

Migration als Chance begreifen

Wie smarte Integration in den Arbeitsmarkt funktionieren kann:
Für Unternehmen, für Geflüchtete, für Zusammenhalt

Deutschlands Wirtschaft braucht Zuwanderung. Migration bietet die Möglichkeit, Unternehmen am Standort Deutschland auf Dauer Arbeitskräfte zu sichern. Darum ist Migration ein Chancenthema – wer sie nur als Problem diskutiert, verkennt die Realitäten und gefährdet den Wirtschaftsstandort Deutschland und damit den Wohlstand des Landes. Der demografische Trend ist klar, ohne Zuwanderung altert und schrumpft die deutsche Bevölkerung. Die Daten zeigen: Wir brauchen eine Netto-Zuwanderung von 400.000 Menschen im Jahr. Angesichts hoher Rückwanderung bedeutet das eine Migration von 1,5 Millionen in unser Land. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist ein Fortschritt, aber aus Perspektive der Unternehmen braucht es mehr.



Executive Summary

Die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt ist eine wichtige Aufgabe, die von Politik und Wirtschaft gemeinsam angegangen werden muss. Der Wirtschaftsstandort Deutschland braucht Migration. Sie ist eine Chance im Kampf gegen Arbeitskräftemangel. Unternehmen sehen dabei vor allem Hürden beim Umgang mit der Qualifikation und den Sprachkenntnissen von Geflüchteten sowie bei der bürokratischen Abwicklung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen. Um eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sind aus Sicht der Unternehmen daher verschiedene Maßnahmen notwendig:

- > **Sofortige Arbeitsberechtigung für Geflüchtete**
- > **Förderung der Sprachkenntnisse**
- > **Vereinfachte Anerkennung von ausländischen Abschlüssen**
- > **Abbau bürokratischer Hürden**

Diese Maßnahmen würden die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt erleichtern, den Unternehmen und dem Wirtschaftsstandort zugutekommen. Geflüchtete bringen neuen Ehrgeiz und Talente in den Arbeitsmarkt Deutschland. Die aktuelle Diskussion über Zuwanderung und Flucht ist vielfach von Ideologie geprägt. Insbesondere rechtspopulistische Positionen schaden dem Wirtschaftsstandort. Nötig ist ein neuer Pragmatismus. Dabei geht es nicht nur um die Zuwanderung von Fachkräften, sondern um die Menge der Arbeitskräfte insgesamt.



Herausforderung

Im Jahr 2022 gab es eine Nettozuwanderung von 1 462 000 nach Deutschland. Diese Ver vierfachung gegenüber 2021 ist allerdings vor allem auf Schutzsuchende aus der Ukraine infolge des russischen Angriffskriegs zurückzuführen und schafft keine Abhilfe beim strukturellen Defizit der Einwanderung.¹ Das Fehlen von Fachkräften stellt bereits für die Hälfte der Unternehmen eine erhebliche Einschränkung dar und beeinträchtigt deren Geschäftstätigkeit.² Insgesamt kostet der Arbeitskräftemangel Deutschland über 80 Milliarden Euro an Wirtschaftsleistung.³ Ein Hebel zum Entgegenwirken dieser Wohlstandsverluste ist die schnelle Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Hier bestehen vor allem in den ersten Jahren nach deren Ankunft in Deutschland noch erhebliche Potenziale. So sind erst nach sechs Jahren 54 Prozent der Geflüchteten erwerbstätig.⁴ Das hat mit verschiedenen Hürden zu tun, auf die im Folgenden eingegangen wird. Ziel ist es, konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten und eine inklusive Arbeitsmarktintegration zu fördern.



Praxisblick

Die Bedeutung von Qualifikationen und individueller Betreuung wird betont. „Unsere Erfahrung ist, dass wir für jeden einzelnen Menschen eine 1:1 Betreuung für den Prozess zur Integration ins Arbeitsleben benötigen“, erklärte ein Unternehmen. Dies unterstreicht die Ressourcenbindung und die zusätzlichen Kosten, die mit einer erfolgreichen Integration verbunden sind.

In mehreren Antworten wird betont, dass der rasche Erwerb von Sprachkenntnissen als entscheidender Faktor für die Arbeitsmarktintegration gilt. „Nicht alle Firmen sind in der Lage nur englischsprachige Mitarbeiter*innen einzustellen. Das ist für das Verständnis von Arbeitsanweisungen und die Arbeitssicherheit problematisch“, antwortete ein Unternehmer. Gerade bei einfachen Tätigkeiten müssen Sprachkenntnisse nicht die Vorbedingung für eine Einstellung sein, aber mit Tag 1 der Beschäftigung muss der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, Deutsch zu lernen. Die Fähigkeit, sich effektiv zu verständigen, wird als grundlegend für Beschäftigung oder Ausbildung angesehen.

„Sehr großer Verwaltungsaufwand mit den Behörden, Formulare über Formulare.“ – „Die Ämter sind hoffnungslos unterbesetzt.“

Bürokratische Hürden werden als überwindbar, aber sehr zeitaufwendig beschrieben. „Sehr großer Verwaltungsaufwand mit den Behörden, viele Ansprechpartner, keine genauen Auskünfte, Formulare über Formulare“, so heißt es übereinstimmend in Antworten vieler Unternehmen.

Fehlende unbefristete Aufenthaltserlaubnisse stellen eine weitere bedeutende Hürde dar; nur bei einigermaßen gesichertem Aufenthalt lohnt sich für Unternehmen die Investition in die betriebliche Qualifikation der neuen

¹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_249_12411.html

² <https://www.kfw.de/PDF/DownloadCenter/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2023/Fokus-Nr.-414-Januar-2023-Fachkräftemangel.pdf>

³ <https://www.spiegel.de/wirtschaft/studie-fehlende-arbeitskraefte-kosten-ueber-80-milliarden-im-jahr-a-fa090858-bc38-4620-9f7c-43daf7dfd457>

⁴ <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-13.pdf>

Arbeitskräfte. Einige Unternehmen gaben an, dass generell die Erlangung von Arbeits-erlaubnissen eine Hürde darstellt. Dies kann dazu führen, dass Arbeitgeber*innen sich scheuen, Geflüchtete einzustellen, da sie befürchten, dass der bürokratische Aufwand zu groß ist. „Es braucht mehr Geschwindigkeit bei den Aufenthalts-/Arbeits-erlaubnissen (nicht nur bei Geflüchteten) - die Ämter sind hoffnungslos unterbesetzt“, gibt ein Unternehmen an.

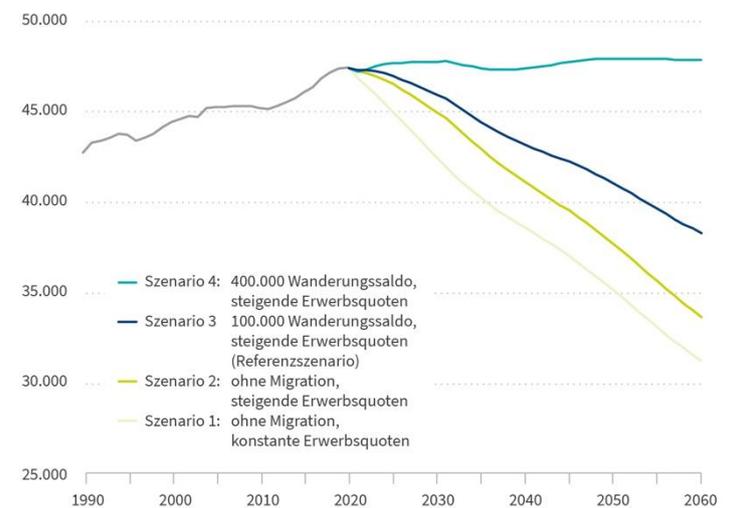
Auch die kulturelle Integration stellt teils eine Herausforderung dar, da bestimmte Verhaltensweisen und Hierarchien manchmal fremd erscheinen, nicht sofort verstanden oder angenommen werden. „Weibliche Vorgesetzte werden nicht immer akzeptiert,“ antwortete ein Unternehmen.

Maßnahmen zur erfolgreichen Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt

Der Abbau der genannten Hürden durch Sprachkurse, Anerkennung von Abschlüssen und eine schnellere Bearbeitung von Anträgen sind zentrale Maßnahmen für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Aber auch ein stärkeres individuelles Commitment von Geflüchteten sowie eine gezielte Förderung von Qualifikationen können dazu beitragen, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Zusätzlich können Unternehmen ihrerseits durch gezielte Fördermaßnahmen zu einer stärkeren Integration von Geflüchteten in den Arbeitsalltag beitragen und die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Auf politischer Ebene sind klare und effiziente Rahmenbedingungen entscheidend. Die Teilnehmer*innen der Umfrage betonen die Notwendigkeit einer beschleunigten Vergabe von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen sowie eine Beseitigung von Unklarheiten im

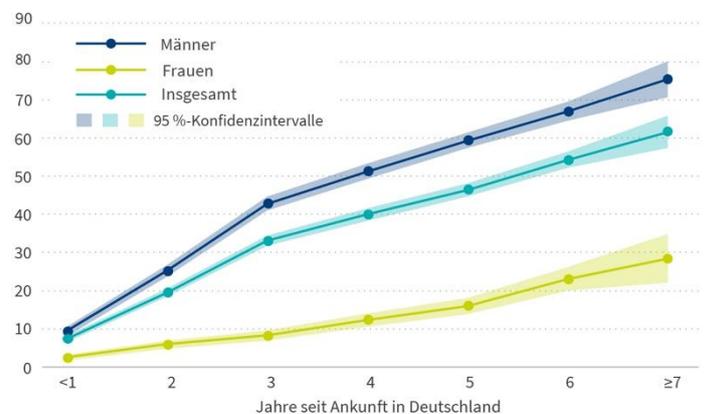
Szenarien für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060
 in 1.000 Erwerbspersonen, Inländerkonzept



Anmerkung: Der angegebene Wanderungssaldo ist die jährliche Differenz aus Zu- und Fortzügen von Personen im Alter von 0 bis 110 Jahren (also nicht nur Arbeitskräfte).
 Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2021 © IAB

Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht und Aufenthaltsdauer

Anteile unter den Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter in Prozent



Anmerkungen: Die Erwerbstätigenquote ist definiert als das Verhältnis der Personen, die eine bezahlte Erwerbstätigkeit ausüben, zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (18–64 Jahre).
 Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2021, gewichtet. © IAB

Bleiberecht: „Legislative Rahmenbedingungen eindeutiger. Einfache und übersichtliche Antragsverfahren.“ Unternehmen fordern eine qualifizierte Einwanderung. Zugleich sind für einfache Tätigkeiten auch zunächst weniger qualifizierte Kräfte hilfreich. Zentral sind einfachere Verfahren für Visa und Aufenthaltsgenehmigungen sowie der Abbau von Bürokratie. Die Förderung von Sprachkenntnissen und die Anerkennung ausländischer Abschlüs-

se sind weitere ausschlaggebende politische Handlungsfelder.

Unternehmen unterstützen ihrerseits

Integration

Spezifische Unterstützungsmaßnahmen sind entscheidend für eine erfolgreiche Integration. „Wir bieten eine interne Fördermaßnahme über mehrere Monate für geflüchtete Jugendliche vor Aufnahme einer Ausbildung an, wir prüfen aktuell eigene Sprachkurse, sowohl als Vollzeitkurse aber auch berufsbegleitend“, erklärt ein Unternehmen.

Die Integration der Familie und die Erweiterung von Arbeitsangeboten auf Angehörige werden als unterstützend betrachtet: schließlich wird der soziale Faktor als entscheidend für einen Verbleib im Unternehmen eingeschätzt. Allgemein wird die Integration im persönlichen Umfeld als relevanter Aspekt für den Erfolg der Arbeitsmarktintegration

genannt. Die Unternehmen sind bereit, ihren Teil zu leisten. Zu einem integrativen Umfeld für den*die Einzelne gehört aber mehr, als ein einzelnes Unternehmen leisten kann.

„Wir bieten eine interne Fördermaßnahme für geflüchtete Jugendliche vor Aufnahme einer Ausbildung an.“

Schon heute bieten Unternehmen Mitarbeitenden spezielle Vermittler, Sprachkurse und Integrations-Paten als Unterstützung an.

Betont wird auch, dass die Unterstützung in Form von persönlichen Begleitungen zu Behördengängen, Finanzierung der Sprachkurse, Sensibilisierung der Belegschaft, sowie – wegen der belastenden Fluchterfahrung oder Kriegserlebnissen von Migrant*innen – geschulte Mitarbeiter*innen zum Thema Posttraumatische Belastungsstörungen wichtig sind.



Was tun?

Die Umfrage zeigt, dass die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten eine gemeinsame Anstrengung erfordert. Um dies zu erreichen, empfehlen wir:

1. Klare Verfahren:

Die Politik sollte sich für effiziente Prozesse bei der Vergabe von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen einsetzen. Dies könnte durch die Schaffung eindeutiger gesetzlicher Rahmenbedingungen und vereinfachte Antragsverfahren erreicht werden. Zum einen müssen die Verfahren komplett digitalisiert werden. Zum anderen soll das Zustimmungserfordernis zur Arbeitserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit (BA) und Ausländerbehörden entfallen. Mindestens braucht es hier eine Genehmigungsfiktion nach einem Monat.

2. Sofortige Arbeitsberechtigung für Geflüchtete:

Aufgrund des akuten Arbeits- und Fachkräftemangels gibt es keinen Grund für ein Arbeitsverbot. Eine sofortige Arbeitsberechtigung bringt vom volkswirtschaftlichen Beitrag über die fiskalische und verwaltungstechnische Entlastung bis hin zur sozialen Integration gleich mehrere Vorteile mit sich.

3. Förderung der Qualifikationsanerkennung:

Politische Maßnahmen sollten darauf abzielen, die Anerkennung ausländischer Qualifikationen zu verbessern, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Der gesamte Prozess dauert zu lange. Es besteht die Notwendigkeit einer besseren Abstimmung der einzelnen Schritte und transparenteren Bearbeitungsstadien. Die Verfahren müssen überprüft, vereinfacht, und vollständig digitalisiert werden.

4. Intensivierung der Sprachförderung:

Die Förderung von Sprachkenntnissen sollte verstärkt werden, sowohl durch staatliche Programme als auch durch die Unterstützung von Unternehmen, die Sprachkurse anbieten. Bei der berufsbezogenen Deutschsprachförderung durch das BAMF braucht es eine gute Verdoppelung der Soll-Mittel für 2025 auf 700 Mio. Euro.

5. Einführung spezifischer Betreuungsprogramme:

Die öffentliche Hand sollte spezielle Programme fördern, die eine individuelle Betreuung von Geflüchteten während des Integrationsprozesses ermöglichen. Dies kann durch gezielte Mittelzuweisungen und Partnerschaften mit Unternehmen erreicht werden, aber auch durch spezielle BA-Vermittler. Spezialist*innen-Teams für Migrant*innen, wie es sie schon einmal gab, sollten wieder zum Einsatz kommen.

6. Förderung von familienerweiterten Arbeitsangeboten:

Der Staat sollte Anreize für Unternehmen schaffen, Arbeitsangebote auf Angehörige von Geflüchteten auszuweiten. Dies kann durch steuerliche Anreize oder finanzielle Unterstützung erfolgen, um Unternehmen zu ermutigen, die familiäre Integration in ihre Praktiken zu integrieren.

>> Weiterführende Infos

>> Beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung: <http://tinyurl.com/22zwdv8u>

>> Beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-13.pdf>

In den Kompetenzclustern entwickeln die Mitglieder der Wirtschaftsvereinigung aus den Unternehmen im Austausch mit der Politik in Themenfeldern fachliche Perspektiven.

>> Kommen Sie jederzeit gern auf uns zu

Die Wirtschaftsvereinigung der Grünen e.V., Geschäftsführerin Julia Eckey (V.i.S.d.P.)

>> Julia.Eckey@wirtschaftsvereinigung-gruene.de - Karl-Liebknecht-Str. 29A, 10178 Berlin

[Eingetragene Interessenvertreterin im deutschen Lobbyregister R005751](#)

[Eingetragen im EU Transparenzregister 290752950419-55](#)