ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Hauptmann, Andreas; Keita, Sekou

Research Report

Beschäftigung von Geflüchteten in Deutschland: Betriebe mit ausländischen Beschäftigten stellen häufiger Geflüchtete ein

IAB-Kurzbericht, No. 6/2022

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Hauptmann, Andreas; Keita, Sekou (2022) : Beschäftigung von Geflüchteten in Deutschland: Betriebe mit ausländischen Beschäftigten stellen häufiger Geflüchtete ein, IAB-Kurzbericht, No. 6/2022, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2206

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/251620

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

6|2022

In aller Kürze

- Geflüchtete Personen, die seit 2015 in Deutschland angekommen sind, finden zunehmend den Weg in den Arbeitsmarkt. Im Jahr 2020 sind rund 420.000 Personen aus den wichtigsten Asylherkunftsländern beschäftigt.
- Kleine Betriebe beschäftigen mit 56 Prozent mehr als die Hälfte der Geflüchteten. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung beträgt im Vergleich 43 Prozent.
- Rund die Hälfte der Geflüchteten ist in der Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit), dem Handel und dem Bau- oder Gastgewerbe tätig – also in Branchen, die mit Ausnahme der Arbeitnehmerüberlassung überwiegend kleinbetrieblich strukturiert sind. 12 Prozent der Geflüchteten befinden sich im Gastgewerbe, obwohl die Branche nur 4 Prozent der Gesamtbeschäftigung ausmacht.
- Betriebe, die bereits Erfahrungen mit ausländischen Arbeitskräften – insbesondere aus den wichtigsten Asylherkunftsländern – gemacht haben, beschäftigen häufiger Geflüchtete. Dies kann mehrere Gründe haben: etwa vorangegangene positive Erfahrungen, ein besserer Überblick über institutionelle Regelungen oder die Nutzung informeller Such- und Besetzungswege.
- Betriebe mit ungedecktem Personalbedarf stellen ebenfalls häufiger Geflüchtete ein; insbesondere wenn die regionale Arbeitslosenquote vergleichsweise niedrig ist.

Beschäftigung von Geflüchteten in Deutschland

Betriebe mit ausländischen Beschäftigten stellen häufiger Geflüchtete ein

von Andreas Hauptmann und Sekou Keita

Wie gut sich geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren, ist wesentlich für deren Teilhabe an der Gesellschaft. Betriebe spielen dabei eine zentrale Rolle. Ihr Einstellungsverhalten bestimmt maßgeblich, ob und wie schnell die Integration in Ausbildung und Beschäftigung gelingt. In diesem Kurzbericht untersuchen wir, welche Betriebe besonders häufig Geflüchtete beschäftigen.

Die Fluchtmigration nach Deutschland erreichte – seit Gründung der Bundesrepublik – 2015 ihren historischen Höhepunkt, ist aber seit der EU-Türkei-Erklärung 2016 und der Schließung der Westbalkanroute wieder stark zurückgegangen. Insgesamt ist die Zahl der Schutzsuchenden in Deutschland vom Jahresende 2014 bis zum Jahresende 2020 um rund 1,1 Millionen Personen gestiegen (Statistisches Bundesamt 2021). Anders als zum Beispiel bei der Zuwanderung zu Erwerbs- oder Bildungszwecken beruht die Entscheidung zur Gewährung von Schutz nicht auf der Nähe zum Arbeitsmarkt, sondern auf politischen und humanitären Gründen, die sich aus völkerrechtlichen Vereinbarungen ergeben. Personen mit einem anerkannten Schutzstatus stehen dem Arbeitsmarkt ohne Einschränkung zur Verfügung. Auch Personen im Asylverfahren oder mit einer Duldung dürfen unter bestimmten Voraussetzungen arbeiten, sofern die Ausländerbehörde dies genehmigt und die Bundesagentur für Arbeit (BA) zustimmt. Wie die Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung zeigt, ist die Beschäftigung von Staatsangehörigen aus den acht wichtigsten Asylherkunftsländern[1]

[1] Der Begriff „Asylherkunftsländer“ bezeichnet im Weiteren die acht nicht europäischen Länder, aus denen in den vergangenen Jahren die meisten Asylerstanträge gestellt wurden: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien. Die Prozessdaten der BA-Statistik enthalten nur Angaben zur Nationalität, nicht zum Aufenthaltsstatus.

stark gewachsen: Im Jahr 2020 waren rund 420.000 Personen aus diesen Ländern beschäftigt (davon 350.000 Personen sozialversicherungspflichtig). So stehen dem deutschen Arbeitsmarkt immer mehr Arbeitskräfte zur Verfügung (vgl. Abbildung A1). Allerding fiel die Beschäftigungsquote mit rund 35 Prozent relativ niedrig aus. Daher ist das Arbeitskräftepotenzial dieser Personengruppe noch nicht ausgeschöpft.

Die Beschäftigungschancen von Geflüchteten hängen von vielen Faktoren ab. Beispielsweise spielen vorhandene Qualifikationen, Deutschkenntnisse oder die Anerkennung ausländischer Abschlüsse eine wichtige Rolle (Brücker/Kosyakova/Schuß 2020). Zu Einstellungen kommt es jedoch erst dann, wenn die angebotene Arbeitskraft von den Betrieben auch nachgefragt wird. Wodurch genau zeichnen sich Betriebe aus, die Geflüchtete einstellen? Hierüber ist bislang wenig bekannt. Denkbar sind zum Beispiel Netzwerkeffekte in Betrieben, die bereits Erfahrungen mit ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gesammelt haben (Dustmann et al. 2016) – sie können möglicherweise im Ausland erworbene Ausbildungen oder mitgebrachte Arbeitserfahrungen besser einschätzen und informelle Kontakte leichter nutzen. Ein weiterer möglicher Faktor: Betriebe, die in einem angespannten Arbeitsmarkt nach qualifizierten Arbeitskräften suchen, könnten eher Geflüchtete einstellen, um die eigene Arbeitskräftebasis zu erweitern. Dies dürfte insbesondere für Ausbildungsbetriebe interessant sein: Sie haben bereits Erfahrung in der Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen und firmenspezifischem Humankapital.

Wie viele und welche Betriebe besonders häufig Geflüchtete beschäftigen, untersuchen wir auf Basis des IAB-Betriebspanels (vgl. Infobox 1). Informationen zu Geflüchteten wurden zuletzt in den Jahren 2017 und 2018 erhoben. Für den vorliegenden Bericht verwenden wir die Daten des Jahres 2017, da hier ein größerer Fragenkatalog eingesetzt wurde. Unsere Ergebnisse beziehen sich somit auf die Anfangsphase der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten in Deutschland.

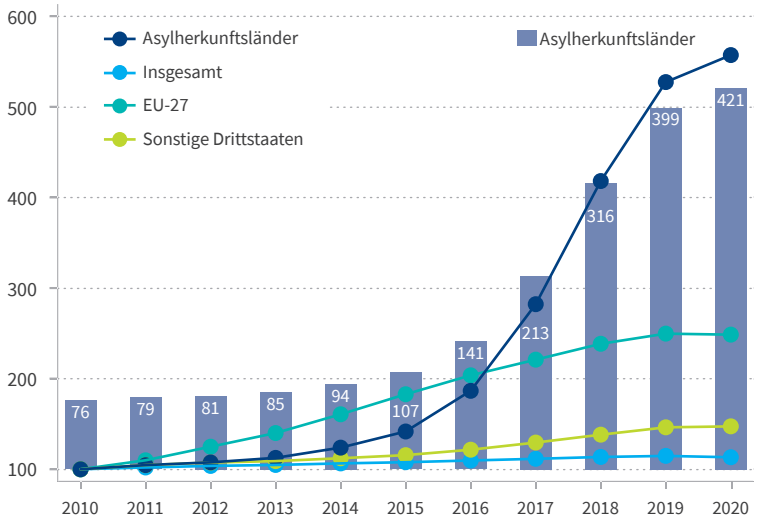
Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ist gleichermaßen aus sozialer und gesellschaftlicher Perspektive wie auch aus wirtschaftlichen Gründen von hoher Relevanz. Als wichtiger Schlüssel für die soziale und gesellschaftliche Teilhabe trägt sie zur Erhöhung der Lebenszufriedenheit, der Gesundheit und anderer Indikatoren für das Wohlbefinden der Betroffenen bei (Walther et al. 2020). Zugleich steigt durch die Arbeitsmarktpartizipation die gesellschaftliche Akzeptanz der Geflüchteten

Da rund 70 Prozent der Bevölkerung aus den acht wichtigsten Asylherkunftsländern als Schutzsuchende registriert sind (Statistisches Bundesamt 2021), gibt diese Statistik dennoch eine gute Annäherung an die Entwicklung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

A1

Entwicklung der Beschäftigung in Deutschland von 2010 bis 2020

Indexwerte 2010=100 (Punkte) und Anzahl in 1.000 (Balken)



Anmerkungen: Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte im Juni des jeweiligen Jahres. EU-27 bezeichnet die 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union seit 1. Februar 2020 (ohne deutsche Staatsangehörige). Die Gruppe der Asylherkunftsländer umfasst die acht wichtigsten außereuropäischen Asylherkunftsländer Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021), eigene Berechnungen. © IAB

1

Das IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung von jährlich rund 15.500 Betrieben aller Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige. Die Grundgesamtheit bilden alle Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Das IAB-Betriebspanel stellt damit eine umfassende Datengrundlage zur Erforschung der betrieblichen Perspektive des Arbeitsmarkts dar. Im Jahr 2017 wurden Angaben erhoben, ob und wenn ja wie viele geflüchtete Personen beschäftigt sind, die mit der Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind. Die Ergebnisse beziehen sich damit eher auf die Anfangszeit der hauptsächlich in den Jahren 2015 und 2016 zuwanderten Geflüchteten. Seitdem ist das Beschäftigungsniveau deutlich gestiegen. Vergleicht man die Beschäftigungsstruktur mit aktuelleren Daten der Beschäftigtenstatistik für Personen aus den Asylherkunftsländern, so hat sich diese nicht wesentlich verändert. Das IAB-Betriebspanel kann mit Informationen aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit ergänzt werden. Dazu gehören die administrativen Betriebsinformationen aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die Erwerbsbiografien der in den interviewten Betrieben beschäftigten Personen. Diese Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB) ermöglichen zusätzliche Auswertungen, wie zum Beispiel die Berechnung der Beschäftigungsstruktur nach Staatsangehörigkeiten. Das LIAB Querschnittmodell 2 (LIAB QM2) 9317 ist aktuell bis zum Jahr 2017 verfügbar. Weiterführende Informationen zum IAB-Betriebspanel beziehungsweise zum LIAB finden sich bei Ellguth/Kohaut/Möller (2014) und Schmidtlein/Seth/Umkehrer (2019).

und der Fluchtmigration (Kober/Kösemen 2019; SVR 2018). Auch verringern sich die fiskalischen Kosten der Aufnahme von Schutzsuchenden mit zunehmender Arbeitsmarktintegration. Langfristig können Staat und Sozialversicherungssysteme profitieren, wenn aus Nettoempfängerinnen und Nettoempfängern staatlicher Transferleistungen Nettoeinzahlende werden. Für Betriebe kann angesichts möglicher Arbeitskräfteengpässe ein Zuwachs an verfügbaren Arbeitskräften hilfreich sein und kann die Produktionskapazitäten fördern. Produktivitätseffekte kommen dazu, wenn über Aus- und Weiterbildung von Geflüchteten die Zahl der Fachkräfte steigt.

Kleine Betriebe spielen die wichtigste Rolle

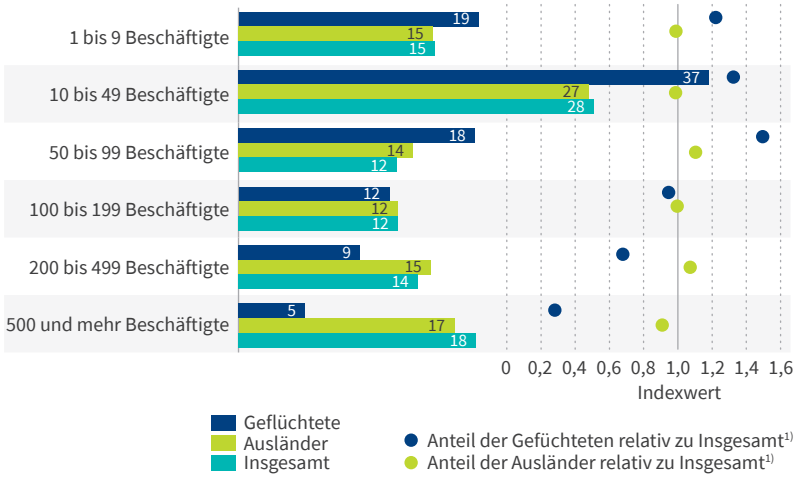
Kleine und mittlere Betriebe haben den größten Anteil am gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot und an den Neueinstellungen. Sie unterscheiden sich von großen Betrieben unter anderem bei der Personalrekrutierung. So nutzen kleine Betriebe häufiger informelle Wege wie persönliche Kontakte für die Besetzung offener Stellen und weisen eine höhere Arbeitskräftefluktuation auf (Bossler/Kubis/Moczall 2017). Kleine und mittlere Betriebe berichten zudem häufiger von Schwierigkeiten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden und könnten daher eher zu Kompromissen hinsichtlich formaler Qualifikationsanforderungen und Berufserfahrung bereit sein (ebd.). All diese Faktoren können bei der Einstellung von Geflüchteten relevant sein.

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung zeigen, dass kleine Betriebe die meisten Geflüchteten beschäftigen (vgl. Abbildung A2). 56 Prozent von ihnen arbeiten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Im Vergleich dazu arbeiten 43 Prozent aller Beschäftigten in kleinen Betrieben. Kleine Betriebe stellen also nicht nur mehr als die Hälfte der Geflüchteten ein, sondern tun dies verhältnismäßig häufig in Bezug auf ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (vgl. auch Kubis/Röttger 2019). Für einen genaueren Vergleich berechnen wir neben den jeweiligen Anteilen an den Betriebsgrößenklassen auch den Anteil der beschäftigten Geflüchteten einer Größenklasse am entsprechenden Anteil der Gesamtbeschäftigung.

A2

Beschäftigung nach Personengruppen und Betriebsgröße

Anteile an den Beschäftigten in Prozent



1) Anteil der Beschäftigten der entsprechenden Personengruppe im Verhältnis zum Anteil der Beschäftigten insgesamt.

Lesebeispiel: 19 Prozent der Geflüchteten arbeiten in kleinen Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten, im Vergleich zu 15 Prozent bei den Beschäftigten insgesamt. Geflüchtete sind damit überproportional, rund 1,2-mal so häufig, in diesen Betrieben beschäftigt.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, gewichtete Werte, eigene Berechnungen. © IAB

Bei einem Wert größer eins sind Geflüchtete in der betreffenden Größenklasse überdurchschnittlich häufig beschäftigt. Dies trifft für alle kleinen und mittleren Betriebe mit bis zu 99 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu (vgl. Punkte in Abbildung A2). In Betrieben ab 100 Beschäftigten ist es genau andersherum und die Beschäftigungsintensität von Geflüchteten nimmt mit steigender Betriebsgröße noch weiter ab.

Arbeitnehmerüberlassung, Handel, Bau- und Gastgewerbe beschäftigen besonders viele Geflüchtete

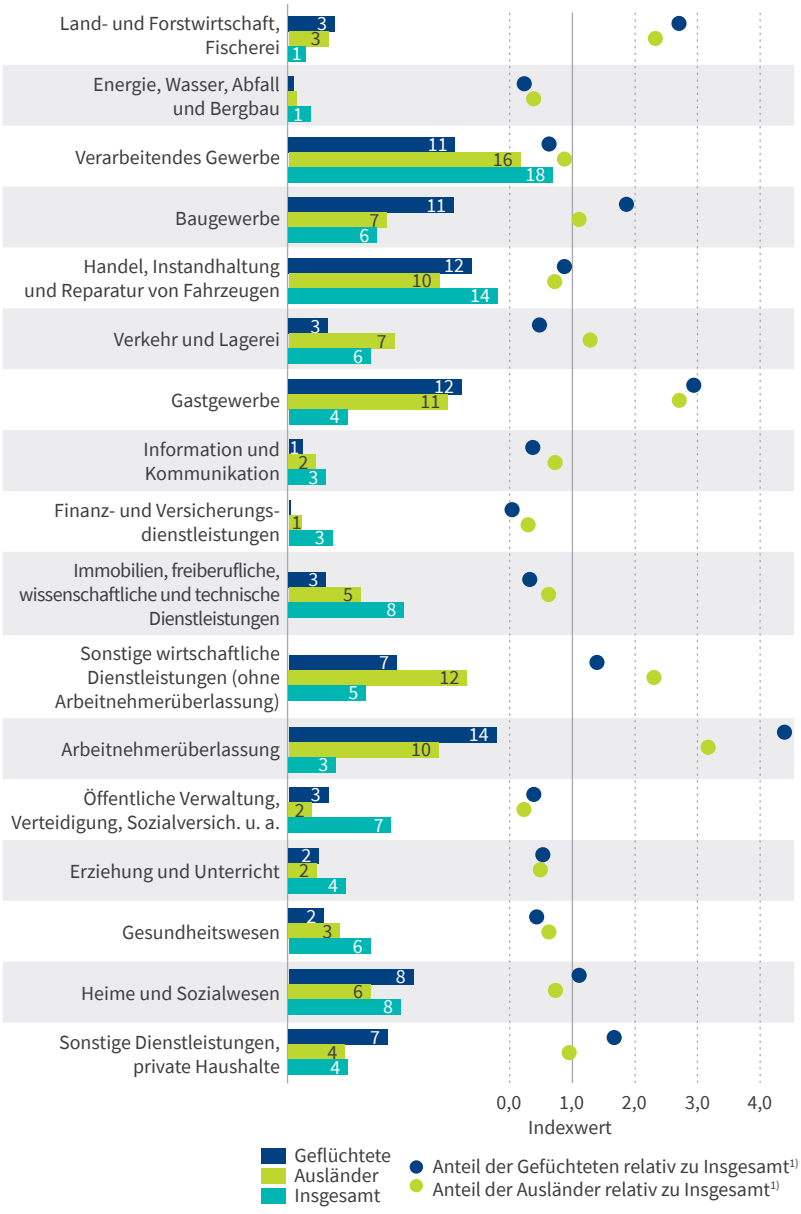
Die Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen sind in einzelnen Branchen sehr verschieden, sodass sich im Ausland erworbene Kenntnisse unterschiedlich gut auf dem deutschen Arbeitsmarkt einsetzen lassen. Dies verdeutlicht der Blick auf die Beschäftigung der Geflüchteten nach Wirtschaftszweigen: Rund die Hälfte ist in der Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit), dem Handel sowie dem Bau- oder Gastgewerbe beschäftigt (vgl. Abbildung A3 auf Seite 4). Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung stellen diese Branchen, mit Ausnahme des Handels, Geflüchtete überdurchschnittlich häufig ein. Ein ähnliches

Bild zeigt sich bei den Sonstigen Dienstleistungen. Auch in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei arbeiten vergleichsweise viele Geflüchtete, wobei diese Branche insgesamt klein ist. Im Verarbeitenden Gewerbe sind weitere 11 Prozent beschäftigt; im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung ist der Anteil aber unterdurchschnittlich (Anteil an der Gesamtbeschäftigung: 18 Prozent).

A3

Beschäftigung nach Personengruppen und Wirtschaftszweig

Anteile an den Beschäftigten in Prozent



¹⁾ Anteil der Beschäftigten der entsprechenden Personengruppe im Verhältnis zum Anteil der Beschäftigten insgesamt.

Lesebeispiel: 14 Prozent der Geflüchteten arbeiten in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung, im Vergleich zu 3 Prozent bei den Beschäftigten insgesamt. Geflüchtete sind damit überproportional, rund 4,5-mal so häufig, in diesen Betrieben beschäftigt.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, gewichtete Werte, eigene Berechnungen. © IAB

Erfahrung mit ausländischen Mitarbeitenden ist von Bedeutung

Erfahrungen mit der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten können eine wichtige Rolle bei der Einstellung von Geflüchteten spielen. Dies gilt besonders, wenn – wie im Fall der seit 2015 angekommenen Geflüchteten – die Qualifikation und Arbeitsmarkterfahrung ganz oder teilweise in Ländern erworben wurde, deren Bildungs- und Arbeitsmarktstruktur sich von der deutschen unterscheiden. Zum Beispiel sind Betriebe, die Erfahrung mit Mitarbeitenden aus Drittstaaten haben, möglicherweise besser über institutionelle Regelungen und Vorschriften bei der Personalrekrutierung informiert.

Wir untersuchen daher, ob Betriebe in der Vergangenheit Personen mit bestimmten Staatsangehörigkeiten beschäftigt haben. Dabei unterscheiden wir auf der einen Seite Betriebe, die in den Jahren 2010 bis 2014 – also in den fünf Jahren vor dem starken Anstieg der Fluchtmigration – keine ausländischen Beschäftigten hatten. Auf der anderen Seite sehen wir auf Betriebe mit mindestens einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter aus den wichtigsten Asylherkunftsländern, der EU oder sonstigen Drittstaaten. Abbildung A4 (auf Seite 5) zeigt, dass rund 8 Prozent der Betriebe, die Erfahrung mit ausländischen Beschäftigten haben, auch Geflüchtete einstellen. Bei Betrieben ohne diese Erfahrung ist der Anteil mit etwas mehr als 2 Prozent deutlich geringer. Dieser Effekt zeigt sich insbesondere für größere Betriebe (mit mehr als 100 Beschäftigten), wenn vor 2015 Erfahrungen mit Mitarbeitenden aus den acht wichtigsten Asylherkunftsländern bestanden: Von diesen hat jeder dritte Betrieb Geflüchtete beschäftigt, im Gegensatz zu nur jedem zehnten Betrieb ohne Erfahrung mit ausländischen Beschäftigten.

Betriebe mit höherem Arbeitskräftebedarf stellen häufiger Geflüchtete ein

In den vergangenen zehn Jahren ist der betriebliche Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in Deutschland nahezu stetig gestiegen (Dettmann et al. 2019). Vor allem zu wenige Bewerberinnen und Bewerber sowie unzureichende berufliche

Qualifikationen der Bewerbenden werden von den Betrieben als wesentliche Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung genannt (Bossler/Kubis/Moczall 2017). Rein rechnerisch könnten Geflüchtete zu einer Entlastung am Arbeitsmarkt beitragen; dies muss jedoch nicht zwangsläufig der Fall sein. Engpässe sind in bestimmten Branchen und Regionen unterschiedlich groß und gegebenenfalls sind zunächst erhebliche Investitionen in die Ausbildung der Geflüchteten notwendig, wenn mitgebrachte Qualifikationen nicht den Anforderungen entsprechen oder die Investitionen wiederum von weiteren Vorkenntnissen abhängen, zum Beispiel von Sprachkenntnissen.

Tabelle T1 zeigt den Anteil der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigten, und deren Arbeitskräftebedarf. Die befragten Betriebe sind in drei Gruppen unterteilt: Betriebe, die im ersten Halbjahr 2017 keinen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften hatten, sowie Betriebe, die gerne mehr Arbeitskräfte für einfache oder qualifizierte Tätigkeiten eingestellt hätten. Betriebe mit einem offenen Bedarf an Arbeitskräften stellen häufiger geflüchtete Personen ein. Mit 11,1 Prozent ist dieser Anteil in Betrieben mit einem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften besonders hoch im Vergleich zu 3,5 Prozent in Betrieben ohne Personalengpass. Dabei ist der Anteil der Betriebe auf der Suche nach qualifiziertem Personal, die Geflüchtete beschäftigen, besonders groß in Kreisen oder kreisfreien Städten mit einer niedrigen Arbeitslosenquote (13,8 %).

Determinanten der betrieblichen Beschäftigung von Geflüchteten

Die vorangegangenen Analysen zeigen: Betriebe, die Geflüchtete einstellen, unterscheiden sich in vielen Merkmalen von Betrieben, die dies nicht tun. Allerdings können einzelne oder mehrere dieser Faktoren sowohl miteinander als auch mit der Beschäftigung von Geflüchteten zusammenhängen. So stellen beispielsweise kleine Betriebe häufiger Geflüchtete ein. Wenn sie gleichzeitig auch eher über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung berichten, sollte dies mitberücksichtigt werden.

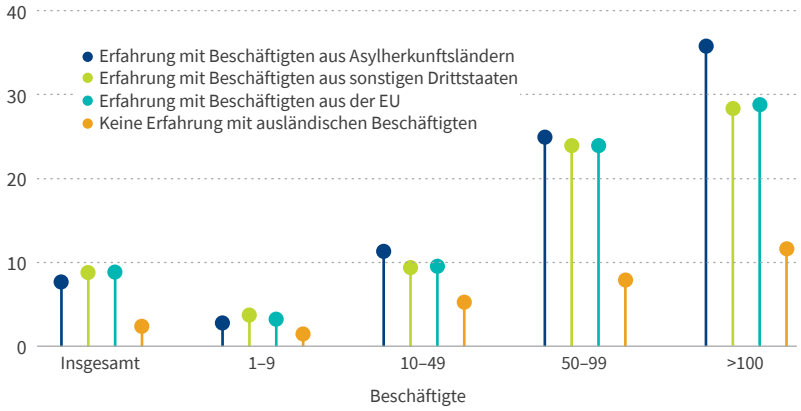
In einer multivariaten Regression untersuchen wir daher den statistischen Zusammenhang einzelner Merkmale und der Beschäftigung von Geflüchteten unter Berücksichtigung mehrerer Faktoren. Die Ergebnisse in der ersten Spalte von Tabelle T2 (auf Seite 6) zeigen: Größere Betriebe haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, mindestens eine geflüchtete Person zu beschäftigen. Dies liegt daran, dass mit mehr Beschäftigten in aller Regel die Zahl der neu zu besetzenden Stellen steigt. Damit wächst auch die Beschäftigungschance von kleineren Personengruppen in der Bevölkerung.

Die Auswertung verdeutlicht auch: Je geringer die geografische Distanz der Herkunftsländer der ausländischen Arbeitskräfte (beschäftigt im Betrieb bereits vor 2015) zu den Asylherkunftsländern ist, desto stärker ist der Zusammenhang vorangegangener Erfahrungen und der Beschäfti-

A4

Anteile der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigen, nach Betriebsgröße und Erfahrung mit ausländischen Beschäftigten

in Prozent



Anmerkungen: Als Erfahrung mit ausländischen Beschäftigten ist definiert, wenn ein Betrieb zwischen 2010 und 2014 mindestens eine Mitarbeiterin beziehungsweise einen Mitarbeiter der jeweiligen Staatsangehörigkeitsgruppe beschäftigte.

Lesebeispiel: Unter den Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten, haben 36 Prozent der Betriebe, die über Erfahrungen mit Beschäftigten aus den Asylherkunftsländern verfügen, Geflüchtete beschäftigt. Bei Betrieben ohne Erfahrung mit ausländischen Beschäftigten lag dieser Anteil bei 12 Prozent.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, gewichtete Werte, eigene Berechnungen. © IAB

T1

Anteile der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigen, nach regionaler Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftebedarf des Betriebs

in Prozent

Regionale Arbeitslosenquote	Kein Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften	Hätte gerne mehr Arbeitskräfte eingestellt für		Insgesamt
		einfache Tätigkeiten	**qualifizierte** Tätigkeiten	
Niedrig	3,9	6,4	13,8	5,7
Mittel	3,6	12,6	11,2	5,3
Hoch	2,7	4,2	5,4	3,3
Insgesamt	3,5	8,0	11,1	5,1

Anmerkungen: Regionale Arbeitslosigkeit ist definiert als regionale Arbeitslosenquote des Kreises oder der kreisfreien Stadt, Juni 2017 („niedrig“: unter 5 %; „mittel“: 5 bis 7,5 %. „hoch“: über 7,5 %).

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, gewichtete Werte, eigene Berechnungen. © IAB

gung von Geflüchteten: So haben Betriebe, die Erfahrung mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den wichtigsten Asylherkunftsländern haben – unter sonst gleichen Umständen – eine um 8,6 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, Geflüchtete zu beschäftigen, im Vergleich zu Betrieben, die keine Erfahrung mit ausländischen Beschäftigten haben. Bei Erfahrung mit Mitarbeitenden aus sonstigen Drittstaaten halbiert sich dieser Wert auf rund 4 Prozentpunkte und ist mit 1,8 Prozentpunkten am niedrigsten bei Personen aus dem EU-Ausland.

T2

Zusammenhang zwischen Betriebsmerkmalen und der Beschäftigung von Geflüchteten

Durchschnittliche Effekte in Prozentpunkten

	Wahrscheinlichkeit, Geflüchtete zu beschäftigen	Anteil Geflüchtete an den Beschäftigten	Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigte an beschäftigten Geflüchteten
	(1)	(2)	(3)
Betriebsgröße (Referenz: 1 bis 9 Beschäftigte)			
10 bis 49	2,985*** (0,597)	–0,117 (0,117)	18,918*** (5,977)
50 bis 99	9,169*** (1,184)	–0,414*** (0,152)	23,199*** (6,709)
100 bis 199	11,046*** (1,447)	–0,562*** (0,203)	20,196*** (7,164)
200 bis 499	16,738*** (1,645)	–0,781*** (0,185)	19,868*** (7,367)
500 und mehr Beschäftigte	23,978*** (2,321)	–1,051*** (0,204)	9,213 (8,295)
Erfahrung (Referenz: keine Erfahrung mit ausländischen Beschäftigten)			
... mit Beschäftigten aus der EU	1,835** (0,768)	0,067 (0,120)	7,541* (3,965)
... mit Beschäftigten aus sonstigen Drittstaaten	3,964*** (0,731)	0,181 (0,121)	–0,230 (4,073)
... mit Beschäftigten aus Asylherkunftsländern	8,634*** (1,601)	0,364** (0,151)	3,465 (3,738)
Arbeitskräftebedarf (Referenz: kein Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften)			
Hätte gerne mehr Arbeitskräfte eingestellt für			
... einfache Tätigkeiten	2,136* (1,246)	0,370* (0,204)	5,198 (5,346)
... qualifizierte Tätigkeiten	3,858*** (0,685)	0,291*** (0,098)	0,881 (3,004)
Betrieblicher Ausbildungsstatus (Referenz: keine Ausbildungsberechtigung)			
bildet aus	6,196*** (0,635)	0,471*** (0,141)	–21,482*** (4,657)
bildet nicht aus, trotz Berechtigung	1,230** (0,547)	0,169 (0,120)	–7,631 (5,820)
Fallzahl	13.777	13.777	1.364
R^2	0,179	0,059	0,359

Anmerkungen: ***, **, * signifikant auf dem 1-, 5-, und 10-Prozentniveau. Heteroskedastie-robuste Standardfehler in Klammern. Zusätzlich enthalten alle Regressionen: eine Konstante; Indikatorvariablen ob in dem Betrieb ein Tarifvertrag gilt, ob es sich um einen Exportbetrieb, ein 1-Betriebs-Unternehmen bzw. jungen Betrieb handelt; Anteile zu Beschäftigten in Helfer- oder Fachkrafttätigkeiten sowie Teilzeit- oder befristeten Beschäftigung; Indikatorvariablen je Branche und Kreis. Bei allen Variablen wurde für fehlende Angaben kontrolliert.

Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, eine geflüchtete Person zu beschäftigen, fällt in Ausbildungsbetrieben um rund 6,2 Prozentpunkte höher aus als in Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung (Spalte (1)).

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen. © IAB

Eine Reihe von möglichen Gründen kann dieses Ergebnis erklären. So kann die Erfahrung in der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere aus den Asylherkunftsländern, durch die Nutzung persönlicher Kontakte bei Neueinstellungen, die Beschäftigung von Geflüchteten begünstigen. So haben vorangegangene Studien gezeigt, dass bei der Besetzung von neuen Stellen insbesondere kleine Betriebe überdurchschnittlich häufig die eigenen Mitarbeiter oder andere persönliche Kontakte als Suchweg nutzen (Bossler/Kubis/Moczall 2017). Es ist aber auch möglich, dass diese Betriebe mit einem Engpass an Arbeitskräften konfrontiert sind, oder in Regionen tätig sind, in denen es mehr Arbeitskräfte aus Asylherkunftsländern gibt. Es könnte auch sein, dass sie in Branchen aktiv sind, in denen die mitgebrachten Fähigkeiten der Geflüchteten – insbesondere in den ersten Jahren nach ihrer Ankunft – eher den Stellenanforderungen entsprechen; zum Beispiel wenn weniger Sprachkenntnisse erforderlich oder manuelle Tätigkeiten besonders gefragt sind (Brücker et al. 2020).

Die multivariate Regression erlaubt es, verschiedene Erklärungsmöglichkeiten gegeneinander abzuwägen. So zeigen die Ergebnisse in Tabelle T2, dass Erfahrungen mit ausländischen Beschäftigten ein wichtiges Merkmal bleiben, wenn gleichzeitig berücksichtigt wird, ob Betriebe über ungedeckten Arbeitskräftebedarf berichten. Die Verwendung einer Indikatorvariable je Kreis bedeutet, dass nur Vergleiche zwischen Betrieben innerhalb eines Landkreises berücksichtigt werden. Dies erlaubt es, regionalen Unterschieden zwischen den Kreisen Rechnung zu tragen, wie etwa unterschiedliche Arbeitslosenquoten, die Zahl der Geflüchteten oder das Gesamtangebot an Fachkräften. In vergleichbarer Weise berücksichtigen Indikatorvariablen je Branchen Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen.

Die Ergebnisse der multivariaten Regression lassen sich vor dem Hintergrund aktueller Befunde der Forschung diskutieren. Eine wichtige Erkenntnis ist, dass informelle Suchwege ein wesentlicher Faktor für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften sind (Dustmann et al. 2016). Allerdings können weitere Erklärungsfaktoren nicht ausgeschlossen beziehungsweise nicht unterschieden werden, da sie nicht in der Analyse berück-

sichtigt wurden. Zum Beispiel könnten Betriebe mit Erfahrungen bei der Beschäftigung von Personen aus den Asylherkunftsländern über mehr Informationen zu Regelungen und Vorschriften zum Arbeitsmarktzugang verfügen. Die Beschäftigung von Geflüchteten könnte ebenso durch eine besonders gute Übereinstimmung zwischen ihren Qualifikationen und den Anforderungen der Betriebe begünstigt werden.

Darüber hinaus haben Betriebe, die im ersten Halbjahr gerne mehr Personal eingestellt hätten, eine höhere Wahrscheinlichkeit, Geflüchtete zu beschäftigen, insbesondere für qualifizierte Tätigkeiten. Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten, haben eine um 6,2 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, Geflüchtete zu beschäftigen im Vergleich zu Betrieben, die keine Ausbildungsberechtigung besitzen. Ob diese Betriebe auch vermehrt Geflüchtete ausbilden, wird an dieser Stelle nicht untersucht, allerdings haben insbesondere Ausbildungsbetriebe Erfahrung bei der Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen und firmenspezifischem Humankapital.

Die Wahrscheinlichkeit, Geflüchtete einzustellen, steigt mit der Betriebsgröße. Dies gibt jedoch keine Auskunft darüber, wie viele Geflüchtete je Betrieb beschäftigt sind. Deshalb betrachten wir den Anteil von Geflüchteten in der Belegschaft (vgl. Tabelle T2 Spalte (2)). Hier ergibt sich ein anderes Bild: Mit steigender Betriebsgröße sinkt der Beschäftigungsanteil der Geflüchteten. Ausbildungsbetriebe hingegen beschäftigen proportional mehr Geflüchtete als Betriebe ohne Ausbildungsangebot. Erfahrungen mit Beschäftigten aus den Asylherkunftsländern vor 2015 begünstigen ebenfalls einen höheren Anteil an Geflüchteten in der Belegschaft.

Neben der Frage, ob ein Betrieb Geflüchtete einstellt, ist auch die Form des Arbeitsverhältnisses relevant, insbesondere dann, wenn die Beschäftigung über eine geringfügige oder qualifizierende hinausgeht. Wir untersuchen daher den Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Geflüchteter (ohne Auszubildende) an allen beschäftigten Geflüchteten (vgl. Tabelle T2 Spalte (3)), wobei hier nur Betriebe berücksichtigt werden, die mindestens eine geflüchtete Person beschäftigen. Anders als in den ersten beiden Spalten ist die Betriebsgröße hier weniger relevant. Betriebe mit 10 bis 499 Beschäftigten haben einen höheren Anteil an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Geflüchteten als Kleinstbetriebe, die etwas häufiger andere Beschäftigungsformen wählen, wie zum Beispiel sogenannte Minijobs oder Praktika. Allerdings gibt es wenig Unterschiede innerhalb dieser Gruppe. Die größten Betriebe haben zwar auch einen höheren Anteil, die Schätzung ist hier aber mit mehr Unsicherheit behaftet. In Ausbildungsbetrieben ist der Anteil an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Geflüchteten geringer als in Betrieben, die nicht ausbilden. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Ausbildungsbetriebe Geflüchtete eher als Auszubildende beschäftigen. Erfahrungen mit ausländischen Beschäftigten stehen hingegen in keinem Zusammenhang mit dem Anteil an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen bei den Geflüchteten.

Fazit

Der Fokus der Forschung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten lag in den ersten Jahren nach dem starken Anstieg der Fluchtmigration nachvollziehbarerweise auf der Entwicklung ihrer Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit. Die betriebliche Seite der Beschäftigung hat dagegen bisher weniger Beachtung gefunden. In diesem Bericht haben wir daher untersucht, welche betrieblichen Merkmale mit der Beschäftigung von Geflüchteten zusammenhängen.

Im Allgemeinen haben die Betriebe in einem – vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie – relativ angespannten Arbeitsmarkt das zusätzliche Arbeitsangebot von Geflüchteten genutzt, insbesondere kleine und mittlere Betriebe und in Branchen wie der Arbeitnehmerüberlassung, dem Handel oder dem Bau- und Gastgewerbe. Ähnliches gilt für Betriebe, die über einen erhöhten Arbeitskräftebedarf berichten oder Ausbildungsplätze anbieten. Vor dem Hintergrund unbesetzter (Ausbildungs-)Stellen könnten Geflüchtete somit dazu beitragen, die Arbeitskräftebasis der Betriebe zu stabilisieren.

Allerdings stehen viele Betriebe vor Herausforderungen und Unsicherheiten, bevor sie Geflüchtete einstellen. Beispiele hierfür sind ein gewisser bürokratischer Aufwand, die Unsicherheit bezüglich des rechtlichen Status insbesondere von (noch) nicht anerkannten Schutzsuchenden und Qualifikationen der Geflüchteten, die den einheimischen

Dr. Andreas Hauptmann

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB.

andreas.hauptmann@iab.de

Dr. Sekou Keita

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB.

sekou.keita@iab.de

Standards häufig nicht unmittelbar entsprechen. Durch Erfahrungen mit ausländischen Beschäftigten können informelle Such- und Besetzungswege entstehen, die für Betriebe die Unsicherheiten und Informationsdefizite bei der Stellenbesetzung mindern. Ebenso können Arbeitgeber Erfahrungen mit formellen Einstellungshürden bei künftigen Stellenbesetzungen nutzen, sofern sie diese bereits einmal überwunden haben. Auch Beschäftigungsformen mit geringeren sozialen Absicherungen können zunächst zur Senkung der Einstellungshürden genutzt werden und somit eine Brücke in andere, stabilere, Beschäftigungsformen bauen (Jahn 2016). Beispielsweise kann eine Beschäftigung im Zeitarbeitssektor das Kennenlernen der deutschen Unternehmenskultur oder den Abbau von Informationsunsicherheiten fördern, und somit den Übergang in einen stabilen Job außerhalb dieser Branche begünstigen (ebd.). Von solchen Sprungbretteffekten könnten insbesondere ausländische Arbeitnehmer profitieren, sofern die Beschäftigung im Zeitarbeitssektor nicht zu lange dauert.

Im Hinblick auf die Beschäftigung von Geflüchteten dürften daher Politikmaßnahmen, die Unsicherheiten und Informationsdefizite abbauen, besonders wirksame Instrumente zur Beschäftigungsförderung von Geflüchteten sein. Mithilfe gezielter Angebote zur Unterstützung von Arbeitgebern könnten auch Personalverantwortliche, die bisher keine Erfahrungen mit der Einstellung ausländischer Arbeitskräfte haben, besser bewerten, ob Bewerberinnen oder Bewerber die Anforderungen ihres Unternehmens erfüllen und somit eher geneigt sein, geflüchteten Menschen eine Chance zu geben.

Literatur

Bossler, Mario; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2017): Neueinstellungen im Jahr 2016: Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn. IAB-Kurzbericht 18/2017.

Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-Kurzbericht 4/2020.

Brücker, Herbert; Fendel, Tanja; Guichard, Lucas; Gundacker, Lidwina; Jaschke, Philipp; Keita, Sekou; Kosyakova, Yuliya; Vallizadeh, Ehsan (2020): Fünf Jahre „Wir schaffen das“ – Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes. IAB-Forschungsbericht 11/2020.

Dettmann, Eva; Fackler, Daniel; Müller, Steffen; Neuschäffer, Georg; Slavtchev, Viktor; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2019): Fehlende Fachkräfte in Deutschland – Unterschiede in den Betrieben und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. IAB-Forschungsbericht 10/2019.

Dustmann, Christian; Glitz, Albrecht; Schönberg, Uta; Brücker, Herbert (2016): Referral-based Job Search Networks. In: Review of Economic Studies, 83 (2), S. 514–546.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research, 47, S. 27–41.

Jahn, Elke (2016): Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen. IAB-Kurzbericht 19/2016.

Kober, Ulrich; Kösemen, Orkan (2019): Willkommenskultur zwischen Skepsis und Pragmatik. Deutschland nach der „Fluchtkrise“. IB_Studie_Willkommenskultur_2019.

Kubis, Alexander; Röttger, Christof (2019): Der Löwenanteil der Geflüchteten wird in kleinen und mittleren Betrieben eingestellt. IAB-Forum, 6.12.2019.

Schmidtlein, Lisa; Seth, Stefan; Umkehrer, Matthias (2019): Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB Querschnittmodell 2 (LIAB QM2) 1993–2017. FDZ-Datenreport 6/2019.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit, ausgewählte Stichtage, Sonderauswertung, Mai 2021.

Statistisches Bundesamt (2021): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Schutzsuchende – Ergebnisse des Ausländerzentralregisters – 2020. Fachserie 1, Reihe 2.4.

SVR, Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen für Migration und Integration (2018): Stabiles Klima in der Integrationsrepublik Deutschland. SVR-Integrationsbarometer 2018, Berlin.

Walther, Lena; Fuchs, Lukas M.; Schupp, Jürgen; von Scheve, Cchristian (2020): Living conditions and the mental health and well-being of refugees: evidence from a large-scale German survey. In: Journal of immigrant and minority health, 22 (5), S. 903–913.

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 6, 15.3.2022 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Martina Dorsch | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg, Jutta Palm-Nowak und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de | Bezug: IAB-Bestellservice, c/o wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 | ISSN 0942-167X | DOI 10.48720/IAB.KB.2206