

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

2/2018

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Betriebe und Geflüchtete

36 Interviews in Betrieben im vierten Quartal 2016

Ulrike Büschel
Christine Hense
Volker Daumann
Elke Dony
Alexander Kubis
Martina Rebien
Stefan Stöhr
Alfons Voit

ISSN 2195-2655

Betriebe und Geflüchtete

36 Interviews in Betrieben im vierten Quartal 2016

Ulrike Büschel (ProIAB)

Christine Hense (ProIAB)

Volker Daumann (ProIAB)

Elke Dony (ProIAB)

Alexander Kubis (IAB)

Martina Rebien (IAB)

Stefan Stöhr (Bundesagentur für Arbeit / IAB)

Alfons Voit (ProIAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	4
1 Datenbasis und Feldphase	7
1.1 Datenbasis	7
1.2 Feldphase.....	8
2 Struktur der Experteninterviews	9
2.1 Interviewerleitfaden	9
2.2 Fragebogenstruktur	9
3 Einschätzungen der Betriebe	12
3.1 Die Sprache als Eintrittskarte in den Betrieb.....	13
3.2 Die formale Qualifikation, ein Wegweiser zur Tätigkeit	17
3.3 Soft Skills, der Kitt in den Betrieben.....	22
3.4 Institutionen als Leitplanken des Handelns	26
4 Fazit – und was wir daraus lernen.....	31
Literaturverzeichnis	33
Anhang „Interviewleitfaden“	35

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht beschreibt die Durchführung von 36 Experteninterviews mit Personalverantwortlichen zum Thema betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten und stellt die gewonnenen Erkenntnisse in strukturierter Weise zusammen. Diese wurden im vierten Quartal 2016 vertieft zu den aus betrieblicher Sicht wahrgenommenen Chancen und Risiken bei der Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt interviewt.

Bei der großen Mehrheit der befragten Unternehmen besteht eine große Bereitschaft, einen Beitrag zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu leisten. Der betriebliche „Nutzen“ bzw. die Relevanz der geschilderten Probleme hängt stark an dem zu besetzenden qualifikationsspezifischen Tätigkeitsfeld. Als positiv wurde seitens der befragten Betriebe die Motivation zur Arbeitsaufnahme der Geflüchteten hervorgehoben. Die Hauptgründe, die einer gelingenden Integration in den Arbeitsmarkt entgegenstehen, sind: mangelnde Sprachkenntnisse, mangelnde Fachkenntnisse und bestehende kulturelle Unterschiede. Mangelnde Sprachkenntnisse wurden seitens vieler Befragter als das größte Hindernis für eine erfolgreiche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt eingeschätzt.

Abstract

This report describes the implementation of 36 expert interviews with HR managers on the topic of employer experiences with refugees, and compiles the findings in a structured manner. The employers were interviewed in depth in the fourth quarter of 2016 regarding the opportunities and risks perceived from an employer perspective on the integration of refugees into the German labour market.

The vast majority of the establishments surveyed are very willing to contribute to the integration of refugees into the labour market. The "benefit" to employers, or the relevance of the problems described, depends to a large extent on the qualification-specific field of jobs to be filled. On the part of the interviewed establishments, the refugees' work motivation was emphatically described as positive. The main reasons that stand in the way of successful integration into the labour market are: lack of language skills, lack of professional skills and cultural differences. Many respondents considered a lack of language skills as the greatest obstacle to successful integration into the German labour market.

1 Einführung

Im Jahr 2015 sind insgesamt rund 890.000 Personen nach Deutschland geflüchtet. Im Jahr 2016 kamen 280.000 und im Jahr 2017 weitere 186.644 Personen hinzu (BMI 2018). Im Dezember 2016 waren 425.006 Personen im Kontext von Fluchtmigration bei einer Arbeitsagentur oder einem Jobcenter als Arbeitsuchende gemeldet (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2018). Nach Angaben der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) waren im Dezember 2016 etwa 131.000 Personen aus den acht wichtigsten nicht-europäischen Asylherkunftsländern (Eritrea, Nigeria, Somalia, Afghanistan, Irak, Iran, Pakistan und Syrien) in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Gegenüber dem Vorjahresmonat bedeutete dies einen Anstieg um etwa 47 Prozent. Da geflüchtete Personen in den Zahlen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu diesem Zeitpunkt noch nicht identifiziert werden konnten, musste die Bundesagentur für diese Schätzung näherungsweise die Staatsangehörigkeiten heranziehen. Diese Zahl ist aber nur in Grenzen aussagefähig, da bereits vor der aktuellen Zuwanderung Personen aus den typischen Asylherkunftsländern in Deutschland gearbeitet haben.

Im Hinblick auf die gesamtgesellschaftliche Integration von Geflüchteten sowie die Stabilität der sozialen Sicherungssysteme ist eine möglichst frühzeitige Integration von Geflüchteten mit Bleibewahrscheinlichkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von maßgeblicher Bedeutung.¹ Neben staatlichen Akteuren wie den Kommunen, dem BAMF oder dem BMWi, der Bundesagentur für Arbeit, aber auch den vielen freiwilligen und ehrenamtlichen Helfern, nehmen Betriebe als Arbeitgeber eine zentrale Rolle bei der Integration von Geflüchteten ein. Vor diesem Hintergrund ist die Identifikation bestehender Hemmnisse sowie der Determinanten der Integration von Geflüchteten in den konkreten betrieblichen Alltag von besonderer Relevanz.

Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung² wurde im zweiten und vierten Quartal 2016 zunächst erhoben, inwiefern die befragten Betriebe bereits Erfahrungen mit Personen gemacht haben, die im Zuge der Flüchtlingszuwanderung 2014/2015 nach Deutschland gekommen waren. Konkret wurden in der Befragung drei Gruppen von Betrieben

¹ Wenn im Artikel die männliche Form verwendet wird, ist die weibliche in gleicher Weise gemeint.

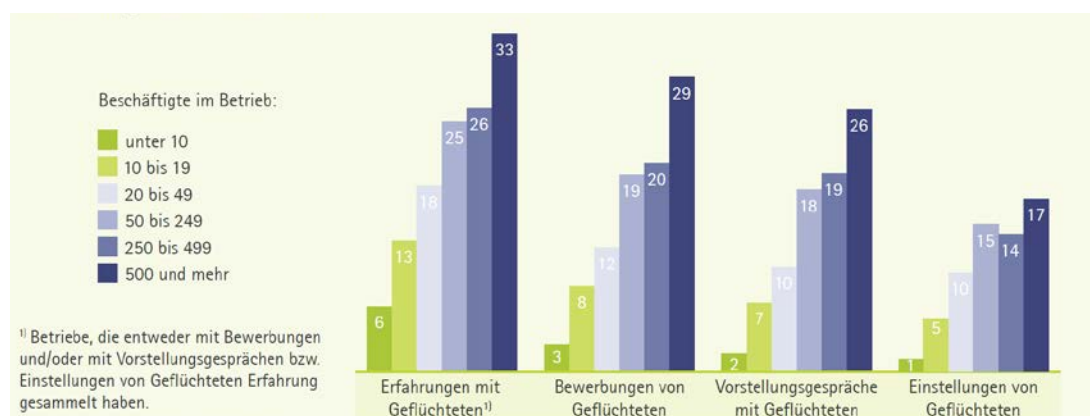
² Die IAB-Stellenerhebung ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die jährlich im vierten Quartal schriftlich und jeweils im ersten, zweiten und dritten Quartal des Folgejahres telefonisch bei Arbeitgebern aller Wirtschaftsbereiche durchgeführt wird. An der schriftlichen Erhebung beteiligen sich jährlich zwischen 11.500 und 15.000 Betriebe, in den anschließenden telefonischen Befragungen werden davon jeweils etwa 9.000 Betriebe zufällig ausgewählt. Weiterführende Informationen sind zu finden unter: www.iab.de/stellenerhebung.

Im zweiten Quartal 2016 beantworteten im Rahmen der 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.

entlang verschiedener Arbeitsmarktschwellen identifiziert: erstens Betriebe, bei denen sich Geflüchtete beworben haben, zweitens Betriebe, die Geflüchtete zum Vorstellungsgespräch eingeladen haben und drittens Betriebe, die Geflüchtete bereits eingestellt haben (siehe Abbildung 1). Dies liefert Aufschluss zu branchen- und betriebsgrößenspezifischen Determinanten der Einstellungsbereitschaft von Geflüchteten.

Abbildung 1 Betriebliche Erfahrung mit Geflüchteten nach Betriebsgröße

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



Quelle: Gützgen et al. (2017).

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

Im IAB-Kurzbericht 14/2017 werden die weiterführenden Ergebnisse auf Basis der Befragungen im zweiten und vierten Quartal 2016 beschrieben (Gützgen et al. 2017). Die Ergebnisse auf Basis der IAB-Stellenerhebung lieferten erste Erkenntnisse darüber, wie die Chancen von zugewanderten Personen arbeitgeberseitig aktuell eingeschätzt werden.

Aufbauend auf dieser quantitativen Befragung wurden Experteninterviews mit Personalverantwortlichen in 36 Betriebsstätten geführt. Diese wurden vertieft zu den aus betrieblicher Sicht wahrgenommenen Chancen und Risiken bei der Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt interviewt.

Der hier vorliegende Bericht beschreibt die Durchführung dieser qualitativen Befragung und fasst die gewonnenen Erkenntnisse in strukturierter Weise zusammen. Die Ergebnisse sollen vor allem dazu dienen, die bestehenden quantitativen Befunde um

eine qualitative Komponente zu erweitern. Insbesondere geht es um die Frage, ob sich in Abhängigkeit vom betrieblichen Erfahrungshorizont die betriebliche Einschätzung verändert. Es kann vermutet werden, dass sich der Fokus durch tagtägliche Erfahrungen mit bereits beschäftigten Geflüchteten im eigenen Betrieb verändert. Probleme und Chancen, die sich durch diese Beschäftigungsverhältnisse ergeben, könnten zu einem anderen Urteil führen, als bei Betrieben die bisher kaum oder gar nicht zu aktuell Geflüchteten Kontakt hatten.

Im folgenden Abschnitt werden Datenbasis und Vorgehen sowie die inhaltlichen Schwerpunkte der qualitativen Erhebung detaillierter ausgeführt. Im dritten Kapitel dieses Berichts werden die Ergebnisse der Befragung vorgestellt. Im vierten Kapitel folgen eine Zusammenfassung und eine kurze Einordnung der Befunde.

2 Datenbasis und Feldphase

2.1 Datenbasis

Um vertiefte Einblicke in die betrieblichen Erfahrungen und Einschätzungen zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen zu gewinnen, wurden zusätzliche Experteninterviews mit Personalverantwortlichen und Geschäftsführern durchgeführt, deren Aussagen hiermit aufbereitet vorliegen. Die Befragung baut auf bereits bestehenden Ergebnissen aus der IAB-Stellenerhebung auf. Im zweiten Quartal des Jahres 2016 wurde in der telefonischen Befragung im Rahmen von drei Sonderfragen erhoben, inwiefern die teilnehmenden Betriebe bereits Erfahrungen mit Personen gemacht haben, die im Zuge der Flüchtlingszuwanderung nach Deutschland gekommen sind. Diese Erfahrungen können sein, dass sich a) solche Personen beworben haben, b) zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden oder c) sogar eingestellt wurden. Da bisher nur wenige der Geflüchteten, die seit 2014 nach Deutschland kamen, bereits in den Arbeitsmarkt integriert sind, wurden alle Betriebe zusätzlich danach befragt, ob sie in der Zukunft planen, solche Personen zu beschäftigen. Dabei wurde unterschieden zwischen einer Einstellung auf eine Arbeitsstelle oder der Aufnahme in Ausbildung. Betriebe, die nach eigenen Angaben nicht planen, Flüchtlinge zu beschäftigen, wurden nach ihren Gründen dafür befragt.

Anhand der Antworten konnten branchen- und betriebsgrößenspezifische Aussagen über die aktuellen Zutrittschancen von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt abgeleitet werden. Die bereits erfolgte kurze Befragung erlaubte zudem Auswertungen über die Herkunftsländerstruktur des Flüchtlingszuzugs. Des Weiteren waren branchen- und größenspezifische Analysen zur künftigen Ausbildungs- und Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber der hier betrachteten Migrantengruppe Teil der Analysen.

Sie erlauben erste Aussagen über die betriebliche Integrationsbereitschaft, aber auch über Hemmnisse, die dieser Integration entgegenstehen können.

Für die qualitativen Interviews wurden Betriebe auf Basis der Befragungswelle viertes Quartal 2015 bis drittes Quartal 2016 der IAB-Stellenerhebung zufällig gezogen. Per-

sonalverantwortliche bzw. Geschäftsführer in diesen Betrieben wurden darum gebeten, an einem vertiefenden Interview zu dieser Thematik teilzunehmen. Bei Bereitschaft zum Interview, wurden von speziell geschulten Mitarbeitern des IAB face-to-face-Interviews anhand eines strukturierten Leitfadens durchgeführt.

Bei der Ziehung der Betriebe wurden verschiedene Kriterien berücksichtigt, damit ein möglichst breites Spektrum an Erfahrungen generiert werden konnte. Es wurden sowohl Kleinbetriebe (bis 49 Beschäftigte) als auch mittlere (50 bis 249 Beschäftigte) und große (mehr als 250 Beschäftigte) Betriebe in die Befragung einbezogen. Es wurde nach privatwirtschaftlichen und öffentlichen Arbeitgebern unterschieden. Die Interviews bei den Betrieben wurden regional verteilt in den Regionen um Schleswig, Hamburg, Schwerin, Landshut, Halle, Leipzig und im Gebiet Saarbrücken durchgeführt. Regional wurden somit Unternehmen in Norden, Osten, Westen und Süden Deutschlands mit Firmensitz in der Stadt und auf dem Land berücksichtigt.

Aufgrund von datenschutzrechtlichen Gründen können die Informationen, die durch die quantitative Befragung erhoben wurde, hier nicht verwendet werden. Anhand des Interviewleitfadens musste daher die Information zur Erfahrung mit Geflüchteten anhand der entsprechenden Filterfrage erneut gewonnen werden. Eine Rückkopplung zu den Ergebnissen aus der quantitativen Befragung ist nicht möglich.

2.2 Feldphase

Insgesamt wurden 112 Betriebe angeschrieben. Bei der anschließenden telefonischen Kontaktaufnahme willigten die Gesprächspartner von 36 Betrieben in ein persönliches Gespräch vor Ort ein. In diesen geführten Interviews herrschte durchweg eine offene und angenehme Atmosphäre.

Die restlichen Betriebe waren aus den unterschiedlichsten Gründen nicht zu einem Interview bereit. Gründe für die ablehnende Antwort waren unter anderem keine Zeit, nicht der richtige Ansprechpartner, sowie eine grundsätzlich Ablehnung zur Teilnahme an Interviews.

Die 36 qualitativen Interviews wurden an Hand eines halboffenen Leitfadens mit Filterfunktionen in der Zeit von Ende August 2016 bis Dezember 2016 geführt. Der halboffene Leitfaden mit verschiedenen Modulen, zu denen die Filter führten, wurde anhand der oben beschriebenen Themenkomplexe entwickelt. Die Module waren auf verschiedene mögliche Erfahrungswerte der befragten Ansprechpartner in den Betrieben mit geflüchteten Menschen abgestimmt. Es wurde die halboffene Form gewählt, um durch offen gestaltete Leitfragen einen Erzählstimulus zu generieren und dann gegebenenfalls durch immanente Nachfragen wichtige Forschungsinhalte zu erfahren.

Die Interviews variierten in ihrer zeitlichen Länge zwischen 30 Minuten und 90 Minuten. Um sozial erwünschtes Antwortverhalten bei den Gesprächspartnern zu minimieren, wurde bei allen Gesprächen die Anonymität und die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Richtlinien zugesichert.

Die Interviews wurden, soweit das Einverständnis der Befragten vorlag, audioakustisch aufgezeichnet. Wurde die audioakustische Aufzeichnung nicht genehmigt, wurde ein Protokoll des Interviews durch Mitschrift gefertigt. Die audioakustischen Aufzeichnungen wurden anschließend verschriftlicht und anonymisiert, so dass ein Rückschluss auf die konkret befragte Betriebsstätte nicht möglich ist.

Alle Mitschriften und Verschriftlichungen wurden softwaregestützt mit dem Programm MAXQDA codiert. Dazu wurde ausgehend vom Leitfaden ein Kategoriensystem, welches auf die gestellten Fragen Bezug nahm, entwickelt. Anschließend erfolgte die Zuordnung des Interviewmaterials in das Kategoriensystem. Die codierten Kategorien wurden anschließend themenzentriert für die Auswertung zusammengestellt. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse dieser Befragung kein repräsentatives oder quantifizierbares Abbild der Einstellungen und Meinungen der Betriebe in Deutschland darstellt.

3 Struktur der Experteninterviews

3.1 Interviewerleitfaden

Gemäß des Interviewleitfadens wurde der Interviewte zunächst auf den Untersuchungszweck und die Anonymität sowie Vertraulichkeit seiner Angaben (Datenschutzerklärung) hingewiesen. Die Interviews hatten zum Ziel, ein möglichst breites Meinungsbild zum Thema betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten zu erfassen. Hierfür wurde ein Interviewleitfaden entwickelt, welcher den Interviewer in die Lage versetzte, zunächst zentrale Impulse zu geben, die eine halboffene Diskussion mit den Interviewpartnern initiierten (siehe Anhang „Interviewleitfaden“).

Die Leitfragen waren prinzipiell offen gestaltet, um das ganze Spektrum der persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen des Befragten zu erfassen. Um jedoch gleichzeitig dem breiten Themenspektrum Rechnung zu tragen, wurden dem Interviewer potenzielle Nachfragen an die Hand gegeben, die situationsabhängig die Diskussion fortführten. Die entsprechenden Nachfragen hatten den Zweck, die subjektive Sichtweise der Befragten zu noch nicht angesprochenen Facetten zusätzlich in den Blick zu nehmen.

3.2 Fragebogenstruktur

Dem vorliegenden Forschungsbericht liegen die Auswertungen folgender sieben Leitfragen zugrunde, die ihrerseits wiederum in verschiedene Aspekte bzw. Themen unterteilt sind:

Frage 1: Strukturdaten, internationale Geschäftsbeziehungen und Diversity Management

Im ersten Themenkomplex geht es um die betriebliche Struktur. So wurde gefragt, ob die befragten Betriebe internationale Geschäftsbeziehungen (Export/Import, ausländische Tochterunternehmen etc.) haben, ob sie bereits über ein Diversity Management³ verfügen und wie hoch die Anzahl ihrer Mitarbeiter ist. Ferner wurde der Frage nachgegangen ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zur Belegschaft gehören.

Frage 2: Rolle von Geflüchteten (Firmenphilosophie und Personalplanung)

Die zweite Frage funktioniert zunächst als Filterfrage, die Einfluss auf den weiteren Fragebogen hat. Fünf verschiedene Ebenen von betrieblicher Erfahrung mit Geflüchteten lassen sich hierdurch unterscheiden. Zunächst lassen sich die Betriebe nach ihrer Einstellungs- oder Ausbildungsbereitschaft einteilen. Des Weiteren kann der Betrieb Erfahrungen durch konkrete Bewerber, Vorstellungsgespräche oder bereits erfolgte Einstellungen gesammelt haben, oder eben nicht.

Zugeschnitten auf den Grad der Erfahrung wurden die Firmenphilosophie sowie die bisherige Rolle der Geflüchteten im Betrieb erfragt. Es wurden Gründe für die Nichtberücksichtigung von Geflüchteten (betriebliche Gründe und andere Gründe) bzw. Gründe für die Berücksichtigung erfragt/hinterfragt.

Frage 3: Erfahrung mit Geflüchteten in Beschäftigung (Filter: Betrieb mit bereits erfolgter Einstellung von Geflüchteten)

Bei Betrieben, welche bereits Geflüchtete eingestellt haben, wurde nach der Art der Einstellung gefragt. Erfragt wurden die Aufnahmebereitschaft im Betrieb, die Zusammenarbeit mit der bestehenden Belegschaft sowie mögliche Beschäftigungsformen und Tätigkeitsfelder der Geflüchteten. Konkret ging es um positive und negative Beispiele sowie die erfolgte Form der Begleitung von Geflüchteten in seinem Integrationsprozess im Betrieb.

Die Fragen 4 bis 7 wurden allen befragten Betrieben in identischer Form vorgelegt:

Frage 4: Bedeutung der deutschen Sprache auf dem Arbeitsmarkt

Befragungen im Rahmen der IAB-Stellenerhebung zeigen, dass die deutsche Sprache eine Schlüsselqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt darstellt (Gürtzgen et al. 2017). Die Betriebe wurden deshalb in einem separaten Block zu ihrem Standpunkt in Bezug auf die Bedeutung/Notwendigkeit der deutschen Sprache in ihrem Betrieb befragt. Neben dem im Betrieb erforderlichen Sprachniveau ging es hier um

³ „Das ursprüngliche Ziel von Diversity Management war es, „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Da es soziale Vielfalt als Ressource interpretiert. [Inzwischen] ist Diversity Management inzwischen [auch] ein Instrument zur Produktivitätssteigerung von Betrieben geworden“ (Szameitat 2016). Diversity Management beschäftigt sich demnach mit der gezielten Steuerung von Vielfalt in Unternehmen. Ein Aspekt ist hierbei die kulturelle bzw. ethnische Diversität.

betriebliche Erfahrungen mit den vorhandenen Sprachkenntnissen der Geflüchteten im Betrieb, mit (potenziellen) Wegen der Geflüchteten zum Abbau sprachlicher Defizite sowie der Rolle des Betriebs an dieser Stelle.

Frage 5: Formale Qualifikationsanforderungen gegenüber Geflüchteten

Die Arbeitswelt in Deutschland ist geprägt von berufsbefähigenden formalen Abschlüssen. Zudem zeichnet sich ab, dass trotz einer hohen Bildungsorientierung der geflüchteten Menschen (Brücker et al. 2016) gerade die beruflichen Qualifikationen für den deutschen Arbeitsmarkt von vielen Betrieben als noch nicht ausreichend angesehen werden (Bähr et al. 2017).

Da gerade formale Abschlüsse im bisherigen Erwerbsleben vieler Geflüchteter keine entscheidende Rolle spielten, wurden die Betriebe schwerpunktmäßig nach ihren diesbezüglichen Anforderungen bzw. dem Umgang mit fehlenden Qualifikationen befragt. Neben einem möglichen Qualifizierungsbedarf der Geflüchteten aufgrund von fehlenden formalen Abschlüssen wurden die Betriebe explizit zu den Themen Qualifikationsermittlung, Weiterbildung, Anerkennung der Berufsabschlüsse, ausbildungsadäquate Beschäftigung, Einstellung ohne passende Qualifikation befragt.

Frage 6: Soft Skills für die Integration am Arbeitsmarkt

Neben formalen Kriterien haben sogenannte Soft Skills oftmals einen großen Stellenwert im Berufsleben. Die Betriebe wurden zur Bedeutung interkultureller Kompetenzen sowohl von Geflüchteten als auch von der bereits bestehenden Belegschaft befragt. Zusätzlich wurde die Rolle des Betriebs als Maßnahmenträger zum Aufbau interkultureller Kompetenzen sowie als interkultureller Vermittler beleuchtet.

Frage 7: Rechtliche Rahmenbedingungen

Neben den bisher erfragten Themenfeldern unterlagen gerade die gesetzlichen Bestimmungen im Kontext „Geflüchtete und Arbeitsmarkt“ in der jüngsten Zeit einem tiefgreifenden Wandel. Auch wenn sich der Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete in vielen Bereichen verbessert hat, müssen doch weiterhin eine Vielzahl an Regularien berücksichtigt werden. Der Frageblock ist an einer betrieblichen Einordnung der bestehenden gesetzlichen Regularien sowie an den (auch) daraus resultierenden Beschäftigungsformen/-möglichkeiten im Betrieb interessiert. Wie wirken die geltenden Regularien? Welche Fördermöglichkeiten zur (langfristigen) Arbeitsintegration werden genutzt? Hierbei wurden auch weiterführende (bisher noch nicht behandelte) Punkte erfragt, wie die Rolle der Residenzpflicht, des (Mindest-)Lohns sowie bestehender Initiativen zwischen Arbeitsgebern/Verbänden/Kammern vor Ort.

Aufbauend auf den sieben Leitfragen erfolgten vorstrukturierte Experteninterviews entlang der Unterscheidungsachse, welche Art von Erfahrungen mit Geflüchteten Betriebe gemacht haben. Betriebe können tägliche Erfahrungen durch bereits eingestellten Geflüchteten sammeln oder im Rahmen von Praktika bzw. Bewerbungsprozessen

(Bewerbung, Vorstellungsgespräch) zu ersten Eindrücken gekommen sein. Diese Erfahrung kann bei Betrieben unter Umständen auch dazu führen, dass sich Betriebe gegen eine vertiefende Integration von Geflüchteten in den eigenen Betriebsprozess entscheiden. Es ist jedoch auch wahrscheinlich, dass Betriebe noch keine Erfahrung mit Geflüchteten gesammelt haben.

4 Einschätzungen der Betriebe

Im Rahmen der 36 Experteninterviews wurde deutlich, dass insbesondere die letzten vier Fragen die betriebliche Erfahrung mit Geflüchteten gut abbilden. Die vorangegangenen Fragen gaben zu diesen vertiefend behandelnden Themen einen ersten Einblick. Alle hieraus ableitbaren Erkenntnisse lassen sich auch einem der folgenden vier Punkten zuordnen:

1. **Sprache:** Bedeutung der deutschen Sprache, Sprachniveau, Erfahrungen mit Sprachverständnis der Geflüchteten im Betrieb, Engagement für Geflüchtete, Engagement im Betrieb und weitere Akteure.
2. **Formale Qualifikation:** Qualifikationsanforderungen, Erfahrungen mit den vorhandenen fachlichen Qualifikationen, Qualifikationsermittlung, Weiterbildung, Anerkennung der Berufsabschlüsse, ausbildungsadäquate Beschäftigung, Einstellung ohne passende Qualifikation, Engagement für Flüchtlinge und weitere Akteure.
3. **Soft Skills:** Bedeutung interkultureller Kompetenzen (der Geflüchteten sowie der bestehenden Belegschaft), betriebliche Maßnahmen interkultureller Kompetenzen und interkulturelle Vermittler.
4. **Rolle der Institutionen:** Regularien und Fördermöglichkeiten, Fachkräftelücke, Ein-Euro-Jobs, evtl. Residenzpflicht, Lohnfrage, besondere Initiativen, Beschäftigungsformen/-möglichkeiten, langfristige Integrationen in Arbeit.

Innerhalb dieser vier Punkte wurde anhand folgender aggregierter Grundstruktur bzgl. der betrieblichen Erfahrung differenziert:

- Betriebe ohne betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten (17 Betriebe),
- Betriebe mit Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen, Praktika von Geflüchteten (11 Betriebe),
- Betriebe mit Einstellungen von Geflüchteten in ein Beschäftigungsverhältnis oder in Ausbildung (8 Betriebe).

Die gewählte Differenzierung lässt zusammenfassende Aussagen vor dem jeweiligen Erfahrungshorizont der Betriebe zu. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen diesen drei Gruppen werden jeweils in einem Zwischenfazit für die vier Kategorien Sprache, formale Qualifikation, Soft Skills und Rolle der Institutionen dargestellt. Alle direkten Zitate im folgenden Kapitel sind den Mitschriften der Interviewer entnommen.

4.1 Die Sprache als Eintrittskarte in den Betrieb

Betriebe ohne betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten

Die befragten Betriebe ohne konkrete Erfahrung mit Geflüchteten betonen die „essentielle“ Bedeutung von deutschen Sprachkenntnissen für eine potenzielle Beschäftigung in ihrem Betrieb. Mehrheitlich äußern sie, dass gerade im Verkauf (also im Kundenkontakt) sowie beim Umgang mit Maschinen und Strom (also im Sinne der Arbeitssicherheit) eine gut funktionierende Kommunikation unerlässlich ist.

Unabhängig vom Thema sieht ein Betrieb auch Einschränkungen in Bezug auf das „Sprechen, Lesen und Schreiben [...] im Bereich der deutschen Bewerber“. Im Verkauf verlangen die Befragten neben guten Deutschkenntnissen z.T. auch noch Kenntnisse in Fremdsprachen wie z.B. Englisch und/oder Französisch von ihren Bewerbern. Geringere Sprachhürden für Geflüchtete sehen Betriebe dagegen bei einfachen Tätigkeiten (Reinigungsgewerbe, Grünpflege, Bausektor).

Die Geflüchteten stehen vielfach in klarem Wettbewerb mit konkurrierenden Bewerbern mit Deutschkenntnissen. Gleichzeitig werden erforderliche Sprachkenntnisse oft bereits bei der Einstellung vorausgesetzt. Geflüchteten mit (lediglich) sprachlichen Defiziten würden zwar Chancen in einem Bewerbungsprozess eingeräumt, aber „sie müssen sich auf alle Fälle gut auf Deutsch verständigen können.“

Auch erwarten die befragten Betriebe (schon im Vorfeld) ein „sehr aktives Kümern“ der Geflüchteten, bzw. eine „Grundmotivation“. Wenn die Motivation da ist, dann sind viele der befragten Betriebe bereit, aktiv Hilfestellungen zu geben. Sie würden im entsprechenden Fall auch selbst unterstützend tätig (Lotsenfunktion, betriebsinterne Deutschkurse, finanzielle Unterstützung) bzw. dann zu den relevanten Bildungsträgern vermitteln.

Ein Betrieb, in dem Englisch Geschäftssprache ist, betonte trotzdem die Wichtigkeit der deutschen Sprache für die „soziale Integration“. Integration sei immer eine „zweiseitige Sache: Die Deutschen müssen diejenigen, die sich integrieren wollen, unterstützen, Migranten und Flüchtlinge müssen sich uns anpassen und lernen, Deutsch zu verstehen und zu sprechen.“ Denn nur durch Verständigung sei eine „dauerhafte wirkliche Integration“ möglich. „Die Flüchtlingsintegration dauert mehrere Jahre“, so ein anderer Betrieb. „Wenn ich nur an das Ost-West-Gehabe denke, was lange vorherrschte, dann wird es bei Flüchtlingen auch dauern. Je eher die deutsche Sprache beherrscht werde, desto besser.“

Betriebe mit Bewerbungen bzw. Praktikanten, aber ohne Einstellungen

Die bisher von den Betrieben ohne „konkrete“ Erfahrung dargestellten Erwartungen wiederholen sich auch bei den Betrieben, die bereits durch Bewerbungen bzw. Praktika von Geflüchteten eigene Erfahrungen mit Geflüchteten sammeln konnten. „Das A und O sind Sprachkenntnisse und nochmals Sprachkenntnisse für die Flüchtlinge.“

Auch am eigenen konkreten Beispiel wurden zum Befragungszeitpunkt die Sprachkenntnisse der Geflüchteten als nicht ausreichend angesehen. Bei einem Praktikanten eines befragten Betriebs war aus Gründen der Arbeitsplatzsicherheit eine permanente Betreuung notwendig. Ein anderer Betrieb berichtete von „ganz guten Sprachkenntnissen“ seiner beiden Praktikanten. Bei Vorstellungsgesprächen von Schweißern berichtete er: „Ihr [Geflüchtete] Deutsch ist meist auch noch nicht so weit entwickelt, so dass das Vorstellungsgespräch oft auch noch in englischer Sprache verläuft. [...] Das Bewerbungsverfahren unterscheidet sich nicht wesentlich von dem für inländische Bewerber. Der Unterschied ist der Stand der Beherrschung der deutschen Sprache.“ Ein anderer Gesprächspartner bestätigte dies: Es gibt „nahezu keine Unterschiede zwischen diesen Vorstellungsgesprächen zu den Gesprächen mit anderen Bewerbern. Letztendlich erfahre man die Wahrheit über die Eignung eines Bewerbers erst im praktischen Tun.“ Das Erlernen einer Sprache „braucht [aber] Zeit und Geduld; das geht nicht schnell.“ Aus inhaltlicher Sicht „kommt zur Umgangssprache [noch] das fachsprachliche Vokabular dazu.“

Für eine duale Ausbildung sollte für einen befragten Aus- und Fortbildungsbeauftragten einer Stadt „[...] mindestens das Sprachniveau B2 vorhanden sein. Bei der Einstiegsqualifizierung⁴ [...] müsste man schon von C1 als Ziel ausgehen.“⁵ Ein Betrieb, der sich schon am MobiPro-EU-Programm⁶ beteiligt hat, forderte „für die Ausbildung das Sprachniveau B2 aber mindestens B1. Aber auch in Bezug auf die Einstellung von Beschäftigten unterscheiden sich die zur Erledigung der Arbeit benötigten Deutschkenntnisse. Für die Einstellung als Mitarbeiter in der Fertigung und Montage fordert der Interviewte mindestens A1, besser A2.“

„Auffällig ist, dass es trotz der Vielzahl an Flüchtlingen noch kaum Bewerber gibt und unter diesen extrem wenige sind, die über passable Sprachkenntnisse verfügen“, sagte ein Niederlassungsleiter. Ein weiterer Befragter sei „schockiert, wenn er sieht, wie wenig Deutsch-Kenntnis die meisten nach über einem Jahr in Deutschland haben.“ Die erste „Euphorie“ im letzten Jahr, den Ausbildungs- und Fachkräftebedarf „auch über den Flüchtlingszuzug decken zu können, sei inzwischen einer Ernüchterung“ gewichen, sagte ein anderer Betrieb. „Man habe gemerkt, dass es so schnell dann doch nicht geht.“

⁴ Bei der über die Agentur für Arbeit (nach vorausgegangener Beratung) angebotenen Einstiegsqualifizierung, handelt es sich um ein betriebliches Langzeitpraktikum mit einer Dauer von sechs und zwölf Monaten. Das Ziel ist die Befähigung zu einer betrieblichen Ausbildung.

⁵ Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER) unterscheidet folgende drei grundlegende Level: elementare Sprachverwendung (A), selbstständige Sprachverwendung (B) und kompetente Sprachverwendung (C). Je höher die dahinter stehende Zahl ist, desto höher ist das von den Betrieben geforderte Niveau. Weiterführende Informationen zu GER unter: www.europaeischer-referenzrahmen.de

⁶ Weiterführende Informationen unter: www.thejobofmylife.de

In Bezug auf die Verantwortung sagten verschiedene Betriebe, dass für die Sprachausbildung zuerst der „Staat mit seinen Institutionen verantwortlich ist.“ Ansonsten kommt es auch auf die „Eigeninitiative der Geflüchteten“ an, so ein Befragter. Verschiedene Gesprächspartner weisen jedoch auch darauf hin, dass wenn die Notwendigkeit besteht, sich ihr Betrieb entsprechend auch engagiert und seiner sozial- und gesellschaftspolitischen Verantwortung nachkommt.

Betriebe mit Einstellungen Geflüchteter

Ein befragtes Unternehmen würde gerne, kann aber nicht mehr Geflüchtete einstellen. Die Geflüchteten sind aus seiner Sicht „nicht ausreichend auf den deutschen Arbeitsmarkt vorbereitet. Es liegt [oft] an den fehlenden Sprachkompetenzen, weniger an der Anerkennung von Qualifizierungen.“ Zum Teil kommt es zu Desillusionierung, so wird berichtet: „Grundkenntnisse in der deutschen Sprache sind Voraussetzung. Ich habe mir von der Beschäftigung dieser Klientel mehr versprochen. Das ist mir aber inzwischen alles zu müßig.“

Ein städtischer Personaler berichtete im Interview eher zurückhaltend, dass alle in Ausbildung befindlichen Geflüchteten das Sprachniveau B2 in einem Test zwar nachgewiesen haben, es aber weiterhin „an verschiedenen Grundverständnissen der deutschen Sprache mangelt, die [für die] Kommunikation bzw. Beratungsarbeit unerlässlich sind.“ Das Erlernen der neuen Sprache hängt aus der Sicht dieses Betriebs sowohl an der Häufigkeit der Nutzung der deutschen Sprache im Unternehmen als auch an der „Kommunikation in der eigenen Community der Geflüchteten“. Eine eingestellte Alleinerziehende machte so derzeit große sprachliche Fortschritte über „ihr Schulkind, welches eine Kommunikation auch in Deutsch einfordert.“ Ein Betrieb berichtete von zwei bei ihm beschäftigten Afghanen, die sich „zusätzlich zum Sprachkurs auch privat noch jemanden organisiert haben, der ihnen Deutsch lehrt.“

Ein Betrieb setzt für eine „Tätigkeit im Hausmeisterbereich Grundkenntnisse der deutschen Sprache voraus, um sie in Arbeitsgruppen integrieren zu können. Anfangs habe man sich mit den eingestellten Geflüchteten auch „mit Händen und Füßen“ verständigt. „Unter den Hausmeisterhelfern gibt es wohl einen, der nicht schreiben und lesen kann.“ Das Thema Analphabetismus bei eingestellten Geflüchteten spielte bei drei der hier befragten Betriebe eine Rolle. Sicht der Autoren muss jedoch bei dem Thema Analphabetismus beachtet werden, dass in den aktuellen Asyl-Hauptherkunftsländern in der Regel kein lateinisches Schriftsystem zur Anwendung kommt. Daher sollten fehlende Kenntnisse im Schreiben und Lesen der Deutschen Sprache nicht zwangsläufig mit Analphabetismus gleichgesetzt werden.

Auch bei den Betrieben, die aufgrund der Beschäftigung von Geflüchteten Eindrücke sammeln, gab es somit unterschiedliche Einschätzungen in Bezug auf die geforderten und tatsächlichen sprachlichen Fähigkeiten eingestellter Personen.

Ein Betrieb stellte (aus einer Kombimaßnahme aus Integrationskurs und Praktikum (KompAS) heraus) einen Syrer als Auszubildenden zum Industriemechaniker über

den betrieblichen Bedarf hinaus ein. Der Gesprächspartner sagte hier, dass der Syrer „sehr fleißig [sei] und auch wenn er noch Deutschunterricht benötigt und einmal pro Woche bekommt, ist man mit dem bisher Erreichten durchaus zufrieden.“ Vor Beginn des Praktikums hatte der Geflüchtete einen dreimonatigen Deutschkurs besucht und auch im Integrationspraktikum gab es 1,5 h Deutschkurs pro Tag im Betrieb. Die Finanzierung der Lehrkraft über die Volkshochschule erfolgt über den Landkreis.

Eine Gesprächspartnerin stellte „überwiegend auf der Helferschiene in Anlern Tätigkeiten“ ein. Für sie reichen „ein bisschen Deutsch verstehen und wiedergeben“ aus. Sie kenne Leute, die schon „sehr lange in Deutschland sind und trotzdem extrem schlecht Deutsch sprechen. Da können Flüchtlinge, die willig einen Sprachkurs absolvieren, auch integriert werden.“

Der Extremfall in der Befragung ist ein Softwarehersteller für Medizintechnik, bei dem „die Grundvoraussetzung für eine Einstellung ist, die englische Sprache fließend zu sprechen. Deutsch ist nachrangig, spielt im Unternehmen keine große Rolle.“ Dennoch sei Deutsch für die „gesellschaftliche Integration“ wichtig. „Der eingestellte Syrer spricht jetzt schon mehr Deutsch, als ein bei uns seit mehr als einem Jahr beschäftigter Italiener“, sagte die zuständige Managerin.

Zwischenfazit „Sprache als Bindeglied“

Insgesamt betonten (fast) alle Betriebe die Wichtigkeit einer gemeinsamen Sprache. Das Beherrschen der deutschen Sprache in Wort und Schrift ist Voraussetzung für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt in Deutschland.

Die geschilderten Erfahrungen mit vorhandenen Sprachkenntnissen der Geflüchteten sind bisher eher ernüchternd. Dabei sehen die Betriebe, dass dieser Aspekt nicht auf kurze Sicht zu lösen ist. Auch wenn positive Fallbeispiele existieren, zeigt sich dennoch, dass die Geflüchteten die an sie gestellten Erwartungen zum Teil nicht erfüllen.

Am Arbeitsplatz hängen die betrieblichen Erwartungen in Bezug auf die notwendigen Sprachkenntnisse von drei Dimensionen ab: Kundenkontakt, Arbeitsschutz sowie die Komplexität der Tätigkeiten. Je mehr die Person im Kundenkontakt steht, desto eher ist Deutsch notwendig. Beim Bedienen von Maschinen sowie bei wechselnden oder komplexen Tätigkeiten ist Deutsch für eine schnelle Kommunikation zu Sicherstellung reibungsloser Abläufe erforderlich. In der Regel gilt, je einfacher die Tätigkeitsinhalte sind, desto eher sind betriebliche Kompromisse in Bezug auf Deutschkenntnisse zu erwarten.

Das Erlernen einer Sprache hängt stark von der eigenen Motivation ab. Für den Geflüchteten sollte das Engagement nicht hinter dem Betriebstor enden. Auf der anderen Seite sehen die Betriebe für (schulische) Angebote zunächst den Staat in der Pflicht. Die meisten Betriebe waren jedoch auch selbst unterstützend tätig nicht zuletzt durch die Einstellung einer pädagogischen Fachkraft mit Migrationshintergrund als Betreuerin.

4.2 Die formale Qualifikation, ein Wegweiser zur Tätigkeit

Betriebe ohne betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten

Viele Betriebe weisen darauf hin, dass „aufgrund des fehlenden Kontakts zu den Geflüchteten“ eine Einschätzung ihrer formalen Qualifikation schwierig ist. Eine Befragte weiß zwar „aus der Vergangenheit, dass in Krankenhäusern durchaus syrische Ärzte beschäftigt sind.“ Jedoch führte sie weiter aus: „wie sich die Qualifikationsniveaus der Flüchtlinge aus der jüngeren Vergangenheit darstellt, kann ich nicht beurteilen.“

Verschiedene Betriebe nehmen an, dass die „Qualifikationen sehr unterschiedlich [...] sein werden, aber sehr oft so nicht eins zu eins verwertbar.“ So sucht ein Betrieb Personal mit abgeschlossener Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich und rechnet zum jetzigen Zeitpunkt „kaum mit Einsatzmöglichkeiten für Geflüchtete“.

Bei jedem Ausschreibungsverfahren einer befragten städtischen Verwaltung wird „im Rahmen des Auswahlverfahrens darauf geachtet, dass die formalen Voraussetzungen durch die Bewerber [also auch der Geflüchteten] erfüllt sind. Das bedeutet, dass die im Ausland erworbene Qualifikation überprüft wird und aufgrund dessen entschieden wird, ob der Bewerber in das weitere Auswahlverfahren mit aufgenommen wird.“ Aus der Sicht verschiedener Betriebe ist aber gerade „die Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse in Deutschland in der Regel langwierig, insbesondere wenn Zeugnisse und Nachweise fehlen.“ Für den akademischen Bereich gibt es „ja ANABIN, eine behördliche Datenbank zur Anerkennung weltweiter akademischer Abschlüsse.⁷ Dort kann man auch Einzelfälle – wohl kostenpflichtig – prüfen lassen.“

Dies führt aus der Sicht der Betriebe zur Notwendigkeit von entsprechenden Zusatzqualifizierungen oder speziellen Anpassungsfortbildungen. „Geflüchtete ohne passende Qualifikation würden genauso wenig eingestellt wie deutsche Bewerber.“ Sind die entsprechenden Nachweise oder Zeugnisse nicht vorhanden, würde ein befragter Betrieb deshalb „immer ein Praktikum vorschalten“. Andere sahen das ähnlich und „erwarten [mindestens] ein gewisses handwerkliches Geschick“ von den Bewerbern. Ein weiterer Gesprächspartner macht deutlich, dass gewisse Kenntnisse notwendig sind. So erwartete er auch von Geflüchteten „schon gärtnerische Vorkenntnisse. Der Wille oder die Motivation in diesem Bereich zu arbeiten, reiche dem Betrieb nicht.“

Es gab aber auch den Fall einer kleineren Reinigungsfirma, die für ihren Betrieb darauf hinwies, dass die „bisherigen Qualifikationen bei den Tätigkeiten im Betrieb nicht ausschlaggebend sind. Die Arbeiten können alle angelernt werden, wenn die gesundheitlichen Voraussetzungen stimmen.“

Wie bei der Sprache ergaben sich klare Unterschiede durch das von den Betrieben gesuchte Qualifikationsniveau. Differenzierter berichtete dazu ein Unternehmen zur

⁷ <http://anabin.kmk.org/anabin.html>

Herstellung von Kartonagen: „Es gibt einfache Tätigkeiten im Unternehmen, in die Geflüchtete ohne große Nachweise und nach einer kurzen Einweisung tätig werden können. In der Mehrzahl sucht das Unternehmen [aber] qualifizierte Mitarbeiter, die vielleicht über den Ausbildungspart in das Unternehmen einmünden und dann dem Unternehmen verbunden sind“. Auch dies sei eine „Chance“ für Geflüchtete.

Bei der Suche nach Maschinenführern und –helfern muss es „irgendwie handwerklich-technische Fähigkeiten beim Bewerber geben, sogenannte Schnittstellen zur angestrebten Tätigkeit.“ Ein anderer Gesprächspartner argumentiert für einen vergleichbaren Beruf: „Bei der Auswahl lieber einen Schlosser oder Mechatroniker als einen Bäcker, lieber eine Ausbildung als keine.“

Für den Personalverantwortlichen einer Stadt bestehen in seinem Einflussbereich „die geringsten Anforderungen im Bereich Müllwerker und Stadtreiniger. Der Bewerber muss einen Führerschein besitzen und er muss in der Lage sein, die Straßenschilder zu lesen.“

Allgemein schätzte ein Betrieb die Chancen auf eine berufsadäquate Beschäftigung der Geflüchteten aufgrund der „fehlenden Vergleichbarkeit“ ausländischer Abschlüsse und „bei den deutschen Ansprüchen“ als schwierig ein. Hierzu ein anderer Betrieb: „Das Unternehmen ist nicht bereit, von den Ansprüchen an Stellen und Anforderungen an Bewerber abzurücken.“ Verschiedene Betriebe äußerten hierzu jedoch die Hoffnung und Absicht, dass „wenn Flüchtlinge eingestellt würden, dann würden diese dem Bedarf entsprechend qualifiziert.“

Betriebe mit Bewerbungen bzw. Praktikanten, aber ohne Einstellungen

Die zum Ausdruck kommende Unsicherheit bezüglich der Einschätzung der formalen Qualifikation von Geflüchteten zeigte sich auch bei Betrieben, die bereits konkrete Bewerbungen von Geflüchteten hatten. Einige Betriebe nannten als Lösungsstrategie Praktika oder Probearbeitstage, in denen der Bewerber die auf ihn zukommenden Aufgaben und Anforderungen kennenlernt und im Gegenzug sich der Betrieb über den Kandidaten ein genaueres Bild machen kann. „Die Flüchtlinge erhalten am Ende des Praktikums einen Feedback-Bogen. Oftmals sind die dann gemachten Erfahrungen mit den fachlichen Qualifikationen der Flüchtlinge so, dass die Flüchtlinge beim Feedback einen so genannten Realitätsschock erhalten.“ Ein Geflüchteter hatte angegeben, dass er in seinem Heimatland als Schweißer gearbeitet hatte. Seine handwerklichen Fähigkeiten bei einer Probearbeit wiesen ihn nach Aussagen des Montageleiters „eher als unbegabt“ aus.

Von einer anderen Strategie berichtete ein Betrieb, der Zulieferer für die Duftstoffindustrie ist: „Zwar wussten wir anfangs nicht, welche Kompetenzprofile die zu uns kommenden Geflüchteten besitzen - Anfangs ist man sehr einfach vorgegangen. Aber heute gibt es ein normiertes Kompetenzfeststellungsverfahren mit der Agentur für Arbeit.“ Dabei zeigte sich bei dem Betrieb, dass „viele der Geflüchtete[n] handwerkliche Fertigkeiten“ mitbringen.

Gemeinsam machen die Betriebe die Erfahrung, dass Abschlüsse und Zeugnisse „in der Regel“ nicht vorhanden sind.⁸ „Die wenigsten Bewerber [bei uns] bringen Zeugnisse mit, die ihre Ausbildung bzw. Qualifikation wirklich belegen.“ Ein anderer Gesprächspartner sagt: „Flüchtlinge haben häufig keine Ausbildungszertifikate. Die deutsche Arbeitswelt ist aber qualifikationsgetrieben, so dass die Flüchtlinge nur dann eine Integrationschance haben, wenn sie Qualifikationsnachweise vorzuweisen haben. Falls nicht, dann kann man die Flüchtlinge wohl nicht tariflich beschäftigen. Das führt dann eher zu einfachen helfenden Tätigkeiten.“ Das richtige „Profiling“ sei hier der Schlüssel für die Beschäftigung von Geflüchteten. In diesem Zusammenhang weist ein Gesprächspartner darauf hin, dass man hier „viel Fingerspitzengefühl“ entwickeln müsse, „weil Leute oft schlimme Schicksale hinter sich haben, eher Interesse am Geldverdienen als an einer Ausbildung haben, weil sie ihre Angehörigen nachholen möchten.“ Langfristig führt aber nur eine gute Ausbildung zu einer höheren Bezahlung.

Verschiedene befragte Betriebe machen zudem die Erfahrung, dass wenn doch vorhandene Abschlüsse und Zeugnisse vorhanden sind, diese häufig nicht vollständig anerkannt werden.⁹

Betriebe mit Einstellungen Geflüchteter

Betriebe, die bereits einen Geflüchteten eingestellt haben, zeichneten ein differenziertes Bild der bestehenden Qualifikationen der Geflüchteten. So berichtete ein Referatsleiter eines städtischen Aus- und Fortbildungszentrums: „Vor der Einstellung als Auszubildender wird der normale Azubi-Test durchgeführt. Man wolle [in Absprache mit dem Personalrat] keine Benachteiligung deutscher Bewerber.“ Der Referatsleiter konnte hierbei „unterschiedliche Qualifikationen bei den Geflüchteten feststellen. Es gab Personen, die insgesamt nur drei Jahre eine Schule besucht haben, bis hin zu Personen, die im Ausland einen Hochschulabschluss erworben haben.“ Ein Betrieb berichtete, dass er sich zurzeit „an einer städtischen Initiative, einem Modell der Einstiegsqualifizierung mit Möglichkeit der Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis“ beteiligt. Ein weiterer Betrieb äußerte sich zu diesem Thema ganz ähnlich: Wenn keine Ausbildung vorliegt, ist die „Einstiegsqualifikation schon zwingend notwendig für Geflüchtete, bevor sie einen Ausbildungsplatz erhalten können.“

⁸ Die repräsentative IAB-BAMF-SOEP-Befragung kommt zu einem ähnlichen Schluss: „13 Prozent [der Geflüchteten] haben einen Hochschulabschluss erworben. Weitere [...] sechs Prozent [haben] einen beruflichen Bildungsabschluss erworben.“ (Brücker et al. (2017b) S. 136)

⁹ „Bisher hat rund ein Fünftel der befragten Geflüchteten bzw. ein Drittel der Geflüchteten mit einem im Ausland erlernten Beruf die Anerkennung der mitgebrachten beruflichen Qualifikationen beantragt. [...] Rund die Hälfte derjenigen, die einen Antrag auf Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation gestellt haben, hat bereits eine Rückmeldung zu ihrem Antrag erhalten, die in fast allen Fällen (rund 95 Prozent) mindestens eine teilweise Anerkennung beinhaltet (eine vollständige Anerkennung haben knapp ein Viertel der Befragten erhalten; eine teilweise Anerkennung 73 Prozent).“ (Brücker et al. (2017a) S. 8)

Ein Gesprächspartner machte darüber hinaus deutlich, dass „der Betreuungsaufwand für Flüchtlinge größer als für andere Auszubildende ist. Diese Leistung sieht das [befragte] Unternehmen aber als sozialen Beitrag für die Gesellschaft an. Wir trauen uns zu, die zwei bis drei Flüchtlinge zum Ausbildungsabschluss zu bringen.“ Hierzu erzählte ein anderer Betrieb von „Erfolgsgeschichten schon aus den Ausbildungsverhältnissen zusätzlich zu den gelungenen Übergängen nach der absolvierten Einstiegsqualifizierung. Drei von vier Flüchtlingen haben ihre normale Zwischenprüfung bestanden.“

Ein Geschäftsführer eines Konzernstandorts kritisierte hingegen stark die anfänglichen Aussagen [...], dass unter den Geflüchteten überwiegend gut ausgebildete und studierte Menschen sind und geht davon aus: „75 Prozent der Afghanen sind Analphabeten, 60 Prozent bei den Eritreern. Er habe ja hier im Betrieb noch die Besten abbekommen. Die haben Grundschulniveau.“¹⁰ Grundsätzlich sind die befragten Betriebe gegenüber „Bewerbern mit Migrationshintergrund positiv eingestellt, sofern sie die Anforderungen für die Ausbildung erfüllen.“

Ein Befragter berichtete von einem eingestellten Bewerber, der sich mit einem hier beglaubigten und anerkannten Ingenieursabschluss bewarb. Der Abschluss sei aus der Sicht des Gesprächspartners jedoch nicht mit den Abschlüssen hier in Deutschland vergleichbar. „Seine Arbeitsergebnisse seien jedoch gut.“

In Bezug auf Einstellungen in Beschäftigung berichteten verschiedene Betriebe über fehlende bzw. nicht aussagekräftige Nachweise bzw. Zeugnisse der angegebenen Abschlüsse und Fertigkeiten. „Wir hatten schon etliche mit Zertifikaten vor Ort, die wir so aber nicht im Betrieb gebrauchen konnten. Praktikumszeit hilft uns weiter. Der Betrieb hat ein Anforderungsprofil, wenn das funktioniert, dann ist das was auf dem Zettel steht egal.“ Ein Großbetrieb berichtete: „Wenn man von den Lebensläufen der neun Leute ausgeht [die wir beschäftigen], dann sind es alles hochqualifizierte Personen. Darunter ist ein Jurist, jemand mit Maschinenbaustudium, jemand mit Englischstudium, mit Kommunikations-, mit Mathestudium, ein Berufsoffizier, ein Selbständiger mit eigenem Laden etc. Teilweise belegen das auch Zeugnisse. Die Realität sieht aber ganz anders aus. Abschlüsse aus diesen Ländern und deren ausgeübte Tätigkeiten sind nicht vergleichbar mit deutschen Abschlüssen. Das Potential ist

¹⁰ „Das im Herkunftsland erworbene schulische und berufliche Bildungsniveau der geflüchteten Männer und Frauen in Deutschland ist stark polarisiert. [...] Es zeigt sich, dass das durchschnittliche Bildungsniveau von etwa 52 Prozent der Geflüchteten als vergleichsweise gering einzustufen ist (ISCED 0, 1 oder 2), rund 27 Prozent der Befragten weisen ein mittleres Bildungsniveau auf (ISCED 3 oder 4) und ca. elf Prozent der Geflüchteten über ein höheres Bildungsniveau im tertiären Bereich verfügen (ISCED 6, 7, 8). [...] Etwa vier Prozent der Befragten können der Gruppe der primären und weitere ca. vier Prozent der Gruppe der funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten zugerechnet werden.“ (Brücker et al. (2017a) S. 5 ff)

schon vorhanden, aber das abzurufen, ist schwierig. Das wird verdammt lange dauern.“ Ein Betrieb rechnet mit Geflüchteten als Fachkraft „eventuell in 10 bis 15 Jahren“. ¹¹

Ein weiterer Betrieb sieht dies ganz ähnlich: „Die mitgebrachten beruflichen Kenntnisse reichen hier in der Regel nicht aus. [...] Um die Masse davon auf Produktionshelferniveau zu bringen, koste es schon allerhand Engagement. Die Qualifikation zum Facharbeiter dauere Jahre und koste dann auch richtig Geld.“ Hinzu kommt, dass bestimmte Arbeitsbedingungen den Geflüchteten bisher zum Teil nicht geläufig sind. So sagt ein Betrieb: „Meist kennen diese Personen keine Montagearbeit.“ ¹²

Zwischenfazit „Formale Qualifikation“

Gilt die deutsche Sprache für die Betriebe als Grundvoraussetzung, so ergibt sich aus den (nachweisbaren) Kenntnissen und Fertigkeiten der Geflüchteten das potenzielle Einsatzgebiet. Das Tätigkeitsprofil einer Stelle definiert dabei die formalen Anforderungen an die Bewerber.

Auch wenn einige Betriebe hier durchaus positive Erfahrungen mit Geflüchteten sammeln, sehen viele in den Geflüchteten ein eher langfristig zur Verfügung stehendes Fachkräftereservoir. Die formalen Abschlüsse bei den jüngst Geflüchteten entsprechen aus Sicht der Betriebe oft noch nicht den in Deutschland geforderten Kenntnissen und Fertigkeiten. Ohne entsprechende Zusatzqualifizierungen oder spezielle Anpassungsfortbildungen ergeben sich für diese Personen (aus der Sicht der meisten befragten Betriebe) Chancen am Arbeitsmarkt lediglich im Helferbereich.

Der (potenziellen) Ausbildung von Geflüchteten wäre bzw. ist bei den meisten befragten Betrieben eine Einstiegsqualifikation vorgeschaltet. Die berufliche Qualifikationsfeststellung erfolgt bei den meisten befragten Betrieben zusätzlich über Praktika bzw. Probearbeitstage.

Bei den Betrieben – die durch bereits erfolgte Einstellungen täglich Erfahrungen in der Praxis sammeln – zeigte sich, dass fehlende Qualifikationen kurzfristig nicht ersetzt werden können. Um langfristig die Einstiegschancen der Geflüchteten in eine

¹¹ Die Ergebnisse der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe zeigen auf Basis der bis 2014 zugezogenen Geflüchteten, dass hier rund 6 Jahre nach dem Zuzug eine Beschäftigungsquote von 50 Prozent erreicht wird. Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung deutet auch für die aktuell zuziehenden Geflüchteten darauf hin, dass sich „der Integrationsverlauf ähnlich wie in der Vergangenheit vollzieht“ (Bauer et al. (2017) S. 138).

¹² Der häufig wechselnde Arbeitsort spielt im Jahr 2016 bei rund 18 Prozent aller Neueinstellungen eine Rolle (Bossler et al. 2017).

ausbildungsadäquate Beschäftigung und damit das erreichbare Lohnniveau zu erhöhen, sind langfristige Investitionsentscheidungen notwendig.¹³

4.3 Soft Skills, der Kitt in den Betrieben

Betriebe ohne betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten

Zunächst ist die generelle Eignung für den Beruf wichtig: „Jemand mit Kontaktschwierigkeiten kann man nicht bei Kunden einsetzen. Jemanden ohne räumliches Vorstellungsvermögen ist im Buchdruck falsch.“ Danach gilt: „Die Persönlichkeit zählt und wenn ein Bewerber die normalen Tugenden mitbringt, dann ist derjenige ein Kandidat für das Unternehmen.“, so ein Gesprächspartner.

Gefragt nach den Soft Skills, die für den Arbeitsmarkt generell notwendig sind, nannten Betriebe Begriffe wie: „Wille zur Arbeit, Pünktlichkeit, Fleiß, Verlässlichkeit, das Achten auf Andere, Teamfähigkeit, Toleranz, Ehrlichkeit, gegenseitige Akzeptanz des Anderen, hohe Arbeitsqualität, Wille zur Weiterbildung, Problemlösefähigkeit, Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit.“ Die hier vorgenommene Reihung entspricht dabei keiner Wertung. Mehrfach wurden die Eigenschaften Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Fleiß und Teamfähigkeit genannt.

Zum Teil berichteten Betriebe über einen „rauen Umgangston“ (z.B. im Werkstattbereich), aber auch da hätte man „geeignete Mitarbeiter, die sich als Begleiter [für Geflüchtete] in der Sache zur Verfügung stellen würden.“ Die Betriebe berichteten an dieser Stelle auch von ihren bisherigen Erfahrungen mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund: „Wir haben die Essgewohnheiten – gerade beim Ramadan – negativ erfahren.“ Ein anderer Betrieb hierzu: „Die Menschen im Betrieb, die ihre kulturellen Hintergründe pflegen wollen, werden dabei nicht unterstützt, jedoch ist es möglich mit dem jeweiligen Dienstvorgesetzten Mittel und Wege zu finden, dies zu realisieren, ohne dass die eigentliche Arbeit darunter leidet.“

Dass es Mentalitäts- bzw. Kulturunterschiede geben kann, ist allen befragten Betrieben bewusst. So berichtete ein Betrieb von seiner 8-jährigen Zusammenarbeit mit einem anderen ausländischen Betrieb. „Dort wird sehr hierarchisch gedacht und gearbeitet. Arbeiter dort brauchen ganz klare Strukturen. Während [unsere Mitarbeiter] möglichst eigenverantwortlich arbeiten und sich in und für den Betrieb einbringen, machen [die das] gar nicht. Selbst wenn sie etwas können und wissen, sagen und machen sie nichts Konstruktives, Selbstinitiiertes und Verantwortetes. Für sie bestimmt allein der Chef, das ist mühsam.“

Die Arbeitsabläufe in den Herkunftsländern sind mit denen im Zielland Deutschland unter Umständen nicht vergleichbar. „Nach einer gewissen Eingewöhnungszeit muss

¹³ Forschungsergebnisse des IAB und des DIW „sprechen dafür, dass Investitionen, die den Erwerb von Bildungsabschlüssen und den Spracherwerb unterstützen, erhebliche Erträge im Sinne einer höheren Beschäftigungswahrscheinlichkeit und von höheren Löhnen haben.“ (Bach et al. (2017) S. 30)

eine Anpassung erfolgt sein“, äußert sich hierzu ein Gesprächspartner. „Wichtig sei, dass andere Sitten nicht zu Konflikten führen. Vorrangig ist die Erledigung der Arbeit. Es ist schließlich ein Betrieb und kein Freizeithaus.“ Ein Stimme eines anderer Betrieb hierzu: „Der Mitarbeiter muss sich in den Betrieb mit seinen Abläufen einfügen.“ Ein Gesprächspartner fasste die Wichtigkeit des Themas in folgenden Worten zusammen: „Das Betriebsklima ist das höchste Gut, was wir haben.“

Betriebe mit Bewerbungen bzw. Praktikanten, aber ohne Einstellungen

„Disziplin, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit“ sind Attribute, die auch von Betrieben genannt wurden, die Erfahrungen mit Geflüchteten durch Praktika oder Bewerbungen sammeln konnten. Ganz allgemein äußert sich ein Befragter über die Situation für seinen Betrieb: „Die Zuverlässigkeit aller Bewerber in der Region, egal welcher Nation, ist sehr gering. Wir hätten viel mehr Beschäftigte, wenn der Antritt der Arbeit tatsächlich erfolgen würde. Viele scheitern dann noch in den ersten Tagen. Die Soft Skills kann man fast nur im Laufe der Beschäftigung erkennen. Man kann in die Leute nicht hineinschauen. Das trifft aber auf alle Bewerber zu.“

Eine Gesprächspartnerin war „ganz begeistert von ihrem Flüchtling. [...] Herr [S] zeigte während des Praktikums sehr viel Eigeninitiative und sehr viel Engagement, zudem zeigte er sich sehr wissbegierig - er wollte. Er hatte auch Interesse an einer Ausbildung. Die Stelle war aber leider schon anderweitig vergeben.“

Mit konkretem Bezug auf Geflüchtete berichtete ein Betrieb: „Die Lernbereitschaft bei den bisherigen Praktikanten im Unternehmen war vorhanden. Die Willigkeit, sich zu integrieren und das Interesse, sich berufsfachliche Kenntnisse zu erwerben, war bei den Flüchtlingen ausgeprägt.“ Ein anderer Betrieb berichtete: „Der [aktuelle] Jahrgang war sehr motiviert und im Umgang untereinander sehr kollegial. Das war auffallend und hat mich beeindruckt. [...] Teamfähigkeit ist immens wichtig.“ „Der [syrische] Praktikant hatte sich übrigens sehr gut in den Betrieb einbringen können. Er sei höflich, freundlich, witzig und hilfsbereit gewesen. Es war ihm nichts zu viel und er erledigte gelegentlich auch Aufgaben, die er nicht hätte machen müssen. Bei den übrigen Kollegen und Kolleginnen war er sehr beliebt.“

Ein Baubetrieb legt großen Wert auf Motivation bzw. Leistungsbereitschaft und konnte diese „bei Flüchtlingen z.T. eher feststellen als bei deutschen Bewerbern.“ Den positiven Erfahrungen wie z.B. „große Arbeitsmotivation“ stellt ein anderer Betrieb das „fehlende Verhältnis zur Pünktlichkeit“ gegenüber. Aber auch der letztgenannten Punkt wird von den Betrieben unterschiedlich gesehen. So betonte ein anderer Gesprächspartner, dass sein Praktikant „auch morgens rechtzeitig zur Arbeit erschienen“ sei. Letztlich sagte ein Betrieb: „Wichtig ist, dass jeder seine Arbeit mache und nicht auf Kosten der Anderen sein Geld bekomme. Da ist man auch recht robust und rustikal untereinander.“

Bei der Frage nach Soft Skills kamen verschiedenen Betriebe auf das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und individuellen kulturellen Traditionen zu sprechen. Zunächst

hielten verschiedenen Betriebe fest: „Kulturelle Traditionen sind keine neuen Erfahrungen, die man jetzt mit den Flüchtlingen macht.“ Aktuell ergaben sich bei verschiedenen Praktikanten für einen Betrieb „Konflikte [...] durch das Freitagsgebet, da die Teilnehmer nicht mehr zu den Deutschkursen kamen. Sie brauchten die Zeit für sich zur Vorbereitung. Die Zeit des Ramadan ist auch ein Thema. Dabei ging es um [schwere] körperlich auszuführende Tätigkeiten. In der Praktikumsphase konnte man durch Umsetzen der Flüchtlinge [auf einen anderen Arbeitsplatz] reagieren. Im Ernstfall haben wir damit aber ein Problem.“ Ein anderer Betrieb hierzu: „Auch in den Zeiten des Ramadan muss man die Auszubildenden dahingehend beobachten, dass sie bei körperlichen Anstrengungen auch fit bleiben. Das tägliche Trinken steht nicht im Widerspruch zu Fasten. Die Handwerkskammer hat auch den Kontakt zu den Imamen gesucht.“ Ein Betrieb berichtet hierzu, dass er solche Themen im Vorgespräch klärt.

Ein Betrieb, bei dem 50 Prozent der Beschäftigten einen Migrationshintergrund (Osteuropa) haben, fasste folgendes zusammen: „Es ist egal woher diese kommen und an welchen Gott sie glauben, wichtig sei, dass sie miteinander klar kommen, den Vorgesetzten akzeptieren und vor allem respektieren und ihre Arbeit machen.“ Ganz ähnlich ein weiterer: „Wenn der Eindruck beim Bewerbungsgespräch positiv ist, dann wird über einen Probetag oder eine Probezeit die persönliche Eignung abgeklärt. Das gilt für jeden, egal woher er kommt.“

Betriebe mit Einstellungen Geflüchteter

Ein Betrieb aus dem IT-Bereich berichtete von Mobbing gegenüber einem gut integrierten Flüchtling durch einen Mitarbeiter. „Man habe den Mitarbeiter daraufhin entlassen. So etwas dulde man in der Firma gar nicht.“ „Das Unternehmen ist ein Spiegelbild der Gesellschaft. [...] Es wird das Auftreten und das Verhalten der Geflüchteten schon sehr beäugt.“ Die zeigt, dass die Integrationschancen von Geflüchteten nicht nur vom Geflüchteten selbst sondern auch von der Gesellschaft abhängen.

Aus betrieblicher Sicht sind wichtige Soft Skills: „die Kardinaltugenden [ein anderer Betrieb spricht hier von „preußischen Tugenden“] wie Pünktlichkeit und Sorgfältigkeit. Das ist aber kein Problem von Flüchtlingen, sondern mittlerweile auch bei anderen Auszubildenden zu beobachten. [...] Die Flüchtlinge selbst sagen, dass bei Ihnen ein Lernprozess stattfindet, um die Bedeutung der Tugenden in Deutschland auch zu begreifen.“ Zum Thema Pünktlichkeit berichtete ein Betrieb, dass der bei ihm in Vollzeit beschäftigte Geflüchtete stets pünktlich ist. „Er will arbeiten, er macht auch mal Überstunden, wenn die Auftragslage es verlangt. Letzte Woche hat der Flüchtling die Kollegen zu sich nach Hause zum Essen eingeladen. Er wollte sich einfach mit dem Essen einmal bedanken. Dies wurde als sehr nette Geste empfunden.“

Einerseits berichtete ein Betrieb, dass für alle bei ihm Beschäftigten das Thema „Teamfähigkeit und Teamarbeit völlig neu“ war. „Erst nach Monaten äußert man sich. Man darf etwas kritisieren, ohne dass etwas passiert. Das war für die Personen neu.“ In Bezug auf Gleichberechtigung von Mann und Frau, insbesondere im Umgang mit

vorgesetzten Frauen, waren die Männer noch etwas unsicher. Aus der Sicht des Befragten blühten die beiden Damen hingegen „im Gegenteil auf, Gleichberechtigung war für sie neu.“ Ein Betrieb fragte sich hierbei, inwieweit die diesbezüglich tradierten Erfahrungen noch zu Schwierigkeiten im Arbeitsalltag führen und wie damit umgegangen werden kann.

Andererseits berichtete ein Gesprächspartner, dass er im Vorfeld zweier Einstellungen im Hausmeisterbereich ähnliche Bedenken hatte, diese sich in der Praxis jedoch nicht bestätigt haben.

Anders als bei den Betrieben, die über ihrer Erfahrungen mit Bewerbungen oder Praktikanten berichteten, berichteten die befragten Betriebe, die bereits Einstellungen vorgenommen haben, zum Thema Religion bisher nicht von Schwierigkeiten. Ein Betrieb berichtete, die bei ihm beschäftigten Geflüchteten „sind an die Einhaltung des Ramadan gebunden. Dies haben sie problemlos bewältigt, auch während der Arbeitszeit. Lediglich zur Feier des Festes zum Ende der Fastenzeit hatte man sich Freizeit erbeten, was auch gewährt wurde.“

Verschiedene Betriebe berichteten jedoch von Konfliktlinien zwischen den verschiedenen Migrantengruppen. „Mit den Jahren wird man bei den kulturellen Traditionen sensibler – zum Beispiel beim Konflikt Türken und Kurden [oder] Konflikte zwischen Schiiten und Sunniten. [...] Bei den Flüchtlingen gibt es gravierende Unterschiede nach Herkunft und Religion.“

Doch nicht nur von Konflikten und Nachteilen berichten die befragten Personalverantwortlichen: Einer berichtete, dass die Entscheidung, den Flüchtling einzustellen, von den Mitarbeitern sehr positiv aufgenommen wurde. „Ja, es ging sogar so weit, dass die Mitarbeiter sich dabei engagierten, dass der Syrer die Möglichkeit bekam, auch von der S-Bahn-Haltestelle zum Betrieb zu kommen. So wurde zum Beispiel von den Mitarbeitern ein Fahrrad aufgetrieben und Kollegen brachten ihm das Fahrradfahren bei. Für das gesamte Unternehmen war die Einstellung des syrischen Flüchtlings eine positive Erfahrung, weil das soziale Engagement der Firma sehr deutlich wurde, auch für die deutschen Mitarbeiter.“

Ein Betrieb verglich die Situation der Geflüchteten letztlich mit der veränderten Situation eines 16/17-jährigen, der frisch von der Schule nun seine Lehrlingsstelle antritt. „Auch mit Langzeitarbeitslosen sei dies vergleichbar. Man müsse da durch. Deshalb gibt es ja auch das halbe Jahr Probezeit, in dem man sich an die Arbeit und den Rhythmus gewöhnen kann.“ Ein Gesprächspartner wünschte sich, dass sich „die Flüchtlinge hier echt engagieren, sich ernsthaft bemühen etwas zu lernen. Das sei doch auch von Vorteil, wenn sie eines Tages vielleicht in ihre Herkunftsländer zurückgehen.“

Zwischenfazit „Soft Skills“

Bei der Frage nach den erwünschten Soft Skills wurden viele klassische Tugenden, wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Fleiß und Teamfähigkeit von den Betrieben genannt. Dabei betonten verschiedene Betriebe, dass sie bei Geflüchteten oftmals mit ähnlich gelagerten Problemlagen konfrontiert sind wie bei anderen Beschäftigten/Bewerbern/Auszubildenden. Die Betriebe berichteten von positiven und weniger positiven Erfahrungen mit Geflüchteten. Besonders hervorgehoben wurde bei Geflüchteten aber die hohe Arbeitsmotivation, die sie am Beginn ihrer Tätigkeit mitbringen. Schwierigkeiten gab es verstärkt beim Thema Arbeitsrhythmus und vereinzelt bei den Themen Gleichberechtigung und religiöse Essensvorschriften.

Dass für Geflüchtete aus einem Wechsel des Kulturkreises oft auch eine Schwerpunktverlagerung in Bezug auf die betrieblichen Anforderungen resultiert, ist den Betrieben nicht erst seit der Flüchtlingskrise 2015 bewusst. Die Betriebe erwarten „nach einer gewissen Eingewöhnungszeit“ jedoch, dass Mitarbeiter sich in den „Betrieb mit seinen Abläufen einfügen.“

4.4 Institutionen als Leitplanken des Handelns

Betriebe ohne betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten

Zum Teil schrecken Betriebe vor den Regularien zurück, bzw. haben sich über bestehende Fördermöglichkeiten noch nicht hinreichend informiert. „Das, was wir bisher gesehen haben, hielt uns eher davon ab, einen Flüchtling einzustellen, wenn der Betrieb es überhaupt wollte. Das wäre doch sehr viel Bürokratie.“ Ein anderer Gesprächspartner: „Möglichkeiten, die über die Arbeitsverwaltung in Bezug auf die Durchführung von Betriebspraktika bestehen, sind ggf. nicht allen Personalverantwortlichen in der Stadt bekannt sind.“ Allerdings wies der Gesprächspartner auch für sich selbst darauf hin: „Mir ist nicht bekannt, ob bereits Kammern, Verbände oder Arbeitgeber Initiativen zur Integration von Flüchtlingen laufen haben.“ Die Betriebe nennen auch andere institutionelle Gründe. So werden bei einer befragten Stadt „Praktikumsplätze und Probebeschäftigungsmaßnahmen [...] bisher aus versicherungstechnischen Gründen nicht durchgeführt.“

Die Betriebe berichten von verschiedenen Anknüpfungspunkten zur Verbesserung des Status Quo. Bei der Frage nach den institutionellen Rahmenbedingungen thematisierten mehrere Betriebe die aus ihrer Sicht bestehende Fachkräftelücke und mögliche Chancen für Flüchtlinge hieraus. „Gerade auch für unser Unternehmen, ansässig an der Peripherie des Landes, gibt es Probleme, Fachkräfte zu finden und an das Unternehmen zu binden.“ Dabei ist aus betrieblicher Sicht wichtig: „Der Status des Einzelnen muss relativ schnell geklärt werden, damit eine Chance auf Integration besteht. Ohne Bleibestatus dürfte kaum jemand eingestellt werden.“ Ein Betrieb sagte, dass „bei der Masse an Flüchtlingen alle Qualifikationsebenen in unterschiedlichem Maße bedient werden können. Allerdings gehe ich nicht davon aus, dass nur allein dadurch die Fachkräftelücke geschlossen werden kann.“ Die Gesprächspartnerin begründete dies damit, dass zum einen entweder sehr junge Menschen ohne eine Berufsausbildung oder ältere Männer ohne einen qualifizierenden Berufsabschluss – wie

er in Deutschland benötigt wird – gekommen sind. Aus diesem Grund sind für sie die bereits „bestehenden Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in jedem Fall sinnvoll.“ Ein anderer Betrieb argumentierte ähnlich und sagte: „Die Flüchtlinge, die hierher kommen mit ihren Familien und Kindern, die hier Wurzeln schlagen wollen, um die müsse man sich kümmern und nicht sich selbst überlassen wie damals zu Zeiten der Gastarbeiterwelle in Westdeutschland.“ Dabei hängen die betrieblichen Einsatzmöglichkeiten neben dem Bedarf vom Bleibestatus der Geflüchteten ab.

Verschiedene Betriebe sagten, dass die Fördermöglichkeiten für Geflüchtete durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter aus ihrer Sicht „schon in Ordnung“ sind, auch wenn sie es besser fänden, wenn „mehr im Beruf gelernt wird.“ Konkret sagte ein Betrieb: „Maßnahmen sind immer so eine Sache, das Arbeiten in der Praxis ist doch etwas anderes. Die Integration direkt in Betrieb ist besser.“

Differenziert äußerten sich die Betriebe in Bezug auf das Thema Ein-Euro-Jobs. Das Spektrum reicht von: „Jede Art von Beschäftigung ist nützlich, um dazu beizutragen, dass eine Integration in den Arbeitsmarkt gelingt“ bis hin zu: „Davon halte ich nichts, das Entgelt für die dort geleistete Arbeit ist zu gering.“ Ein Betrieb ganz ähnlich: „Vom Grundsatz finde ich es gut, aber der Anreiz [im Vergleich zu Harz IV] sollte höher sein.“

Einer der befragten Betriebe sieht keinen besonderen (Fachkräfte-)Bedarf für sich. So sagte eine Gesprächspartnerin, dass es nach ihrer Kenntnis „im Bereich Bau noch keine Fachkräftelücke“ gibt. Die Mehrheit der Betriebe sieht jedoch in den Geflüchteten ein langfristiges Potenzial, das auch zur Deckung ihrer Fachkräftelücke beiträgt. Dabei sagt ein Betrieb aber auch: „Die Lücke kann vielleicht gemindert, aber bestimmt nicht geschlossen werden.“ Neben einem generell fehlenden Bedarf gab es bei der Gruppe der hier befragten Betriebe aber auch Gründe, wie ein bereits bestehendes intensives Engagement im Bereich von Menschen mit starken Behinderungen, weshalb sich dieser Betrieb „erstmal gegen die Einstellung von Flüchtlingen entschieden“ hat.

Bei der Entlohnung äußerten sich die befragten Betriebe ohne eigene Erfahrungen sehr einstimmig. „Die Lohnfrage bei der Einstellung von Flüchtlingen ist überhaupt kein Thema. Es gibt im Unternehmen gültige Tarifverträge mit zwei Gewerkschaften. Die Flüchtlinge würden je nach Tätigkeit nach dem Tarifvertrag entlohnt werden.“ Diese Meinung bestätigte ein anderer Betrieb: „Im Unternehmen gibt es Tarifverträge, also den sogenannten Manteltarifvertrag, Betriebsvereinbarungen und den Betriebsrat. Auch Flüchtlinge würden nach dem Tarifvertrag bezahlt, in der Lohngruppe 1 beispielsweise mit 11,80 Euro/h.“ In Bezug auf die wirtschaftspolitische Diskussion einen gesonderten Mindestlohn für Geflüchtete einzuführen gilt für die Betriebe, dass „jeder für die gleiche Arbeit auch gleich bezahlt werden muss.“ Ein Betrieb sagte hierzu: „Schließlich müssen sie hier leben und haben die gleichen Kosten wie jeder andere.“

In Bezug auf die betriebliche Eigeninitiative berichtete ein Gesprächspartner: „Der Vorstand der AG hat eine Aufforderung zu positiver Gestaltung im Umgang mit der Flüchtlingsfrage abgegeben.“ Trotz dieser Offenheit spielt das Thema gerade in diesem Fall noch keine entscheidende Rolle, denn „falls das Unternehmen Personal aktiv suchen müsste, dann wäre auch das Flüchtlingsthema stärker präsent und wir hätten längst schon Kontakt zu den Institutionen aufgenommen.“

Beim Thema Wohnsitzpflicht wurden die verschiedenen Standpunkte der Befragten deutlich. Eine Wohnsitzpflicht für anerkannte Geflüchtete findet eine Gesprächspartnerin beispielsweise als „zu bestimmend, die gibt es für Deutsche ja auch nicht“, sagt sie. Für eine andere Gesprächspartnerin ist es hingegen nicht zielführend, wenn ein „Flüchtling von sich aus entscheiden kann, wohin er geht, wenn er noch keinen festen Arbeitsplatz hat.“

Betriebe mit Bewerbungen bzw. Praktikanten, aber ohne Einstellungen

Ein Betrieb sagte: „In der Regel setze ich darauf, dass bei sich bewerbenden Flüchtlingen die Arbeitserlaubnis vorliegen muss, wenn es zu einer Einstellung kommen soll.“ Vor dem Hintergrund einer potenziellen Einstellungsentscheidung bestand bei einem Betrieb der Wunsch, dass „die Anerkennungsverfahren schneller erfolgen, um über das was danach folgen kann, auch schneller Klarheit zu bekommen.“

Ganz allgemein hätte ein Betrieb im Ernstfall gerne mehr Informationen zum Thema Geflüchtete. Gerade für den Fall einer Einstellung hätte der Betrieb gerne einen „Lotsen, der sie durch sämtliche notwendige Verfahren hindurch begleitet.“

Ein Gesprächspartner wünschte sich „feste und kompetente Ansprechpartner bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern, die auch öfter als Ansprechpartner vor Ort in der Gemeinde und Flüchtlingsunterkunft sein sollten.“ Auf der anderen Seite sieht ein Interviewter „die Arbeitsagentur nur bei der Schulung ausreichender Sprachkenntnisse in der Pflicht.“ „Das Wichtigste [so ein anderer Betrieb zum Abschluss des Gesprächs] wäre für uns, dass die Papiere eindeutig gestaltet sind, dass für Arbeitgeber klar drauf steht, ob [der Geflüchtete] eine Beschäftigung aufnehmen kann und [wenn ja,] welche.“

In Bezug auf die Fachkräftediskussion verwies ein Betrieb auf die Altersstruktur der Geflüchteten. Jüngere Flüchtlinge würden an die deutsche Ausbildungswelt herangeführt. „Die anderen oftmals Älteren werden nicht die Fachkräftelücke schließen und eher in Handlangertätigkeiten [im Niedriglohnbereich] einmünden.“ Aus Sicht der befragten Betriebe haben Geflüchtete nur dann eine Integrationschance, wenn sie Qualifikationsnachweise vorweisen. Falls nicht, kann man die Geflüchteten wohl nicht tariflich beschäftigen. Das führe dann eher zu einfachen helfenden Tätigkeiten. In diesem Zusammenhang wurde auf die Bedeutung der Tariflandschaft hingewiesen.

Ein Betrieb der Arbeitnehmerüberlassung spricht von einer „Stelle mit klar definierter Aufgabe. Wenn der eingesetzte Mitarbeiter die nicht erfüllen kann, wird er aussortiert. Vielleicht nimmt die Firma etwas mehr Rücksicht [...] aber wir fordern und die Firmen

zahlen auch 100% vom vereinbarten Lohn.“ Ein anderer Betrieb forderte beim Thema Geflüchtete eine höhere Flexibilität ein: „Der Tariflohn für einfache Tätigkeiten der Chemiebranche sieht schon an die 11 Euro/h vor. [...] Die Starrheit des Tarifsystems ist eine Barriere bei der Eingliederung von Flüchtlingen in die Arbeitswelt.“ Der Betrieb erhofft sich durch eine Öffnungsklausel im Tarifrecht geringere Investitionskosten, denn: „Unter fünf Jahren haben Sie keinen Flüchtling integriert. Diese Zeit wird es dauern.“ Damit die Integration der Geflüchteten ein Erfolg wird, müssen (so ein weiterer Betrieb) alle „über ihren Schatten springen und müssen aus den eingetretenen Pfaden ausscheren.“

Zum Thema Wohnsitzpflicht äußerte sich ein Gesprächspartner wie folgt: Er hofft, dass er „mit Hilfe einer avisierten Festeinstellung nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss“ die Geflüchteten halten kann und „diese von der bundesweiten Arbeitserlaubnis keinen Gebrauch macht.“

Abschließend wies eine Gesprächspartnerin auf das „große ehrenamtliche Engagement“ in ihrem privaten und dienstlichen Umfeld hin. „Ohne dies sehe es in der Bundesrepublik erheblich schlechter mit der Betreuung und Integration von Geflüchteten aus.“

Betriebe mit Einstellungen Geflüchteter

Auch Betriebe, die bereits einen Geflüchteten eingestellt haben, zeichnen ein heterogenes Bild der bestehenden institutionellen Rahmenbedingungen. Ein Betrieb sagte: „Es gibt Probleme, aber es hat sich auch vieles im Ausländerrecht in den letzten Jahren verbessert.“ So gab es entsprechende Gesetzesanpassungen für Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive.¹⁴ Auf der anderen Seite äußerte ein Betrieb: „Die fehlende Bleibeperspektive demotiviert Flüchtlinge. [...] Besser wäre es, wenn man den Leuten erstmal eine drei bis vierjährige Perspektive gibt.“ Ein Betrieb berichtete über einen jungen Mann aus Benin, der schon ca. zwei Jahre in Deutschland lebt und seit ca. 1,5 Jahren unbefristet in der Firma beschäftigt ist, dass er sich „alle Vierteljahre bei der Ausländerbehörde melden und seinen Aufenthalt und Arbeitsgenehmigung verlängern müsse. [...] Ich muss streng darauf achten, dass ich den Ablauf der Aufenthaltsbefristung und der Arbeitserlaubnis nicht verpasse und ihn rechtzeitig wieder zur Behörde schicke. Andernfalls muss ich das Arbeitsverhältnis wieder beenden. Einmal im Jahr müsste doch reichen für jemanden, der sich hier integriert hat.“ Ganz ähnlich ein anderer Betrieb: „Zum Teil schon gut integrierte Flüchtlinge werden zum Risiko für Unternehmen, weil deren Papiere nicht zeitnah verlängert werden.“

Zum Thema Wohnsitzpflicht berichtete ein Gesprächspartner aus seiner eigenen Erfahrung. Er habe sich persönlich eingeschaltet und mit „den zuständigen Ämtern gesprochen. Wenn der Flüchtling zur Aufnahme einer Beschäftigung die Wohnung

¹⁴ Geflüchtete aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von über 50 Prozent haben eine gute Bleibeperspektive. Eine Aufenthaltsgestattung gem. § 55 Abs. 1 AsylG führt hier zum Zugang zu Integrationskursen bzw. zu den Förderinstrumenten der Arbeitsmarktpolitik.

selbst bezahlt, dann macht eine ortsferne Unterbringung keinen Sinn. Die bestehenden Verordnungen und Erlasse sind mit gesundem Menschenverstand nicht immer zu verstehen.“

Beim Thema Lohn sprach sich eine Mehrheit der befragten Betriebe gegen eine Lohndifferenzierung aus. Ein Gesprächspartner berichtete hierzu aus seinem Betrieb: „Ein Lohn unterhalb des Mindestlohns sei für die Einstellung kein Thema. Der Flüchtling soll schon anständig bezahlt werden.“ Zum betrieblichen Hintergrund: Der eingestellte Geflüchtete erhielt im vorliegenden Fall „mehr als den Mindestlohn“. Er sei „derzeit angepasst an den Gesellenlohn eines Tischlers [plus] eine Aufstockung durch das Sozialzentrum.“

Ein Betrieb zeigte sich in Bezug auf die Entlohnung der Arbeitsgelegenheiten-Teilnehmer (1-Euro-Jobs) verwundert, dass diese „Tätigkeiten mit Bezug auf das Asylbewerberleistungsgesetz mit 1,05 Euro/h und nicht [wie sonst mit] 1 Euro/h vergütet werden.“ Ein anderer Betrieb hätte (ohne dass daraus Kettenverträge entstehen) lieber „mehrere [Integrations-]Praktika nacheinander, um in mehrere Betriebe oder Branchen schnuppern zu können“. Er sieht hier die Probleme in den rechtlichen Gegebenheiten und im bürokratischen Aufwand.

Die abschließenden Wünsche der Betriebe mit Einstellungen Geflüchteter in Bezug auf die institutionellen Rahmenbedingungen sind recht vielfältig:

Ein Betrieb berichtete: „Bei der Einstellung seines [gut qualifizierten] Flüchtlings hat der Mangel an Polsterern mit zur Einstellung geführt. Es hat eine Vorrangprüfung als Hürde gegeben und wir mussten uns persönlich sehr einsetzen. Da sind viele Steps mit verschiedenen Behörden zu machen. [...] Unsere Beharrlichkeit setzte sich letztendlich durch. [...] Die Abläufe und Prozesse sind [nun aber bekannt] und laufen in Zukunft besser.“ Neben solchen Hinweisen auf entsprechende bürokratische Hürden berichteten mehrere Betriebe auch von einer vorbildlichen Zusammenarbeit mit der Agentur und der IHK. Ein Betrieb lobte explizit den guten Kontakt zum Arbeitgeberservice der Agentur.

Ein Logistikbetrieb suchte für den gewerblichen Transport Personen. Angesichts eines „Kostenaufwandes von 13.000 Euro für einen LKW-Führerschein“ vermisste der Interviewte die Unterstützungsleistung der Agenturen und Jobcenter. Er wünschte sich entsprechende Finanzierungsmodelle. Eine Interviewte aus der Zeitarbeit würde gerne mehr Geflüchtete einstellen und wünschte sich, dass „dafür die Reglementierungen in Bezug auf die Arbeitserlaubnis verringert werden und wenn möglich die Haftungsfrage in Bezug auf die Aufklärung zum Arbeitsschutz reduziert würden. In Bezug auf der Anerkennungsverfahren zeigte sich ein Betrieb „verwundert, dass das Anerkennungsverfahren noch so lange dauert und die Antragsteller so lange im Unklaren bleiben, wie es mit ihnen weitergeht und dadurch auch sehr schwer in den Arbeitsmarkt kommen.“ Er wünschte sich daher eine schnelle Entscheidung.

Zwischenfazit „Die Rolle der Institutionen“

Alle befragten Betriebe berichten, dass die Voraussetzung für die Einstellung eines Geflüchteten ein geklärtter Aufenthaltsstatus ist. Hierbei wünschten sich Betriebe, dass aufgrund der Komplexität der verschiedenen Zuwanderungsmodi aus der daraus folgenden Dokumentenvielzahl klar die Arbeiterlaubnis bzw. das Arbeitsverbot des Bewerbers hervorgeht. Insbesondere würden Betriebe nach einmal erfolgter Einstellung und guter Integration eines Geflüchteten eine Ausweitung der Verlängerungsfristen der Arbeiterlaubnis begrüßen. Verschiedene Befragte schlagen eine Verschiebung einer möglicherweise vierteljährlichen Pflicht hin zu einem Jahresrhythmus vor.

Bei der Frage nach dem Lohn zeigte sich, dass die Betriebe Geflüchtete im Rahmen ihrer tariflichen Strukturen beschäftigen (wollen). Der gesetzliche Mindestlohn stellt für alle Mitarbeiter – als auch für Geflüchtete – eine natürliche Gehaltuntergrenze dar. Eine leistungsgerechte Bezahlung unterscheidet nicht nach Nationalität. In Bezug auf Arbeitsgelegenheiten (1-Euro-Jobs) für Geflüchtete, halten verschiedene Betriebe ein praxisnahes Praktikum zum Kennenlernen der betrieblichen Wirklichkeit für ein geeignetere Integrationsinstrument.

Trotz eines verbesserten Arbeitsmarktzugangs für verschiedene Flüchtlingsgruppen berichteten die Betriebe vielfach von bürokratischen Hürden im Falle einer Einstellung von Geflüchteten. In diesem Zusammenhang wurden die bestehenden Ansprechpartner bei der Arbeitsagentur vor Ort von mehreren Betrieben sehr positiv erwähnt.

5 Fazit – und was wir daraus lernen

Bei der großen Mehrheit der befragten Unternehmen besteht eine große Bereitschaft, einen Beitrag zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu leisten. Entgegen unserer Ausgangsthese zeigen sich in Abhängigkeit vom Erfahrungshorizont der befragten Betriebe keine klaren inhaltlichen Unterschiede. Vielmehr ist das Meinungsbild über alle Betriebe in den abgefragten Themenfeldern recht eindeutig. Die Probleme und Chancen, die sich aus einer Beschäftigung ergeben werden von Betrieben ohne und mit konkreter Erfahrung ähnlich eingeschätzt. Der betriebliche „Nutzen“ bzw. die Relevanz der geschilderten Probleme hängt stark an dem zu besetzenden qualifikationsspezifischen Tätigkeitsfeld.

Als positiv wurde seitens der befragten Betriebe die Motivation zur Arbeitsaufnahme der Geflüchteten hervorgehoben. Die Hauptgründe, die einer gelingenden Integration in den Arbeitsmarkt entgegenstehen, sind: mangelnde Sprachkenntnisse, mangelnde Fachkenntnisse und bestehende kulturelle Unterschiede. Mangelnde Sprachkenntnisse wurden seitens vieler Befragter als das größte Hindernis für eine erfolgreiche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt eingeschätzt. Die Gründe hierfür sind vielschichtig.

- In deutschen Betrieben ist die Geschäftssprache Deutsch. Ein Beherrschen dieser in Wort und Schrift ist Grundvoraussetzung, um überhaupt am Arbeitsleben teilnehmen zu können. An dieser Stelle sei auch die Möglichkeit mit Kolleginnen und

Kollegen oder mit Geschäftspartnern zu kommunizieren als Aspekt der Teilnahme am Arbeitsleben genannt.

- In Deutschland genießt der Arbeitsschutz einen hohen Stellenwert. Die jeweiligen Bestimmungen müssen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erläutert und dargestellt sowie von diesen verstanden werden. Ohne das Beherrschen der deutschen Sprache ist dieser Punkt unmöglich umzusetzen.
- In vielen Berufen ist das Ablegen von Prüfungen zum Nachweis der erworbenen Qualifikation eine wesentliche Voraussetzung für das Ausüben eines Berufes des Berufes. Die Prüfungen werden in deutscher Sprache gestellt und abgelegt. Wird die Sprache nicht ausreichend beherrscht, so ist dieser Schritt in eine solide und dauerhafte Beschäftigung unmöglich.
- Die deutsche Sprache ist nicht nur der erste Schritt hin zu einer Integration in den Arbeitsmarkt, sondern auch zu einer generellen Integration in die Gesellschaft in Deutschland.

Ein weiteres großes Problemfeld bezüglich einer gelingenden Integration in den Arbeitsmarkt wurde durch befragte Betriebe und befragte Personen aus dem Öffentlichen Bereich in mangelnden Fachkenntnissen bei Geflüchteten gesehen, bzw. in deren Schwierigkeit, diese nachzuweisen.

- Oft fehlen den geflüchteten Personen Fachkenntnisse, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt unerlässlich sind oder in anderen Fällen zur Basisausstattung eines Arbeitnehmers gehören.
- In anderen Fällen wurde von Befragten berichtet, dass die Qualifikationen möglicherweise, oder sogar tatsächlich, vorhanden sind, es jedoch an Unterlagen fehlt, die das Vorhandensein verifizieren. Dies kann entweder daran liegen, dass entsprechende Papiere auf der Flucht verloren gingen, gar nicht erst mitgenommen wurden oder dass es im jeweiligen Herkunftsland nicht üblich ist, dass vorhandene beziehungsweise erworbene Qualifikationen schriftlich bestätigt werden.

Wie bereits im vorherigen Absatz beschrieben wurde, bestehen kulturelle Unterschiede zwischen Deutschland und den aktuellen Hauptherkunftsländern der Geflüchteten. Diese Unterschiede sind bei Weitem nicht nur in der Bedeutung, die Zertifikaten und Unterlagen beigemessen wird, ersichtlich. Ferner lässt sich zum Teil eine von den deutschen Standards abweichende Haltung in Bezug auf Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Genauigkeit erkennen.

Die Rolle der Behörden wird weitestgehend als positiv wahrgenommen. Insbesondere die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit wird immer wieder von Befragten lobend erwähnt. Kritisch werden die folgenden Punkte angemerkt:

- Das hohe Ausmaß an Bürokratisierung wirkt einerseits hemmend auf die Motivation der Flüchtlinge und andererseits auch hemmend auf die Einstellungsbereitschaft der Betriebe.

- Besonders oft wurde in diesem Zusammenhang das Thema unklare Bleibestatus genannt. Betriebe investieren, im Falle einer Anstellung, in die Ausbildung von Flüchtlingen. Ein unklarer Bleibestatus stellt somit ein Investitionsrisiko im Einstellungsprozess dar.
- Manchmal fühlen sich insbesondere die Betriebe ohne konkrete Erfahrungen mit Geflüchteten noch nicht ausreichend informiert. Ein fester Ansprechpartner/ein Lotse und eine gezielte Informationspolitik werden als Wunsch für den möglichen Ernstfall genannt.

Die Einschätzung bezüglich der kurzfristigen Integration in Arbeit von Flüchtlingen wird durch die befragten Betriebe in der Summe, wie aus den oben geschilderten Argumenten hervorgeht, eher kritisch gesehen, wobei das Hauptaugenmerk auf den fehlenden, beziehungsweise mangelhaften Deutschkenntnissen liegt. Fehlende oder nicht nachweisbare Qualifikationen und sozio-kulturelle Faktoren kommen in vielen Fällen noch erschwerend hinzu. All dies lässt – bezogen auf die Masse der Geflüchteten – eine zeitnahe erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt als eher unwahrscheinlich erscheinen.

Als direkte Folge lässt sich ableiten, dass die Integration in die Zivilgesellschaft einen langwierigen Prozess darstellt, da eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration maßgeblich zur individuellen gesellschaftlichen Integration beiträgt. Auch schlagen hier die genannten sozio-kulturellen Faktoren und die schlechten Kenntnisse der deutschen Sprache erneut stark zu Buche.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Grundlage einer erfolgreichen Integration das Beherrschen der Landessprache ist. Deutsche Behörden sollten Sprachkurse und ein entsprechendes Angebot noch detaillierter und vor allem verpflichtend anbieten. Je größer die kulturellen Differenzen sind, desto schwieriger ist eine erfolgreiche Integration - sowohl in den Arbeitsmarkt, als auch in die Zivilgesellschaft. Eine teilweise Anpassung zugezogener Menschen an die Sitten und Gepflogenheiten des Gastgeberlandes ist unerlässlich für eine erfolgreiche Integration. Die Qualifikationen müssen aus betrieblicher Sicht nicht nur vorhanden, sondern auch (in der Praxis) belegbar sein.

Literaturverzeichnis

Bach, Stefan; Haan, Peter; Deuverden, Kristina van; Fischer, Björn; Brücker, Herbert; Romiti, Agnese; Weber, Enzo (2017): Abschätzung von Effekten der Integration von Flüchtlingen. Kurzexpertise für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht, 477), Berlin, 38 S.

Bähr, Sebastian; Beste, Jonas; Wenzig, Claudia (2017): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im SGB II: Hemmnisse abbauen und Potenziale nutzen. (IAB-Kurzbericht, 23/2017), Nürnberg, 12 S.

Bauer, Angela; Brücker, Herbert; Romiti, Agnese; Schreyer, Franziska; Trübswetter, Parvati (2017): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und anderen Migrantinnen. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 138-140.

BMI (2018) 186.644 Asylsuchende im Jahr 2017. Pressemitteilung des Bundesministerium des Innern vom 16.1.2018, Berlin.

Bossler, Mario; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2017): Neueinstellungen im Jahr 2016: Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn. (IAB-Kurzbericht, 18/2017), Nürnberg, 8 S.

Brücker, Herbert; Fendel, Tanja; Kunert, Astrid; Mangold, Ulrike; Schupp, Jürgen; Siegert, Manuel (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland: Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. (IAB-Kurzbericht, 15/2016), Nürnberg, 12 S.

Brücker, Herbert; Rother, Nina; Schupp, Jürgen (2017a): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016. Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. (IAB-Forschungsbericht, 13/2017), Nürnberg, 90 S.

Brücker, Herbert; Seibert, Holger; Wapler Rüdiger (2017b): Qualifikation von Migrantinnen und Geflüchteten. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 136-137.

Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Rebien, Martina (2017): IAB-Stellenerhebung: Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. (IAB-Kurzbericht, 14/2017), Nürnberg, 8 S.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2018) Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration, Berichtsmonat Dezember 2017, Nürnberg.

Szameitat, Jörg (2016): Diversity Management und soziale Schließung in Betrieben in Deutschland * Ergebnisse aus Experteninterviews. IAB-Forschungsbericht * 06/2016, Nürnberg.

Anhang „Interviewleitfaden“

Intervieweinstieg

- Bedanken dafür, dass der Gesprächstermin schnell und unkompliziert möglich war.
- Kurzinformationen zum Forschungsprojekt (s. u.) und fragen, ob alles geklärt ist oder noch Informationsbedarf besteht (inhaltlich)

Orientierung für Infotext:

Die IAB-Stellenerhebung ist eine jährlich durchgeführte, bundesweite Arbeitgeberbefragung. Sie waren so freundlich, sich an einer unserer letzten Erhebungen zu beteiligen. Hierfür möchten wir uns zunächst herzlich bedanken. Im Hinblick auf die gesamtgesellschaftliche Integration von Flüchtlingen sowie die Stabilität der sozialen Sicherungssysteme ist eine möglichst frühzeitige Integration von Flüchtlingen mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von maßgeblicher Bedeutung. Im zweiten Quartal des Jahres 2016 wurde bereits in der telefonischen Befragung im Rahmen von drei Sonderfragen erhoben, inwiefern die teilnehmenden Betriebe Erfahrungen mit Personen gemacht haben, die im Zuge der starken Flüchtlingszuwanderung seit 2015 nach Deutschland gekommen sind. Um vertiefte Einblicke in die betrieblichen Erfahrungen und Einschätzungen zur Thematik zu gewinnen, sollen zusätzliche Experteninterviews mit Personalverantwortlichen oder Geschäftsführern durchgeführt werden, die Aufschluss über die betriebliche Integrationsbereitschaft, aber auch über Hemmnisse, die dieser Integration entgegenstehen können, liefern.

Die Aufzeichnung wird protokolliert und danach, spätestens jedoch nach 6 Monaten, gelöscht. Die Untersuchung dient ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken und wird umfassend anonymisiert, so dass keine Rückschlüsse von Aussagen auf Personen oder regionale Einheiten möglich sind. Auch die Veröffentlichung erfolgt nach datenschutzrechtlichen Regeln, so dass niemand erkennen kann, von welcher Person und in welchem Betrieb die Angaben gemacht wurden. Nach Abschluss des Projektes stellen wir Ihnen die gewonnenen Ergebnisse gerne zur Verfügung.

Informationen zum Gespräch und zum Gesprächsverlauf + Datenschutzerklärung:
Dauer: ca. 60 min. (bezogen auf das tatsächliche Interview, nicht auf Vor- und Nachgespräche), dies hängt jedoch vom genauen Gesprächsverlauf ab; die Fragen sind offen gehalten und es geht uns um ihre persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen, es gibt also keine falschen Antworten. Hinweis, dass man nun mit der Aufnahme beginnt.

Einstieg:
Bitte erzählen Sie vorab kurz etwas über Ihre jetzige Tätigkeit.

Leitfrage 1:
Bitte erzählen Sie zunächst etwas über den Betrieb.

Nachfragen

Wie viele Ihrer Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund?
(*nullte Generation*)

Wie viele Ihrer Beschäftigten haben eine ausländische Staatsbürgerschaft? Aus welchen Ländern kommen diese Beschäftigten?

(*alternativ: Wie viele Ihrer Beschäftigten haben eine ausländischer Nationalität oder Migrationshintergrund?*)

(*Wir nehmen jede Information, die wir bekommen können*)

Darunter Zahl: Unterscheidung in Mitarbeiter und Management?

(*ja oder nein zu Management reicht*)

Hat Ihr Betrieb geschäftliche Auslandsbeziehungen?

Betreibt Ihr Betrieb ein aktives Diversity Management?

Wenn ja, erzählen Sie bitte darüber.

Gibt es im Rahmen von Diversity Management Überlegungen, ausländische Arbeitskräfte und auch Flüchtlinge durch die Personalpolitik aktiv einzustellen?

... (nötigenfalls Erklärung): Diversity meint soziale Vielfalt. Diversity Management heißt, gezielt MitarbeiterInnen einzustellen und zusammen arbeiten zu lassen, die sich in Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Behinderung usw. unterscheiden.

(Betriebe können dies z.B. tun, wenn sie sich von gemischten Gruppen und Belegschaften eine höhere Produktivität erhoffen.)

Vielleicht kann man noch anschaulichere Beispiele geben, je nach Zeit:

Betriebe, die Diversity Management betreiben, achten häufig auf: - Umsetzung familienfreundlicher Arbeitszeiten; - Förderung von Elternzeit, auch für Männer; Chancengleichheit der Geschlechter; Chancengleichheit behinderter Menschen

- Rekrutierung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auch ohne in Deutschland anerkannten Bildungsabschluss)

Leitfrage 2:

Welche Rolle spielen Flüchtlinge in Ihrer Firmenphilosophie und Personalplanung? (Je nach Antwort entsprechendes Blatt mit evtl. Nachfragen nutzen)

Betriebe ohne Bereitschaft, keine Bewerber

Nachfragen

Welche betrieblichen Gründe sind für die Nichtberücksichtigung von Flüchtlingen ausschlaggebend?

Welche potentiellen Kontaktwege zu Flüchtlingen hat der Betrieb?

Wirkt sich die ungeklärte, rechtliche Situation der Flüchtlinge auf den Einstellungsprozess aus? (*Bleibestatus, Bleiberecht z.B. bei Ausbildung usw.*)

Welchen Einfluss haben rechtliche Rahmenbedingungen auf die Bereitschaft, Flüchtlinge im Betrieb einzubinden? (Planungssicherheit für den Betrieb)

Führen eventuell bürokratische Hürden zu einer Nichtberücksichtigung bei einer Stellenbesetzung? Wenn ja, welche?

Können Sie sich für die Zukunft Einstellungen von Flüchtlingen / Asylbewerbern vorstellen?

Welche Bedeutung haben behördliche Ansprechpartner?

Wie ist die Zusammenarbeit mit den AA und/oder Jobcenter?

Wie ist die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt?

Weiter mit Leitfrage 4

Leitfrage 2:

Welche Rolle spielen Flüchtlinge in Ihrer Firmenphilosophie und Personalplanung? (Je nach Antwort entsprechendes Blatt mit evtl. Nachfragen nutzen)

Betriebe ohne Bereitschaft, mit Bewerbern

Nachfragen

Welche betrieblichen Gründe sind für die Nichtberücksichtigung von Flüchtlingen ausschlaggebend?

Welche anderen Gründe gibt es, dass Sie keine Flüchtlinge berücksichtigen möchten?

Welche potentiellen Kontaktwege zu Flüchtlingen hat der Betrieb?

Wirkt sich die ungeklärte, rechtliche Situation der Flüchtlinge auf den Einstellungsprozess aus?

(Bleibestatus, Bleiberecht z.B. bei Ausbildung usw.)

Welchen Einfluss haben rechtliche Rahmenbedingungen auf die Bereitschaft, Flüchtlinge im Betrieb einzubinden?

(Planungssicherheit für den Betrieb)

Führen eventuell bürokratische Hürden zu einer Nichtberücksichtigung bei einer Stellenbesetzung? Wenn ja, welche?

Wie sind Ihre Erfahrungen mit Bewerbungen von Flüchtlingen?
(Unterschiede zu anderen Bewerbungen usw.)

Können Sie sich für die Zukunft Einstellungen von Flüchtlingen/Asylbewerbern vorstellen?

Welche Bedeutung haben behördliche Ansprechpartner?

Wie ist die Zusammenarbeit mit den AA und/oder Jobcenter?

Wie ist die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt?

Weiter mit Leitfrage 4

Leitfrage 2:

Welche Rolle spielen Flüchtlinge in Ihrer Firmenphilosophie und Personalplanung? (Je nach Antwort entsprechendes Blatt mit evtl. Nachfragen nutzen)

Betriebe mit Bereitschaft ohne Bewerber

Nachfragen

Welche betrieblichen Gründe sind für die Berücksichtigung von Flüchtlingen ausschlaggebend?

Welche potentiellen Kontaktwege zu Flüchtlingen hat der Betrieb?

Wirkt sich die ungeklärte, rechtliche Situation der Flüchtlinge auf den Einstellungsprozess aus?

(Bleibestatus, Bleiberecht z.B. bei Ausbildung usw.)

Welchen Einfluss haben rechtliche Rahmenbedingungen auf die Bereitschaft, Flüchtlinge im Betrieb zu berücksichtigen?

(Planungssicherheit für den Betrieb)

Wenn Sie Bewerber hätten, welche bürokratischen Hürden würden Sie sehen?

Was sind Ihre Vermutungen, weshalb es keine Bewerber gibt?

Welche Bedeutung haben behördliche Ansprechpartner?

Wie ist die Zusammenarbeit mit den AA und/oder Jobcenter?

Wie ist die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt?

Weiter mit Leitfrage 4

Leitfrage 2:

Welche Rolle spielen Flüchtlinge in Ihrer Firmenphilosophie und Personalplanung? (Je nach Antwort entsprechendes Blatt mit evtl. Nachfragen nutzen)

Betriebe mit Bewerbungsprozess
(Bewerbung und oder Vorstellungsgespräch)

Nachfragen

Welche betrieblichen Gründe sind für die Berücksichtigung von Flüchtlingen ausschlaggebend?

Welche potentiellen Kontaktwege zu Flüchtlingen hat der Betrieb?

Wirkt sich die ungeklärte, rechtliche Situation der Flüchtlinge auf den Einstellungsprozess aus?

(Bleibestatus, Bleiberecht z.B. bei Ausbildung usw.)

Welchen Einfluss haben rechtliche Rahmenbedingungen auf die Bereitschaft, Flüchtlinge im Betrieb einzubinden?

(Planungssicherheit für den Betrieb)

Führen eventuell bürokratische Hürden zu einer Nichtberücksichtigung bei einer Stellenbesetzung? Wenn ja, welche?

Ist mit dem Einstellungsprozess ein finanzieller Mehraufwand verbunden? Wenn ja, welcher? (finanzielle Unterstützung?)

Wie sind Ihre Erfahrungen mit Bewerbungen und evtl. Vorstellungsgesprächen von Flüchtlingen? (Unterschiede zu anderen Bewerbungen usw.)

Was sprach letztendlich gegen eine Einstellung von Flüchtlingen auf freie Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze? (Frage situationsangemessen stellen)

Können Sie sich auch für die Zukunft Einstellungen von Flüchtlingen/Asylbewerbern vorstellen?

Welche Bedeutung haben behördliche Ansprechpartner?

Wie ist die Zusammenarbeit mit den AA und/oder Jobcenter?

Wie ist die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt?

Weiter mit Leitfrage 4

Leitfrage 2:

Welche Rolle spielen Flüchtlinge in Ihrer Firmenphilosophie und Personalplanung? (Je nach Antwort entsprechendes Blatt mit evtl. Nachfragen nutzen)

Betriebe mit Einstellung

Nachfragen

Welche betrieblichen Gründe sind für die Einstellung von Flüchtlingen ausschlaggebend?

Welche potentiellen Kontaktwege zu Flüchtlingen hat der Betrieb?

Wie wirkt sich die ungeklärte, rechtliche Situation der Flüchtlinge auf den Einstellungsprozess aus?

(Bleibestatus, Bleiberecht z.B. bei Ausbildung usw.)

Welchen Einfluss haben rechtliche Rahmenbedingungen auf die Bereitschaft, Flüchtlinge im Betrieb einzubinden?

(Planungssicherheit für den Betrieb)

Führen eventuell bürokratische Hürden zu einer Nichtberücksichtigung bei einer Stellenbesetzung? Wenn ja, welche?

Ist mit dem Einstellungsprozess ein finanzieller Mehraufwand verbunden? Wenn ja, welcher? (finanzielle Unterstützung?)

Wie sind Ihre Erfahrungen mit Bewerbungen und evtl. Vorstellungsgesprächen von Flüchtlingen? (Unterschiede zu anderen Bewerbungen usw., Kontaktaufnahme, Art der Bewerbung, größte Hürde)

Können Sie sich auch für die Zukunft Einstellungen von Flüchtlingen/Asylbewerbern vorstellen?

Welche Bedeutung haben behördliche Ansprechpartner?

Wie ist die Zusammenarbeit mit den AA und/oder Jobcenter?

Wie ist die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt?

Nur für Betrieb mit Einstellungen

Leitfrage 3:

Welche Erfahrungen hat der Betrieb mit eingestellten (beschäftigten) Flüchtlingen?

Nachfragen

Welche Arten der Einstellung wurden vorgenommen?
(Arbeit, Praktikum, Ausbildung)

Welche Erfolgsgeschichten können Sie berichten?

Welche Misserfolge gab es?

Welche Maßnahmen und Überlegungen gibt es in Ihrem Betrieb mit dem Ziel, Flüchtlinge zu integrieren?

Gibt es in Ihrem Betrieb Coaches bzw. Unterstützungsleistungen für Flüchtlinge?
Wenn ja, welche?

Wie wurde die Entscheidung, Flüchtlinge einzustellen, aufgenommen? (Hintergründe für eine evtl. grundsätzlich reservierte Haltung erfragen)

Berichten Sie mir doch bitte von Erfahrungen mit Teams/ Arbeitsgruppen/ Abteilungen im Betrieb, in denen bereits Beschäftigte mit neu eingestellten Flüchtlingen zusammenarbeiten. Was sind aus Ihrer Sicht die Vor- und Nachteile von solchen gemischten Teams?

Fühlten Sie sich bei der Einstellung durch eine gemeinsame Initiative Bsp. des Landes, Verbände etc. zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung animiert?

Welche Beschäftigungsformen gibt es bei Ihnen im Betrieb für Flüchtlinge?

In welchen Tätigkeitsfeldern sind Flüchtlinge bei Ihnen beschäftigt?

Alle Betriebe

Leitfrage 4:

Welchen Einfluss hat Ihrer Meinung nach die Beherrschung der deutschen Sprache bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt?

Nachfragen

Wie wichtig ist die Beherrschung der deutschen Sprache für Sie im Betrieb?

Welches Sprachniveau müssen Flüchtlinge beherrschen?

Wie sind Ihre Erfahrungen mit dem Sprachverständnis bei den Flüchtlingen?

Was kann und sollte der Flüchtling selbst tun?

Inwieweit engagiert sich Ihr Betrieb in diesem Zusammenhang?

Beteiligt sich Ihr Betrieb an berufsbezogenen Sprachkursen?

Gibt es Angebote im Betrieb? (Frage situationsangemessen stellen)

Was könnte Ihr Betrieb tun, was sollte Ihr Betrieb tun?

Welche anderen Akteure spielen in diesem Feld eine Rolle? Sollten eine Rolle spielen?

**Leitfrage 5:
Wie schätzen Sie die Qualifikationen der Flüchtlinge ein?**

Nachfragen

Welche Rolle spielen Abschlüsse, Qualifikationen und Berufserfahrungen der Flüchtlinge für den Betrieb? (Abschlüsse: hier behauptete)

Wie sind Ihre Erfahrungen mit den vorhandenen fachlichen Qualifikationen der Flüchtlinge? (Was benötigen Sie und was bekommen Sie?)

Wie beurteilen Sie, welche Qualifikationen der Bewerber mitbringt?

Bieten Sie Praktikumsplätze oder Probebeschäftigung an; um die Qualifikation zu testen oder auch „Schnuppertage“, um die betriebliche Realität zu zeigen und die vorhandene Qualifikation festzustellen. (Frage situationsangemessen stellen)

Wie gut kann – nach Ihrer Erfahrung – durch ausländische Bildungsabschlüsse erworbenes Wissen im Betrieb eingesetzt werden?

Welche Wege zur Gewinnung der benötigten Qualifikation sind möglich? und welche halten Sie für sinnvoll und zielführend?

Bieten Sie den eingestellten Flüchtlingen Qualifikationsmaßnahmen an, wenn ja, welche? (Frage situationsangemessen stellen)

Was kann und sollte der Flüchtling selbst tun?

Wie sind Ihre Erfahrungen mit der Anerkennung der Berufsabschlüsse von Flüchtlingen und welche Schwierigkeiten haben sich dabei ergeben?

Wie sehen Sie die Möglichkeit der ausbildungsadäquaten Beschäftigung von Flüchtlingen? (Welche Gründe dafür, dagegen, individuell?)

Können Flüchtlinge im erlernten Beruf beschäftigt werden?

Stellen Sie auch Flüchtlinge ohne passende Qualifikation ein?

Welche anderen Akteure spielen in diesem Feld eine Rolle / sollten eine Rolle spielen?

Leitfrage 6:

Welche „Soft Skills“ sind für die Integration in den Arbeitsmarkt aus Ihrer Sicht wichtig? (allgemein nicht nur auf Flüchtlinge bezogen)

Nachfragen

Soft Skills haben einen großen Stellenwert für den Einstellungsprozess – Was erwarten Sie von den Flüchtlingen?

Welche Bedeutung haben interkulturelle Kompetenzen?

- der Bewerber
- des Betriebes
- der Mitarbeiter

Welche Rolle spielen kulturelle Traditionen der einzelnen Gruppen, z.B. Feiertage, Essgewohnheiten im Betrieb?

Gibt es in Ihrem Betrieb Maßnahmen zur Förderung interkultureller Kompetenzen? (Frage situationsangemessen stellen)

Wie sehen Sie eine Beteiligung von interkulturellen Vermittlern?

**Leitfrage 7:
Wie beurteilen Sie die Regularien und Fördermöglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen?**

Nachfragen

Können Flüchtlinge die Fachkräftelücke schließen?

Wie bewerten Sie bestehende Maßnahmen zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen?

Halten Sie Ein-Euro-Jobs für die Integration von Flüchtlingen für hilfreich?

Wie beurteilen Sie die evtl. Wohnsitzpflicht in Bezug auf die Einstellungspraxis?

Wie beurteilen Sie die Lohnfrage bei der Einstellung von Flüchtlingen? Siehe z.B. Mindestlohn

Inwieweit gibt es besondere Initiativen zur Integration für Flüchtlinge von Arbeitgebern/ Verbänden / Kammern vor Ort?

Was sind aus Ihrer Sicht Beschäftigungsformen/-möglichkeiten für Flüchtlinge; auch vor dem Hintergrund einer späteren regulären Beschäftigung?

Was führt aus Ihrer Sicht zu langfristigen Integrationen in Arbeit?

Was würden Sie sich wünschen?

Ausleitungsfrage

Wir haben ja jetzt schon einiges besprochen, aber – gibt es von Ihrer Seite noch etwas, was Ihnen wichtig ist, was bisher im Interview aber noch nicht zur Sprache gekommen ist?

Herzlichen Dank für das Gespräch und dafür, dass Sie sich die Zeit dafür genommen haben!

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
6/2017	Konle-Seidl, R. Lüdeke, B.	What harmonised and registered unemployment rates do not tell	7/17
7/2017	Bellman, L. Bossler, M. Dummert, S. Ostmeier, E.	Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe	7/17
8/2017	Haas, A. Janser, M.	Integration regionaler Daten zu Flucht/Asyl/Migration in die SGB-II-Typisierung	8/17
9/2017	Berge, P. Kaimer, S. Copestake, S. Eberle, J. Klosterhuber, W.	Arbeitsmarktspiegel – Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 4)	8/17
10/2017	Achatz, J. Gundert, S.	Arbeitsqualität und Jobsuche von erwerbstätigen Grundsicherungsbeziehern	8/17
11/2017	Blien, U. Hirschenauer, F.	Vergleichstypen 2018 – Aktualisierung der SGB-III_Typisierung	8/17
12/2017	Hofmann, B. Stephan, G. Stöhr, S.	Die Flexibilisierung des Abschlusszeitpunktes der Eingliederungsvereinbarung im SGB III	9/17
13/2017	Brücker, H. Rother, N. Schupp, J.	IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016	9/17
14/2017	Kupka, P.	Psychisch Kranke im SGB II: Situation und Betreuung	10/17
15/2017	Bellmann, L.	Chancen und Risiken der Digitalisierung für ältere Produktionsarbeiter	12/17
16/2017	Müller, S. Dettmann, E. Fackler, D. Neuschäffer, G. Slavtchev, V. Leber, U. Schwengler, B.	Produktivitätsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland und mögliche Erklärungsfaktoren	12/17
1/2018	vom Berge, P. Kaimer, S. Copestake, S. Eberele, J. Klosterhuber, W.	Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 5)	3/18

Stand: 12.03.2018

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 2/2018

2. Mai 2018

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Martin Schludi, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Renate Martin

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0218.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Alexander Kubis

Telefon 0911.179 8978

E-Mail Alexander.Kubis@iab.de