

HAYS Recruiting experts
worldwide

INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN IN DEN DEUTSCHEN ARBEITSMARKT

Eine Studie des Instituts für Beschäftigung
und Employability IBE und der Hays AG



ACCOUNTANCY &
MA/CONSTRUCTION/
CONTACT CENTERS/
EDUCATION/TECHNOLOGY/
LEGAL SAFETY/POLICY &
RESOURCES & MINING
ENGINEERING/HUMAN
RESOURCES/LOGISTICS/
FACILITIES MANAGEMENT/
FINANCIAL SERVICES/
SOCIAL CARE/SALES &
MARKETING/ENERGY/
OFFICE SUPPORT/RESPONSE
MANAGEMENT/HEALTHCARE/
OIL & GAS/ARCHITECTURE/
ASSESSMENT & DEVELOPMENT/
PUBLIC SERVICES/ACCOUNTANCY
& FINANCE/EDUCATION/
PHARMACEUTICALS/CONSTRUCTION
& PROPERTY/RESOURCE
MANAGEMENT/MANUFACTURING
& OPERATIONS/RETAIL/
INFORMATION TECHNOLOGY/
SALES & MARKETING
STRATEGY/BANKING
PUBLIC SERVICES
RESOURCES & MINING
ENGINEERING/HUMAN
RESOURCES/CONTACT
CENTERS/SOCIAL CARE
MANAGEMENT/ENERGY/
HEALTHCARE/OFFICE
SUPPORT LEGAL/OIL & GAS



MANAGEMENT SUMMARY

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um die nach Deutschland geflüchteten Menschen in unseren Arbeitsmarkt zu integrieren? Wie schätzen Unternehmen die Situation ein? Ein aktuelles Stimmungsbild zu diesen Fragen zeichnet die vorliegende Umfrage, die Hays in Zusammenarbeit mit dem IBE, Institut für Beschäftigung und Employability, im Februar 2016 unter Entscheidern aus 354 Unternehmen durchgeführt hat.

- Die parteipolitischen kontroversen Debatten über den Umgang mit Flüchtlingen bestimmen die öffentliche Diskussion. Anders die Sicht der Unternehmen: In der Umfrage sieht eine Zweidrittelmehrheit die Flüchtlinge als Chance und nicht als Risiko für den deutschen Arbeitsmarkt.
- Folglich ist es auch nur für jedes fünfte Unternehmen nicht vorstellbar, Flüchtlinge in seine Organisation zu integrieren. Großunternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern sowie Industrie und öffentlicher Bereich sehen hier noch mehr Möglichkeiten als der Dienstleistungssektor.
- Einsatzgebiete für Flüchtlinge werden aktuell vornehmlich im Bereich von Hilfs- und Unterstützungstätigkeiten, im handwerklichen oder technischen Bereich gesehen. Diejenigen Unternehmen, die schon Erfahrung beim Einsatz von Flüchtlingen haben, setzen diese hauptsächlich für Unterstützungstätigkeiten ein.
- Die Rekrutierung von Flüchtlingen verläuft auf mehreren Ebenen. Parallel zu staatlichen Stellen wie der Agentur für Arbeit existieren private oder kirchliche Initiativen sowie erste Webportale. Für Unternehmen ist die Agentur für Arbeit die erste Anlaufstelle – diese muss aber entsprechend organisatorisch und personell ausgestattet werden.
- Damit die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt gelingt, erwarten die Unternehmen von staatlicher Seite ein Bündel an Maßnahmen: An erster Stelle mit 90 Prozent steht der Wunsch nach öffentlich geförderten Angeboten zur sprachlichen Weiterbildung. Ausreichende Sprachkenntnisse sind ein Muss; ohne sie kann Integration nicht gelingen. Zudem sollten fachliche Weiterbildungen öffentlich gefördert werden. Darüber hinaus erwarten die Unternehmen vereinfachte Regularien für Flüchtlinge zur Aufnahme einer Arbeitstätigkeit sowie eine Aufklärung der Unternehmen über rechtliche Grundlagen.
- Neben den sprachlichen Hürden sehen die Unternehmen die größten Stolpersteine bei den kulturellen Unterschieden, den rechtlichen Barrieren und der Unsicherheit bezüglich der Dauer der Verfügbarkeit.
- Die befragten Unternehmen befürchten bei ihren Beschäftigten, dass sie in den Flüchtlingen Konkurrenten speziell für den niedrig-qualifizierten Bereich (72 %) sehen. Zudem befürchten sie eine Veränderung der Unternehmenskultur (51 %) und die Infragestellung der Geschlechtergleichheit (49 %). Hier zeigt sich deutlich: Für eine gelungene Integration sind nicht nur Sprachkenntnisse notwendig, sondern der passende Umgang mit Kultur und Werten. Sie müssen vermittelt werden, damit aus Flüchtlingen Mitbürger werden.

ZUSAMMENFASSUNG UMFRAGE-ERGEBNISSE

Die Struktur der Befragten

UNTERNEHMENSGRÖSSE

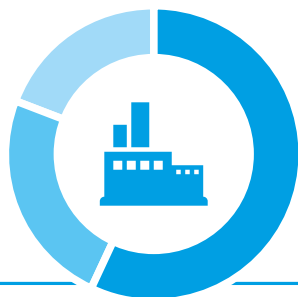


70 %
1 bis 999 Mitarbeiter

16 %
1.000 bis 4.999 Mitarbeiter

14 %
Mehr als 5.000 Mitarbeiter

BRANCHE



57 %
Dienstleistungsbereich

24 %
Industriesektor

19 %
Öffentlicher Sektor

POSITION



39 %
Unternehmensleitung

29 %
Führungskraft HR-Bereich

17 %
Führungskraft Fachabteilung

15 %
Ohne Führungsverantwortung

An der Umfrage beteiligten sich insgesamt 354 Teilnehmer. Sie fand im Februar 2016 in Form einer Online-Befragung statt.

ZUSAMMENFASSUNG UMFRAGE-ERGEBNISSE

Sehen Sie Möglichkeiten, Flüchtlinge in Ihr Unternehmen/ Ihre Organisation zu integrieren?



19 %

Wir beschäftigen bereits Flüchtlinge

22 %

Ich sehe keine Möglichkeiten,
Flüchtlinge zu integrieren

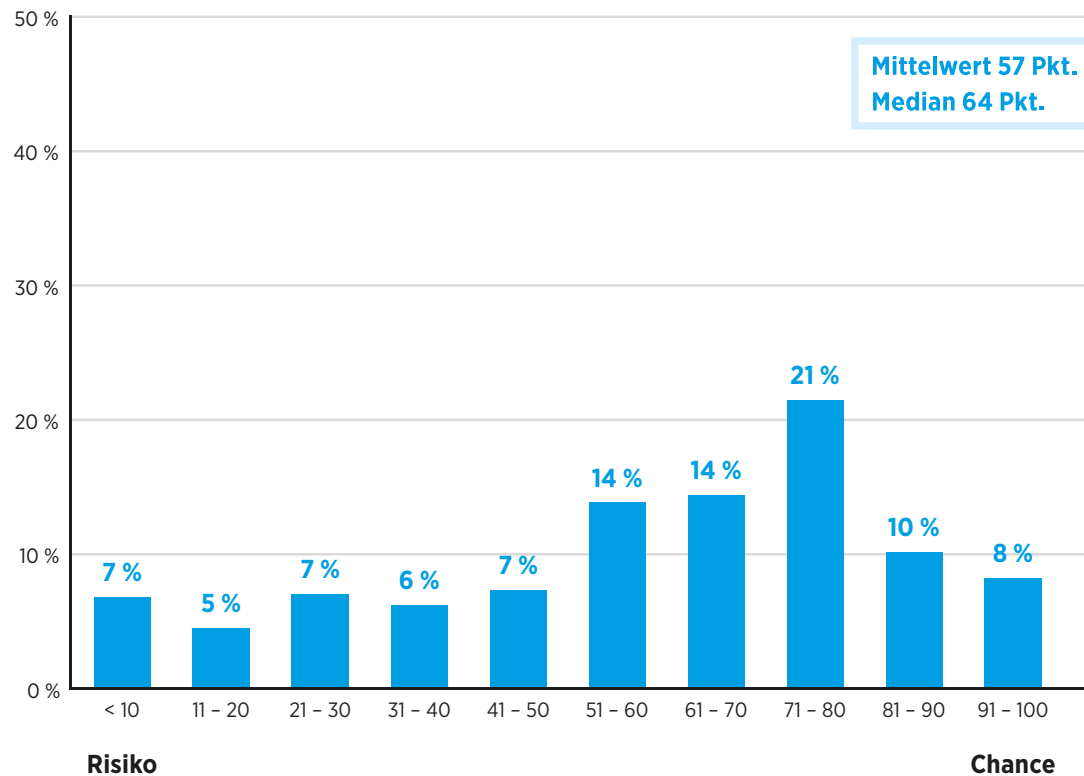
59 %

Ich könnte mir für die Zukunft vorstellen,
Flüchtlinge zu beschäftigen

Die Mehrheit der befragten Unternehmen sendet ein positives Signal: Knapp 60 Prozent können sich vorstellen, Flüchtlinge zu beschäftigen, 20 Prozent tun es bereits, darunter vor allem Großunternehmen.

ZUSAMMENFASSUNG UMFRAGE-ERGEBNISSE

Bedeutet die große Zahl der Flüchtlinge für den deutschen Arbeitsmarkt eher eine Chance oder ein Risiko?



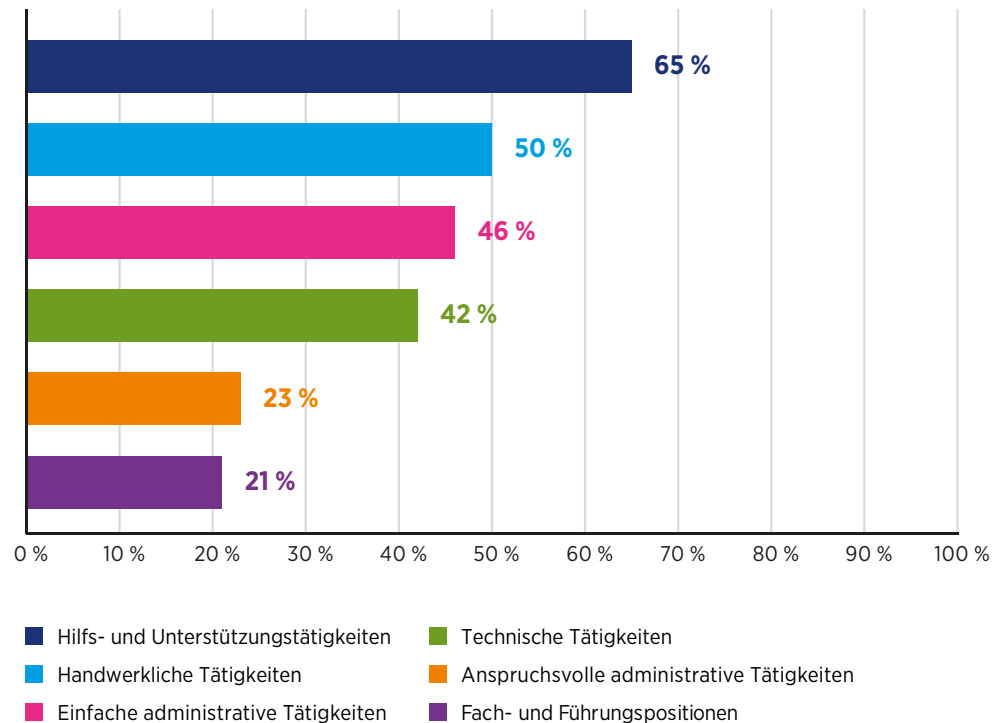
Trotz aller Schwierigkeiten werden Flüchtlinge eher als Chance für den deutschen Arbeitsmarkt gesehen.

Die Teilnehmer der Onlineumfrage konnten sich zwischen 0 (Risiko) und 100 Punkten (Chance) entscheiden. Der Mittelwert beträgt 57 Punkte, der Median sogar 64 Punkte. Je höher die Bereitschaft, Flüchtlinge zu beschäftigen, desto höher auch der Wert.

Unterschiede zeigen sich zwischen großen und kleinen Unternehmen (Mittelwert 62 vs. 55 Punkte) und den einzelnen Branchen. Der öffentliche Sektor sieht mit 66 Punkten stärker die Chancen als der Dienstleistungsbereich mit 54 Punkten.

ZUSAMMENFASSUNG UMFRAGE-ERGEBNISSE

In welchen Bereichen könnten Sie sich vorstellen, Flüchtlinge zu beschäftigen?



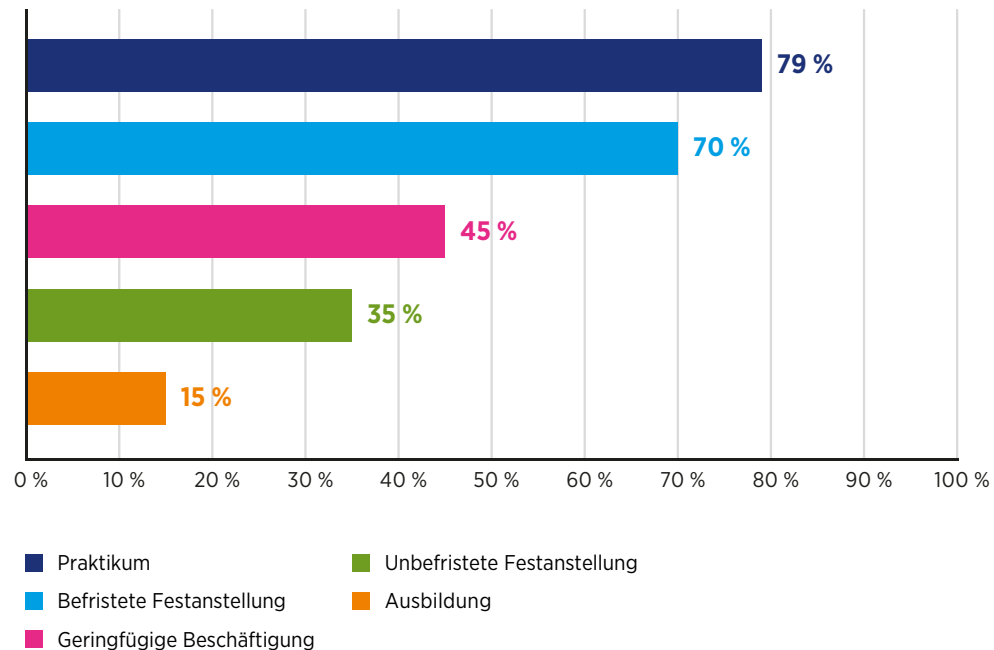
Schwerpunktmäßig werden als Einsatzbereiche für Flüchtlinge angelernte Tätigkeiten, der handwerkliche oder technische Bereich gesehen.

Unternehmen, die bereits Flüchtlinge einsetzen, setzen diese etwa zur Hälfte für Hilfs- und Unterstützungstätigkeiten, zu einem Viertel im handwerklichen Bereich und in geringerem Umfang auch für technische sowie einfache administrative Tätigkeiten ein.

In Anbetracht der wissensintensiven Tätigkeiten, die in Deutschland vorherrschen, stellt sich hier tatsächlich die Frage, ob die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt gelingen kann.

ZUSAMMENFASSUNG UMFRAGE-ERGEBNISSE

In welchen Beschäftigungsformen könnten Sie sich vorstellen, Flüchtlinge in Ihr Unternehmen zu integrieren?



Praktika und befristete Festanstellungen werden als die häufigsten Möglichkeiten genannt, Flüchtlinge zu beschäftigen. Nur etwa ein Drittel der Unternehmen kann sich auch unbefristete Festanstellungen vorstellen.

Diese Verteilung entspricht auch der Realität in den Unternehmen, die bereits Flüchtlinge einsetzen: Am häufigsten werden Flüchtlinge dort über Praktika eingesetzt, gefolgt von befristeten Anstellungen und geringfügigen Beschäftigungsformen.

Eine unbefristete Festanstellung haben dagegen bisher nur eine Minderheit von zehn Prozent der Flüchtlinge.

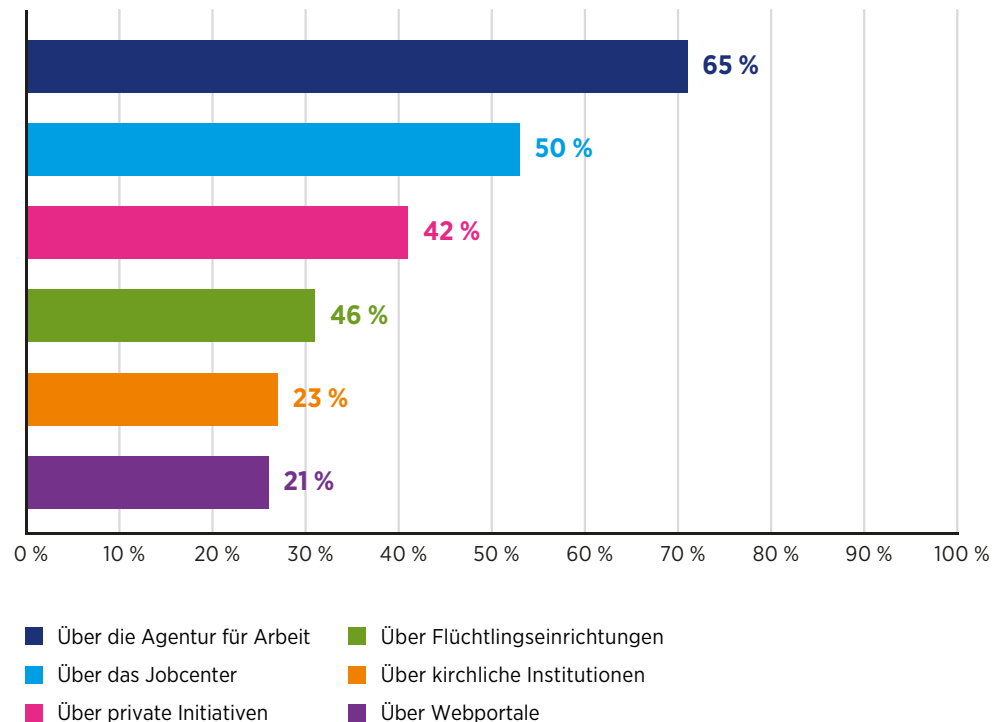


„Die hohe Bereitschaft der Unternehmen, Flüchtlinge bei sich aufzunehmen, und auch ihre bislang positiven Erfahrungen sind wichtige Signale. Gleichzeitig zeigen die Auswertungen, dass die Betriebe eine klare Vorstellung von den Herausforderungen haben, die auf sie zukommen.“

Prof. Dr. Jutta Rump,
Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability

ZUSAMMENFASSUNG UMFRAGE-ERGEBNISSE

Wie könnten Sie sich vorstellen, Flüchtlinge zu rekrutieren?



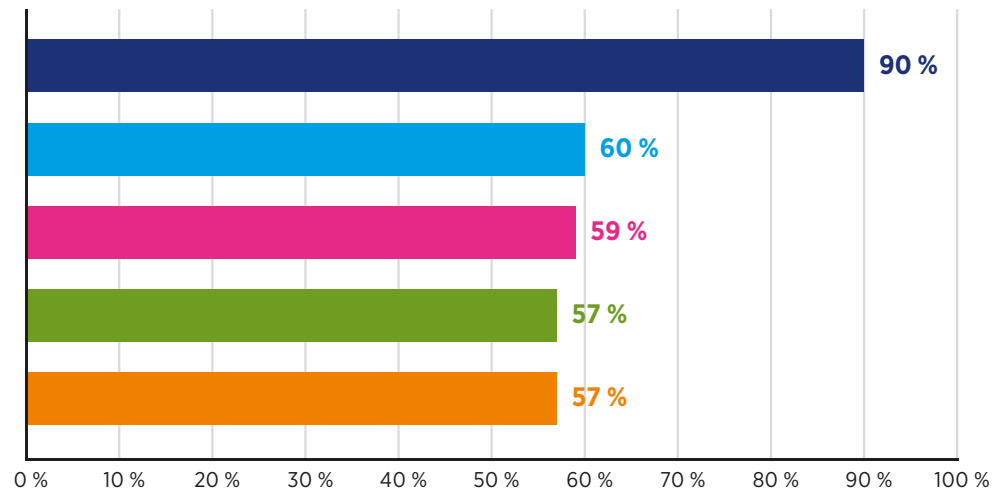
Viele Wege führen zum Job: Für zukünftige Rekrutierungen kommen durchaus verschiedene Institutionen in Frage.

Die Agentur für Arbeit wird aber als zentraler Ansprechpartner gesehen. Um diese Aufgabe zusätzlich schultern zu können, ist eine organisatorisch und personelle Anpassung der Ausstattung der Behörde notwendig.

Auch bei den Unternehmen, die bereits Flüchtlinge einsetzen, steht die Agentur für Arbeit an erster Stelle, doch auch private Initiativen und Flüchtlingseinrichtungen spielen eine wichtige Rolle.

ZUSAMMENFASSUNG UMFRAGE-ERGEBNISSE

Welche Voraussetzungen halten Sie in Bezug auf die staatlichen/gesetzlichen Rahmenbedingungen für relevant für eine gelungene Integration von Flüchtlingen?



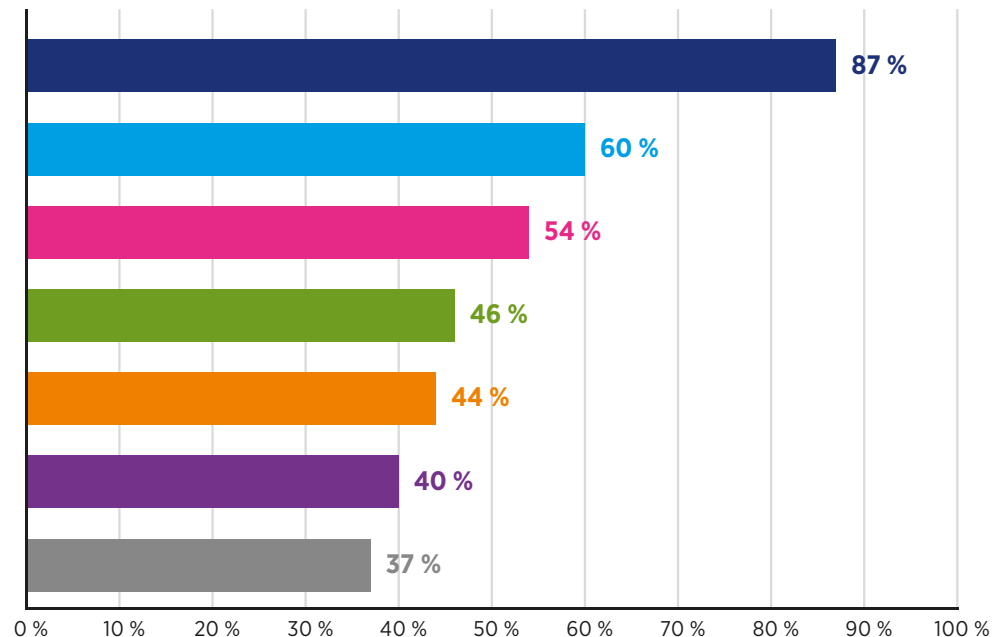
- Öffentlich gefordertes Angebot berufsbegleitender sprachlicher Weiterbildung
- Vereinfachung der Aufnahme einer Arbeitstätigkeit
- Öffentlich gefordertes Angebot berufsbegleitender fachlicher Weiterbildung
- Transparenz bezüglich der Anerkennung von Kompetenzen
- Aufklärung über rechtliche Grundlagen

Die befragten Unternehmen sehen den Staat in der Pflicht: Vor allem sprachliche und fachliche Weiterbildung sollen öffentlich gefördert und Betriebe stärker unterstützt werden.

Hinzu kommt der Wunsch nach mehr Transparenz und Entbürokratisierung.

ZUSAMMENFASSUNG UMFRAGE-ERGEBNISSE

Welches sind aus Ihrer Sicht die größten Stolpersteine bei der Integration von Flüchtlingen in Unternehmen?



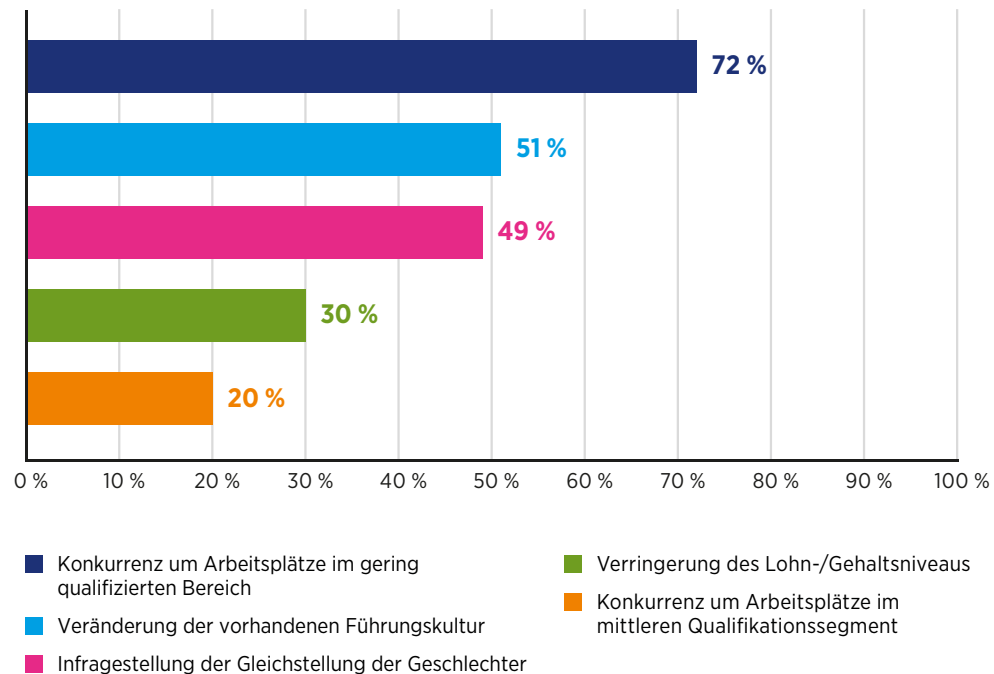
- Sprachliche Barrieren
- Kulturelle Barrieren
- Unsicherheit bzgl. der Dauer der Verfügbarkeit (z. B. bei laufenden Asylverfahren)
- Beschäftigungseinschränkungen aus rechtlicher Sicht
- Problematik der Anerkennung von Schul-/ Studien- und Berufsabschlüssen
- Fehlende Zeugnisse und Nachweise von Qualifikationen
- Mangelnde Transparenz bzgl. der rechtlichen Voraussetzungen

Es gibt nicht einen Stolperstein, sondern eine Fülle unterschiedlicher Gründe:

1. Sprache und Kultur sind zentrale persönliche Hürden bei der Integration.
2. Aber auch rechtliche Beschränkungen, Unsicherheiten und mangelnde Transparenz bei den rechtlichen Voraussetzungen sowie der formalen Anerkennung von Abschlüssen behindern und verzögern den Weg in den Job.

ZUSAMMENFASSUNG UMFRAGE-ERGEBNISSE

Was glauben Sie, welche Befürchtungen/Ängste treten bei Beschäftigten im Zusammenhang mit der verstärkten Integration von Flüchtlingen auf?

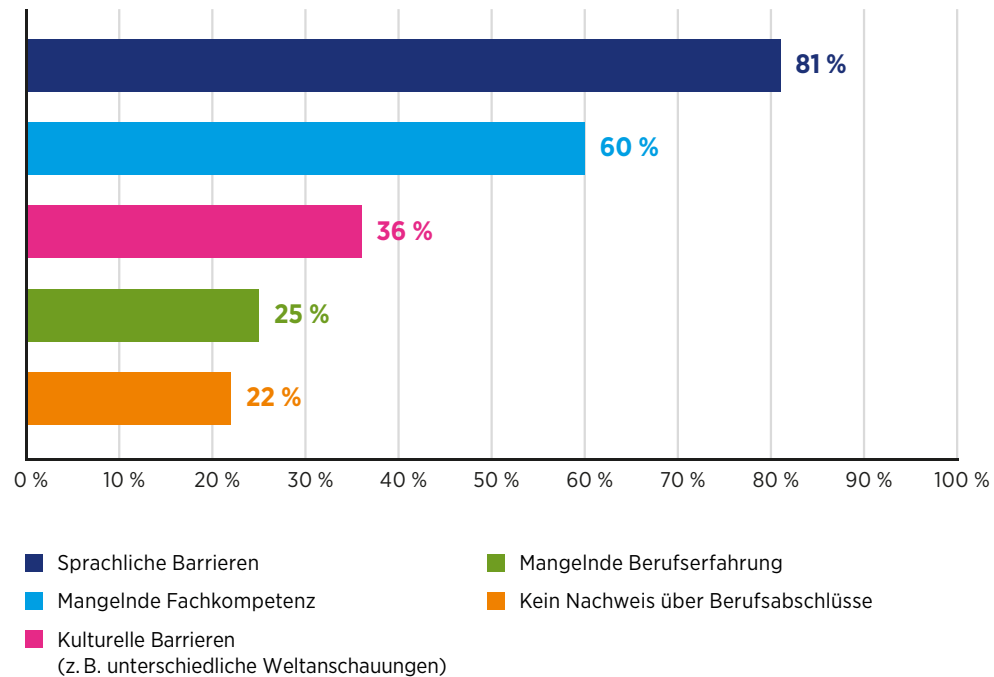


Konkurrenz und Werteverständnis:

Die zentralen Befürchtungen und Ängste drehen sich um Arbeitsplätze für Geringqualifizierte sowie Kultur- und Wertefragen.

ZUSAMMENFASSUNG UMFRAGE-ERGEBNISSE

Was sind für Sie die Hauptgründe, keine Flüchtlinge zu beschäftigen?



Für Unternehmen, die sich nicht vorstellen können, Flüchtlinge zukünftig einzusetzen, sind mangelnde Sprachkenntnisse der Haupthinderungsgrund.

Aber auch fehlende Fachkompetenz und kulturelle Faktoren sind zentrale Einflussfaktoren.

AUTOREN UND IMPRESSUM

Autoren

Silke Eilers, IBE
Kathrin Möckel, Hays
Prof. Dr. Jutta Rump, IBE
Frank Schabel, Hays

Eine ausführliche Darstellung der Umfrageergebnisse mit zusätzlichen Charts findet sich in dem im Sommer 2016 im Springer-Verlag erscheinenden Herausgeberband von Jutta Rump und Silke Eilers „Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR“.

Impressum

Herausgeber: Institut für Beschäftigung und Employability IBE
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen am Rhein

Hays AG
Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim

Gestaltung: Hays
Druck: Kraft Druck GmbH, Ettlingen
Auflage: 2.000
Fotos: Hays

Hays

Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim
T: +49 621 1788 0
F: +49 621 1788 1299
info@hays.de
www.hays.de

Unsere Niederlassungen
finden Sie unter
www.hays.de/standorte

© Hays plc, 2016. HAYS, die H-Symbole für das Unternehmen und die jeweilige Branche, Recruiting Experts Worldwide, das Logo Hays Recruiting Experts Worldwide und Powering the World of Work sind eingetragene Markenzeichen der Hays plc. Die H-Symbole für das Unternehmen und die jeweilige Branche sind Originaldesigns, die in vielen Ländern geschützt sind. Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk darf ohne die schriftliche Genehmigung des Eigentümers weder ganz noch in Teilen wiedergegeben oder übertragen werden, weder durch Fotokopie noch durch Speicherung auf elektronischen oder anderen Medien. Unzulässige Handlungen hinsichtlich des Werkes können zu zivil- und/oder strafrechtlicher Verfolgung führen.