

Integrationsmonitor

Ein Fortschrittsbericht

Gutachten

für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft

Ansprechpartner:

Dr. Wido Geis
Beate Placke
Prof. Dr. Axel Plünnecke

Kontakt Daten Ansprechpartner

Dr. Wido Geis
Telefon: 0221 4981-705
Fax: 0221 4981-99705
E-Mail: geis@iwkoeln.de

Prof. Dr. Axel Plünnecke
Telefon: 0221 4981-701
Fax: 0221 4981-99701
E-Mail: pluennecke@iwkoeln.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Postfach 10 19 42
50459 Köln

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	6
2 Zugang von Flüchtlingen zum deutschen Arbeitsmarkt	7
2.1 Asylbewerberzahlen und Altersstruktur	7
2.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	14
2.3 Arbeitslosigkeit.....	19
2.4 Betriebliche und hochschulische Bildung	23
3 Einschätzungen von Unternehmen zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen	27
3.1 Ablauf der Befragung	27
3.2 Die Ergebnisse der wiederkehrenden Fragen	28
3.3 Die Ergebnisse der Vertiefungsfragen.....	36
4 Schwerpunktthema: Bedeutung des Spracherwerbs für die Arbeitsmarktintegration	41
5 Handlungsempfehlungen	45
Literatur	47
Tabellenverzeichnis	48
Abbildungsverzeichnis	48

Zusammenfassung

Jüngste Daten zur Flüchtlingsmigration zeigen nach dem Schließen der Balkanroute in den ersten Monaten des Jahres 2016 einen Rückgang der Erstregistrierungen von Flüchtlingen in Deutschland von 206.100 im November 2015 auf 16.300 im Mai 2016. Die Altersstruktur der Asylbewerber der Jahre 2014, 2015 und des ersten Quartals 2016 macht deutlich, dass mit fast 70 Prozent die meisten Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter sind und diese wiederum vor allem im Alter von 18 bis 34 Jahren. Dazu ist ein hoher Anteil von rund 30 Prozent minderjährig und mündet damit in Schule oder Berufsausbildung ein.

Erste Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zeigen, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus Syrien, Eritrea, Irak und Afghanistan (vier Flüchtlingsherkunftsländer) von 35.200 im Januar 2014 auf rund 53.500 im März 2016 gestiegen ist. Unter diesen Beschäftigten ist im November 2015 mit 46,6 Prozent fast die Hälfte jedoch nur auf dem Anforderungsniveau eines Helfers beschäftigt.

Während in Industriebereufen im September 2015 rund 4.700 Personen aus den vier Flüchtlingsherkunftsländern als Fachkraft oder Spezialist (also auf Stellen mit Anforderung einer Berufsausbildung oder Aufstiegsqualifizierung) beschäftigt sind, ist in den Gesundheitsberufen dieses Tätigkeitsniveau mit 381 Personen eher die Ausnahme. Entgegengesetzte Effekte sind bei akademischen Tätigkeiten in den sogenannten Expertenberufen zu beobachten – rund 300 Personen sind in Industriebereufen wie Informatiker oder Ingenieur beschäftigt im Vergleich zu knapp 1.800 Personen in akademischen Gesundheitsberufen wie Arzt. Insgesamt zeigt sich vor allem in diesen Berufen auch im Zeitverlauf eine erfreuliche Dynamik.

Dynamischer als die Beschäftigung ist jedoch seit Januar 2014 die Arbeitslosigkeit von Personen aus den vier Flüchtlingsherkunftsländern gestiegen – von 33.800 im Januar 2014 auf 123.500 im Mai 2016. Unter den Arbeitslosen sind 81 Prozent ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In der Gesamtbevölkerung in Deutschland beträgt dieser Anteil unter Arbeitslosen rund 48 Prozent. Unter den Arbeitslosen aus den vier Flüchtlingsherkunftsländern sind folglich vergleichsweise wenig qualifizierte Personen zu finden. Aufgrund der hohen Zuwanderungsdynamik und der erst im Zeitablauf steigenden Erwerbsperspektive ist die (unechte) Arbeitslosenquote auf Basis der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von rund 50 Prozent im Januar 2014 auf rund 65 Prozent im März 2016 gestiegen. Bei der Gesamtbevölkerung beträgt der entsprechende Vergleichswert 8,4 Prozent.

Diese Entwicklung ist nicht so problematisch, wie es auf den ersten Blick scheint. So ist aus der Vergangenheit bekannt, dass die Arbeitsmarktintegration von als Flüchtlingen zugewanderten Personen deutlich langsamer verläuft als die Integration anderer Zuwanderergruppen. Die ehemaligen Flüchtlinge können mit Blick auf die Erwerbstätigkeit nach rund 15 Jahren Aufenthalt in Deutschland aufholen. Die hohen Arbeitslosenzahlen können vor diesem Hintergrund auch dahingehend interpretiert werden, dass die Flüchtlinge nun zunehmend am deutschen Arbeitsmarkt ankommen.

Um aktuelle Einschätzungen der Unternehmen zum Thema „Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt“ zu erheben, wurden im Frühjahr 2016 insgesamt 540 Personalverantwortliche online befragt.

Die wesentlichen Ergebnisse der Befragung lauten wie folgt:

- Etwas mehr als acht Prozent der Unternehmen beschäftigen aktuell Flüchtlinge oder haben dies innerhalb der letzten zwei Jahre getan. Je größer ein Unternehmen ist, desto eher verfügt es über entsprechende Erfahrungen: In großen Unternehmen ab 250 Mitarbeitern berichtet mehr als ein Fünftel der Befragten hiervon.
- In der Befragung signalisieren die Unternehmen eine grundsätzliche Bereitschaft, Flüchtlinge einzustellen. In den nächsten sechs Monaten planen allerdings nur wenige Unternehmen („Ja“: 2 Prozent; „Eher ja“: 7 Prozent), Flüchtlinge zu rekrutieren. Innerhalb der kommenden fünf Jahre sieht jedoch gut die Hälfte der Unternehmen ein zumindest geringes Potenzial der Flüchtlinge zur Deckung ihres Personalbedarfs. Es gilt: Je größer die Unternehmen sind, desto häufiger haben sie kurzfristig Einstellungspläne und sehen mittelfristig Potenziale zur Deckung ihres Personalbedarfs.
- Besonders hervorzuheben sind Unternehmen, die in den letzten zwei Jahren Beschäftigungserfahrungen mit Flüchtlingen gesammelt haben: Sie planen kurzfristig überdurchschnittlich häufig, weitere Flüchtlinge zu beschäftigen. Auch sehen sie mittelfristig in Flüchtlingen deutlich mehr Potenzial zur Deckung ihres Personalbedarfs. Diese Ergebnisse deuten auf positive Erfahrungen bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in diesen Unternehmen hin.
- Aus Unternehmenssicht stellen vor allem unzureichende Deutschkenntnisse und mangelnde fachliche Kompetenzen eine große Hürde für die Einstellung von Flüchtlingen dar. Daneben bewertet die Mehrheit der Unternehmen unzureichende Informationen zum Qualifikationsniveau, Unsicherheiten bezüglich der Beschäftigungsdauer und den bürokratischen Aufwand bei der Einstellung von Flüchtlingen als zumindest mittlere Hürde.
- Unter verschiedenen Beschäftigungsformen sehen die Unternehmen am häufigsten Einsatzmöglichkeiten von Flüchtlingen im Rahmen eines Praktikums. Aber auch hinsichtlich der Möglichkeit, Flüchtlingen einen betrieblichen Ausbildungsplatz anzubieten, zeigen sich die befragten Unternehmen durchaus aufgeschlossen.
- Die Frage, ob Zeitarbeit ein geeignetes Instrument darstellt, um die Einstiegsmöglichkeiten von Flüchtlingen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu fördern, wird von den Unternehmen häufiger bejaht (45 Prozent) als verneint (36 Prozent). Mit einem Anteil von fast sieben Zehnteln geben große Unternehmen hier überdurchschnittlich häufig ein positives Urteil ab.
- Für die Vergabe von Ausbildungsplätzen an Flüchtlinge spielt für die Unternehmen Planungssicherheit eine wichtige Rolle: Die große Mehrheit der befragten Unternehmen sieht die mögliche Unsicherheit hinsichtlich der rechtlich zulässigen Dauer des Aufenthalts von Flüchtlingen als Einstellungshürde an.

Um die ersten Beschäftigungsspuren einzuordnen und die von den Unternehmen als zentrales Beschäftigungshemmnis genannten Sprachdefizite näher zu untersuchen, wurden abschließend auf Basis einer Migrantentichprobe die Bedeutung von Sprachdefiziten auf die Erwerbschancen untersucht. Es zeigt sich bei Kontrolle anderer relevanter Faktoren, dass die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, bei Zuwanderern im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, die nach ihrer eigenen Einschätzung sehr gut deutsch sprechen, um 8,5 Prozentpunkte höher und bei Personen, die schlecht deutsch sprechen, um 18,3 Prozentpunkte niedriger liegt als bei Personen, die ihre Sprachkenntnisse im mittleren Bereich verorten. Bezogen auf eine qualifizierte Beschäftigung ist der Effekt der Sprachkenntnisse noch einmal deutlich größer.

Als zentrale Forderung für eine schnellere Integration ergibt sich damit neben der schnelleren Klärung des Rechtsstatus der Zugang zu Sprachkursen.

1 Einleitung

Der starke Zuzug von Flüchtlingen der letzten beiden Jahre hat Deutschland vor große Herausforderungen gestellt. So musste die Unterbringung und Versorgung der großen Anzahl ankommender Personen organisiert werden, was sehr schwierig war, da es in vielen Städten und Gemeinden nicht genügend geeigneten Wohnraum gab, sodass vorübergehend auf Notquartiere, wie Turnhallen, zurückgegriffen werden musste. Zudem stand bei den zuständigen Stellen nicht genügend Personal für die Registrierung der Flüchtlinge und die Administration ihrer Asylverfahren zur Verfügung, sodass es zu sehr langen Wartezeiten und teils chaotischen Zuständen kam. Auch wenn in diesen beiden Bereichen die Situation nicht nachhaltig gelöst ist, hat der Problemdruck mit dem Rückgang der Flüchtlingszahlen in den ersten Monaten dieses Jahres stark abgenommen, sodass nun die längerfristigen Perspektiven der Flüchtlinge in Deutschland stärker in den Blick genommen werden können und müssen. Dabei gilt zu beachten, dass die Gewährung von Flüchtlingsschutz ihrem Grundgedanken nach nicht auf Dauer, sondern nur bis zu einer Verbesserung der Lage in den Heimatländern ausgelegt ist, gleichzeitig aber damit zu rechnen ist, dass viele der ankommenden Personen dauerhaft im Land bleiben. So gaben 84,7 Prozent der anerkannten Flüchtlinge aus den wichtigsten Herkunftsländern in einer Befragung aus dem Jahr 2014 an, für immer in Deutschland bleiben zu wollen (Worbs/Bund, 2016), was für diese Flüchtlinge nach derzeitigem Rechtsstand auch möglich sein dürfte.

Vor diesem Hintergrund hat die Integration der Flüchtlinge entscheidenden Einfluss darauf, wie sich der Zuzug der letzten Monate langfristig auf die finanzielle Lage der öffentlichen Hand und auf die Situation in Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland auswirkt. Gelingt es einem großen Teil der angekommenen Personen, sofern notwendig, sich in Deutschland auszubilden und eine qualifizierte Arbeit aufzunehmen, können sie einen Beitrag dazu leisten, die aufgrund des demografischen Wandels drohenden Fachkräftengpässe zu vermindern und das umlageorientierte Sozial- und Rentenversicherungssystem zu stabilisieren. Gelingt dies nicht, werden die meisten von ihnen dauerhaft auf Transferleistungen, wie Arbeitslosengeld II, angewiesen sein, sodass es auch langfristig zu zusätzlichen Belastungen für das deutsche Sozialsystem kommt. Damit dieser Fall nicht eintritt, müssen bereits heute die Weichen für die Arbeitsmarktintegration der Flüchtlinge richtig gestellt werden. Dabei ist auch ein regelmäßiges Monitoring des Integrationserfolgs der Flüchtlinge notwendig, um gezielt die richtigen Maßnahmen auszuwählen und bei Bedarf nachzusteuern.

Hier setzt der Integrationsmonitor an, der wichtige Daten zur Arbeitsmarktintegration der Flüchtlinge halbjährlich aufbereitet und fortschreibt. Dabei gliedert er sich in folgende fünf Themenfelder:

- Zugang von Flüchtlingen zum deutschen Arbeitsmarkt
- (Sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung
- Arbeitslosigkeit
- Betriebliche und hochschulische Ausbildung
- Einschätzungen von Unternehmen zu Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Ergänzend hierzu wird jeweils eine für die Integration von Flüchtlingen relevante Thematik vertiefend betrachtet. In der aktuellen Ausgabe wird die Bedeutung von Sprachkenntnissen für die Arbeitsmarktintegration näher beleuchtet und untersucht, wie die Rahmenbedingungen für den Spracherwerb der Flüchtlinge optimal gestaltet werden könnten.

2 Zugang von Flüchtlingen zum deutschen Arbeitsmarkt

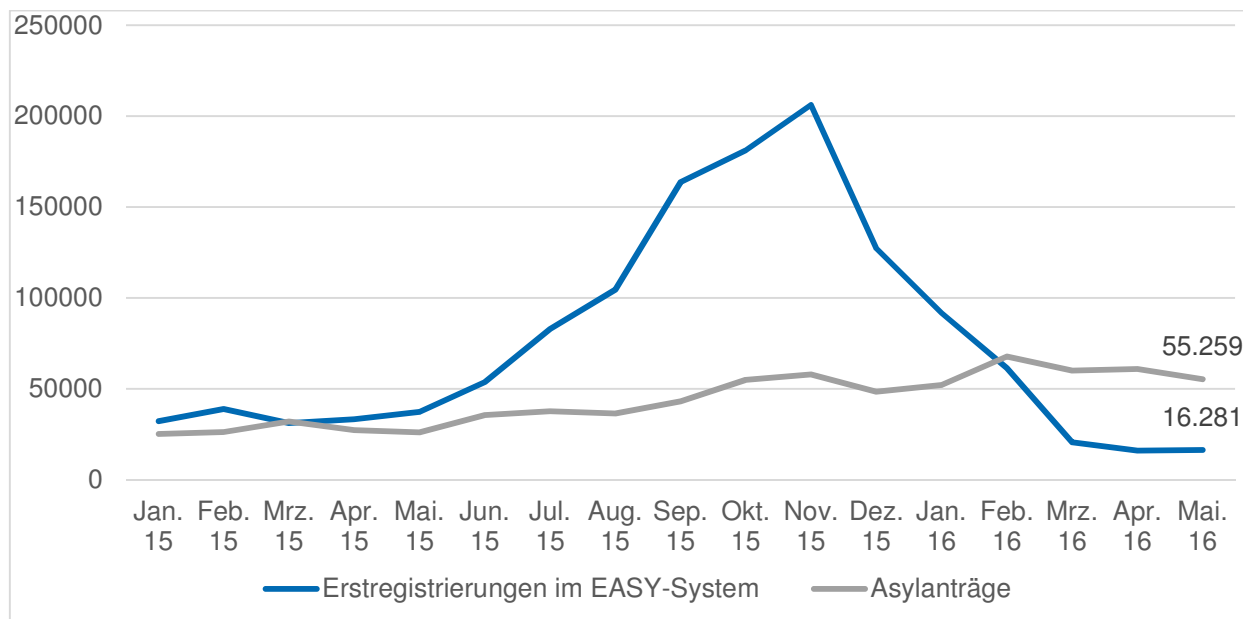
2.1 Asylbewerberzahlen und Altersstruktur

Anders als etwa im Kontext der Erwerbszuwanderung nach Deutschland kommende Personen können Flüchtlinge nicht unmittelbar nach ihrer Einreise am Arbeitsmarkt aktiv werden. So erlaubt das deutsche Asylrecht während der ersten drei Monate in Deutschland keine Erwerbstätigkeit und auch danach gelten noch Einschränkungen wie das Zeitarbeitsverbot. Erst mit der Anerkennung als Flüchtling – sei dies im Rahmen der Gewährung von Asyl, Flüchtlingsschutz nach Genfer Konvention, subsidiärem Schutz oder der Feststellung eines Abschiebeverbots – sind die eingereisten Personen Einheimischen am Arbeitsmarkt rechtlich vollständig gleichgestellt. Mit der Entscheidung im Asylverfahren steht dann endgültig fest, ob die Flüchtlinge längerfristig im Land bleiben und dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden. Dabei ist anzumerken, dass ein negativer Bescheid nicht unbedingt zur unmittelbaren Ausreise der Flüchtlinge führen muss, sondern es auch zu einer Duldung kommen kann, wobei die betreffenden Personen mit Blick auf den Arbeitsmarktzugang Asylbewerbern gleichgestellt sind. Für die Ermittlung des Zugangs von Flüchtlingen zum deutschen Arbeitsmarkt sind vor diesem Hintergrund sowohl Zahlen zu den in Deutschland ankommenden Flüchtlingen als auch zu den Personen, denen Flüchtlingsschutz erteilt wird, relevant.

Unter normalen Umständen sind die Asylbewerberzahlen das richtige Maß für den Zugang von Flüchtlingen nach Deutschland. Allerdings haben die großen Zugangszahlen der letzten Monate zu einer Überlastung des für die Administration der Asylverfahren zuständigen Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geführt. Die neuankommenden Personen erhalten dadurch vielfach erst nach Monaten einen Termin für die Stellung ihres Asylantrags. Das hat zur Folge, dass die Asylbewerberzahlen aktuell vorwiegend die beim BAMF für die Aufnahme der Anträge verfügbaren Bearbeitungskapazitäten und nicht den aktuellen Zugang von Flüchtlingen widerspiegeln. Daher veröffentlicht das Bundesinnenministerium seit einigen Monaten neben den Asylbewerberzahlen auch die Zahlen der Erstregistrierungen von Flüchtlingen im sogenannten EASY(Erstregistrierung von Asylbegehrenden)-System. Diese Erstregistrierungen bilden die Grundlage für die Verteilung der Flüchtlinge auf die Erstaufnahmeeinrichtungen und werden in der Regel direkt bei der Einreise vorgenommen.

Wie aus Abbildung 2-1 hervorgeht, zeigen diese in den letzten Monaten eine völlig andere Entwicklung als die Zahlen der Asylbewerber. Noch im April 2015 lagen die Erstregistrierungen mit 33.000 und Asylanträge mit 27.000 vergleichsweise nahe beieinander, wobei sich der höhere Wert bei den Erstregistrierungen damit erklären lässt, dass einige Flüchtlinge wieder ausreisen, ohne einen Asylantrag zu stellen, und es in der Vergangenheit teilweise zu Doppelregistrierungen gekommen ist. In den folgenden Monaten ist die Anzahl der Erstregistrierungen sehr stark angestiegen und hat mit 206.000 im November 2015 ihren Höchstwert erreicht. Seither ist sie insbesondere im Kontext der Schließung der sogenannten „Balkanroute“ wieder stark gesunken und lag im Mai 2016 mit rund 16.000 sogar unter dem Vorjahreswert. Die Zahl der Asylanträge ist hingegen deutlich schwächer und langsamer gestiegen. Erst im Februar 2016 hat sie mit 68.000 ihren Höchstwert erreicht und lag mit 55.000 auch noch im Mai 2016 auf sehr hohem Niveau. Damit überschätzt die Zahl der Asylanträge derzeit den tatsächlichen aktuellen monatlichen Zugang von Flüchtlingen nach Deutschland.

Abbildung 2-1: Entwicklung des Flüchtlingszugangs



Quelle: BAMF, versch. Jg.; BMI, versch. Jg.

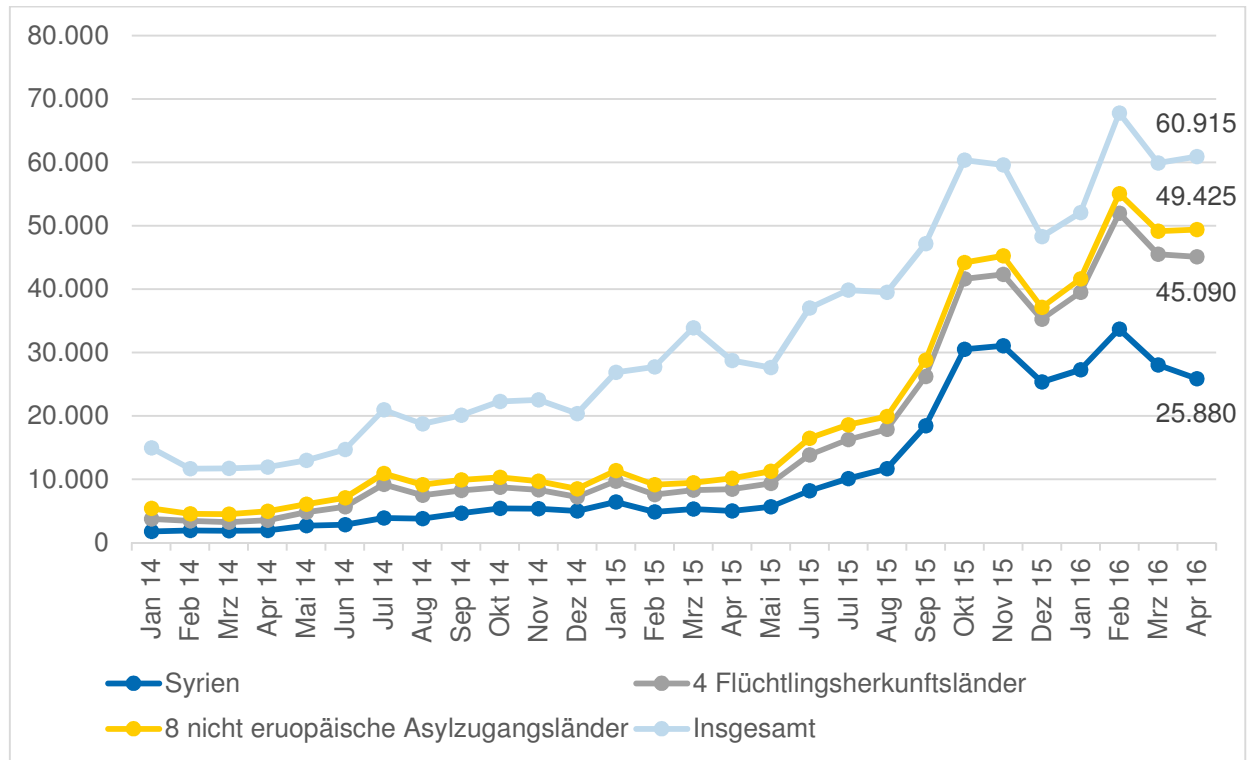
Zu den in den folgenden Kapiteln dargestellten Themenbereichen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Qualifizierung liegen keine nach aufenthaltsrechtlichem Status differenzierten Statistiken vor, sodass die Gruppe der Flüchtlinge nur anhand der Staatsangehörigkeit näherungsweise abgegrenzt werden kann. Dabei werden, soweit die Daten entsprechend differenziert vorliegen, zwei Kategorisierungen verwendet:

- **Vier Flüchtlingsherkunftsländer** – Das sind Afghanistan, Eritrea, Irak und Syrien. Personen aus diesen Ländern stellen einen besonders hohen Anteil der Asylbewerber und weisen sehr hohe Schutzquoten auf. Zudem sind vergleichsweise wenige Personen aus diesen Ländern in anderen Kontexten nach Deutschland eingereist.
- **Acht nicht europäische Asylozugangsländer** – Das sind Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Somalia, Pakistan und Syrien. Diese breitere Abgrenzung, die sich vorwiegend an den Anteilen der Asylbewerber orientiert, verwendet die Bundesagentur für Arbeit in ihren Publikationen zum Thema Flüchtlinge.

Darüber hinaus werden, soweit möglich, auch Werte für syrische Staatsangehörige als bei weitem größte Flüchtlingsgruppe ausgewiesen.

Um ein möglichst vollständiges Bild zu erhalten, zeigt Abbildung 2-2 auch die Entwicklung der Asylbewerberzahlen differenziert nach den genannten Herkunftsregionen. Im April 2016 entfielen mit rund 45.090 der 60.915 Asylanträge rund drei Viertel auf die vier Flüchtlingsherkunftsländer. Allein die Syrer stellten mit 25.880 rund 42,5 Prozent. Die zweitgrößte Gruppe waren mit einem Anteil von 15,7 Prozent die Iraker und die drittgrößte mit 13,9 Prozent die Afghanen (Abbildung 2-3).

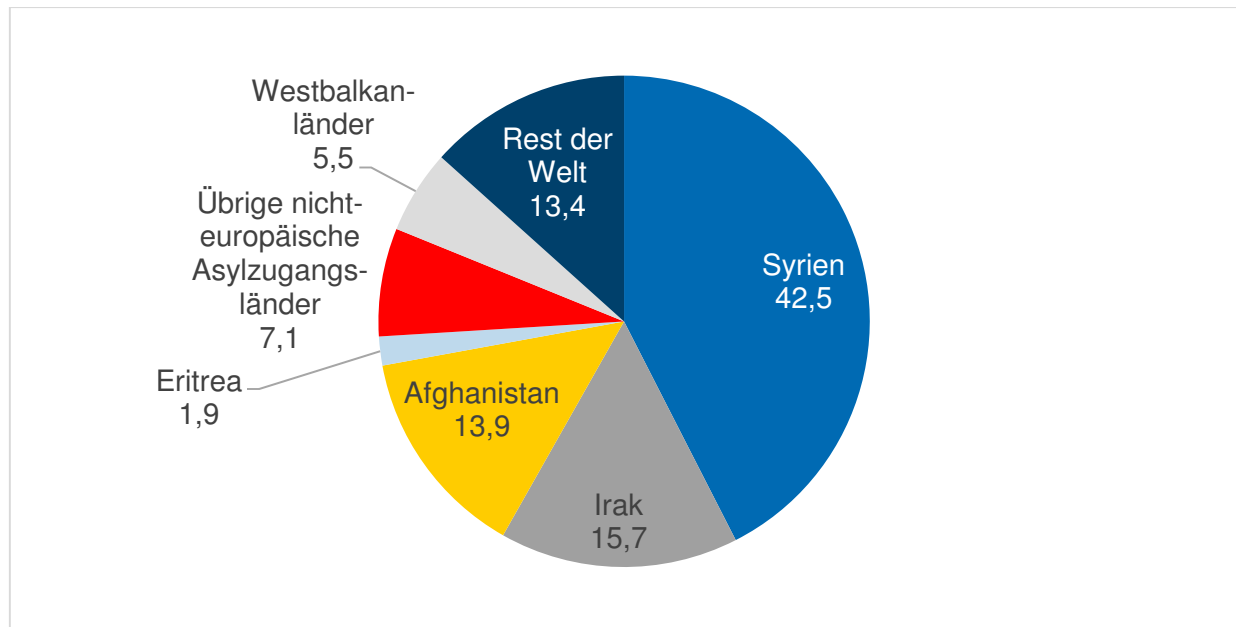
Abbildung 2-2: Entwicklung der Asylbewerberzahlen



Quelle: Eurostat, 2016

Abbildung 2-3: Herkunftsregionen der Asylbewerber

Stand: April 2016, Angaben in Prozent

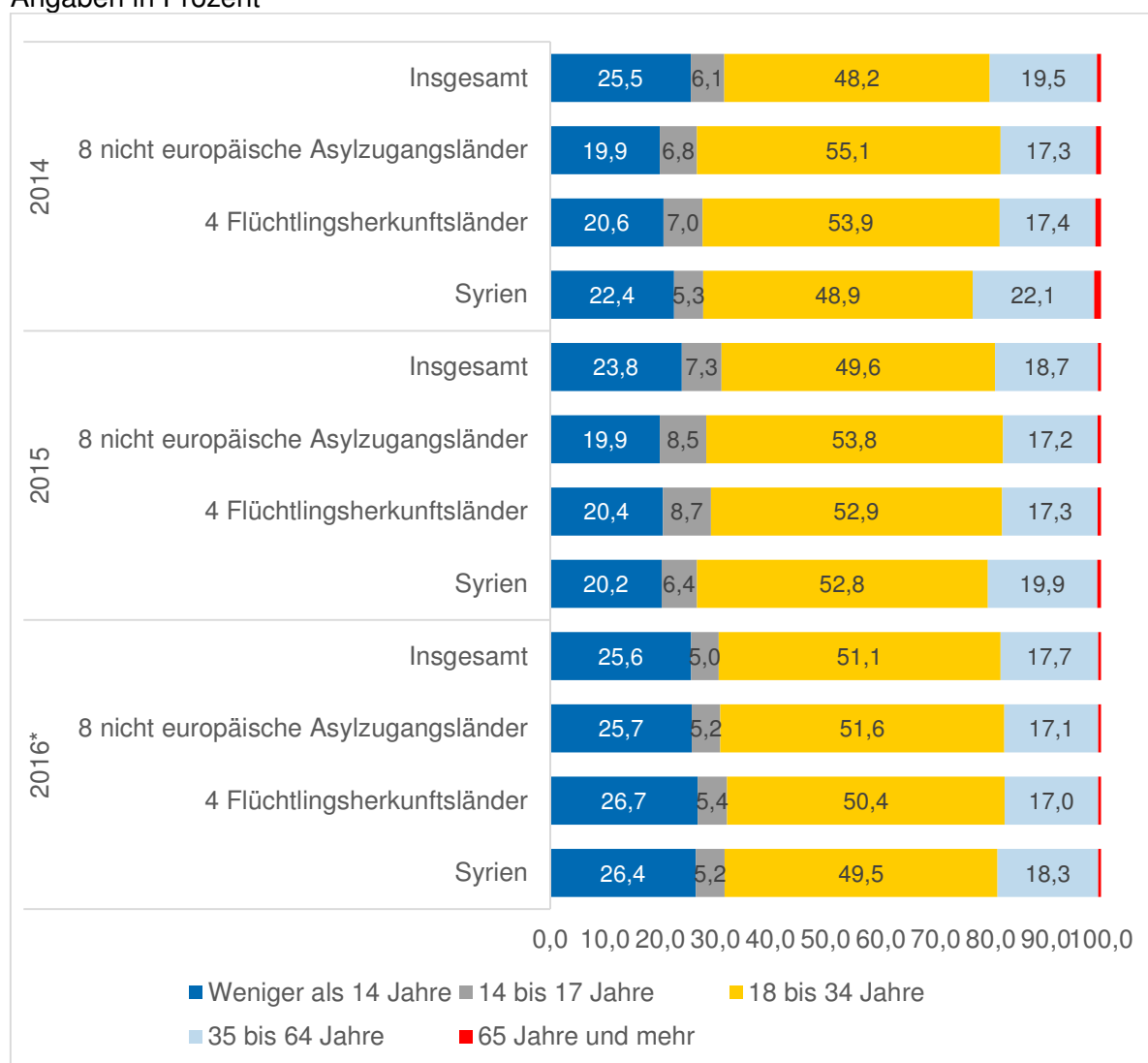


Quelle: Eurostat, 2016

Betrachtet man die in Abbildung 2-4 dargestellte Altersstruktur der Asylbewerber, so waren im ersten Quartal des Jahres 2016 insgesamt 67,7 Prozent der Bewerber im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahren, 31,6 Prozent minderjährig und 0,8 Prozent über 65 Jahre alt. Rund zwei Drittel der Asylbewerber stehen also dem Arbeitsmarkt potenziell kurzfristig zur Verfügung und rund ein Drittel langfristig, wenn sie ihren Bildungsweg abgeschlossen und das Erwachsenenalter erreicht haben. Dabei befindet sich mit 48,2 Prozent die Mehrheit der Flüchtlinge im für den Arbeitsmarkt besonders relevanten jungen Erwachsenenalter zwischen 18 und 34 Jahre. Betrachtet man nur die vier wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländer (siehe oben), ist der Anteil minderjähriger Flüchtlinge mit 27,6 Prozent etwas niedriger und der Anteil der Flüchtlinge im Alter zwischen 18 und 64 Jahren mit 60,9 Prozent etwas höher.

Abbildung 2-4: Altersstruktur der Asylbewerber

Angaben in Prozent

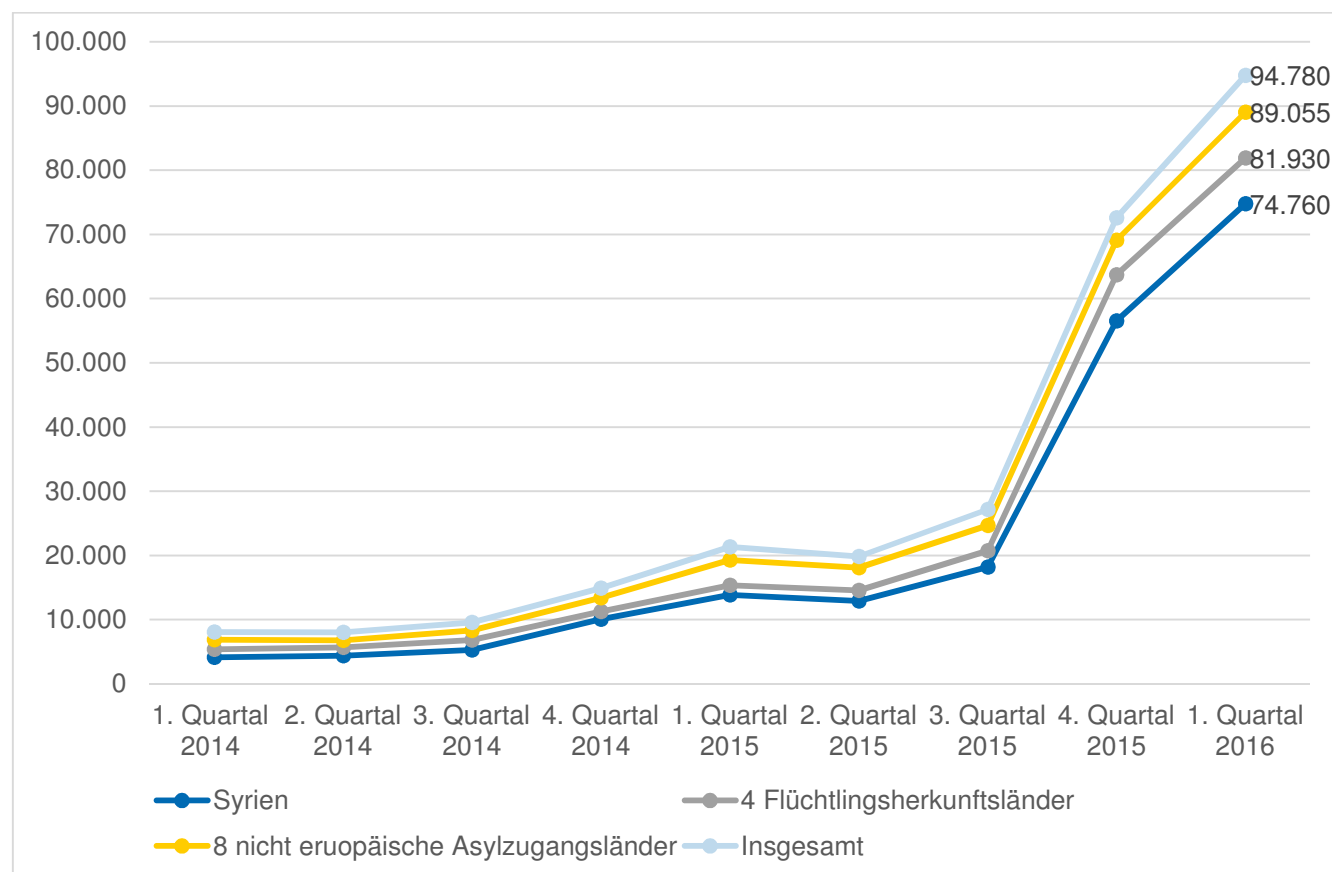


*Werte für das erste Quartal

Quelle: Eurostat, 2016

Wie Abbildung 2-5 zeigt, hat mit dem starken Anstieg der Flüchtlingszuwanderung auch die Zahl der Personen, denen Flüchtlingsschutz gewährt wurde, im Laufe des Jahres 2015 deutlich zugenommen. Während der Wert im ersten Quartal 2015 bei 21.305 lag, waren es im ersten Quartal 2016 insgesamt 94.780. Dabei kamen mit 81.930 rund 86 Prozent aus den vier wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern. Das bestätigt, dass Statistiken zu diesen vier Herkunftsländern derzeit auch für die Gesamtheit der anerkannten Flüchtlinge aussagekräftig sind. Der größte Teil dieser Personen stammte mit 74.760 bzw. 79 Prozent aller anerkannten Flüchtlinge aus Syrien. Dabei erhalten derzeit auch fast alle Asylbewerber aus diesen Ländern Flüchtlingsschutz. Wie Abbildung 2-6 zeigt, lag die Schutzquote, also der Anteil der positiven Entscheidungen an allen Entscheidungen über Asylverfahren – hierzu zählen auch formale Entscheidungen, wie Einstellungen bei Ausreise – im ersten Quartal 2016 für Personen aus den vier Flüchtlingsherkunftsländern bei 98,4 und für Syrer bei 99,6 Prozent. Bezogen auf alle entschiedenen Asylverfahren ergab sich mit 68,2 Prozent eine deutlich niedrigere Schutzquote, die aber dennoch deutlich über der Quote im Jahr 2014 mit 41,6 Prozent liegt.

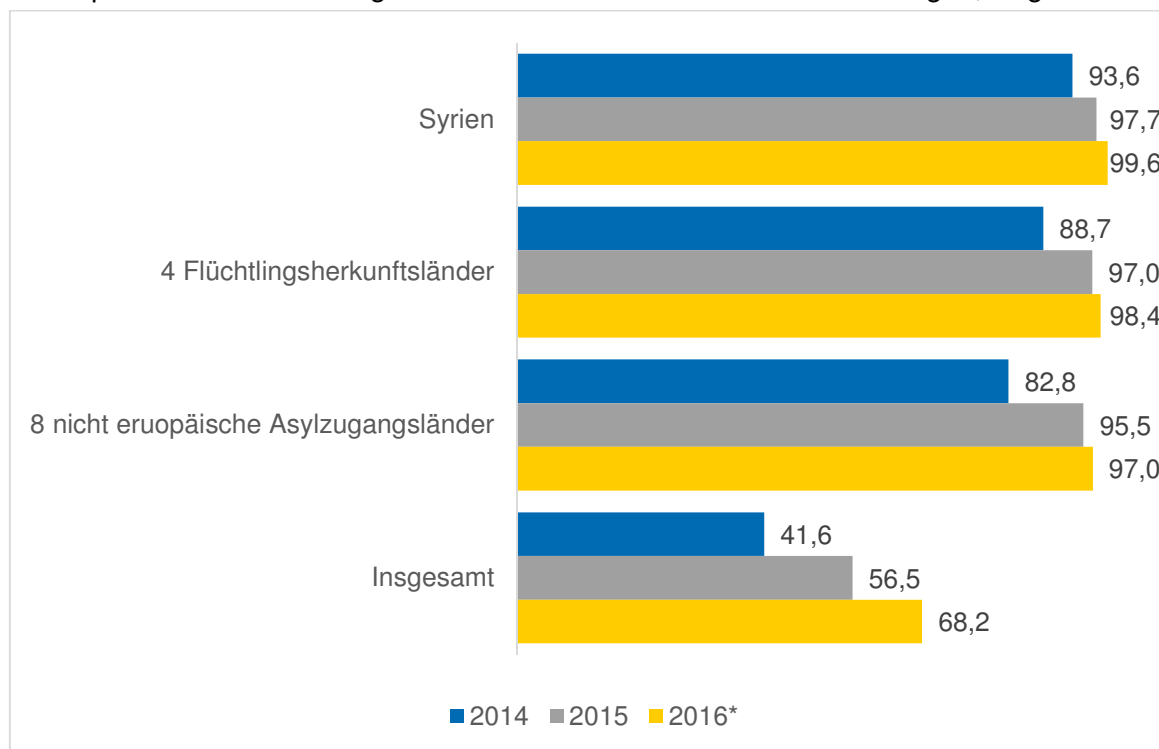
Abbildung 2-5: Entwicklung der Zahl positiver Bescheide in Asylverfahren



Quelle: Eurostat, 2016

Abbildung 2-6: Schutzquoten der Asylbewerber

Anteil positiver Entscheidungen an allen erstinstanzlichen Entscheidungen, Angaben in Prozent



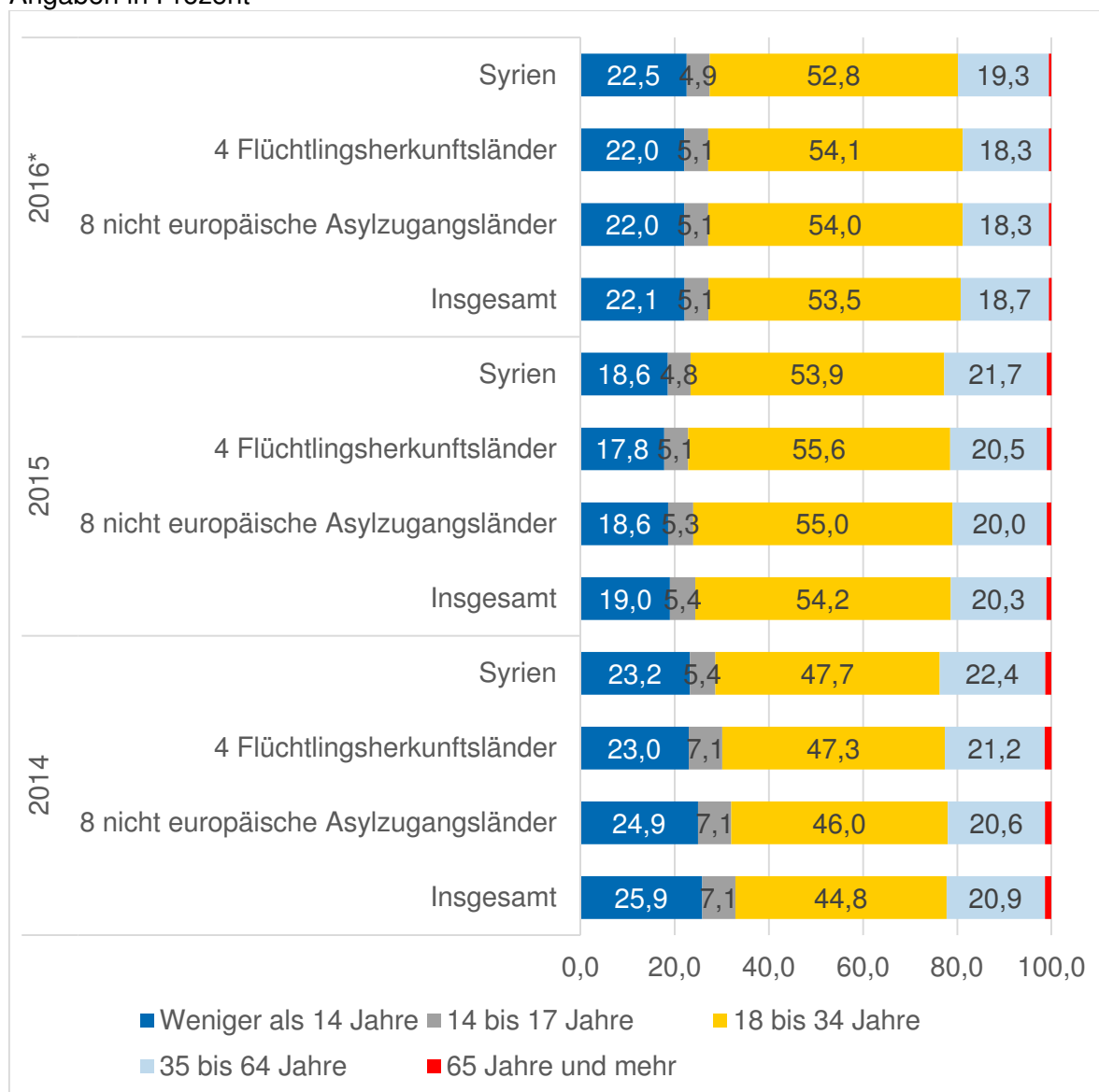
*Werte für das erste Quartal

Quelle: Eurostat, 2016

Betrachtet man die in Abbildung 2-7 dargestellte Altersstruktur der anerkannten Flüchtlinge, so waren im ersten Quartal 2016 insgesamt 72,2 Prozent im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahren, 27,4 Prozent minderjährig und 0,6 Prozent über 65 Jahre alt. Rund drei Viertel der anerkannten Flüchtlinge stehen also dem Arbeitsmarkt (potenziell) kurzfristig zur Verfügung und gut ein Viertel langfristig, wenn sie ihren Bildungsweg abgeschlossen und das Erwachsenenalter erreicht haben. Dabei befindet sich mit 53,5 Prozent die Mehrheit der Flüchtlinge im für den Arbeitsmarkt besonders relevanten jungen Erwachsenenalter zwischen 18 und 34 Jahre. Betrachtet man nur die vier Flüchtlingsherkunftsländer (siehe oben) ist der Anteil minderjähriger mit 22,9 Prozent leicht niedriger.

Abbildung 2-7: Altersstruktur der Personen, die Flüchtlingsschutz erhalten

Angaben in Prozent

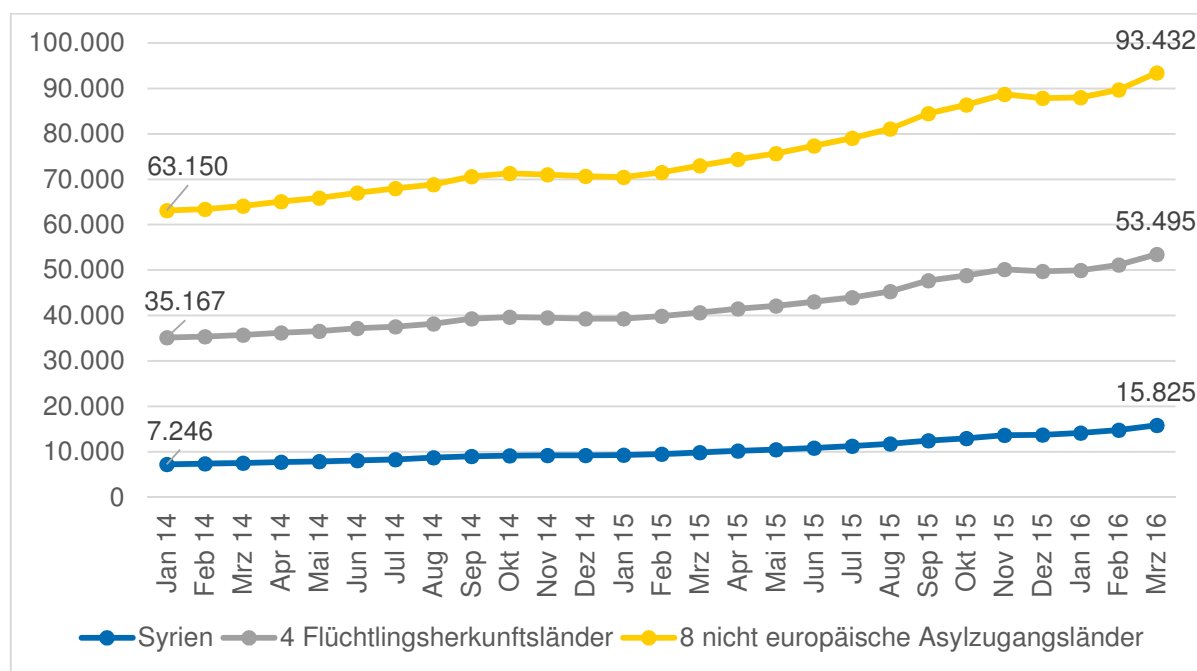


Quelle: Eurostat, 2016

2.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Daten zur Beschäftigung werden in Deutschland nicht nach aufenthaltsrechtlichem Status erhoben. Daher können auch keine Aussagen über die Beschäftigung von Flüchtlingen an sich, sondern nur über die Beschäftigung von Personen aus den bedeutendsten Herkunftsländern der Flüchtlinge getroffen werden. Dies sind wie im vorangegangenen Abschnitt dargestellt die vier Flüchtlingsherkunftsländer Afghanistan, Eritrea, Irak und Syrien sowie im Weiteren die acht nicht europäischen Asylyzugangsländer, die neben den genannten Ländern noch Iran, Nigeria, Pakistan und Somalia umfassen. Wie Abbildung 2-8 zeigt, ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen aus den vier Flüchtlingsherkunftsländern von 35.167 im Januar 2014 auf 53.495 Personen im März 2016 gestiegen. Bei den acht nicht europäischen Asylyzugangsländern liegen der Ausgangswert bei 63.150 und der Endwert bei 93.432. Damit zeigt sich ein beachtlicher Beschäftigungsaufbau um über ein Drittel.

Abbildung 2-8: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen aus Flüchtlingsherkunftsländern

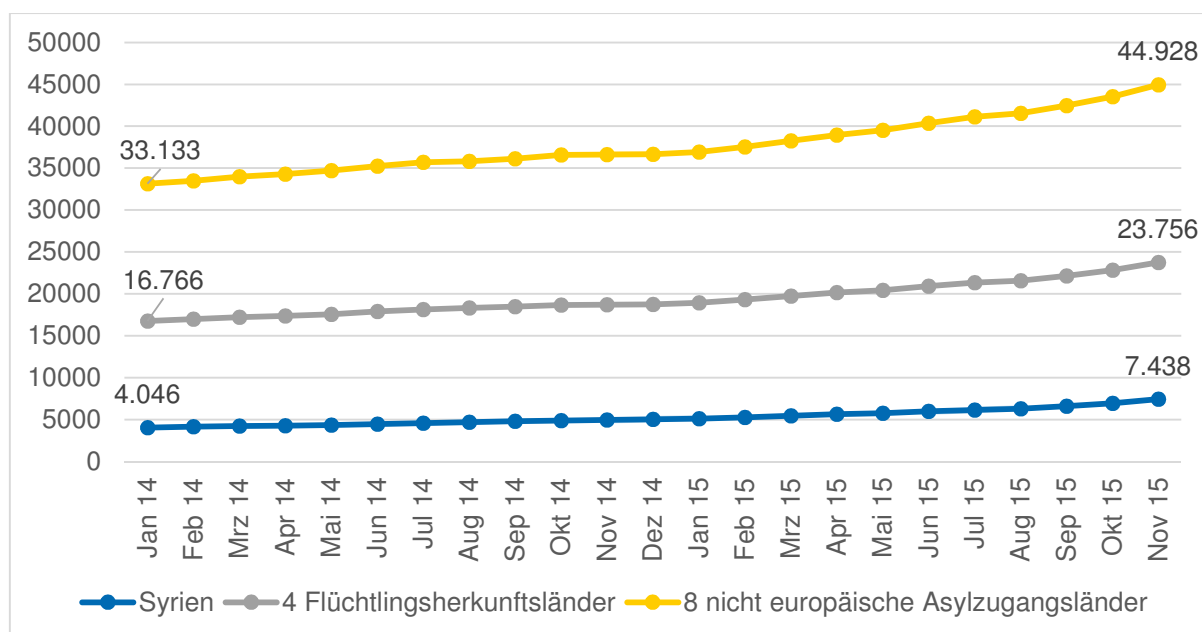


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016a

Betrachtet man nur die qualifizierte Beschäftigung, also die Beschäftigung in Tätigkeiten, die in der Regel mindestens eine berufliche Ausbildung voraussetzen, so ist die Entwicklung, wie Abbildung 2-9 zeigt, auf niedrigerem Niveau ähnlich dynamisch verlaufen wie bei der Gesamtbeschäftigung. Die Gesamtzahl der Personen in qualifizierter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus den vier Flüchtlingsherkunftsländern lag im Januar 2014 bei 16.766 und ist bis November 2015 auf 23.756 gestiegen. Aktuellere Werte zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegen nicht in der entsprechenden Differenzierung nach Anforderungsniveau vor.

Abbildung 2-9: Qualifizierte Beschäftigung

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf Anforderungsniveau Fachkraft und höher, ohne Azubis

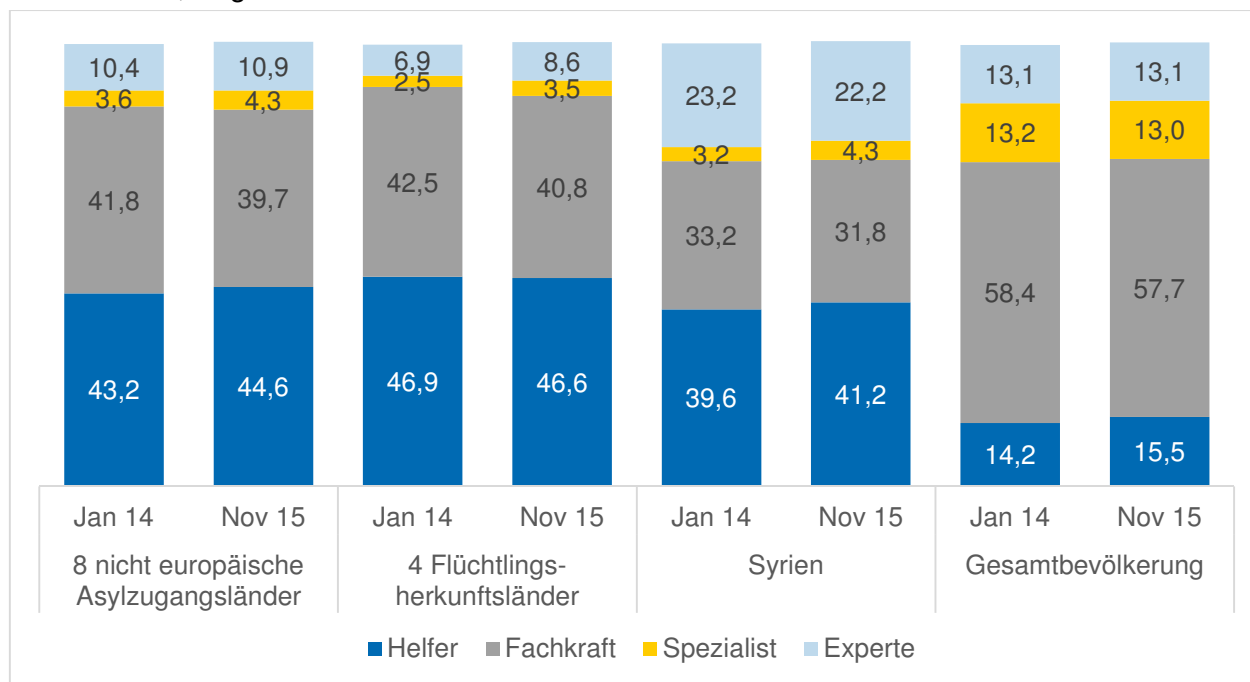


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016b

Nach wie vor erfolgt also ein Großteil der Beschäftigung von Personen aus den wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern in An- und Ungelernten- bzw. Helfertätigkeiten, wie Abbildung 2-10 verdeutlicht. So übten im November 2015 insgesamt 46,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den vier wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern eine Helfertätigkeit aus. 40,8 Prozent waren in Fachkraft-Positionen tätig, die typischerweise einen beruflichen Bildungsabschluss voraussetzen, 3,5 Prozent in Spezialisten-Positionen, die typischerweise eine Weiterbildungsabschluss wie Meister oder Techniker erfordern, und 8,6 Prozent in Experten-Positionen, für die in der Regel ein Hochschulabschluss nötig ist. Betrachtet man nur die Syrer, ist der Anteil der Personen in qualifizierter Beschäftigung mit 58,8 Prozent gegenüber 53,4 Prozent bei allen vier Hauptherkunftsländern höher. Allerdings lag der entsprechende Wert im Januar 2014 mit 59,6 Prozent noch deutlich höher.

Der Hauptgrund dafür, dass so viele Personen aus dem Flüchtlingsherkunftsländern in Helfertätigkeiten arbeiten, ist ihr niedriges Qualifikationsniveau. Wie Abbildung 2-11 zeigt, verfügten nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit im November 2015 nur 27,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den vier wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern eindeutig über einen Berufsabschluss, wohingegen 34,8 Prozent eindeutig keinen Abschluss hatten und bei 37,3 Prozent die entsprechenden Angaben fehlten. Hingegen verfügte bei den Syrern mit 40,0 Prozent ein deutlich höherer Anteil eindeutig über einen Berufsabschluss als mit 28,4 Prozent eindeutig über keinen Abschluss. Allerdings fehlen auch hier bei 31,6 Prozent die entsprechenden Angaben, sodass ein großer Teil der Beschäftigten keiner Gruppe zugeordnet werden kann und die Ergebnisse entsprechend vorsichtig interpretiert werden müssen.

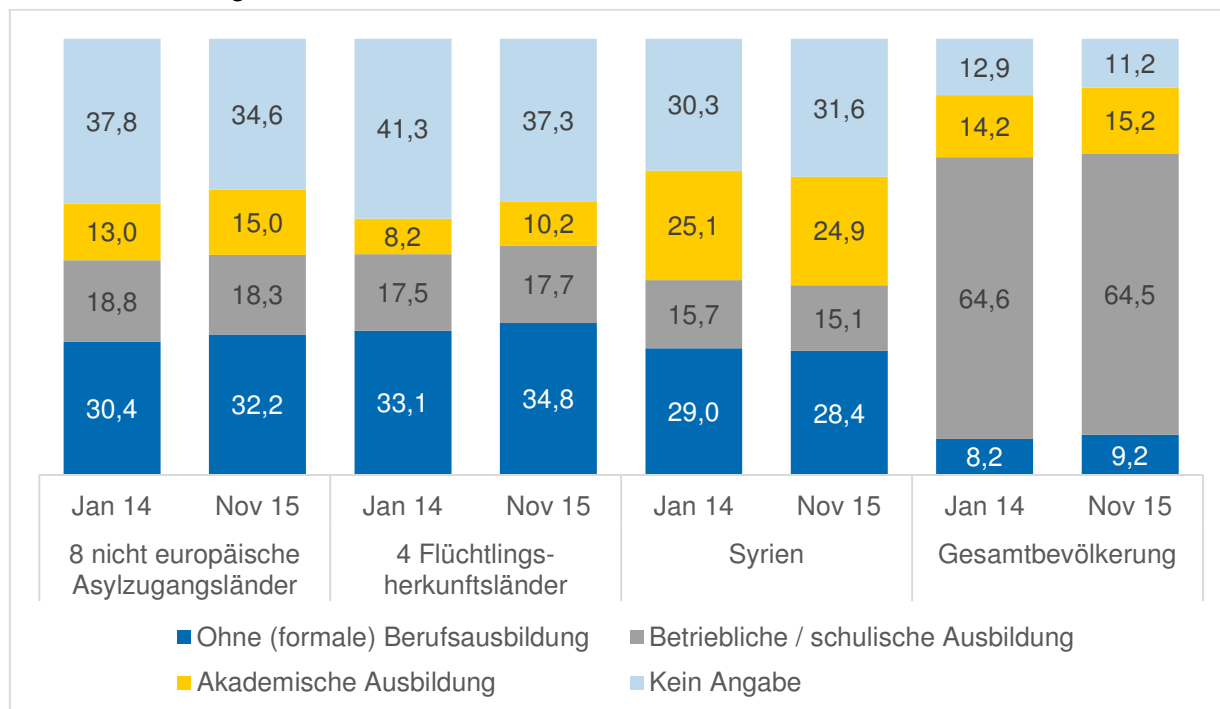
Abbildung 2-10: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Anforderungsniveau
Ohne Azubis, Angaben in Prozent



Rest zu 100: Keine Angabe

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016 b

Abbildung 2-11: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Qualifikationsniveau
Ohne Azubis, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016b

Vor diesem Hintergrund ist auch der Beitrag der Flüchtlinge zur Fachkräftesicherung bisher relativ gering. Das gilt auch für die von besonders starken Engpässen betroffenen Industrie- und Gesundheitsberufe, wie Tabelle 2-1 zeigt. So waren im September 2015 nur 5.015 Personen aus den vier wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern in qualifizierten Industrie- und 2.165 in qualifizierten Gesundheitsberufen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Allerdings stechen die Experten in Gesundheitsberufen – das sind vorwiegend Krankenhausärzte – mit einer vergleichsweise hohen Zahl von 1.784 heraus, wobei mit 1.595 der bei weitem überwiegende Teil von ihnen aus Syrien stammt. Zudem ist bemerkenswert, dass die Zahl der syrischen Experten in Gesundheitsberufen seit dem März 2014 um über ein Drittel gestiegen ist und sich damit sehr dynamisch entwickelt hat. Hier hat die Flüchtlingszuwanderung also durchaus einen spürbaren Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland geleistet.

Tabelle 2-1: Beschäftigung in Industrie und Gesundheitsberufen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

	März 2014	Juni 2014	Sept. 2014	Dez. 2014	März 2015	Juni 2015	Sept. 2015
Acht nicht-europäische Asylozugängsländer							
Industrieberufe	11.003	11.616	12.462	12.200	12.777	13.610	15.235
... darunter Helfer	3.776	4.178	4.437	4.134	4.448	4.923	5.378
... darunter Fachkräfte*	5.965	6.107	6.672	6.653	6.849	7.123	8.257
... darunter Experten	1.262	1.331	1.353	1.413	1.480	1.564	1.600
Gesundheitsberufe	3.276	3.404	3.509	3.710	3.961	4.178	4.386
... darunter Helfer	896	926	942	959	1.019	1.054	1.128
... darunter Fachkräfte*	763	757	779	835	847	881	918
... darunter Experten	1.617	1.721	1.788	1.916	2.095	2.243	2.340
Vier Flüchtlingsherkunftsländer							
Industrieberufe	5.454	5.788	6.325	6.220	6.515	6.955	8.038
... darunter Helfer	2.043	2.277	2.388	2.271	2.449	2.717	3.023
... darunter Fachkräfte*	3.179	3.257	3.674	3.683	3.777	3.934	4.711
... darunter Experten	232	254	263	266	289	304	304
Gesundheitsberufe	1.892	1.993	2.092	2.254	2.432	2.577	2.746
... darunter Helfer	451	462	471	477	503	521	581
... darunter Fachkräfte*	288	291	322	358	362	374	381
... darunter Experten	1.153	1.240	1.299	1.419	1.567	1.682	1.784
Syrien							
Industrieberufe	1.408	1.527	1.679	1.680	1.807	1.964	2.339
... darunter Helfer	564	645	711	692	756	852	1.037
... darunter Fachkräfte*	703	726	804	819	867	913	1.110
... darunter Experten	141	156	164	169	184	199	192
Gesundheitsberufe	1.205	1.280	1.346	1.466	1.604	1.728	1.847
... darunter Helfer	130	127	132	132	136	144	166
... darunter Fachkräfte*	61	62	66	78	77	84	86
... darunter Experten	1.014	1.091	1.148	1.256	1.391	1.500	1.595

*inklusive Personen in Spezialisten-Tätigkeiten

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016c

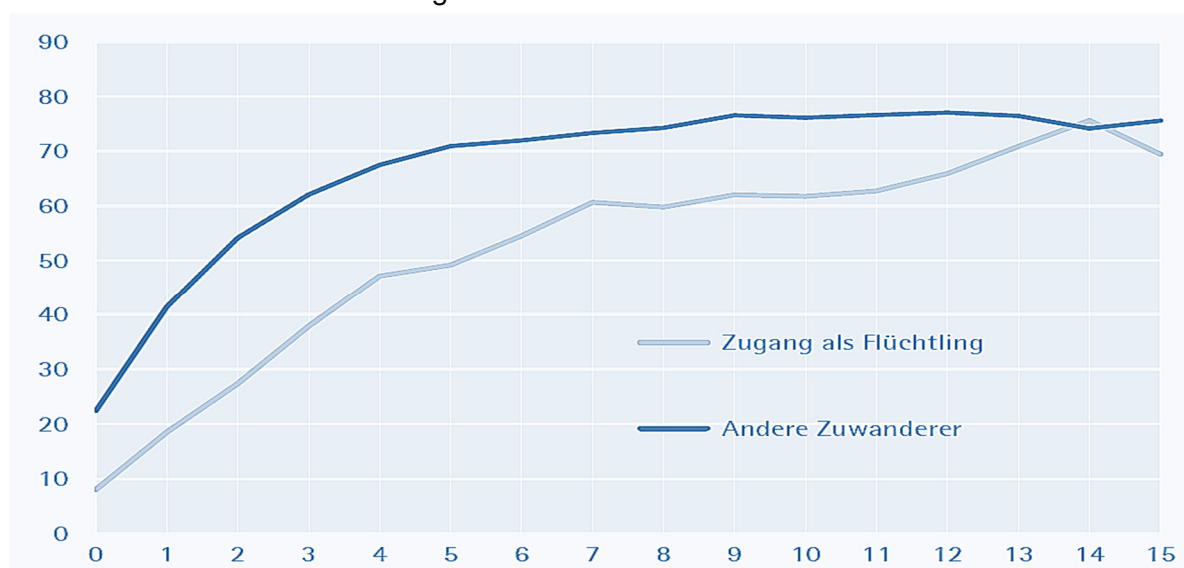
2.3 Arbeitslosigkeit

Neben der Beschäftigung von Personen aus den Flüchtlingszugangsländern ist auch die Zahl der Arbeitslosen unter ihnen ein wichtiges Maß für den Erfolg der Arbeitsmarktintegration. Allerdings müssen bei der Interpretation der entsprechenden Ergebnisse eine Reihe von Punkten in den Blick genommen werden. Zunächst ist zu beachten, dass sich Flüchtlinge erst arbeitslos melden können und müssen, wenn ihr Asylverfahren positiv beschieden worden ist. Asylbewerber und Geduldete sind in den Arbeitslosenzahlen grundsätzlich nicht zu finden. Das heißt im Umkehrschluss auch, dass die Arbeitslosenzahlen zu dem Zeitpunkt stark steigen, zu dem viele Flüchtlinge anerkannt werden.

Zudem zeigen die Erfahrungen aus der Vergangenheit, dass die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen deutlich langsamer verläuft als die Integration anderer Zuwanderergruppen. Allerdings holen die ehemaligen Flüchtlinge nach einer gewissen Zeit auf und erreichen den Ergebnissen von Brücker et al. (2015) zufolge nach rund 15 Jahren im Land das Beschäftigungsniveau anderer Zuwanderergruppen (Abbildung 2-12).

Abbildung 2-12: Beschäftigungsquoten von (ehemaligen) Flüchtlingen und anderen Zuwanderern

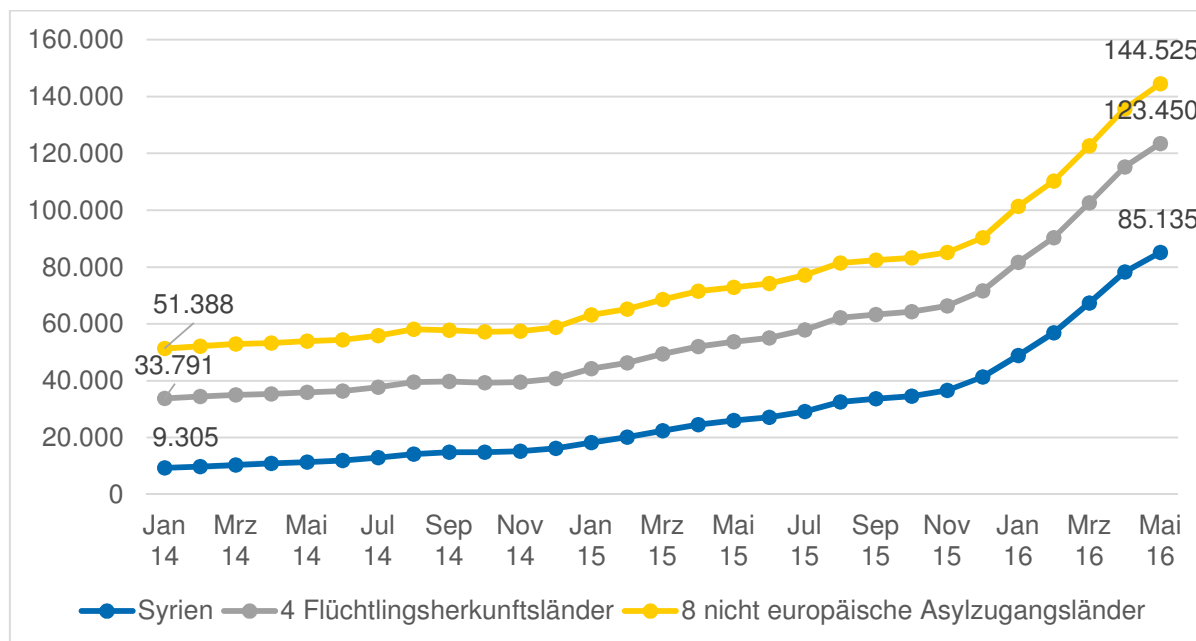
In Prozent nach Jahren seit Zuzug



Quelle: Brücker et al., 2015

Wie Abbildung 2-13 zeigt, hat sich die Zahl arbeitsloser Personen aus den vier wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern zwischen Januar 2014 und Mai 2016 fast vervierfacht und ist von 33.791 auf 123.450 gestiegen. Bei den Syrern hat sich die Zahl mit einem Anstieg von 9.305 auf 85.135 sogar mehr als verneunfacht. Betrachtet man nur die in Abbildung 2-14 dargestellte Zahl niedrigqualifizierter Arbeitsloser aus den vier Flüchtlingsländern, die über keinen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen, so ist diese zwischen Januar 2014 und Mai 2016 ähnlich stark von 30.456 auf 99.606 gestiegen. Bei den Syrern war ein Anstieg von 8.267 auf 66.193 zu verzeichnen. Diese Entwicklung wird sich mit großer Wahrscheinlichkeit in den nächsten Monaten noch weiter fortsetzen, da die Asylanträge vieler im letzten Jahr eingereister Flüchtlinge jetzt erst sukzessive entschieden werden.

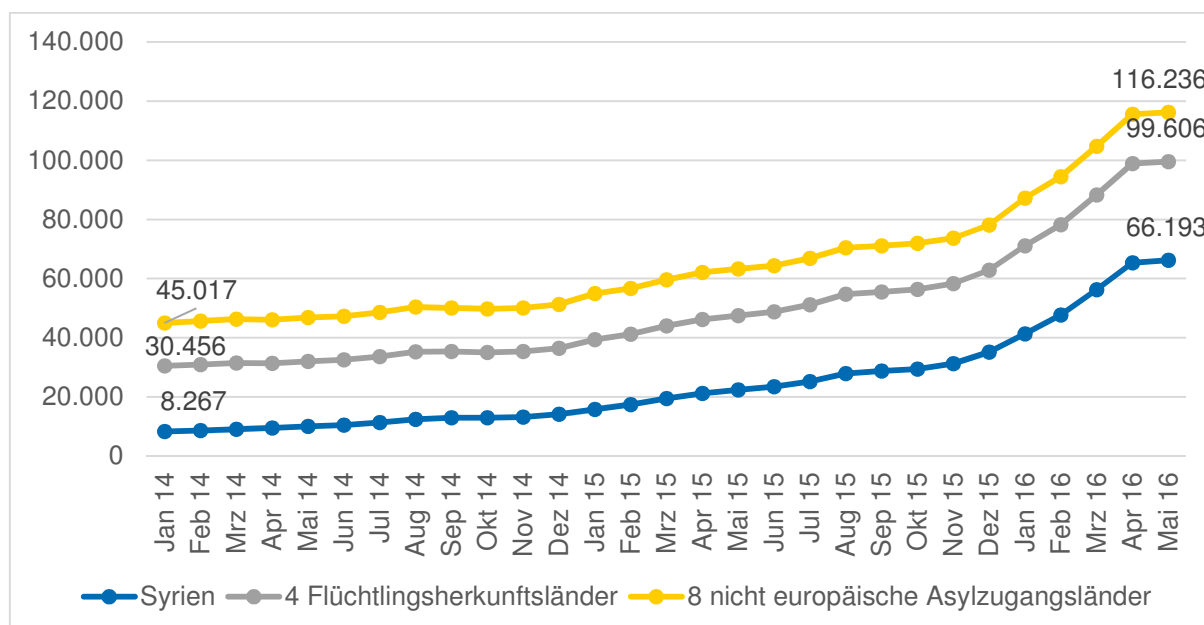
Abbildung 2-13: Arbeitslose Personen aus Flüchtlingsherkunftsländern



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016a

Abbildung 2-14: Niedrigqualifizierte Arbeitslose

Personen ohne formalen Berufsabschluss

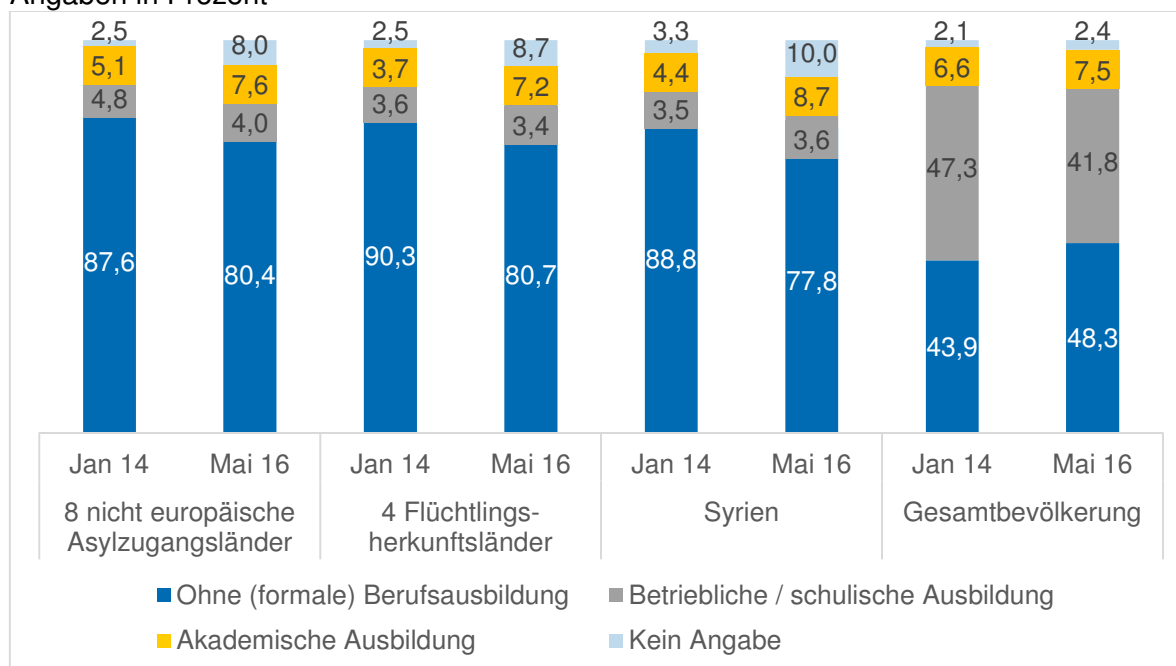


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016b

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen aus den vier Flüchtlingsherkunftsländern, zeigt sich ein ungünstiges Bild. Wie Abbildung 2-15 zeigt, verfügten im Mai 2016 insgesamt 80,7 Prozent der Arbeitslosen aus den vier Flüchtlingsherkunftsländern und 77,8 Prozent der arbeitslosen Syrer über keinen berufsqualifizierenden Abschluss, während dies bezogen auf die Gesamtbevölkerung nur auf 48,3 Prozent der Arbeitslosen zutrif.

Abbildung 2-15: Arbeitslose nach Qualifikationsniveau

Angaben in Prozent



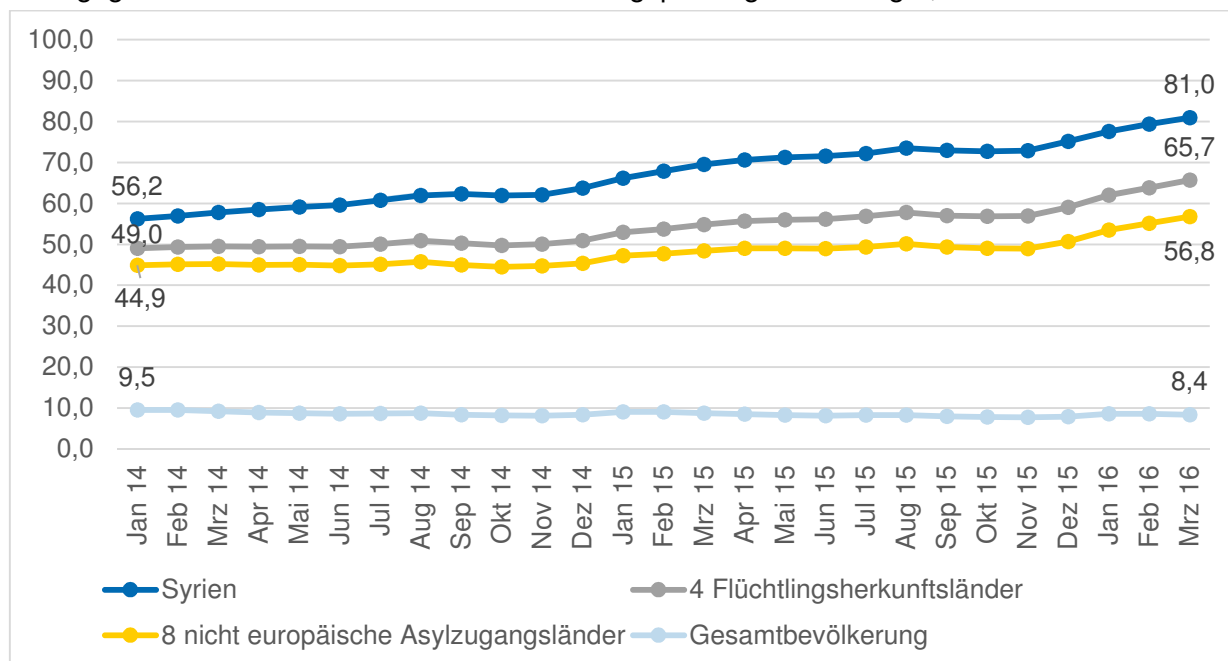
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016b

Aus den verfügbaren Daten lassen sich keine regulären Arbeitslosenquoten ermitteln, da keine Werte zur Erwerbstätigkeit außerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (etwa im Beamtenverhältnis) vorliegen. Um dennoch einen Eindruck über den Anteil der arbeitslosen Erwerbspersonen zu erhalten, wurde eine (unechte) Arbeitslosenquote nur auf Basis der Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berechnet. Diese liegt, wie Abbildung 2-16 zeigt, im März 2016 für die Gesamtbevölkerung in Deutschland bei 8,4 Prozent. Für Personen aus den vier wichtigsten Flüchtlingsländern ergibt sich ein Wert von 65,7 und für Syrer sogar von 81,0 Prozent. Das heißt, dass Personen aus diesen Ländern wesentlich häufiger arbeitslos als sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, was auf einen bisher schlechten Stand bei der Arbeitsmarktintegration schließen lässt, da ja zudem zu beachten ist, dass nicht alle Personen im erwerbsfähigen Alter überhaupt am Arbeitsmarkt aktiv sind.

Es sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die Erfahrungen früherer Migrationswellen zeigen, dass erst nach einigen Jahren die Beschäftigung von Flüchtlingen deutlich steigt. Die Zunahme der Arbeitslosenquote spiegelt damit die sinkende durchschnittliche Aufenthaltsdauer der anerkannten Flüchtlinge aus den vier Hauptherkunftsländern wieder. Die Abbildung 2-12 zeigt, dass in etwa fünf Jahren damit zu rechnen ist, dass die Zahl der beschäftigten Flüchtlinge größer als die Zahl der arbeitslosen Flüchtlinge sein dürfte. Durch eine bessere Integration als früher sollte es gelingen, diesen Zeitraum zu verkürzen.

Abbildung 2-16: (Unechte) Arbeitslosenquoten

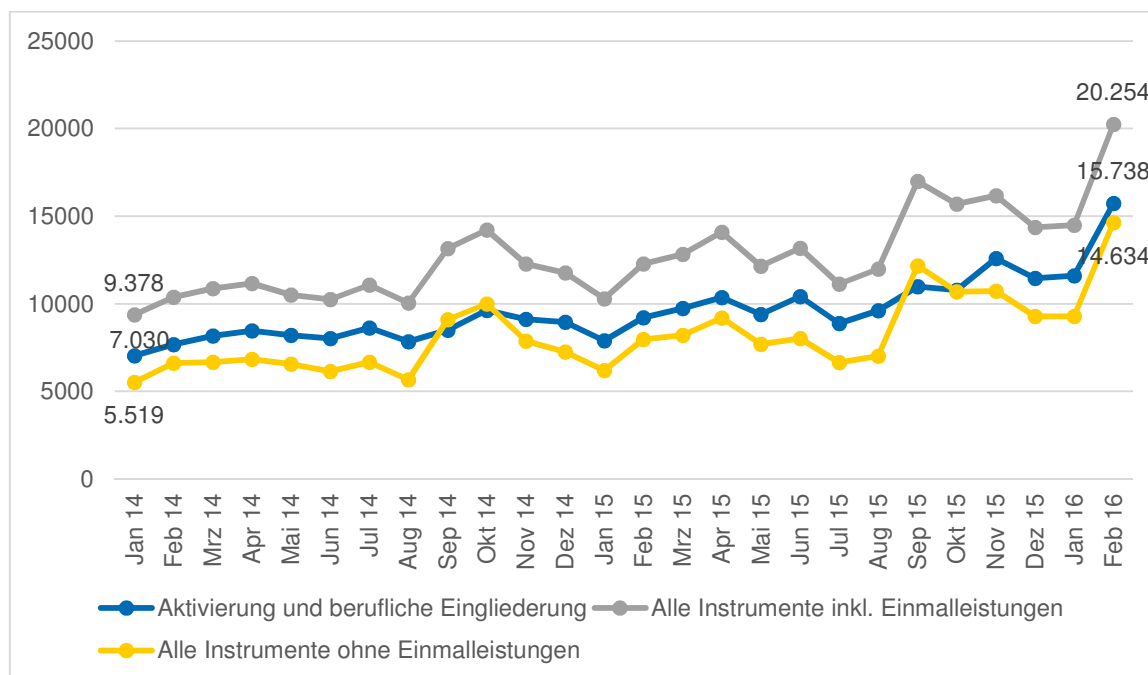
Bezugsgröße Arbeitslose und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Werte in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016a; eigene Berechnungen

Vor diesem Hintergrund sollte die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen gezielt gefördert werden. Zwischen Januar 2014 und Februar 2016 ist die Zahl der Teilnehmer an den entsprechenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit aus den 8 nicht europäischen Asylyugangsländern – gesonderte Werte für die vier Flüchtlingsherkunftsländer und Syrien liegen nicht vor – deutlich von 9.378 auf 20.254 gestiegen, wovon 15.738 auf den Bereich berufliche Eingliederung und Aktivierung entfallen, wie Abbildung 2-17 zeigt. Setzt man diesen Wert allerdings ins Verhältnis zu über 100.000 Arbeitslosen (vgl. Abbildung 2-13) und behält im Blick, dass diese Personen anders als einheimische Arbeitslose in den meisten Fällen in der Vergangenheit noch keine Maßnahmen durchlaufen haben, ist der Anteil vergleichsweise gering.

Abbildung 2-17: Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen
 Personen aus acht nicht europäischen Asylzugangsländern



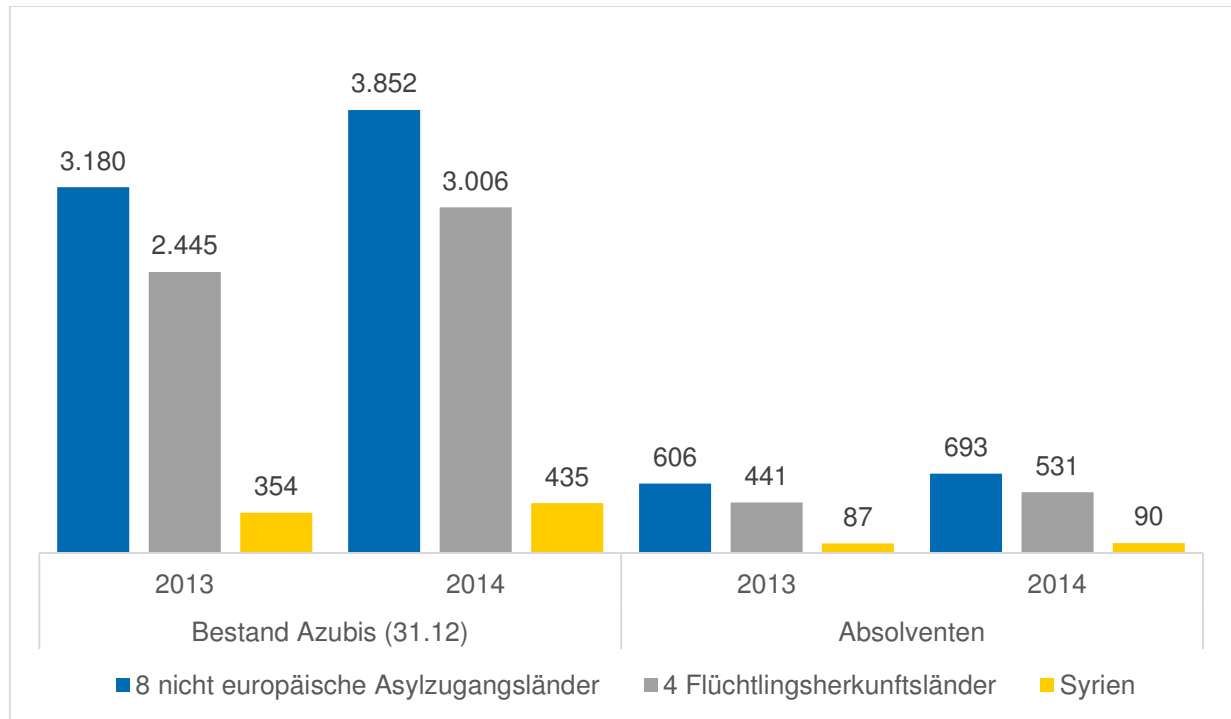
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016d

2.4 Betriebliche und hochschulische Bildung

Da, wie in den vorangegangenen Abschnitten gezeigt, viele Erwerbspersonen aus Flüchtlingsherkunftsländern über keinen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen, ist die Qualifizierung von Flüchtlingen von sehr großer Bedeutung für ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Zudem sind viele Flüchtlinge zum Zeitpunkt ihrer Ankunft in Deutschland noch minderjährig und müssen zunächst ihren Bildungsweg in Deutschland abschließen, bevor sie am Arbeitsmarkt aktiv werden können. Vor diesem Hintergrund kommt der beruflichen und hochschulischen Bildung für die Integration der Flüchtlinge sehr große Bedeutung zu.

Wie Abbildung 2-18 zeigt, befanden sich am 31.12.2014 – neuere Daten liegen derzeit noch nicht vor – 3.006 Personen aus den vier wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern in einer Berufsausbildung. Das war rund ein Fünftel mehr als am 31.12.2013, als der Wert bei 2.445 lag. 531 Personen aus den vier Flüchtlingsherkunftsländern haben im Jahr 2014 eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und 1.494 Personen neu einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Für die Syrer liegen die Werte mit 435 Auszubildenden, 90 Absolventen und 219 Neuabschlüssen deutlich niedriger, was darauf zurückzuführen ist, dass die meisten Flüchtlinge erst später gekommen sind und im Jahr 2014 noch nicht am Ausbildungsstellenmarkt aktiv waren. So gab es im Berichtsjahr 2014/2015, wie Abbildung 2-19 zeigt, auch nur 240 unversorgte Bewerber ohne Alternative aus den vier Flüchtlingsherkunftsländern und 82 aus Syrien.

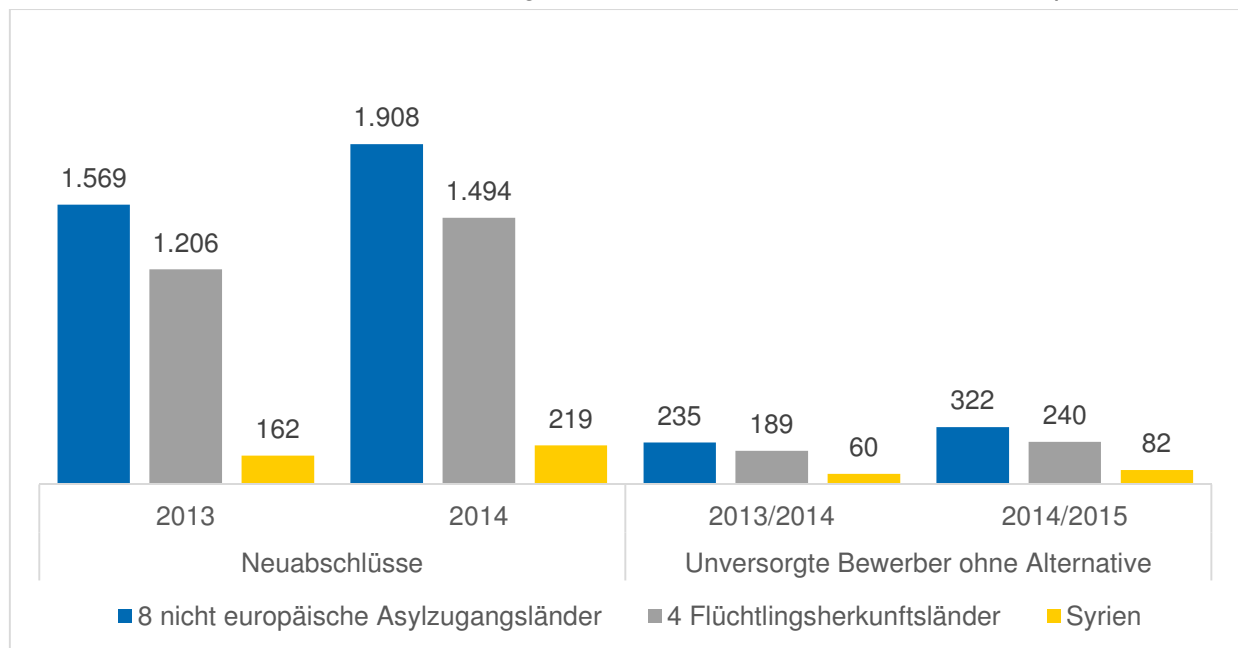
Abbildung 2-18: Auszubildende und Absolventen aus Asylzugangsländern



Quelle: BIBB, 2016

Abbildung 2-19: Neuabschlüsse und unversorgte Ausbildungsbewerber

Neuabschlüsse, Jahreswerte, Unversorgte Bewerber ohne Alternative, Stand September

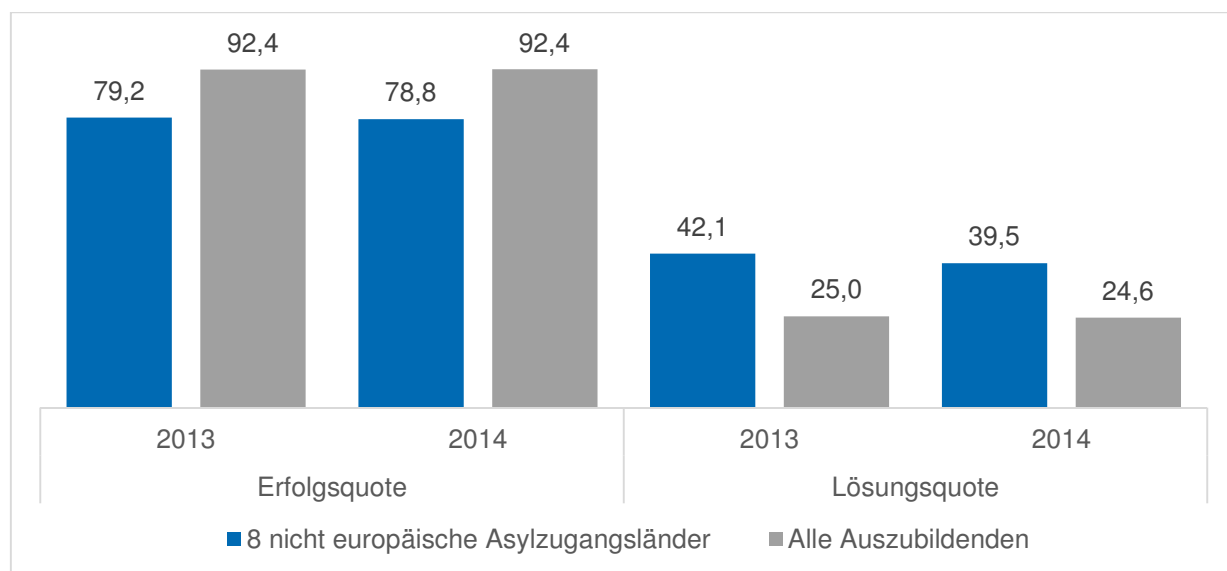


Quelle: BIBB, 2016; Bundesagentur für Arbeit, 2016e

Für eine gelingende Integration in die berufliche Bildung ist nicht nur wichtig, dass es Flüchtlingen gelingt, eine passende Ausbildungsstelle zu finden, sondern auch, dass sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Daher sind Erfolgs- und Lösungsquoten weitere wichtige Indikatoren für die Arbeitsmarktintegration. Die Erfolgsquote gibt an, wie viel Prozent der Auszubildenden, die an Abschlussprüfungen teilnehmen, diese letztlich bestehen. Wie Abbildung 2-20 zeigt, liegt der Anteil für die acht nicht europäischen Asylyugangsländer – differenziertere Werte liegen nicht vor – im Jahr 2014 bei 78,8 Prozent und damit etwas niedriger als für alle Auszubildende mit 92,4 Prozent. Die Lösungsquote misst, wie hoch der Anteil der Auszubildenden ist, die nicht zu einer Abschlussprüfung antreten, sondern den Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen. Für Auszubildende aus den acht nicht europäischen Asylyugangsländern ergibt sich für das Jahr 2014 ein vergleichsweise hoher Wert von 39,5 Prozent. Dabei ist allerdings anzumerken, dass die Lösung des Ausbildungsvertrages nicht nur auf einen Misserfolg in der Ausbildung, sondern auch auf ein Auslaufen des legalen Aufenthaltsstatus in Deutschland zurückgehen kann. Ferner liegt bei einem Teil dieser Personen auch der Wechsel eines Ausbildungsplatzes vor.

Abbildung 2-20: Erfolgs- und Lösungsquoten

In Prozent

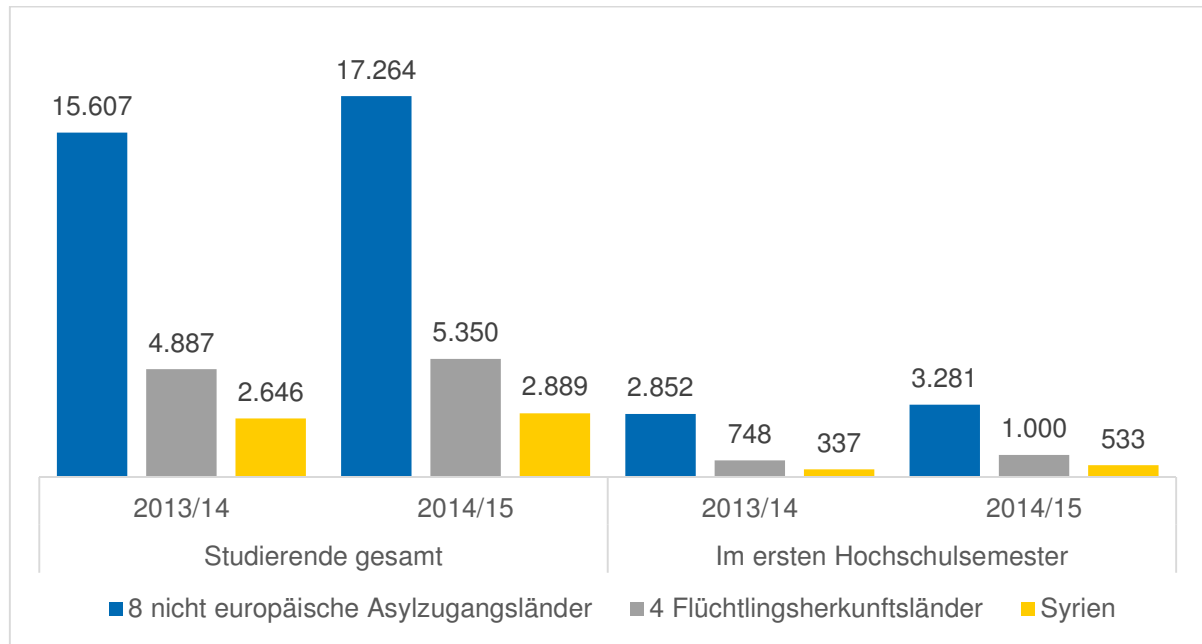


Quelle: BIBB, 2016

Deutlich häufiger als eine Berufsausbildung absolvierten Personen aus den wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern im Jahr 2014 eine hochschulische Ausbildung in Deutschland. Wie Abbildung 2-21 zeigt, lag die Zahl der Studierenden aus den vier wichtigsten Ländern im Wintersemester 2014/2015 bei 5.350 und die Zahl der Neuanfänger im ersten Hochschulsemester bei 1.000. Dabei entfiel mit 2.889 Studierenden und 533 Neuanfängern etwa die Hälfte auf Personen aus Syrien.

Abbildung 2-21: Studierende aus Flüchtlingsherkunftsländern

Werte zum jeweiligen Wintersemester



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2014, 2015

3 Einschätzungen von Unternehmen zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

3.1 Ablauf der Befragung

Um aktuelle Einschätzungen der Unternehmen zu den Beschäftigungsperspektiven von Flüchtlingen zu erheben, wurde für den Integrationsmonitor eine Kurzbefragung im Rahmen des IW-Personalpanels durchgeführt. Die Befragung erfolgte online im Zeitraum vom 23. März bis zum 13. April 2016. Insgesamt haben sich 540 Unternehmen an der Erhebung beteiligt. In den Jahren 2016 und 2017 sollen insgesamt vier Erhebungswellen des Integrationsmonitors durchgeführt werden.

Die Befragung richtete sich an Personalverantwortliche aus Unternehmen aller Branchen, die mindestens über einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügen. Die angeschriebenen Unternehmen wurden zuvor aus einer Unternehmensdatenbank per geschichteter Zufallsstichprobe gezogen. Um repräsentative Ergebnisse für Unternehmen in Deutschland zu ermitteln, wurden die Befragungsergebnisse auf Basis einer 2x3-Matrix für zwei Sektoren (Industrie (inklusive Bau) und Dienstleistungen) und drei Mitarbeitergrößenklassen (1 bis 49, 50 bis 249 sowie 250 und mehr Mitarbeiter) anhand von Daten des Unternehmensregisters hochgerechnet.

Informationen zum Fragebogen

Das Befragungskonzept beinhaltet sowohl wiederkehrende Fragen, die zum Aufbau einer Zeitreihe genutzt werden, als auch ergänzende Vertiefungsfragen, die in jeder Befragungswelle aktuelle Aspekte der Integration von Flüchtlingen aufgreifen. In der aktuellen Befragung werden hierbei u. a. die Themen Zeitarbeit und betriebliche Ausbildung aufgegriffen. Darüber hinaus haben die Personalverantwortlichen am Ende des Fragebogens die Möglichkeit, ein offenes Statement zum Thema „Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt“ abzugeben.

Folgende wiederkehrende Fragen beschäftigen sich mit grundlegenden Aspekten der Potenziale und Hemmnisse der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt:

- Sind in Ihrem Unternehmen Flüchtlinge beschäftigt?
- Plant Ihr Unternehmen, in den kommenden sechs Monaten Flüchtlinge einzustellen?
- Inwieweit sehen Sie in der Flüchtlingszuwanderung Potenzial für die Deckung Ihres Personalbedarfs innerhalb der kommenden fünf Jahre?
- Inwieweit sehen Sie in folgenden Punkten Hürden für die Einstellung von Flüchtlingen in Ihrem Unternehmen?
 - Unzureichende Deutschkenntnisse der Flüchtlinge
 - Unzureichende fachliche Kompetenzen der Flüchtlinge
 - Unzureichende Informationen über das Qualifikationsniveau der Flüchtlinge
 - Unsicherheit bezüglich der möglichen Beschäftigungsdauer von Flüchtlingen
 - Bürokratischer Aufwand bei der Einstellung von Flüchtlingen

Die aktuellen Vertiefungsfragen lauten folgendermaßen:

- In welchen der folgenden Beschäftigungsformen sehen Sie Einsatzmöglichkeiten für Flüchtlinge in Ihrem Unternehmen?
 - Praktikum
 - Ausbildung
 - Festanstellung (befristet oder unbefristet)
 - Einsatz als Zeitarbeiter
- Stellt Zeitarbeit aus Ihrer Sicht ein geeignetes Instrument dar, um die Einstiegsmöglichkeiten von Flüchtlingen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu fördern?
- Wenn es um die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Flüchtlingen geht: Stellt die mögliche Unsicherheit hinsichtlich der Dauer der Aufenthaltserlaubnis eine Einstellungshürde für Ihr Unternehmen dar?

Die Zugangsmöglichkeiten von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt hängen maßgeblich vom aktuellen Aufenthaltsstatus ab. Für die Erhebung der Beschäftigungsperspektiven von Flüchtlingen ist es daher wichtig, den Begriff „Flüchtling“ zu definieren, um die Grundlage für ein einheitliches Begriffsverständnis zu schaffen. Zu Beginn dieser Erhebung wurde erläutert, dass der Begriff „Flüchtling“ folgende Gruppen umfasst:

- Menschen, die sich noch im Asylverfahren befinden,
- Menschen, die bereits das Verfahren durchlaufen haben und denen Asyl gewährt wurde,
- Geduldete, also Personen deren Asylantrag abgelehnt wurde, die aber aufgrund von Abschiebehindernissen weiterhin im Land verbleiben können.

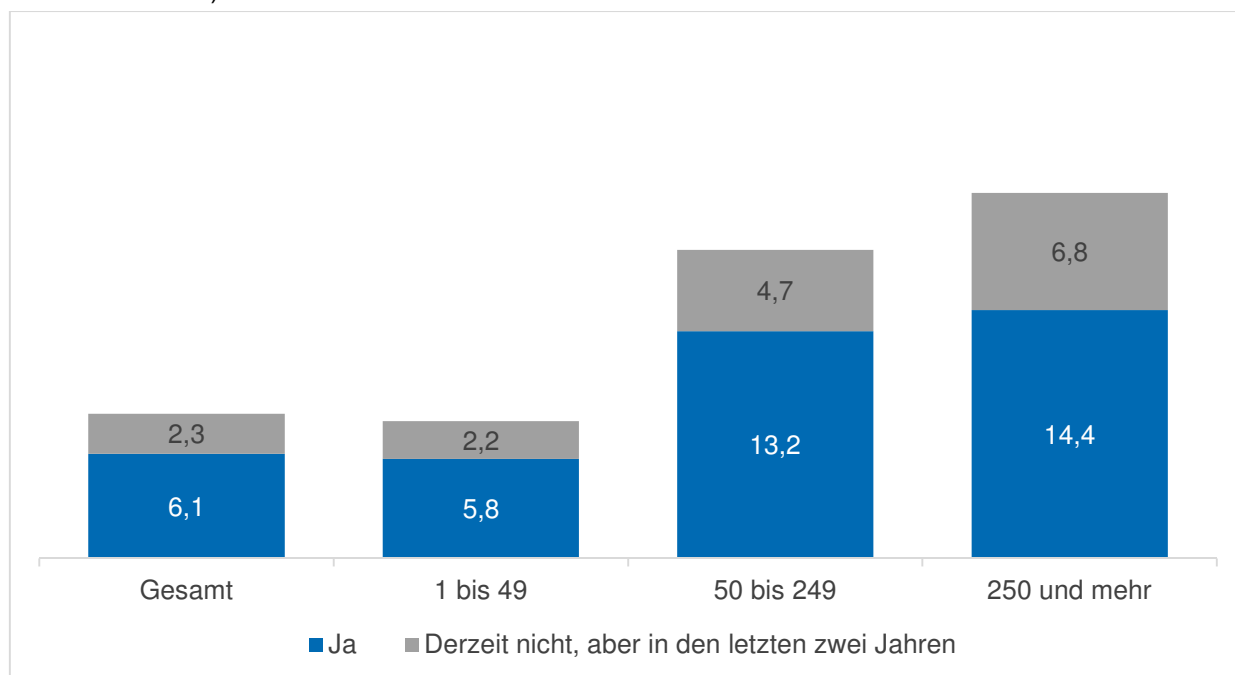
3.2 Die Ergebnisse der wiederkehrenden Fragen

Beschäftigung von Flüchtlingen in den Unternehmen

Zunächst sind die Personalverantwortlichen gefragt worden, ob in ihrem Unternehmen Flüchtlinge beschäftigt oder ausgebildet werden. Bezogen auf den Durchschnitt aller Unternehmen zeigt sich, dass eine Minderheit von gut acht Prozent aktuell Flüchtlinge beschäftigt oder dies in den letzten zwei Jahren getan hat (Abbildung 3-1). Erwartungsgemäß ist erkennbar, dass große Unternehmen deutlich häufiger über Erfahrungen mit der Beschäftigung von Flüchtlingen verfügen als kleine Unternehmen: Während mehr als ein Fünftel der Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern angibt, Flüchtlinge innerhalb der letzten zwei Jahre beschäftigt zu haben, trifft dies auf acht Prozent der kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern zu. In mittleren Unternehmen beschäftigen 18 Prozent Flüchtlinge oder haben dies in den letzten zwei Jahren getan.

Abbildung 3-1: Beschäftigung von Flüchtlingen – nach Mitarbeiterzahl

Frage: Sind in Ihrem Unternehmen Flüchtlinge beschäftigt? (Bitte berücksichtigen Sie auch Auszubildende.)



Angaben in Prozent; Rest zu 100: Nein und Weiß nicht; Fallzahl: 540

Quelle: IW-Personalpanel 2016

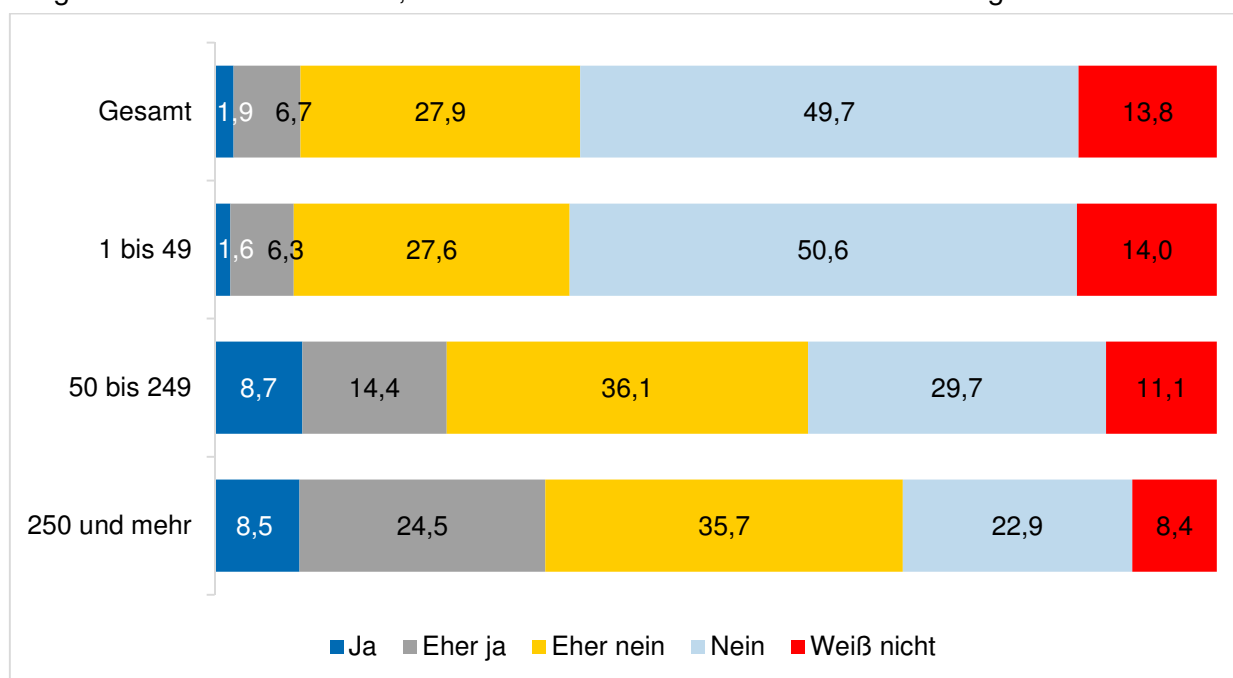
Kurzfristige Einstellungspläne der Unternehmen

Neben der bisherigen Beschäftigung von Flüchtlingen ist es von Interesse, inwieweit Unternehmen planen, in näherer Zukunft Flüchtlinge einzustellen. Knapp neun Prozent der Unternehmen planen, Flüchtlinge innerhalb der kommenden sechs Monate zu rekrutieren: Dabei antworten lediglich zwei Prozent mit einem klaren „Ja“, weitere sieben Prozent geben „Eher ja“ an (Abbildung 3-2). Die große Mehrheit der Unternehmen plant hingegen eher nicht (28 Prozent) oder nicht (50 Prozent), bis zum Herbst 2016 Flüchtlinge einzustellen. Fast jeder siebte Personalverantwortliche kann diese Fragestellung nicht beantworten.

Bezogen auf den Gesamtdurchschnitt der Unternehmen zeigt sich anhand der ersten beiden Fragen somit, dass zum jetzigen Zeitpunkt nur wenige Unternehmen über Beschäftigungserfahrungen mit Flüchtlingen sowie über kurzfristige Einstellungspläne verfügen. Bei der Betrachtung der Einstellungspläne ist grundsätzlich zu beachten, dass sich diese Fragestellung auch an Unternehmen richtet, die kurzfristig keinen Personalbedarf haben.

Abbildung 3-2: Pläne, Flüchtlinge einzustellen – nach Mitarbeiterzahl

Frage: Plant Ihr Unternehmen, in den kommenden sechs Monaten Flüchtlinge einzustellen?



Angaben in Prozent; Fallzahl: 540

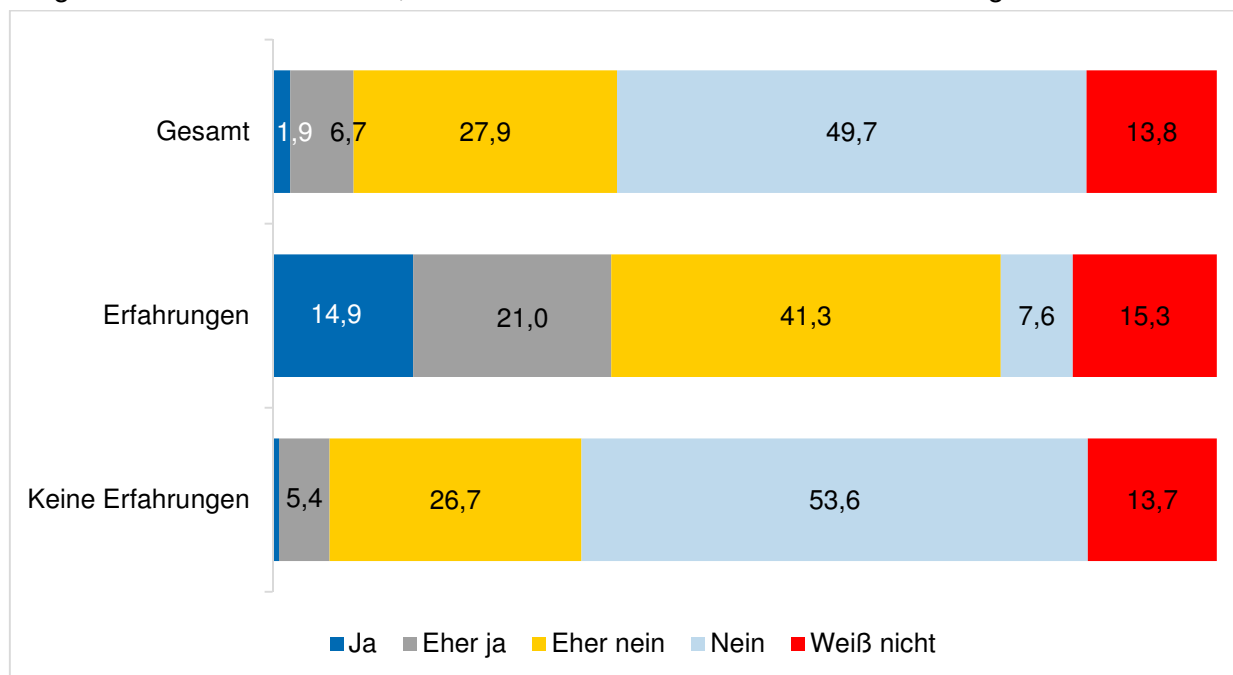
Quelle: IW-Personalpanel 2016

Je größer die Unternehmen sind, desto häufiger planen sie, in den kommenden sechs Monaten Flüchtlinge einzustellen: In großen Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern stimmt ein Drittel der Befragten dieser Frage zu oder eher zu. In mittleren Unternehmen beträgt dieser Anteil 23 Prozent, während er in kleinen Unternehmen bei lediglich acht Prozent liegt. Dieses Ergebnis überrascht nicht, denn große Unternehmen haben in der Regel einen höheren Personalbedarf. Ein weiterer Aspekt ist, dass große Unternehmen bereits heute häufiger über Beschäftigungserfahrungen mit Flüchtlingen verfügen (vgl. folgender Abschnitt).

In der Abbildung 3-3 ist zu erkennen, dass Unternehmen, die aktuell Flüchtlinge beschäftigen oder dies in den letzten zwei Jahren getan haben, überdurchschnittlich häufig weitere Einstellungspläne haben: Rund 36 Prozent dieser Gruppe beantworten die Frage, ob ihr Unternehmen in den kommenden sechs Monaten plant Flüchtlinge einzustellen, mit „Ja“ oder „Eher ja“. In den Unternehmen ohne Beschäftigungserfahrungen mit Flüchtlingen innerhalb der letzten zwei Jahre liegt dieser Anteil dagegen bei lediglich sechs Prozent.

Abbildung 3-3: Pläne, Flüchtlinge einzustellen – nach Erfahrungen mit Flüchtlingen

Frage: Plant Ihr Unternehmen, in den kommenden sechs Monaten Flüchtlinge einzustellen?



Angaben in Prozent; Fallzahl: 540

Quelle: IW-Personalpanel 2016

Wie oben beschrieben, können die Einschätzungen der Unternehmen sowohl durch deren fehlenden kurzfristigen generellen Fachkräftebedarf als auch durch die bestehenden Qualifikations- und Sprachdefizite der Flüchtlinge geprägt sein. Für die Integrationsperspektiven ist daher ein mittelfristiger Ausblick von besonderer Bedeutung.

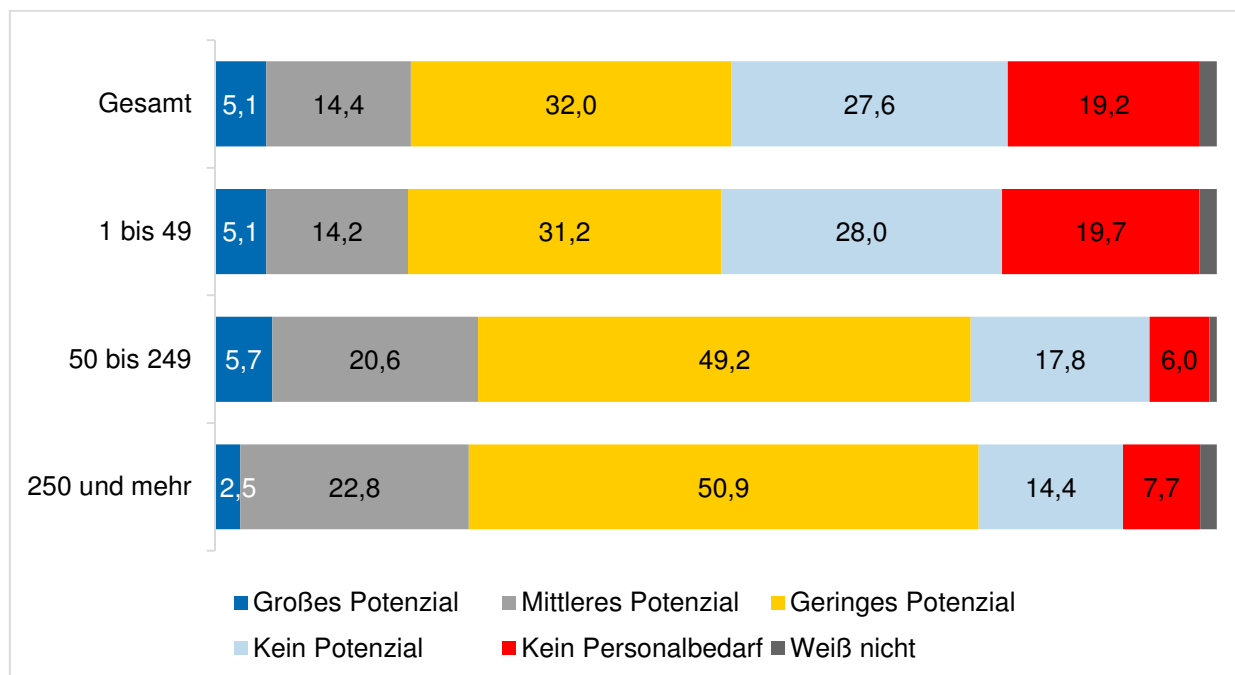
Potenzial der Flüchtlinge zur Deckung des mittelfristigen Personalbedarfs

Hinsichtlich des Beitrags der Flüchtlinge zur Deckung des Personalbedarfs innerhalb der kommenden fünf Jahre sehen fünf Prozent der Unternehmen großes Potenzial, gut 14 Prozent mittleres Potenzial und 32 Prozent immerhin geringes Potenzial (Abbildung 3-4). Zusammengefasst rechnet somit gut die Hälfte der Unternehmen mit einem zumindest geringen positiven Beitrag. Demgegenüber sehen knapp 28 Prozent der Unternehmen kein Potenzial in der Flüchtlingszuwanderung für ihre mittelfristige Arbeits- und Fachkräftesicherung. Nicht zu vernachlässigen ist, dass knapp ein Fünftel der befragten Unternehmen angibt, innerhalb der kommenden fünf Jahre keinen Personalbedarf zu haben.

Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern äußern positivere Erwartungen als kleine Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern: Jeweils etwa ein Viertel der mittleren und großen Arbeitgeber sieht in der Flüchtlingszuwanderung nennenswertes Potenzial, weitere rund 50 Prozent erwarten zumindest ein geringes Potenzial zur Deckung ihres Personalbedarfs.

Abbildung 3-4: Potenzial der Flüchtlinge zur Deckung des Personalbedarfs – nach Mitarbeiterzahl

Frage: Inwieweit sehen Sie in der Flüchtlingszuwanderung Potenzial für die Deckung Ihres Personalbedarfs innerhalb der kommenden fünf Jahre?



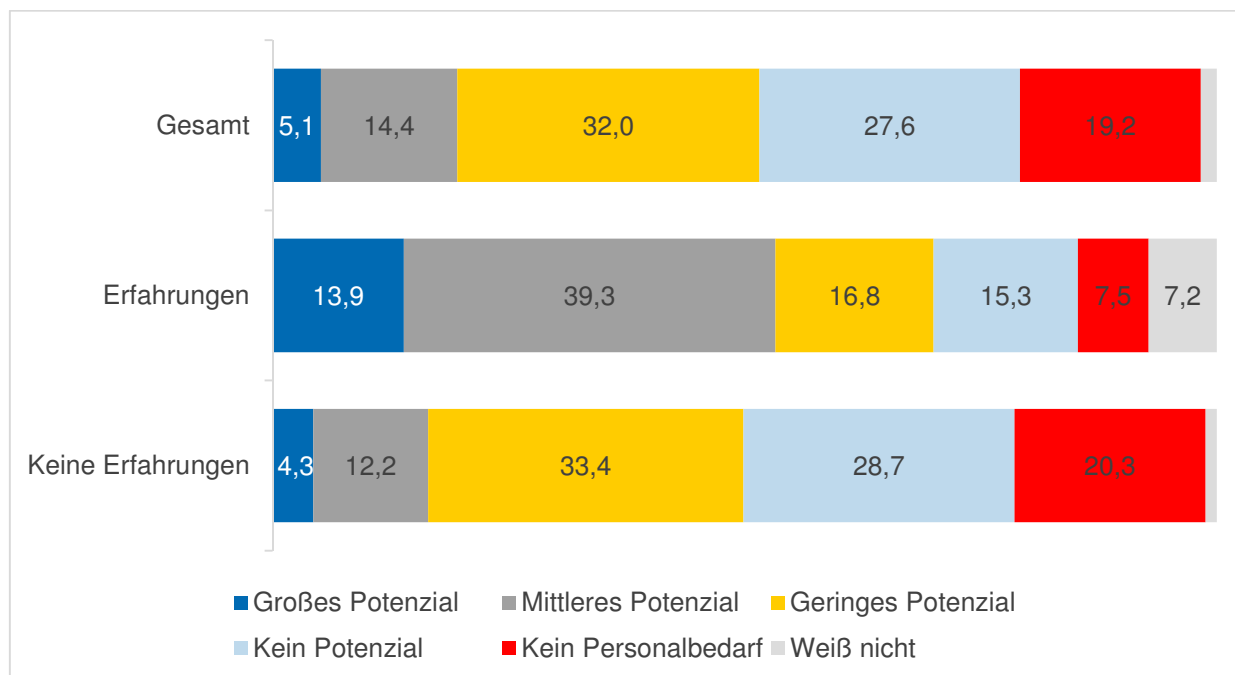
Angaben in Prozent; Fallzahl: 540

Quelle: IW-Personalpanel 2016

Darüber hinaus lässt sich festhalten, dass Unternehmen, die in den letzten zwei Jahren bereits Flüchtlinge beschäftigt haben, den potenziellen Beitrag von Flüchtlingen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung überdurchschnittlich positiv einschätzen: Ein Siebtel dieser Gruppe sieht großes Potenzial und weitere zwei Fünftel sehen mittleres Potenzial (Abbildung 3-5). Die positivere Einschätzung zum Potenzial bei diesen Unternehmen kann zum einen durch die bestehenden Erfahrungen bedingt sein, zum anderen können aber auch andere Tätigkeitsmerkmale und spezifische Bedarfe in diesen Unternehmen generell eine bessere Integration ermöglichen.

Abbildung 3-5: Potenzial der Flüchtlinge zur Deckung des Personalbedarfs – nach Erfahrungen mit Flüchtlingen

Frage: Inwieweit sehen Sie in der Flüchtlingszuwanderung Potenzial für die Deckung Ihres Personalbedarfs innerhalb der kommenden fünf Jahre?



Angaben in Prozent; Fallzahl: 540

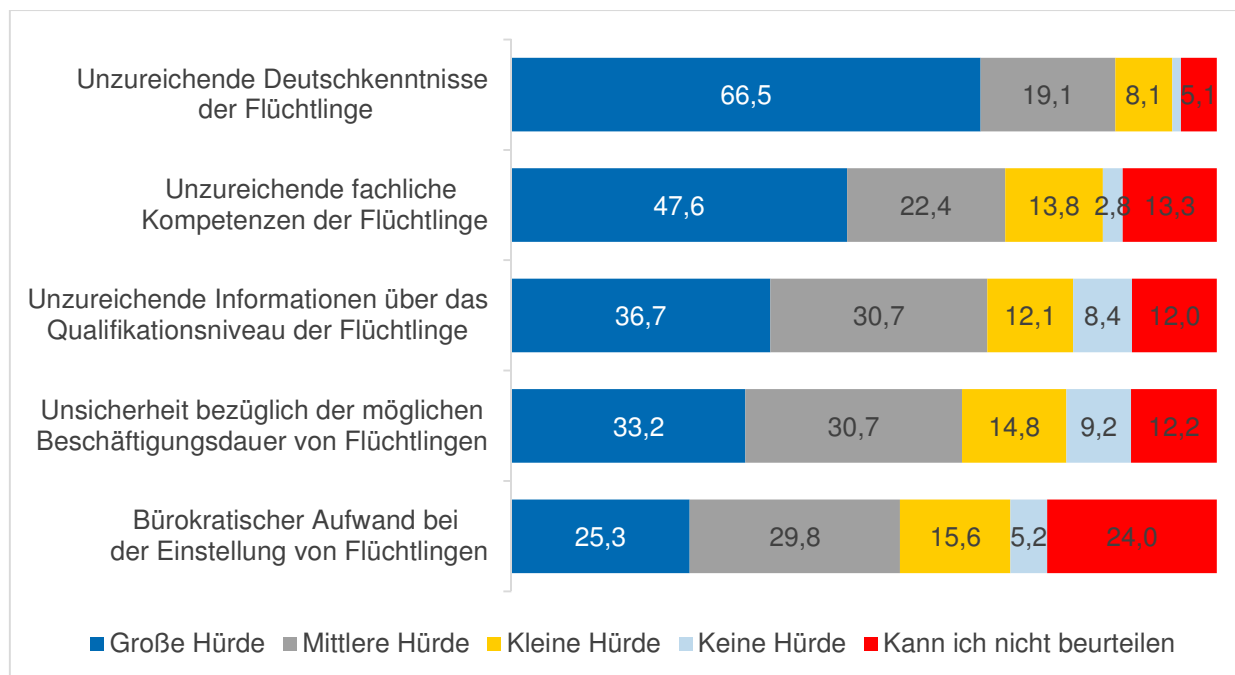
Quelle: IW-Personalpanel 2016

Hürden für die Einstellung von Flüchtlingen

Bei den potenziellen Hemmnissen für die Einstellung von Flüchtlingen dominieren aus Unternehmenssicht unzureichende Deutschkenntnisse: Zwei Drittel der Befragten bezeichnen mangelnde Sprachkenntnisse als große Hürde, ein weiteres Fünftel sieht diesen Aspekt als mittlere Hürde an (Abbildung 3-6). Weniger als ein Zehntel der Unternehmen bezeichnet die Sprachkenntnisse als keine oder kleine Hürde. Im Größenvergleich zeigt sich, dass mittlere und große Unternehmen in ihrem Urteil noch etwas deutlicher sind: 76 Prozent der Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern und 80 Prozent der Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern bewerten die Sprache als eine große Hürde (Tabelle 3-1).

Abbildung 3-6: Hürden für die Einstellung von Flüchtlingen

Frage: Inwieweit sehen Sie in folgenden Punkten Hürden für die Einstellung von Flüchtlingen in Ihrem Unternehmen?



Angaben in Prozent; Fallzahlen: 534-536

Quelle: IW-Personalpanel 2016

Auf dem zweiten Rang der potenziellen Hemmnisse folgen unzureichende fachliche Kompetenzen der Flüchtlinge: Fast die Hälfte der Unternehmen sieht hierin eine große Hürde für die Einstellung von Flüchtlingen, weitere 22 Prozent bezeichnen dies als mittlere Hürde. Auch unzureichende Informationen über das Qualifikationsniveau und Unsicherheiten bezüglich der möglichen Beschäftigungsdauer von Flüchtlingen stellen für die große Mehrheit der Unternehmen eine nennenswerte Hürde dar: Jeweils 37 bzw. 33 Prozent sprechen hier von einer großen Hürde, weitere drei Zehntel von einer mittleren Hürde. Etwas seltener betrachten die Unternehmen den bürokratischen Aufwand bei der Einstellung von Flüchtlingen als große (25 Prozent) oder mittlere Hürde (30 Prozent). Zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass mit einem Anteil von fast einem Viertel überdurchschnittlich viele Unternehmen diesen Aspekt nicht beurteilen können. Somit bezeichnet lediglich rund ein Fünftel der Unternehmen den bürokratischen Aufwand als kleine oder keine Hürde. Bei der Bewertung des bürokratischen Aufwands zeigen sich Unterschiede anhand der Unternehmensgröße (Tabelle 3-1): Fast 37 Prozent der Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern bewerten diesen Aspekt als große Hürde, während dies bei kleinen und mittleren Unternehmen auf rund ein Viertel der Befragten zutrifft.

Tabelle 3-1: Hürden für die Einstellung von Flüchtlingen – nach Mitarbeiterzahl

	Gesamt	1 bis 49	50 bis 249	250 und mehr
Unzureichende Deutschkenntnisse der Flüchtlinge				
Große Hürde	66,5	66,1	75,9	80,2
Mittlere Hürde	19,1	19,2	18,1	14,7
Kleine Hürde	8,1	8,3	3,0	3,4
Keine Hürde	1,2	1,3	0,0	0,9
Kann ich nicht beurteilen	5,1	5,2	2,9	0,9
Unzureichende fachliche Kompetenzen der Flüchtlinge				
Große Hürde	47,6	47,8	42,7	40,2
Mittlere Hürde	22,4	22,2	27,7	29,1
Kleine Hürde	13,8	13,9	11,4	22,2
Keine Hürde	2,8	2,8	3,2	1,7
Kann ich nicht beurteilen	13,3	13,3	15,1	6,9
Unzureichende Informationen über das Qualifikationsniveau der Flüchtlinge				
Große Hürde	36,7	36,8	34,6	37,0
Mittlere Hürde	30,7	30,6	32,3	38,9
Kleine Hürde	12,1	11,9	19,7	16,4
Keine Hürde	8,4	8,5	4,7	3,5
Kann ich nicht beurteilen	12,0	12,2	8,7	4,3
Unsicherheit bezüglich der möglichen Beschäftigungsdauer von Flüchtlingen				
Große Hürde	33,2	33,0	36,7	31,3
Mittlere Hürde	30,7	30,8	27,2	35,8
Kleine Hürde	14,8	14,6	19,2	21,7
Keine Hürde	9,2	9,3	5,1	6,1
Kann ich nicht beurteilen	12,2	12,2	11,7	5,2
Bürokratischer Aufwand bei der Einstellung von Flüchtlingen				
Große Hürde	25,3	25,2	25,7	36,6
Mittlere Hürde	29,8	29,5	37,1	31,3
Kleine Hürde	15,6	15,6	16,0	16,6
Keine Hürde	5,2	5,3	2,9	5,2
Kann ich nicht beurteilen	24,0	24,4	18,3	10,4

Angaben in Prozent; Fallzahlen: 534-536

Quelle: IW-Personalpanel 2016

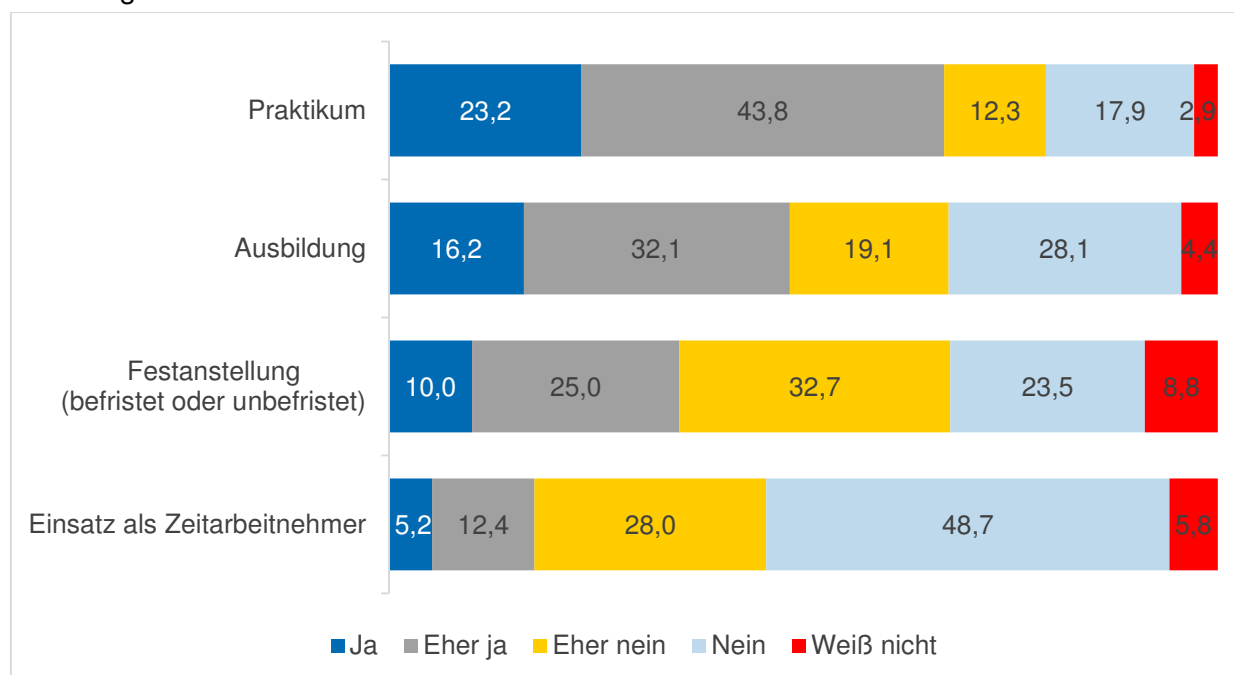
3.3 Die Ergebnisse der Vertiefungsfragen

Einsatzmöglichkeiten für Flüchtlinge in den Unternehmen

Die erste Vertiefungsfrage der aktuellen Erhebung thematisiert, welche Einsatzmöglichkeiten die Unternehmen für Flüchtlinge anhand der Beschäftigungsform sehen. In der Abbildung 3-7 werden nur die Unternehmen betrachtet, in denen die jeweilige Beschäftigungsform grundsätzlich relevant ist und somit eine Beschäftigung von Flüchtlingen überhaupt in Frage kommt. Am häufigsten sehen die Unternehmen Einsatzmöglichkeiten für Flüchtlinge im Rahmen von Praktika: Rund zwei Drittel der hier betrachteten Unternehmen können sich prinzipiell vorstellen, Flüchtlingen ein Praktikum anzubieten. Aber auch bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Flüchtlinge zeigen sich die Unternehmen durchaus aufgeschlossen: Fast die Hälfte der Unternehmen, in denen das Thema Ausbildung grundsätzlich eine Rolle spielt, zieht (eher) in Erwägung, Flüchtlinge als Auszubildende in ihrem Betrieb einzusetzen. Mittlere und große Unternehmen sehen sogar noch etwas häufiger Einsatzmöglichkeiten für Flüchtlinge im Rahmen eines Praktikums oder einer betrieblichen Ausbildung (Tabelle 3-2).

Abbildung 3-7: Einsatzmöglichkeiten für Flüchtlinge

Frage: In welchen der folgenden Beschäftigungsformen sehen Sie Einsatzmöglichkeiten für Flüchtlinge in Ihrem Unternehmen?



Angaben in Prozent (Darstellung ohne Unternehmen, die „Beschäftigungsform ist in unserem Unternehmen nicht relevant“ angegeben haben); Fallzahlen: 377-517

Quelle: IW-Personalpanel 2016

Eine Festanstellung wird von den Unternehmen dagegen seltener in Betracht gezogen: Insgesamt 35 Prozent der Unternehmen sehen prinzipiell die Möglichkeit, Flüchtlinge fest einzustellen. Ein Einsatz von Flüchtlingen als Zeitarbeitnehmer ist insgesamt nur für knapp 18 Prozent der hier betrachteten Unternehmen denkbar. Bei der Zeitarbeit zeigen sich allerdings deutliche

Unterschiede anhand der Mitarbeiterzahl: Während der Anteil der Zustimmungen in kleinen Unternehmen bei 16 Prozent liegt, beträgt er in mittleren Unternehmen immerhin 37 Prozent und in großen Unternehmen sogar 51 Prozent (Tabelle 3-2).

Die im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsformen recht hohen Ergebnisse für den Einsatz als Praktikanten sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass Unternehmen nicht nur zur Gewinnung von Mitarbeitern, sondern auch im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements (CSR) Praktika anbieten. So ermöglichen sie Flüchtlingen erste Erfahrungen am deutschen Arbeitsmarkt zu sammeln und für die spätere Arbeitsmarktintegration notwendige berufsspezifische Qualifikationen zu erwerben, auch wenn sie ihnen keine langfristige Beschäftigungsperspektive bieten können. Zudem sind bei fehlenden formalen Berufsabschlüssen oder den Unternehmen nicht bekannten ausländischen Zertifikaten Praktika für sie sehr wichtig, um eine Einschätzung über die Einsatzmöglichkeiten der Flüchtlinge zu erhalten.

Tabelle 3-2: Einsatzmöglichkeiten für Flüchtlinge – nach Mitarbeiterzahl

Frage: In welchen der folgenden Beschäftigungsformen sehen Sie Einsatzmöglichkeiten für Flüchtlinge in Ihrem Unternehmen?

	Gesamt	1 bis 49	50 bis 249	250 und mehr
Praktikum				
Ja	23,2	22,7	33,3	38,5
Eher ja	43,8	43,9	41,6	34,2
Eher nein	12,3	12,1	17,7	11,4
Nein	17,9	18,4	5,7	14,1
Weiß nicht	2,9	2,9	1,7	1,8
Ausbildung				
Ja	16,2	16,0	20,3	21,0
Eher ja	32,1	31,7	39,8	43,0
Eher nein	19,1	18,8	27,4	18,4
Nein	28,1	29,0	10,9	14,1
Weiß nicht	4,4	4,5	1,7	3,5
Festanstellung (befristet oder unbefristet)				
Ja	10,0	10,1	7,9	10,3
Eher ja	25,0	24,7	34,7	24,1
Eher nein	32,7	32,3	40,4	42,4
Nein	23,5	24,0	11,6	16,3
Weiß nicht	8,8	9,0	5,3	6,9
Einsatz als Zeitarbeitnehmer				
Ja	5,2	5,0	8,1	14,1
Eher ja	12,4	11,5	28,8	37,1
Eher nein	28,0	28,0	29,3	17,4
Nein	48,7	49,6	28,4	28,2
Weiß nicht	5,8	5,9	5,4	3,3

Angaben in Prozent (Darstellung ohne Unternehmen, die „Beschäftigungsform ist in unserem Unternehmen nicht relevant“ angegeben haben); Fallzahlen: 377-517

Quelle: IW-Personalpanel 2016

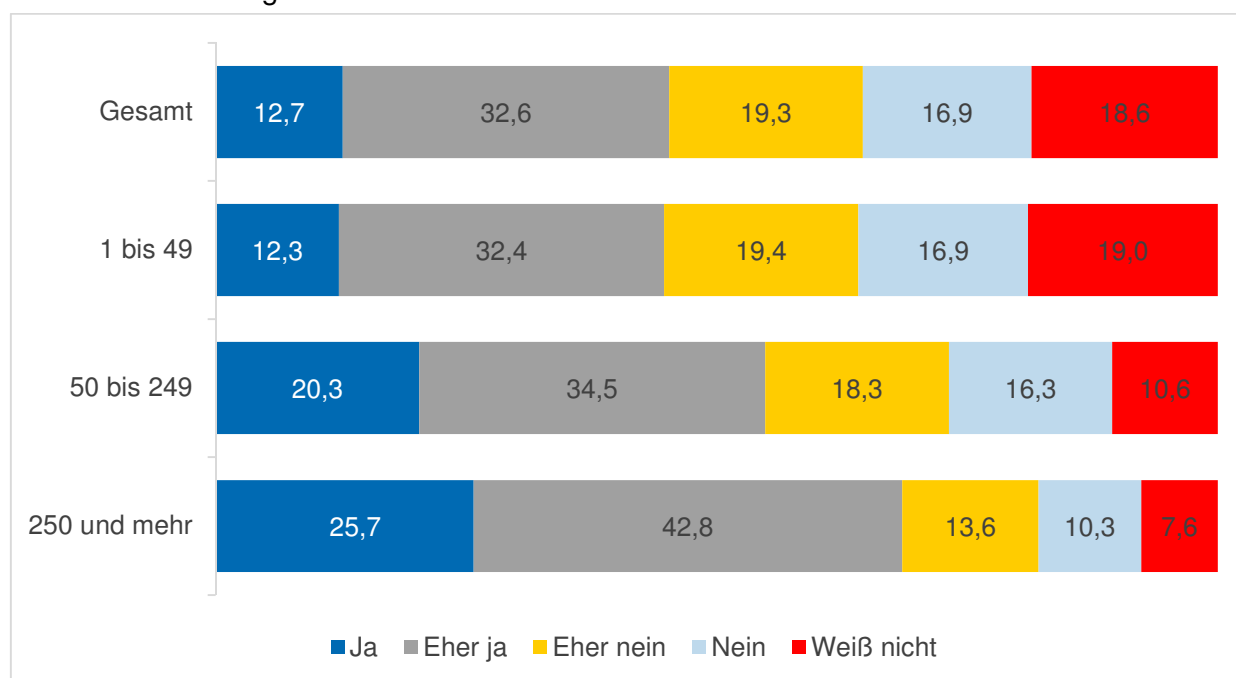
Zeitarbeit als Instrument zur Förderung der Einstiegsmöglichkeiten von Flüchtlingen

Durch Zeitarbeit kann die Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtert werden. Die Unternehmen wurden diesbezüglich um eine allgemeine Einschätzung gebeten: Fast die Hälfte der Unternehmen ist (eher) der Ansicht, dass Zeitarbeit ein geeignetes Instrument darstellt, um die Einstiegsmöglichkeiten von Flüchtlingen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu fördern (Abbildung 3-8). Ein geringerer Anteil von rund 36 Prozent der Unternehmen ist dagegen eher nicht oder nicht dieser Meinung. Es fällt auf, dass mit einem Anteil von fast einem Fünftel vergleichsweise viele Unternehmen diesen Aspekt nicht beurteilen können.

Je größer die Unternehmen sind, desto häufiger halten sie Zeitarbeit für ein geeignetes Instrument, um den Einstieg von Flüchtlingen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern: Von den mittleren Unternehmen antworten 55 Prozent mit „Ja“ oder „Eher ja“. Bei den Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern trifft dies mit einem Anteil von fast sieben Zehnteln sogar auf die große Mehrheit der Befragten zu.

Abbildung 3-8: Zeitarbeit zur Förderung der Einstiegsmöglichkeiten von Flüchtlingen – nach Mitarbeiterzahl

Frage: Stellt Zeitarbeit aus Ihrer Sicht ein geeignetes Instrument dar, um die Einstiegsmöglichkeiten von Flüchtlingen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu fördern?



Angaben in Prozent; Fallzahl: 539

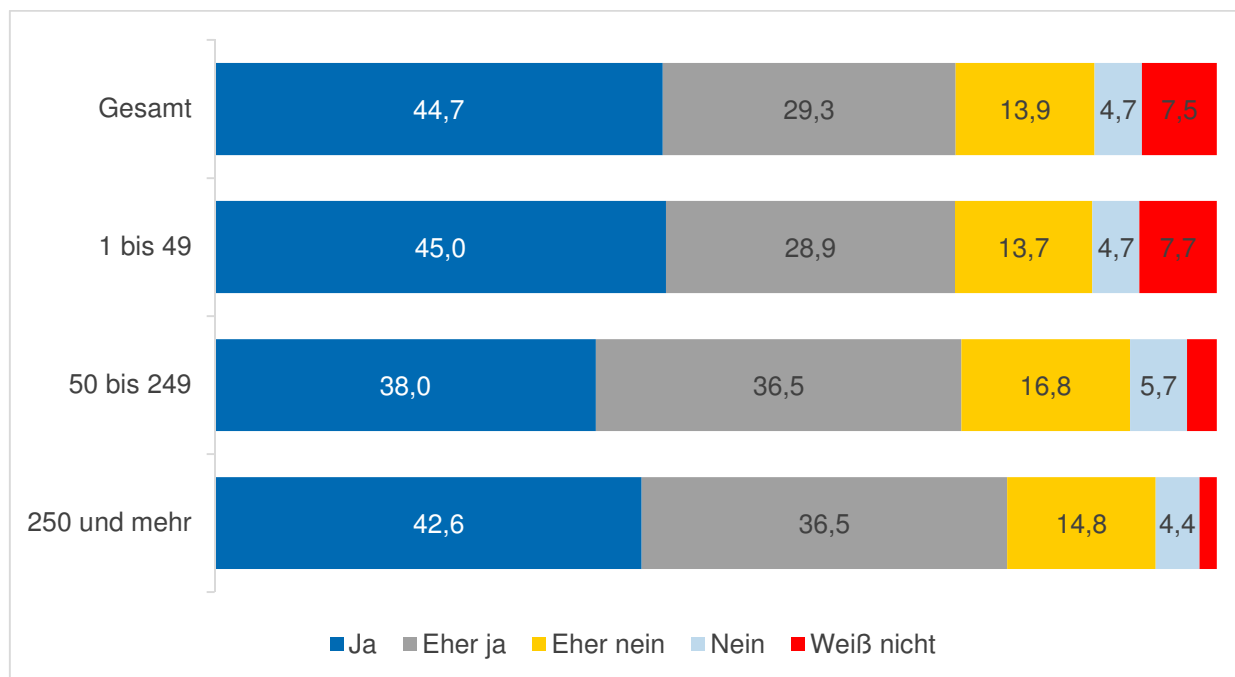
Quelle: IW-Personalpanel 2016

Mangelnde Planungssicherheit als Hürde für die Ausbildung von Flüchtlingen

Grundsätzlich zeigen sich die befragten Unternehmen der Ausbildung von Flüchtlingen gegenüber durchaus aufgeschlossen (vgl. Abbildung 3-7). Für die konkrete Vergabe von Ausbildungsplätzen an Flüchtlinge ist für die Unternehmen Planungssicherheit ein wichtiger Aspekt. Die Befragung zeigt, dass eine mögliche Unsicherheit hinsichtlich der rechtlich zulässigen Dauer des Aufenthalts von Flüchtlingen für die große Mehrheit der befragten Unternehmen eine Einstellungshürde darstellt (Abbildung 3-9): Rund 45 Prozent der Unternehmen antworten hier mit „Ja“, weitere 29 Prozent mit „Eher ja“. Nach Unternehmensgröße zeigen sich bei dieser Fragestellung keine nennenswerten Unterschiede.

Abbildung 3-9: Mangelnde Planungssicherheit als Hürde für die Ausbildung – nach Mitarbeiterzahl

Frage: Wenn es um die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Flüchtlingen geht: Stellt die mögliche Unsicherheit hinsichtlich der Dauer der Aufenthaltserlaubnis eine Einstellungshürde für Ihr Unternehmen dar?



Angaben in Prozent; Fallzahl: 468 (Basis: ohne Unternehmen, die zuvor bei der Ausbildung „Beschäftigungsform ist in unserem Unternehmen nicht relevant“ angegeben haben)

Quelle: IW-Personalpanel 2016

4 Schwerpunktthema: Bedeutung des Spracherwerbs für die Arbeitsmarktintegration

Das Erlernen der deutschen Sprache ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Integration in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt, da ansonsten die gemeinsame Kommunikationsbasis zwischen einheimischer Bevölkerung und Zuwanderern fehlt, die für ein gelingendes Zusammenleben essenziell ist. Eine Erwerbstätigkeit ist ohne Kenntnisse der deutschen Sprache oder in internationalen Arbeitsumfeldern unter Umständen auch der englischen Sprache kaum denkbar, da zumindest Arbeitsanweisungen und Feedbacks von den Mitarbeitern verstanden werden müssen. Daher ist auch nicht verwunderlich, dass Unternehmen die Sprachkenntnisse als wichtigstes Hemmnis für die Einstellung von Flüchtlingen sehen, wie Abbildung 3-6 zeigt.

Wie groß der Einfluss von Sprachkenntnissen auf eine erfolgreiche Teilhabe am deutschen Arbeitsmarkt ist, zeigt auch eine Auswertung der IAB-Migrationsstichprobe für das Jahr 2014. Wie Tabelle 4-1 zeigt, ist die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, bei Zuwanderern zwischen 25 und 64 Jahren, die nach ihrer eigenen Einschätzung sehr gut deutsch sprechen, um 8,5 Prozentpunkte höher und bei Personen, die schlecht deutsch sprechen, um 18,3 Prozentpunkte niedriger als bei Personen, die ihre Sprachkenntnisse im mittleren Bereich verorten. Differenziert man zwischen Männern und Frauen, so ist der Unterschied zwischen Personen mit sehr guten und mittleren bis guten Sprachkenntnissen bei den Männern deutlich kleiner und insignifikant und bei den Frauen größer, was damit zusammenhängen dürfte, dass Frauen häufiger nicht am Arbeitsmarkt aktiv sind. Hingegen ergeben sich beim Wert für schlechte Sprachkenntnisse kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Betrachtet man nicht nur die Sprechkompetenz, sondern eine Kombination aus Sprech-, Lese- und Schreibkompetenz, kommt man zu ähnlichen Ergebnissen, wie Tabelle 4-2 zeigt. Dabei wurde eine sehr gute Sprachkompetenz angenommen, wenn Zuwanderer in allen drei Bereichen gute Fähigkeiten angeben, und eine schlechte, wenn sie in mindestens einem Bereich ihre Fähigkeiten als schlecht einstufen.

Tabelle 4-1: Zusammenhang zwischen Sprechkompetenz und Erwerbsfähigkeit

Marginale Effekte aus einer ungewichteten Logit-Regression, Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, Stand 2014

	Erwerbstätigkeit			Qualifizierte Erwerbstätigkeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Sehr gute Sprechkompetenz	0,085*** (0,020)	0,042 (0,026)	0,118*** (0,030)	0,139*** (0,022)	0,100*** (0,032)	0,170*** (0,030)
Schlechte Sprechkompetenz	-0,183*** (0,036)	-0,190*** (0,053)	-0,183*** (0,049)	-0,208*** (0,034)	-0,239*** (0,055)	-0,186*** (0,042)
Referenz: Gute oder mittlere Sprechkompetenz						
Beruflicher Abschluss	0,149*** (0,019)	0,139*** (0,025)	0,160*** (0,029)	0,191*** (0,020)	0,198*** (0,030)	0,188*** (0,028)
Hochschulabschluss	0,138*** (0,023)	0,153*** (0,029)	0,141*** (0,034)	0,278*** (0,023)	0,256*** (0,034)	0,302*** (0,032)
Referenz: Kein berufsqualifizierender Abschluss						
Weitere Kontrolle für Geschlecht, Alter, Alter zum Quadrat, Aufenthaltsdauer, Aufenthaltsdauer zum Quadrat, Bundesland						
Pseudo-R ²	0,102	0,111	0,068	0,147	0,102	0,125
Beobachtungszahl	2.801	1.290	1.508	2.801	1.290	1.508

Quelle: SOEP-IAB-Migrationsstichprobe (Brücker et al., 2014)

Tabelle 4-2: Zusammenhang zwischen Sprachfähigkeit und Erwerbsfähigkeit

Marginale Effekte aus einer ungewichteten Logit-Regression, Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, Stand 2014

	Erwerbstätigkeit			Qualifizierte Erwerbstätigkeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Sehr gute Sprech-, Lese- <u>und</u> Schreibkompetenz	0,064*** (0,021)	0,021 (0,027)	0,102*** (0,031)	0,119*** (0,023)	0,088*** (0,033)	0,144*** (0,033)
Schlechte Sprech-, Lese-, <u>und / oder</u> Schreibkompetenz	-0,180*** (0,026)	-0,175*** (0,035)	-0,184*** (0,037)	-0,204*** (0,025)	-0,203*** (0,038)	-0,222*** (0,031)
Referenz: Sprachkompetenz im mittleren Bereich, weder sehr gute Sprech-, Lese- <u>und</u> Schreibkompetenz noch schlechte Sprech-, Lese-, <u>und / oder</u> Schreibkompetenz						
Beruflicher Abschluss	0,139*** (0,019)	0,135*** (0,025)	0,144*** (0,029)	0,183*** (0,020)	0,193*** (0,030)	0,172*** (0,028)
Hochschulabschluss	0,119*** (0,023)	0,140*** (0,030)	0,117*** (0,035)	0,256*** (0,024)	0,240*** (0,035)	0,271*** (0,033)
Referenz: Kein berufsqualifizierender Abschluss						
Weitere Kontrolle für Geschlecht, Alter, Alter zum Quadrat, Aufenthaltsdauer, Aufenthaltsdauer zum Quadrat, Bundesland						
Pseudo-R ²	0,108	0,121	0,073	0,153	0,108	0,133
Beobachtungszahl	2.801	1.290	1.508	2.801	1.290	1.508

Quelle: SOEP-IAB-Migrationsstichprobe (Brücker et al., 2014)

Nimmt man anstatt einer Erwerbstätigkeit im Allgemeinen eine qualifizierte Erwerbstätigkeit außerhalb von Helfertätigkeiten¹ als zu erklärende Größe, ist der Zusammenhang mit den Sprachkenntnissen sogar noch stärker. So ist die Wahrscheinlichkeit qualifiziert erwerbstätig zu sein bei Zuwanderern zwischen 25 und 64 Jahren, die nach ihrer eigenen Einschätzung sehr gut deutsch sprechen, um 13,9 Prozentpunkte höher und bei Personen, die schlecht deutsch sprechen, um 20,3 Prozentpunkte niedriger als bei Personen, die ihre Sprachkenntnisse im mittleren Bereich verorten. Anders als bei der Erwerbstätigkeit im Allgemeinen ist hier auch der Unterschied zwischen Männern mit sehr guten und mittleren bis guten Sprachkenntnissen signifikant. Dies lässt sich damit erklären, dass qualifizierte Tätigkeiten in der Regel bessere und spezifischere Sprachkenntnisse erfordern als Helfertätigkeiten.

Zudem muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass auch für den Erwerb von Qualifikationen in Deutschland gute Sprachkenntnisse erforderlich sind. So müssen etwa Ausbildungsprüfungen grundsätzlich auf Deutsch absolviert werden. Verfügen Zuwanderer nicht über

¹ Anders als in den vorangegangenen Abschnitten ist die Abgrenzung hier nicht nach KIdB sondern nach ISCO erfolgt.

die notwendigen Deutschkenntnisse haben sie auch bei sonst sehr guter Eignung kaum eine Chance, diese Prüfungen zu bestehen und einen berufsqualifizierenden Abschluss zu erlangen.

Zusammenfassend kann damit festgehalten werden, dass die aktuell noch unbefriedigenden Daten zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch auf Basis der Angaben der betroffenen Migranten auf fehlende Sprachkenntnisse zurückzuführen sind. Der zügige Erwerb der deutschen Sprache sollte folglich neben der rechtlichen Klärung des Status die oberste Priorität haben.

5 Handlungsempfehlungen

Eine erfolgreiche und zügige Etablierung der Flüchtlinge am deutschen Arbeitsmarkt ist nicht nur aus humanitärer, sondern auch aus wirtschaftlicher und fiskalischer Perspektive wichtig. Daher müssen die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass die Integration gefördert und nicht gehemmt wird. Dies gilt nicht nur für die gesetzlichen Grundlagen sondern auch für den Verwaltungsvollzug. Gerade bei letzterem besteht noch großer Handlungsbedarf. So wurde der Personalbestand des für die Administration der Asylverfahren zuständigen Bundesamts für Migration und Flüchtlinge zwar im letzten Jahr bereits deutlich aufgestockt, jedoch ist der Stand längst noch nicht zufriedenstellend. So müssen registrierte Flüchtlinge zum Teil immer noch Monate darauf warten, überhaupt einen Asylantrag stellen zu können, und wenn der Antrag gestellt ist, kann die Bearbeitung bei Fällen aus Herkunftsländern, aus denen nur einem Teil der Bewerber Schutz gewährt, weit über ein Jahr dauern. Auch beim Umgang mit abgelehnten Asylbewerbern gibt es häufig Schwierigkeiten und das Instrument der Duldung wird je nach Ausländerbehörde sehr unterschiedlich eingesetzt.

Gelänge es die Verfahrensdauern soweit zu reduzieren, dass zwischen Ankunft und Entscheidung über den Asylantrag maximal 3 bis 6 Monate vergehen, würden sich viele der aktuell diskutierten Fragen überhaupt nicht mehr stellen. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Sicherung des Aufenthalts während der Berufsausbildung, da ein Ausbildungsbeginn während des ersten halben Jahres in Deutschland ohnehin kaum möglich ist. Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass die Verfahrensdauern zeitnah deutlich verkürzt werden können, sodass der weitere institutionelle Rahmen so gestaltet werden muss, dass er auch mit sehr langen Verfahrensdauern kompatibel ist. Konkret bedeutet das, dass der Zugang von Flüchtlingen zu Arbeitsmarkt und Bildungssystem bereits während des Asylverfahrens gefördert werden muss.

Hierzu sollten zunächst die bestehenden rechtlichen Einschränkungen beim Arbeitsmarktzugang für Asylbewerber weiter abgebaut werden. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die im Rahmen des Integrationsgesetzes geplante Aussetzung von Vorrangprüfung und Zeitarbeitsverbot. Allerdings sollte diese dauerhaft und vor allem überall in Deutschland erfolgen. Eine Beschränkung auf Arbeitsagenturbezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage ist nicht sinnvoll, da Asylbewerber ihren Wohnort nicht selbst auswählen können und sich in Regionen mit ungünstiger Arbeitsmarktlage in der Regel besonders schwer tun, einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden, sodass dieser an sich gerade hier besonders gefördert werden müsste. Solch eine Förderung sollte grundsätzlich darauf hinwirken, dass die Asylbewerber möglichst schnell eine reguläre Erwerbstätigkeit aufnehmen.

Mit Blick auf die berufliche Ausbildung stellt die im Integrationsgesetz angedachte 3+2-Regelung (3 Jahr Duldung während der Ausbildung plus zwei Jahre Aufenthalt danach) einen gangbaren Weg dar, um für Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden Planungssicherheit zu schaffen. Allerdings sollte die Meldung eines möglichen Ausbildungsabbruchs durch den Sozialversicherungsträger, der ohnehin informiert werden muss, und nicht den Ausbildungsbetrieb erfolgen. Zudem gilt, dass die Ausbildung von Flüchtlingen, auch wenn die notwendige Planungssicherheit gewährleistet ist, insbesondere aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse eine besondere Herausforderung darstellt. Daher sind Maßnahmen der Ausbildungsförderung für Flüchtlinge besonders wichtig und sollten auch für Asylbewerber zugänglich sein. Die im Integrationsgesetz geplante teilweise Öffnung der Instrumente der Bundesagentur für Arbeit ist hier ein richtiger Schritt, geht aber nicht weit genug und ist zu kompliziert geregelt.

Eine Teilhabe am Arbeitsmarkt und im Bildungssystem setzt Kenntnisse der deutschen Sprache voraus, sodass der Spracherwerb von entscheidender Bedeutung für den Erfolg der Integration ist. Vor diesem Hintergrund sind die bereits im letzten Jahr erfolgte Öffnung der Integrationskurse für Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive und die im Integrationsgesetz angedachte Möglichkeit, diese zur Teilnahme verpflichten zu können, sehr zu begrüßen. Allerdings scheint es nach derzeitigem Stand unwahrscheinlich, dass es zeitnah möglich sein wird, genügend Integrationskursplätze für alle Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive bereitzustellen. Die Politik ist hier also auch gefordert, die Infrastruktur zu verbessern. Zudem stellt sich die Frage nach dem Umgang mit Asylbewerbern, die nicht in die Kategorie „mit guter Bleibeperspektive“ fallen, gleichzeitig aber auch nicht aus sicheren Herkunftsländern kommen. Auch aus dieser Gruppe werden viele Flüchtlinge anerkannt. Jedoch sind die Verfahrensdauern aufgrund der Komplexität der Verfahren besonders hoch. Das bedeutet, dass ein Zugang zu Integrationsmaßnahmen bereits während des Asylverfahrens hier besonders wichtig wäre, um lange Unterbrechungen in der Erwerbs- und Bildungsbiografie zu vermeiden, die für den Integrationserfolg sehr schädlich sind. Gelingt es nicht, die Dauer der Asylverfahren deutlich zu reduzieren, sollten Berechtigung und mögliche Verpflichtung zur Teilnahme am Integrationskurs nicht nur für Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive sondern für alle Asylbewerber, die nicht aus sicheren Herkunftsländern stammen, gelten.

Letztendlich zeigen dabei aber Auswertungen des Arbeitsmarktes für Akademiker, dass gerade in den für die Integration von Flüchtlingen wichtigen akademischen Berufen in Deutschland in den letzten Monaten im Zuge der Flüchtlingsmigration Fachkräfteengpässe entstanden sind (iwd, 2016). Hier ist es daher auch wichtig, Maßnahmen zur Fachkräftesicherung umzusetzen, um die Infrastruktur zur Integration von Flüchtlingen zu stärken.

Eine weitere für die Integration relevante Maßnahme ist die mit dem Integrationsgesetz geplante Wohnsitzauflage für anerkannte Flüchtlinge. Auch wenn sie nicht für Erwerbstätige und Personen in Ausbildung gelten würde, ist eine Wohnsitzauflage nicht unkritisch, da sie die Mobilität der Flüchtlinge und damit den Zugang zu sozialen Netzwerken, die ihre Integration fördern können, hemmt. Allerdings zeigen Untersuchungen, dass die anerkannten Flüchtlinge meist nicht in Regionen ziehen, wo ihre Arbeitsmarktperspektiven besonders gut sind, sondern in solche in denen sich bereits eine starke ethnische Community etabliert hat (Geis/Orth, 2016). Da die betreffenden Kommunen für einen großen Teil der Integrationsmaßnahmen aufkommen müssen und häufig nicht wirtschaftsstark sind, drohen sie bei den großen Flüchtlingszahlen überfordert zu werden.

Literatur

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, versch. Jg., Asylgeschäftsstatistik, versch. Jg., <http://www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/Asylzahlen/asylzahlen-node.html> [18.4.2016]

BIBB – Bundesinstitut für berufliche Bildung, 2016, Datensystem Auszubildende (DAZUBI), <https://www.bibb.de/de/12129.php> [18.4.2016]

BMI – Bundesministerium des Innern, versch. Jg., Pressemitteilungen zu Asyl und Flüchtlingsschutz, http://www.bmi.bund.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Solr_Nachrichtensuche_Pressemitteilungen_Formular.html?nn=3314842&documentType=pressrelease&documentType.HASH=b2312a3ac6279f5eccd7&templateQueryString=Suchbegriff [18.4.2016]

Brücker, Herbert / Kroh, Martin / Bartsch, Simone / Erhardt, Klaudia / Göbel, Jan / Kühne, Simon / Liebau, Elisabeth / Trübswetter, Parvati / Tucci, Ingrid Tucci / Schupp, Jürgen, 2014, The new IAB-SOEP Migration Sample: an introduction into the methodology and the contents, http://panel.gsoep.de/soep-docs/surveypapers/diw_ssp0216.pdf

Brücker, Herbert / Hauptmann, Andreas / Trübswetter, Parvati, 2015, Asyl- und Flüchtlingsmigration in die EU und nach Deutschland. IAB Aktuelle Berichte 08/2015, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2016a, Arbeitsmarkt in Zahlen: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Eckwerte Arbeitsmarkt und Grundsicherung auf Bundesebene, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2016b, Arbeitsmarkt in Zahlen: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Teil II Struktur- und Prozesskennzahlen – März 2016, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2016c, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Anforderungsniveau, verschiedene Quartale, Sonderauswertung, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2016d, Arbeitsmarkt in Zahlen: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Teil III Arbeitsmarktpolitik – Februar 2016, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2016e, Arbeitsmarkt in Zahlen: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Januar 2016, Nürnberg

Eurostat, 2016, Datenbank Asyl und Gesteuerte Migration, Asyl und „Dublin“ Statistiken, <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database> [25.4.2016]

Geis, Wido / Orth, Katrin, 2016, Flüchtlinge regional besser verteilen – Ausgangslage und Ansatzpunkte für einen neuen Verteilungsmechanismus, Gutachten für die Robert Bosch Stiftung

IWD, 2016, Soziologen sind die neuen Ingenieure, 18.02.2016

Statistisches Bundesamt, 2014, Bildung und Kultur: Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2013/2014, Fachserie 11, Reihe 4.1, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2015, Bildung und Kultur: Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2014/2015, Fachserie 11, Reihe 4.1, Wiesbaden

Worbs, Susanne / Bund, Eva, 2016, Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarkteteiligung und Zukunftsorientierungen, BAMF-Kurzanalyse 01/2016

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Beschäftigung in Industrie und Gesundheitsberufen	18
Tabelle 3-1: Hürden für die Einstellung von Flüchtlingen – nach Mitarbeiterzahl	35
Tabelle 3-2: Einsatzmöglichkeiten für Flüchtlinge – nach Mitarbeiterzahl	38
Tabelle 4-1: Zusammenhang zwischen Sprechkompetenz und Erwerbsfähigkeit	42
Tabelle 4-2: Zusammenhang zwischen Sprachfähigkeit und Erwerbsfähigkeit	43

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Entwicklung des Flüchtlingszugangs	8
Abbildung 2-2: Entwicklung der Asylbewerberzahlen	9
Abbildung 2-3: Herkunftsregionen der Asylbewerber	9
Abbildung 2-4: Altersstruktur der Asylbewerber	10
Abbildung 2-5: Entwicklung der Zahl positiver Bescheide in Asylverfahren	11
Abbildung 2-6: Schutzquoten der Asylbewerber	12
Abbildung 2-7: Altersstruktur der Personen, die Flüchtlingsschutz erhalten	13
Abbildung 2-8: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen aus Flüchtlingsherkunftsländern	14
Abbildung 2-9: Qualifizierte Beschäftigung	15
Abbildung 2-10: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Anforderungsniveau	16
Abbildung 2-11: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Qualifikationsniveau	16
Abbildung 2-12: Beschäftigungsquoten von (ehemaligen) Flüchtlingen und anderen Zuwanderern	19
Abbildung 2-13: Arbeitslose Personen aus Flüchtlingsherkunftsländern	20
Abbildung 2-14: Niedrigqualifizierte Arbeitslose	20
Abbildung 2-15: Arbeitslose nach Qualifikationsniveau	21
Abbildung 2-16: (Unechte) Arbeitslosenquoten	22
Abbildung 2-17: Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	23
Abbildung 2-18: Auszubildende und Absolventen aus Asylozugangsländern	24
Abbildung 2-19: Neuabschlüsse und unversorgte Ausbildungsbewerber	24
Abbildung 2-20: Erfolgs- und Lösungsquoten	25
Abbildung 2-21: Studierende aus Flüchtlingsherkunftsländern	26
Abbildung 3-1: Beschäftigung von Flüchtlingen – nach Mitarbeiterzahl	29
Abbildung 3-2: Pläne, Flüchtlinge einzustellen – nach Mitarbeiterzahl	30

Abbildung 3-3: Pläne, Flüchtlinge einzustellen – nach Erfahrungen mit Flüchtlingen.....	31
Abbildung 3-4: Potenzial der Flüchtlinge zur Deckung des Personalbedarfs – nach Mitarbeiterzahl	32
Abbildung 3-5: Potenzial der Flüchtlinge zur Deckung des Personalbedarfs – nach Erfahrungen mit Flüchtlingen	33
Abbildung 3-6: Hürden für die Einstellung von Flüchtlingen.....	34
Abbildung 3-7: Einsatzmöglichkeiten für Flüchtlinge.....	36
Abbildung 3-8: Zeitarbeit zur Förderung der Einstiegsmöglichkeiten von Flüchtlingen – nach Mitarbeiterzahl	39
Abbildung 3-9: Mangelnde Planungssicherheit als Hürde für die Ausbildung – nach Mitarbeiterzahl	40