

Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Rebien, Martina

**Research Report**

## Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an

IAB-Kurzbericht, No. 14/2017

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Rebien, Martina (2017) : Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an, IAB-Kurzbericht, No. 14/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/185033>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# IAB-Kurzbericht

14/2017

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## In aller Kürze

- Der Anteil der Betriebe, die Erfahrungen mit den Geflüchteten der Jahre 2014/2015 gesammelt haben, stieg von 6 Prozent im zweiten Quartal 2016 auf fast 10 Prozent im vierten Quartal 2016. Letztere entsprechen rund 211.000 Betrieben in Deutschland.
- Im vierten Quartal 2016 haben etwa 3,5 Prozent der Betriebe (rund 84.000) bereits mindestens eine Geflüchtete oder einen Geflüchteten eingestellt.
- Betriebe der Arbeitnehmerüberlassung haben mit einem Anteil von 25 Prozent überdurchschnittlich oft Erfahrungen mit Geflüchteten gesammelt; es folgen Betriebe im Gastgewerbe sowie im Bereich Erziehung und Unterricht.
- 16 Prozent aller Betriebe planen im vierten Quartal 2016 die Einstellung von Geflüchteten; 8 Prozent planen eine Ausbildung.
- Die besten Chancen auf eine Ausbildung oder eine Beschäftigung haben Geflüchtete in solchen Betrieben, in denen bereits ein hoher Anteil von Personen mit ausländischer Nationalität beschäftigt ist.
- Aus betrieblicher Sicht sind unzureichende Deutschkenntnisse derzeit der Hauptgrund für Einstellungshemmnisse von Geflüchteten.
- Bisher haben deutsche Betriebe vor allem mit Personen aus Syrien, Afghanistan und dem Irak Erfahrungen gesammelt.

## IAB-Stellenerhebung

# Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an

von Nicole Gürtzgen, Alexander Kubis und Martina Rebien

Angesichts des langfristig sinkenden Arbeitskräftepotenzials in Deutschland könnten Geflüchtete künftig einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten. Die hierfür notwendigen Sprach- und Qualifikationsmaßnahmen erfordern jedoch erhebliche Anstrengungen des Staates, der Betriebe und der Geflüchteten selbst. Auf Basis der repräsentativen IAB-Stellenerhebung werden hier erste Erfahrungen der Betriebe mit Geflüchteten der Jahre 2014/15 dargestellt sowie Hemmnisse und mögliche Erfolgsfaktoren bei deren Arbeitsmarktintegration aus betrieblicher Perspektive untersucht.

Im Jahr 2015 sind rund 890.000 asylsuchende Menschen nach Deutschland gekommen. Im Jahr 2016 kamen weitere 280.000 Personen (BMI 2017). Im Dezember 2016 waren 425.000 Personen im Kontext von Fluchtmigration bei einer Arbeitsagentur oder einem Jobcenter als Arbeitsuchende gemeldet (Statistik der BA 2017). Im selben Monat waren nach Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit (BA)

etwa 131.000 Personen aus den acht wichtigsten nicht-europäischen Asylherkunftsländern – Eritrea, Nigeria, Somalia, Afghanistan, Irak, Iran, Pakistan und Syrien – in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Statistik der BA 2017). Gegenüber dem Vorjahresmonat bedeutete dies einen Anstieg um etwa 47 Prozent. Da geflüchtete Personen in den Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht identifiziert werden können, muss die Bundesagentur für diese Schätzung die Staatsangehörigkeiten heranziehen. Diese Zahl ist aber nur in Grenzen aussagefähig, da Personen aus den typischen Asylherkunftsländern auch vor der aktuellen Zuwanderung bereits in Deutschland gearbeitet haben.

Mit Blick auf die gesamtgesellschaftliche Integration der Geflüchteten mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit ist ihre möglichst frühzeitige Einbindung in den Arbeitsmarkt von maßgeblicher Bedeutung. Neben staatlichen Akteuren wie Kommunen, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und Bundesagentur für Arbeit haben Betriebe als Arbeitgeber eine zentrale

Rolle bei der Integration von Geflüchteten. Vor diesem Hintergrund ist die Identifikation bestehender Hemmnisse bei dem Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten in den konkreten betrieblichen Alltag von besonderer Relevanz.

Unsere Befunde zu den betrieblichen Einschätzungen von Hemmnissen und möglichen Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten basieren auf einer repräsentativen Befragung, der IAB-Stellenerhebung im zweiten und vierten Quartal 2016 (vgl. Infokasten auf Seite 8). Die Ergebnisse dieser Befragungen geben Auskunft darüber, wie Arbeitgeber die Chancen von geflüchteten Personen einschätzen.

### ■ Erste betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten

Bei der IAB-Stellenerhebung im zweiten und vierten Quartal 2016 wurde zunächst erhoben, inwiefern die befragten Betriebe bereits Erfahrungen mit Personen gemacht haben, die im Zuge der Flüchtlingszuwanderung 2014/2015 nach Deutschland gekommen sind. Dabei werden drei Gruppen von Betrieben entlang verschiedener Arbeitsmarktschwellen identifiziert (vgl. **Abbildung 1a** und **1b**):

- Betriebe, bei denen sich Geflüchtete beworben haben,
- Betriebe, die Geflüchtete zum Vorstellungsgespräch eingeladen haben und

■ Betriebe, die Geflüchtete bereits eingestellt haben. Dies liefert Aufschluss zu branchen- und betriebsgrößenspezifischen Determinanten der Einstellungsbereitschaft von Geflüchteten.

Insgesamt berichteten im vierten Quartal 2016 rund 10 Prozent der Betriebe in Deutschland, bereits Erfahrungen mit Personen gemacht zu haben, die im Zuge der Flüchtlingswelle seit 2014 nach Deutschland gekommen sind. Dies sind hochgerechnet 211.400 Betriebe. Knapp 3,5 Prozent aller Betriebe hatten zu diesem Zeitpunkt bereits mindestens eine Geflüchtete oder einen Geflüchteten eingestellt. Gegenüber dem zweiten Quartal ist hier eine deutliche Steigerung zu sehen. So betrug der Anteil der Betriebe mit entsprechender Erfahrung damals noch 6 Prozent. Der Anteil der Betriebe, die Geflüchtete eingestellt hatten, lag im zweiten Quartal bei rund 2 Prozent.

Insbesondere die mittleren und großen Betriebe berichten über Erfahrungen mit Geflüchteten (vgl. **Abbildung 1a**). So hatten im vierten Quartal 2016 ein Drittel der großen Betriebe mit 500 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bereits in irgendeiner Form Erfahrungen mit Geflüchteten gesammelt. Auch bei mittleren Betrieben liegt dieser Anteil noch über 25 Prozent. Unter Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten trifft dies für etwas über 6 Prozent zu. Das ist nicht überraschend, da aufgrund des geringeren Beschäftigungsbestandes Neueinstellungen in kleinen Betrieben absolut gesehen seltener auftreten. Diese Werte ändern sich nicht grundlegend, wenn man die Anteile nur auf die Betriebe bezieht, die in den letzten 12 Monaten Personal gesucht haben.

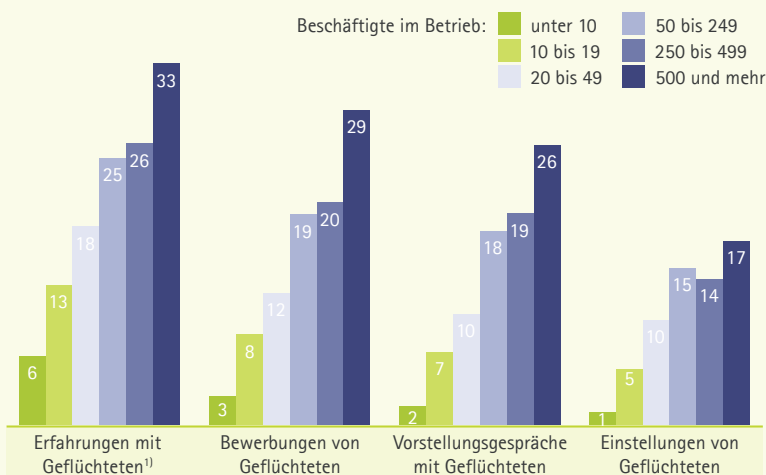
Berücksichtigt man jedoch, dass die große Masse der Betriebe in Deutschland kleine Betriebe sind, zeigt sich, dass insgesamt mehr kleine als große Betriebe Erfahrungen gesammelt haben. So liegt der Anteil der Kleinbetriebe an allen Betrieben, die im vierten Quartal 2016 bereits Erfahrungen mit Geflüchteten gemacht haben, bei 45 Prozent, während der Anteil der Großbetriebe nur 2 Prozent ausmacht (vgl. **Abbildung 1b**).

Bei dem Vergleich unterschiedlicher Branchen zeigt sich, dass im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung mit gut einem Viertel der Betriebe besonders häufig Erfahrungen mit Geflüchteten gemacht wurden (vgl. **Abbildung 2**). Rund 13 Prozent der Arbeitnehmerüberlassungsbetriebe haben bereits eine Einstellung vorgenommen. Dieser Befund ist insofern relevant, als eine Studie des IAB für viele

Abbildung 1a

#### Betriebliche Erfahrung mit Geflüchteten nach Betriebsgröße

Hochgerechneter Anteil der befragten Betriebe in Prozent der jeweiligen Größenklasse und Erfahrungsebene, 4. Quartal 2016



<sup>1)</sup> Betriebe, die entweder mit Bewerbungen und/oder mit Vorstellungsgesprächen bzw. Einstellungen von Geflüchteten Erfahrung gesammelt haben.

Quelle: Sonderbefragung IAB-Stellenerhebung, 4. Quartal 2016.

Ausländergruppen einen höheren „Sprungbretteffekt der Zeitarbeit in andere Beschäftigung“ ausweist als bei der deutschen Vergleichsgruppe (Jahn 2016).

Seit Oktober 2015 ist die Beschäftigung von Personen mit einer Aufenthaltsgestattung bzw. Duldung, die sich bereits länger als 15 Monate in Deutschland aufhalten (vgl. Infokasten auf Seite 6), auch in der Arbeitnehmerüberlassung möglich. Innerhalb der ersten 15 Monate ist für diese Personengruppe nur dann eine Tätigkeit möglich, wenn keine Vorrangprüfung erforderlich ist.

Branchen, die eher wenig Erfahrung mit den seit 2014 im Land lebenden Geflüchteten gesammelt haben, sind neben den Freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen das Grundstücks- und Wohnungswesen sowie der Bereich Finanzdienste und Versicherungen. Gründe hierfür können in den erforderlichen spezifischen Qualifikationsprofilen liegen.

## ■ Betriebliche Planung von Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter

Da von den Geflüchteten der Jahre 2014/2015 erwartungsgemäß vergleichsweise wenige bereits beschäftigt sind, wurden die Betriebe zusätzlich gefragt, ob sie planen, Geflüchtete zukünftig regulär einzustellen oder auszubilden.

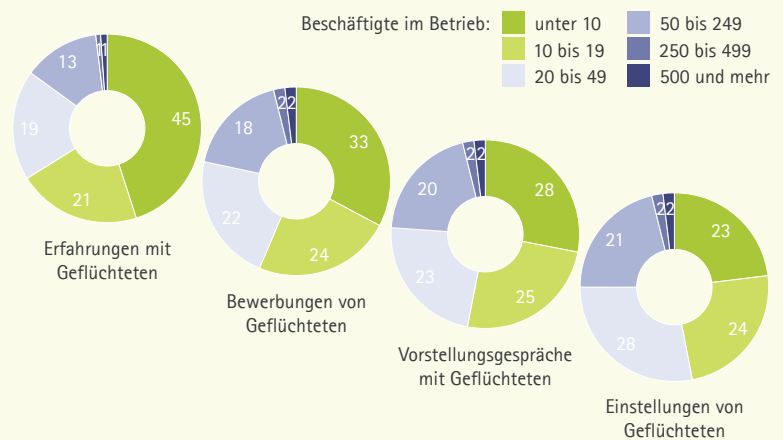
Der Großteil der Geflüchteten, die nach Deutschland kommen, ist sehr jung. Zum Zeitpunkt der Zuwanderung liegt der häufigste Wert um das 20. bis 25. Lebensjahr (Fuchs/Kubis/Schneider 2015b). Im zweiten Quartal 2016 planten 12 Prozent der Betriebe, diese vorwiegend jungen Geflüchteten auszubilden. Im vierten Quartal 2016 lag dieser Wert bei 8,1 Prozent. Auf den ersten Blick scheint dieser Anteil gering zu sein. Bei einer Ausbildungsquote von insgesamt rund 20 Prozent aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (BMBF 2017) ist er jedoch vergleichsweise hoch.

Während die unsichere Rechtslage hinsichtlich des Aufenthaltsstatus lange Zeit ein erhebliches Hemmnis für diese Investitionsentscheidung darstellte, ermöglicht die neue „3+2-Regelung“ im Integrationsgesetz für viele geflüchtete Personen nun das Durchlaufen einer (i. d. R. dreijährigen) Ausbildung sowie eine daran anschließende zweijährige Beschäftigungsphase (§ 60a II S. 4 AufenthG i.V.m. § 18a Ia und Ib AufenthG). Dieser fünfjährige Aufenthalt bietet den Betrieben einen mittelfristig sicheren Planungshorizont und erhöht die Einstellungschancen

Abbildung 1b

### Anteile der Betriebe an den Erfahrungsebenen mit Geflüchteten nach Betriebsgröße

Hochgerechneter Anteil der Betriebsgrößenklasse in Prozent der jeweiligen Erfahrungsebene, 4. Quartal 2016



Quelle: Sonderbefragung IAB-Stellenerhebung, 4. Quartal 2016.

© IAB

Abbildung 2

### Betriebliche Erfahrung mit Geflüchteten nach Wirtschaftszweigen

Hochgerechneter Anteil der befragten Betriebe in Prozent der jeweiligen Gruppe, 4. Quartal 2016



Quelle: Sonderbefragung IAB-Stellenerhebung, 4. Quartal 2016.

© IAB

der Geflüchteten. Auch langfristig eröffnet sich so die Möglichkeit einer Niederlassungserlaubnis für Geflüchtete (§ 9 AufenthG) und somit eine dauerhafte Beschäftigungschance im Betrieb. Das hierfür oft geforderte Sprachniveau ist allerdings eine erhebliche Einstiegshürde, die sich nicht von heute auf morgen überwinden lässt. Gerade für Geduldete ist der Zugang zur Förderung deutlich erschwert, da diese grundsätzlich nicht über Integrations- und/oder Sprachkurse gefördert werden dürfen. Hier fehlt der Automatismus, der nach einem positivem Asylbescheid zu einem verpflichteten Integrations-/Sprachkurs führt.

Betriebe haben Geflüchtete nicht nur als potenzielle Auszubildende, sondern auch für reguläre Einstellungen im Blick. Im zweiten Quartal 2016 planten 13,6 Prozent der Betriebe die Einstellung von Geflüchteten (vgl. **Abbildung 3**). Im vierten Quartal 2016 stieg dieser Wert bereits auf 15,7 Prozent. Würde man den Anteil nur auf die Betriebe mit aktueller Personalsuche beziehen, läge er sogar bei 35 Prozent. Dieser Wert sowie die Anteile der Betriebe, die bereits Geflüchtete eingestellt haben, weichen dennoch erheblich von den Ergebnissen ande-

rer Befragungen ab.<sup>1</sup> Für die Unterschiede kommen grundsätzlich folgende Erklärungen infrage: Erstens beschränkt sich die hier zugrundeliegende Befragung explizit auf den Flüchtlingszuzug seit 2014, schließt also vorher zugewanderte Geflüchtete aus. Zweitens beziehen unsere Ergebnisse auch Betriebe ohne Einstellungspläne ein. Drittens wurden unsere Ergebnisse repräsentativ für die Gesamtzahl der Betriebe in Deutschland hochgerechnet. Letzteres führt zu einer adäquaten Berücksichtigung der mehrheitlich kleinen Betriebe in Deutschland (Hinweise zum Hochrechnungsverfahren vgl. Brenzel et al. 2016).

Betriebe, die nach eigenen Angaben nicht planen, Geflüchtete zu beschäftigen, wurden im Rahmen der Sonderbefragung im zweiten Quartal 2016 nach ihren Gründen dafür befragt (vgl. **Abbildung 3**). Für die Mehrheit der Betriebe ist das Erlernen der deutschen Sprache von herausragender Bedeutung für eine dauerhafte und existenzsichernde Arbeitsmarktintegration. Fehlende Deutschkenntnisse stellen für 49 Prozent der Betriebe, die keine Beschäftigung von Geflüchteten planen, derzeit den Hauptgrund für Vorbehalte gegenüber den Geflüchteten dar.

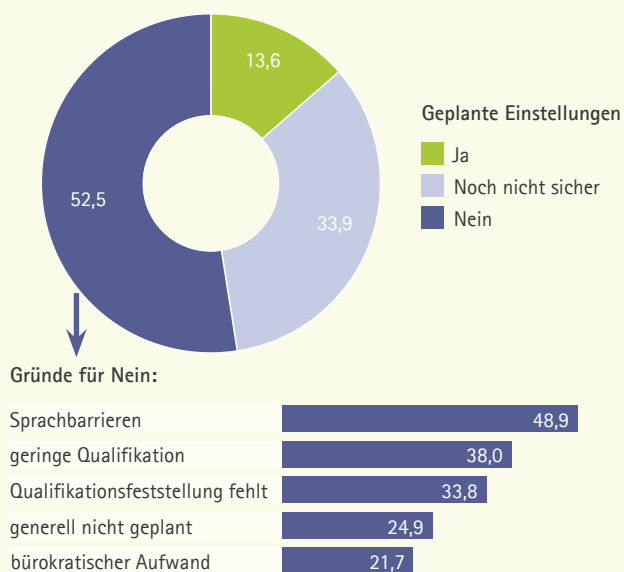
Zudem zeichnet sich ab, dass trotz einer hohen Bildungsaspiration der geflüchteten Menschen (Brücker et al. 2016) ihre beruflichen Qualifikationen von einem erheblichen Anteil der Betriebe als noch nicht ausreichend für den deutschen Arbeitsmarkt angesehen werden. Der Staat, die Betriebe und die betroffenen Geflüchteten selbst werden daher zusätzliche Qualifikationsanstrengungen für die Integration in den Arbeitsmarkt aufbringen müssen.

Da formale Abschlüsse im bisherigen Erwerbsleben vieler Geflüchteter keine entscheidende Rolle spielten, fehlen sie oft. Die grundsätzlich notwendige Qualifikationsfeststellung ist für 34 Prozent der befragten Betriebe, die keine Einstellung von Geflüchteten planen, eine weitere Hürde, die überwunden werden muss.

Abbildung 3

### Geplante Einstellungen von Geflüchteten und Gründe dafür, keine Einstellungen zu planen

Hochgerechneter Anteil der befragten Betriebe in Prozent der jeweiligen Gruppe, 2. Quartal 2016



Anmerkung: Bei der Angabe von Gründen waren Mehrfachnennungen möglich; hier werden die Anteile an allen „Nein“-Antworten ausgewiesen.

Quelle: Sonderbefragung IAB-Stellenerhebung, 2. Quartal 2016.

© IAB

<sup>1</sup> So kommt z. B. eine seitens des IFO-Instituts im Frühjahr 2016 in Auftrag gegebene Umfrage unter 500 Unternehmen zu dem Ergebnis, dass 12 Prozent der befragten Unternehmen im Zuge der Zuwanderung der Jahre 2014/2015 Geflüchtete eingestellt haben und 25 Prozent planen, Geflüchtete einzustellen (Garnitz/Wohlrabe 2016). Gemäß einer weiteren IFO-Umfrage unter 1.000 Unternehmen im 1. Quartal 2017 gaben 22 Prozent der befragten Unternehmen an, in den letzten 24 Monaten Geflüchtete eingestellt zu haben (einschl. Auszubildende und Praktikanten; ifo-Institut 2017).

## ■ Betriebliche Erfahrung mit Ausländern erhöht die Einstellungschancen Geflüchteter

Eine aktuelle Analyse von Bossler (2016) zeigt, dass Betriebe mit einem hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund bzw. solche, in denen der Geschäftsführer einen Migrationshintergrund hat, eher bereit sind, Personen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen. Diese Erkenntnisse finden sich auch in den vorliegenden Analysen: So zeigen unsere Ergebnisse, dass Betriebe, die bereits Erfahrung mit geflüchteten Personen gesammelt haben, einen höheren Anteil an Beschäftigten aus Drittstaaten aufweisen (vgl. **Abbildung 4**). Deutlich ist zu erkennen, dass in Betrieben, die jüngst geflüchtete Personen eingestellt haben, der Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft bereits Mitte 2015 am höchsten war.

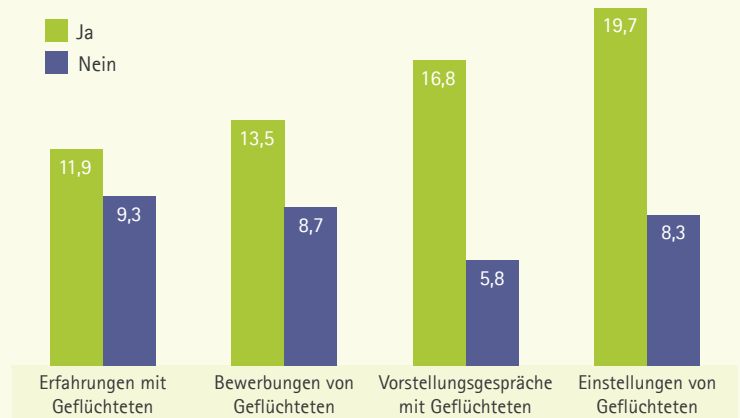
Die betriebliche Erfahrung mit Beschäftigten mit ausländischer Nationalität reduziert somit die Hürden für eine betriebliche Neueinstellung ähnlicher Bewerber. Ein wichtiger Aspekt, der Betriebe zur Berücksichtigung von geflüchteten Personen im Einstellungsprozess überzeugt, sind möglicherweise reduzierte Sprachhürden aufgrund der vorhandenen Mehrsprachigkeit im Betrieb. In der aktuellen Situation zeigt sich bei Betrieben mit hohem Ausländeranteil eine große Bereitschaft, geflüchteten Personen eine Chance als Auszubildende oder als Beschäftigte zu geben.

Neben den direkten Effekten, die eine Einstellung von Geflüchteten mit sich bringen, können durch die Integration Geflüchteter in die Gesellschaft auch die Integrationschancen künftiger Zuwanderer indirekt beeinflusst werden. Selbst dann, wenn die Geflüchteten in ihre Heimat zurückkehren, können ihre Erfahrungen und sozialen Kontakte positiv auf die Integration zukünftiger Zuwanderer wirken (Ritchey 1976; Massey 1990; Kalter 2011).

## ■ Herkunftsländer

Das deutsche Recht unterscheidet verschiedene Arten des Aufenthaltsstatus von Geflüchteten. Ihr Zugang zum Arbeitsmarkt ergibt sich aus dem jeweiligen Status (vgl. Infokasten auf Seite 6). Die Länder Syrien, Afghanistan und der Irak bilden derzeit den Schwerpunkt in Bezug auf die Gruppe der positiv entschiedenen Asylanträge (vgl. **Abbildung 5**).

Abbildung 4  
Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Nationalität (ohne EU) in Betrieben mit und ohne Erfahrung mit Geflüchteten  
Durchschnittlicher Anteil in Prozent, 2. Quartal 2016



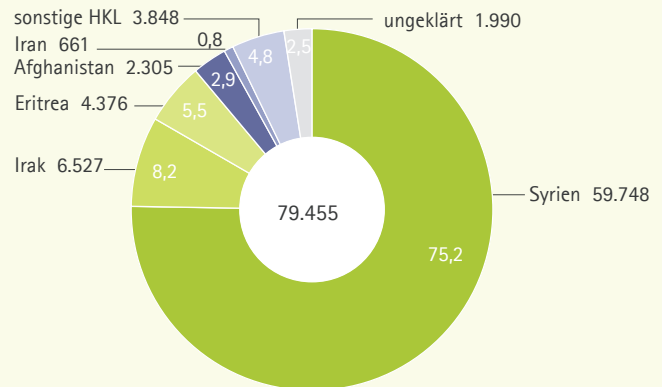
Anmerkung: Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund unterscheidet sich bei Betrieben mit und ohne Erfahrung aufgrund von Vorstellungsgesprächen mit Geflüchteten bzw. der Einstellung von Geflüchteten signifikant zum 5-Prozent-Niveau.

Lesebeispiel: In den Betrieben, die bereits Geflüchtete eingestellt haben, sind im Schnitt 19,7 Prozent der Beschäftigten Ausländer; in Betrieben, die noch keine Geflüchteten eingestellt haben, beträgt er Ausländeranteil durchschnittlich 8,3 Prozent.

Quelle: IAB-Stellenerhebung im 2. Quartal 2016 und IAB-Beschäftigtenhistorik (BeH) V10.01.00, Stichtag 30.6.2015.

© IAB

Abbildung 5  
Positive Entscheidungen über Asylanträge nach Herkunftsländern  
Anzahl und Anteile im 2. Quartal 2016



Anmerkung: Als positive Entscheidungen wird hier eine Feststellung als anerkannter Flüchtling, subsidiärer Schutz gem. § 4 I AsylG oder Abschiebungsverbot gem. § 60 IV/VII AufenthG verstanden.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Asylgeschäftsstatistik des BAMF.

© IAB

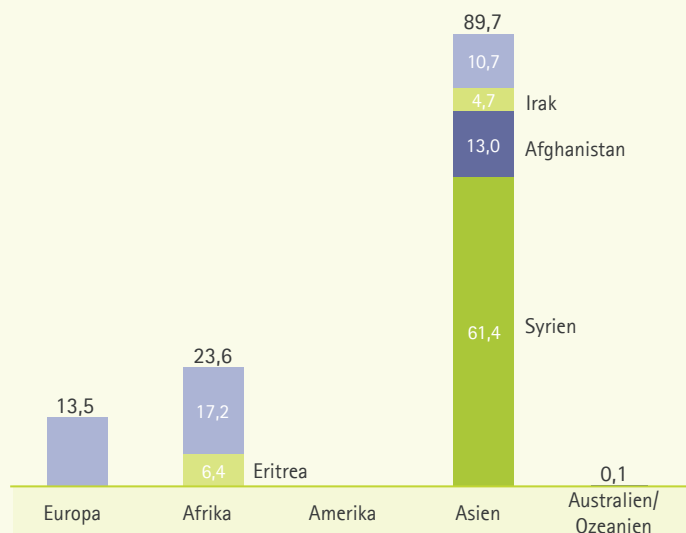
Der Großteil der Geflüchteten mit hoher Bleibeperspektive kommt somit aus arabisch geprägten Herkunftsländern – was auch der Struktur der Herkunftsländer jener Geflüchteten entspricht, mit denen die Betriebe aktuell Erfahrungen sammeln. Bei etwa der Hälfte der Betriebe (rund 61.400), die

bereits im zweiten Quartal 2016 mit Geflüchteten Erfahrungen gesammelt haben, kommt der überwiegende Anteil der Geflüchteten aus Syrien (vgl. **Abbildung 6**). Weitere wichtige Herkunftsregionen sind derzeit Afghanistan, Eritrea und der Irak.

Abbildung 6

### Herkunftsregion der Geflüchteten, mit denen Betriebe überwiegend Erfahrung gesammelt haben

Hochgerechnete Anzahl der befragten Betriebe in Tausend, 2. Quartal 2016



Quelle: Sonderbefragung IAB-Stellenerhebung, 2. Quartal 2016.

© IAB

## Fazit: Bleibende Herausforderungen am Arbeitsmarkt

Dieser Kurzbericht gibt einen ersten Einblick in die betriebliche Einstellungs- und Ausbildungsbereitschaft gegenüber Geflüchteten, die seit 2014 nach Deutschland gekommen sind. Unsere Ergebnisse zeigen, dass im vierten Quartal 2016 rund 10 Prozent der deutschen Betriebe Erfahrungen mit Geflüchteten gesammelt haben. 3,5 Prozent haben bereits jemanden aus diesem Personkreis eingestellt.

Vor allem Betriebe im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung haben Erfahrungen mit Geflüchteten gemacht, deutlich mehr als in allen anderen Branchen. Über die gewonnenen Erfahrungen hinaus geben im vierten Quartal 2016 über 15 Prozent der Betriebe an, Geflüchtete zukünftig einstellen zu wollen. Rund 8 Prozent Betriebe planen eine Ausbildung von Geflüchteten.

Aus Sicht der Betriebe stellen unzureichende deutsche Sprachkenntnisse derzeit den Hauptgrund für Einstellungshemmnisse von Geflüchteten dar. Die besten Chancen auf eine Ausbildung oder eine Beschäftigung haben Geflüchtete in Betrieben, in denen bereits ein hoher Anteil von Personen mit ausländischer Nationalität arbeitet.

Die Betriebe in Deutschland stehen vor der Aufgabe, auf das langfristig sinkende Erwerbspersonenpotenzial zu reagieren. Die Zuwanderung der hier betrachteten Geflüchteten kann diese Entwicklung mittelfristig abbremsen. Trotz steigender Erwerbsbeteiligung kommt es aufgrund des spürbar werdenden Geburtendefizits zunehmend zu der Situation, dass Betriebe ihren Personalbedarf nicht aus dem regional vorhandenen Arbeitsangebot decken können. Sie sind also gezwungen, hierfür einen deutlich breiteren Personenkreis zu adressieren. Dies ist schon seit einiger Zeit zu beobachten (Brenzel/Kubis 2016).

In den vergangenen Jahren war eine stark steigende Bedeutung der Zuwanderung von EU-Bürgern auf dem deutschen Arbeitsmarkt festzustellen. Aktuelle Analysen deuten jedoch darauf hin, dass dieser Zuwanderungskanal künftig stark rückläufig sein wird (Fuchs/Kubis/Schneider 2015a). Die Gründe hierfür liegen erstens in einer ähnlichen demografischen Situation der europäischen Herkunftsländer und zweitens in den positiven Annahmen zum dortigen Wirtschaftswachstum.

Entsprechend wird der Zuzug aus Drittstaaten in seiner relativen Bedeutung voraussichtlich zunehmen. Da ein Großteil der Zuwanderung aus Dritt-

## i Flüchtlingsstatus und Arbeitsmarktzugang

Das BAMF erteilt Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, die sich noch im Verfahren befinden, eine Aufenthaltsgestattung. Personen, die sich nicht (mehr) im Asylverfahren befinden bzw. einen negativen Bescheid erhalten haben und bei denen die Abschiebung ausgesetzt wurde, haben einen sogenannten Geduldetenstatus. Für beide Personengruppen (Aufenthaltsgestattung/Duldung) kann im Zuge einer Einzelfallprüfung der Ausländerbehörde (zunächst unter Zustimmung der Arbeitsagentur vor Ort) die Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden. Im Rahmen der sogenannten Vorrangprüfung der Arbeitsagentur werden drei Kriterien geprüft: die Auswirkungen der Beschäftigung auf den Arbeitsmarkt; ob Bevorrechtigte zur Verfügung stehen und die konkreten Arbeitsbedingungen. Nach 15-monatigem Aufenthalt in Deutschland entfallen die ersten zwei Kriterien dieser Vorrangprüfung. Die Genehmigung wird verwehrt, wenn die Verpflichtung besteht, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Dies betrifft beispielsweise Personen aus sicheren Herkunftsländern, die ihren Asylantrag nach dem 31.8.2015 gestellt haben und sich noch im laufenden Verfahren befinden oder bereits abgelehnt wurden. Geduldeten Personen, die aufenthaltsbeendende Maßnahmen verhindern, ist der Arbeitsmarktzugang ebenfalls verwehrt.

Personen mit Asylberechtigung, Flüchtlingsschutz oder subsidiärem Schutz dürfen grundsätzlich unbeschränkt einer abhängigen Beschäftigung oder einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen.

Ausführliche Informationen hierzu finden sich auf der Internetplattform des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

staaten aus (langjährigen) Kriegs- und Krisenregionen erfolgt, stellt die von den Betrieben zum Teil geschilderte fehlende Qualifikationsstruktur der Geflüchteten eine erhebliche Herausforderung für den notwendigen betrieblichen Integrationsprozess dar. Gleichzeitig ergibt sich durch diese Zuwanderung die gesellschaftliche und betriebliche Chance, das künftige Personalangebot auf dem bestehenden Niveau mittelfristig zu stabilisieren.

Berufsrelevante Sprachkenntnisse sowie Qualifikationen der Geflüchteten sind ein wichtiger Schlüssel zu ihrem Arbeitsmarkterfolg. Die Alternative, eine bereits passend qualifizierte Zuwanderung in vergleichbarem Umfang zu generieren, wird aus unserer Sicht in dem benötigten Zeitrahmen vermutlich nicht gelingen.

## Literatur

- Bossler, Mario (2016): [Recruiting abroad: an empirical analysis](#). *International Journal of Manpower* 37(4), 590-605.
- Brenzel, Hanna; Kubis, Alexander (2016): Erfahrungen deutscher Betriebe bei der Personalsuche im Ausland. IAB. [Aktueller Bericht Nr. 5](#), Nürnberg.
- Brenzel, Hanna; Czepek, Judith; Kiesl, Hans; Kriechel, Ben; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg; Warning, Anja; Weber, Enzo (2016): Revision der IAB-Stellenerhebung – Hintergründe, Methode und Ergebnisse. [IAB-Forschungsbericht Nr. 4](#), Nürnberg, 68 S.
- Brücker, Herbert; Rother, Nina; Schupp, Jürgen; Babka von Gostomski, Christian; Böhm, Axel; Fendel, Tanja; Friedrich, Martin; Giesselmann, Marco; Holst, Elke; Kosyakova, Yuliya; Kroh, Martin; Liebau, Elisabeth; Richter, David; Romiti, Agnese; Schacht, Diana; Scheible, Jana A.; Schmelzer, Paul; Siegert, Manuel; Sirries, Steffen; Trübswetter, Parvati; Vallizadeh, Ehsan (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. [IAB-Kurzbericht Nr. 24](#), Nürnberg.
- Bundesministerium des Inneren [BMI] (2017): Pressemitteilung vom 11.1.2017 (abgerufen am 1.6.2017 unter <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/01/asylantraege-2016.html>).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (2017): *Berufsbildungsbericht 2017*, Bonn.
- Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Schneider, L (2015a): [Die Effekte der Zuwanderung auf das langfristige Erwerbspersonenpotenzial](#). *Wirtschaftsdienst* 95 (12), 845-850.
- Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Schneider, L (2015b): [Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050](#). Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh: Bertelsmann, 91 S.
- Garnitz, Johanna; Wohlrabe, Klaus (2016): Managerbefragung Frühjahr 2016: Erfahrung mit Geflüchteten und ihrer Integration, ifo Schnelldienst 69 (10), 61-64.
- Hartmann, Michael (2016): Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken – Erste Ergebnisse. Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung.
- Haug, Sonja; Sauer, Lenore (2007): Zuwanderung und Integration von (Spät-)Aussiedlern – Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen des Wohnortzuweisungsgesetzes. BAMF-Forschungsbericht 3, Nürnberg.
- ifo-Institut (2017): Pressemitteilung vom 6.6.2017 (abgerufen am 7.6.2017 unter [https://www.cesifo-group.de/ifoHome/presse/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen-Archiv/2017/Q2/pm\\_20170606\\_Fluechtlinge.htm](https://www.cesifo-group.de/ifoHome/presse/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen-Archiv/2017/Q2/pm_20170606_Fluechtlinge.htm)).
- Jahn, Elke (2016): Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen. [IAB-Kurzbericht Nr. 19](#), Nürnberg.
- Kalter, Frank (2011): Social capital and the dynamics of temporary labour migration from Poland to Germany. *European sociological review* 27 (5), 555-569.
- Massey, Douglas S. (1990): Social structure, household strategies, and the cumulative causation of migration. *Population Index* 56 (1), 3-26.
- Ritchey, P. Neal (1976): Explanations of migration. *Annual review of sociology* 2, 363-404.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017): *Migrationsmonitor Arbeitsmarkt. Personen im Kontext von Flucht-migration*.



**Prof. Dr. Nicole Gürtzgen**  
ist Leiterin des Forschungsbereichs  
„Arbeitsmarktprozesse und  
Institutionen“ im IAB.  
[nicole.guertzgen@iab.de](mailto:nicole.guertzgen@iab.de)



**Dr. Alexander Kubis**  
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich  
„Arbeitsmarktprozesse und  
Institutionen“ im IAB.  
[alexander.kubis@iab.de](mailto:alexander.kubis@iab.de)



**Dr. Martina Rebien**  
ist Mitarbeiterin im Forschungs-  
bereich „Arbeitsmarktprozesse und  
Institutionen“ im IAB.  
[martina.rebien@iab.de](mailto:martina.rebien@iab.de)



## Befragung zu Geflüchteten im Rahmen der IAB-Stellenerhebung im II. und IV. Quartal 2016

Die IAB-Stellenerhebung ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die jährlich im vierten Quartal schriftlich und jeweils im ersten, zweiten und dritten Quartal des Folgejahres telefonisch bei Arbeitgebern aller Wirtschaftsbereiche durchgeführt wird. An der schriftlichen Erhebung beteiligen sich jährlich zwischen 11.500 und 15.000 Betriebe, für die anschließenden telefonischen Befragungen werden davon jeweils etwa 9.000 Betriebe zufällig ausgewählt.

Im zweiten Quartal 2016 beantworteten im Rahmen der repräsentativen IAB-Stellenerhebung 8.842 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Fragen zu ihrem aktuellen Stellenbedarf sowie zu ihren Erfahrungen und Erwartungen hinsichtlich der im Zuge der Zuwanderung seit 2014 nach Deutschland geflüchteten Personen. Im vierten Quartal 2016 wurden im Rahmen der IAB-Stellenerhebung 11.588 Betriebe befragt.

- Der Fragenkomplex „Arbeitsrelevante Erfahrungen mit Flüchtlingen“ ist Bestandteil der schriftlichen Befragung im vierten Quartal 2016 zu betrieblichen Erfahrungen mit Geflüchteten im Rahmen der IAB-Stellenerhebung. Die konkrete Formulierung der hier ausgewerteten Fragen Nr. 32 und 33 finden Sie unter: [http://doku.iab.de/fragebogen/IABSE\\_Papier-Fragebogen\\_IV\\_2016.pdf](http://doku.iab.de/fragebogen/IABSE_Papier-Fragebogen_IV_2016.pdf)
- Bei der telefonischen Befragung im zweiten Quartal 2016 zu betrieblichen Erfahrungen mit Geflüchteten im Rahmen der IAB-Stellenerhebung wurden folgende Fragen gestellt (Fragenkomplex 13 und 14):

**13 Haben Sie in den letzten Monaten Erfahrungen mit Personen gemacht, die im Zuge der großen Flüchtlingswelle seit 2014 nach Deutschland gekommen sind?**

- Ja   
 Nein  ⇒  Frage 14

*Falls JA:* Bitte antworten Sie im Folgenden jeweils mit „Trifft zu“ oder „Trifft nicht zu“:

- Flüchtlinge haben sich beworben  Trifft zu  Trifft nicht zu  
 Flüchtlinge wurden zum Vorstellungsgespräch eingeladen  Trifft zu  Trifft nicht zu  
 Flüchtlinge wurden eingestellt  Trifft zu  Trifft nicht zu

**13a Aus welchem Land stammten die Flüchtlinge überwiegend? Bitte nur eine einzige Länderangabe.**

---

**14 Planen Sie in der Zukunft Personen zu beschäftigen, die im Zuge der großen Flüchtlingswelle seit 2014 nach Deutschland gekommen sind?**

- Ja, wir wollen Flüchtlinge einstellen  Trifft zu  
 Trifft nicht zu  
 Wir sind noch nicht sicher
- Ja, wir wollen Flüchtlinge ausbilden  Trifft zu  
 Trifft nicht zu  
 Wir sind noch nicht sicher

**14a Nur wenn in beiden Fällen „Trifft nicht zu“ angegeben wurde, ansonsten ENDE  
 Warum planen Sie nicht, Flüchtlinge zu beschäftigen?**

Bitte antworten Sie im Folgenden jeweils mit „Trifft zu“ oder „Trifft nicht zu“:

- Zu hoher bürokratischer Aufwand  Trifft zu  Trifft nicht zu  
 Sprachbarrieren  Trifft zu  Trifft nicht zu  
 Anerkennung der formalen Qualifikation zu kompliziert  Trifft zu  Trifft nicht zu  
 Flüchtlinge verfügen nicht über die nötigen Qualifikationen  Trifft zu  Trifft nicht zu  
 Wir möchten keine Flüchtlinge einstellen  Trifft zu  Trifft nicht zu

*Bitte nicht vorlesen: Andere Gründe, die genannt werden? Falls andere Gründe vorgebracht werden, diese in Stichpunkten angeben:*

---