

Willkommenslotsen helfen Firmen

Flüchtlinge in Unternehmen

So viel Prozent der Unternehmen in Deutschland beschäftigen derzeit Flüchtlinge oder haben dies in den vergangenen drei Jahren getan

- Derzeit
- Derzeit nicht, aber in den vergangenen drei Jahren



Befragung von 1.030 Unternehmen in der Zeit vom 29. November bis zum 15. Dezember 2016

Quelle: IW Consult
© 2017 IW Medien / iwd



Beschäftigung von Flüchtlingen. Mehr als 400.000 Firmen in Deutschland haben zuletzt Flüchtlinge beschäftigt und qualifiziert – und loben deren Einsatzbereitschaft. Dennoch ist nicht alles eitel Sonnenschein: Vor allem mangelnde Deutschkenntnisse und fehlende fachliche Qualifikationen halten Betriebe davon ab, Flüchtlinge einzustellen. Unterstützung bieten unter anderem Willkommenslotsen. Im iwd-Interview berichten Willkommenslotsin Birgit Barfuß und Sarah Pierenkemper vom KOFA-Team des IW Köln, das die Lotsen auf ihre Tätigkeit vorbereitet, über Erfolge und Hürden bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt.

→ **Seiten 2-5**

Kapital fließt ab

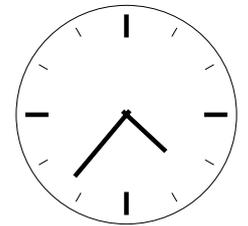
Türkei. Die innen- und außenpolitischen Konfliktherde in der Türkei verunsichern auch ausländische Investoren. Die Folge: Seit Anfang 2015 fließt immer mehr Kapital aus dem Land am Bosphorus ab, was sich in einer um rund 40 Milliarden Dollar gesunkenen Verschuldung von türkischen Banken, Unternehmen und Haushalten gegenüber ausländischen Kreditgebern widerspiegelt. Sollte das anstehende Verfassungsreferendum im Sinne von Präsident Erdogan ausgehen, würde die Türkei für ausländische Investoren wohl noch unattraktiver.

→ **Seite 6**

Studentenfutter

Akademische Bildung. Die Unternehmen in Deutschland haben im Jahr 2015 rund 3,3 Milliarden Euro in Studenten und Hochschulen investiert. Gut 40 Prozent davon flossen in duale Studiengänge, der zweitgrößte Posten waren Praktika. Die Firmen fördern aber auch die akademische Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und unterstützen die Hochschulen direkt mit Geld und Sachspenden.

→ **Seiten 8-9**



Regeln überdenken

Arbeitszeiten. Firmen gestalten die Arbeitszeit für ihre Mitarbeiter heute recht flexibel. Neue Studien werfen die Frage auf, ob es weiterhin mindestens elf Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen und eine Zehn-Stunden-Grenze pro Arbeitstag braucht. Viele Arbeitnehmer sind für flexiblere Lösungen offen.

→ **Seiten 10-11**

Unternehmen brauchen Hilfen und Infos

Beschäftigung von Flüchtlingen. Die Wirtschaft spielt bei der Integration von Flüchtlingen eine wichtige Rolle: Viele Unternehmen bieten den Zuwanderern Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplätze. Der Staat könnte das Engagement der Firmen durch passende Unterstützungsmaßnahmen und eine bessere Informationspolitik noch stärken.

Flüchtlinge sind in deutschen Betrieben schon längst keine Ausnahme mehr. Insgesamt haben mehr als 400.000 Unternehmen in Deutschland in den vergangenen drei Jahren Flüchtlinge qualifiziert und beschäftigt.

Wie aktiv die Betriebe an der Integration der Menschen aus Ländern wie Syrien, Irak und Somalia beteiligt sind, zeigt auch eine Umfrage des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA), das vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln betrieben und vom Bundeswirtschaftsministerium gefördert wird. Demnach beschäftigt fast ein Viertel der Unternehmen in Deutschland derzeit Flüchtlinge oder hat dies in den vergangenen drei Jahren getan (Grafik). Im Handwerk beträgt der Anteil sogar rund ein Drittel. Und von den Unternehmen, die bereits zuvor Mitarbeiter mit Migrationshintergrund hatten, haben 42 Prozent zuletzt Flüchtlinge eingestellt.

Am häufigsten sind Flüchtlinge als Praktikanten beschäftigt – 17 Prozent aller Unternehmen haben in den vergangenen drei Jahren Praktikumsplätze an Menschen vergeben, die nach Deutschland geflohen sind.

Immerhin gut 10 Prozent der befragten Firmen beschäftigen

Flüchtlinge in regulären Jobs. Am seltensten absolvieren Flüchtlinge eine betriebliche Ausbildung – nur in 7,2 Prozent der Unternehmen hat dies bislang geklappt.

Von den Betrieben, die bereits Flüchtlinge beschäftigen oder beschäftigt haben, fühlen sich fast alle durch positive Erfahrungen bestätigt. Neun von zehn Unternehmen berichten von einer hohen Einsatzbereitschaft und Motivation

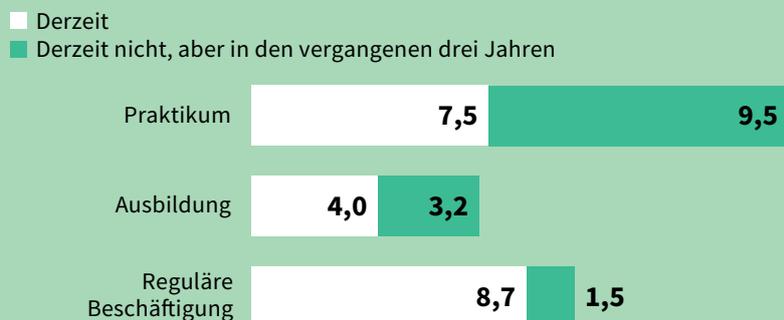
sowie einem großen Lerneifer der Flüchtlinge.

Es gibt allerdings auch einige Faktoren, die die Beschäftigung von Flüchtlingen erschweren. Dazu zählt zuvorderst die Sprachbarriere (Grafik Seite 3):

Rund 86 Prozent der vom KOFA befragten Unternehmen sehen mangelnde Deutschkenntnisse als größtes Hindernis, Flüchtlinge einzustellen.

Beschäftigung von Flüchtlingen

So viel Prozent der Unternehmen in Deutschland beschäftigen derzeit Flüchtlinge oder haben dies in den vergangenen drei Jahren getan



Alle Beschäftigungsformen

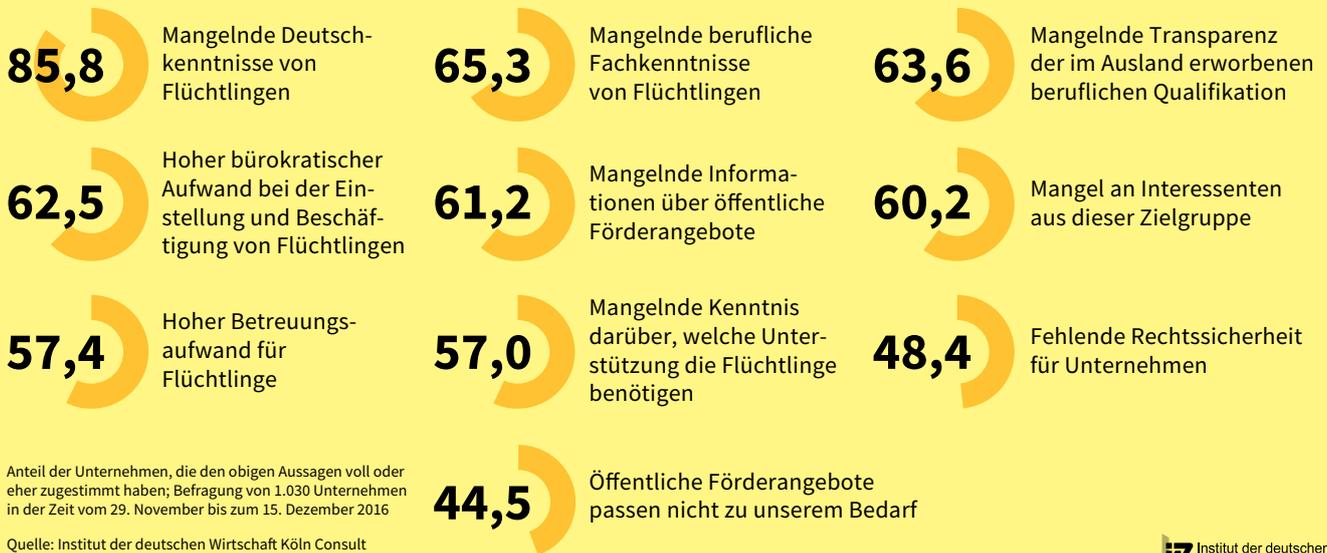
14,7 | 8,3

Befragung von 1.030 Unternehmen in der Zeit vom 29. November bis zum 15. Dezember 2016

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult
© 2017 IW Medien / iwd

Beschäftigung von Flüchtlingen: Die Hemmnisse

So viel Prozent der Unternehmen in Deutschland sehen diese Hindernisse bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt



Oft fehlen den Flüchtlingen aber auch die nötigen Fachkenntnisse – für fast zwei Drittel der Unternehmen ist dies eine relevante Hürde. Und selbst wenn die Zuwanderer einen Abschluss mitbringen, hilft das vielen Firmen nicht – mehr als 60 Prozent können diese Qualifikationen nur schwer einschätzen. Hinzu kommt für gut sechs von zehn Unternehmen der hohe bürokratische Aufwand, der mit der Einstellung von Flüchtlingen verbunden ist.

Trotz dieser Hemmnisse wollen sich viele Betriebe laut KOFA-Umfrage künftig noch stärker engagieren:

Rund ein Drittel aller Unternehmen plant, in diesem Jahr Flüchtlinge einzustellen.

Von den Firmen mit 50 bis 250 Mitarbeitern will sogar rund jede Zweite in diesem Jahr Flüchtlingen einen neuen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz anbieten.

Trotz des erfreulichen Trends kann der Staat durchaus etwas tun, um das Engagement der Wirtschaft noch weiter zu stärken – vor allem, indem er gezielter unterstützt:

Gut 76 Prozent der Unternehmen, die in den vergangenen drei Jahren keine Flüchtlinge beschäftigt haben, wären eher bereit, Flüchtlinge einzustellen, wenn es passende staatliche Unterstützungsangebote gäbe.

Hierbei steht wiederum das Thema Sprachkenntnisse im Mittelpunkt – 85 Prozent der Betriebe wünschen sich eine berufsbezogene Sprachförderung, die die Flüchtlinge neben dem Job in Anspruch nehmen können. Rund 84 Prozent fänden es zudem gut, wenn sie einen festen Ansprechpartner – etwa bei den Industrie- und Handelskammern – hätten, der alle benötigten Informationen zur Beschäftigung von Flüchtlingen bereithält.

Doch auch finanzielle Unterstützung könnte helfen – für drei Viertel der Betriebe, die zuletzt keine Flüchtlinge in ihren Reihen hatten, wären Lohnkostenzuschüsse ein Einstellungsanreiz.

Auffällig ist: Einige der gewünschten staatlichen Hilfen gibt es in der einen oder anderen Form bereits –

nur wissen viele Unternehmen nichts davon. So kennt lediglich eine von zehn Firmen die sogenannte Assistierte Ausbildung, bei der Flüchtlinge von einem Ausbildungsbegleiter vor und während der Ausbildung intensiv betreut werden – also genau das, was viele Unternehmen fordern. Offenbar muss der Staat hier noch mehr tun, damit die Informationen über verfügbare Angebote auch bei den Betrieben ankommen.

Aus IW-Trends 2/2017

Regina Flake, Svenja Jambo, Sarah Pierenkemper, Paula Risius, Dirk Werner: Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen in Unternehmen – Die Bedeutung von Unterstützungsangeboten bei der Integration iwkoeln.de/integration

KOFA-Studie 1/2017

Regina Flake, Svenja Jambo, Sarah Pierenkemper, Beate Placke, Dirk Werner: Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen – Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize iwkoeln.de/ausbildung

„Der viele Papierkram ist für die Unternehmen eine Zumutung“

Interview. Mithilfe von 150 Willkommenslotsen unterstützt das Bundeswirtschaftsministerium kleine und mittlere Unternehmen in allen praktischen Fragen der Flüchtlingsintegration. Eine dieser Lotsinnen ist **Birgit Barfuß**, die beim Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen im Frankfurter Bildungszentrum arbeitet. Auf ihren Job vorbereitet hat sie das KOFA-Team des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, zu dem **Sarah Pierenkemper** gehört. Im iwd-Interview berichten die beiden, welche organisatorischen und kulturellen Hürden bei der Vermittlung von Flüchtlingen mitunter überwunden werden müssen.

Frau Barfuß, Sie arbeiten seit einem Jahr als Willkommenslotsin. Wie vielen Flüchtlingen haben Sie bisher zu einem Job verholfen?

Barfuß: Die Zahlen sind noch relativ gering, weil es Monate der Vorbereitung gebraucht hat. Doch jetzt läuft es richtig an und es gibt Phasen, in denen ich fast täglich einen Vorstellungstermin für einen Geflüchteten ausmachen kann. Insgesamt habe ich knapp 100 Vermittlungsaktivitäten gestartet, inklusive der Praktikantenstellen.

Frau Pierenkemper, es gibt in Deutschland 150 Willkommenslotsen, denen rund 450.000 arbeitssuchende Flüchtlinge gegenüberstehen. Wie soll das gehen?

Pierenkemper: Auf den ersten Blick scheint das nicht realistisch zu sein, aber es ist ein Schritt in die richtige Richtung. Außerdem geht es ja im Moment auch darum, die Unternehmen für das Thema erst

mal zu sensibilisieren. Hinzu kommt, dass es neben den Willkommenslotsen auch noch eine Reihe von Länderprogrammen sowie regionalen Programmen gibt, die sich ebenfalls um die Integration der Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt bemühen.

Frau Barfuß, können Sie sich noch an Ihre erste erfolgreiche Vermittlung erinnern?

Barfuß: Ja, denn das ist wirklich ideal gelaufen: Ein junger Somalier hat bei einem ganz kleinen Betrieb hier in Frankfurt, der von einem betagten Senior geführt wird, zuerst ein Praktikum absolviert. Momentan durchläuft er dort eine Einstiegsqualifizierung, demnächst kann er in diesem Betrieb eine Ausbildung als Fliesenleger beginnen. Es gab zwar immer wieder Komplikationen wegen falscher Amtsbescheide und auch mit dem Antrag der Einstiegsqualifizierung, doch dieser Flüchtling

hat einen ganz tollen ehrenamtlichen Betreuer, der immer wieder hilft, solche Hindernisse aus dem Weg zu räumen.

Und wie ist es mit Misserfolgen?

Barfuß: Ein junger Afghane, der ebenfalls eine Einstiegsqualifizierung als Fliesenleger hätte beginnen können, hat diese aus heiterem Himmel abgesagt, weil er eine Frau kennengelernt hatte, die er heiraten wollte. Er meinte, er bräuchte nun ganz viel Geld und wolle deshalb lieber als Teppichverkäufer arbeiten. Keiner konnte ihn davon überzeugen, nicht sofort zu heiraten oder die Qualifizierungsmaßnahme doch noch zu absolvieren.

Verstehen Sie sich als Ansprechpartnerin für Flüchtlinge oder als Anlaufstelle für jene Unternehmen, die Flüchtlinge beschäftigen wollen?

Barfuß: Für die Willkommenslotsen gibt es eine ganz klare Aufgaben-

beschreibung: Wir sind Ansprechpartner für die Unternehmen.

Warum überlässt man diese Aufgabe nicht den Bundesagenturen für Arbeit?

Pierenkemper: Die Willkommenslotsen bilden ja genau die Schnittstelle zwischen den Arbeitsagenturen, den Ausländerbehörden und den Unternehmen. Sie sollen den Prozess, Flüchtlinge in eine Ausbildung oder in Arbeit zu bringen, einfacher gestalten. Gerade kleine und mittlere Betriebe können diese Aufgabe kaum allein bewältigen.

Warum brauchen Unternehmen, die Flüchtlinge einstellen wollen, Hilfe?

Barfuß: Wegen des vielen Papierkrams! Jede Stelle – ob es nun die Ausländer-, die Sozialbehörden oder die Bundesagenturen für Arbeit sind – arbeitet anders. Sich da jedes Mal von Neuem durchzuwursteln, das kann man den Unternehmen nicht zumuten.

Wie können sich die Willkommenslotsen auf die Willkür einstellen, dass einige Behörden und Arbeitsagenturen dieselben Vorgänge in unterschiedlicher Weise handhaben?

Pierenkemper: Das hat nichts mit Willkür zu tun, sondern ist der Tatsache geschuldet, dass diese Einrichtungen bei ihren Entscheidungen teilweise einen Ermessensspielraum innerhalb der rechtlichen Vorgaben haben und es regionale Unterschiede gibt. Deshalb ist es aus unserer Sicht besonders wichtig, dass die Willkommenslotsen den persönlichen Kontakt zu den Mitarbeitern in Behörden und Arbeitsagenturen suchen.

Die Basisschulung zum Willkommenslotsen dauert einen Tag. Was lässt sich innerhalb so kurzer Zeit vermitteln?

Pierenkemper: Die Teilnehmer kommen mit einem profunden

Vorwissen rund um das Thema Flüchtlinge in die Schulungen. Im Rahmen der Schulung geben wir ihnen so etwas wie einen Werkzeugkoffer an die Hand: Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, zu Initiativen und Förderprogrammen sowie dazu, wie man sich richtig vernetzt. Außerdem haben wir eine Hotline eingerichtet, bei der Willkommenslotsen auch nach der Schulung dringende Fragen sofort klären können.

Wie finden Willkommenslotsen Kontakt zu Flüchtlingen?

Barfuß: Die meisten Flüchtlinge lerne ich durch Projekte wie „Wirtschaft integriert“ kennen. Auch in unserem jährlich stattfindenden „BauCamp“, bei dem sich Jugendliche zwei Wochen lang über Ausbildungsberufe in der Bauwirtschaft informieren können, machen Menschen mit Fluchthintergrund mit. Und schließlich komme ich noch durch das Bildungswerk der hessischen Wirtschaft und durch Flüchtlingsorganisationen mit ihnen in Kontakt.

Viele Betriebe möchten am liebsten anerkannte Flüchtlinge beschäftigen, deren Aufenthaltsstatus gesichert ist und die keine Abschiebung zu befürchten haben.

Barfuß: Das ist für die Flüchtlinge keine Option. Sie können nicht erst dann anfangen, eine berufliche Perspektive zu suchen, wenn über ihren Status definitiv entschieden wurde. Denn das kann Jahre dauern.

Die Finanzierung der Willkommenslotsen durch das Bundeswirtschaftsministerium und andere Träger läuft voraussichtlich Ende 2018 aus. Wie geht es danach weiter?

Pierenkemper: Wir wissen momentan nicht, ob und wie die Finanzierung weiterlaufen wird. Aber bis dahin können die Unternehmen ja noch besser lernen, wie sie Hürden



Foto: Fotografie Rothenberger

Birgit Barfuß,
Willkommenslotsin

Foto: Straußmeier

Sarah Pierenkemper,
Ausbilderin für Willkommenslotsen

bei der Einstellung von Flüchtlingen meistern. Denn auch im Jahr 2019 wird die Integration von Flüchtlingen eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe sein.

Investoren sagen „güle güle“

Türkei. Die Republik am Bosphorus ist in vielerlei Hinsicht ein gespaltenes Land. Die Konfliktlinien verlaufen nicht nur zwischen Türken und Kurden oder zwischen Stadt und Land, sondern neuerdings auch zwischen „Ja“ und „Nein“ zur geplanten Verfassungsänderung. Diese Spaltung verunsichert ausländische Geldgeber zunehmend – mit der Folge, dass immer mehr Kapital aus der Türkei abfließt.

Am 16. April stimmen die Türken über die Einführung eines Präsidialsystems ab. Während die islamisch-konservative Regierungspartei unter Präsident Recep Tayyip Erdogan um Zustimmung zu der Verfassungsänderung wirbt, befürchtet die Opposition die faktische Aufhebung der Gewaltenteilung.

Der Ausgang des Referendums hat aber nicht nur erhebliche Konsequenzen für die politische Ordnung, auch die wirtschaftliche Erfolgsstory der vergangenen Jahre steht auf dem Spiel:

Von 2002 bis 2015 wuchs das reale Bruttoinlandsprodukt der Türkei im Jahresdurchschnitt um fast 5 Prozent.

Weil ausländische Investoren zunehmend Vertrauen in den Aufstieg der türkischen Volkswirtschaft fassten, waren sie in immer höherem Maße bereit, Kredite dorthin zu vergeben. Dies ermöglichte türkischen Banken und Unternehmen, sich verstärkt kurzfristig im Ausland zu refinanzieren (Grafik):

Von Anfang 2010 bis Ende 2014 verdreifachte sich der Bestand der türkischen Schulden im Ausland auf fast 140 Milliarden Dollar.

Die Auslandsverbindlichkeiten der türkischen Banken waren im November 2014 sogar gut viermal so hoch wie im Januar 2010.

Seit 2015 haben jedoch der neu entfachte Kurdenkonflikt, der eskalierte Bürgerkrieg in Syrien, Terroranschläge und der Militärputsch vom Juli 2016 auch ausländische Kapitalgeber in hohem Maße verunsichert – zahlreiche Investoren ziehen ihr Geld aus türkischen Banken ab. Die Folge:

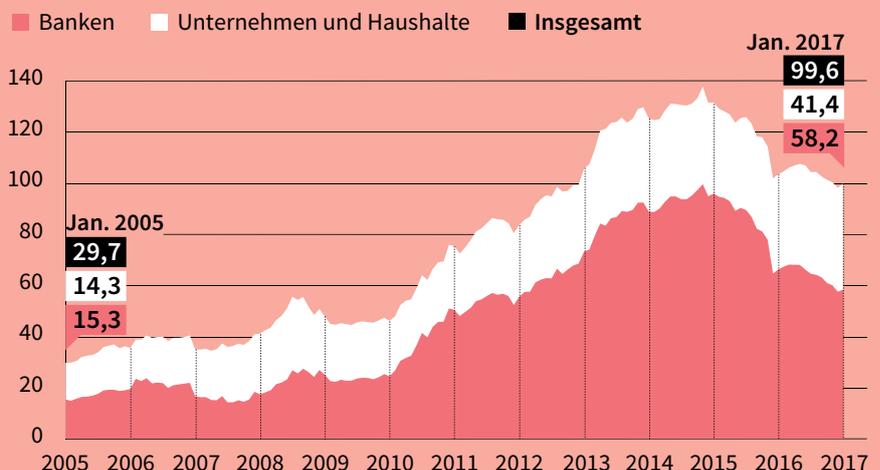
Seit Anfang 2015 ist die kurzfristige Auslandsverschuldung türkischer Banken, Firmen und Haushalte auf weniger als 100 Milliarden Dollar gesunken.

Dieser Rückgang in Höhe von etwa 40 Milliarden Dollar ist kein Pappenstiel – er entspricht dem Achtfachen aller Heranführungshilfen, die die EU von 2007 bis 2013 für einen eventuellen EU-Beitritt an die Türkei gezahlt hat.

Sollte das Verfassungsreferendum so ausgehen, wie Erdogan es sich wünscht, wäre die politische und wirtschaftliche Zukunft der Türkei wohl ungewisser denn je – für ausländische Investoren würde das Land dann noch unattraktiver.

Türkei: Weniger Kapital aus dem Ausland

Kurzfristige Verschuldung türkischer Banken, Unternehmen und Haushalte gegenüber ausländischen Kreditgebern in Milliarden Dollar



Quelle: Zentralbank der Republik Türkei
© 2017 IW Medien / iwd

Unsere ständigen Begleiter

Satelliten. Einst umkreiste nur der Mond die Erde, heute tun es zusätzlich weit über 1.500 Satelliten – und es werden immer mehr. Vor allem für den weltweiten Daten- und Informationsaustausch sind sie unerlässlich – und haben sich deshalb zu einem bedeutenden Wirtschaftsfaktor entwickelt.

Im Jahr 2011 zählte der Verband der Satellitenindustrie SIA 986 aktive Satelliten, zu Beginn dieses Jahres waren es bereits 1.420 – und im Februar schoss allein Indien 104 weitere mit einer einzigen Rakete ins All.

Die wachsende Zahl der Satelliten spiegelt deren zunehmende Bedeutung wider: Sie ermöglichen eine genaue Standortbestimmung sowie Navigation, besonders präzise Wetterprognosen und den Empfang von Satelliten-TV. Unverzichtbar ist der Einsatz von Satelliten heute vor allem für die Kommunikation. Denn durch Satelliten lassen sich die entlegensten Regionen und große Gebiete relativ kostengünstig an das globale Kommunikationsnetzwerk anbinden.

Die Satelliten im Orbit sind keine Allround-Talente, sondern auf unterschiedliche Aufgaben spezialisiert: Anfang 2016 dienten 37 Prozent der kommerziellen Kommunikation; für Erdbeobachtung sowie Meteorologie und Forschung kreisten 32 Prozent im All. Weitere 14 Prozent wurden sowohl zur zivilen als auch zur militärischen Kommunikation genutzt.

Das Geschäft mit den Raumflugkörpern hat sich inzwischen zu einem bedeutenden Wirtschaftsfaktor entwickelt (Grafik):

Während die Satellitenindustrie im Jahr 2006 weltweit knapp 84 Milliarden Euro umsetzte, waren es 2015 bereits fast 188 Milliarden Euro.

Der Bau von Satelliten sowie ihr Transport in den Orbit sind dabei eher von nachrangiger Bedeutung: In der Herstellung betrug der Umsatz 2015 gerade einmal 15 Milliarden Euro und mit dem Transport wurden sogar nur 4,9 Milliarden Euro umgesetzt.

Viel wichtiger ist das Geschäft mit satellitengestützten Dienstleistungen und dem dafür nötigen Zubehör. Der wichtigste Einzelposten ist das Satellitenfernsehen mit 88 Milliarden Euro Umsatz im Jahr 2015.

Geht es um die Frage, wem die Satelliten gehören, haben die USA die Nase vorn:

Wirtschaftsfaktor Satellit

Weltweiter Umsatz in Milliarden Euro

	2006	2015
Bau von Satelliten	9,6	15,0
Transport ins All	2,2	4,9
Zubehör	22,9	53,1
Satellitengestützte Dienstleistungen	49,3	114,8
darunter:		
Satelliten-TV	37,4	88,1
Sprach- und Datendienstleistungen	1,6	3,1
Erdbeobachtung	0,3	1,6
Insgesamt	83,9	187,7

Quellen: Deutsche Bundesbank, Satellite Industry Association
© 2017 IW Medien / iwd

iw Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Rund 560 Satelliten operieren unter amerikanischer Flagge. Deutschland kam Anfang des Jahres auf lediglich 24 eigene Satelliten.

Indien hat ebenfalls kaum mehr. Denn der Großteil der Satelliten, die von dort ins All geschossen werden, stammen aus anderen Ländern – vor allem aus den USA.

Die Vereinigten Staaten konnten im Jahr 2015 denn auch 42 Prozent des Umsatzes mit Satellitendienstleistungen auf sich vereinen. Vom Umsatz mit dem Transport ins All entfielen 34 Prozent auf die USA. Das waren allerdings 7 Prozentpunkte weniger als 2014.

Der Wettbewerbsdruck dürfte künftig weiter zulegen: Indien, China und Japan ringen um Kunden und sind oftmals günstiger als die USA. So kostete eine indische Marsmission 57 Millionen Euro und damit nicht einmal ein Zehntel einer ähnlichen US-Mission, die nahezu zeitgleich den Roten Planeten erreichte.

Satter Unternehmenszuschuss

Akademische Bildung. Rund 3,3 Milliarden Euro haben die Unternehmen in Deutschland 2015 in die akademische Bildung investiert. Die Betriebe unterstützen vor allem Studenten in dualen Studiengängen sowie Praktikanten im Rahmen ihres Hochschulstudiums. Auch die Zahl der durch Unternehmen angebotenen Stipendien ist zuletzt rasant gestiegen.

Von der Praktikumsvergütung bis zur Stiftungsprofessur: Für Unternehmen gibt es viele Möglichkeiten, Studenten und Hochschulen finanziell zu unterstützen. Wie hoch dieses Engagement der mittleren und großen Unternehmen in die akademische Bildung ausfällt, haben nun bereits zum dritten Mal der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) untersucht – mit erfreulichen Ergebnissen (Grafik):

Im Jahr 2015 investierte gut jedes zweite Unternehmen in die akademische Bildung.

Die Betriebe finanzieren vor allem **duale Studiengänge**. Gut 40 Prozent der Gesamtausgaben in Höhe von 3,32 Milliarden Euro flossen 2015 in diese praxisverbundenen Studienangebote. Damit haben sich die Investitionen in diesem Bereich seit 2009 mehr als verdoppelt. Parallel dazu ist die Zahl der Studenten, die ein duales Studium absolvieren, um 76 Prozent auf mittlerweile rund 87.000 gestiegen.

Der zweitgrößte Förderposten der Unternehmen sind **Praktika**. Gut 975 Millionen Euro – rund 50 Prozent mehr als 2012 – wendeten die Unternehmen im Jahr 2015 auf, um annähernd 248.000 Praktikanten zu betreuen und ihnen eine Vergütung zu zahlen.

Allerdings hat sich die Zahl der Praktikantenplätze seit 2012 kaum erhöht, während sie zwischen 2009

und 2012 noch um 35 Prozent zulegen hatte. Ursache dafür ist der Mindestlohn, den die Unternehmen unter anderem Praktikanten ab einer dreimonatigen Beschäftigungsdauer zahlen müssen.

Deutlich gestiegen sind dagegen die Vergütungen für Praktikanten. Erhielten Studenten 2012 im Schnitt rund 1.200 Euro pro Praktikum, so fiel dieser Betrag 2015 mit knapp 2.400 Euro doppelt so hoch aus. Auch in den von der Mindestlohnregelung nicht betroffenen dualen Studiengängen stiegen die Vergütungen. Mit rund 11.200 Euro erhielten die Studenten eines dualen Studiengangs 16 Prozent mehr Geld als 2012.

Die Vergütungen für dual Studierende und Praktikanten machten 2015 zusammen 1,56 Milliarden Euro aus, das ist fast die Hälfte der gesamten unternehmerischen Investitionen in die akademische Bildung.

Zum Vergleich: 2015 flossen 2,16 Milliarden Euro an Bafög-Mitteln in die Studienfinanzierung.

Eine weitere Form, Studenten zu unterstützen, sind **Stipendien**. Insgesamt konnten sich 2015 annähernd 12.900 Hochschüler über ein unternehmensfinanziertes Stipendium freuen – mehr als doppelt so viele wie 2009. Dieser Zuwachs ist vor allem dem vom Bildungsministe-

Akademische Bildung: Wie sich Unternehmen engagieren

Ausgaben in Millionen Euro im Jahr 2015

■ Anteil der investierenden Unternehmen in Prozent

Duale Studiengänge	1.407	28
Praktika	975	45
Finanzielle Zuwendungen	376	17
Studierende Mitarbeiter	330	33
Stiftungsprofessuren	88	2
Sachspenden und Dienstleistungen	50	12
Stipendien	39	6
Weitere Maßnahmen	53	7
Insgesamt	3.318	55

Befragung von 1.092 Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern zwischen Februar und Mai 2016; weitere Maßnahmen: z. B. Gastvorträge, Workshops, Prämierung von Abschlussarbeiten, Hochschulwettbewerbe mit Gewinnprämien, Betriebsbesichtigungen oder Studiengänge, die die Hochschulen gemeinsam mit Unternehmen oder privaten Bildungsanbietern durchführen

Quellen: IW Köln/IW Consult, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
© 2017 IW Medien / iwd

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

rium kofinanzierten Deutschlandstipendium zu verdanken, welches die Unternehmen mittlerweile überwiegend anbieten. Oft ergänzen die Unternehmen ihre Stipendien durch weitere Förderungen, sodass die Stipendiaten insgesamt einen Zuschuss von durchschnittlich rund 3.000 Euro pro Jahr erhalten.

Die Förderung der akademischen Bildung kommt aber nicht nur Externen zugute; jedes dritte Unternehmen unterstützt auch **studierende Mitarbeiter**. Rund 330 Millionen Euro wendeten die Betriebe 2015 für berufsbegleitende Studiengänge oder andere Formen der akademischen Weiterbildung wie beispielsweise Hochschulzertifikate auf. Im Jahr 2015 haben die Unternehmen rund 55.000 Beschäftigte unterstützt, 28 Prozent mehr als vor sechs Jahren. Je studierenden Mitarbeiter zahlten die Firmen im Schnitt 2.900 Euro an Studiengebühren, weitere 3.200 Euro schlugen für Freistellungen vom Arbeitsplatz zu Buche.

Darüber hinaus lassen die Betriebe viele **finanzielle Zuwendungen** direkt den Hochschulen zukommen. Rund 376 Millionen Euro kamen 2015 via Spenden oder Sponsoringbeiträgen bei Universitäten und Fachhochschulen an. Damit haben sich die Zuwendungen nach einem Tiefstand im Jahr 2012 wieder deutlich erhöht.

Weitere 50 Millionen Euro kamen 2015 in Form von **Sachspenden** und **kostenfreien Dienstleistungen** hinzu. Auch in Lehre und Forschung wurde investiert, indem die Unternehmen mit 88 Millionen Euro 546 Stiftungsprofessuren finanzierten. Vor allem große Firmen unterstützen Studium und Lehre auf diesem Weg, denn die Kosten für die Ausstattung einer Professur betragen im Schnitt 160.000 Euro jährlich.

Doch warum investieren Unternehmen überhaupt in Studenten und

Investitionen in die akademische Bildung: Die Motive der Unternehmen

Unternehmen, die aktuell in die akademische Bildung investieren oder dies beabsichtigen, tun dies aus diesen Gründen

Skala von sehr wichtig bis ... unwichtig			
	1	2	3	4
Transfer neuer Inhalte und Ideen in unser Unternehmen	1,79	●		
Gewinnung besonders guter Studenten für unser Unternehmen	1,80	●		
Behebung von Fachkräftengpässen in unserem Unternehmen	1,83	●		
Aktualisierung und Weiterentwicklung der Kenntnisse unserer Mitarbeiter durch akademische Weiterbildung	1,87	●		
Stärkung der Praxisorientierung im Studium	1,89	●		
Mitarbeiterbindung durch das Angebot an akademischer Weiterbildung	1,92	●		
Stärkung bestimmter Fachrichtungen und Spezialisierungen		●	2,09	
Allgemeine Unternehmensverantwortung/ Corporate Social Responsibility		●	2,21	
Reputationsgewinn für unser Unternehmen		●	2,24	
Förderung unserer Region		●	2,44	
Verankerung neuer Inhalte im Studium (z. B. Industrie 4.0)		●	2,63	

Befragung von 1.092 Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern zwischen Februar und Mai 2016

Quellen: IW Köln/IW Consult, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
© 2017 IW Medien / iwd

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Hochschulen? Die Betriebe versprechen sich davon in erster Linie, neue Ideen für ihr Unternehmen zu bekommen, besonders gute Studienabsolventen für sich zu gewinnen sowie die Fachkräftengpässe zu beheben (Grafik). Wichtig ist ihnen außerdem die Weiterbildung und Bindung der eigenen Mitarbeiter. Auch ist ihnen daran gelegen, dass sich das Studium stärker an der Praxis orientiert.

Neue Inhalte in einzelnen Studiengängen zu verankern, bestimmte Fachrichtungen zu fördern, der eigene Reputationsgewinn oder das Pushen der Region, in der das Unternehmen ansässig ist – all dies ist den Betrieben nicht ganz so wichtig. Ihnen liegt also mehr daran, neues

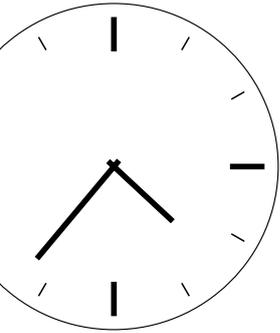
Wissen aus den Hochschulen aufzunehmen, als daran, selber Einfluss auf die Inhalte zu nehmen.

Diesen Transfer wollen die Unternehmen auch künftig aufrechterhalten: Mehr als 70 Prozent der Betriebe geben an, ihre akademischen Bildungsinvestitionen in gleicher Höhe fortführen zu wollen, rund 25 Prozent beabsichtigen sogar, den finanziellen Einsatz noch zu steigern.

Gutachten

Christiane Konegen-Grenier,
Mathias Winde: Bildungsinvestitionen
der Wirtschaft 2015, Essen 2017
iwkoeln.de/bildungsinvestitionen

Geld ist wichtiger als Flexibilität



Arbeitszeiten. Unternehmen sind bereits heute flexibel, wenn es um die Wünsche der Mitarbeiter zur Gestaltung der Arbeitszeit geht. Das zeigen neue Studien im Auftrag von Gesamtmetall. Dennoch ist es insbesondere nach Ansicht der Firmen Zeit für ein neues Arbeitszeitgesetz, das den heutigen Rahmenbedingungen in der Wirtschaft Rechnung trägt.

Um Arbeitszeitregelungen gibt es in Deutschland immer wieder Diskussionen. Das ist verständlich, liegt es doch in der Natur der Sache, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschiedliche Ansichten zu diesem Thema haben.

Es ist allerdings nicht immer eindeutig auszumachen, ob tatsächlich die Arbeitnehmer nach strikten Regeln verlangen oder nur ihre – teils selbsternannten – Interessenvertreter. Um diese Frage zu beantworten und außerdem zu klären, wie denn die Lage aus Sicht der Unternehmen aussieht, haben die IW Consult und das Meinungsforschungsinstitut Emnid im Auftrag von Gesamtmetall über 1.100 Firmen und mehr als 1.000 Mitarbeiter der Metall- und Elektro-Industrie befragt.

Die meisten Beschäftigten gaben dabei an, dass sie schon heute einen großen Gestaltungsspielraum für die eigene Arbeitszeit haben. Entsprechend haben sie mehrheitlich eine andere Präferenz, wenn es um die Frage nach mehr Flexibilität oder mehr Geld geht:

Knapp zwei Dritteln der befragten Arbeitnehmer ist ein höherer Lohn wichtiger als mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit.

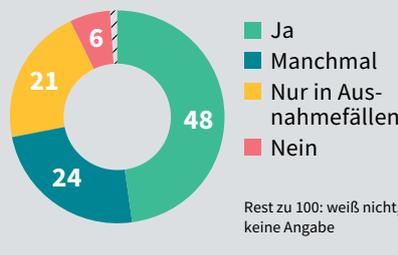
Fast die Hälfte kann die eigene Arbeitszeit schon heute kurzfristig anpassen (Frage 1). Später zu kommen oder früher zu gehen, wenn es zum Beispiel für einen Arztbesuch nötig ist, ist für sie kein Problem. Lediglich für 6 Prozent aller Metaller besteht diese Möglichkeit überhaupt nicht.

In Anspruch nehmen die Beschäftigten ihre Freiheiten aber nur in Maßen. Ein Fünftel gab an, mindestens einmal pro Woche davon Gebrauch zu machen. Auf der anderen Seite nutzen 44 Prozent der Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten kurzfristig zu ändern, weniger als einmal im Monat oder gar nicht.

1

Können Sie Ihre tägliche Arbeitszeit kurzfristig an Ihre persönlichen Bedürfnisse anpassen?

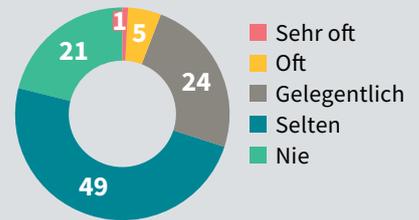
in Prozent der Mitarbeiter



2

Wie oft ändert sich Ihre tägliche Arbeitszeit kurzfristig auf Anweisung von Vorgesetzten?

in Prozent der Mitarbeiter



Doch auch die Unternehmen müssen gelegentlich die Arbeitszeit anpassen – etwa Mehrarbeit bei Auftragspitzen anordnen oder die Länge von Schichten reduzieren, weil die Auftragsbücher leer sind. Allerdings geschieht das nur bei 6 Prozent der befragten Firmen sehr oft oder oft, bei 21 Prozent hingegen nie (Frage 2).

Und wenn es doch notwendig ist, dann werden laut Angaben der Beschäftigten in 60 Prozent der Fälle einvernehmliche Lösungen für Mehr- oder Minderarbeit gefunden und 59 Prozent der Befragten haben Verständnis dafür, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeiten kurzfristig ändern muss.

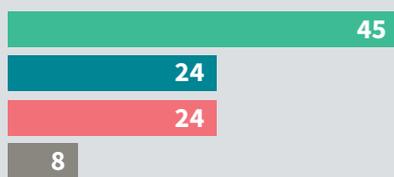
Trotz des gemeinhin guten Zusammenspiels von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist es aus Sicht der Unternehmen aber an der Zeit, dass die Politik die gesetzlichen Rahmenbedingungen anpasst: Für die Firmen sind die Höchstarbeitsdauer und die Ruhezeitregeln nicht mehr zeitgemäß. Knapp 69 Prozent der befragten Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie sind der Ansicht, dass die Zehn-Stunden-Grenze für einen Arbeitstag zugunsten einer wochenbezogenen Höchstgrenze fallen sollte (Frage 3). Dann könnte ein Beschäftigter auch mal elf Stunden am Tag arbeiten, solange er

3

Sehen Sie betrieblichen Bedarf, die gesetzliche Zehn-Stunden-Grenze für die täglich zulässige Arbeitszeit zugunsten einer wochenbezogenen Betrachtung aufzuheben?

in Prozent der Unternehmen

- Ja, generell
- Ja, wenn der Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit (zum Teil) selbst bestimmen kann
- Nein
- Unentschieden



in der Woche nicht auf ein Pensum von mehr als 48 Stunden kommt.

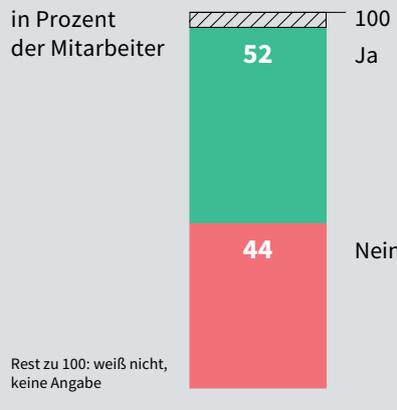
Die Arbeitnehmer sind für diesen Vorschlag durchaus offen: 77 Prozent können sich vorstellen, punktuell länger als zehn Stunden zu arbeiten. Für 62 Prozent wäre das aber nur denkbar, wenn sie frei entscheiden dürften und nicht „von oben“ dazu verpflichtet werden.

In Sachen Ruhezeitregelung ist das Meinungsbild ähnlich:

Die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden zwischen

4

Käme eine Kürzung der Ruhezeit von momentan elf Stunden für Sie infrage?



zwei Arbeitseinsätzen halten knapp 60 Prozent der befragten Firmen für ein Problem.

Dabei hätten sie immer noch eine Mehrheit der Beschäftigten mit im Boot. Von ihnen können sich 52 Prozent vorstellen, nach einer kürzeren Ruhepause wieder zu arbeiten (Frage 4). Für 40 Prozent gilt dies aber nur, wenn sie über die Lage der Arbeitszeit mitentscheiden können.

Heftig diskutiert wird oft auch die Erreichbarkeit nach Feierabend. Die, so heißt es vornehmlich aus dem Gewerkschaftslager, werde immer häufiger von Chefs eingefordert und raube den Arbeitnehmern den letzten Nerv – und früher oder später die Gesundheit. Tatsächlich liegt der Anteil derer, die grundsätzlich auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sind, bei 70 Prozent (Frage 5). Das allein sagt aber gar nichts aus. Denn die Arbeitnehmer geben zu: Lediglich bei 2 Prozent fordert der Arbeitgeber die Erreichbarkeit von sich aus wirklich aktiv ein und nur selten

greifen die Chefs dann auch auf Mitarbeiter in deren Freizeit zu:

89 Prozent aller Arbeitnehmer erklären, maximal einmal im Monat vom Chef angesprochen zu werden.

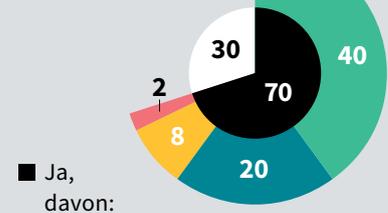
Ein Anruf löst bei vielen zudem keineswegs automatisch Stress aus. Fast die Hälfte der Befragten, die tatsächlich kontaktiert werden, empfindet es nicht als Belastung, wenn der Chef sich nach Dienstschluss meldet; 37 Prozent haben damit nur manchmal Probleme. Für Kontaktaufnahmen von Kollegen ist die Akzeptanz sogar noch höher.

Doch die Arbeitnehmer geben nicht nur, sie bekommen auch: 90 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Unternehmen, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten – bis hin zum betrieblichen Kinderbetreuungsangebot und zu Langzeitkonten für individuelle Auszeiten.

5

Sind Sie für berufliche Angelegenheiten außerhalb Ihrer üblichen Arbeitszeit per Telefon oder E-Mail erreichbar?

in Prozent der Mitarbeiter



- Ja, davon:
 - nur in Ausnahmefällen
 - aus eigenem Antrieb
 - weil es vom Arbeitgeber stillschweigend erwartet wird
 - weil es vom Arbeitgeber aktiv eingefordert wird
- Nein

Befragung von 1.153 Unternehmen und 1.055 Mitarbeitern in der Metall- und Elektro-Industrie im Zeitraum Dezember 2016 bis Januar 2017

Quelle: Gesamtmetall/Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult/Emnid
© 2017 IW Medien / iwd

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Adressaufkleber

Impressum

Herausgeber:
Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Chefredakteur: Ulrich von Lampe
(verantwortlich)
Stellv. Chefredakteur: Jork Herrmann
Redaktion: Andreas Wodok (Textchef),
Irina Berenfeld, Carsten Ruge, Berit Schmiedendorf,
Sara Schwedmann, Alexander Weber
Redaktionsassistent: Ines Pelzer
Grafik: IW Medien GmbH
Telefon: 0221 4981-523
Fax: 0221 4981-504
E-Mail: iwD@iwkoeln.de
Bezugspreis:
€ 9,01/Monat, zzgl. € 3,08 Versandkosten,
inkl. Mehrwertsteuer,
Erscheinungsweise 14-täglich

Abo-Service: Therese Hartmann,
Telefon: 0221 4981-443,
hartmann@iwkoeln.de
Verlag:
Institut der deutschen Wirtschaft
Köln Medien GmbH,
Postfach 10 18 63, 50458 Köln,
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-0, Fax: 0221 4981-445
Druck: Henke GmbH, Brühl

Rechte für den Nachdruck oder die
elektronische Verwertung über:
lizenzen@iwkoeln.de

iW.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.

Top-Liste: Happy, happier, Norweger

Jeder ist seines Glückes Schmied? Wenn man sich den aktuellen World Happiness Report anschaut, stimmt das nur bedingt: Demnach sind die Norweger diejenigen mit den sonnigsten Gemütern, wobei sich auch alle anderen Skandinavier die Stimmung von den langen Wintern nicht verderben lassen. Besonders unglücklich sind dagegen die Menschen in den afrikanischen Staaten südlich der Sahara sowie in den Bürgerkriegsländern Syrien und Jemen. Zu den Glücksfaktoren zählen neben harten Fakten wie dem Bruttoinlandsprodukt pro Kopf auch Freiheit, Fürsorge, Gesundheit, Ehrlichkeit sowie die jeweilige Regierungsführung. Großen Einfluss auf das Glücksempfinden hat überdies die Arbeit. So bewerten Menschen, die einen Job haben, die Qualität ihres Lebens deutlich höher als Arbeitslose. Und steigende Arbeitslosenquoten beeinträchtigen sogar jene Bürger, die ihre Stelle behalten haben.

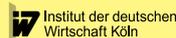
Glück ist Ländersache

So viele Punkte erreichen die Einwohner dieser Länder in puncto Glücksempfinden auf einer Skala von 0 (kein Glück) bis 10 (vollkommenes Glück)

1. Norwegen	7,54
2. Dänemark	7,52
3. Island	7,50
4. Schweiz	7,49
5. Finnland	7,47
6. Niederlande	7,38
7. Kanada	7,32
8. Neuseeland	7,31
9. Australien	7,28
10. Schweden	7,28
16. Deutschland	6,95

Der World Happiness Report 2017 ist anlässlich des Internationalen Tag des Glücks am 20. März erschienen und stützt sich auf Daten der Jahre 2014 bis 2016 für insgesamt 155 Länder

Quelle: Sustainable Development Solutions Network © 2017 IW Medien / iwD



Zahl der Woche

154
Milliarden Euro

betrug der Exportüberschuss der Europäischen Union im Handel mit den USA 2015. Absolut gesehen wies Deutschland mit 54 Milliarden Euro zwar den größten Überschuss aller EU-Staaten im transatlantischen Warenverkehr auf, bezogen auf das deutsche Bruttoinlandsprodukt (BIP) war der Saldo mit 1,8 Prozent aber relativ gering. Der irische Exportüberschuss mit den USA machte dagegen 9,5 Prozent des BIP aus. Irland würde daher – ebenso wie noch weitere EU-Länder – von möglichen protektionistischen Maßnahmen der USA mindestens ebenso hart getroffen wie Deutschland.

iwkoeln.de/exportueberschuss

Neu auf iwD.de: Teilen braucht Vertrauen

Die Möglichkeit, Güter, Dienstleistungen und Wissen über Onlineplattformen zu teilen, wird in Deutschland bislang vor allem von jüngeren Leuten genutzt. Während im Jahr 2015 von den 14- bis 29-jährigen Onlinern 17 Prozent die Angebote der Sharing Economy in Anspruch nahmen, taten dies von den über 60-Jährigen nur 2 Prozent. Damit künftig mehr Bundesbürger Vertrauen in die Sharing-Plattformen fassen, muss die Politik unter anderem rechtliche Unklarheiten beseitigen. Warum das auch für die Gesamtwirtschaft gut wäre, lesen Sie auf iwD.de.

