

»» Ausländische Beschäftigte im Mittelstand: ein starkes Plädoyer für freie Arbeitsmärkte

Nr. 154, 16. Januar 2017

Autoren: Dr. Arne Leifels, Telefon 069 7431-4861,
Dr. Michael Schwartz, Telefon 069 7431-8695, research@kfw.de

Deutschland ist ein Einwanderungsland – und auch künftig auf Zuwanderung angewiesen, denn der demografische Ausblick ist ungünstig. Die Notwendigkeit, Engpässe beim Arbeitsangebot durch ausländische Erwerbspotenziale abzufedern, nimmt zu.

Aktuell sind über 3 Mio. Ausländer in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt, Tendenz steigend. Das spiegelt sich auch in den Belegschaften der mittelständischen Unternehmen hier zu Lande wider: Drei von vier kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beschäftigen aktuell Ausländer. Der Großteil von ihnen stammt aus EU-Staaten. Bis zum Jahr 2021 plant rund die Hälfte aller KMU gezielt ausländische Mitarbeiter zu rekrutieren.

Die mittelständischen Arbeitgeber achten dementsprechend freie europäische Arbeitsmärkte als ein hohes Gut. Ein besonders klares Plädoyer für den freien Austausch von Arbeitskräften geben KMU ab, die in Großbritannien und Osteuropa aktiv sind. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit und andere europäische Errungenschaften werden in diesen Regionen derzeit kontrovers diskutiert.

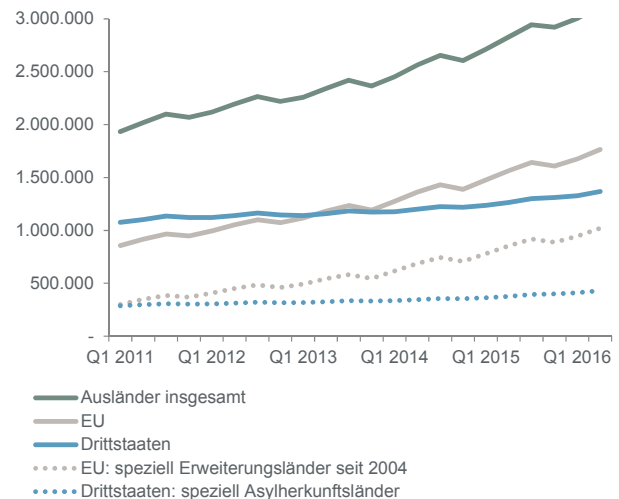
Ein Beitrag zur Dämpfung der Erwerbspersonenlücke kann langfristig auch von der Fluchtmigration der jüngeren Vergangenheit ausgehen. Das KfW-Mittelstandspanel zeigt in diesem Zusammenhang: Die Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen mit Flüchtlingen ist gegenwärtig (noch) überschaubar. In den vergangenen fünf Jahren haben mittelständische Arbeitgeber rund 200.000 Ausbildungs-, Aushilfs- oder Praktikumsverträge mit Flüchtlingen geschlossen. Höher qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse sind weitaus seltener, die KMU haben im fünfjährigen Zeitraum ca. 49.000 Flüchtlinge als Fachkraft eingestellt.

Deutschland ist ein traditionelles Einwanderungsland, spätestens seit den 1950er-Jahren. Zwischen 1950 und 2015 sind im Jahresdurchschnitt über 700.000 Menschen aus dem Ausland nach Deutschland zugezogen.¹ Abzüglich der Fortzüge beträgt der durchschnittliche Wanderungssaldo in diesem Zeitraum gut 190.000 Menschen. Ungefähr jeder zehnte Einwohner Deutschlands hat keinen deutschen Pass, jeder fünfte hat einen Migrationshintergrund². Die deutsche Volkswirtschaft ist künftig besonders auf Zuwanderung angewiesen, denn zwischen 2020 und 2040 wird die geburtenstarke Nachkriegsgeneration aus dem Arbeitsleben ausscheiden und eine Lücke im Erwerbspotenzial hinterlassen. Dadurch

werden Rekrutierungsprobleme und Fachkräfteengpässe spürbar zunehmen.³ Neben der weiter zu steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen ist Zuwanderung in den Arbeitsmarkt ein zentrales Gegenmittel.

Grafik 1: Deutschland setzt zunehmend auf ausländische Beschäftigte

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Drei Millionen Beschäftigte ohne deutschen Pass

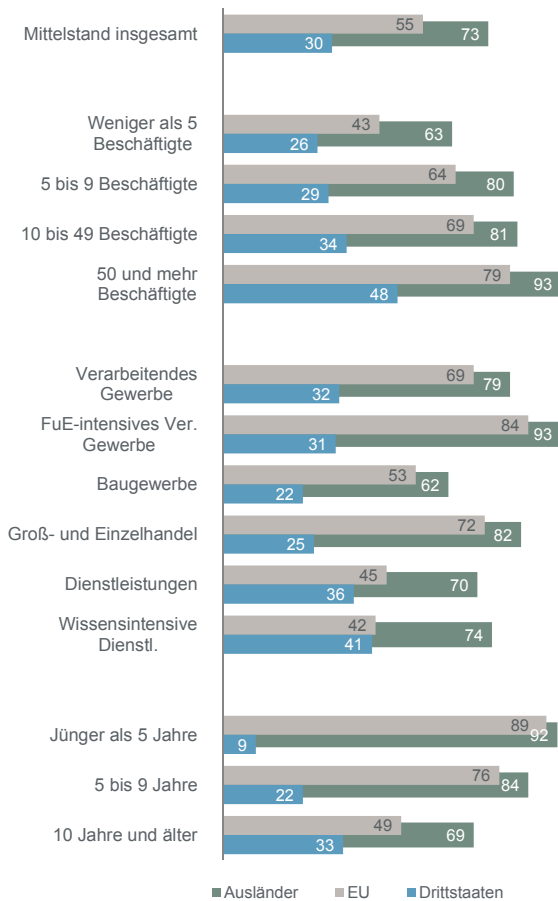
Am Ende des zweiten Quartals 2016 waren 3,1 Mio. Ausländer in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Grafik 1).⁴ Damit beträgt der Ausländeranteil 10,0 %, vor fünf Jahren waren es noch 6,8 % (1,9 Mio., Grafik 1). Besonders die Beschäftigungsverhältnisse von EU-Bürgern haben in den letzten Jahren zugenommen, seit Anfang des Jahres 2013 sind sie gegenüber den Drittstaaten (d. h. von außerhalb der EU) in der Mehrheit. Aktuell kommen 56 % der ausländischen Beschäftigten in Deutschland aus EU-Mitgliedsstaaten. Diese Verschiebung ist auf die starke Arbeitsmigration aus den ost-/südosteuropäischen Ländern zurückzuführen, die in den Jahren 2004, 2007 und 2013 der EU beitraten und einige Jahre später unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten haben (Box).⁵

Eine ausschließlich deutsche Belegschaft ist bei den Unternehmen in Deutschland mittlerweile die klare Ausnahme – wie eine Zusatzbefragung des KfW-Mittelstandspanels⁶ zeigt: Insgesamt haben 73 % der mittelständischen Arbeitgeber ausländische Beschäftigte. Dabei sind EU-Bürger nicht

nur zahlreicher, sondern auch breiter über den Mittelstand gestreut: 55 % der KMU haben Mitarbeiter aus der EU, 30 % haben Drittstaatler in der Belegschaft (Grafik 2; für 13 % gilt beides).

Grafik 2: Ausländische Beschäftigte im Mittelstand im Jahr 2016

Anteil der mittelständischen Arbeitgeber in Prozent, die im September 2016 mindestens einen ausländischen Beschäftigten haben (in Prozent)



Anmerkung: Mehrfachnennung möglich. Die Werte für EU und Drittstaaten addieren sich daher nicht zum Anteil von KMU, die mindestens einen ausländischen Beschäftigten haben.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2016 (Zusatzbefragung im September 2016).

Selbst Kleinstunternehmen international besetzt

Mit steigender Mitarbeiterzahl nimmt die Wahrscheinlichkeit zu, dass mindestens ein Ausländer darunter ist. So haben fast alle großen KMU (50 oder mehr Beschäftigte) Ausländer in der Belegschaft. Doch auch 63 % der Kleinstunternehmen (weniger als 5 Beschäftigte) haben internationales Personal. Allein schon diese Größenunterschiede führen beispielsweise dazu, dass im forschungs- und entwicklungsintensiven Verarbeitenden Gewerbe die allermeisten Unternehmen ausländische Beschäftigte haben (93 %) – denn in dieser Branche sind die Unternehmen überdurchschnittlich groß.

Auch unter Berücksichtigung unterschiedlicher Größenstrukturen der jeweiligen Branchen sind internationale Belegschaften im Baugewerbe seltener, während Unternehmen des Groß- und Einzelhandels besonders international aufge-

stellt sind: Dort beschäftigen vier von fünf Arbeitgebern Ausländer. Im Handel sowie im Verarbeitenden Gewerbe werden besonders häufig EU-Bürger beschäftigt. Bei Dienstleistungsunternehmen sind hingegen Drittstaatler überdurchschnittlich vertreten, ganz besonders in den wissensintensiven Dienstleistungsbranchen.

Gezielte Rekrutierung von Ausländern wird für die KMU wichtiger, Drittstaatler künftig stärker gefragt

Eine vorangegangene Studie von KfW Research hat gezeigt: Je schwieriger die Fachkräfterekrutierung den Unternehmen fällt, desto häufiger bemühen sie sich um Fachkräfte aus dem Ausland.⁷ Die zunehmende Notwendigkeit, Engpässe beim Arbeitsangebot durch ausländische Erwerbspotenziale abzufedern, spiegelt sich auch in den Rekrutierungsplanungen des Mittelstands wider: Während in den vergangenen fünf Jahren 38 % der mittelständischen Arbeitgeber gezielt nach ausländischen Mitarbeitern gesucht haben, haben dies für die kommenden fünf Jahre 52 % vor (Grafik 3).

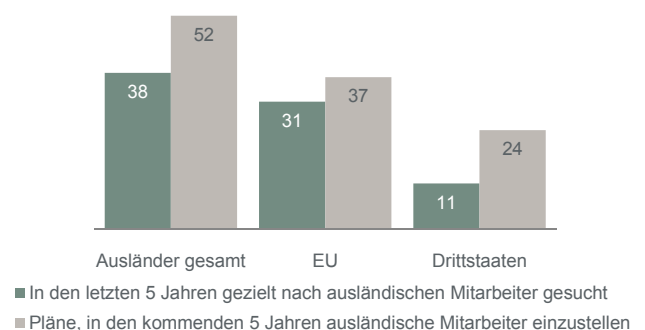
Kennzeichnend für diesen Bedeutungszuwachs ausländischer Fachkräfte ist eine gezieltere Schwerpunktsetzung der Unternehmen auf Nicht-EU-Arbeitskräfte. Während in den vergangenen fünf Jahren nur 11 % der Mittelständler den Fokus auf Drittstaatler in der Personalakquise gelegt haben, planen dies mehr als doppelt so viele KMU (24 %) für den kommenden Fünfjahreszeitraum.

EU-Arbeitsmarkt für Mittelstand wichtig, Arbeitnehmerfreizügigkeit ebnet den Weg

Doch auch weiterhin werden für den Mittelstand vor allem Arbeitskräfte aus anderen EU-Staaten wesentlich bleiben. Die innereuropäische Mobilität von Arbeitskräften ist durch das EU-Grundrecht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit gewährleistet, das Unionsbürgern gleichberechtigten Arbeitsmarktzugang gewährt (Box). In einem gemeinsamen Wirtschaftsraum wie der EU trägt diese Mobilität grundsätzlich zur Effizienz der Arbeitsmärkte und zum Ausgleich wirtschaftlicher Ungleichgewichte bei.⁸ Aktuell machen immerhin 8 Mio. EU-Bürger von der Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch – allein in Deutschland leisten 1,8 Mio. Beschäftigte aus den anderen 27 Mitgliedsstaaten einen großen Beitrag zur Wertschöpfung.

Grafik 3: Gezielte Rekrutierung von Ausländern im Mittelstand nimmt bis 2021 weiter Fahrt auf

Anteil der mittelständischen Arbeitgeber in Prozent



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2016 (Zusatzbefragung im September 2016).

Freie europäische Arbeitsmärkte – Mittelstand klar dafür

Die mittelständischen Arbeitgeber in Deutschland achten freie Arbeitsmärkte entsprechend als ein hohes Gut, und viele von ihnen messen speziell der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit große Bedeutung bei. Das gilt besonders für die im Ausland aktiven KMU, die von Sprach-/Marktkenntnissen und Netzwerken ausländischer Mitarbeiter profitieren dürften bzw. bei Geschäftstätigkeit im Ausland darauf angewiesen sind. Von den 520.000 KMU, die Umsätze im Ausland erzielen, sehen 43 % eine wesentliche Bedeutung der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit für ihr Unternehmen (Grafik 4). Auch die zunehmende Wichtigkeit ausländischer Fachkräfte zeichnet sich in den Einschätzungen der KMU ab: Mit Blick auf die kommenden fünf Jahre schätzen schon 59 % die Freizügigkeit als bedeutend ein.

Das EU-Grundrecht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit

„Alle Unionsbürgerinnen und Unionsbürger haben die Freiheit, in jedem Mitgliedstaat Arbeit zu suchen, zu arbeiten, sich niederzulassen oder Dienstleistungen zu erbringen.“, so Artikel 15 der EU-Grundrechte-Charta. Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union verbietet zudem jede auf der Nationalität beruhende Diskriminierung im Hinblick auf den Zugang zu Beschäftigung, die Entlohnung oder die Arbeitsbedingungen.

Bei den EU-Erweiterungen wurde der gleichberechtigte Arbeitsmarktzugang für neue EU-Bürger von den meisten Mitgliedsländern nur verzögert gewährt. Deutschland gehört zu den Staaten, die ihre Arbeitsmärkte in den jüngsten Erweiterungsrounds am längsten abgeschottet hielten. Für die Beitrittsländer der ersten EU-Osterweiterung 2004 (u. a. Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn) gilt die unbeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland seit dem Jahr 2011. Im Januar 2014 wurde die Arbeitnehmerfreizügigkeit auf Bulgaren und Rumänen (Beitritt 2007) und im Juli 2015 auf Kroaten ausgeweitet (Beitritt 2013).

Antieuropäische Entwicklungen in Großbritannien und Osteuropa beunruhigen den Mittelstand

Ein besonders klares Plädoyer für den freien Austausch von Fachkräften geben erwartungsgemäß die KMU mit Auslandsumsatz im Vereinigten Königreich ab: Sechzig Prozent von ihnen messen der Arbeitnehmerfreizügigkeit wesentliche Bedeutung bei und zeigen sich damit angesichts der Brexit-Entscheidung erheblich stärker sensibilisiert als die Breite des Mittelstands.⁹ Auch KMU, die in Polen, Tschechien und der Slowakei aktiv sind, betonen die Bedeutung der Arbeitnehmerfreizügigkeit überdurchschnittlich stark (46 %) Denn in diesen Ländern waren europakritische Parteien zuletzt besonders erfolgreich und sind teilweise auch an der Regierung beteiligt.

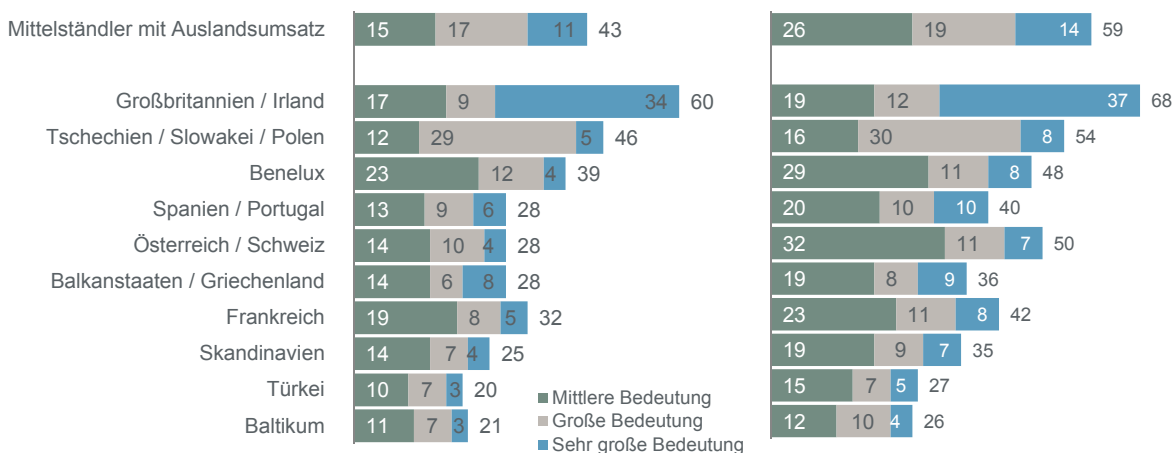
Integration Geflüchteter birgt Potenziale für die Zukunft

Der deutsche Mittelstand hat überdurchschnittlich internationale Belegschaften und profitiert stark von Zuwanderung in den Arbeitsmarkt. Diese Offenheit für – und Angewiesenheit auf – ausländische Beschäftigte wirft die Frage auf, welchen Beitrag der Mittelstand zur wirtschaftlichen Integration der zuletzt so zahlreich nach Deutschland geflüchteten Menschen leisten kann.

Arbeits- und Fluchtmigration sind zwar grundverschieden. Doch viele Flüchtlinge werden für längere Zeit bleiben – und können grundsätzlich zur Dämpfung anstehender Erwerbspersonenlücken beitragen. Im Vergleich zu Arbeitsmigranten bringen Flüchtlinge im Durchschnitt ungünstige Voraussetzungen für den deutschen Arbeitsmarkt mit. Grundvoraussetzung der Arbeitsmarktintegration ist die Sprache. Doch ca. 90 % der Flüchtlinge haben bei Ankunft keinerlei Deutschkenntnisse, etwa 30 % beherrschen nach eigener Einschätzung gutes Englisch.¹⁰ Auch bei den fachlichen Qualifikationen gibt es Probleme. In den Herkunftsländern ist die berufliche Bildung weniger institutionalisiert, weshalb nur ca. ein Fünftel der volljährigen Flüchtlinge einen beruflichen oder

Grafik 4: Bedeutung EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit im Jahr 2016 und in den kommenden 5 Jahren

Anteil der mittelständischen Arbeitgeber, welche der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit eine mittlere bis sehr große Bedeutung für ihr Unternehmen beimessen (in Prozent). Beschränkung auf Unternehmen mit Auslandsumsatz in der genannten Region.



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2016 (Zusatzbefragung im September 2016).

akademischen Abschluss vorweisen kann. Die Verwertbarkeit der individuellen Fähigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt muss deshalb aufwändig ermittelt werden. Aufgrund dieser Hürden ist der Weg in Beschäftigung für Geflüchtete oft sehr lang. Bei vorherigen Flüchtlingsgenerationen hat es ca. fünf Jahre gedauert, bis zumindest die Hälfte in Beschäftigung war. Die Annäherung an die Beschäftigungsquoten von Arbeitsmigranten (ca. 75 %) dauert schätzungsweise 15 bis 20 Jahre.¹¹

Der Arbeitsmarkterfolg von Menschen, die in den letzten Jahren nach Deutschland geflüchtet sind, kann nur näherungsweise anhand der Nationalität betrachtet werden, da die amtliche Beschäftigungsstatistik den Aufenthaltsstatus nicht ausreichend erfasst. Ende Juni 2016 waren ca. 430.000 Staatsbürger der aktuell wesentlichen Asylherkunftsländer (v. a. Syrien, Afghanistan, Irak, Balkanstaaten) in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Grafik 1).¹² Sie stellen 14 % der ausländischen Beschäftigten und sind überdurchschnittlich im Mittelstand vertreten (zu 73 %).

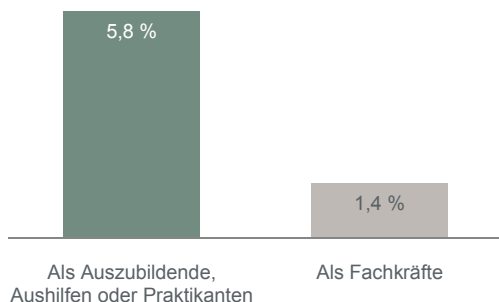
Flüchtlinge im Mittelstand: selten als Fachkräfte

Anhand des KfW-Mittelstandspanels können erstmals Zahlen zu neuen Beschäftigungsverhältnissen der KMU mit Flüchtlingen im Zeitraum 2011 bis 2016 vorgelegt werden (Grafik 5). In den vergangenen fünf Jahren haben ca. 144.000 mittelständische Arbeitgeber Flüchtlinge als Fachkräfte, Auszubildende, Praktikanten oder Aushilfskräfte eingestellt. Insgesamt wurden ca. 250.000 Beschäftigungsverhältnisse eingegangen.¹³

Höher qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse sind bei Flüchtlingen weitaus seltener als Ausbildungsplätze, Praktika und Aushilfsjobs – hier zeigen sich die oft ungünstigen Voraussetzungen Geflüchteter. Nur rund einer von hundert mittelständischen Arbeitgebern hat in den vergangenen fünf Jahren Flüchtlinge als Fachkräfte eingestellt (33.000 KMU). Insgesamt ist von rund 49.000 solcher Arbeitsverträge auszugehen.

Grafik 5: Einstellung von Flüchtlingen im Mittelstand in den letzten fünf Jahren

Anteil der mittelständischen Arbeitgeber in Prozent



Anmerkung: Mehrfachnennung möglich.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2016 (Zusatzbefragung im September 2016).

200.000 Ausbildungs-, Aushilfs- oder Praktikumsverträge mit Flüchtlingen zwischen 2011 und 2016

Weitaus mehr KMU haben Aushilfsstellen, Praktikums- und Ausbildungsplätze mit Flüchtlingen besetzt, nämlich ca. 113.000 Unternehmen bzw. 6 % der mittelständischen Arbeitgeber. Es handelt sich um gut 200.000 dieser einfacheren Beschäftigungsverhältnisse, die sich als wertvoller Integrationspfad erweisen können. So können Geflüchtete möglichst schnell aus der Inaktivität gelangen, im Arbeitsleben Fuß fassen und wertvolle Kenntnisse im Alltag erwerben – flankiert von sprachlicher und beruflicher Weiterbildung.

Aufgrund ihrer breiteren Einsatzmöglichkeiten waren größere KMU hierbei mehr als doppelt so häufig aktiv (12 % gegenüber 5 % bei kleineren Arbeitgeber-KMU). Im Mittel gingen die größeren Arbeitgeber im Fünfjahreszeitraum 2,1 Ausbildungs-, Aushilfs- oder Praktikumsverträge ein, die kleineren Arbeitgeber mit durchschnittlich 1,8 naturgemäß etwas weniger. Die Anteile täuschen allerdings über die Bedeutung der kleineren KMU hinweg: Sie stellen zwar seltener Flüchtlinge ein, aufgrund ihrer großen Anzahl entfallen jedoch 98 % aller Ausbildungs- und Praktikumsverträge auf dieses Segment.

Ebenso bestehen deutliche Branchenunterschiede (Tabelle): Jeder zehnte mittelständische Arbeitgeber aus dem Baugewerbe (11 %) bzw. im Handwerk (10 %) hat in den zurückliegenden fünf Jahren Flüchtlinge als Azubis, Aushilfen oder Praktikanten eingestellt. Vermutlich spielen Sprachbarrieren in diesen Branchen eine geringere Rolle. Ein Indiz dafür ist, dass vor allem Segmente mit stärkerem Kundenkontakt und ausgeprägter Kommunikation weniger aktiv sind: Unter den mittelständischen Arbeitgebern des Groß- und Einzelhandels und des Dienstleistungssektors haben nur 3 bis 4 % Flüchtlinge eingestellt.

Tabelle: Flüchtlinge als Azubis, Aushilfen oder Praktikanten nach Segmenten

Anteil der mittelständischen Arbeitgeber in Prozent

	Flüchtlinge als Azubis / Praktikanten
FTE-Beschäftigtengrößenklassen	
Kleinere KMU (weniger als 30 Beschäftigte)	4,8
Größere KMU (30 und mehr Beschäftigte)	12,2
Branchen	
Verarbeitendes Gewerbe	7,1
Baugewerbe	10,7
Groß- und Einzelhandel	3,4
Dienstleistungen	3,8
Region	
Ostdeutschland	2,7
Westdeutschland	6,2
Mittelstand insgesamt	5,8

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2016 (Zusatzbefragung im September 2016).

Fazit: Alternde Volkswirtschaft ist auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen

Jeder zehnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland ist Ausländer. Die weitere Entwicklung ist an der deutschen Bevölkerungspyramide abzulesen: Die Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte wird weiter zunehmen, denn der Renteneintritt der Baby-Boomer naht.

Aktuell ist der Anteil von Beschäftigten aus anderen EU-Staaten besonders groß, da der starke deutsche Arbeitsmarkt innerhalb Europas eine große Nachfrage entfaltet. Allein schon deshalb ist aus volkswirtschaftlicher Sicht die große europäische Errungenschaft der Arbeitnehmerfreizügigkeit gegen antieuropäische, migrationskritische Tendenzen in weiten Teilen Europas zu verteidigen.

Langfristig wird der Anteil von EU-Arbeitskräften voraussichtlich abnehmen. Zum einen ist mit Rückwanderung zu rechnen, wenn andere Arbeitsmärkte in Europa (wieder) erstarren. Zum anderen und hauptsächlich: Fast alle EU-Staaten stehen vor ähnlichen demografischen Herausforderungen – die daraus entstehenden Probleme werden sich nur etwas später als hier zu Lande zeigen. Das Erwerbspersonenpotenzial schrumpft EU-weit, Arbeitszuwanderung aus Drittstaaten in die EU wird künftig daher immer wichtiger.

Die Daten des KfW-Mittelstandspanels zeigen, dass sich der Fokus des Mittelstands bereits in Richtung Arbeitsmigration aus Drittstaaten verschiebt. Die institutionellen Voraussetzungen sind gut. Denn durch Reformen der jüngeren Vergangenheit hat sich Deutschland „still und heimlich“ zu einem modernen, liberalen Zuwanderungsland entwickelt – beispielsweise durch zusätzliche Aufenthaltstitel für qualifizierte Nichtakademiker und hochqualifizierte Arbeitsuchende sowie durch die großzügige Auslegung der EU-Blue-Card. Verbleibende Baustellen sind jedoch die Komplexität der bestehenden Rechtslage und besonders die Einbettung in eine klare Kommunikationsstrategie. Im zunehmenden Wettbewerb um ausländische Fachkräfte wird das „Zuwanderungsmarketing“ wichtiger.

Die in den letzten Jahren zahlreich nach Deutschland geflüchteten Menschen nehmen eine besondere Rolle ein: Sie haben grundsätzlich das Potenzial, zur Abmilderung der demografischen Engpässe beizutragen. Die Ausgangslage ist allerdings schwierig. Die sprachlichen und qualifikatorischen

Hürden sind in weiten Teilen so hoch, dass die Arbeitsmarktintegration oft viele Jahre dauern wird. Die realistische Perspektive ist also eine langfristige. Dies zeigt auch die überschaubare Anzahl qualifizierter Beschäftigungsverhältnisse mit Flüchtlingen im Mittelstand. Die deutlich größere Zahl von Praktika, Aushilfsjobs und Ausbildungsplätzen weist den Weg der Arbeitsmarktintegration: Wenn die Voraussetzungen stimmen, ist für junge Flüchtlinge die Berufsausbildung der Königsweg. Für andere kann es sinnvoll sein, ihre beruflichen Fähigkeiten über Praktika und einfachere Tätigkeiten einzubringen – flankierende Sprachkurse und zielgruppenspezifische Weiterbildung sind aber unabdingbar. Für Deutschland, und damit auch für die mittelständischen Unternehmen, ist die Integration von Geflüchteten in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt ein zentraler Kraftakt der kommenden Jahre. ■

Die Datenbasis: Das KfW-Mittelstandspanel

Das KfW-Mittelstandspanel wird seit dem Jahr 2003 als Wiederholungsbefragung der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland durchgeführt. Zur Grundgesamtheit des KfW-Mittelstandspanels gehören alle privaten Unternehmen sämtlicher Wirtschaftszweige, deren Umsatz die Grenze von 500 Mio. EUR pro Jahr nicht übersteigt.

Mit einer Datenbasis von bis zu 15.000 Unternehmen pro Jahr stellt das KfW-Mittelstandspanel die einzige repräsentative Erhebung im deutschen Mittelstand und damit die wichtigste Datenquelle für mittelstandsrelevante Fragestellungen dar. Der Befragungszeitraum der Hauptbefragung der 14. Welle lief vom 15.02.2016 bis 10.06.2016.

Die hier vorgelegten Ergebnisse basieren auf einer ergänzenden Befragung zum KfW-Mittelstandspanel 2016. Diese Erhebung wurde im Zeitraum 13.09. bis 23.09.2016 durchgeführt. Befragt wurden sämtliche Unternehmen, die bereits zur Hauptuntersuchung teilnahmen und zu denen eine valide E-Mail Adresse bekannt war. Insgesamt konnten Antworten von 2.211 Unternehmen berücksichtigt werden. Aufgrund der Anbindung an das KfW-Mittelstandspanel geben auch die hier vorgelegten Sonderauswertungen ein repräsentatives Abbild des Mittelstands.

Weiterführende Informationen finden Sie unter:
www.kfw-mittelstandspanel.de

¹ Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 1.2.: „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Wanderungen“.

² Personen mit Migrationshintergrund sind alle nach 1949 Zugewanderten, alle in Deutschland geborenen Ausländer sowie deren Kinder.

³ Vgl. Leifels, A. (2015), Fachkräfterekrutierung im Mittelstand: Optimismus darf Blick auf Qualifikationsprobleme nicht verstellen, KfW Research, Fokus Volkswirtschaft Nr. 100, Frankfurt am Main.

⁴ Hinzu kommen 655.000 ausschließlich geringfügig-beschäftigte Ausländer, die 12,7 % aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Deutschland stellen.

⁵ Mittlerweile gehören Polen, Rumänen und Kroaten zu den größten ausländischen Beschäftigtengruppen. Mit Abstand am häufigsten sind jedoch nach wie vor Türken, die 16,5 % aller ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen.

⁶ Einen ausführlichen Bericht zur Lage im deutschen Mittelstand liefert Schwartz, M. (2016), KfW-Mittelstandspanel 2016; Mittelstand nutzt sein finanzielles Polster – Investitionsaufschwung bleibt trotzdem aus, KfW Research, Frankfurt am Main.

⁷ Vgl. Leifels, A. und J. Zeuner (2015), Flüchtlingszuwanderung erfordert Investitionen in Wohnungen, Schulen und Köpfe, KfW Research, Fokus Volkswirtschaft Nr. 108, Frankfurt am Main, S. 6 (Box 3).

⁸ In einer Währungsunion gilt dies umso mehr, da Ungleichgewichte nicht durch Wechselkursveränderungen ausgeglichen werden können. Diese makroökonomische Bedeutung der inner-europäischen Arbeitsmigration behandelt eine in Kürze erscheinende Studie von KfW Research: Ehmer, P. (2017), Arbeitsmobilität in Europa schafft bei wirtschaftlichen Schocks kaum Entlastung – nationale Arbeitsmärkte tragen Anpassungslast, KfW Research, Fokus Volkswirtschaft, Frankfurt am Main.

⁹ Vgl. Abel-Koch, J., Leifels, A. und M. Schwartz (2016), Deutscher Mittelstand zwischen US-Wahl und Brexit: Märkte offenhalten!, KfW Research, Volkswirtschaft Kompakt Nr. 121, Frankfurt am Main.

¹⁰ Vgl. Brücker, H. et al. (2016), Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration, DIW Wochenbericht Nr. 46, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.

¹¹ Vgl. Leifels, A. und J. Zeuner (2015), S. 6f.; Brücker, H. et al. (2015), Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Berichte 14/2015.

¹² Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vom 30.06.2016. Die hier (und in der Quelle) als „Asylherkunftsländer“ bezeichneten sind: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Mazedonien, Kosovo, Russische Föderation, Ukraine, Serbien, Eritrea, Nigeria, Somalia, Afghanistan, Irak, Iran, Pakistan, Syrien. Bezieht man zusätzlich die geringfügig Beschäftigten aus den Asylherkunftsländern ein, ergibt sich eine niedrige Beschäftigungsquote von 34 % (wegen Datenverfügbarkeit mit Stand 31.12.2015). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die kürzlich angekommenen Flüchtlinge erst nach Abschluss ihrer Asylverfahren wirklich Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Die Beschäftigungsquote wird hier berechnet als Quotient aus Beschäftigten (inkl. geringfügig Beschäftigter) und der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren.

¹³ Aufgrund der Zunahme der Fluchtmigration der jüngsten Vergangenheit ist allerdings kaum von einer Gleichverteilung über die Jahre auszugehen. Vielmehr ist zu vermuten, dass dieser mittlere Wert in späteren Jahren eher überschritten, in früheren Jahren dagegen unterschritten wird. Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass es zu Mehrfacheinstellungen einer Person bei demselben oder einem anderen Unternehmen gekommen sein kann.