



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Beschäftigung von Zuwanderern in Betrieben der Region Rhein-Main

IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2015

Oliver Nüchter

Prof. Dr. Alfons Schmid



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Hessen

Vorbemerkung

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum an der Universität Frankfurt, führt seit 1995, gefördert durch die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) Hessen jährlich eine Betriebsbefragung in der Region Rhein-Main durch.

Ziel der Untersuchung ist es, Einschätzungen der Betriebe über künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt der Region zu erhalten und mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen. Eine solche, auf die Zukunft gerichtete Untersuchung bietet allen Arbeitsmarktakteuren eine wertvolle Informationsbasis für problemadäquates Handeln.

Die Abgrenzung der Region Rhein-Main umfasst im Einzelnen die IHK-Bezirke Rheinhessen, Wiesbaden, Frankfurt, Limburg, Gießen-Friedberg, Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern, Offenbach, Darmstadt sowie Aschaffenburg, die wiederum 24 Landkreise und kreisfreie Städte der Region repräsentieren.¹

Bei der Befragung umfasste der Rücklauf 1.087 auswertbare Fragebögen, was einer Rücklaufquote von knapp 16 Prozent entspricht. Da es sich um eine nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen geschichtete Stichprobe handelt, wurden die Daten für die Auswertungen anhand der Schichtungsmerkmale gewichtet. Die Untersuchungsergebnisse sind repräsentativ für die antwortenden Betriebe, d.h. die berechneten Werte stehen für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Rhein-Main. Nach der Gewichtung stehen die befragten Betriebe für rund 244.000 Beschäftigte aus etwa 11.000 Betrieben.

Die Befragung der Betriebe im Rhein-Main-Betrieb umfasst neben der jährlich stattfindenden Beschäftigungsprognose immer ein wechselndes Thema. In der letzten Befragung war dies das Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Zuwanderern. Der vorliegende Report liefert auf Basis der betrieblichen Einschätzungen eine Übersicht über Potenziale und Herausforderungen bei der Beschäftigung von Zuwanderern.

Gerade vor dem Hintergrund eines sich abzeichnenden zunehmenden Fachkräftemangels und des Rückgangs des inländischen Erwerbspersonenpotenzials kann die Integration von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt eine Perspektive für die Betriebe sein, die zukünftigen Arbeitskräftebedarfe zu decken. Absehbar ist jedoch, dass dies vielfältige Herausforderungen mit sich bringt. Im Folgenden geben wir daher einen Überblick über die Einschätzungen der Beschäftigungspotenziale von Zuwanderern² in der Region Rhein-Main durch die Betriebe.

¹ Im Einzelnen: Main-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Wetteraukreis, Main-Kinzig-Kreis, Landkreis Offenbach, Kreis Groß-Gerau, Landkreis Aschaffenburg, Landkreis Miltenberg, Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Kreis Bergstraße, Landkreis Alzey-Worms, Landkreis Mainz-Bingen, Rheingau-Taunus-Kreis, Landkreis Limburg-Weilburg, Landkreis Gießen, Vogelsbergkreis sowie die kreisfreien Städte Darmstadt, Frankfurt/M., Offenbach, Wiesbaden, Mainz, Worms und Aschaffenburg.

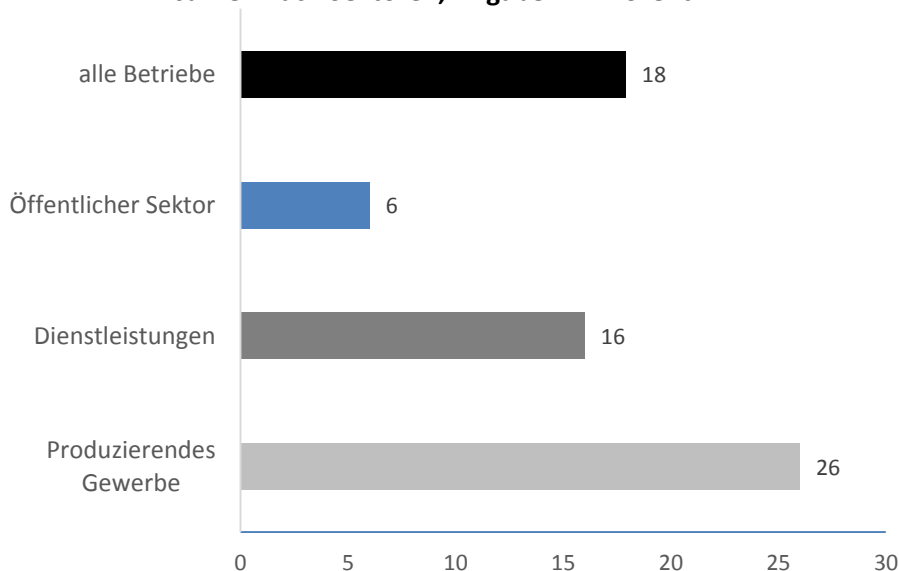
² Hierbei ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass der Begriff Zuwanderer im Fragebogen nicht näher definiert wurde. Intendiert wurde eine umfassende Interpretation von Migranten, die aufgrund gesteuerter oder ungesteuerter Zuwanderung dauerhaft in Deutschland ansässig werden. Aufgrund des Befragungszeitpunkts im Herbst 2015 und der aktuellen Dominanz der Flüchtlingsmigration ist mit einer entsprechenden Verschiebung der Interpretation seitens der Betriebe zu rechnen, deren Effekte jedoch nicht bestimmt werden können.

Vergangene und geplante Einstellung von Zuwanderern

Knapp jeder fünfte Betrieb stellte in den vergangenen zwei Jahren Zuwanderer ein – vor allem im Produzierenden Gewerbe

Die erste Frage zielte auf die Neueinstellung von Zuwanderern in der Vergangenheit. 18 Prozent der Betriebe der Region gaben hierbei an, in den letzten beiden Jahren Zuwanderer eingestellt zu haben, wobei die Betriebe, wie eingangs ausgeführt, selbst definierten, wer als Zuwanderer zu zählen ist, Saisonkräfte aber explizit ausgeschlossen wurden.

Abb. 1: Einstellung von Zuwanderern durch Betriebe der Region Rhein-Main in den letzten beiden Jahren nach Sektoren, Angaben in Prozent



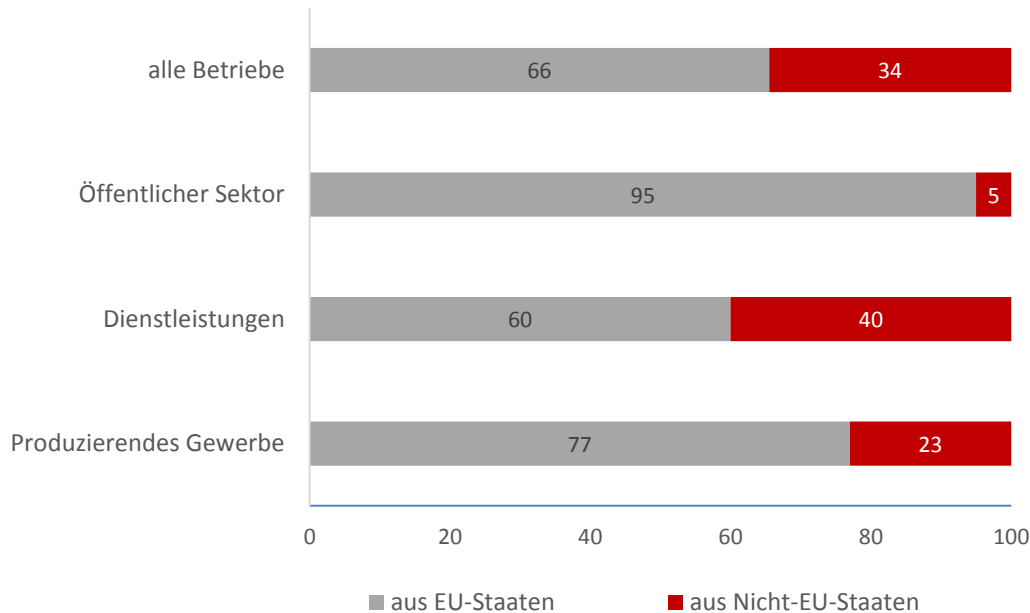
Es ergeben sich hierbei deutliche Unterschiede zwischen den Sektoren. Während nur etwa sechs Prozent der Betriebe des Öffentlichen Sektors Zuwanderer einstellten, galt dies für rund ein Viertel der Betriebe des Produzierenden Gewerbes. Die Offenheit für die Einstellung von Zuwanderern als Arbeitskräfte ist demnach in der Produktion besonders hoch, was auch mit dort herrschenden Arbeitskräfteengpässen begründet werden kann. Der größte Sektor der Region, das Dienstleistungsgewerbe, stellte Zuwanderer in leicht unterdurchschnittlichem Maße ein.

Die Mehrheit der Betriebe stellte Zuwanderer überwiegend aus der EU ein

Weiter wurde erhoben, ob die eingestellten Zuwanderer überwiegend aus EU-Staaten oder Nicht-EU-Staaten stammten. Hierbei zeigte sich, dass Zuwanderer aus der EU hier stärker im Fokus stehen: Etwa zwei Drittel der einstellenden Betriebe geben an, mehrheitlich Personen

aus diesen Staaten neu zu beschäftigen. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass dies noch nicht bedeutet, dass auch die Mehrheit der Neueingestellten aus der EU stammen muss, da die absolute Zahl der Neueingestellten nicht erhoben wurde.

Abb. 2: Herkunft der eingestellten Zuwanderer nach Sektoren, Angaben in Prozent

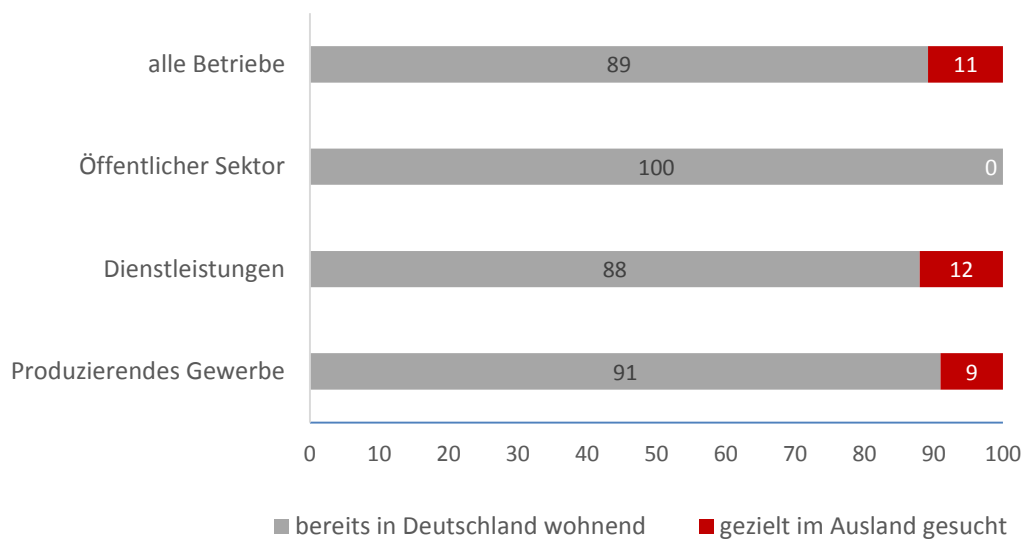


Hierbei zeigen sich erneut recht deutliche Differenzen zwischen den einzelnen Sektoren: Die Betriebe des Öffentlichen Sektors stellen fast ausschließlich EU-Bürger ein, während fast ein Viertel der Betriebe des Produzierenden Gewerbes und 40 Prozent der Dienstleistungsbetriebe in den letzten beiden Jahren Personen aus Nicht-EU-Staaten beschäftigten. Die Potenziale für Drittstaatsangehörige sind demnach in der freien Wirtschaft deutlich größer, wobei auch hier eine Aussage über die Zahl der jeweils neu Eingestellten nicht möglich ist.

Neun von zehn Betrieben stellten bereits in Deutschland lebende Zuwanderer ein

Die von den Betrieben genannte Herkunft aus EU-Staaten legt nahe, dass Flüchtlinge und Drittstaatsangehörigen eher seltener als Arbeitskräftepotenzial rekrutiert werden. Nochmals deutlicher wird diese Binnenorientierung der Betriebe beim Blick auf den Wohnort der Neueingestellten: Etwa 90 Prozent aller Betriebe gaben an, dass die von ihnen eingestellten Zuwanderer bereits in Deutschland lebten, nur rund zehn Prozent rekrutierte gezielt im Ausland. Der Öffentliche Dienst hat hierbei seine Neueingestellten ausschließlich in Deutschland rekrutiert, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungssektor suchten zu neun bzw. zwölf Prozent gezielt im Ausland lebende Arbeitskräfte.

Abb. 3: Wohnort der eingestellten Zuwanderer nach Sektoren, Angaben in Prozent



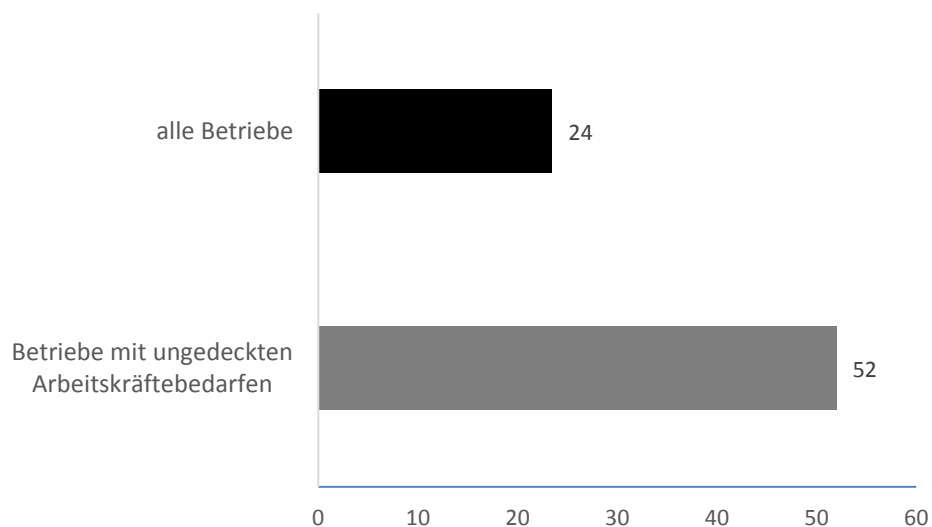
Auch hier lässt der Anteil der Betriebe noch keine Rückschlüsse auf die Zahl der jeweils eingestellten Zuwanderer zu; es ist aber überaus wahrscheinlich, dass auch die überwiegende Mehrheit der neu eingestellten Zuwanderer bereits in Deutschland lebte, zumal die Rekrutierung im Ausland für die Betriebe weitaus aufwändiger ist als eine Einstellung von bereits ansässigen Arbeitskräften.

Über die Hälfte der Betriebe mit ungedeckten Bedarfen plant Einstellung von Zuwanderern

Für die Zukunft ist ein noch höherer Anteil an Betrieben bereit, Zuwanderer neu einzustellen, als dies in den letzten beiden Jahren schon der Fall war: Fast ein Viertel der Betriebe der Region Rhein-Main gibt an, zukünftig Zuwanderer einzustellen, wobei auch hier Saisonkräfte explizit nicht eingeschlossen sind.

Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind hierbei eher gering, von Interesse ist vielmehr ein anderes Datum: Unter jenen Betrieben, die aktuell Stellen nicht besetzen können, liegt der Anteil der Betriebe, die auch Zuwanderer einstellen würden, mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt. Auch wenn über das bisherige Einstellungsverhalten dieser Betriebe nichts bekannt ist, lässt dies doch den Schluss zu, dass insbesondere Betriebe mit ungedeckten Arbeitskräftebedarfen das Beschäftigungspotenzial von Zuwanderern nutzen möchten.

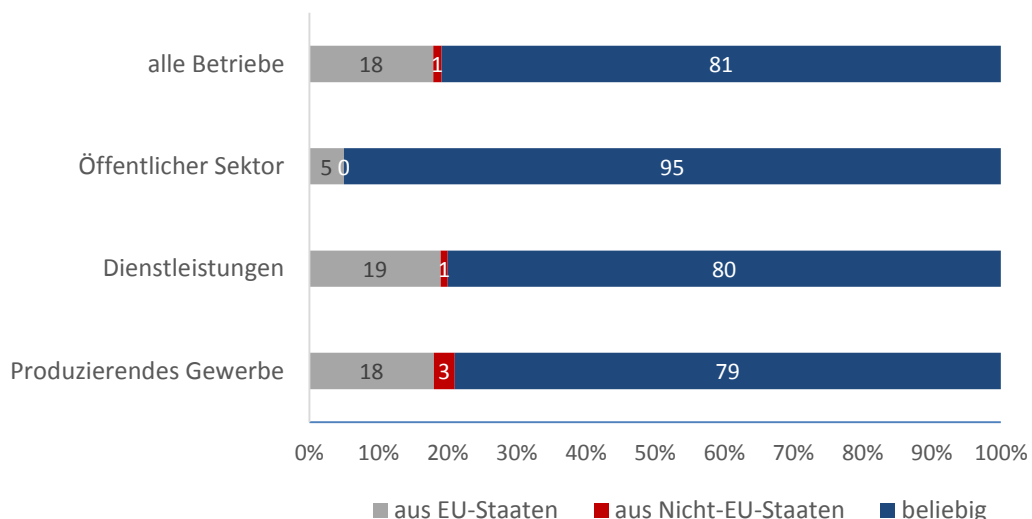
Abb. 4: Geplante Einstellung von Zuwanderern durch Betriebe der Region Rhein-Main, Angaben in Prozent



Die Herkunft der Zuwanderer ist für die große Mehrheit der Betriebe nachrangig

Die zuvor getroffene Feststellung, dass die in der Vergangenheit eingestellten Zuwanderer mehrheitlich aus EU-Staaten stammten, muss nicht bedeuten, dass dies der Präferenz der Betriebe folgt – vorstellbar ist auch, dass die generelle Zahl der hier lebenden Arbeitskräfte aus EU-Staaten höher ist. Die Frage nach der Präferenz der Herkunft zukünftig einzustellender Zuwanderer stützt diese Interpretation: Vier von fünf einstellungsbereiten Betrieben ist es schlichtweg gleichgültig, ob diese aus einem EU-Staat kommen oder nicht.

Abb. 5: Herkunft der Zuwanderer, deren Einstellung geplant ist, nach Sektoren, Angaben in Prozent



Unter den Betrieben, die eine Präferenz äußern, liegt diese jedoch klar bei EU-Angehörigen. Einer der Gründe hierfür könnte der in vielen Berufen und Branchen noch immer schwierigere Arbeitsmarktzugang für Drittstaatsangehörige sein.

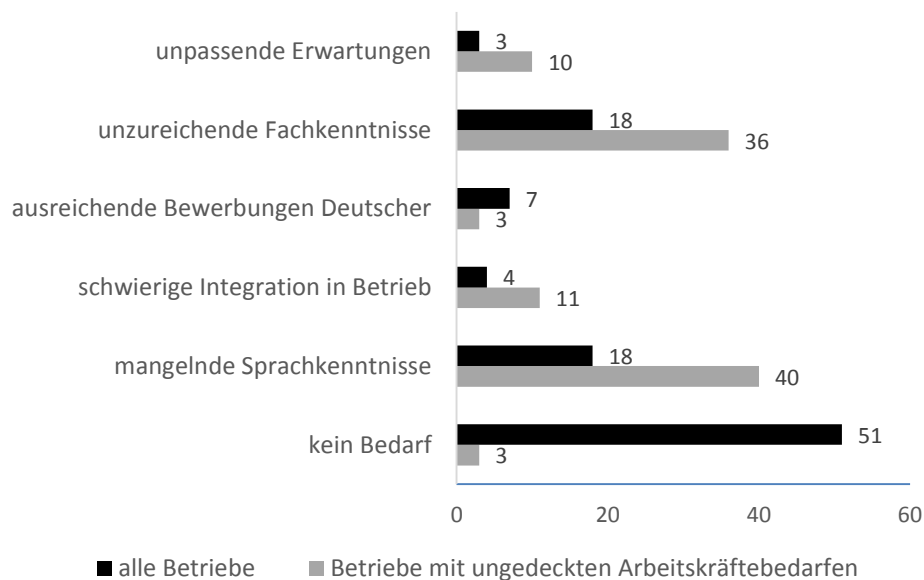
Hemmnisse und Einstellungsvoraussetzungen

Mangelnde Sprach- und Fachkenntnisse sind die Haupthemmnisse

Zuvor wurde dargelegt, dass eine knappe Mehrheit der Betriebe mit ungedeckten Arbeitskräftebedarfen plant, zukünftig Zuwanderer einzustellen. Umgekehrt bedeutet dies jedoch, dass eine fast ebenso große Zahl an Betrieben trotz bestehender Stellenbesetzungsprobleme in Zuwanderern keine Lösung ihrer Personalprobleme sieht. Dies wirft die Frage nach den Gründen auf. Die Befragung der Betriebe, die keine Zuwanderer einstellen möchten, zeigt, dass viele Betriebe vor allem qualifikatorische und sprachliche Probleme fürchten: 36 Prozent der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen machen unzureichende Fachkenntnisse als Grund für die Entscheidung geltend, keine Zuwanderer einzustellen, und noch etwas höher ist der Anteil der Betriebe, der die mangelnden Sprachkenntnisse als Hemmnis sieht.

Weniger bedeutsam sind mögliche unpassende Erwartungen der Zuwanderer einerseits und eine erwartete schwierige Integration in den Betrieb andererseits. Sofern die fachlichen und sprachlichen Hürden genommen sind, ließe sich demnach interpretieren, steht einer gelingenden betrieblichen Integration nicht mehr viel im Wege.

Abb. 6: Hemmnisse bei Einstellung von Zuwanderern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

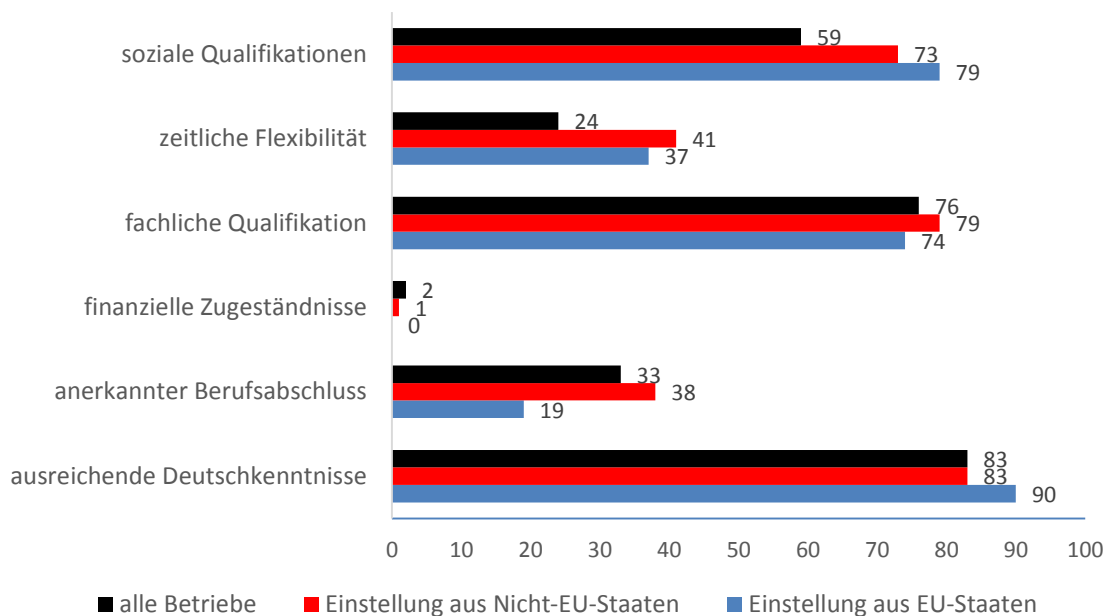


Während unter den Betrieben mit ungedeckten Arbeitskräftebedarfen erwartungsgemäß nahezu keiner angibt, generell keinen Bedarf zu haben und daher keine Zuwanderer einzustellen, ist dies doch der Hauptgrund bei allen befragten Betrieben: Von diesen gibt über die Hälfte an, der fehlende Bedarf sei maßgeblich. Deutlich seltener werden qualifikatorische und sprachliche Hemmnisse als Grund angeführt, und beidseitige Probleme bei der betrieblichen Integration sind weitgehend nachrangig.

Einstellungsvoraussetzungen: Die Anforderungen sind hoch

Für Betriebe, die eine Einstellung von Zuwanderern in Erwägung ziehen, lassen sich die genannten Punkte auch umgekehrt formulieren: Welche Voraussetzungen müssen die Zuwanderer erfüllen, um eingestellt zu werden? Hier zeigt sich, dass erneut die Sprache und die fachlichen Qualifikationen als unabdingbar gesehen werden: Über drei Viertel sehen dies als Grundvoraussetzung, um Zuwanderer zu beschäftigen. Hinzu kommen noch soziale Qualifikationen, die von knapp 60 Prozent der Betriebe genannt werden. Auch ein anerkannter Berufsabschluss, der für ein Drittel, und zeitliche Flexibilität, die für ein Viertel der Betriebe benötigt werden, sind von Belang, woraus sich folgern lässt, dass die Anforderungen, die von einer großen Zahl der Betriebe gestellt werden, eher hoch sind.

Abb. 7: Voraussetzungen für die Einstellung von Zuwanderern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



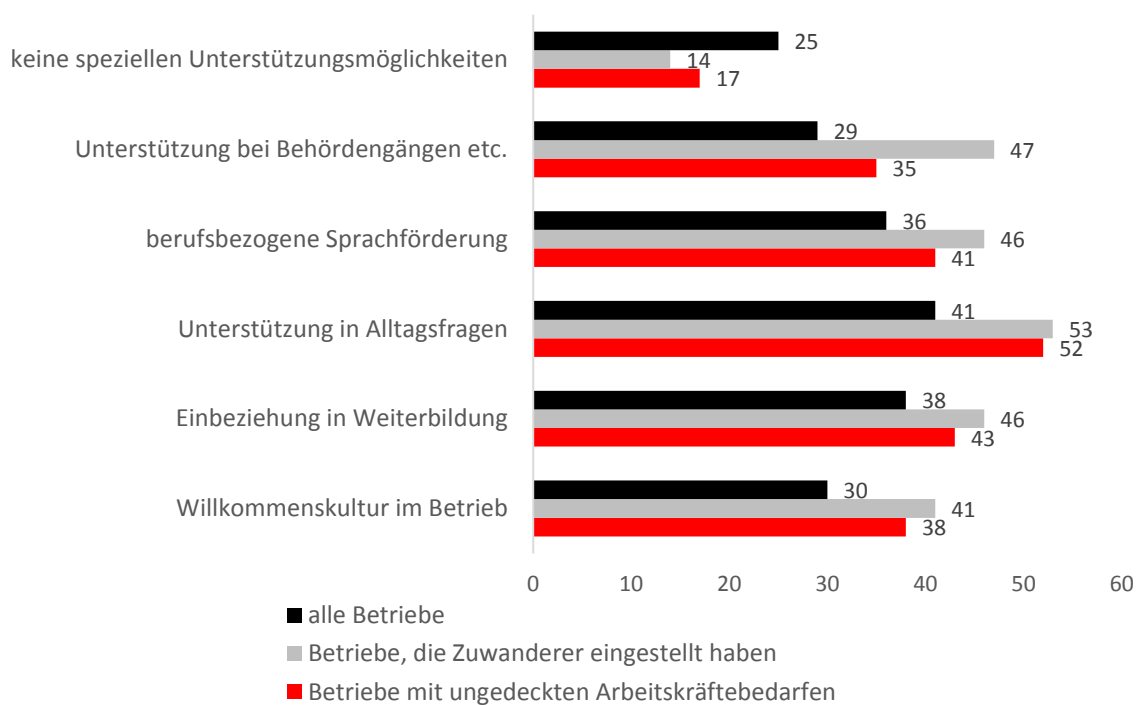
Dieser Befund wird nochmals gestärkt bei Betrachtung der Betriebe, die in der Vergangenheit bereits Zuwanderer eingestellt haben. Insbesondere die sozialen Qualifikationen sind in dieser Gruppe nochmals deutlicher relevant, wobei es weniger bedeutsam ist, ob die Neueingestellten aus der EU stammten oder nicht. Dies ist aber bei anderen Punkten von Belang: Betriebe, die überwiegend EU-Bürger eingestellt haben, betonen häufiger die Bedeutung ausreichender Deutschkenntnisse, während Betriebe mit überwiegend neueingestellten Nicht-EU-Bürgern stärker auf den anerkannten Abschluss schauen. Mit anderen Worten: Wenn auch die Herkunft bei der Einstellung zunächst keine Rolle spielt, gibt es doch Differenzen bei der Beurteilung der Anforderungen – Arbeitskräfte aus der EU werden eher nach persönlichen Merkmalen rekrutiert, bei Drittstaatsangehörigen sind auch formale Aspekte wichtig.

Betriebliche und institutionelle Unterstützungsmöglichkeiten

Betriebe sehen vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten

Die von den Betrieben formulierten hohen Anforderungen legen nahe, dass die Beschäftigung von Zuwanderern unter Umständen spezifischer Unterstützungsangebote bedarf. Hierbei sind es zunächst die Zuwanderer selbst, denen seitens der Betriebe Unterstützung geleistet werden kann. Dies wird von den Betrieben auch als machbar gesehen; bei allen erfragten Unterstützungsleistungen geben mindestens drei von zehn Betrieben an, diese als Möglichkeit zu sehen, und nur ein Viertel der Betriebe sieht für sich selbst keine Möglichkeit, Zuwanderer zu unterstützen.

Abb. 8: Unterstützungsangebote zur Beschäftigung von Zuwanderern, die Betriebe in der Region Rhein-Main für möglich halten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

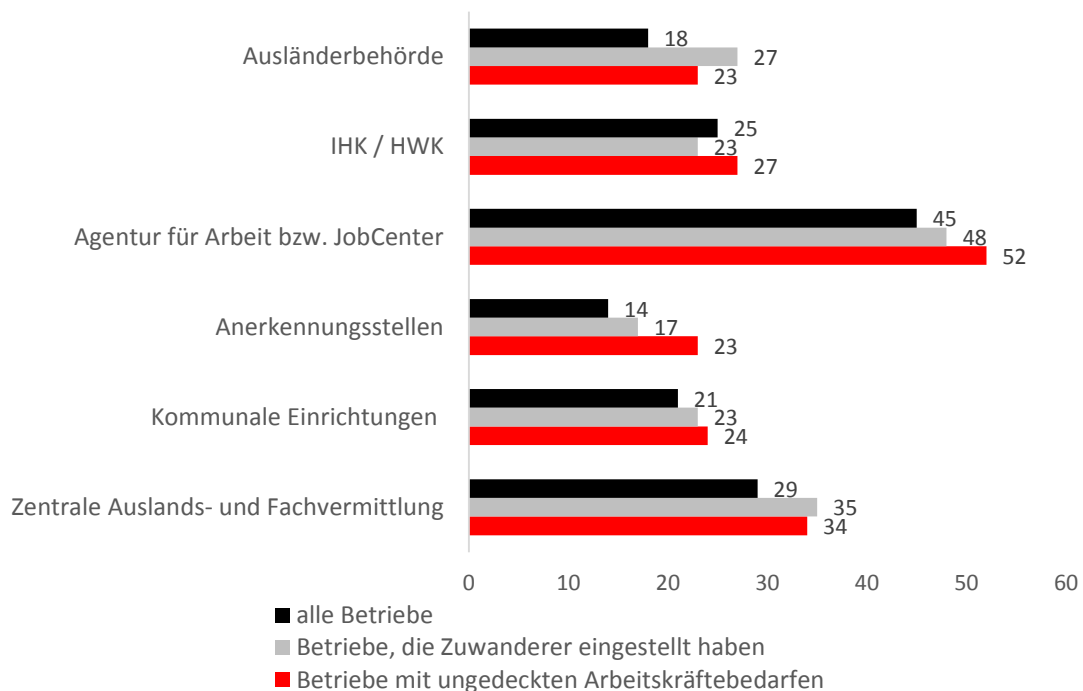


Betriebe, die bereits Zuwanderer eingestellt haben, benennen besonders häufig zahlreiche betriebliche Unterstützungsmöglichkeiten. Dies beruht möglicherweise auf bereits gemachte Erfahrungen, aufgrund derer die Betriebe die Notwendigkeit solcher Maßnahmen kennen gelernt haben. Hierbei sind begleitende Angebote wie die Unterstützung in Alltagsfragen und bei Behördengängen ebenso von Bedeutung wie die Sprachförderung oder die Einbeziehung in Weiterbildungsmaßnahmen. An die Hilfe, die den Zuwanderern zukommen sollte, wird demnach von den Betrieben durchaus gedacht.

Agenturen für Arbeit bzw. JobCenter sind aus betrieblicher Sicht wichtigster Akteur

Die Betriebe wurden weiterhin gefragt, welche Institutionen sie als wichtige Akteure für die Gewinnung von Zuwanderern erachten. Hierbei zeigt sich, dass alle genannten Akteure eine gewisse Bedeutung haben, wobei Anerkennungsstellen nur von 14 Prozent und die Ausländerbehörde nur von 18 Prozent der Betriebe genannt wurden. Etwas größere Bedeutung haben Kammern, Kommunale Einrichtungen und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), die größte Relevanz haben nach Einschätzung der Betriebe aber die Agenturen für Arbeit bzw. die JobCenter: 45 Prozent der Betriebe der Region Rhein-Main sehen diese als wichtigen Akteur, wenn es darum geht, Zuwanderer für die Betriebe zu gewinnen.

Abb. 9: Wichtiger Akteur für die Gewinnung von Zuwanderern aus Sicht der Betriebe der Region Rhein-Main, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



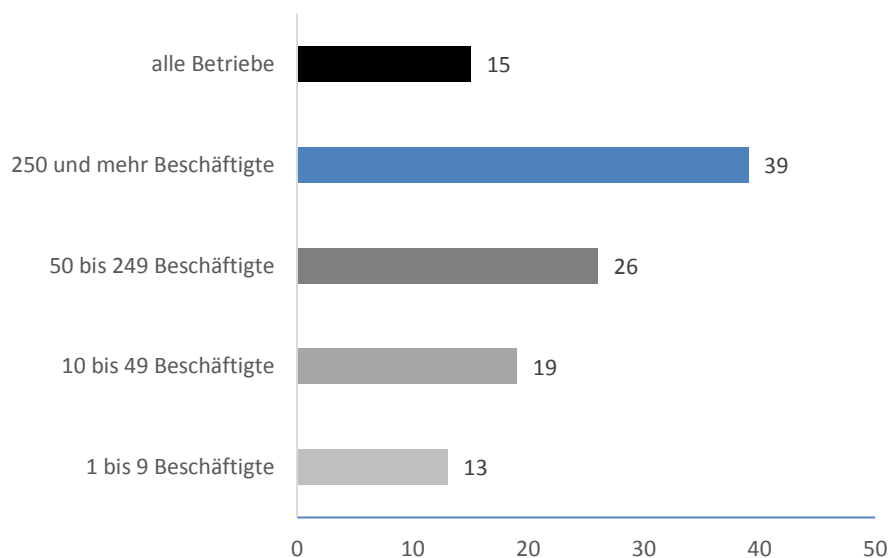
Nochmals deutlicher wird dies von Betrieben mit ungedeckten Fachkräftebedarfen betont, die auch die Anerkennungsstellen häufiger als Partner sehen. Betriebe, die bereits Zuwanderer eingestellt haben, betonen hingegen häufiger die Bedeutung der Ausländerbehörden und der ZAV. Möglicherweise ist hier maßgeblich, dass diese Betriebe aufgrund schon vorhandener Erfahrungen weniger Beratungsbedarf haben und an der formalen und rechtlichen Abwicklung der Rekrutierung interessiert sind.

Das Anerkennungsgesetz – Bekanntheit und Bedeutung

Inhalte des Anerkennungsgesetzes sind den meisten Betrieben unbekannt

Das 2012 eingeführte sog. Anerkennungsgesetz soll den Arbeitsmarktzugang für Personen erleichtern, die im Ausland einen Abschluss erworben haben. Die Befragung der Betriebe der Region Rhein-Main zeigt jedoch, dass dies bislang nur einer recht kleinen Minderheit bekannt ist: 85 Prozent der befragten Betriebe gaben an, die Inhalte dieses Gesetzes nicht zu kennen.

Abb. 10: Bekanntheit des Anerkennungsgesetzes unter Betrieben der Region Rhein-Main nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



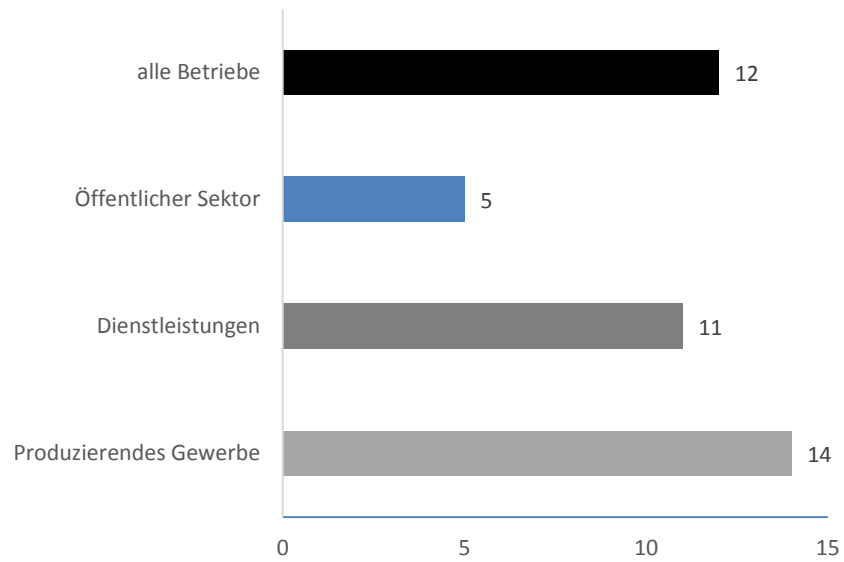
Die Bekanntheit des Anerkennungsgesetz nimmt mit steigender Betriebsgröße zu; während nur jeder achte Kleinbetrieb (1 bis 9 Beschäftigte) mit den Inhalten vertraut ist, sind es etwa vier von zehn Großbetrieben. Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass auch von den Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten eine Mehrheit die Inhalte des Anerkennungsgesetzes nicht kennt.

Nur für wenige Betriebe ist das Anerkennungsgesetz von Belang

Die Betriebe wurden abschließend gefragt, ob das Anerkennungsgesetz für die eigene Personalrekrutierung von Bedeutung ist. Auch hier zeigt sich die bislang eher geringe Relevanz des Gesetzes für die Betriebe: Nur zwölf Prozent gaben an, dass es für sie von Bedeutung ist.

Am ehesten ist noch im Produzierenden Gewerbe eine Bedeutung des Gesetzes zu beobachten, da immerhin 14 Prozent der Betriebe eine Relevanz für die eigene Arbeitskräftegewinnung sehen. Im Dienstleistungsbereich ist die Relevanz durchschnittlich, im Öffentlichen Sektor erwartungsgemäß sehr gering.

Abb. 11: Relevanz des Anerkennungsgesetzes für die Personalrekrutierung nach Sektoren, Angaben in Prozent



Zusammenfassung

Folgende zentrale Erkenntnisse liefert die Befragung der Betriebe der Region Rhein-Main:

- Knapp jeder fünfte Betrieb der Region hat in den vergangenen zwei Jahren Zuwanderer neu eingestellt, im Produzierenden Gewerbe sogar rund jeder vierte.
- Die Mehrheit der Betriebe stellte Zuwanderer überwiegend aus EU-Staaten ein, im Dienstleistungsbereich wurden in vielen Betrieben auch Personen aus Drittstaaten eingestellt.
- Die große Mehrheit der Betriebe stellte hierbei Personen ein, die schon in Deutschland lebten, nur zehn Prozent der einstellenden Betriebe warb gezielt im Ausland an.
- Etwa ein Viertel aller Betriebe plant, zukünftig Zuwanderer einzustellen; unter den Betrieben mit ungedeckten Arbeitskräftebedarfen sogar mehr als die Hälfte.
- Die Herkunft der Zuwanderer spielt dabei kaum eine Rolle: Für etwa 80 Prozent der Betriebe ist es egal, ob die Arbeitskräfte aus der EU oder aus Drittstaaten stammen.
- Der fehlende Bedarf ist der Hauptgrund, keine Zuwanderer einstellen zu wollen. In Betrieben mit Bedarfen stehen vor allem mangelnde Sprach- und Fachkenntnisse einer Beschäftigung von Zuwanderern entgegen.
- Die Einstellungsbedingungen, die Zuwanderer erfüllen müssen, sind breit gestreut: Die Betriebe erwarten mehrheitlich sowohl Sprachkenntnisse als auch fachliche und soziale Qualifikationen; ein anerkannter Abschluss ist weniger bedeutsam, finanzielle Aspekte spielen keine Rolle.
- Seitens der Betriebe werden unterschiedliche Unterstützungsangebote zur Integration in Betracht gezogen, die von alltagspraktischen Fragen bis zur gezielten Weiterbildung reichen. Nur ein Viertel der Betriebe sieht sich außerstande, Zuwanderern spezifische Unterstützung zuteilwerden zu lassen.
- Die Agenturen für Arbeit und die JobCenter sind die meist genannten Akteure, wenn es um die Gewinnung von Zuwanderer für die Betriebe geht.
- Das Anerkennungsgesetz als Instrument zur besseren Arbeitsmarktintegration von Personen mit ausländischem Berufsabschluss ist den Betrieben bislang nur wenig bekannt. Entsprechend gering ist die Bedeutung des Gesetzes für die Personalrekrutierung der Betriebe.

Der vorliegende sowie weitere IWAK-Reporte sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de