Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
Baden-Württemberg

Baden-Württembergischer
Industrie- und Handelskammertag
Baden-Württembergischer
Handwerkstag

Schriftliche Abschlussprüfung

Sommer 2016

der

Berufsschulen und zuständigen Stelle(n)

Ausbildungsberuf	Informatikkaufmann/-kauffrau IT-Systemkaufmann/-kauffrau	(02/4)
Prüfungsfach/-bereich	Allgemeine Wirtschaftslehre/Wirtschafts- und Sozialkunde	
Prüfungszeit	60 Minuten	

Verlangt	Alle Aufgaben
Zu beachten	Sind Anlagen beigefügt, können diese abgetrennt werden.
Erlaubte Hilfsmittel	Nicht programmierbarer, netzunabhängiger Taschenrechner ohne Kommunikationsmöglichkeit mit Dritten

Punkte

Aufgabe 1 Personal 25

Frank Manzori ,38 Jahre alt und kinderloser Single, ist seit sechs Jahren als gelernter Informatikkaufmann bei der Freibauer OHG fest angestellt. Die Freibauer OHG ist ein mittelständisches Unternehmen, welches Roboterteile fertigt. Als Frank Manzori eines Tages seine monatliche Gehaltsabrechnung mit der eines gleichalten Kollegen vergleicht, stellt er fest, dass sie beide den gleichen Bruttoverdienst haben, Frank Manzoris Nettoverdienst allerdings geringer ist als der seines Kollegen.

1.1 Beschreiben Sie kurz drei Möglichkeiten, wodurch sich dieser Unterschied erklären lässt. 3

1.2 Erklären Sie, welcher Steuerklasse Frank Manzori zugeordnet ist und weshalb überhaupt verschiedene Steuerklassen existieren. 2

1.3 Bei der Durchsicht der Abrechnungen stellt Frank Manzori fest, dass der Eintrag „Vermögenswirksame Leistungen" zwei Mal an unterschiedlichen Stellen in der Gehaltsabrechnung auftaucht.

1.3.1 Erklären Sie kurz das Konzept der vermögenswirksamen Leistungen. 3

1.3.2 Begründen Sie, weshalb der Eintrag zwei Mal in der Gehaltsabrechnung existiert. 2

1.4 Von Frank Manzori wird erwartet, dass er hinsichtlich seiner Arbeitszeit sehr flexibel ist. Nehmen Sie zu den folgenden Situationen aus rechtlicher Sicht begründet Stellung. (Anlage 1)

1.4.1 Frank Manzori wird von seinem Vorgesetzten gebeten, an einem Feiertag zu arbeiten, da in den letzten Wochen aufgrund der Erkrankung eines Kollegen einige Arbeit „liegen geblieben" ist. Er soll die Überstunden auf sein Arbeitszeitkonto gutgeschrieben bekommen. 2

1.4.2 Frank Manzori soll in der 30. Kalenderwoche jeden Tag zehn statt der üblichen acht Stunden arbeiten, um ein bestimmtes Software-Projekt zu unterstützen. 2

1.4.3 Nach einem langen Arbeitstag bis 22:00 Uhr soll Frank am nächsten Morgen um 08:00 Uhr erscheinen, um sein Arbeitspensum zu schaffen 2

1.4.4 Die Freibauer OHG plant, mit einem Stand auf einer Fachmesse präsent zu sein. Bei diesem Messeauftritt soll Frank Manzori die Computer auch an einem Sonntag betreuen. 2

1.5 Frank Manzori möchte sich beruflich verändern und denkt über eine Kündigung nach. Auch die Freibauer OHG erwägt ihrerseits Frank Manzori zu kündigen. Er hat sich jedoch nichts zu Schulden kommen lassen. Nehmen Sie an, das aktuelle Datum ist der 25.05.2016. (Anlage 1)

1.5.1 Mit welcher Frist und zu welchem Datum kann Frank Manzori von sich aus kündigen? 2

1.5.2 Klären Sie, unter welchen Umständen das Unternehmen Frank Manzori kündigen kann. 2

1.5.3 Begründen Sie, zu welchem Termin und mit welcher Frist die Freibauer OHG Frank Manzori kündigen kann. 3

Punkte

Aufgabe 2 Wirtschafts- und Konjunkturpolitik 25

Das Münchner ifo Institut ist als Wirtschaftsforschungsinstitut u.a. damit beschäftigt, Daten zur Konjunkturentwicklung zu erheben und seine Forschungsergebnisse zu Konjunkturzyklen der Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und der interessierten Öffentlichkeit bereitzustellen.
Im Dezember 2015 veröffentlichte das ifo Institut eine Einschätzung, wie sich die Aufnahme einer großen Zahl von Flüchtlingen auf die weitere konjunkturelle Entwicklung Deutschlands auswirken könnte. (Anlage 2)

2.1 Erklären Sie, was unter einem „Konjunkturzyklus" zu verstehen ist und nehmen Sie eine Einteilung in verschiedene Phasen vor. 5

2.2 Erläutern Sie den Begriff „Bruttoinlandsprodukt" (BIP) und erklären Sie dessen Bedeutung. 3

2.3 Welche vier bedeutenden Wirtschaftsbereiche tragen mit ihren wirtschaftlichen Leistungen zum Bruttoinlandsprodukt bei? 2

2.4 Die ifo Wirtschaftsforscher gehen bei ihrer Analyse davon aus, dass sich die staatlichen Leistungen für Aufnahme und Integration der Flüchtlinge (ca. 20 Milliarden Euro im Jahr 2016) nahezu wie ein Konjunkturprogramm auswirken werden. 4
Nennen Sie vier konkrete Beispiele staatlicher Ausgaben für Flüchtlinge und ordnen Sie Ihren Beispielen entsprechende Wirtschaftsbereiche (Branchen) zu, die davon profitieren könnten.

2.5 Neben den staatlichen Konsumausgaben für Flüchtlinge werden im ifo Bericht weitere Konjunkturanreize aufgeführt. Erläutern Sie, warum ein niedriger Ölpreis einerseits zu einem stärkeren Wirtschaftswachstum führen, andererseits aber auch - bei anhaltendem Verfall der Güterpreise - die Konjunktur schwächen könnte. 4

2.6 Als negative Folge der Flüchtlingsmigration droht nach Ansicht des ifo Instituts auf dem Arbeitsmarkt ein (gemäßigter) Anstieg der Arbeitslosenzahl bis ins Jahr 2017. Klären Sie in diesem Zusammenhang den Unterschied zwischen konjunktureller und struktureller Arbeitslosigkeit. 4

2.7 Laut ifo Institut besteht jedoch auch die Chance, dass der Arbeitsmarkt in naher Zukunft von einer neuen „Gründerwelle" - ausgelöst durch die Flüchtlinge - profitieren könnte. Verdeutlichen Sie, was Wirtschaftsforscher meinen, wenn sie in diesem Zusammenhang von der Entstehung einer „Gründerwelle" sprechen. 3

Anlage 1

Auszug aus dem Arbeitszeitgesetz

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer
Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4 Ruhepausen
Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5 Ruhezeit
(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.
(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.
(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.
(4) (weggefallen)

§ 6 Nacht- und Schichtarbeit
(1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.
(2) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Für Zeiträume, in denen Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 Nr. 2 nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden, findet § 3 Satz 2 Anwendung.
(3) Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitnehmern nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe
(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.
(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.
(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung
(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden
1. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,

8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,
9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr. 2 der Straßenverkehrsordnung,
11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
(...).
(2) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach Absatz 1 Nr. 14 zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.
(3) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.
(4) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.

Auszug aus dem BGB

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen
(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.
(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.
(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,
1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.
Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.
(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.
§ 623 Schriftform der Kündigung
Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Auszug aus dem Kündigungsschutzgesetz

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts
   a)
   die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,
   b)
   der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann
   und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,
2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts
   a)
   die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,
   b)
   der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann
   und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

(5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.

Anlage 2

Ifo-Institut:
Flüchtlinge beleben laut Wirtschaftsforschern Konjunktur

Die Ausgaben für Flüchtlinge wirken fast wie ein Konjunkturprogramm, sagen Wirtschaftsforscher. Die Bedingungen für die deutsche Wirtschaft seien grundsätzlich positiv.

Die Wirtschaftsforscher des Ifo-Instituts rechnen auch als Folge der vielen Flüchtlinge in Deutschland im kommenden Jahr mit einem etwas stärkeren Wachstum. Die Münchner Ökonomen sagen ein Plus des Bruttoinlandsprodukts von 1,9 Prozent voraus, im Jahr 2017 sollen es dann 1,7 Prozent sein.

Die Gründe seien neben den staatlichen Konsumausgaben für Flüchtlinge der niedrige Ölpreis und die weiterhin niedrigen Zinsen, sagte Ifo-Konjunkturchef Timo Wollmershäuser. "Die Rahmenbedingungen für die deutsche Wirtschaft sind äußerst günstig", sagte er. Ähnlich hatten sich die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute bereits in ihrem Herbstgutachten geäußert.

Ifo-Präsident Hans-Werner Sinn sagte, die rund 20 Milliarden Euro, die der deutsche Staat 2016 für die Aufnahme und Integration der Flüchtlinge ausgeben werde, seien in vollem Umfang gesamtwirtschaftliche Nachfrage: "Das ist ein temporärer konjunktureller Effekt vielleicht für zwei, drei Jahre."

Zu den Chancen der Neuankömmlinge auf dem deutschen Arbeitsmarkt äußerte der Ifo-Präsident sich indes skeptisch. Ein Großteil von ihnen komme "aus Ländern mit einem nicht funktionierenden Bildungssystem". Die Integration in den Arbeitsmarkt werde "extrem schwierig sein".

Das Ifo-Institut sagt deshalb nach jahrelangem Rückgang wieder einen Anstieg der Arbeitslosenzahl voraus – zunächst gering um 23.000 im Jahr 2016, dann aber kräftiger um etwa 300.000 im Jahr 2017. "Das ist eine Folge der Flüchtlingsmigration und des Mindestlohns", sagte Sinn.

Laut Ökonomen könnten die Flüchtlinge allerdings für eine neue Gründerwelle sorgen. Daher gibt es bereits spezialisierte Berater an Industrie- und Handelskammern.

Quelle: http://www.zeit.de/wirtschaft/2015-12/ifo-institut-fluechtlinge-konjunktur