



**Beschäftigung Nicht-Deutscher in den Städten
Frankfurt und Offenbach am Main,
Main-Taunus-Kreis und Kreis Offenbach
Unternehmensbefragung Frühjahr 2004**

**Prof. Dr. Alfons Schmid
Claudia Knobel**

Frankfurt am Main, August 2004

Vorbemerkung

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) führte im Frühjahr 2004 eine Unternehmensbefragung im Rahmen des Projektes M.A.R.E (**M**igration und **A**rbeit **R**egionale **E**ntwicklungspartnerschaft) durch.¹ Diese regionale Entwicklungspartnerschaft wird im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative "Equal" des Europäischen Sozialfonds gefördert und hat zum Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von Migrantinnen und Migranten in der Teilregion Rhein-Main zu erhöhen. Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt.

Migranten/innen sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Im Mai 2004 betrug in Hessen die Arbeitslosenquote der Ausländer/innen 17,6%. Sie ist damit 2,5 mal so hoch wie die der Deutschen. Die Verminderung der hohen Arbeitslosigkeit der Ausländer/innen ist Ausgangspunkt der Arbeit von M.A.R.E. Das zentrale Ziel des Projektes ist die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der Ausländer/innen bzw. Migranten/innen, um somit ihren Beschäftigungsanteil zu erhöhen. Die Maßnahmen reichen von Sprachkursen und anderen Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zu verbesserten Vermittlungsaktivitäten.

Ziel der Unternehmensbefragung im Rahmen von M.A.R.E ist die Sichtweise der Betriebe zu den Einstellungshindernissen, Qualifikationsbedarfen und speziellen Fähigkeiten von Migranten/innen zu eruieren. Voraussetzung für die Wirksamkeit der Maßnahmen sind Informationen von den Betrieben über diese Faktoren. Es stellt sich die Frage, welchen Bedarf die Betriebe an nicht-deutschen Beschäftigten haben und welche Qualifikationen bzw. spezifische Fähigkeiten die Betriebe von ihnen erwarten. Die Erkenntnisse dienen als Grundlage für die weitere Arbeit von M.A.R.E. und von anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren, indem Maßnahmen auf die Bedürfnisse der Unternehmen abgestimmt werden. Dazu gehört neben der Einschätzung der Betriebe über die Qualifikationen der Nicht-Deutschen auch die Wichtigkeit der weiteren Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften.

Eine Besonderheit der Befragung betrifft die Definition von Nicht-Deutschen. Entgegen der üblichen Praxis in der Sekundärstatistik, Ausländer, d.h. Personen ohne deutschen Pass zu erfassen, haben wir in unserer Befragung den Begriff auf Nicht-Deutsche erweitert. Darunter verstehen wir sowohl Ausländer im rechtlichen Sinn als auch Deutsche mit Migrationshintergrund, d.h. sie sind selber oder ihre Eltern oder Großeltern sind im Ausland geboren. Dies hat den Vorteil, dass auch die Personen erfasst werden, die zwar einen deutschen Pass besitzen, aber trotzdem die gleichen Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben wie Ausländer. Der Begriff Nicht-Deutsche ist in diesem Bericht synonym zu Migranten/innen und zu Ausländern zu verwenden.

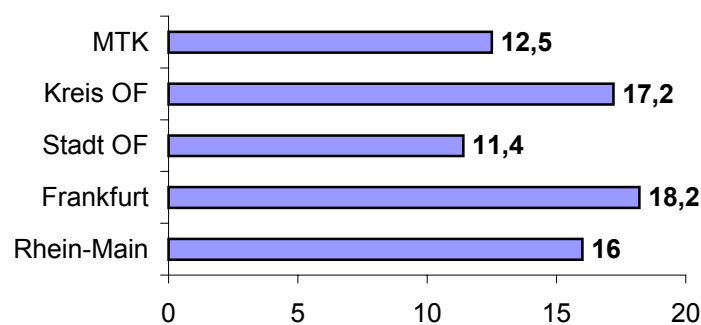
¹ In dieser Entwicklungspartnerschaft haben sich die Städte Frankfurt am Main und Offenbach am Main, die Landkreise Main-Taunus und Offenbach sowie zwölf weitere Partner - Bildungsträger, Beschäftigungsgesellschaften und wissenschaftliche Institute – zusammengeschlossen. Nähere Informationen unter www.mare-equal.de.

Die Befragung bezieht sich ausschließlich auf die Städte Frankfurt am Main und Offenbach sowie dem Kreis Offenbach und dem Main-Taunus-Kreis. Alle vier Kommunen zusammengefasst werden in diesem Bericht als Teilregion Rhein-Main definiert. Die absoluten Zahlen in diesem Report beziehen sich auf die gewichtete Stichprobe. Die standardisierten verwertbaren Fragebögen wurden nach Gebietskörperschaften, Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen gewichtet, um Verzerrungen zu korrigieren. In diesem Sinne sind die gewichteten Stichprobendaten repräsentativ. Nach der Gewichtung erfassen wir 940.232 Beschäftigte aus 35.965 Betrieben.

Beschäftigungssituation der Migranten/innen

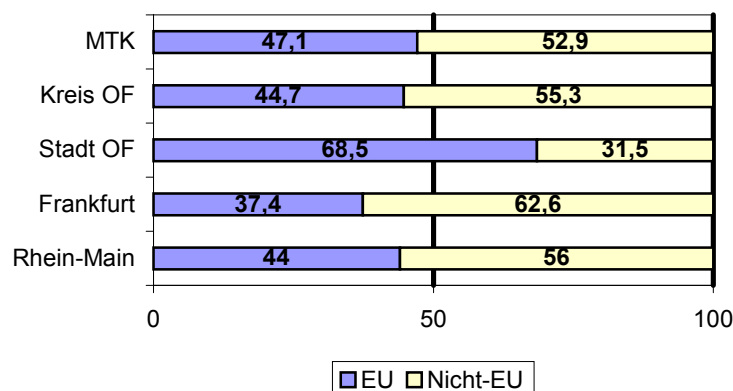
Der Migranten/innenanteil an allen Beschäftigten der Teilregion Rhein-Main beträgt 16%. Dieser Anteil ist im Vergleich zu Hessen mit 10% und dem gesamten Bundesgebiet mit 7% relativ hoch. Besonders in der Stadt Offenbach und auch im Main-Taunus-Kreis gibt es unterdurchschnittlich wenige ausländische Beschäftigte, wohingegen in der Stadt Frankfurt und im Kreis Offenbach überdurchschnittlich viele beschäftigt sind.

Anteil der nicht-deutschen Beschäftigten an allen Beschäftigten



Die folgende Grafik zeigt die Herkunft der nicht-deutschen Beschäftigten getrennt nach EU und Nicht-EU Herkunftsländern.

Verteilung der nicht-deutschen Beschäftigten auf EU und Nicht-EU Herkunftsländern



Besonders auffällig ist der überdurchschnittlich hohe Anteil der EU-Ausländer/innen in der Stadt Offenbach mit 69%. In Frankfurt hingegen ist der Anteil der Nicht-EU-Migranten/innen deutlich höher als in den anderen Kommunen.

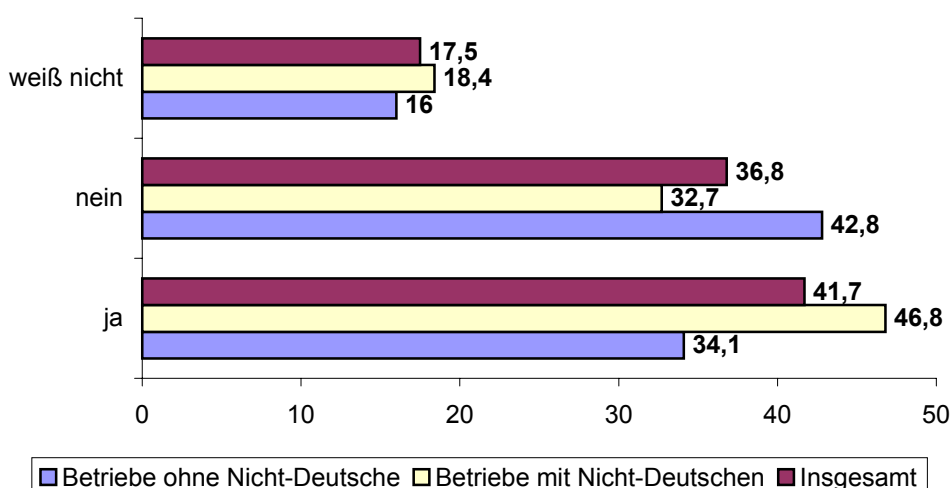
Im Folgenden werden alle Ergebnisse insgesamt für alle Betriebe sowie einige Ergebnisse getrennt nach den vier Kommunen dargestellt. Einige Antworten werden nach Betrieben, die Deutsche und Ausländer beschäftigen, und nach Betrieben, die nur Deutsche beschäftigen, differenziert.

42% der Betriebe halten Zuwanderung weiterhin für wichtig

Wir haben die Betriebe gefragt, ob sie Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften grundsätzlich auch weiterhin für den deutschen Arbeitsmarkt für wichtig halten. In der Teilregion Rhein-Main sagen insgesamt 41,7%, dass sie Zuwanderung wichtig finden; immerhin 36,8% verneinen dies. Besonders hervorzuheben sind hier die regionalen Unterschiede. In Frankfurt am Main sind mit 50% doppelt so viele Betriebe für Zuwanderung wie dagegen. Dahingegen sind in der Stadt und im Kreis Offenbach ca. 45% der Betriebe gegen eine weitere Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften. Im Main-Taunus-Kreis ist das Verhältnis der Befürworter und der Gegner mit ca. 39% ausgewogen.

Werden die Betriebe, die nur deutsche Beschäftigte haben, und Betriebe, die deutsche und nicht-deutsche Beschäftigte haben, bei der Auswertung getrennt betrachtet, ergibt sich ein anderes Bild. 47% der Betriebe, die auch Nicht-Deutsche beschäftigen, befürworten eine weitere Zuwanderung. Im Gegensatz dazu befürworten nur 34,1% der Betriebe, die nur Deutsche beschäftigen, eine weitere Zuwanderung.

Halten Sie Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften grundsätzlich auch weiterhin für den deutschen Arbeitsmarkt wichtig?



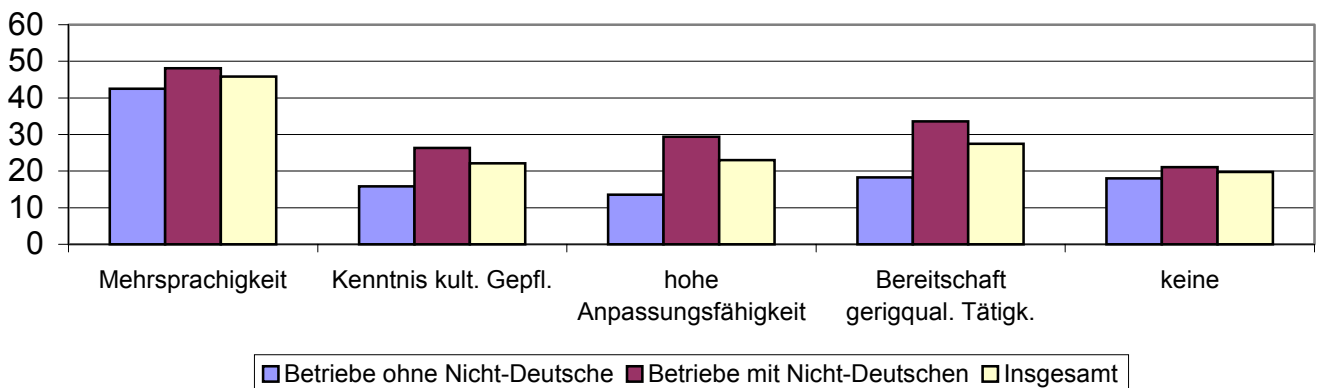
Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass Betriebe, die keine Nicht-Deutschen beschäftigen, ihren Bedarf eher über das vorhandene Arbeitsangebot auf dem deutschen Arbeitsmarkt abdecken können als Betriebe, die auch Ausländer/innen beschäftigen.

Mehrsprachigkeit wird als spezielle Fähigkeit von Nicht-Deutschen von den Betrieben geschätzt

Die Betriebe sollten ihre Einschätzung der speziellen Fähigkeiten von Nicht-Deutschen geben. Als besonders positiv wird die Mehrsprachigkeit bewertet. Als zweites wird schon die Bereitschaft zu geringqualifizierten Tätigkeiten genannt. Immerhin ein Fünftel der Betriebe im Rhein-Main-Gebiet antworteten auf die Frage, welche speziellen Fähigkeiten von Nicht-Deutschen es aus ihrer Sicht gibt, „keine“. Eine Beschäftigung von Nicht-Deutschen im Familienverbund spielt keinerlei Rolle.

Werden die Betriebe wieder getrennt betrachtet, die nur Deutsche und die, die auch Ausländer/innen beschäftigen so wird deutlich, dass mehr Betriebe, die auch Ausländer/innen beschäftigen spezielle Fähigkeiten von Nicht-Deutschen sehen als die Betriebe, die nur Deutsche beschäftigen. Insbesondere die hohe Anpassungsfähigkeit und die Bereitschaft zu geringqualifizierten Tätigkeiten wird von vielen Betrieben, die deutsche und nicht-deutsche Beschäftigte haben, als spezielle Fähigkeit von Ausländer/innen gesehen.

Spezielle Fähigkeiten von Nicht-Deutschen

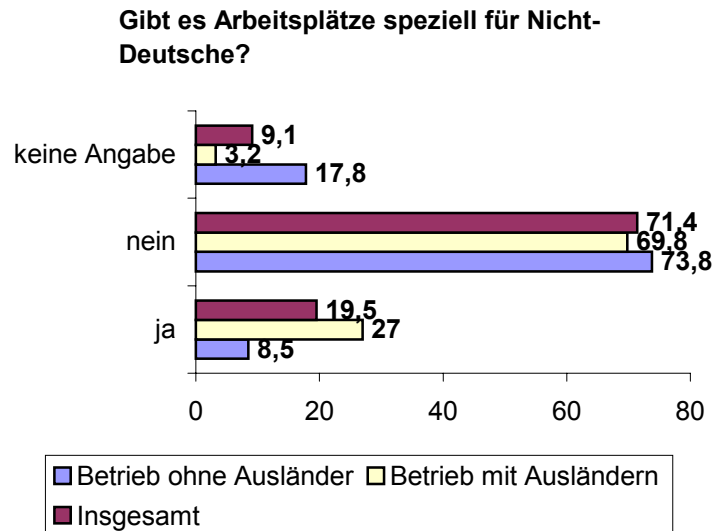


Dass ein Fünftel der Betriebe auf die Frage, ob es spezielle Fähigkeiten von Nicht-Deutschen aus ihrer Sicht gibt, mit „keine“ geantwortet hat, könnte bedeuten, dass der Bewerber von den Betrieben unabhängig von seiner Herkunft und nur nach seinen Qualifikationen ausgewählt wird. Somit würde die Nationalität keine Rolle spielen.

20% der Betriebe haben Arbeitsplätze, für die Nicht-Deutsche besonders geeignet sind

Auf die Frage, ob es in ihrem Betrieb Arbeitsplätze gibt, für die Nicht-Deutsche aufgrund ihrer speziellen Fähigkeiten besonders geeignet sind, antworteten 71% der Betriebe im Rhein-Main-Gebiet mit nein, 9% machten keine Angabe und 20% bejahten die Frage.

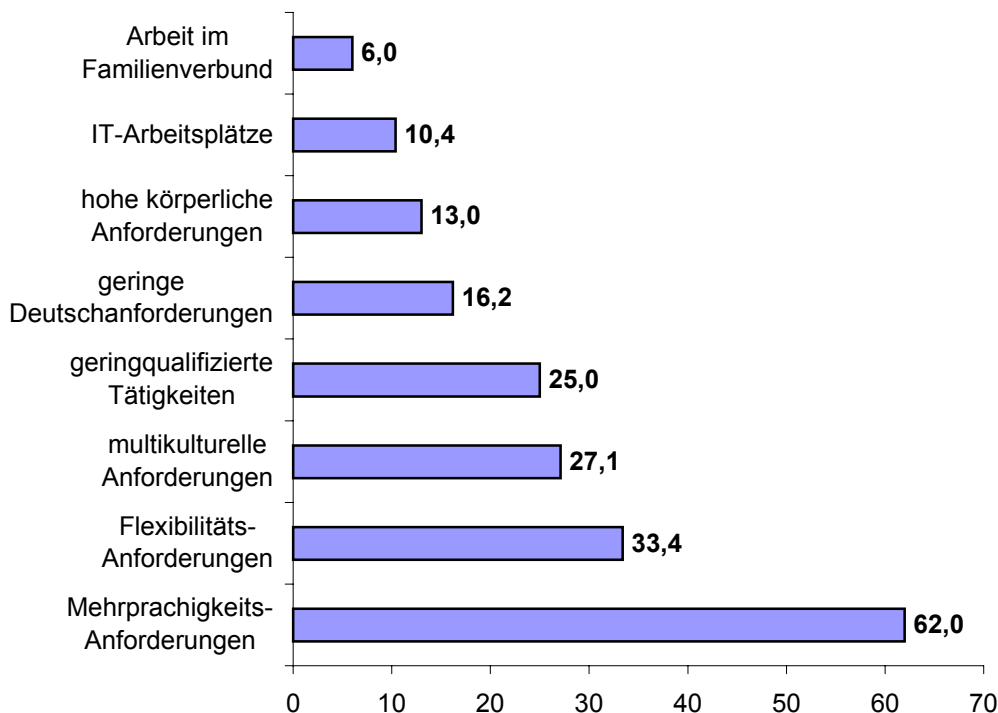
Differenziert man die Betriebe in Betriebe ohne und Betriebe mit nicht-deutschen Beschäftigten, so verändert sich das Antwortverhalten deutlich. 27% der Betriebe mit Nicht-Deutschen bejahen die Frage, wohingegen nur 9% der Betriebe ohne Nicht-Deutsche diese Frage bejahen.



Die Betriebe, die spezielle Arbeitsplätze für Migranten/innen haben, wurden gefragt, welche Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb für Nicht-Deutsche besonders geeignet sind. Alle Betriebe sehen Arbeitsplätze mit Mehrsprachigkeitsanforderungen an erster Stelle. Diese werden gefolgt von Arbeitsplätzen mit Flexibilitäts- und multikulturellen Anforderungen. Erst an vierter Stelle stehen Arbeitsplätze für geringqualifizierte Tätigkeiten.

Betriebe mit Migranten/innen haben wie alle Betriebe vor allem Arbeitsplätze mit Mehrsprachigkeitsanforderungen, dann Arbeitsplätze mit Flexibilitätsanforderungen, multikulturellen Anforderungen und schließlich für geringqualifizierte Tätigkeiten. Bei Betrieben ohne nicht-deutsche Beschäftigte sieht es anders aus. Dort stehen an zweiter Stelle Arbeitsplätze für geringqualifizierte Tätigkeiten und dann erst Arbeitsplätze mit multikulturellen Anforderungen und schließlich mit Flexibilitätsanforderungen. Hieraus könnte abgeleitet werden, dass die Betriebe, die Migranten/innen beschäftigen, auch eher ihre Kompetenzen einschätzen können. Die Betriebe ohne nicht-deutsche Beschäftigte sehen eher die Defizite der Nicht-Deutschen und sehen sie eher als Geringqualifizierte. Einhellig wird von allen Betrieben die Meinung vertreten, dass die Mehrsprachigkeit der Nicht-Deutschen eine spezielle Fähigkeit ist, die natürlich bei Arbeitsplätzen mit Mehrsprachigkeits-Anforderungen besonders gut genutzt werden kann.

Arbeitsplätze, die besonders für Nicht-Deutsche geeignet sind, haben folgende Merkmale



Besondere Kompetenzen der nicht-deutschen Beschäftigten

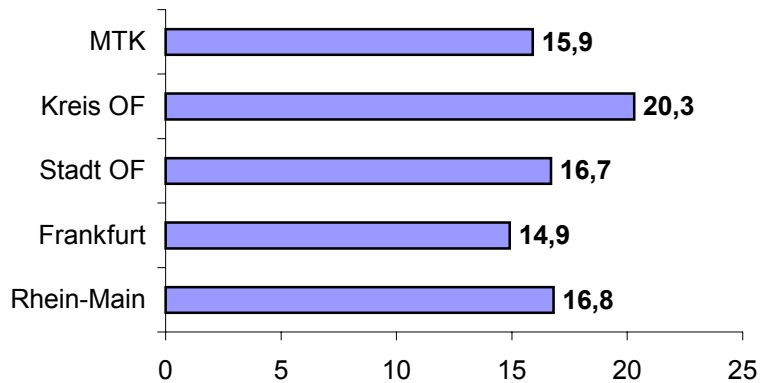
Nur den Betrieben, die auch Nicht-Deutsche beschäftigen, wurde die Frage gestellt, wie sie die Kompetenzen ihrer nicht-deutschen Beschäftigten bewerten. Besonders hoch wurden Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Einsatzbereitschaft und Anpassungsfähigkeit eingeschätzt. Besonders gering wurden die methodischen, fachlichen (außer bei den Qualifizierten) und personalen Qualifikationen gesehen sowie die psychische Belastbarkeit und multikulturelle Kompetenz. Die Deutschkenntnisse werden je nach Qualifikationsgruppe unterschiedlich bewertet. Bei den Qualifizierten sowie bei den Auszubildenden werden sie hoch eingeschätzt, wohingegen sie bei den Geringqualifizierten als besonders niedrig eingeschätzt wurden.

Dies impliziert einen hohen Qualifikationsbedarf der Nicht-Deutschen im Bereich der methodischen, personalen und je nach Qualifikationsgruppe auch der fachlichen Qualifikation. Ebenso sollten die Deutschkenntnisse der Geringqualifizierten verbessert werden.

17% der Betriebe sehen Hindernisse, Nicht-Deutsche einzustellen

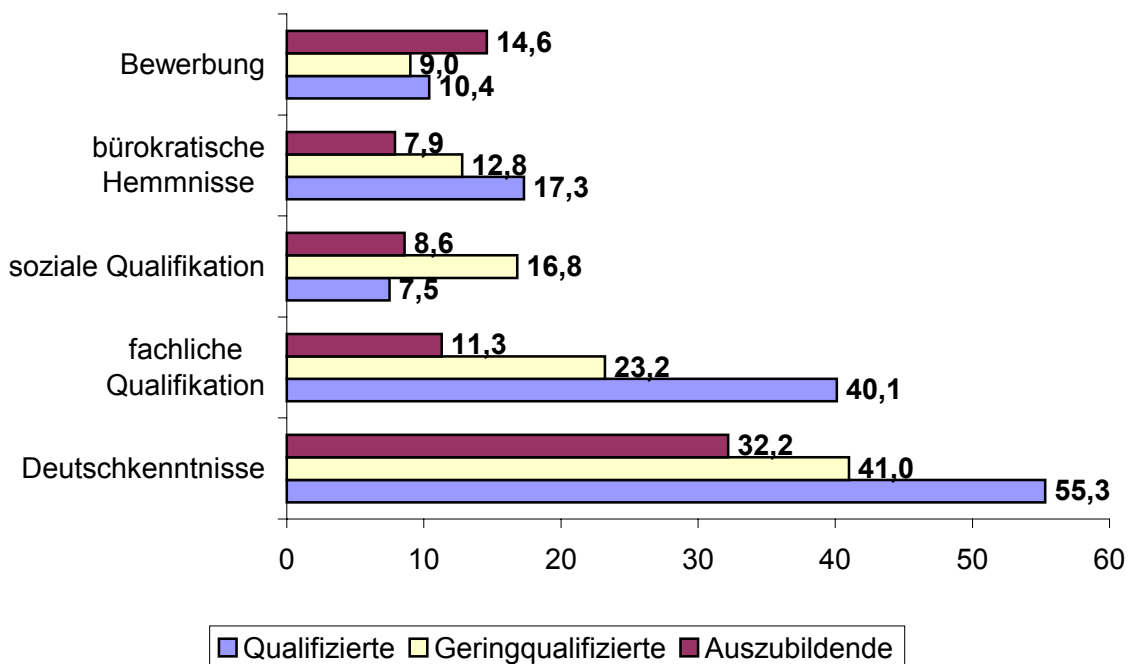
Auf die Frage, ob es für die Betriebe Hindernisse gibt, sich bei der Besetzung offener Stellen für einen Nicht-Deutschen zu entscheiden, antworteten in der Teilregion Rhein-Main 64% mit nein, 20% machten keine Angabe und 17% sahen Hindernisse. Im Kreis Offenbach sahen 20% der Betriebe Hindernisse bei der Besetzung der offenen Stellen mit einem Nicht-Deutschen.

Anteil der Betriebe, die Hindernisse bei der Einstellung von Nicht-Deutschen sehen



Gründe, sich bei der Besetzung offener Stellen nicht für einen/r Ausländer/in zu entscheiden, sind im gesamten Rhein-Main-Gebiet Deutschkenntnisse, fachliche und soziale Qualifikation sowie bürokratische Hemmnisse. Bei den Auszubildenden wird die Bewerbungsverhalten noch als besonderes Hindernis genannt.

Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen mit einem/r Ausländer/in



Das größte Hindernis für Betriebe, Migranten/innen einzustellen, sind die fehlenden bzw. zu geringen Deutschkenntnisse. Auch die fachlichen Qualifikationen sind bei allen Qualifikationsgruppen ein besonderes Hindernis, Ausländer einzustellen.

Fazit

Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurde untersucht, wie die Beschäftigungssituation der Migranten/innen ist, um beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Empfehlungen ableiten zu können. Ein relativ hoher Anteil der Beschäftigten in der Teilregion Rhein-Main sind nicht-deutsch. Insbesondere in der Stadt Frankfurt und im Kreis Offenbach ist der Anteil überdurchschnittlich hoch. Auch weiterhin finden die Betriebe Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften zur Deckung ihrer Bedarfe wichtig. Das bedeutet, dass auch weiterhin eine Integrationspolitik auf den Arbeitsmarkt notwendig sein wird. Insbesondere die Mehrsprachigkeit der Migranten/innen wird von vielen Betrieben geschätzt. Andere spezielle Fähigkeiten spielen mit Abstand eine nicht so große Rolle. Für einige Betriebe stellt die Herkunft der Bewerber kein Entscheidungskriterium dar, da damit keine speziellen Fähigkeiten verbunden werden.

Aus der Untersuchung lässt sich direkt ein Qualifikationsbedarf der ausländischen Beschäftigten hinsichtlich methodischer, sozialer, personaler und teilweise fachlicher Qualifikation ableiten. Insbesondere sollten auch die Deutschkenntnisse verbessert werden.

Das größte Hindernis, Migranten/innen einzustellen sind die Deutschkenntnisse. Daraus leitet sich die Notwendigkeit ab, die Deutschkenntnisse der Ausländer/innen zu verbessern. Außerdem sollten fachliche Qualifizierungsmaßnahmen für Migranten/innen aller Qualifikationsgruppen durchgeführt werden. Speziell bei geringqualifizierten Arbeitsanbietern sollte die soziale Kompetenz im Rahmen eines Praktikums oder durch sozialpädagogische Begleitung in der Einarbeitungsphase in einem Unternehmen verbessert werden. Bei den Qualifizierten sollten die bürokratischen Hemmnisse abgebaut werden wie z.B. kurzfristige Verlängerungen der Aufenthaltserlaubnis. Insbesondere die Jugendlichen, die eine Ausbildung suchen, benötigen eine Unterstützung beim Bewerbungsschreiben bzw. beim Vorstellungsgespräch. Dies sollte generell in der Schule geübt werden. Außerdem sollten Vereine etc. verstärkt eine Art Coaching für die Jugendlichen anbieten.

Die Entwicklungspartnerschaft M.A.R.E sieht sich in ihrer bisherigen Arbeit bestätigt. Sie setzt genau an diesen Defiziten an. Zum einen bietet sie Deutschkurse für Migranten/innen an, die entweder arbeitslos oder als Geringqualifizierte beschäftigt sind, um zum einen die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und zum anderen die Arbeitsplätze zu sichern. Außerdem werden Netzwerke geknüpft, die die Jugendlichen in ihrer Orientierungsphase unterstützen. Dazu gehören Schulen, Verwaltung und Wirtschaft, die gemeinsam mit den Jugendlichen arbeiten. Dabei werden zum einen die Jugendlichen für Ausbildung informiert und sensibilisiert und zum anderen Kontakte geknüpft, um die Arbeitsmarktchancen von jugendlichen Migranten/innen zu erhöhen.

Der Bericht aus der Unternehmensbefragung ist im Internet abrufbar unter www.iwak-frankfurt.de sowie unter www.mare-equal.de.