



## Abschlussbericht

Befragung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Thüringen

# Impressum

## Herausgeber:

IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH  
Roswitha Weitz  
Lossiusstraße 1  
99094 Erfurt  
info@iw-thueringen.de  
www.iw-thueringen.de

Förderkennzeichen: 323-9057-TH-2015000006-05

## Autorinnen:

Annika Schalast, Mandy Seidel

## Layout:

Annika Schalast

## Druck:

Design & Werbung  
Diplom-Designer Bernd Wudtke  
Karl-Marx-Straße 24  
99765 Heringen/Helme OT Uthleben

## Auflage:

500 Exemplare  
Stand Juli 2018

Alle Rechte vorbehalten ©2018



Die Publikation wurde mit höchster Sorgfalt bearbeitet. Die Aussagen beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Korrektheit, Vollständigkeit oder Aktualität wir allerdings keine Gewähr übernehmen.

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Aus förderrechtlichen Gründen und um Barrierefreiheit zu garantieren, berücksichtigen wir in dieser Publikation den Genderaspekt sprachlich, indem wir die weibliche und männliche Sprachform verwenden. Wo möglich, setzen wir neutrale Begriffe ein.

Wir weisen darauf hin, dass wir trotz des Verzichts auf Gender-Gap oder \* ausdrücklich auch jene Personen einschließen, die sich sozial und/oder biologisch jenseits der binären Geschlechterkategorien positionieren.



In Kooperation mit:



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

# Abschlussbericht

Befragung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Thüringen

# Inhalt

1 Einleitung	5
2 Auswertung	6
2.1 Struktur der befragten Unternehmen	6
2.2 Stimmungsbild zum Thema Geflüchtete	8
2.3 Beschäftigungserfahrungen der befragten Unternehmen	10
2.4 Ursachen für Nichtbeschäftigung	15
2.5 Hürden im Integrationsprozess	16
2.6 Von Unternehmen geforderte staatliche Maßnahmen	17
2.7 Auswirkung von Zuwanderung	18
3 Gesamtbewertung der Unternehmen	19
4 Resümee	20
5 Methodische Hinweise	21

# 1 Einleitung

In den letzten drei Jahren kamen weit über 1 Millionen Menschen - vor allem aus Syrien, Afghanistan, Irak und Albanien - nach Deutschland, um hier Asyl zu beantragen. Auf Thüringen entfielen in diesem Zeitraum rund 35.000 Asylanträge.

Nicht jeder der Asylbewerber wurde als Schutzberechtigter anerkannt, dennoch haben mittlerweile viele Menschen einen Schutzstatus erhalten und dürfen in Deutschland bleiben. Ihre Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt ist damit gegenwärtig und künftig eine zentrale Aufgabe aller. Unternehmen kommt dabei eine Schlüsselrolle zu, stellt doch die Einmündung in eine Beschäftigung für Geflüchtete ein wesentlicher Schritt in Richtung gesellschaftlicher Teilhabe dar.

Die Arbeitsmarktintegration kann dabei allerdings mit vielen Herausforderungen verbunden sein und sich oftmals als langwieriger Prozess für alle Beteiligten gestalten. Sprachliche Hürden, kulturelle Unterschiede, nicht anerkannte fachliche Qualifikationen oder ein unsicherer Aufenthalt sind nur einige zu nennende Schlagworte, die Unternehmen, Geflüchteten und Belegschaften den Weg in eine erfolgreiche Beschäftigung erschweren können.

Wie Unternehmen die Situation tatsächlich einschätzen und welche Erfahrungen sie gemacht haben, untersuchte die "Befragung zur Situation und Zukunft von Geflüchteten auf dem Thüringer Arbeitsmarkt, die zwischen 2016 und 2018 jährlich durch die IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH durchgeführt wurde.<sup>1</sup>

Vorliegender Abschlussbericht zieht neben der Vorstellung zentraler Ergebnisse des aktuellen Befragungsjahres 2018 eine Gesamtbilanz und beleuchtet die Entwicklungen der letzten drei Jahre. Schwerpunkte sind dabei u. a.:

- die allgemeine Einstellung der Unternehmen zum Thema Zuwanderung und Geflüchtete
- die Bereitschaft der Unternehmen, Geflüchtete zu beschäftigen einschließlich Qualifikationsebenen
- die Zufriedenheit der Unternehmen mit der Arbeitsleistung eingestellter Geflüchteter
- die Unterstützungsleistungen der Unternehmen bei der Beschäftigung
- die Gründe der Nichtbeschäftigung von Geflüchteten
- die Hürden im betrieblichen Integrationsprozess
- die notwendigen weiteren Maßnahmen zur Unterstützung der Beschäftigung von Geflüchteten aus Sicht der Unternehmen

Die Befragungen sind Bestandteil der Arbeit des Projektes Servicestelle Vielfalt *unternehmen*, angesiedelt bei der IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH. Das Projekt gehört zum IQ Netzwerk Thüringen, das vom Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. koordiniert wird und gegenwärtig 20 Teilprojekte umfasst. Das IQ Netzwerk in Thüringen ist Teil des Förderprogramms "Integration durch Qualifizierung (IQ)". Bundesweit arbeiten seit 2005 insgesamt 16 Landesnetzwerke an der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund. Unterstützt werden die Landesnetzwerke durch fünf thematische Fachstellen.

Informationen zu IQ Thüringen sowie zu Vortrags- und Workshop-Angeboten gibt es unter [www.iq-thueringen.de](http://www.iq-thueringen.de) sowie [www.iq-thueringen.de/iq-themenreihe](http://www.iq-thueringen.de/iq-themenreihe).

---

<sup>1</sup>Methodische und inhaltliche Hinweise zu den Befragungen finden sich auf Seite 21.

## 2 Auswertung

### 2.1 Struktur der befragten Unternehmen

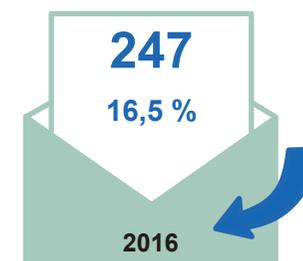
An vorliegender Befragung beteiligten sich im Zeitraum vom 8. März bis 13. April 2018 insgesamt 190 Unternehmen mit knapp 26.000 Beschäftigten. Erhebungsinstrument war ein standardisierter schriftlicher Fragebogen, der an 1.500 Thüringer Unternehmen postalisch versendet wurde. Alle per E-Mail, Fax oder Post zurückgesendeten Fragebögen waren verwertbar und gingen in die Auswertung ein. Die Rücklaufquote beträgt 12,7 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen (2017 = 10,6 %). Insgesamt konnte in allen drei Befragungsrunden jeweils eine Rücklaufquote von über 10 % erzielt werden.

#### Regionale Verteilung der teilnehmenden Unternehmen



#### Rücklauf

(absolute Zahlen und Anteil in %)



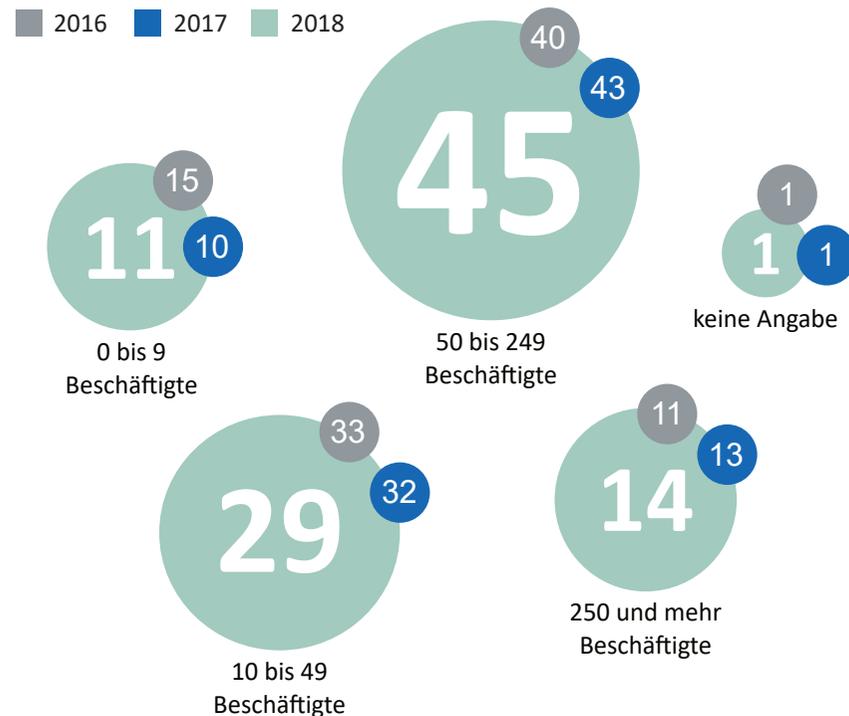
Der Befragungsverteiler setzte sich aus Unternehmen der Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie aus Adressen verschiedener frei zugänglicher Online-Datenbanken zusammen. Es wurde darauf geachtet, möglichst alle Wirtschaftsbranchen, Betriebsgrößenklassen und Regionen Thüringens einzubeziehen.

Von den 190 Unternehmen, die sich an der dritten Befragungsrunde beteiligten, kommt die überwiegende Mehrheit aus Mittel- (33 %) und Ostthüringen (32 %). Darauf folgen Südwestthüringen mit 21 % und Nordthüringen mit 13 %.

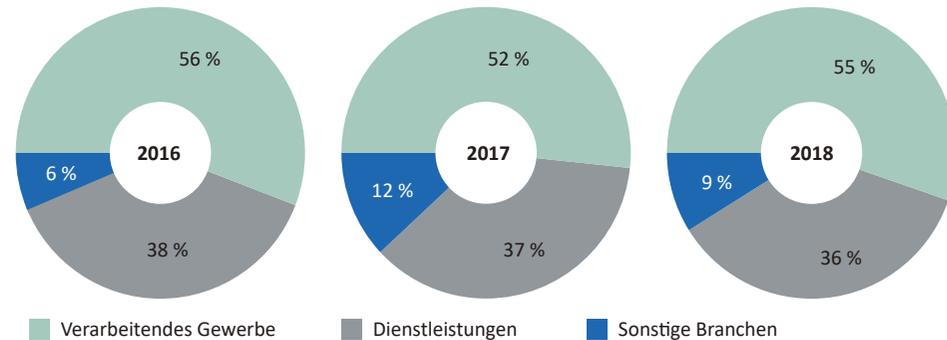
Eine ähnliche regionale Verteilung lässt sich auch für die Befragungsjahre 2016 und 2017 festhalten. Auch da kam jeweils ca. ein Drittel des Rücklaufes von Unternehmen aus den Regionen Mittel- und Ostthüringen.

Auch in diesem Jahr haben sich Unternehmen unterschiedlichster Branchen beteiligt. Mit einem Anteil von 55 % lässt sich über die Hälfte der Befragten im aktuellen Befragungsjahr dem Verarbeitenden Gewerbe zuordnen. Ein gutes Drittel (36 %) ist im Dienstleistungsbereich tätig und 9 % in sonstigen Branchen. Im Bereich der sonstigen Branchen überwiegen dabei die Energie- und Abwasserversorgung (5 %) sowie das Baugewerbe (3 %). Dieses Ergebnis entspricht dem Trend der vergangenen beiden Befragungsrunden (siehe Abbildung rechts).

#### Betriebsgrößenklassen (Anteil in %)



#### Branchenverteilung der teilnehmenden Unternehmen



Ein Blick auf die Betriebsgrößenstruktur der befragten Unternehmen zeigt, dass sich im aktuellen Befragungsjahr 2018 mit 85 Teilnehmenden überwiegend mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten beteiligt haben. Diese Gruppe macht mit einem Anteil von 45 % fast die Hälfte aller Befragten aus. Darauf folgen 56 kleine Betriebe mit einem Anteil von 29 % sowie 27 große Unternehmen mit 14 %. Daneben beteiligten sich 20 Kleinstunternehmen mit 0 bis 9 Beschäftigten, deren Anteil 11 % beträgt.

Im Vergleich zu den vorherigen Befragungsjahren lässt sich insgesamt eine leichte Verschiebung zwischen der Beteiligung von kleinen und großen Unternehmen feststellen. So hat die Zahl der Kleinst- und Kleinunternehmen (0-49 Beschäftigte) leicht abgenommen, die Zahl der mittleren und großen Unternehmen (> 50 Beschäftigte) ist dagegen gestiegen.

#### Hoher Personalbedarf

- In allen drei Befragungsrunden gaben jeweils rund **zwei Drittel** der Unternehmen an, in den kommenden zwei Jahren Personal einstellen zu wollen.



## 2.2 Stimmungsbild zum Thema Geflüchtete

### Einschätzungen der teilnehmenden Unternehmen



Knapp ein Drittel der Befragten stimmt der Aussage, dass Geflüchtete die Wirtschaft belasten, zu oder eher zu. Wiederum 65 % stimmen weniger oder nicht zu. Keine Angabe machen 3 %.

Die Einschätzung der Befragten hat sich im Vergleich zu den beiden Vorjahren kaum geändert.



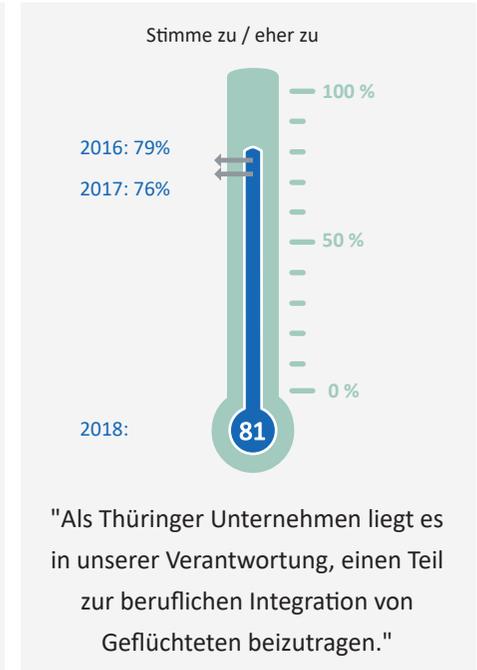
Weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen (42 %) sind der Meinung, dass die Zuwanderung den Fachkräfteengpass abmildern kann.

Ein Vergleich zu den Vorjahren zeigt, dass die Zustimmung zur Aussage über die Befragungsjahre kontinuierlich abgenommen hat. Im Jahr 2016 lag der Zustimmungswert noch bei 50 %.



Knapp die Hälfte der Befragten sieht Geflüchtete als gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gewinn.

Auch hier ist die Zustimmung zur Aussage über die Befragungsjahre gesunken. So stimmten im Jahr 2016 noch 61 % der Befragten der Aussage zu oder eher zu.



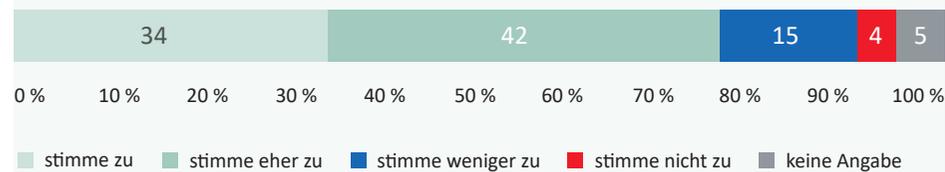
Die befragten Unternehmen sehen es mit 81 % überwiegend in ihrer eigenen Verantwortung, einen Teil zur beruflichen Integration beizutragen und diese mitzugestalten. 18 % stimmen der Aussage (eher) nicht zu.

Über den Befragungszeitraum hinweg ist der Anteil derer, die der Aussage zustimmen/ eher zustimmen angestiegen.

Neben den sich in den Befragungsjahren wiederholenden Aussagen, wurden die Unternehmen 2018 gebeten, Einschätzungen hinsichtlich zwei weiterer Aussagen vorzunehmen. Bei beiden Aussagen beziehen die Betriebe deutlich Stellung.

#### Weitere Einschätzungen der Unternehmen 2018 (Anteil in %)

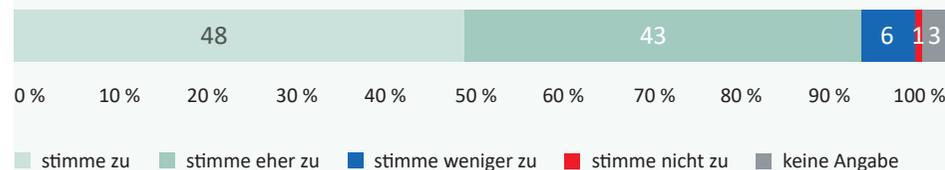
"Bürokratie und Aufenthaltsrecht erschweren die Beschäftigung von Geflüchteten."



Rund 76 % stimmen der Aussage zu bzw. eher zu, dass Bürokratie und Aufenthaltsrecht die Beschäftigung von Geflüchteten gegenwärtig erschweren. Eine andere Meinung vertreten lediglich 19 % der Unternehmen, die weniger bzw. gar nicht zustimmen.

#### Weitere Einschätzungen der Unternehmen 2018 (Anteil in %)

"Die Unterschiede zwischen den mitgebrachten Qualifikationen der Geflüchteten und den benötigten Arbeitsmarktanforderungen in Deutschland sind groß."



Eine noch klarere Zustimmung erzielt die These, dass die Unterschiede zwischen den mitgebrachten Qualifikationen der Geflüchteten und den benötigten Arbeitsmarktanforderungen in Deutschland groß sind. 91 % der Betriebe stimmen hier eher oder voll zu. Eine ablehnende Einschätzung (stimme weniger zu, stimme nicht zu) nehmen 7 % der Unternehmen vor.



#### Die befragten Thüringer Unternehmen...

- ... haben größtenteils Verantwortungsbewusstsein für die berufliche Integration von Geflüchteten.
- ... sehen zumeist Geflüchtete nicht als Belastung für die Wirtschaft.
- ... nehmen zur Hälfte Geflüchtete als sozialen und wirtschaftlichen Gewinn wahr.
- ... glauben eher nicht daran, dass die Zuwanderung von Geflüchteten den Fachkräfteengpass abmildern wird.
- ... halten Bürokratie und Aufenthaltsrecht überwiegend für ein Hemmnis der Beschäftigung von Geflüchteten.

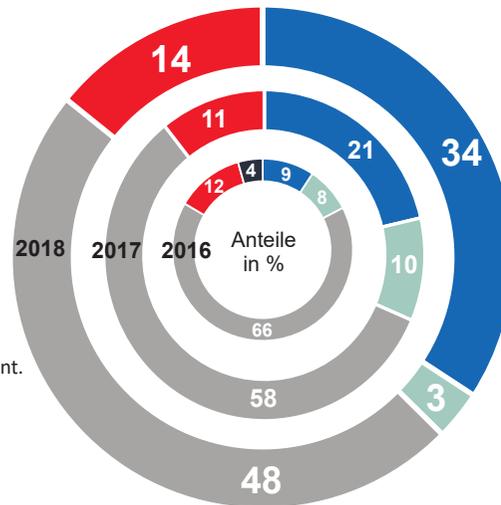
## 2.3 Beschäftigungserfahrungen der befragten Unternehmen

### Beschäftigung von Geflüchteten

"Unser Unternehmen beschäftigt Geflüchtete"

(Praktikum, Ausbildung und Arbeitsverhältnis)

- Ja, tun wir bereits.
- Nein, ist in diesem/nächstem Jahr geplant.
- Nein, ist aber grundsätzlich vorstellbar.
- Nein, ist nicht möglich.
- Keine Angabe.

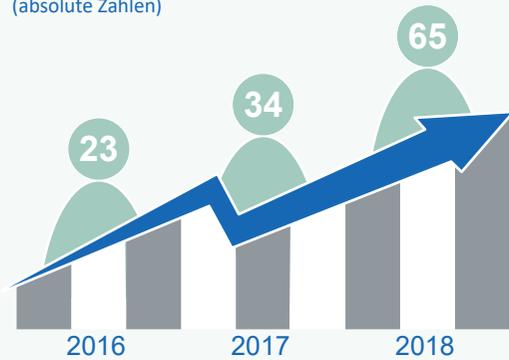


In 2018 geben 34 % der Unternehmen an, Geflüchtete im Rahmen von Praktikum, Ausbildung und/oder Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Weitere 3 % planen eine Beschäftigung in diesem und im nächsten Jahr. 48 % der Unternehmen beschäftigen keine Geflüchteten, können sich dies aber grundsätzlich vorstellen. Bei 14 % ist eine Tätigkeit von Geflüchteten nicht möglich.

In den drei durchgeführten Befragungsrunden zeigt sich sowohl absolut als auch prozentual ein Zuwachs bei der Beschäftigung von Geflüchteten. Nach dem Flüchtlingszustrom - insbesondere in 2015 - hat es aufgrund von Asylverfahren sowie Integrations- und Sprachkursen gedauert, bis ein Großteil der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt eingemündet ist. Mittlerweile stehen diese nicht nur dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, sondern haben vielfach auch ihren Weg in Thüringer Unternehmen gefunden.

Leicht rückläufig ist der Anteil der Unternehmen, die keine Geflüchteten beschäftigen, sich dies aber grundsätzlich vorstellen können. Trotz des Rückgangs kann nach wie vor von einer hohen Bereitschaft bei den Unternehmen ausgegangen werden, Geflüchtete einzustellen. Der Anteil der Unternehmen, bei denen eine Beschäftigung nicht möglich ist, blieb über den Befragungszeitraum konstant.

Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigten  
(absolute Zahlen)



#### Fakten zu Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen (2018)

- Bei knapp der  **Hälfte**  aller Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, handelt es sich um  **mittlere Unternehmen**  mit 50 bis 249 Beschäftigten.
- Die Beschäftigung von Geflüchteten erstreckt sich auf Unternehmen  **aller Branchen**  und  **Planungsregionen**  Thüringens.



## Zufriedenheit<sup>2</sup> mit der Arbeitsleistung



**Pünktlichkeit:** Den höchsten Zufriedenheitswert mit 77 % erreicht das Merkmal 'Pünktlichkeit', rund 38 % der Unternehmen mit dieser sehr bzw. eher zufrieden sind. Im Gegensatz dazu sind 12 % der Unternehmen damit eher unzufrieden und weitere 9 % unzufrieden. Ein Unternehmen macht hierzu keine Angabe.

**Eingliederung in die Belegschaft:** Überwiegend positiv schätzen die Unternehmen auch das Merkmal 'Eingliederung in die Belegschaft' ein. 22 % geben an, sehr zufrieden zu sein und 48 %, dass sie eher zufrieden sind. 18 % der Unternehmen sind hingegen eher unzufrieden und 9 % unzufrieden. Zwei Unternehmen machen zum Merkmal keine Angabe.

**Arbeitsleistung insgesamt:** Mit rund 68 % beurteilt die Mehrheit der befragten Unternehmen die Arbeitsleistung der Geflüchteten in ihrer Gesamtheit als sehr (20 %) bzw. eher zufriedenstellend (48 %). Kritischer äußern sich dagegen ca. 30 % der Betriebe, die mit dieser eher unzufrieden bzw. unzufrieden sind. Ein Unternehmen nimmt keine Beurteilung vor.

Die Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, sind mit der Arbeitsleistung insgesamt mehrheitlich zufrieden (n=65). Hinsichtlich ausgewählter Merkmale äußern sich die Befragten wie folgt:

**Fachliche Qualifikation:** 2 % der Unternehmen geben an, mit der 'Fachlichen Qualifikation' sehr zufrieden zu sein. Dass sie eher zufrieden sind, sagen rund 45 %. Mehr als die Hälfte der Unternehmen (jeweils 26 %) ist unzufrieden bzw. eher unzufrieden. Ein Unternehmen macht keine Angabe.

**Sprachliche Qualifikation:** Ebenfalls mehrheitlich unzufrieden (32 %) bzw. eher unzufrieden (23 %) sind die Unternehmen mit der 'Sprachlichen Qualifikation' der eingestellten Geflüchteten. Eine gegenteilige Einschätzung nehmen 6 % bzw. 38 % der Unternehmen vor, die mit dieser sehr zufrieden bzw. eher zufrieden sind.

**Motivation:** Hinsichtlich der 'Motivation' sind 34 % der Betriebe sehr und 38 % eher zufrieden. Kritisch sehen diesen Aspekt 26 % der Unternehmen. Keine Angabe macht ein Unternehmen.

### Positiver Gesamteindruck

■ **Insgesamt** sind die Arbeitgeber mit der Arbeitsleistung **zufrieden**.



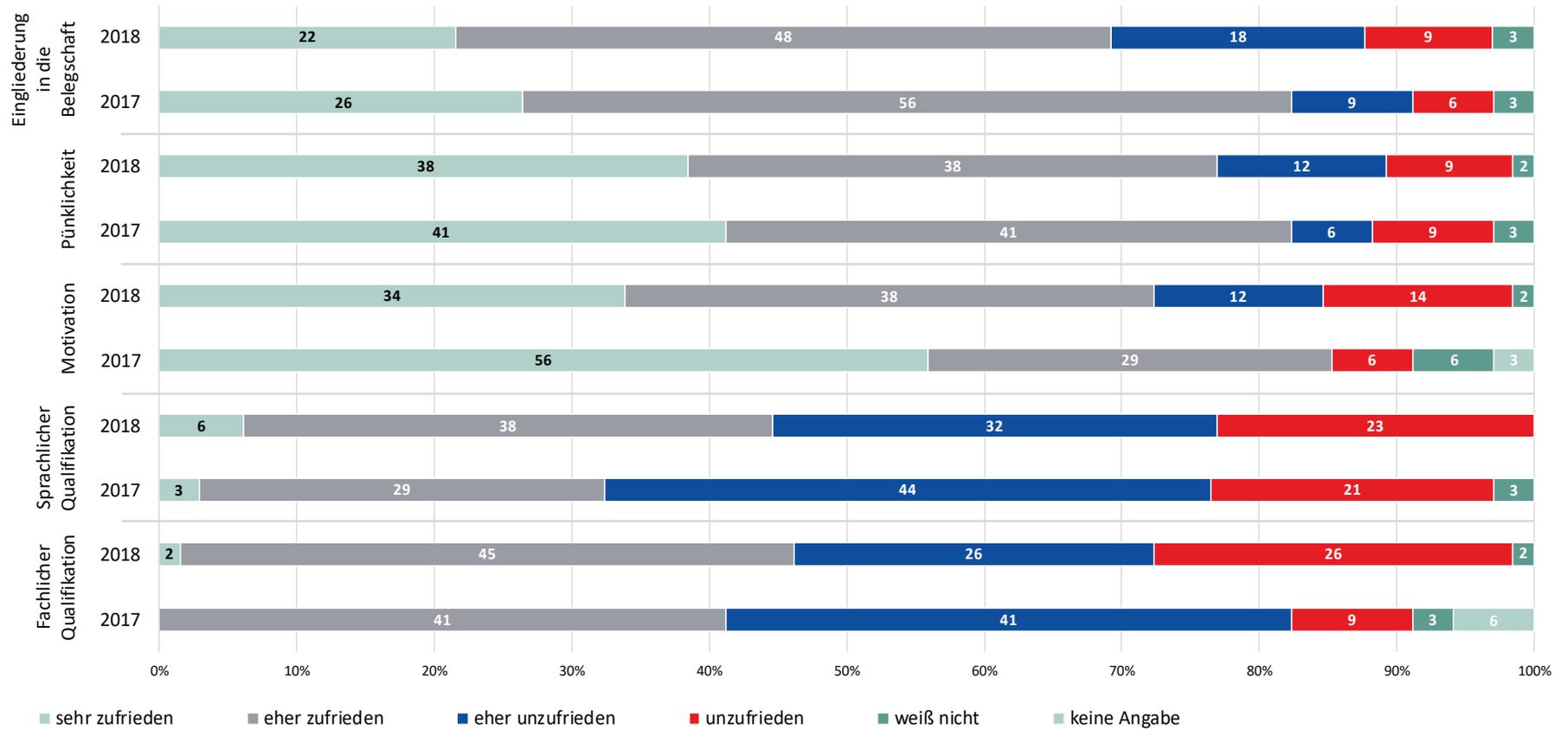
Motivation, Pünktlichkeit,  
Eingliederung



sprachliche und fachliche  
Qualifikation

<sup>2</sup> Zufriedenheit umfasst die Antwortkategorien 'sehr zufrieden' und 'eher zufrieden', Unzufriedenheit die Kategorien 'eher unzufrieden' und 'unzufrieden'.

### Arbeitsleistung nach verschiedenen Kriterien - Jahresvergleich

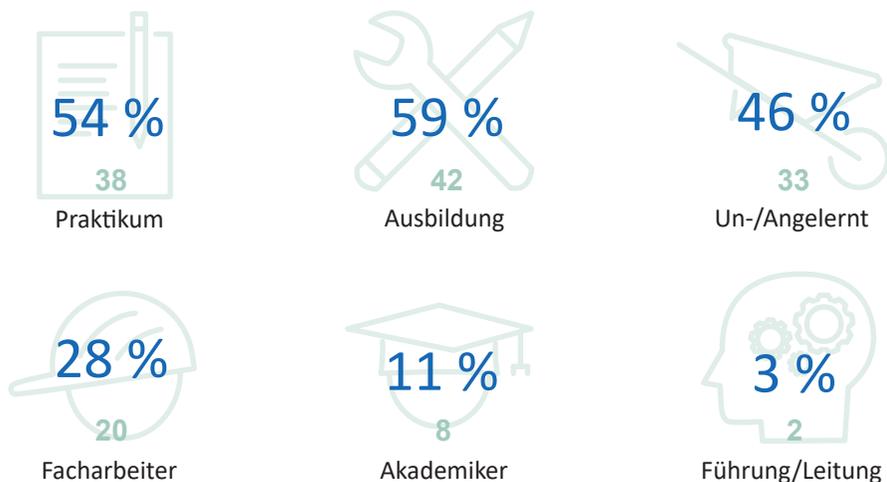


Sowohl 2017 (n=34) als auch 2018 zeigt sich ein positiver Gesamteindruck bei der Beurteilung der gesamten Arbeitsleistung, wenn auch die Zufriedenheit in 2018 etwas niedriger ausfällt. Waren 2017 noch 82 % der Unternehmen mit der Arbeitsleistung sehr oder eher zufrieden, sinkt der Wert in 2018 um 14 Prozentpunkte auf 68 %. Die Zufriedenheit mit 'Motivation', 'Pünktlichkeit' und 'Eingliederung in die Belegschaft' ist in beiden Jahren am stärksten ausgeprägt. Auch hier allerdings in 2018 auf einem geringeren Niveau. Während im Bereich 'Pünktlichkeit' die Zufriedenheit nur leicht

zurückgeht, sinkt diese bei den Merkmalen 'Motivation' (von 85 % auf 72 %) und 'Eingliederung in die Belegschaft' (von 82 % auf 69 %) deutlicher. Zurückhaltend beurteilen die Unternehmen in beiden Jahren die Merkmale 'Fachliche Qualifikation' sowie 'Sprachliche Qualifikation'. Jeweils bei über 50 % der Unternehmen zeigt sich hier ein eher unzufriedenes Bild. Leichte Veränderungen gegenüber 2017 gibt es bei der Einschätzung der 'Sprachlichen Qualifikation': Hier sinkt die Unzufriedenheit von 65 % in 2017 auf 55 % in 2018.

## Qualifikationsniveau

Anteil in % und absolute Anzahl



Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen bzw. eine Beschäftigung planen, wurden im Folgenden gefragt, auf welchem Qualifikationsniveau sie dies tun bzw. beabsichtigen zu tun (n=71; Mehrfachantwort). Über die Hälfte der Unternehmen beschäftigt Geflüchtete in Form einer Ausbildung (59 %) oder eines Praktikums (54 %) oder plant dies. Vielfach (46 %) zum Einsatz kommen Geflüchtete zudem auf der Ebene 'Un-/Angelernt'. Bei fast jedem dritten Unternehmen (28 %) arbeiten Geflüchtete auf der Position 'Facharbeiter/Dualer Abschluss'. Eine untergeordnete Rolle spielen die Niveaus 'Akademischer Abschluss' (11 %) sowie 'Führung/Leitung' (3 %). 6 % der Unternehmen geben an, Geflüchtete auf einem anderen Niveau zu beschäftigen (z. B. Bundesfreiwilligendienst).

Werden die Antworten von 2017 und 2018 verglichen, zeigt sich eine leichte Verschiebung der Beschäftigungsniveaus. War im Vorjahr noch das Praktikum mit 66 % Nennungen Spitzenreiter, so nimmt 2018 die Ausbildung diese Position ein. Kaum eine Rolle spielen in beiden Jahren die Niveaus 'Akademischer Abschluss' sowie 'Führung/Leitung'.

## Unterstützungsleistungen der Unternehmen

Die Integration der eingestellten Geflüchteten in den Betriebsalltag kann mit Herausforderungen verbunden sein. Viele der befragten Unternehmen unterstützen den Prozess gezielt durch unterschiedliche Maßnahmen (Mehrfachantwort). Dazu zählen für die Unternehmen in erster Linie eine umfassende Einarbeitung (70 %) sowie sprachliche Qualifizierung (54 %).

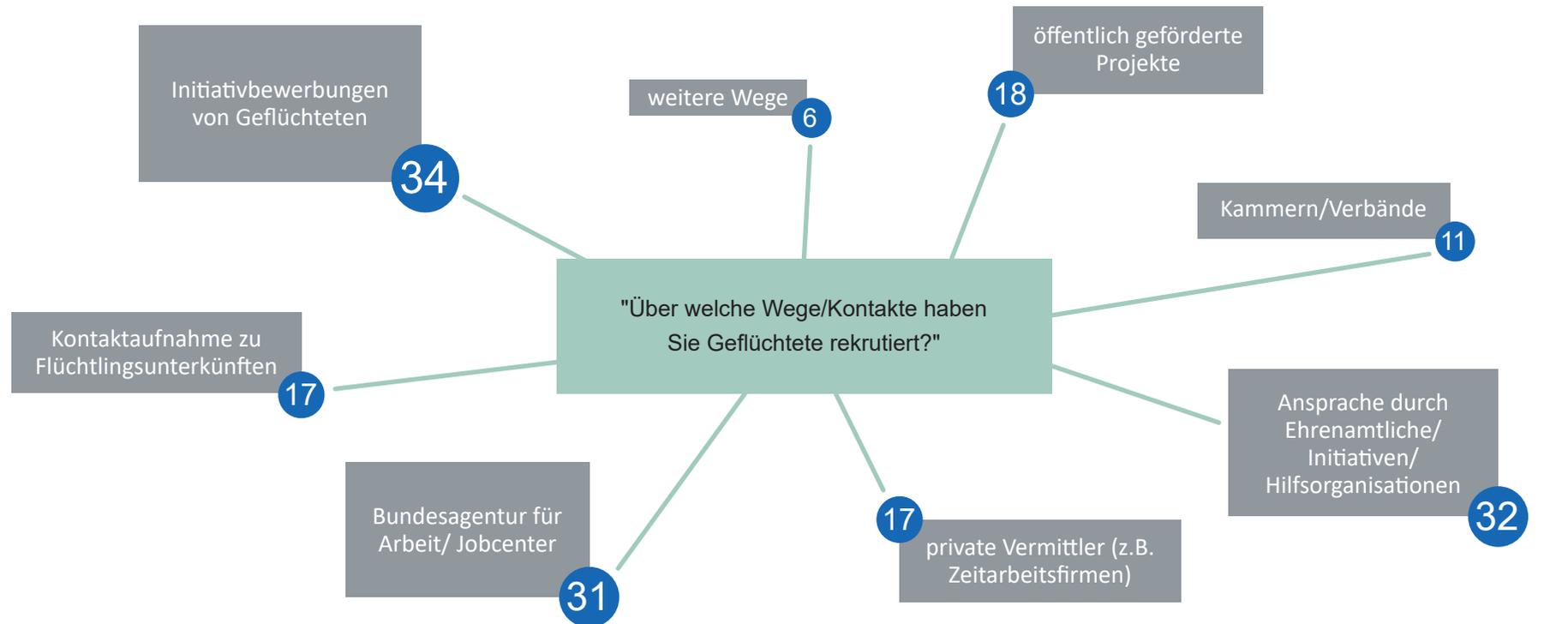
Unterstützungsleistungen der Unternehmen	Anteil
Umfassende Einarbeitung	70 %
Sprachliche Qualifizierung	54 %
Mentoring oder Paten-Programm	39 %
Unterstützung bei der Alltagsintegration (z. B. Wohnungssuche, Erledigungen auf Ämtern, etc.)	35 %
Fachliche Qualifizierung	30 %
Interkulturelle und thematische Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden	23 %
Keine spezifischen Unterstützungsangebote	9 %
Andere	4 %
(Antworten von Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen oder dies geplant haben; n=71)	

### Genutzte Arten sprachlicher Unterstützung/Qualifizierung

- 37 % nutzen einfache Sprache bei Arbeitsanweisungen
- 21 % nutzen externe Sprachkurse
- 6 % nutzen interne Sprachkurse
- 3 % nutzen Anderes: bilinguale Dokumente, Dolmetscher



## Rekrutierungswege



Da der Zugang zur Gruppe der Geflüchteten für viele Unternehmen eine der größten Schwierigkeiten darstellt, wurde nach dem Zustandekommen bereits bestehender Kontakte gefragt (n=71; Mehrfachantwort). Die Antworten der Unternehmen zeigen, dass vor allem drei Wege bei der Rekrutierung der Geflüchteten maßgeblich sind: Initiativbewerbungen von Geflüchteten (34 %), Ansprache von Ehrenamtlichen, Initiativen und/oder Hilfsorganisationen (32 %) sowie Vermittlung durch Bundesagentur für Arbeit und/oder Jobcenter (32 %). Desweiteren werden genannt: öffentlich geförderte Projekte (18 %), private Vermittler und die Kontaktaufnahme zu Flüchtlingsunterkünften (je 17 %), Gewinnung über Kammern und Verbände (11 %) sowie weitere Wege (6 %).

### Verschiedene Wege wählen

- Im Durchschnitt gibt ein Unternehmen bei Beantwortung der Frage 1,7 Antwortmöglichkeiten an. Dies weist darauf hin, dass die Unternehmen in der Regel mehrere Wege der Kontaktaufnahme nutzen.
- Als weitere Rekrutierungswege nennen die befragten Unternehmen Mitarbeiterempfehlungen, Bildungsträger sowie Image als attraktiver Arbeitgeber.



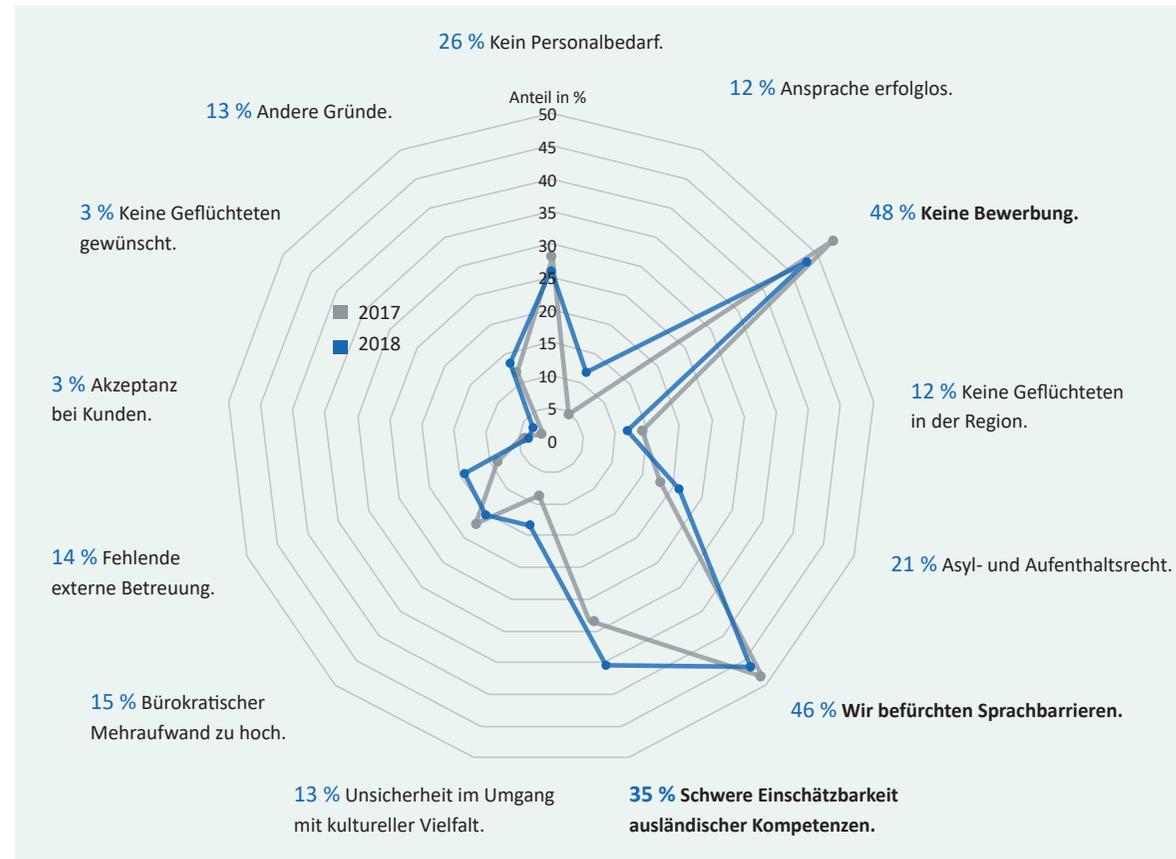
## 2.4 Ursachen für Nichtbeschäftigung

Viele der befragten Unternehmen stehen einer Beschäftigung von Geflüchteten in ihrem Betrieb grundsätzlich offen gegenüber, haben allerdings bisher noch niemanden eingestellt. Über die Gründe, warum dies so ist, wurden die Betriebe im Folgenden befragt (n=119, Mehrfachantwort).

Als Hauptursachen geben die Unternehmen an, dass sich keine Geflüchteten bewerben, dass sie Sprachbarrieren befürchten und dass sie ausländische Kompetenzen nicht einschätzen können (siehe Grafik). Deutlichen Einfluss auf das Einstellungsverhalten nehmen des Weiteren Unsicherheiten bezüglich der ausländischen fachlichen Kompetenzen sowie bezüglich der asyl- und aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen. Weitere Gründe sind ein zu hoher bürokratischer Mehraufwand, fehlende externe Unterstützung bei der Integration, kulturelle Unterschiede sowie erfolglose Bemühungen bei der Ansprache von Geflüchteten.

13 % der Unternehmen nennen darüber hinaus weitere Gründe, warum sie bisher keine Geflüchteten beschäftigen. Erwähnt wird u. a., dass spezifische fachliche Kenntnisse für Tätigkeiten erforderlich sind, dass aufgrund negativer Erfahrungen davon abgerückt wurde, dass es Bedenken auf Seiten der Beschäftigten gibt oder, dass die Einarbeitung zu viel Zeit in Anspruch nehmen würde. Eine untergeordnete Rolle spielen Befürchtungen, dass Kunden eine Beschäftigung nicht akzeptieren. 3 % der Unternehmen geben an, dass sie prinzipiell keine Geflüchteten einstellen möchten.

### Gründe gegen eine Beschäftigung von Geflüchteten

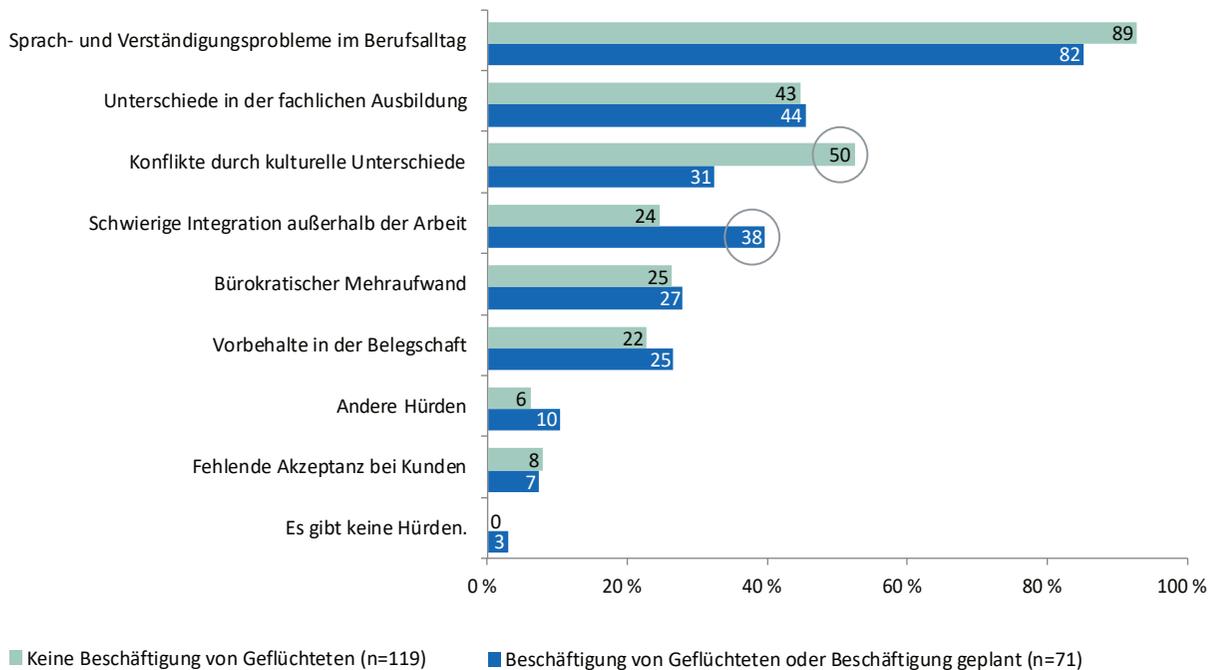


Ein Vergleich der Befragungsjahre 2017 und 2018 zeigt, dass es nur geringfügige Abweichungen im Antwortverhalten der befragten Unternehmen gibt. So bleiben die Sprachbarrieren und ausbleibende Bewerbungen von Geflüchteten an der Spitze der Gründe für Nichtbeschäftigung. Jedoch geben die Unternehmen 2018 vermehrt an, dass ihre Ansprache bei Geflüchteten keinen Erfolg aufweist. Zudem scheinen die fehlende externe Betreuung, der Umgang mit unterschiedlichen Kulturen sowie die Einschätzung ausländischer Kompetenzen größeren Einfluss zu nehmen.

## 2.5 Hürden im Integrationsprozess

Den Unternehmen wurden mögliche Hindernisse im betrieblichen Integrationsprozess genannt. Sie wurden dazu befragt, inwiefern diese Aspekte tatsächlich Hürden darstellen (Mehrfachantwort). Sprach- und Verständigungsprobleme stellen dabei für 164 der 190 Teilnehmenden und damit für 86 % die größte Hürde bei der betrieblichen Integration dar. Danach folgen Unterschiede in der fachlichen Ausbildung sowie mögliche Konflikte durch kulturelle Unterschiede, die jeweils von 43 % als Hürden wahrgenommen werden. Die schwierige Integration außerhalb der Arbeit (29 %), der bürokratische Mehraufwand (26 %) sowie Vorbehalte in der Belegschaft (23 %) werden ebenfalls oft durch die Unternehmen als Hindernisse benannt. Fehlende Akzeptanz bei Kunden sowie andere Hürden (z. B. mangelnde Motivation, Mindestlohn, unsicherer Aufenthalt/fehlende Rechtssicherheit) sehen jeweils ein kleiner Teil von 7 % der Unternehmen als Hürde bei der betrieblichen Integration.

Hürden im betrieblichen Integrationsprozess nach Erfahrungshintergrund (n=190; Anteile in %)



### Gleichbleibendes Antwortverhalten

- Zwischen den Befragungsrunden lassen sich kaum Unterschiede im Antwortverhalten der Unternehmen feststellen, lediglich die Integration außerhalb der Arbeit wird 2018 als größere Hürde wahrgenommen.

Wird das Antwortverhalten der Unternehmen nach ihrem Erfahrungshintergrund hinsichtlich der Beschäftigung von Geflüchteten betrachtet, zeigen sich Unterschiede in der Wahrnehmung der Problemlagen. Dies betrifft vor allem die beiden Aspekte: 'Konflikte durch kulturelle Unterschiede' sowie 'Schwierige Integration außerhalb der Arbeit'. Ersterer Aspekt wird dabei deutlich stärker von Unternehmen als Hürde wahrgenommen, die Geflüchtete nicht beschäftigen. Jedes zweite Unternehmen dieser Gruppe benennt den Punkt, während es bei Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen oder dies planen, ungefähr jedes dritte Unternehmen ist. Die 'Integration außerhalb der Arbeitszeit' wird hingegen von letzterer Gruppe herausfordernder beschrieben. 38 % der Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, geben diesen Punkt an, im Vergleich zu 24 % der Unternehmen, die Geflüchteten nicht beschäftigen.

## 2.6 Von Unternehmen geforderte staatliche Maßnahmen

### Erforderliche Maßnahmen und Rahmenbedingungen

Anteile in %; Mehrfachantwort

- 
- 64 Mehr staatliche Förderung von berufsbegleitenden Sprachkursen
  - 52 Mehr staatliche Förderung von berufsbegleitender fachlicher Qualifizierung
  - 41 Zugang für Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive zu allen Förderinstrumenten von BA und Jobcenter
  - 19 Zeitlich begrenzte Aussetzung des Mindestlohns
  - 8 Andere Maßnahmen (ausgewählte Nennungen):
    - unbefristetes Bleiberecht für Geflüchtete mit Anstellung
    - monetäre Förderung während der Einarbeitungszeit
    - Förderung Praktika mit Auswertung der Eignung
    - Berufsausbildungskurse mit Sprachschulung
    - Förderung betrieblicher Maßnahmen zur Integration
    - Kürzung staatlicher Leistung zur Arbeitsmotivation
  - 7 Es bedarf keiner weiteren Maßnahmen
  - 4 Flächendeckende Aussetzung der Vorrangprüfung für Geflüchtete

Da für die befragten Unternehmen sowohl die sprachliche Verständigung als auch die Qualifikation die größten Hürden im betrieblichen Integrationsprozess darstellen, ist es nicht verwunderlich, welche staatlichen Maßnahmen sie als notwendig betrachten, um die Beschäftigung von Geflüchteten zu unterstützen.

Die mit knapp zwei Dritteln (64 %) überwiegende Mehrheit der Befragten wünscht sich mehr staatliche Förderung von berufsbegleitenden Sprachkursen. Auch die staatliche Förderung von berufsbegleitender fachlicher Qualifizierung findet mit 52 % ähnlich hohen Zuspruch. An dritter Stelle (41 %) sehen die Befragten den Zugang zu Förderinstrumenten der Bundesagentur für Arbeit sowie des Jobcenters für Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive. Rund ein Fünftel (19 %) der Unternehmen geht davon aus, dass eine zeitlich begrenzte Aussetzung des Mindestlohns die Beschäftigung von Geflüchteten unterstützen würde. 7 Unternehmen (4 %) sehen in der Aussetzung der Vorrangprüfung einen Nutzen.

16 Unternehmen machen darüber hinaus weitere Vorschläge für Maßnahmen, die ihrer Meinung nach nützlich wären. Hier ist an erster Stelle das unbefristete Bleiberecht für Geflüchtete mit fester Beschäftigung zu nennen, welches sich mehrere Unternehmen wünschen. Des Weiteren werden unter anderem die finanzielle Förderung des Unternehmens in der Anfangszeit der Beschäftigung sowie die sprachliche Förderung der Geflüchteten während der Berufsausbildung genannt. Ein weiteres Unternehmen schlägt vor, Praktika zum Zweck der Feststellung der Eignung für mögliche Berufe zu fördern.

Mit 13 Nennungen sind 7 % der befragten Unternehmen der Meinung, dass es keiner weiteren Maßnahmen Bedarf.

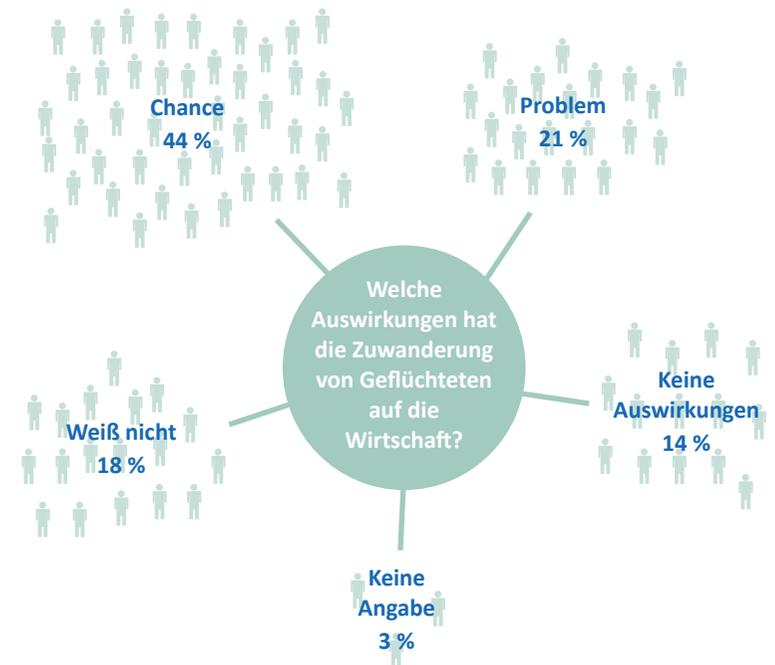
## 2.7 Auswirkung der Zuwanderung

In allen drei Befragungsjahren beurteilten die Unternehmen auch, wie sie die Auswirkungen der Zuwanderung nach Deutschland bzw. in die Region auf die Wirtschaft insgesamt einschätzen.

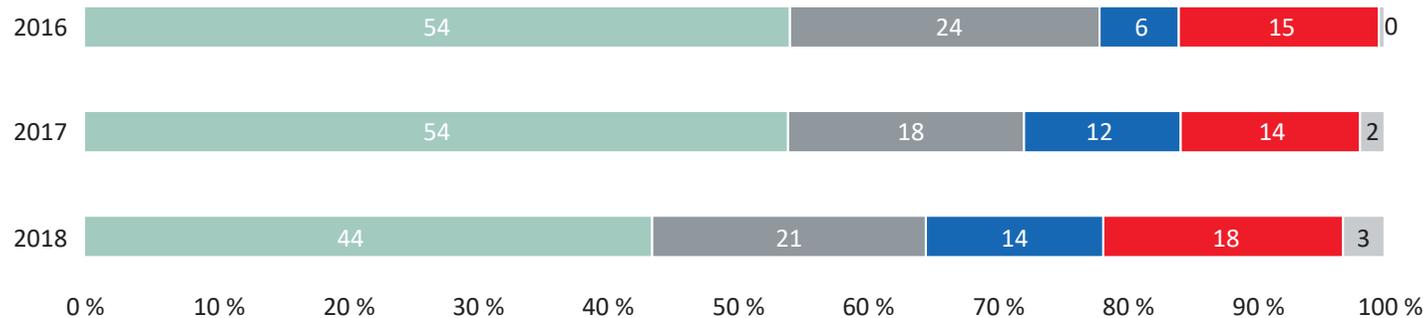
Im Befragungsjahr 2018 sehen 44 % der Unternehmen die Zuwanderung dabei als Chance, 21 % bewerten sie als Problem für die Wirtschaft. Dass die Zuwanderung keine Auswirkung mit sich bringt, antworten 14 % der Unternehmen. Weiteren 18 % fällt eine Einschätzung schwer und sie geben an, es nicht zu wissen. 3 % der Befragten machen keine Angabe.

Der Dreijahresvergleich zeigt, dass die Anzahl der Unternehmen, die die Zuwanderung als Chance sehen, insbesondere in 2018 etwas zurückgegangen ist (-10 Prozentpunkte). Demgegenüber ist der Anteil der Unternehmen, die die Auswirkungen der Zuwanderung auf die Wirtschaft problematisch wahrnehmen, über die Befragungsjahre relativ gleich geblieben. Rund jedes fünfte Unternehmen nimmt über alle Jahre hinweg eine solche Einschätzung vor. Leicht angestiegen ist die Zahl der Unternehmen, die davon ausgehen, dass die Zuwanderung von Geflüchteten keine Auswirkungen auf die Wirtschaft hat.

Einschätzung der Unternehmen zur Auswirkung 2018



Einschätzung der Unternehmen zur Auswirkung von Zuwanderung im Jahresvergleich (Anteile in %)



- Eher als Chance
- Eher als Problem
- Keine Auswirkungen
- Weiß nicht
- Keine Angabe

### 3 Gesamtbewertung der Unternehmen

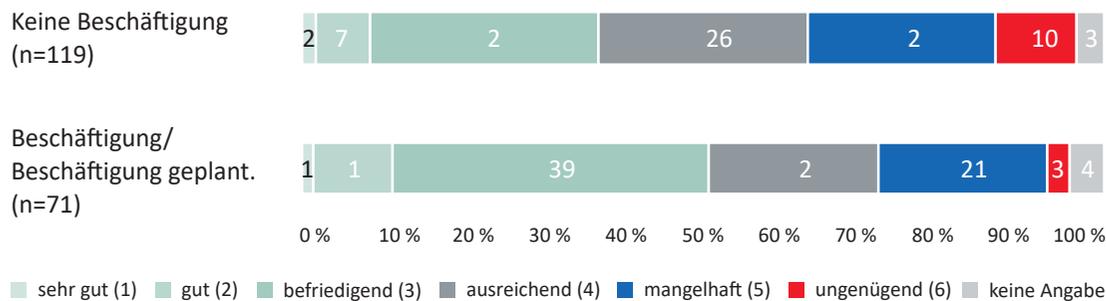
Abschließend wurden die Unternehmen gebeten, der deutschen Gesellschaft rückblickend für die letzten drei Jahre, eine Schulnote für die berufliche und soziale Integration von Geflüchteten zu geben. Dabei kam das Prinzip der Schulnoten von Note 1 (sehr gut) bis Note 6 (ungenügend) zur Anwendung.

Von den 190 teilnehmenden Unternehmen geben lediglich 2 % der deutschen Gesellschaft für deren Integrationsanstrengungen ein 'sehr gut'. 8 % verteilen die Note 'gut'. Ein Drittel (33 %) der befragten Unternehmen geben die Note 'befriedigend', welche damit die am häufigsten vergebene Note ist. Hinzu kommen weitere 24 %, die ein 'ausreichend' vergeben und 23 %, die mit einem 'mangelhaft' benoten. 7 % entscheiden sich für die schlechteste Note 'ungenügend'. Keine Angabe machen 4 % der befragten Betriebe.

Insgesamt ergibt sich ein durchwachsendes Bild bei der Bewertung mit einer Durchschnittsnote von 3,8 und einem Median von 4,0. Übertragen auf das Schulnotenprinzip, bedeutet dies aus Sicht der Unternehmen, dass die Leistung der deutschen Gesellschaft für die berufliche und soziale Integration im Ganzen noch den Anforderungen und Erwartungen entspricht, jedoch auch Mängel aufweist.

Beim Vergleich der Schulnotenvergabe nach Erfahrungshintergrund zeigt sich, dass Unternehmen, die Geflüchtete derzeit beschäftigen oder dies in den nächsten zwei Jahren planen, leicht positiver beurteilen. So liegt deren Durchschnittsnote bei 3,5 während Betriebe, die keine Geflüchteten beschäftigen im Durchschnitt mit 3,8 bewerten.

#### Benotung nach Erfahrungshintergrund (Anteile in %)



Zeugnis		
	absolut	Anteil
sehr gut (1)	3	2 %
gut (2)	15	8 %
befriedigend (3)	62	33 %
ausreichend (4)	46	24 %
mangelhaft (5)	43	23 %
ungenügend (6)	14	7 %
keine Angabe	7	4 %
<b>Gesamtnote (Durchschnitt)</b>	<b>3,8</b>	



## 4 Resümee

Die Ergebnisse der Befragungsreihe zeigen, dass das Thema betriebliche Integration von Geflüchteten die Unternehmen bewegt. Neben der wachsenden Zahl an Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, gibt es eine große Anzahl an Unternehmen, die einer Beschäftigung von Geflüchteten offen gegenüber stehen und sich dies vorstellen können. Das Verantwortungsbewusstsein für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sowie die Bereitschaft, Geflüchtete im Unternehmen einzustellen, sind während der Befragung konstant hoch geblieben.

Die Erfahrungen der Unternehmen mit der betrieblichen Integration von Geflüchteten sind dabei aber durchaus ambivalent. Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, betonen zum einen positiv die Motivation, Pünktlichkeit, Eingliederung und sicherlich die gewonnene Vielfalt im Unternehmen, sind zum anderen aber häufig auch unzufrieden mit der sprachlichen und fachlichen Qualifikation.

Das stellt die Unternehmen im Arbeitsalltag vor große Herausforderungen, denen sie mit eigenem Engagement durch zahlreiche Unterstützungsleistungen entgegenzutreten versuchen. Dies zehrt jedoch oftmals an den zeitlichen und finanziellen Ressourcen, so dass vor allem kleine Unternehmen an ihre Grenzen stoßen. An dieser Stelle wünschen sich die Betriebe mehr Unterstützung zum Beispiel in Form von mehr staatlicher Förderung von berufsbezogenen Sprachkursen, die zielgruppengerecht ausgestaltet sind, fachsprachliche Kompetenzen stärken und mit einer beruflichen Tätigkeit gekoppelt werden können. Neben der Unterstützung beim Spracherwerb stehen praxisnahe berufsbegleitende fachliche Qualifizierungen im Fokus der Unternehmen.

In diesem Zusammenhang bedarf es zudem eines Ausbaus von Kompetenzfeststellungsverfahren, die ausländische fachliche Kompetenzen transparent machen. Dies erleichtert nicht zuletzt auch die Einstellung von Geflüchteten.

Darüber hinaus lässt sich aus den Befragungsergebnissen feststellen, dass einige Unternehmen Schwierigkeiten haben, überhaupt einen Zugang zu Geflüchteten herzustellen. Keine Bewerbungen oder eine erfolglose Ansprache von Geflüchteten sind deutliche Anzeichen dafür. Hier gilt es, in den Regionen vorhandene Angebote und Ansprechpartner noch bekannter zu machen, Vernetzungsstrukturen zu verbessern, die die Wirtschaft gezielt mit einbeziehen sowie Lösungen für mehr Mobilität im ländlichen Raum zu finden, damit das Matching besser gelingt.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Thüringen immer mehr Fahrt aufnimmt, jedoch nach wie vor deutliche Baustellen bestehen, an denen die Politik, Initiativen, Unternehmen, Bildungsträger, usw. künftig konsequent weiter arbeiten müssen. Dies beinhaltet neben der erwähnten Erweiterung sprachlicher und fachlicher Qualifizierung vor allem auch den Abbau von Bürokratie, die Schaffung von Rechtssicherheit und die Gestaltung von Willkommenskultur.

## 5 Methodische Hinweise

Die schriftlichen 'Befragungen zur Situation und Zukunft von Flüchtlingen auf dem Thüringer Arbeitsmarkt' wurden jeweils mittels eines standardisierten Fragebogens in den Jahren 2016, 2017 sowie 2018 durchgeführt. Befragungszeiträume waren dabei der 1. bis 22. April 2016, der 4. April bis 12. Mai 2017 und der 8. März bis 13. April 2018.

Die Fragebögen wurden jeweils an 1.500 Thüringer Unternehmen postalisch versendet, wobei die verwendeten Adressverteiler weitestgehend identisch waren. Änderungen diesbezüglich ergaben sich hauptsächlich dadurch, dass Unternehmen in den Befragungsjahren erloschen sind.

Bei der Zusammensetzung des Unternehmensvertailers wurde auf Adressdaten der Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie frei zugängliche Online-Datenbanken zurückgegriffen. Zudem wurde darauf geachtet, möglichst alle Wirtschaftsbranchen, Betriebsgrößenklassen sowie Thüringer Landkreise und kreisfreie Städte abzubilden. Allerdings spiegelt der Verteiler bezogen auf die drei Merkmale, die tatsächliche Thüringer Wirtschaftsstruktur- und -verteilung nicht wider. Zudem handelt es sich nicht um eine Zufallsstichprobe, sodass die Ergebnisse keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben.

In den verwendeten Fragebögen kamen überwiegend Skalen zur Einschätzung sowie Auswahlfragen mit Einfach- oder Mehrfachnennung zum Einsatz. Mehrfachnennungen beziehen sich in der Auswertung auf die Summe derer, die mindestens eine der angebotenen Antworten ausgewählt haben. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich prozentuale Angaben auf alle sich beteiligenden Unternehmen im jeweiligen Befragungsjahr.

Inhaltlich weichen die Fragebögen in den verschiedenen Jahren voneinander ab. Dies bedeutet, dass jeweils in 2017 und 2018 Fragestellungen überarbeitet, neue Fragen hinzu- und andere herausgenommen oder in einzelnen Fragen Antwortkategorien verändert wurden.

Trotz dieser Änderungen gibt es Fragen, die in allen bzw. mindestens in zwei Befragungsrunden identisch sind und deren Ergebnisse somit gegenübergestellt werden können (siehe Auswertungsbericht).

Der Begriff 'Geflüchtete' wurde in der Befragung wie folgt konkretisiert: 'Unter Geflüchteten verstehen wir nachfolgend Menschen, die aufgrund von Verfolgung, Folter, Vergewaltigung, (Bürger-) Krieg, drohender Todesstrafe, Zerstörung der Existenzgrundlagen, Naturkatastrophen oder aus anderen (existenz-)bedrohlichen Gründen ihre Herkunftsregion verlassen und in Deutschland Schutz suchen. Inwieweit diese Menschen aus den benannten Gründen tatsächlich Schutz in Deutschland erhalten bzw. politisch verfolgt sind, wird im Rahmen von Asylverfahren entschieden. Im Ergebnis der Verfahren können dabei für die Asylsuchenden bzw. Asylbewerber verschiedene Entscheidungen stehen wie z. B. die Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft nach der Genfer Flüchtlingskonvention, die Anerkennung als Asylberechtigter, die Feststellung eines Abschiebeverbotes oder die Ablehnung des Asylantrags.'

Die Ergebnisse der Umfrage können unter Angabe der Quelle gerne verbreitet werden. Die Ergebnisberichte 2016 und 2017 finden sich unter:

2016

<http://www.iw-thueringen.de/res/iq-umfrage-fluechtlinge>

2017

<http://www.iw-thueringen.de/res/iq-umfrage-gefluechtete-2017>





[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)  
[www.iq-thueringen.de](http://www.iq-thueringen.de)

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“