

## **Die Beschäftigung von Geflüchteten in baden-württembergischen Betrieben**

**Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels  
2016 - 2017**

**Isabell Göbel**

**unter Mitwirkung von  
Tobias Brändle, Günther Klee und Verena Lutz**



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

*an der Universität Tübingen*

# Die Beschäftigung von Geflüchteten in baden-württembergischen Betrieben

Eine Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels 2016 - 2017

Isabell Göbel

unter Mitwirkung von

Tobias Brändle, Günther Klee und Verena Lutz

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>ERGEBNISSE DER LITERATUR</b> .....	<b>2</b>
2.1	Geflüchtete und Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, am Arbeitsmarkt .....	2
2.2	Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen .....	4
2.3	Beschäftigungssituation Geflüchteter .....	7
<b>3</b>	<b>BESCHÄFTIGUNG GEFLÜCHTETER LAUT IAB-BETRIEBSPANEL</b> .....	<b>8</b>
3.1	Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland .....	8
3.2	Beschäftigung Geflüchteter in Baden-Württemberg .....	13
3.2.1	Ergebnisse für Baden-Württemberg .....	13
3.2.2	Vergleich zu Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind .....	17
3.2.3	Baden-Württemberg im Vergleich zu Deutschland .....	24
3.2.4	Einordnung der Ergebnisse in bestehende Literatur.....	30
<b>4</b>	<b>BETRIEBLICHE DETERMINANTEN DER BESCHÄFTIGUNG GEFLÜCHTETER</b> .....	<b>33</b>
4.1	Methodische Vorüberlegungen .....	33
4.2	Determinanten der Beschäftigung Geflüchteter .....	33
4.3	Regressionsergebnisse.....	35
4.4	Robustheitsanalyse .....	38
<b>5</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN</b> .....	<b>39</b>
	<b>LITERATURVERZEICHNIS</b> .....	<b>40</b>
	<b>ANHANG</b> .....	<b>43</b>
	Datengrundlage.....	43
	Ergänzende Tabellen und Abbildungen.....	44
	Fragentexte laut IAB-Betriebspanel (25. Welle, 2017).....	53

Dieser Bericht ist Ergebnis einer Untersuchung, die das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e.V., Tübingen, für die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit erstellt hat. Die Datengrundlage dieses Beitrags bildet das IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg, Wellen 2016 – 2017. Der Datenzugang erfolgte direkt über das IAW. Für Kommentare und Anmerkungen dankt die Autorin Silke Hamann, Birgit Ullrich und Rüdiger Wapler.

Ansprechpartner am IAW: Günther Klee, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen; Tel. +49 7071 9896-25, guenther.klee@iaw.edu.

## 1 Einleitung

Im Zuge der sogenannten „großen Flüchtlingswelle“ erreichten von 2015 bis 2017 jährlich hunderttausende schutzsuchende Personen die Bundesrepublik Deutschland. Laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) wurden im Jahr 2015 etwa 442.000 Asylerstanträge gestellt, im darauffolgenden Jahr waren es rund 722.000 und 2017 ca. 198.000 Anträge (BAMF 2018). 2018 belief sich die Zahl der gestellten Asylanträge bis einschließlich Mai 2018 auf rund 68.000, 4,7 % weniger als im Vormonat und 28,1 % weniger im Vergleich zum Vorjahr. Trotz rückläufiger Tendenz des Zuzugs aus Asylgründen sind in den letzten Jahren über eine Million geflüchteter Personen nach Deutschland migriert. Angesichts der großen Anzahl sind die daraus resultierenden Konsequenzen für den deutschen Arbeitsmarkt von besonderem Interesse. Im vorliegenden Bericht wird die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in Baden-Württemberg und in Deutschland untersucht, wobei der Fokus auf Baden-Württemberg liegt.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland ist aktuell sehr gut. So fiel die Arbeitslosenquote im Mai 2018 mit 5,1 % im Vergleich zum Vorjahr (5,6 %) deutlich niedriger aus (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2018). Die Beschäftigungsquote lag im April 2018 mit 68,2 % im Vergleich zu den Vorjahren auf einem hohen Niveau (Bundesagentur für Arbeit 2018). Auch die Nachfrage nach Arbeitskräften ist im Bundesdurchschnitt höher als im Vorjahreszeitraum (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2018). Die Arbeitslosenquote ausländischer Personen hingegen lag im Mai 2018 mit 13,8 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt und auch deren Beschäftigungsquote war mit 48,1 % im Vergleich deutlich geringer (Brücker et al. 2018). Die Beschäftigungsquote geflüchteter Personen aus Kriegs- und Krisenländern betrug im April 2018 nur 26,4 % und fiel somit auch im Vergleich zu jener der ausländischen Personen deutlich geringer aus (Bundesagentur für Arbeit 2018).

In Baden-Württemberg ist die Arbeitsmarktlage überdurchschnittlich günstig. Die Arbeitslosenquote betrug im Mai 2018 nur 3,1 % und war damit geringer als im Vorjahr (3,4 %) und auch deutlich geringer als im Bundesdurchschnitt (Statista 2018a).<sup>1</sup> Auch gibt es mehr offene Stellen als im Vorjahr, die Arbeitskräftenachfrage baden-württembergischer Betriebe befindet sich somit auf einem hohen Niveau (Regionaldirektion 2018). Der Anteil ausländischer Beschäftigter an allen Beschäftigten in Baden-Württemberg betrug im September 2017 laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2018) rund 15 % und lag somit ebenfalls höher als im Bundesdurchschnitt (11%).

Laut BAMF (2018) wurden in Baden-Württemberg bis Mai 2018 bundesweit die viertmeisten Asylerstanträge gestellt (rund 7.000 Anträge). Im Jahr 2017 waren es mit rund 24.000 Anträgen etwa 11 % aller gestellten Anträge in Deutschland, was in etwa auch dem Bevölkerungsanteil Baden-Württembergs entspricht (Statistisches Bundesamt 2018, Statista 2018b).<sup>2</sup>

Es zeigt sich aber, dass von der aktuell guten Arbeitsmarktlage nicht alle Personengruppen gleichermaßen profitieren. Die Arbeitslosigkeit bei Personen mit Migrationshintergrund liegt deutlich über dem Durchschnitt, und Personen mit Fluchthintergrund weisen eine besonders hohe Arbeitslosigkeit

---

<sup>1</sup> Im Juni 2018 lag sie mit 3% auf einem historischen Tief.

<sup>2</sup> <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/671759/umfrage/asylantraege-in-deutschland-nach-bundeslaendern/>

auf. Dies gilt insbesondere auch im Vergleich zu ausländischen Personen ohne Fluchthintergrund. Daher ist eine Analyse der Beschäftigungssituation von Personen mit Migrations- oder Fluchthintergrund, insbesondere auch in Abgrenzung voneinander, äußerst relevant im Hinblick auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt.

Um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche Betriebe Geflüchtete beschäftigen, stellt der vorliegende Bericht die aktuelle Situation der Beschäftigung der seit 2015 migrierten geflüchteten Personen in Baden-Württemberg und im Vergleich zu Deutschland dar. Hierzu werden repräsentative Betriebsdaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ausgewertet (zur Datengrundlage siehe Seite 43). Anhand des IAB-Betriebspanels wird für Baden-Württemberg auch differenziert analysiert, welche betrieblichen Determinanten Einfluss auf die Einstellung geflüchteter Personen haben.

In Kapitel 2 werden zunächst aktuelle Ergebnisse aus der Fachliteratur zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen vorgestellt. Dabei wird auf spezifische Hindernisse, insbesondere in Abgrenzung zur Arbeitsmigration, eingegangen, und der Status Quo der Beschäftigung Geflüchteter erläutert. Gegenstand des Kapitels 3 ist eine umfassende deskriptive Analyse der Beschäftigung Geflüchteter in Baden-Württemberg und in Deutschland basierend auf dem IAB-Betriebspanel. Kapitel 4 widmet sich den Ergebnissen einer multivariaten Analyse der Beschäftigung Geflüchteter in baden-württembergischen Betrieben basierend auf den Ergebnissen aktueller Fachliteratur und den in diesem Bericht vorgestellten deskriptiven Auswertungen. In Kapitel 5 werden die Erkenntnisse aus der Auswertung des IAB-Betriebspanels im Hinblick auf die Beschäftigung Geflüchteter in baden-württembergischen Betrieben kurz zusammengefasst.

## **2 Ergebnisse aus der Literatur**

### **2.1 Geflüchtete und Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, am Arbeitsmarkt**

Der Zuzug der Personen nach Deutschland in den vergangenen Jahren hat aufgrund der unterschiedlichen Ursachen und Beweggründe eine Differenzierung in Gruppen mit je spezifischen Merkmalen insbesondere für die Frage der Integration in den Arbeitsmarkt angezeigt erscheinen lassen. Die begriffliche Unterscheidung in Geflüchtete und Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, soll anhand der Fachliteratur kurz dargestellt werden.

Die Entscheidung zum Verlassen des Herkunftslandes wird bei Geflüchteten durch „*Push-Faktoren*“, wie Verfolgung und Unsicherheit, ausgelöst (Hatton 2009; 2016). Dies ist ein grundlegender Unterschied zur Arbeitsmigration, die in Abwesenheit von Push-Faktoren stattfindet. Auch wirtschaftliche Motive, sogenannte „*Pull-Faktoren*“ (sozial, politisch oder ökonomisch), der Zielländer können die Entscheidung zur Flucht beeinflussen. Diese Schnittmenge wird als „*mixed migration*“ bezeichnet (van

der Klaauw 2009). Nach Deutschland geflüchtete Personen gaben an, aufgrund von Angst vor gewaltsamen Konflikten und Krieg (70 %), politischer Verfolgung (44 %) und Diskriminierung (36 %) geflohen zu sein (Brücker et al. 2016). Wirtschaftliche Motive stellten für 32 % der Befragten eine Fluchtursache dar.

Arbeitsmigration zeichnet sich durch eine bewusste Wahl des Ziellandes aufgrund wirtschaftlicher Motive aus und strebt einen langfristigen Aufenthalt an. Auch für Geflüchtete stellt sich die Frage, ob sie länger im Gastland bleiben oder möglichst bald zurück in die Herkunftsländer kehren sollen. Allerdings ist die Rückkehr oft mit Verfolgung oder Krieg verbunden, sodass sie nicht immer eine Option darstellt (Boockmann et al. 2017). Hieraus resultiert einerseits Unsicherheit über die Dauer des Verbleibs im Gastland, die auf Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, nicht im gleichen Maße zutrifft, andererseits sind Geflüchtete durch Verfolgung oder Krieg auf den Verbleib im Gastland angewiesen, wohingegen Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, die Rückkehr offensteht.

Ein wichtiger Unterschied zwischen Arbeitsmigration und Flucht besteht auch darin, dass die *persönlichen Voraussetzungen* Geflüchteter oft ungünstiger sind (Boockmann et al. 2017, Salikutluk et al. 2016). So liegt das durchschnittliche Qualifikations- und Bildungsniveau Geflüchteter unter dem der Arbeitsmigrierenden (Boockmann et al. 2017, IAB 2015). Über drei Viertel der Geflüchteten haben unzureichende Deutschkenntnisse, knapp zwei Dritteln mangelt es an einem Berufs- und einem Viertel an einem Schulabschluss (Bähr et al. 2017).

Auch bezüglich der *Sprachkenntnisse* unterscheiden sich Geflüchtete und Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, systematisch. Letztere entscheiden sich gezielt für ein Land. Daher ist es naheliegend, dass diese Entscheidung mit bereits vorhandenen Sprachkenntnissen einhergeht. Geflüchtete sind bezüglich der Wahl ihres Ziellandes eingeschränkt und brechen in der Regel unplanmäßig auf, sodass sie folglich eher schlechte Kenntnisse der jeweiligen Landessprache besitzen (Boockmann et al. 2017, Adsera und Pytlikova 2015). Zusätzlich sind Geflüchtete beim Erlernen der Sprache des Gastlandes eingeschränkt (Boockmann et al. 2017).

Ein weiterer wichtiger Unterschied zwischen Arbeitsmigration und Flucht besteht darin, dass die *rechtlichen Voraussetzungen* Geflüchteter für den Verbleib und die Integration oft ungünstiger sind (Boockmann et al. 2017, Salikutluk et al. 2016). Unsicherheit über den Verbleib im Zielland stellt, vor allem aus Sicht der Unternehmen, eine große Hürde für die Beschäftigung Geflüchteter dar (Boockmann et al. 2017, Gürtzgen et al. 2017). Auch die Dauer von Verfahren zur Regelung des Aufenthalts spielt hier eine Rolle. Brenzel et al. (2017) identifizieren vor allem institutionelle Barrieren, welche die Integration Geflüchteter am Arbeitsmarkt erschweren. Darunter fällt vor allem der Punkt der Rechtssicherheit. Diese Problematik betrifft Arbeitsmigrierende nicht oder nur in geringem Umfang.

Weitere Barrieren, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren, sind *bürokratische Regularien*. Aus Sicht der Geflüchteten stellen wechselnde Ansprechpartner und komplizierte Strukturen deutscher Behörden Hürden dar (Büschel et al. 2015). Dies wird von Unternehmen ähnlich eingeschätzt. Sie monieren unzureichende Kommunikationswege, fehlende Unterstützung seitens der Behörden und mangelnde Informationen zur Beschäftigung Geflüchteter (Boockmann et al. 2017).

Letztlich sind aufgrund von Push-Faktoren geflüchtete Personen unter Umständen auch in *physischer und psychischer* Hinsicht stark belastet (Bozorgmehr und Razum 2015). Ein schlechter Gesundheitszustand sowie traumatische Erlebnisse im Herkunftsland und auf der Flucht können die Integration zusätzlich erschweren (Andersson et al. 2016). Diese persönlichen Faktoren treffen auf Arbeitsmigrierende eher nicht zu.

Hinsichtlich der *Arbeitsmotivation* Geflüchteter zeigt eine Analyse von Worbs und Bund (2016) anhand der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014, dass Arbeitsmarktintegration ein klares Ziel ist.<sup>3</sup> Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von 2016 deutet ebenfalls eine hohe Motivation der Geflüchteten, sich weiterzubilden, an. 46 % der Befragten strebten einen Schulabschluss und 66 % einen Berufsabschluss an (Brücker et al. 2016). Bezüglich der Arbeitsmotivation gaben 78 % der nichterwerbstätigen Geflüchteten an, „ganz sicher“ eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu wollen, weitere 15 % nannten dies „wahrscheinlich“. Ein weiteres Indiz für eine hohe Arbeitsmotivation Geflüchteter ist, dass die Erwerbsquote im Herkunftsland vor der Flucht relativ hoch war (Boockmann et al. 2017). Cortes (2004) zeigt, dass die Arbeitsmotivation geflüchteter Personen im Vergleich zu Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, höher ist, was unter anderem daran liegt, dass eine Rückkehr aufgrund von Push-Faktoren ausgeschlossen ist.

Aus den angeführten Gründen ergeben sich entscheidende Unterschiede zwischen Geflüchteten und Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, hinsichtlich der sprachlichen und beruflichen Qualifikation, den rechtlichen und bürokratischen Hürden, sowie was die psychische und physische Verfassung angeht. Aufgrund dieser Hindernisse ist die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter im Vergleich zu Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, aufwändiger und zeitintensiver, da Defizite ausgeglichen werden müssen.

## 2.2 Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen

Über drei Viertel der befragten Unternehmen, die geflüchtete Personen beschäftigen, gaben an, wenige bis keine Probleme mit Geflüchteten im betrieblichen Alltag zu haben (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) 2017). Über 80 % sind weitestgehend oder sogar vollkommen zufrieden. Dabei sind Arbeitgeber, die mehrere Geflüchtete beschäftigen, tendenziell zufriedener. Als Schwierigkeiten werden mangelnde Sprachkenntnisse (60 %), Mangel an Fertigkeiten (25 %), andere Arbeitsweisen (25 %) sowie Unsicherheit über den Verbleib in Deutschland (23 %) genannt. Über drei Viertel der Unternehmen erachten einen berufsbezogenen Sprachunterricht für sehr wichtig und knapp 70 % halten weniger Unsicherheit bei der Bleibedauer für wesentlich. Für 40 bis 50 % sind mehr Transparenz bei Qualifikationen und Fachkenntnissen, (feste) Ansprechpartner bei der Bundesagentur für Arbeit und Fördermaßnahmen während der Beschäftigung wichtig. Gründe für die Einstellung Geflüchteter sind gesellschaftliche Verantwortung (80%) und erwartete Arbeitskräfteengpässe (45%).

Die *Kenntnis der Sprache* des Gastlandes stellt ein entscheidendes Kriterium, wenn nicht gar das entscheidende Kriterium für die Arbeitsmarktintegration dar. Mehrere Studien in den vergangenen Jahren stellten dies einhellig fest. So befragte das ifo Institut im Oktober 2015 über 3.000 Unternehmen zu den Beschäftigungsmöglichkeiten für Asylsuchende (Battisti et al. 2015). Dabei gaben 92 % der Unternehmen an, dass fehlende Sprachkenntnisse ein großes Hemmnis darstellen. Auch eine repräsentative Unternehmensbefragung des IAB identifiziert mangelnde Deutschkenntnisse als Hauptgrund für die Nichteinstellung von Geflüchteten (Gürtzgen et al. 2017). Eine weitere Studie des ifo Instituts kommt zum gleichen Ergebnis (Falck et al. 2016), ebenso wie eine Ende 2016 durchgeführte Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) von über 1.000 Unternehmen, in der fast 86 % der

---

<sup>3</sup> Die Studie bezieht sich auf Personen aus sogenannten gesicherten Herkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Sri Lanka, Syrien).

Unternehmen mangelnde Deutschkenntnisse als das größte Hemmnis ansehen (Flake et al. 2017). Dies bestätigten auch rund 90 % der über 2.000 Arbeitgeber der OECD-DIHK-BMAS-Befragung<sup>4</sup> im Jahr 2017 (OECD 2017). Danach erwartet die Hälfte der Unternehmen selbst für einfache Tätigkeiten Deutschkenntnisse.

Dass es geflüchteten Personen an Sprachkenntnissen mangelt, zeigen Brücker et al. (2016). Basierend auf der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von 2016 lässt sich feststellen, dass weniger als 10 % der 2013 nach Deutschland geflüchteten Personen Deutschkenntnisse hatten. Laut Wech (2016) gaben 90 % der Geflüchteten an, bei Einreise keine Deutschkenntnisse gehabt zu haben, 30 % verfügten über gute bis sehr gute Englischkenntnisse. Laut Sozialer Komponente (SoKo) Statistik des BAMF von 2015 sprachen rund 28 % der Geflüchteten Englisch und lediglich 2 % Deutsch (Rich 2016).<sup>5</sup> Mit dem vermehrten Zuzug wurde zum Abbau der sprachlichen Barrieren auch das Angebot an Integrationskursen erweitert und es hat sich die Zahl der daran Teilnehmenden erhöht (Brenzel et al. 2017). Laut IAB-BAMF-SOEP-Befragung nimmt die Teilnahme an den Kursen mit steigender Aufenthaltsdauer zu. Auch die Deutschkenntnisse verbessern sich mit zunehmender Aufenthaltsdauer (Wech 2016).

Weitere Hauptgründe für die Nichteinstellung Geflüchteter sind laut IAB-Unternehmensbefragung nach den mangelnden Deutschkenntnissen eine geringe *Qualifikation* sowie fehlende Möglichkeiten der Qualifikationsfeststellung (Gürtzgen et al. 2017). Eine Studie des ifo Instituts kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass Qualifikationsdefizite eine große Hürde für die Einstellung von Geflüchteten darstellen (Falck et al. 2016). Laut ifo Konjunkturtest von 2015 gaben 71 % der befragten Unternehmen an, dass ein unpassendes Qualifikationsniveau ein relevanter Hinderungsgrund ist (Battisti et al. 2015). Weiter ergibt eine Befragung des IW, dass etwa zwei Drittel der Unternehmen mangelnde berufliche Kenntnisse und die fehlende Vergleichbarkeit der im Heimatland erlangten Qualifikation als Hindernis ansehen (Flake et al. 2017). Die schlechte Vergleichbarkeit kann dazu führen, dass Geflüchtete im Zielland einer Tätigkeit unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau nachgehen (Visintin et al. 2015). Das Nichtvorhandensein von Nachweisen ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass diese sich noch im Heimatland befinden, auf der Flucht verloren gingen oder es im Herkunftsland nicht üblich ist, den Erwerb von Qualifikationen offiziell zu bescheinigen (Boockmann et al. 2017).

Einen Überblick über die *schulische Qualifikation* der nach Deutschland geflüchteten Personen gibt beispielsweise die SoKo Statistik des BAMF. Demnach hatten 2017 etwa 12 % keine Schulbildung, 19 % hatten die Grundschule, 33 % die Mittelschule, 19 % ein Gymnasium und 17 % eine Hochschule besucht (Schmidt 2018). Gemäß IAB-BAMF-SOEP-Befragung hatten 37 % der befragten Geflüchteten eine weiterführende Schule besucht, 10 % nur die Grundschule und 9 % gar keine Schule (Wech 2016). 55 % gingen mindestens 10 Jahre zur Schule, was dem europäischen Mindeststandard entspricht, und 19 % besuchten eine Universität oder Hochschule. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2016) waren unter den seit Juni 2016 erfassten „Personen im Kontext von Fluchtmigration“<sup>6</sup> im Oktober 2016 rund 29 % ohne Hauptschulabschluss, 10 % mit Hauptschulabschluss, 6 % mit mittlerer Reife, 4 % mit Fachhochschulreife und 22 % mit Abitur. Eine Studie von Bähr et al. (2017) auf Basis der SGB-II-Neuzugänge aus Syrien und dem Irak ergab, dass von rund 500 Personen 24 % keinen Schulabschluss, 7 % einen Hauptschulabschluss und 9 % einen Realschulabschluss hatten, 51 % besaßen die Fach- bzw.

---

<sup>4</sup> Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK), Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

<sup>5</sup> Die Teilnahme ist freiwillig und erfolgt bei Asylerstantragstellung durch BAMF-Mitarbeiter mittels Dolmetschern. Die Angaben beruhen auf Selbsteinschätzung, der Anspruch der SoKo ist nicht wissenschaftlich.

<sup>6</sup> Asylbewerber/innen, anerkannte Schutzberechtigte und geduldete Ausländer/innen.

Hochschulreife und rund 8 % waren noch Schüler. Lässt man die Frage der Vergleichbarkeit der Schulsysteme der Heimatländer mit dem in Deutschland außer Acht, kann festgestellt werden, dass sich unter den geflüchteten Personen sowohl ein hoher Anteil mit geringer Bildung als auch ein hoher Anteil mit höherer Bildung befindet.

Zur bisherigen *Berufserfahrung* gaben laut SoKo Statistik im Jahr 2017 rund 67 % der Befragten an, im Heimatland berufstätig gewesen zu sein (Schmidt 2018). 11 % waren ohne Arbeit und 22 % fielen unter die Kategorie Hausarbeit, Rente, Schule oder Studium. Tätigkeiten im Handwerk stellten mit rund 8 % den größten Anteil dar, gefolgt von Hilfsarbeiten (7 %) und Tätigkeiten im Dienstleistungssektor (6 %). Diese Angaben geben Aufschluss über die bisherige Tätigkeit, lassen aber keinen Rückschluss auf die tatsächliche berufliche Position und Qualifikation zu. Es ist erkennbar, dass der Großteil der Geflüchteten im Heimatland erwerbstätig war und dies primär in den Bereichen Handwerk, Hilfstätigkeiten und Dienstleistungen. Laut IAB-BAMF-SOEP-Befragung waren 9 % der Geflüchtete in einer Ausbildung und rund 6 % hatten einen Abschluss erworben (Wech 2016). Etwa 69 % gaben an, keine Ausbildung absolviert zu haben. Das Ergebnis des Migrations-Monitors Arbeitsmarkt von Oktober 2016 zeigt, dass 59 % der Geflüchteten für Helfertätigkeiten in Frage kamen, 14 % für eine Tätigkeit als Fachkraft und 4 % als Experten (Wech 2016).<sup>7</sup>

Obwohl laut SoKo Statistik Hilfstätigkeiten im Heimatland nur von 7 % der Geflüchteten ausgeführt wurden, zeigt der Migrations-Monitor, dass trotz vorhandener Berufserfahrung die Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt nur selten ausreichend ist, um in qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt zu sein. Eine Studie von Bähr et al. (2017) ergab, dass 64 % der Geflüchteten keinen Berufsabschluss vorweisen konnten, 8 % eine Lehre oder einen Meisteranschluss hatten und 27 % einen (Fach-)Hochschulabschluss. Auch wenn die Grundgesamtheit der Studie gering und selektiv ist, so lässt sie doch ableiten, dass das Fehlen von Berufsabschlüssen ein wichtiger Grund ist, weshalb Geflüchtete vorwiegend in Helfertätigkeiten beschäftigt sind.

In *rechtlicher Hinsicht* würde ein gesicherter Aufenthalt während der Ausbildung Betrieben und Auszubildenden entgegenkommen (Schreyer et al. 2015). Solange das Asylverfahren nicht abgeschlossen ist, sind die Chancen der Geflüchteten am Arbeitsmarkt gering, doch die Verfahren sind unter Umständen sehr zeitaufwendig (Brenzel et al. 2017). Laut einer Befragung von über 1.000 Personalleitern 2017 durch das ifo Institut gaben 45 % der Unternehmen an, dass der Aufenthaltsstatus die größte Hürde sei, 36 % nannten die Dauer behördlicher Verfahren, knapp ein Drittel das Beschäftigungsverbot für Personen aus Ländern sicherer Herkunft und etwas weniger als ein Drittel das Fehlen einer behördlichen Zustimmung. 59 % der im Oktober 2015 durch das ifo Institut befragten Unternehmen sahen in den arbeitsrechtlichen Vorgaben eine bedeutende Hürde (Battisti et al. 2015).

Cortes (2004) zeigt, dass die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen im Vergleich zu Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, *langsamer* voranschreitet. Dies lässt sich auch für Deutschland anhand einer IAB-SOEP-Migrationsstichprobe feststellen. Demnach liegt die Beschäftigungsquote von Geflüchteten nach fünf Jahren bei etwa 50 %, wohingegen andere Migrierende diese Schwelle bereits nach zwei Jahren überschreiten (IAB 2015, S. 9f.). Erst nach 12 bis 15 Jahren erreichen Geflüchtete eine Beschäftigungsquote von 70 %. Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von 2016 gibt Aufschluss über die Erwerbstätigkeit Geflüchteter nach Zugangsjahr sowie nach Teilnahme an Integrationsmaßnahmen

---

<sup>7</sup> Seither hat sich die Dominanz der Eignung von Geflüchteten für Helfertätigkeiten weiter erhöht. So lauten die entsprechenden Angaben des Migrations-Monitors von Mai 2018: Helfer 68 %, Fachkraft 15 %, Experte 4 %.

und Sprachkursen. Sirries und Vallizadeh (2017) zeigen, dass die Erwerbstätigkeitsquote mit zunehmender Aufenthaltsdauer deutlich steigt. Differenziert nach Teilnahme und Nicht-Teilnahme an Integrations- und Sprachkursen lässt sich feststellen, dass die Erwerbstätigenquote bei Teilnahme deutlich über der von nicht teilnehmenden Personen liegt. Dies verdeutlicht, dass mit andauerndem Aufenthalt und durch Integrationsförderung die Erwerbstätigkeit Geflüchteter deutlich steigt. Dies bedeutet auch, dass die Integration am Arbeitsmarkt Zeit benötigt.

Zusammenfassend stellen fehlende Sprachkenntnisse sowie die mangelnde und schlechte Vergleichbarkeit von Qualifikationen wesentliche Hürden für die Integration Geflüchteter am Arbeitsmarkt dar. Hinzu kommen rechtliche und bürokratische Hürden, die die Beschäftigung zusätzlich erschweren. Für eine abschließende Analyse der Integration Geflüchteter am Arbeitsmarkt, die erst kürzlich (laut IAB-Betriebspanel „seit 2015“) nach Deutschland gekommen sind, sollte bedacht werden, dass die Integration durch die angeführten Gründe verzögert erfolgt und erst in einigen Jahren eine höhere Beteiligung am Erwerbsleben zu erwarten ist.

### 2.3 Beschäftigungssituation Geflüchteter

Aufgrund des Nichtvorhandenseins sowie der schlechten Vergleichbarkeit von im Ausland erworbenen berufsqualifizierenden Abschlüssen, speziell in den Haupt-Herkunftsländern der Geflüchteten, kommen aus Sicht der Unternehmen für sie oft nur befristete Probearbeiten, Praktika oder Ausbildungen in Frage (Boockmann et al. 2017). Tätigkeiten, bei denen Arbeitsproben möglich sind, sind tendenziell einfache, ausführende Tätigkeiten. Das Spektrum der Tätigkeiten, bei denen eine Ausbildung in Frage kommt, ist weiter gefasst, dennoch steht die Arbeitskraft nach der Ausbildung am Berufsanfang, unabhängig davon, ob bereits einschlägige Erfahrung aus dem Heimatland vorhanden ist. Am wenigsten problematisch ist eine Beschäftigung als Aushilfe. Die Befragung des ifo Instituts von 2015 ergab, dass 41 % der Unternehmen ein hohes Potenzial darin sehen, geflüchtete Personen als ungelernete Hilfsarbeiter zu beschäftigen und 37 % sahen ein hohes Potenzial für die Einstellung als Auszubildende (Battisti et al. 2015). Weniger als ein Viertel der Unternehmen sahen Potenzial für Geflüchtete als Facharbeiter und noch weniger für Leitungspositionen. Die Bereitschaft, geflüchtete Personen einzustellen, war in größeren Unternehmen stärker ausgeprägt als in kleineren. Durchschnittlich sahen 37 % aller Unternehmen hohe Chancen, Auszubildende aus den Zuwanderern zu rekrutieren. Bei Kleinstunternehmen waren es nur 17 %, bei mittleren Unternehmen 36-39 % und bei großen Unternehmen 42 %. Ähnlich verhält es sich mit Hilfsarbeitern; 45 % der großen, aber nur 27 % der kleinsten Unternehmen sahen hier ein hohes Potenzial in der Beschäftigung geflüchteter Personen. Hohes Potenzial für die Beschäftigung als Facharbeiter sahen 25 % der großen, aber lediglich 17 % der kleinen Unternehmen.

Bezogen auf die Erwerbstätigkeit geflüchteter Personen ergab eine Studie von Bähr et al. (2017) auf Basis von SGB-II-Neuzugängen aus Syrien und Irak, dass rund 1 % in Vollzeit arbeitete, 1 % in Teilzeit, 9 % hatten einen Minijob, 48 % waren arbeitslos, weitere 21 % gingen zur Schule oder machten eine Ausbildung und rund 21 % waren aus anderen Gründen nicht aktiv. Die Studie beruht auf einer geringen und selektiven Stichprobe und ergibt ein anderes Bild als zum Beispiel die BAMF-Flüchtlingsstudie von 2014 basierend auf Daten einer Befragung von fast 3.000 Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen aus sechs Herkunftsländern. Laut dieser Studie war über ein Drittel der Geflüchteten erwerbstätig (Worbs und Bund 2016). Die vier häufigsten Tätigkeiten waren in der Gastronomie, insbesondere als Küchenhilfe, im Bereich Verpackung, Lagerung, Logistik und Transport, etwa als

Lagerarbeiter, Gabelstaplerfahrer, Lastkraftwagenfahrer oder Paketbote, in der Reinigung und in der Herstellung sowie im Verkauf von Lebensmitteln. Akademische Berufe waren nur selten vertreten, was unter Berücksichtigung der Angaben zum Bildungsniveau einen Hinweis darauf liefert, dass höher qualifizierte Befragte, insbesondere solche mit Studienabschluss, unterhalb ihres Bildungsniveaus beschäftigt wurden.

Aufschluss über die Wirtschaftszweige, in denen Geflüchtete im Heimatland tätig waren, gibt die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von 2016. Sirries und Vallizadeh (2017) ziehen einen Vergleich zwischen der Wirtschaftszweigstruktur der erwerbstätigen Geflüchteten in den Heimatländern und den Wirtschaftszweigen, in denen sie in Deutschland tätig sind. Es fällt auf, dass der Anteil der Tätigkeiten in Forst- und Landwirtschaft sowie in der Fischerei in den Heimatländern deutlich größer war als in Deutschland. Dies gilt auch für die Bereiche sonstige Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht. Der Anteil der beschäftigten Geflüchteten im verarbeitendem Gewerbe hingegen lag in Deutschland deutlich höher als in den Heimatländern, dies gilt auch für das Gastgewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen.

Nachdem in diesem Kapitel anhand einschlägiger Fachliteratur und aktueller Studien auf die Arbeitsmarktsituation sowie auf die Hindernisse bei der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen, insbesondere in Abgrenzung zu Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, eingegangen wurde, werden nachfolgend die Ergebnisse der deskriptiven Auswertung des IAB-Betriebspanels 2017 zur Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland und speziell in Baden-Württemberg präsentiert und mit Blick auf die Fachliteratur eingeordnet.

### **3 Beschäftigung Geflüchteter laut IAB-Betriebspanel**

#### **3.1 Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland**

Laut IAB-Betriebspanel 2017 gaben in Deutschland etwa 10 % der befragten Betriebe an, Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt zu haben, die im Zuge der „großen Flüchtlingswelle“ seit 2015 nach Deutschland gekommen sind (Tabelle 3.1). Kontakt bedeutet, dass der Betrieb geflüchteten Personen einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten hat oder dass sich diese selbst darum bemüht haben.

Differenziert nach Betriebsgröße, das heißt nach Anzahl der Beschäftigten, lässt sich feststellen, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe steigt, die Kontakt zu geflüchteten Personen hatten. So geben 5 % der Betriebe mit 1-4 Mitarbeitern an, Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt zu haben und fast die Hälfte (49 %) der Betriebe mit über 499 Mitarbeitern. Die Anzahl der Betriebe, die hochgerechnet angaben, Kontakt zu Geflüchteten gehabt zu haben, gehören mehrheitlich zur Betriebsgrößenkategorie 5-19 Beschäftigte (44 % oder 92.000 Betriebe). Betriebe ab 250 Beschäftigten machten zusammen nur 4 % aus (8.000 Betriebe). Dies zeigt, dass größere Betriebe häufiger Kontakt zu geflüchteten Personen hatten, was aufgrund ihrer höheren Personalfuktuation auch sehr viel

wahrscheinlicher ist. Aufgrund der weitaus höheren Anzahl kleinerer Betriebe steigt jedoch die Relevanz der mittleren und kleineren Betriebe im Vergleich zu größeren Betrieben. Dennoch sind große Betriebe aufgrund ihrer hohen Mitarbeiterzahl beschäftigungspolitisch bedeutsam.

Nach Wirtschaftszweigen betrachtet zeigt sich, dass Betriebe aus dem Verarbeitendem Gewerbe und dem Baugewerbe etwas häufiger angaben, Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt zu haben (13 bzw. 15 %). Die hochgerechnete Anzahl der Betriebe verdeutlicht, dass der Dienstleistungssektor mit rund 111.000 Betrieben dabei eine relevante Rolle spielt.

Von den Betrieben, die Kontakt zu geflüchteten Personen hatten, gab etwa die Hälfte (49 %) an, geflüchtete Personen zu beschäftigen. Differenziert nach Betriebsgröße ergibt sich, dass mittlere und größere Betriebe (100-249 bzw. 250-499 Mitarbeiter) häufiger angaben, Geflüchtete zu beschäftigen (jeweils 72 %) als sehr kleine Betriebe mit 1-4 Mitarbeitern (29 %). Mit Blick auf die hochgerechnete Anzahl der Betriebe zeigt sich, dass Betriebe mit 5-19 bzw. 20-99 Beschäftigten überwiegen (42.000 bzw. 38.000 Betriebe). Wird die Wirtschaftszweigzugehörigkeit betrachtet, so ist der Anteil der Betriebe, die angaben, Geflüchtete zu beschäftigen, im Verarbeitenden Gewerbe mit 55 % etwas höher und im Bereich Handel und Kraftfahrzeuge mit 44 % etwas unter dem Durchschnitt (49 %). Auf die hochgerechnete Anzahl der Betriebe bezogen zeigt sich, dass diese im Dienstleistungssektor am größten ist (52.000 Betriebe).

**Tabelle 3.1: Kontakt zu und Beschäftigung von Geflüchteten in Deutschland**

	Kontakt zu Geflüchteten (alle Betriebe)			Beschäftigung Geflüchteter (Betriebe mit Kontakt zu Geflüchteten)			
	Grund- gesamtheit	Hoch- rechnung (in Tsd.)	in %	Grund- gesamtheit	Hoch- rechnung (in Tsd.)	in %	Anzahl (in Tsd.)
Insgesamt	15.421	2.120	10%	2.703	220	49%	108*
Betriebsgröße							
1-4 Beschäftigte	3.626	834	5%	153	41	29%	12*
5-19 Beschäftigte	4.528	942	10%	443	92	46%	42*
20-99 Beschäftigte	4.330	285	23%	990	66	57%	38*
100-249 Beschäftigte	1.523	40	32%	483	13	72%	9*
250-499 Beschäftigte	811	12	43%	338	5	72%	4*
500+ Beschäftigte	603	7	49%	296	3	68%	2*
Wirtschaftszweig							
Verarbeitendes Gewerbe	3.352	178	13%	650	23	55%	13*
Baugewerbe	1.130	230	15%	198	34	51%	17*
Handel und Kfz	2.195	417	9%	321	38	44%	17*
Dienstleistungen	7.048	1145	10%	1245	111	47%	52*
Öffentliche Verwaltung u.a.	1.088	73	10%	215	7	52%	4*

Anmerkung: \*Angaben sind nur Richtwerte, aufgrund unterschiedlicher Gewichtung können die tatsächlichen Anteile abweichen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Darstellung.

Hochgerechnet haben zum Zeitpunkt der Befragung etwa 107.000 Betriebe in Deutschland rund 223.000 geflüchtete Personen beschäftigt (Tabelle 3.2). Die meisten Geflüchteten sind in kleineren und mittleren Betrieben mit 5-19 bzw. 20-99 Mitarbeitern beschäftigt (62.000 bzw. 92.000 Personen). In sehr kleinen Betrieben (1-4 Mitarbeiter) und in größeren Betrieben mit 250-499 bzw. über 499 Mitarbeitern sind weniger Geflüchtete beschäftigt (13.000 bzw. 11.000 Personen). Betriebe dieser Größe sind auch in geringerer Anzahl vertreten.

**Tabelle 3.2: Anzahl geflüchteter Beschäftigter nach Tätigkeit in Deutschland**

	Anzahl der befragten Betriebe		Hochgerechnete Anzahl beschäftigter Geflüchteter (in Tsd.) in folgenden Tätigkeiten			
	N	Hochrechnung (in Tsd.)	Gesamt	Einfach	Qualifiziert	Hochschulabschluss
Insgesamt	1.588	107	223	120	18	3
Betriebsgröße						
1-4 Beschäftigte	40*	12*	15*	8*	1*	0*
5-19 Beschäftigte	192	42	62	24	6	1
20-99 Beschäftigte	582	38	92	58	6	0
100-249 Beschäftigte	329	9	30	16	3	1
250-499 Beschäftigte	233	4	13	8	1	0
500+ Beschäftigte	212	2	11	4	0	1
Wirtschaftszweig						
Verarbeitendes Gewerbe	389	13	24	11	2	0
Baugewerbe	118	18	26	7	5	0
Handel und Kfz.	177	17	27	9	1	0
Dienstleistungen	736	52	130	87	9	2
Öffentliche Verwaltung u.a.	130	4	8	3	1	0

Anmerkungen: \* keine belastbare Angabe aufgrund geringer Fallzahl. Grundgesamtheit: Betriebe, die mindestens eine geflüchtete Person beschäftigen. Die Zeilensummen der Tätigkeiten (einfach, qualifiziert, Hochschulabschluss) addieren sich nicht zur Spalte „Gesamt“ auf, da die Angaben nicht für alle der geflüchteten Arbeitnehmenden gemacht wurden.

Quelle: IAB Betriebspanel 2017, eigene Darstellung.

Werden die Wirtschaftszweige betrachtet, so lässt sich feststellen, dass über die Hälfte der Geflüchteten im Dienstleistungssektor angestellt sind (130.000 Personen) und die wenigsten im öffentlichen Sektor (8.000 Personen).

Aufschlussreich ist die Differenzierung nach der Art der Tätigkeit, die geflüchtete Personen ausüben. Hierbei wird unterschieden zwischen einfachen Tätigkeiten und qualifizierten Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder -erfahrung erfordern, sowie Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, (siehe Anhang Abbildung 0.1).<sup>8</sup> Es zeigt sich, dass mit Abstand die meisten der Geflüchteten

<sup>8</sup> Die Zuordnung ist nur für etwa zwei Drittel der Geflüchteten möglich, da Auszubildende sowie Beschäftigte in Praktika und in Einstiegsqualifizierung bei dieser Frage nicht berücksichtigt werden.

einfachen Tätigkeiten nachgingen (120.000 Personen oder 85 %). Nur 13 % üben qualifizierte Tätigkeiten aus (18.000 Personen) und rund 2 % in Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern (3.000 Personen).

Nach Größenklassen betrachtet lässt sich erkennen, dass fast die Hälfte der Geflüchteten, die einfachen Tätigkeiten nachgehen, in Betrieben mit 20-99 Beschäftigten zu finden sind (58.000 Personen). Jene Betriebe beschäftigten auch insgesamt die größte Anzahl Geflüchteter. Qualifizierte Tätigkeiten üben die meisten geflüchteten Personen in Betrieben mit 5-19 bzw. mit 20-99 Beschäftigten aus (jeweils 6.000 Personen). In hochqualifizierten Tätigkeiten finden sich je etwa 1.000 geflüchtete Personen in Betrieben mit 5-19, 100-149 und über 500 Beschäftigten. Gemessen an der Anzahl der insgesamt beschäftigten Geflüchteten ist dieser Anteil in Betrieben mit über 500 Beschäftigten am größten. Abbildung 0.1 im Anhang stellt die Anteile der geflüchteten Beschäftigten nach Tätigkeitsniveau an allen geflüchteten Beschäftigten nach Betriebsgröße graphisch dar.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen wird ersichtlich, dass die größten Anteile beschäftigter Geflüchteter auf allen Tätigkeitsniveaus auf den Dienstleistungssektor entfallen, wie auch die Anzahl geflüchteter Personen insgesamt. Der Anteil Geflüchteter an allen geflüchteten Beschäftigten des jeweiligen Sektors in qualifizierten Tätigkeiten ist besonders im Baugewerbe und im öffentlichen Sektor hoch, wie Abbildung 0.3 im Anhang zeigt (42 bzw. 25%).

Aufschlussreich ist auch die Differenzierung der Geflüchteten nach Beschäftigungsgruppen. Es dabei wird zwischen Beschäftigten in Praktika und Einstiegsqualifizierung, geringfügig Beschäftigten (450 Euro-Kräfte und kurzfristig Beschäftigte), Auszubildenden, befristet und unbefristet sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und Sonstige unterschieden (Tabelle 3.3).

Insgesamt betrachtet sind die meisten Geflüchteten in Deutschland befristet sozialversicherungspflichtig beschäftigt (25 %), gefolgt von Praktikanten/innen und Beschäftigten in Einstiegsqualifizierung (24 %) und unbefristet sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (21 %). Deutlich weniger Geflüchtete sind als geringfügige Arbeitskräfte (15 %) und als Auszubildende (11 %) angestellt.

Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich, dass die Anzahl geflüchteter Personen in unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie in Ausbildung in Betrieben mit 20-99 Beschäftigten, also jenen Betrieben, die die meisten Geflüchteten beschäftigen, am höchsten ist. Die meisten geringfügig sowie in Praktika und Einstiegsqualifizierung Beschäftigten gibt es in Betrieben mit 5-19 Beschäftigten. Wird die Gesamtzahl beschäftigter Geflüchteter der verschiedenen Betriebsgrößen berücksichtigt, zeigt sich, dass anteilig die meisten unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben mit 20-99 Beschäftigten zu finden sind (28 %) und der höchste Anteil befristeter Beschäftigungen mit 43% in Betrieben mit 250-499 Mitarbeitern (siehe Abbildung 0.5 im Anhang). Die meisten Auszubildenden befinden sich in Betrieben mit 100-249 Beschäftigten (13 %) und die meisten geringfügig Beschäftigten in Betrieben mit 1-4 Mitarbeitern (36 %). Der größte Anteil Geflüchteter in Praktika und Einstiegsqualifikation findet sich in Betrieben mit 5-19 Mitarbeitern (38 %).

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass die Anzahl der Geflüchteten der jeweiligen Beschäftigungsgruppen, wie auch die Gesamtzahl, im Dienstleistungssektor am höchsten ist.

**Tabelle 3.3: Anzahl Geflüchteter nach Beschäftigungsgruppen in Deutschland**

	Anzahl der befragten Betriebe					Hochgerechnete Anzahl beschäftigter Geflüchteter (in Tsd.) in folgenden Beschäftigungsgruppen			
	N	Hochrechnung (in Tsd.)	Gesamt	Unbefristet	Befristet	Auszubildende	Geringfügig	Praktika/Einstieg.	Sonstige
Insgesamt	1.588	107	223	46	54	24	34	52	12
Betriebsgröße									
1-4 Beschäftigte	40*	12*	15*	2*	1*	0*	5*	4*	2*
5-19 Beschäftigte	192	42	62	9	5	7	14	23	3
20-99 Beschäftigte	582	38	92	25	29	10	10	14	3
100-249 Beschäftigte	329	9	30	6	10	4	3	5	3
250-499 Beschäftigte	233	4	13	3	6	1	1	2	1
500+ Beschäftigte	212	2	11	1	3	1	1	4	1
Wirtschaftszweig									
Verarbeitendes Gewerbe	389	13	24	6	5	3	2	7	1
Baugewerbe	118	18	26	6	3	6	2	7	2
Handel und Kfz	177	17	27	5	2	5	4	11	0
Dienstleistungen	736	52	130	28	43	9	22	21	7
Öffentliche Verwaltung u.a.	130	4	8	0	2	1	1	2	2

Anmerkungen: \* keine belastbare Angabe aufgrund geringer Fallzahl. Grundgesamtheit: Betriebe, die mindestens eine geflüchtete Person beschäftigen. Die Zeilensummen der einzelnen Beschäftigungsgruppen addieren sich nicht zur Spalte „Gesamt“ auf, da die Angaben nicht für alle geflüchteten Arbeitnehmenden gemacht wurden.

Quelle: IAB Betriebspanel 2017, eigene Darstellung.

Abbildung 0.7 im Anhang zeigt die Anteile der geflüchteten Beschäftigten nach Beschäftigungsgruppen. Die meisten unbefristeten Arbeitsverhältnisse gibt es demnach im Verarbeitenden Gewerbe (25 %) und den größten Anteil befristet Beschäftigter im Dienstleistungssektor (33 %). Der Anteil Auszubildender ist im Baugewerbe am höchsten (23 %) und der größte Anteil geringfügiger Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor (17 %). Praktika und Einstiegsqualifizierungen stellen mit etwa 41 % im Bereich Handel und Kraftfahrzeuge den größten Anteil der Beschäftigungsverhältnisse geflüchteter Personen dar.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2017 zur Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen sowie den Wirtschaftszweigen der befragten Betriebe gibt. Insgesamt hatten etwa 10 % der Betriebe Kontakt zu geflüchteten Personen, etwa die Hälfte dieser Betriebe beschäftigt auch mindestens eine Person mit Fluchthintergrund. Der Großteil der Geflüchteten (85 %) ist in einfachen Tätigkeiten beschäftigt, nur rund 2 % in hochqualifizierten Tätigkeiten. Die meisten Geflüchteten sind befristet beschäftigt (24 %) oder in Praktika und Einstiegsqualifizierungen (23 %). Als geringfügig Beschäftigte sind lediglich 15 % tätig und Auszubildende stellen mit 11 % die kleinste Gruppe dar.

## 3.2 Beschäftigung Geflüchteter in Baden-Württemberg

### 3.2.1 Ergebnisse für Baden-Württemberg<sup>9</sup>

Tabelle 3.4 zeigt, dass 13 % der Betriebe in Baden-Württemberg angaben, Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt zu haben. Hiervon wiederum gaben rund 56 % der Betriebe an, mindestens eine geflüchtete Person zu beschäftigen. Insgesamt beschäftigen etwa 7 % aller Betriebe in Baden-Württemberg Geflüchtete, was knapp 20.000 Betrieben entspricht.

**Tabelle 3.4: Kontakt zu und Beschäftigung von Geflüchteten in Baden-Württemberg**

	Kontakt zu Geflüchteten (alle Betriebe)				Beschäftigung Geflüchteter (alle Betriebe)		Beschäftigung Geflüchteter (Betriebe mit Kontakt)		
	N	Hochrech- nung (in Tsd.)	in %	Hoch- rechnung (in Tsd.)	in %	Hochrech- nung (in Tsd.)	N	in %	Hoch- rech- nung (in Tsd.)
Insgesamt	1.200	277	12,8%	35,4	7,1%	19,6	248	55,8%	19,6
Betriebsgröße									
1-9 Beschäftigte	470	174	8,9%	15,5	3,2%	5,7	36*	36,6%*	5,7*
10-49 Beschäftigte	363	83	15,0%	12,5	10,1%	8,4	67	68,2%	8,4
50-249 Beschäftigte	217	17	36,0%	6,0	26,2%	4,4	72	72,9%	4,4
250+ Beschäftigte	150	3	49,3%	1,4	43,1%	1,2	73	87,5%	1,2
Wirtschaftszweig									
Produzierendes Gewerbe	106	33	21,6%	7,0	10,3%	3,3	27*	47,6%*	3,3*
Verarbeitendes Gewerbe	255	31	20,5%	6,3	9,6%	2,9	77	48,3%	2,9
Unternehmensnahe DL	458	13	8,8%	11,4	4,8%	6,1	72	53,7%	6,1
Sonstige DL	363	80	11,1%	8,8	7,2%	5,8	70	65,5%	5,8
- Gastgewerbe	96	21	19,3%	4	9,7%	2,0	21*	50,1%*	2,0*
- Gesundheit/Soz.	126	28	5,0%	1,4	4,9%	1,4	21*	99,1%*	1,4*

Anmerkungen: \* keine verlässliche Angabe aufgrund geringer Fallzahl.

Quelle: IAB Betriebspanel 2017, eigene Darstellung.

Weiter verdeutlicht Tabelle 3.4, dass mit steigender Betriebsgröße auch die Anteile der Betriebe steigen, die angaben, Kontakt gehabt zu haben bzw. Geflüchtete zu beschäftigen.

<sup>9</sup> Um aufgrund der deutlich geringeren Stichprobengröße (N=1.200) statistisch belastbare Aussagen über die Beschäftigungslage Geflüchteter in baden-württembergischen Betrieben treffen zu können, werden die nachfolgenden Ergebnisse nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig weniger stark differenziert dargestellt als die Ergebnisse für Deutschland im Abschnitt 3.1 (s. Tabelle 0.1 im Anhang).

Mit Blick auf die Wirtschaftszweige lässt sich feststellen, dass im Primärsektor der Anteil der Betriebe, die Kontakt zu geflüchteten Personen hatten, mit rund 33 % besonders hoch ist. Die Aufspaltung des Dienstleistungssektors in Unternehmensnahe und Sonstige Dienstleistungen zeigt, dass in ersteren der Anteil der Betriebe, die Kontakt zu geflüchteten Personen hatten, mit rund 9 % geringer ausfällt, als bei den Sonstigen Dienstleistungen (11 %). Zusätzlich sind die Sonstigen Dienstleistungen in das Gastgewerbe und Gesundheit und Soziales aufgeteilt.

Von den Betrieben, die angaben, Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt zu haben, gaben überdurchschnittlich viele aus den Sonstigen Dienstleistungen an, jene auch zu beschäftigen (66 %).<sup>10</sup> Insbesondere im Bereich Gesundheit und Soziales ist der Anteil mit 99 % sehr hoch. Am geringsten fallen die Anteile mit je 48 % im Produzierenden und im Verarbeitenden Gewerbe aus. Des Weiteren lässt sich feststellen, dass Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen weniger häufig angaben, geflüchtete Personen zu beschäftigen.

Um den Zusammenhang zwischen erfolgtem Kontakt zu und der Beschäftigung von geflüchteten Personen näher zu beleuchten, wurde eine Korrelationsanalyse durchgeführt. Die Korrelation zwischen Betrieben, die Kontakt zu Geflüchteten hatten, und jenen, die Geflüchtete einstellen, ist in Baden-Württemberg mit 0,804 (Signifikanz: 1 %-Level) sehr hoch. Die Angaben beziehen sich auf den Kontakt und die Einstellung mindestens einer Person. Es lassen sich keine Rückschlüsse ziehen, ob Kontakt zu mehreren Geflüchteten auch zu mehreren Beschäftigungsverhältnissen führt.

Laut IAB-Betriebspanel waren 2017 etwa 36.900 Geflüchtete in baden-württembergischen Betrieben beschäftigt (Tabelle 3.5). In Betrieben, in denen mindestens eine geflüchtete Person beschäftigt wird, sind durchschnittlich rund zwei geflüchtete Personen beschäftigt. Etwa 59 % der Betriebe beschäftigten nur eine geflüchtete Person, knapp ein Viertel beschäftigte zwei und rund 13 % beschäftigten drei geflüchtete Personen. Die übrigen Betriebe beschäftigten vier oder mehr Geflüchtete.

Bezüglich der Qualifikation der Tätigkeiten, die von Geflüchteten ausgeübt werden, lässt sich feststellen, dass 89 % in einfachen Tätigkeiten, 11 % in qualifizierten Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung bzw. entsprechende Erfahrung erfordern, beschäftigt sind und nur etwa 0,4 % in Berufen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen.<sup>11</sup>

Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich, dass der größte Anteil der Geflüchteten in einfachen Tätigkeiten in Betrieben mit 50-249 Beschäftigten vorkommt (96 %). Größere Anteile Geflüchteter in qualifizierten Tätigkeiten finden sich in Betrieben mit 1-9 und 10-49 Beschäftigten (14 bzw. 18 %). Die anteilig meisten Geflüchteten in hochqualifizierten Tätigkeiten kommen in großen Betrieben mit über 250 Beschäftigten vor (2 %).

Die Wirtschaftszweiguntergliederung ergibt ein differenzierteres Bild. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen ist der Anteil geflüchteter Personen in einfachen Tätigkeiten mit 96 % am höchsten, in den Sonstigen Dienstleistungen liegt er bei 86 %. Im Gastgewerbe liegt der Anteil Geflüchteter in qualifizierten Tätigkeiten mit 14 % leicht über dem Durchschnitt (11 %). Im Bereich Gesundheit und Soziales ist der Anteil Geflüchteter in hochqualifizierten Tätigkeiten mit 4 % am höchsten.

---

<sup>10</sup> Laut Gürtzgen et al. (2017) findet der größte Anteil des Kontakts zu Geflüchteten in Arbeitnehmerüberlassungen statt. Dies kann anhand des IAB-Betriebspanels nicht verlässlich verifiziert werden.

<sup>11</sup> Dies bedeutet nicht, dass fast 90% der eingestellten Geflüchteten keine Qualifikation besitzen. Es erscheint aber plausibel, dass Geflüchtete vielfach auch in Tätigkeiten unter ihrer beruflichen oder schulischen Qualifikation arbeiten (s. Kapitel 3.2.4).

**Tabelle 3.5: Anzahl und Anteil geflüchteter Beschäftigter nach Tätigkeit in Baden-Württemberg**

	Anzahl der Betriebe		Hochgerechnete Anzahl und Anteil geflüchteter Beschäftigter in folgenden Tätigkeiten						
	N	Hochrechnung in Tsd.	Gesamt in Tsd.	Einfach		Qualifiziert		Hochschulabschluss	
				in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %
Insgesamt	170	19,6	36,9	21,5	88,5%	2,7	11,1%	0,1	0,4%
Betriebsgröße									
1-9 Beschäftigte	10*	5,7*	7,0*	2,5*	86%*	0,4*	14%*	0*	0%*
10-49 Beschäftigte	44	8,3	14,1	7,6	81%	1,7	18%	0,1	1%
50-249 Beschäftigte	56	4,4	12,3	9,4	96%	0,4	4%	0	0%
250+ Beschäftigte	60	1,2	3,5	2,0	89%	0,2	9%	0,05	2%
Wirtschaftszweig									
Produzierendes Gewerbe	18*	3,3*	4,3*	1,1*	65%*	0,6*	35%*	0*	0%*
Verarbeitendes Gewerbe	53	2,9	5,3	2,2	81%	0,5	19%	0	0%
Unternehmensnahe DL	48	6,1	12,3	8,1	96%	0,3	4%	0,04	0%
Sonstige DL	50	5,7	13,4	8,7	86%	1,3	13%	0,1	1%
- Gastgewerbe	11*	4,0*	4,9*	3,6*	86%*	0,6*	14%*	0*	0%*
- Gesundheit/Soz.	19*	1,4*	4,2*	2,4*	89%*	0,2*	7%*	0,1*	4%*

Anmerkungen: \* keine verlässliche Angabe aufgrund geringer Fallzahl. Grundgesamtheit: Betriebe, die mindestens eine geflüchtete Person beschäftigen. Zeilensummen der einzelnen Tätigkeiten (einfach, qualifiziert, Hochschulabschluss) addieren sich nicht zur Spalte „Gesamt“ auf, da die Angaben nur für einen Teil der geflüchteten Arbeitnehmenden gemacht wurden.

Quelle: IAB Betriebspanel 2017, eigene Darstellung.

Unterteilt nach den Beschäftigungsgruppen zeigt Tabelle 3.6, dass die größte Beschäftigungsgruppe geflüchteter Personen in Baden-Württemberg mit 24 % unbefristet Beschäftigte darstellen, gefolgt von geringfügig Beschäftigten (19 %). Auszubildende sind mit rund 16 % am wenigsten vertreten.

Als Auszubildende und in Praktika bzw. sonstigen Einstiegsqualifizierungen, sind geflüchtete Personen zahlenmäßig vor allem in kleineren Betriebe (1-9 bzw. 10-49 Beschäftigte) vertreten. Dies trifft auch auf geringfügig Beschäftigte zu. Regulär beschäftigte (befristet und unbefristet) Geflüchtete sind absolut betrachtet in Betrieben mit 50-249 Beschäftigten stärker vertreten.

Viele der Geflüchteten in Ausbildung sind im Produzierenden Gewerbe und in den Sonstigen Dienstleistungen beschäftigt (1.800 bzw. 2.000 Personen). Praktika und Einstiegsqualifizierungen werden vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen genutzt (2.000 bzw. 2.400 Personen). Geringfügig Beschäftigte sind überproportional in den Sonstigen Dienstleistungen (61 %) und hier vor allem im Gastgewerbe vertreten (67 % der geringfügig beschäftigten Geflüchteten in Sonstigen Dienstleistungen).

**Tabelle 3.6: Anzahl Geflüchteter nach Beschäftigungsgruppen in Baden-Württemberg**

	Anzahl der Betriebe		Hochgerechnete Anzahl beschäftigter Geflüchteter (in Tsd.) in folgenden Beschäftigungsgruppen						
	N	Hochrechnung (in Tsd.)	Gesamt	Unbefristet	Befristet	Auszubildende	Geringfügig	Praktika/ Einstieg.	Sonstige
Insgesamt	170	19,6	36,9	8,8	6,6	5,7	7,0	6,7	1,3
Betriebsgröße									
1-9 Beschäftigte	10*	5,7*	7,0*	0,0*	0,5*	1,6*	2,5*	2,4*	0,0*
10-49 Beschäftigte	44	8,3	14,1	3,2	1,0	2,6	3,3	2,2	1,1
50-249 Beschäftigte	56	4,4	12,3	4,9	4,3	1,2	0,5	1,3	0,1
250+ Beschäftigte	60	1,2	3,5	0,7	0,8	0,4	0,6	0,8	0,1
Wirtschaftszweig									
Produzierendes Gewerbe	18*	3,3*	4,3*	0,3*	0,5*	1,8*	0,2*	0,9*	0,7*
Verarbeitendes Gewerbe	53	2,9	5,3	1,3	1,2	0,5	0,0	2,2	0,1
Unternehmensnahe DL	48	6,1	12,3	5,9	1,6	1,4	1,1	2,4	0,0
Sonstige DL	50	5,7	13,4	1,3	3,3	2,0	4,3	1,2	0,5
- Gastgewerbe	11*	4,0*	4,9*	0,7*	0,5*	0,3*	2,9*	0,5*	0,0*
- Gesundheit/Soz.	19*	1,4*	4,2*	0,0*	2,4*	0,7*	0,0*	0,6*	0,4*

Anmerkungen: \* keine belastbare Angabe aufgrund zu geringer Fallzahl.

Quelle: IAB Betriebspanel 2017, eigene Darstellung.

Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit geflüchteten Personen werden vor allem in den Unternehmensnahen Dienstleistungen genutzt (67 %). Regulär befristet beschäftigte Geflüchtete sind mit etwa 3.300 Personen (50 %) am häufigsten in den Sonstigen Dienstleistungen und 2.400 Personen (73 %) hiervon im Gesundheits- und Sozialwesen tätig.

#### Fazit

Laut IAB-Betriebspanel 2017 hatten rund 13 % der Betriebe in Baden-Württemberg Kontakt zu Geflüchteten, von diesen Betrieben stellten rund 56 % auch mindestens eine geflüchtete Person ein. Mit anderen Worten beschäftigen rund 7 % der baden-württembergischen Betriebe Geflüchtete. Sowohl der Kontakt zu als auch die Beschäftigung geflüchteter Personen steigt mit der Betriebsgröße. Zahlenmäßig ist der Großteil der Geflüchteten in Betrieben mit 10-49 Beschäftigten, sowie in Betrieben der Dienstleistungsbranchen tätig. Fast 90 % der geflüchteten Arbeitnehmenden sind in einfachen Tätigkeiten beschäftigt und lediglich 0,4 % in hochqualifizierten Tätigkeiten. Die meisten Geflüchteten in qualifizierten Tätigkeiten sind in Betrieben mit 10-49 Beschäftigten sowie in Betrieben des Produzierenden Gewerbes tätig. Die größte Beschäftigungsgruppe ist mit 24 % aller beschäftigten Geflüchteten unbefristet beschäftigt, die kleinste stellen Auszubildende mit etwa 16 % dar.

### 3.2.2 Vergleich zu Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind

Wie in Kapitel 2.1 aufgeführt, gibt es neben der Gemeinsamkeit, dass beide Gruppen am Arbeitsmarkt eher schlecht integriert sind, entscheidende Unterschiede zwischen denjenigen Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, und den Geflüchteten. Das IAB-Betriebspanel stellte 2017 erstmalig explizit Fragen nach der Beschäftigung von geflüchteten Personen. 2016 wurde nur nach der Beschäftigung ausländischer sowie kürzlich migrierter Personen gefragt. Da im Vorjahr also nicht ausdrücklich nach Geflüchteten gefragt wurde, ist davon auszugehen, dass die Gruppe kürzlich migrierter Personen nicht deckungsgleich ist mit jener der Geflüchteten. So können Ausländer als Personen, die zu Erwerbszwecken migriert sind, verstanden werden, während zu den kürzlich migrierten Personen auch Geflüchtete zählen.

2016 gaben rund 35 % der befragten Betriebe in Baden-Württemberg an, ausländische Personen zu beschäftigen. Dies entspricht hochgerechnet etwa 97.000 Betrieben, die etwa 656.000 ausländische Personen beschäftigten. Somit sind in Baden-Württemberg rund ein Fünftel aller ausländischen Arbeitnehmenden in Deutschland tätig (etwa 3 Millionen). Etwa 9 % der Betriebe in Baden-Württemberg gaben an, unter den ausländischen Personen auch kürzlich migrierte Personen zu beschäftigen. Hochgerechnet entspricht dies rund 25.000 Betrieben und etwa 64.000 Personen. Befragt nach der Beschäftigung Geflüchteter gaben 2017 rund 7 % aller baden-württembergischen Betriebe an, solche zu beschäftigen. Somit beschäftigten rund 20.000 Betriebe knapp 37.000 Geflüchtete. Die Zahlen verdeutlichen, dass die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg mit rund jedem dritten Betrieb verbreiteter ist als in Deutschland (jeder vierte Betrieb 2016).

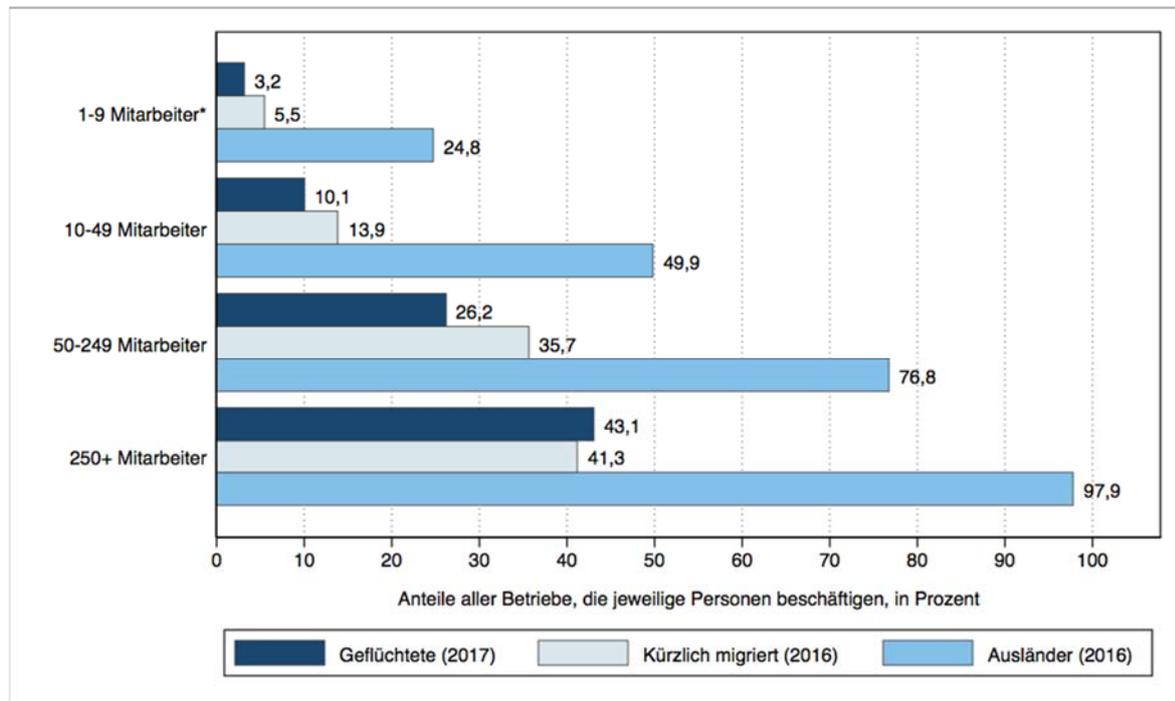
Werden kürzlich migrierte Beschäftigte betrachtet, so ist der Anteil der Betriebe in Deutschland, die angaben, solche zu beschäftigen, etwas höher als in Baden-Württemberg (Brändle 2017). Laut IAB-Betriebspanel 2017 werden deutschlandweit etwa 223.000 Geflüchtete und demnach 17 % aller geflüchteten Personen in baden-württembergischen Betrieben beschäftigt. Diese Zahlen sind insofern bedeutsam, als in Baden-Württemberg etwa 14 % aller Erwerbstätigen in Deutschland beschäftigt sind (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2018). Somit ist gemessen am Anteil der Erwerbstätigen insgesamt der Anteil ausländischer bzw. geflüchteter Beschäftigter im Land besonders hoch.

Mehr Informationen über ausländische und geflüchtete Beschäftigte in Baden-Württemberg enthält Abbildung 3.1, konkret die Anteile der Betriebe, die 2016 ausländische, kürzlich migrierte bzw. 2017 geflüchtete Personen beschäftigten – differenziert nach Betriebsgröße.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Es sei darauf hingewiesen, dass zugrundeliegende Fallzahlen, speziell für Angaben zu kürzlich migrierten und geflüchteten Arbeitnehmenden, mitunter sehr gering und daher statistisch nicht belastbar sind.

**Abbildung 3.1: Beschäftigung von ausländischen und geflüchteten Arbeitnehmenden nach Betriebsgröße in Baden-Württemberg**



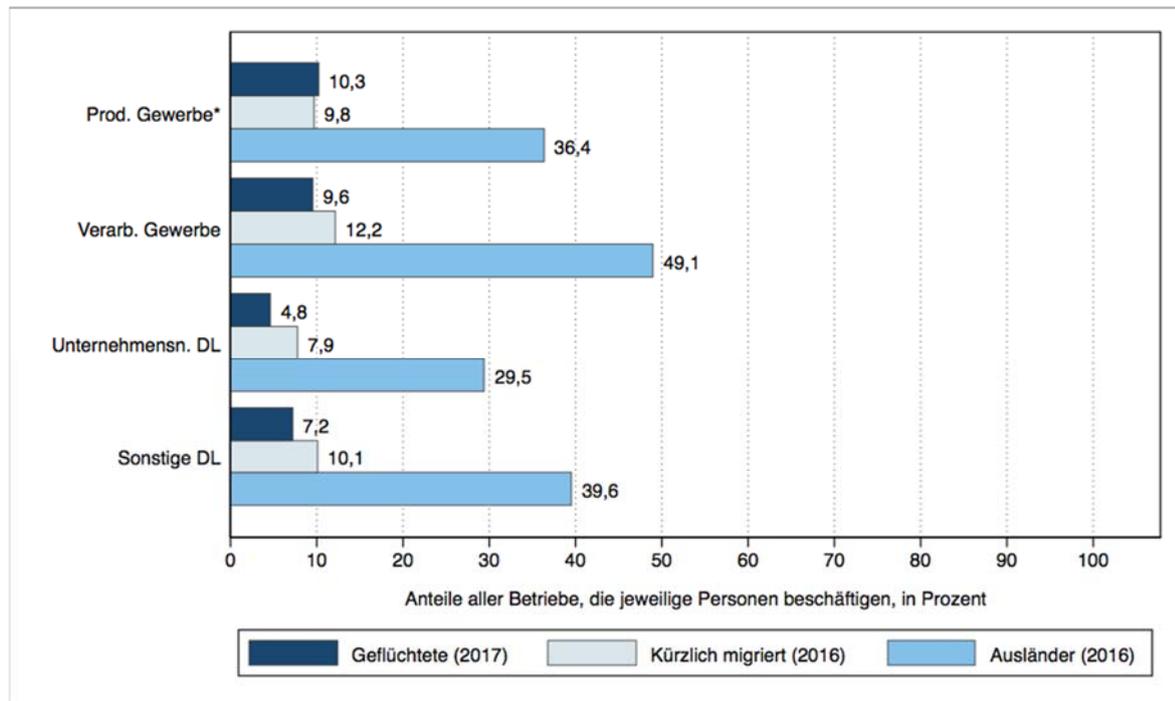
Anmerkungen: \*nicht belastbare Angaben aufgrund geringer Fallzahl.

Quelle: IAB Betriebspanel 2016 bis 2017, eigene Darstellung.

Es ist erkennbar, dass zum einen die Beschäftigung der drei Personengruppen mit der Betriebsgröße steigt, und zum anderen, dass die Anteile der Betriebe, die angaben, ausländische Personen zu beschäftigen, in allen Betriebsgrößen deutlich überwiegen. 98 % der befragten Betriebe mit über 249 Mitarbeitern gaben an, ausländische Personen zu beschäftigen, bei Betrieben mit 50-249 Beschäftigten waren es noch 77 %, in Betrieben mit 1-9 Mitarbeitern gab ein Viertel an, ausländische Personen zu beschäftigen. Dieses Muster lässt sich auch bei der Beschäftigung kürzlich migrierter und geflüchteter Personen feststellen. Der Anteil der Betriebe, die 2016 kürzlich migrierte Personen beschäftigten, überwiegt in allen Betriebsgrößenkategorien im Vergleich zum Anteil der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigten, mit Ausnahme der größten Kategorie (250+ Beschäftigte).

Aufschluss über die sektorale Verteilung der Betriebe, die ausländische bzw. geflüchtete Arbeitnehmende beschäftigen, gibt Tabelle 3.2. In allen Wirtschaftszweigen überwiegt der Anteil der Betriebe, die ausländische Personen beschäftigen. Im Produzierenden Gewerbe überwiegt der Anteil der Betriebe, die 2017 geflüchtete Personen beschäftigten im Vergleich zu kürzlich migrierten 2016 (Geflüchtete 10,3 und kürzlich Migrierte 9,8 %). In den übrigen Wirtschaftssektoren trifft das Gegenteil zu.

**Abbildung 3.2: Beschäftigung von ausländischen und geflüchteten Arbeitnehmenden nach Wirtschaftszweigen in Baden-Württemberg**



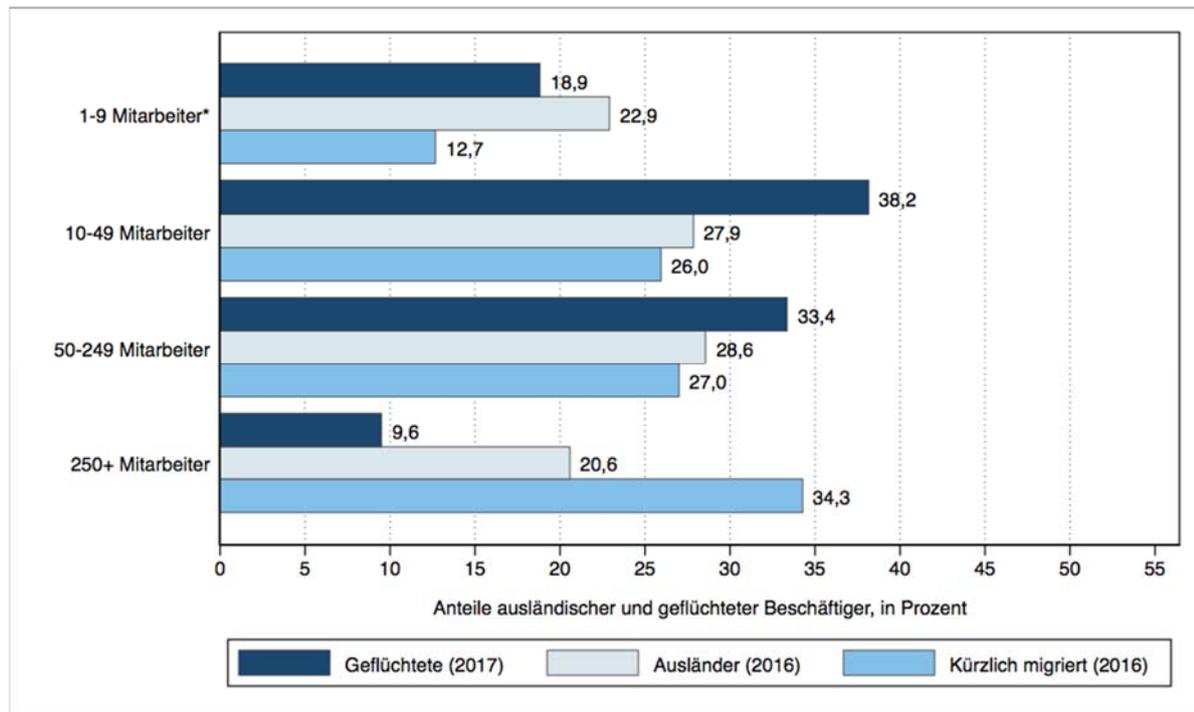
Anmerkungen: \*nicht belastbare Angaben aufgrund geringer Fallzahl.

Quelle: IAB Betriebspanel 2016 bis 2017, eigene Darstellung.

Wie einleitend erwähnt zeigt auch ein graphischer Vergleich, dass sich die Beschäftigung geflüchteter und kürzlich migrierter Personen ähnelt. Da die Anteile der Betriebe, die 2016 angaben, kürzlich migrierte Personen zu beschäftigen, im Vergleich zu denen, die 2017 geflüchtete Personen beschäftigten, zumeist überwiegen, wie auch in Bezug auf die Beschäftigung ausländischer Personen, lässt sich vermuten, dass die Gruppe der kürzlich migrierten tatsächlich über geflüchtete Personen hinaus auch Arbeitsmigrierte umfasst. Eine alternative Interpretation wäre, dass der Anteil der Betriebe, die 2016 angaben, geflüchtete, das heißt kürzlich migrierte, Personen zu beschäftigen, höher ausfällt als 2017. Dies wäre insofern kontraintuitiv, als die einschlägige Fachliteratur darauf schließen lässt, dass die Integration geflüchteter Personen zeitintensiver ist (siehe Kapitel 2). Da der starke Zuzug geflüchteter Personen nach Deutschland erst ab 2014/2015 stattfand, wäre zu erwarten, dass die Anzahl geflüchteter Arbeitnehmender im Zeitverlauf zunimmt. Daher ist es fraglich, ob der Vergleich zwischen kürzlich migrierten Personen laut Betriebspanel 2016 und geflüchteten Beschäftigten laut Betriebspanel 2017 zuverlässige Aussagen über die zeitliche Entwicklung zulässt.

Etwas aufschlussreicher ist die Verteilung der Anzahl der ausländischen und geflüchteten Beschäftigten (Abbildung 3.3). Nach Betriebsgröße differenziert wird deutlich, dass die meisten geflüchteten Personen in Betrieben mit 10-49 Mitarbeitern beschäftigt sind (38 %), die meisten ausländischen Beschäftigten in Betrieben mit 50-249 Mitarbeitern (29 %) und kürzlich migrierte Personen sind mit 34 % am häufigsten in großen Betrieben mit mehr als 249 Mitarbeitern tätig. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Verteilung der Anzahl der beiden Personengruppen nach Betriebsgröße zwar variiert, aber abgesehen von der größten Betriebskategorie doch Ähnlichkeiten aufweist.

**Abbildung 3.3: Anteile ausländischer und geflüchteter Beschäftigter nach Betriebsgröße in Baden-Württemberg**

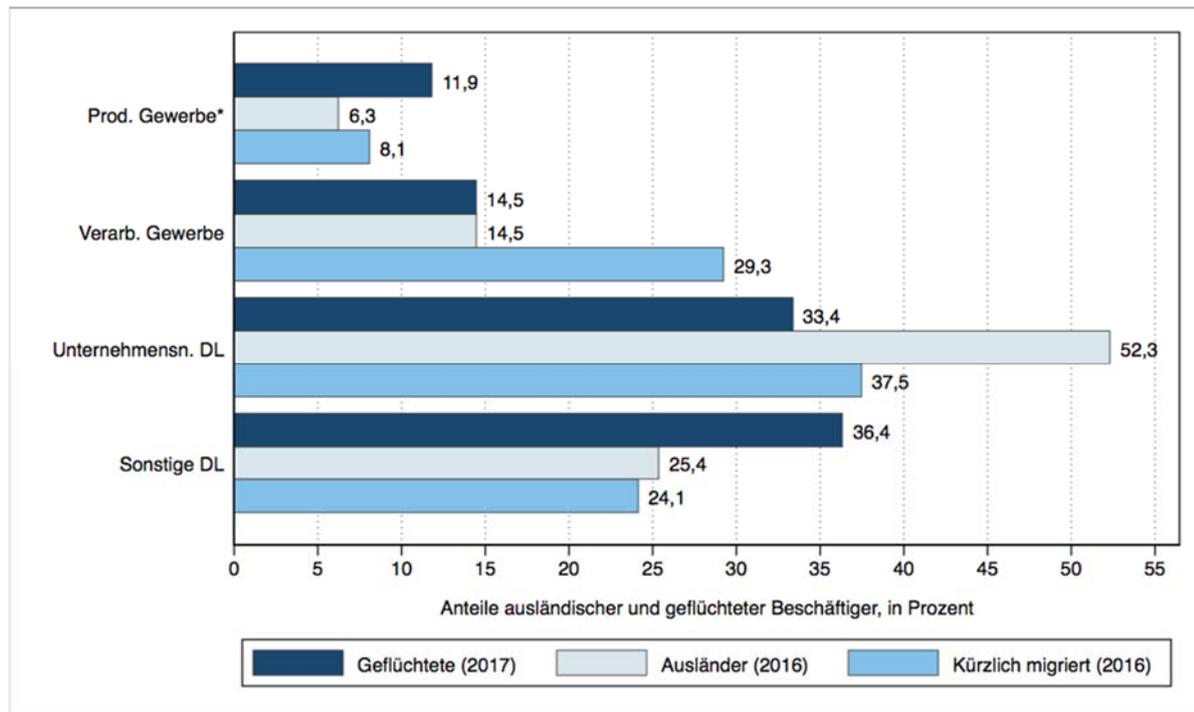


Anmerkungen: \*nicht belastbare Angaben aufgrund geringer Fallzahl.

Quelle: IAB Betriebspanel 2016 bis 2017, eigene Darstellung.

Die sektorale Verteilung der ausländischen und geflüchteten Beschäftigten veranschaulicht Abbildung 3.4. Die Anteile der Sektoren variieren zwar, dennoch lassen sich Ähnlichkeiten erkennen. Der größte Anteil geflüchteter Personen ist in den Sonstigen Dienstleistungen tätig (36 %), der größte Anteil ausländischer Beschäftigter mit 52 % in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und kürzlich migrierte Personen sind ebenfalls am häufigsten in den Unternehmensnahen Dienstleistungen tätig (38%).

**Abbildung 3.4: Anteile ausländischer und geflüchteter Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen in Baden-Württemberg**



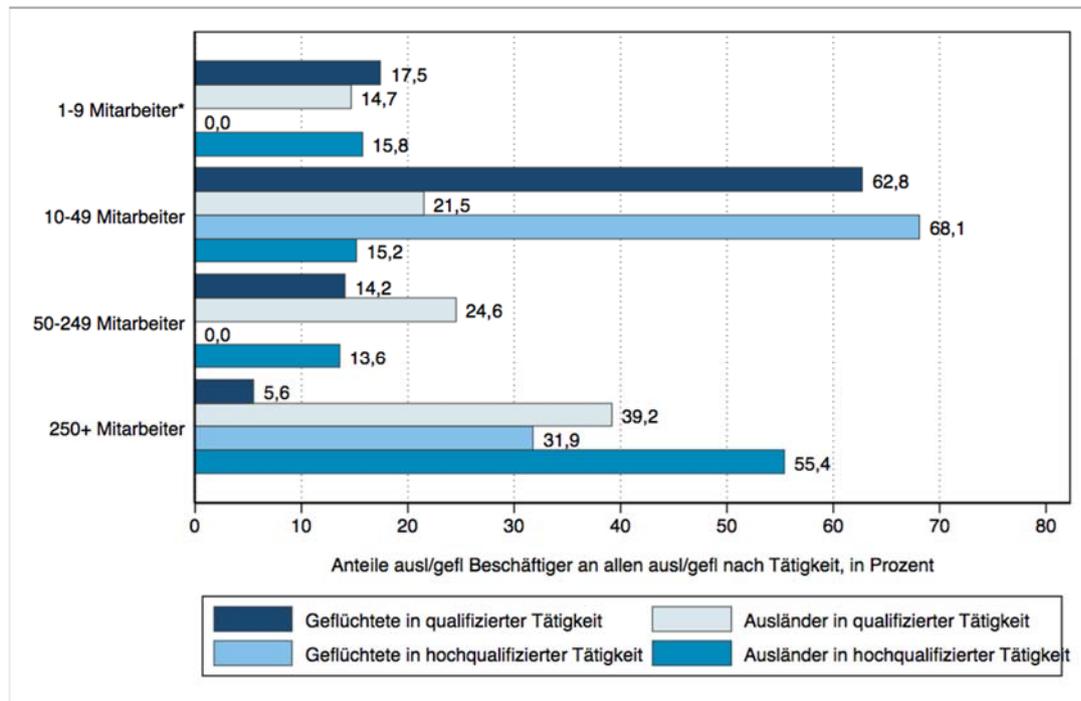
Anmerkungen: \*nicht belastbare Angaben aufgrund geringer Fallzahl.

Quelle: IAB Betriebspanel 2016 bis 2017, eigene Darstellung.

Ein Vergleich nach Arten der Tätigkeit und Beschäftigungsgruppen zwischen geflüchteten und ausländischen Arbeitnehmenden ist nur bedingt möglich. Während die Betriebe 2017 die beschäftigten Geflüchteten nach beiden Kriterien einteilten, wurde 2016 lediglich eine Unterteilung in qualifizierte Tätigkeiten, differenziert nach Berufserfahrung und Hochschulabschluss, und Auszubildende vorgenommen. Des Weiteren wurde diese Differenzierung nur für ausländische Beschäftigte vorgenommen, nicht aber für kürzlich migrierte Personen. Somit lassen sich nachfolgend nur ausländische und geflüchtete Beschäftigte hinsichtlich der Art der Tätigkeit unter Ausschluss einfacher Tätigkeiten vergleichen. Von den qualifizierten ausländischen Beschäftigten sind 88 % in qualifizierten und 12 % in hochqualifizierten Tätigkeiten beschäftigt. Von den qualifizierten geflüchteten Beschäftigten üben 95 % eine qualifizierte und die übrigen 5 % eine hochqualifizierte Tätigkeit aus.

In Abbildung 3.5 sind die Ergebnisse differenziert nach Betriebsgröße dargestellt. Der Vergleich zwischen den Anteilen geflüchteter und ausländischer Beschäftigten nach Betriebsgrößen in qualifizierten Tätigkeiten zeigt, dass die Verteilung unterschiedlich ausfällt.

**Abbildung 3.5: Ausländische und geflüchtete Beschäftigte nach Tätigkeit und Betriebsgröße in Baden-Württemberg**



Anmerkungen: \*nicht belastbare Angaben aufgrund geringer Fallzahl.

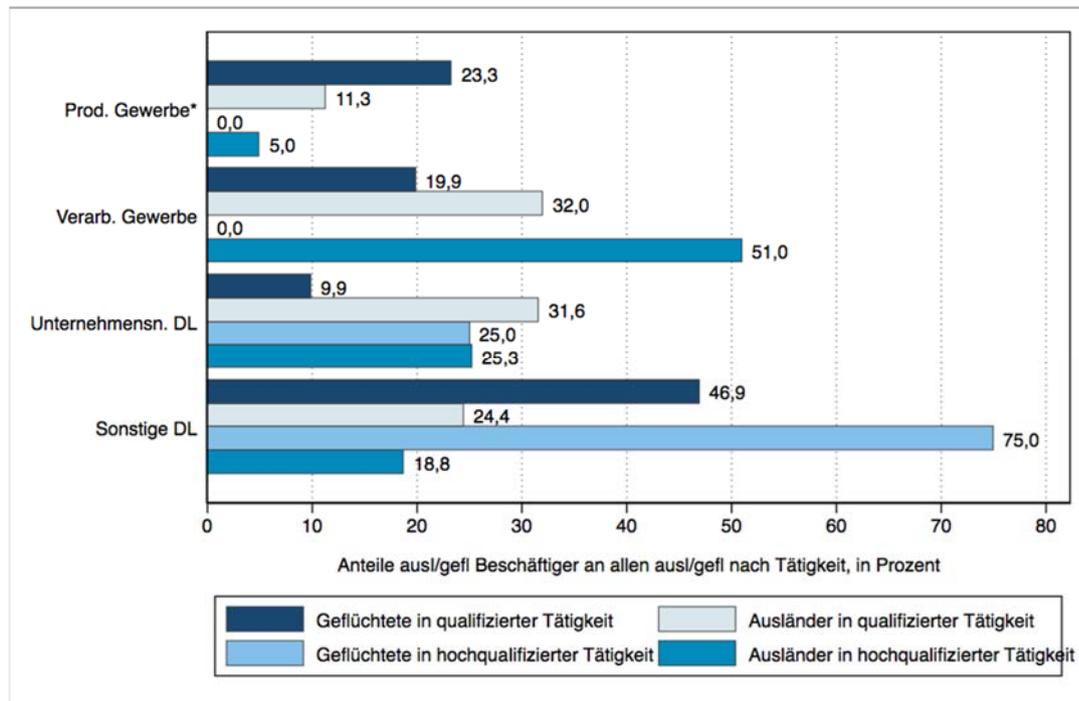
Quelle: IAB Betriebspanel 2016 bis 2017, eigene Darstellung.

Der größte Anteil geflüchteter Beschäftigter entfällt auf Betriebe mit 10-49 Mitarbeitern, die meisten ausländischen Arbeitnehmenden sind in großen Betrieben mit über 249 Mitarbeitern beschäftigt. Die meisten geflüchteten Arbeitnehmenden in qualifizierter Tätigkeit sind in kleineren Betrieben mit 10-49 Beschäftigten (63 %) zu finden, die meisten ausländischen Beschäftigten hingegen in großen Betrieben mit über 249 Mitarbeitern (39 %).

Die Verteilung in Hinblick auf die Beschäftigung in hochqualifizierten Tätigkeiten variiert ebenfalls. Der größte Anteil geflüchteter Personen ist in Betrieben mit 10-49 Mitarbeitern beschäftigt (68 %), bei den ausländischen Arbeitnehmenden sind die meisten Beschäftigten in hochqualifizierten Tätigkeiten in Betrieben mit mindestens 250 Mitarbeitern zu finden (55 %).

Differenziert nach der Wirtschaftszweigzugehörigkeit der befragten Betriebe ergibt sich eine unterschiedliche Verteilung der geflüchteten und ausländischen Beschäftigten nach Tätigkeit (Abbildung 3.6).

**Abbildung 3.6: Ausländische und geflüchtete Beschäftigte nach Tätigkeit und Wirtschaftszweigen in Baden-Württemberg**



Anmerkungen: \*nicht belastbare Angaben aufgrund geringer Fallzahl.

Quelle: IAB Betriebspanel 2016 bis 2017, eigene Darstellung.

Der größte Anteil Geflüchteter in hochqualifizierter Tätigkeit ist in den Sonstigen Dienstleistungen beschäftigt (75 %), während die meisten ausländischen Arbeitskräfte im Verarbeitenden Gewerbe tätig sind (51 %). Geflüchtete Personen in qualifizierter Tätigkeit überwiegen den Anteil ausländischer Personen im Produzierenden Gewerbe (Geflüchtete 23 %, Ausländer 11 %) und in den Sonstigen Dienstleistungen (Geflüchtete 47 %, Ausländer 24 %), in den anderen Sektoren trifft das Gegenteil zu.

Wie bereits in Kapitel 3.1 angeführt, beschäftigten nach Flake et al. (2017) Betriebe, die bereits Personen mit Migrationshintergrund beschäftigen, deutlich häufiger auch geflüchtete Personen. Eine Korrelationsanalyse anhand des IAB-Betriebspanels bestätigt dies. So besteht ein positiver statistischer Zusammenhang zwischen jenen Betrieben, die 2016 ausländische Personen beschäftigten, und jenen, die 2017 geflüchtete Personen beschäftigten (Korrelationskoeffizient 0,291, Signifikanz 1-% Level). Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich auch beim Vergleich der Beschäftigung von kürzlich migrierten und geflüchteten Personen.

Da die Beschäftigung ausländischer und geflüchteter Personen positiv signifikant korreliert und es schlüssig scheint, dass implementierte Integrationsmaßnahmen sich auch auf die Beschäftigung Geflüchteter förderlich auswirken, wird durch eine weitere Korrelationsanalyse untersucht, wie dieser Effekt ausfällt. Das Vorhandensein von Integrationsmaßnahmen laut IAB-Betriebspanel 2016 und die Beschäftigung geflüchteter Personen 2017 sind positiv und signifikant (1-% Level) korreliert. Der Korrelationskoeffizient fällt mit 0,340 etwas höher aus als der Zusammenhang zwischen der Beschäftigung ausländischer und geflüchteter Personen. Wird zusätzlich untersucht, ob eine höhere Anzahl von Integrationsmaßnahmen mit einer höheren Anzahl geflüchteter Beschäftigter einhergeht, so findet

sich auch hier ein positiver und signifikanter (1-% Level) Zusammenhang, jedoch fällt dieser etwas geringer aus (Korrelationskoeffizient 0,188).

#### *Fazit*

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass baden-württembergische Betriebe einen hohen Anteil ausländischer und geflüchteter Personen beschäftigen, wobei bei größeren Betrieben dies häufiger der Fall ist. Da der Anteil größerer Betriebe jedoch geringer ist als der Anteil kleinerer Betriebe, relativiert sich die beschäftigungspolitische Bedeutung der Betriebsgröße. Für die Beschäftigung Geflüchteter sind insbesondere kleinere Betriebe mit 10-49 Beschäftigten relevant, für kürzlich migrierte Personen sind es Betriebe ab 250 Mitarbeitern. Der Dienstleistungssektor ist für die Beschäftigung ausländischer und geflüchteter Personen in Baden-Württemberg besonders relevant, insgesamt sind dort 69 % der geflüchteten und 78 % der ausländischen Arbeitnehmenden beschäftigt. Von den Geflüchteten sind etwa 5 % in hochqualifizierten Tätigkeiten beschäftigt, von den ausländischen Personen sind es 12 %.

### **3.2.3 Baden-Württemberg<sup>13</sup> im Vergleich zu Deutschland**

Die nachfolgende Tabelle 3.7 gibt einen Überblick über Betriebe aus Baden-Württemberg, die laut IAB-Betriebspanel 2017 angaben, Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt zu haben. Von dieser Grundgesamtheit wiederum werden die Betriebe berücksichtigt, die auch angaben, seit 2015 nach Deutschland geflüchtete Personen zu beschäftigen. Des Weiteren sind differenzierte Angaben nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig der befragten Betriebe aufgeführt. Aufgrund geringer Fallzahlen sind die Angaben zur Beschäftigung Geflüchteter jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

Im Vergleich mit den Ergebnissen für Deutschland (Tabelle 3.1) lässt sich feststellen, dass der Anteil der baden-württembergischen Betriebe, die Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt haben, mit 13 % etwas höher liegt als im Bundesdurchschnitt (10 %). Hochgerechnet gaben 35.000 Betriebe in Baden-Württemberg an, Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt zu haben. Von diesen Betrieben gaben wiederum 56 % an, geflüchtete Personen zu beschäftigen, was rund 20.000 Betrieben entspricht. Dies sind im Vergleich zu Deutschland sieben Prozentpunkte mehr (49 %).

Des Weiteren lässt sich feststellen, dass mit zunehmender Betriebsgröße deutlich mehr Betriebe Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt haben. Dies trifft auch für die Angaben zur Beschäftigung Geflüchteter zu, wenngleich in Baden-Württemberg bei Betrieben mit mehr als 499 Beschäftigten die Tendenz rückläufig ist. Wird die Anzahl der Betriebe betrachtet, die Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt haben, so lässt sich erkennen, dass die meisten Betriebe der Größenklasse 5-19 Beschäftigter angehören, gefolgt von Betrieben mit 20-99 Beschäftigten (14.000, bzw. 12.000 Personen). Ähnlich verhält es sich mit der Anzahl der Betriebe, die angaben, geflüchtete Personen zu beschäftigen. Die meisten Betriebe weisen eine Größe von 20-99 Mitarbeitern auf, gefolgt von jenen mit 5-19 Beschäftigten (4.500 bzw. 3.500 Personen). Im Vergleich mit den Ergebnissen für Deutschland zeichnet sich somit ein ähnliches Bild ab.

---

<sup>13</sup> Aufgrund der limitierten Fallzahl (Betriebe insgesamt: 1.200; Betriebe, die Geflüchtete beschäftigen: 248) ist die statistische Zuverlässigkeit der im Rahmen dieses Abschnitts nach Größenklassen- und Wirtschaftszweigen differenzierten Angaben für Baden-Württemberg häufig nur gering. Statistisch nicht belastbare Werte sind mit \* gekennzeichnet.

**Tabelle 3.7: Kontakt zu und Beschäftigung von Geflüchteten in Baden-Württemberg**

	Kontakt zu Geflüchteten (alle Betriebe)			Beschäftigung Geflüchteter (Betriebe mit Kontakt)			
	N	Hochge- rechnet (in Tsd.)	In %	N	Hochge- rechnet (in Tsd.)	In %	Hochge- rechnet (in Tsd.)
Gesamt	1.200	277	13%	248	35	56%	19,6
Betriebsgröße							
1-4 Beschäftigte	268	90	7%	14*	7*	42%*	2,8*
5-19 Beschäftigte	350	134	10%	39*	14*	50%*	6,7*
20-99 Beschäftigte	319	44	27%	85	12	64%	7,4
100-249 Beschäftigte	113	6	30%	37*	2*	78%*	0,1*
250-499 Beschäftigte	78	2	49%	37*	1*	91%*	0,8*
500+ Beschäftigte	72	1	50%	36*	1*	81%*	0,4*
Wirtschaftszweig							
Verarbeitendes Gewerbe	255	31	21%	77	6	48%	2,9
Baugewerbe	91	31	23%	25*	7*	47%*	3,3*
Handel und Kfz	190	54	9%	32*	5*	56%*	2,8*
Dienstleistungen	564	145	10%	96	14	60%	8,7
Öffentliche Verwaltung u.a.	67	9	8%	14*	1*	59%*	0,4*

Anmerkung: \* keine belastbare Angabe aufgrund geringer Fallzahl.

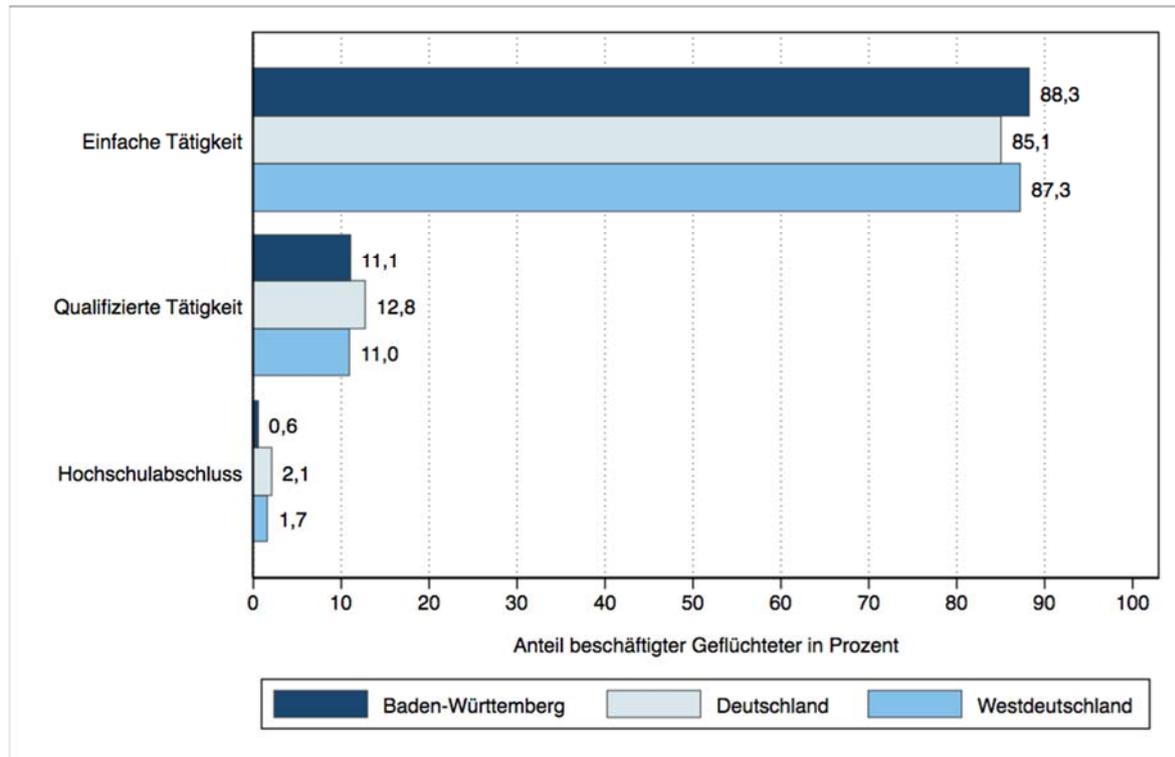
Quelle: IAB Betriebspanel 2017, eigene Darstellung.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass, wie auch in Deutschland, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe überdurchschnittlich viele Betriebe Kontakt zu geflüchteten Personen haben (21 % bzw. 23 %). Auf die Anzahl der Betriebe bezogen sind im Dienstleistungssektor mit knapp 14.000 Betrieben die meisten vertreten, ebenso wie in Deutschland. Wird die Beschäftigung Geflüchteter betrachtet, so gaben etwas weniger als die Hälfte der Betriebe aus dem Verarbeitendem Gewerbe und dem Baugewerbe, die Kontakt zu geflüchteten Personen hatten, an, Geflüchtete zu beschäftigen (Verarbeitendes Gewerbe 48%; Baugewerbe 47 %). Im Bereich der Dienstleistungen, des öffentlichen Sektors und in den Sektoren Handel und Kraftfahrzeuge gaben überdurchschnittlich viele Betriebe an, geflüchtete Personen zu beschäftigen (Dienstleistungen 60 %; Öffentlicher Sektor 59 %; Handel und Kraftfahrzeuge 56%). Diese Ergebnisse unterscheiden sich leicht von denen für Deutschland, allerdings sind die Abweichungen nur gering. Am größten sind die Unterschiede in den Wirtschaftszweigen Handel und Kraftfahrzeuge (12 Prozentpunkte) und im Dienstleistungssektor (13 Prozentpunkte). Bezogen auf die Anzahl der Betriebe sind Betriebe der Dienstleistungsbranchen zahlenmäßig am stärksten vertreten, wie auch in Deutschland.

Im Vergleich zu den Ergebnissen für Deutschland gaben in Baden-Württemberg deutlich mehr Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes an, Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt zu haben. Nach erfolgtem Kontakt gaben ebenfalls mehr Betriebe aus Handel und Kraftfahrzeuge sowie Dienstleistungen an, Geflüchtete zu beschäftigen.

Abbildung 3.7 stellt die Anteile aller beschäftigten Geflüchteten nach Art der Tätigkeit dar. Darüber hinaus sind die Anteile der westdeutschen Bundesländer (ohne Berlin) abgebildet.

**Abbildung 3.7: Geflüchtete Arbeitnehmende nach Tätigkeit in Baden-Württemberg im Vergleich zu Deutschland und Westdeutschland**



Anmerkung: Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Tätigkeitsart an allen Geflüchteten für Baden-Württemberg, Deutschland und Westdeutschland (ohne Berlin). Die Anteile beruhen auf Betrieben, die Angaben zur Anzahl der Geflüchteter nach Tätigkeitsart machten.

Quelle: IAB Betriebspanel 2017, eigene Darstellung.

Es zeigt sich, dass die Verteilung der geflüchteten Arbeitnehmenden nach Tätigkeiten ähnlich ausfällt. In Baden-Württemberg wird ein etwas höherer Anteil Geflüchteter in einfachen (88 % vs. 85 %), ein etwas geringerer Anteil in qualifizierten (11 % vs. 13 %) sowie ein geringerer Anteil in hochqualifizierten Tätigkeiten (0,6 %; Deutschland 2,1 %) beschäftigt. Es lässt sich festhalten, dass geflüchtete Personen speziell in Baden-Württemberg vorwiegend in einfachen Tätigkeiten beschäftigt werden, seltener in qualifizierten und sehr selten in hochqualifizierten Tätigkeiten.

Differenziert nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gibt Tabelle 3.8 Aufschluss über die Verteilung beschäftigter Geflüchteter nach Art der Tätigkeit. Es ist ersichtlich, dass in Baden-Württemberg die meisten geflüchteten Personen in Betrieben mit 20-99 Beschäftigten, gefolgt von Betrieben mit 5-19 Mitarbeitern, beschäftigt werden (17.400 bzw. 10.000 Personen). In sehr großen Betrieben sind absolut betrachtet deutlich weniger Geflüchtete beschäftigt. Diese Ergebnisse sind kongruent mit jenen für Deutschland (Tabelle 3.2).

**Tabelle 3.8: Anzahl geflüchteter Beschäftigter nach Tätigkeit in Baden-Württemberg**

	Anzahl der befragten Betriebe		Hochgerechnete Anzahl beschäftigter Geflüchteter (in Tsd.) in folgenden Tätigkeiten			
	N	Hochgerechnet (in Tsd.)	Gesamt	Einfach	Qualifiziert	Hochschulabschluss
Gesamt	170	19,6	36,9	21,5	2,7	0,1
Größe						
1-4 Beschäftigte	5*	2,8*	3,3*	2,3*	0,0*	0,0*
5-19 Beschäftigte	17*	6,7*	10,0*	4,0*	0,9*	0,0*
20-99 Beschäftigte	58	7,4	17,4	11,7	1,6	0,1
100-249 Beschäftigte	30*	0,1*	2,7*	1,5*	0,1*	0,0*
250-499 Beschäftigte	33*	0,8*	1,7*	1,0*	0,1*	0,0*
500+ Beschäftigte	27*	0,4*	1,8*	0,9*	0,1*	0,0*
Wirtschaftszweig						
Verarbeitendes Gewerbe	53	2,9	5,3	2,2	0,5	0,0
Baugewerbe	16*	3,3*	4,3*	1,0*	0,6*	0,1*
Handel und Kfz	21*	2,8*	3,6*	1,8*	0,2*	0,0*
Dienstleistungen	68	8,7	20,8	14,3	0,9	0,0
Öffentliche Verwaltung u.a.	9*	0,4*	1,4*	0,8*	0,5*	0,0*

Anmerkungen: \* keine belastbare Angabe aufgrund geringer Fallzahl. Grundgesamtheit: Betriebe, die mindestens eine geflüchtete Person beschäftigen. Zeilensummen der Tätigkeiten (einfach, qualifiziert, Hochschulabschluss) addieren sich nicht zur Spalte „Gesamt“ auf, da die Angaben nicht für alle der geflüchteten Arbeitnehmenden gemacht wurden.

Quelle: IAB Betriebspanel 2017, eigene Darstellung.

Abbildung 0.2 im Anhang stellt einen graphischen Vergleich zwischen den Anteilen geflüchteter Beschäftigter an allen geflüchteten Beschäftigten nach Tätigkeit und Betriebsgröße dar.<sup>14</sup> In Betrieben mit 1-4 Mitarbeitern dominieren im Land einfach Beschäftigte (100 %), wohingegen in Deutschland 11 % der beschäftigten Geflüchteten dieser Betriebsgröße qualifizierten Tätigkeiten nachgehen. In Betrieben mit über 499 Beschäftigten sind im Land 4 % der Geflüchteten in hochqualifizierten Tätigkeiten beschäftigt, in Deutschland liegt dieser Anteil bei 20 %. Darüber hinaus gibt es weitere kleinere Diskrepanzen.

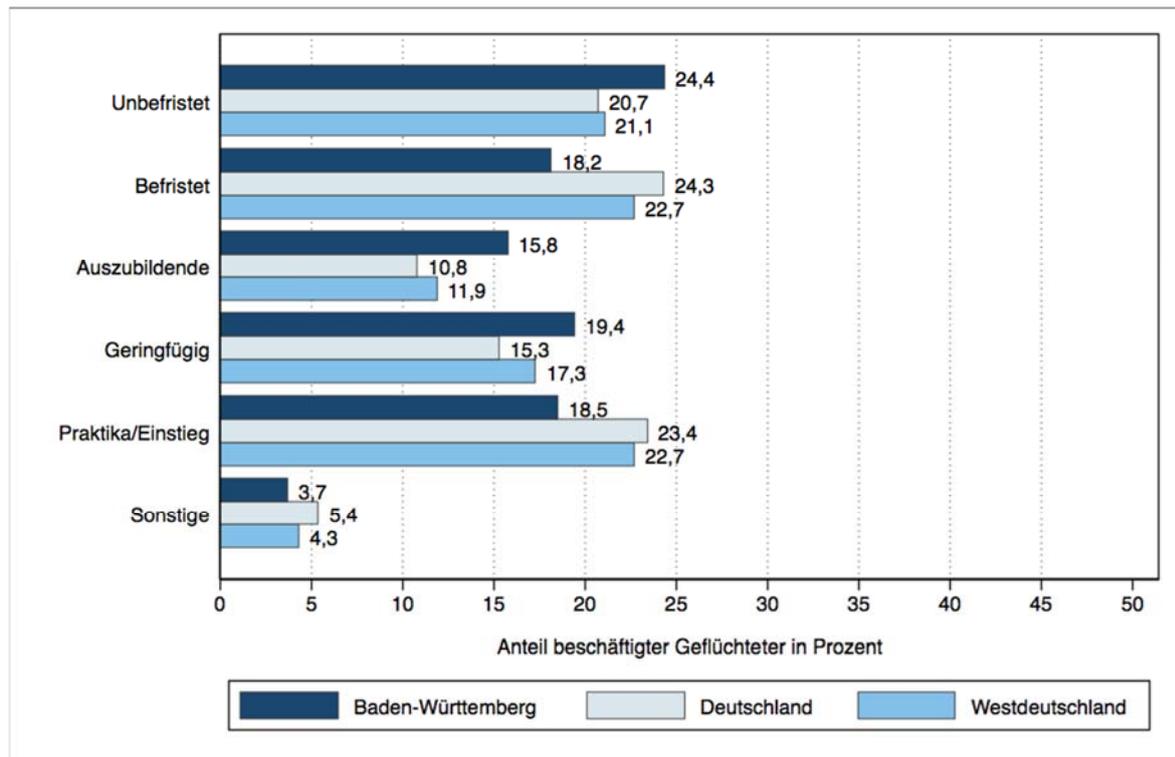
Die sektorale Verteilung zeigt, dass über die Hälfte der Geflüchteten in Baden-Württemberg (20.800 Personen) im Bereich der Dienstleistungen beschäftigt sind und im öffentlichen Sektor die wenigsten (1.400 Personen), wie auch für Deutschland festgestellt. Differenziert nach Tätigkeiten zeigt sich (siehe Abbildung 0.4 im Anhang), dass der größte Unterschied bei der Beschäftigung in hochqualifizierten Tätigkeiten liegt. Während im Land knapp 4 % der beschäftigten Geflüchteten im öffentlichen

<sup>14</sup> Die Anteile basieren auf gerundeten Werten in Tausend und sind daher nicht ganz exakt.

Sektor und 0 % im Dienstleistungssektor in hochqualifizierten Tätigkeiten beschäftigt sind, so sind es in Deutschland rund 2 % im Dienstleistungssektor und 0 % im öffentlichen Sektor.<sup>15</sup>

Um den Vergleich zwischen Deutschland (Tabelle 3.3) und Baden-Württemberg zu erleichtern, zeigt Abbildung 3.8 zunächst die Anteile der beschäftigten Geflüchteten nach Beschäftigungsgruppen. Zusätzlich sind auch die Ergebnisse für Westdeutschland angegeben.

**Abbildung 3.8: Geflüchtete nach Beschäftigungsgruppen – Baden-Württemberg im Vergleich zu Deutschland und Westdeutschland**



Anmerkungen: Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Beschäftigungsgruppen an allen Geflüchteten für Baden-Württemberg, Deutschland und Westdeutschland (ohne Berlin). Die Anteile beruhen auf Betrieben, die Angaben zur Anzahl Geflüchteter nach Beschäftigungsgruppe machten.

Quelle: IAB Betriebspanel 2017, eigene Darstellung.

Die Verteilung variiert leicht zwischen Deutschland und Baden-Württemberg sowie den westdeutschen Bundesländern. Es fällt auf, dass im Land der Anteil Geflüchteter in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen höher und in befristeten Arbeitsverhältnissen geringer ausfällt als in Deutschland und Westdeutschland. Bei den Auszubildenden und geringfügig Beschäftigten liegt der Anteil der Geflüchteten in Baden-Württemberg über den Anteilen in Deutschland und in den westdeutschen Bundesländern, bei Beschäftigungen in Praktika und Einstiegsqualifizierungen ist das Gegenteil der Fall.

Tabelle 3.9 bietet einen Überblick über die Verteilung der beschäftigten Geflüchteten nach Beschäftigungsgruppen, differenziert nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig.

<sup>15</sup> Die Anteile basieren auf gerundeten Werten in Tausend und sind daher nicht ganz exakt.

**Tabelle 3.9: Anzahl Geflüchteter nach Beschäftigungsgruppen in Baden-Württemberg**

	Anzahl der befragten Betriebe		Hochgerechnete Anzahl beschäftigter Geflüchteter (in Tsd.) in folgenden Beschäftigungsgruppen						
	N	Hochrechnung (in Tsd.)	Gesamt	Unbefristet	Befristet	Auszubildende	Geringfügig	Praktika/Einstieg	Sonstige
Insgesamt	170	19,6	36,9	8,8	6,6	5,7	7,0	6,7	1,3
Betriebsgröße									
1-4 Beschäftigte	5*	2,8*	3,3*	0,0*	0,0*	0,1*	2,3*	0,8*	0,0*
5-19 Beschäftigte	17*	6,7*	1,0*	0,8*	0,5*	2,6*	2,1*	2,5*	0,7*
20-99 Beschäftigte	58	7,4	17,4	6,9	4,4	2,2	1,8	1,8	0,4
100-249 Beschäftigte	30*	0,1*	2,7*	0,4*	0,9*	0,3*	0,2*	0,8*	0,1*
250-499 Beschäftigte	33*	0,8*	1,7*	0,5*	0,5*	0,2*	0,0*	0,3*	0,0*
500+ Beschäftigte	27*	0,4*	1,8*	0,2*	0,2*	0,2*	0,6*	0,4*	0,1*
Wirtschaftszweig									
Verarbeitendes Gewerbe	53	2,9	5,3	1,3	0,0	0,5	0,0	2,2	0,1
Baugewerbe	16*	3,3*	4,3*	0,3*	0,5*	1,8*	0,2*	0,9*	0,7*
Handel und Kfz	21*	2,8*	3,6*	0,9*	0,6*	1,2*	0,4*	0,4*	0,0*
Dienstleistungen	68	8,7	20,8	6,1	4,1	2,2	4,8	3,2	0,5
Öffentliche Verwaltung u.a.	9*	0,4*	1,4*	0,2*	0,1*	0,1*	0,2*	0,0*	0,0*

Anmerkungen: \* keine belastbare Angabe aufgrund zu geringer Fallzahl.

Quelle: IAB Betriebspanel 2017, eigene Darstellung.

Es lässt sich feststellen (siehe auch Abbildung 0.6 im Anhang), dass die Verteilung leicht unterschiedlich ausfällt. Besonders auffällig ist, dass in Betrieben mit 1-4 Beschäftigten in Baden-Württemberg 72 % der beschäftigten Geflüchteten geringfügig beschäftigt sind, in Deutschland hingegen 36 %. In Betrieben mit 5-19 Mitarbeitern sind im Land prozentual betrachtet mehr als doppelt so viele Auszubildende beschäftigt als in Deutschland (28 % zu 12 %). In Betrieben mit über 499 Beschäftigten werden in Baden-Württemberg mit 14% etwa halb so viele geflüchtete Personen befristet beschäftigt als in Deutschland (27 %), dafür mehr als dreimal so oft als geringfügige Arbeitskraft (35%; Deutschland 9 %).

Bezogen auf die Wirtschaftssektoren lassen sich Abweichungen bezüglich der Anteile der Geflüchteten nach Beschäftigungsgruppen feststellen, wie Abbildung 0.8 im Anhang verdeutlicht. Auffällig ist, dass von den 5.300 Geflüchteten im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil in Praktika und Einstiegsqualifikationen in Baden-Württemberg mit 52 % sehr hoch ausfällt. Der entsprechende Anteil in Deutschland liegt bei 29 %. Dafür sind im Verarbeitendem Gewerbe im Land nur 0,3 % der geflüchteten Personen befristet angestellt (Deutschland: 21 %) und 32 % unbefristet (Deutschland: 25 %). Auch im Baugewerbe gibt es größere Unterschiede: So sind im Land etwa 8 % der geflüchteten Personen unbefristet beschäftigt (Deutschland: 23 %) und 41 % als Auszubildende (Deutschland: 23 %). Im Bereich Handel und Kraftfahrzeuge fällt auf, dass in Baden-Württemberg der Anteil Auszubildender mit 34 % deutlich

über dem Anteil in Deutschland liegt (19 %). In diesem Wirtschaftszweig ist der Anteil der Praktikanten/innen im Land mehr als dreimal so gering als in Deutschland (12 %; Deutschland: 41 %). Im Dienstleistungssektor hingegen sind die Anteile eher ähnlich.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass in Baden-Württemberg mit rund 13 % etwas mehr Betriebe Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt haben als im Bundesdurchschnitt (10 %). Von diesen Betrieben stellten rund 56 % geflüchtete Personen ein, etwas mehr als im Bundesdurchschnitt (49 %). Sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland insgesamt sind fast 90 % der geflüchteten Arbeitnehmenden in einfachen Tätigkeiten beschäftigt und keine 2 % in hochqualifizierten Tätigkeiten, wobei dieser Anteil im Land geringer ausfällt. Baden-Württemberg weist im Vergleich zu Deutschland eine leicht unterschiedliche Verteilung der Geflüchteten nach Beschäftigungsgruppen auf. Insbesondere ist in Baden-Württemberg ein deutlich geringerer Anteil Geflüchteter befristet beschäftigt, dafür liegt der Anteil Auszubildender höher.

### **3.2.4 Einordnung der Ergebnisse in bestehende Literatur**

Basierend auf einer repräsentativen Stellenerhebung des IAB von 2016 kommen Gürtzgen et al. (2017) zu dem Ergebnis, dass etwa 10 % der Betriebe angaben, Erfahrungen (Bewerbungen, Vorstellungsgespräche oder Einstellungen) mit geflüchteten Personen gehabt zu haben. Dieses Ergebnis ist kongruent mit der vorliegenden Auswertung des IAB-Betriebspanels von 2017, in Baden-Württemberg sind es sogar etwas mehr Betriebe (13 %). Betrachtet man die Beschäftigung Geflüchteter, so gaben weniger Unternehmen an, Geflüchtete zu beschäftigen, als grundsätzlich Erfahrung mit Geflüchteten gemacht zu haben (Gürtzgen et al. 2017). Dies spiegelt sich ebenfalls in der Auswertung des IAB-Betriebspanels im vorliegenden Bericht wider.

Laut einer Befragung von über 1.000 Personalleitern in Deutschland 2017 durch das ifo Institut gab jedes fünfte Unternehmen an, in den vergangenen 24 Monaten geflüchtete Personen beschäftigt zu haben (Jacob-Puchalska 2017). Das sind deutlich mehr Unternehmen, als aus der repräsentativen Auswertung des IAB-Betriebspanels hervorgeht, was die Abweichung erklärt. Zudem kann eine Befragung von Personalleitern nur in Unternehmen durchgeführt werden, die Personalleiter beschäftigen. Dies schließt kleine Betriebe von der Befragung aus, die, wie in diesem Bericht gezeigt, weniger häufig Geflüchtete beschäftigen. Eine Befragung des IW von über 1.000 Unternehmen Ende 2016 ergab, dass fast ein Viertel der befragten Unternehmen aktuell geflüchtete Personen beschäftigt oder innerhalb der letzten drei Jahre beschäftigt hat (Flake et al. 2017). Dieser Anteil liegt deutlich über dem Anteil, der sich aus dem IAB-Betriebspanel ergibt. Hierfür lassen sich ähnliche Gründe wie zur Befragung des ifo Instituts anführen.

Differenziert nach Betriebsgröße stellen Gürtzgen et al. (2017) fest, dass vor allem größere Unternehmen ab 250 Beschäftigten Erfahrungen mit Geflüchteten der Migrationswelle von 2014/15 gemacht haben. Dieses Ergebnis stimmt mit der Auswertung in der vorliegenden Studie überein. Hochgerechnet ergibt sich, dass der Anteil von Betrieben mit weniger als 10 und mit 10-19 Beschäftigten hinsichtlich ihrer Erfahrungen mit Geflüchteten dominiert und der Anteil großer Unternehmen mit über 249 Mitarbeitern vergleichsweise gering ist (Gürtzgen et al. 2017). Dieses Ergebnis spiegelt sich teilweise auch im vorliegenden Bericht wider. Da die hochgerechnete Anzahl der kleineren Betriebe deutlich über der Anzahl der größeren Unternehmen liegt, ergibt sich eine höhere Anzahl von kleineren Unternehmen, die Kontakt zu geflüchteten Personen haben (Tabelle 3.4). Allerdings ist die Betriebsgrößeneinteilung nicht kongruent. Was die Wirtschaftszweige betrifft, in denen Erfahrungen

mit geflüchteten Personen gemacht wurden, zeigen die Ergebnisse von Gürtzgen et al. (2017) ein differenzierteres Bild, als es in dieser Studie wiedergegeben werden kann. Der größte Anteil des Kontakts zu Geflüchteten findet demnach im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassungen statt (25 %), gefolgt vom Gastgewerbe (16 %) sowie Erziehung und Unterricht (16 %). In Baden-Württemberg gaben laut IAB-Betriebspanel 2017 etwa 19 % der Betriebe aus dem Gastgewerbe an, Kontakt zu geflüchteten Personen gehabt zu haben, was in etwa vergleichbar ist.

Bezüglich der Differenzierung nach einfachen, qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten geht aus dem IAB-Betriebspanel klar hervor, dass einfache Tätigkeiten den Großteil der Beschäftigungsverhältnisse ausmachen. Es ist wichtig zu betonen, dass der Einsatz geflüchteter Personen in einfachen Tätigkeiten nicht gleichbedeutend ist mit der Qualifikation der Personen. Der hohe Anteil geflüchteter Personen in einfachen und der geringe Anteil in (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten ist kongruent mit dem Ergebnis des Migrations-Monitors Arbeitsmarkt, wonach rund 59 % der Geflüchteten für Helfertätigkeiten, 14 % für eine Tätigkeit als Fachkraft oder Spezialist und etwa 4 % als Experten in Frage kommen (Wech 2016).

Auffällig ist, dass laut IAB-Betriebspanel 2017 in Deutschland nur rund 2 % und in Baden-Württemberg sogar nur 0,4 % der Geflüchteten in Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, beschäftigt waren. Die SoKo Statistik des BAMF gibt bezüglich im Jahr 2015 nach Deutschland geflüchteter Personen an, dass etwa 18 % im Heimatland eine Hochschule besucht haben (Rich 2016). Dies ist nicht gleichbedeutend damit, dass ein entsprechender Abschluss auch erworben wurde. Dennoch ist dies ein weit höherer Anteil geflüchteter Personen, die für hochqualifizierte Tätigkeiten in Frage kämen, als laut IAB-Betriebspanel in solchen beschäftigt werden. Auch eine repräsentative IAB-BAMF-SOEP-Befragung ergab, dass 19 % der geflüchteten Personen eine Universität oder Hochschule besucht hatten und 13 % einen entsprechenden Abschluss vorweisen können (Wech 2016, Brücker et al. 2016). Wie Visintin et al. (2015) feststellen, führt das Nichtvorhandensein und die schlechte Vergleichbarkeit von Schul- und Berufsabschlüssen dazu, dass geflüchtete Personen im Zielland Tätigkeiten unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau nachgehen. Dies ist eine mögliche Erklärung für die beobachtete Diskrepanz in der vorliegenden Studie.

Eine OECD-DIHK-BMAS Befragung von über 2.000 deutschen Arbeitgebern 2017 stellte fest, dass 40% der Flüchtlinge in regulären Beschäftigungen eingestellt wurden, etwa ein Drittel für Praktika und die Übrigen für Ausbildungen oder zur Probearbeit (OECD 2017). Die vorliegende Studie auf Basis des repräsentativen IAB-Betriebspanels 2017 zeigt, dass in Baden-Württemberg etwa 55% der geflüchteten Arbeitnehmenden regulär (befristet und unbefristet) beschäftigt sind, sich etwa ein Viertel in Praktika bzw. Einstiegqualifikationen befinden und Auszubildende mit 21% vergleichsweise wenig eingestellt werden.<sup>16</sup> Hier lassen sich Unterschiede in den Ergebnissen erkennen. Aufgrund der geringeren Stichprobe der OECD-DIHK-BMAS Befragung sowie der Art der Durchführung (online und auf Freiwilligenbasis), sind die Ergebnisse weniger repräsentativ. Weiter heißt es in der OECD-DIHK-BMAS Studie, dass zwei Drittel der regulären Arbeitsplätze und die Hälfte der Praktika einfachen Tätigkeiten zuzuordnen sind. Diese Differenzierung lässt sich mit dem IAB-Betriebspanel nicht vornehmen. Es kann aber festgestellt werden, dass 88 % der Beschäftigungen in Baden-Württemberg in einfachen Tätigkeiten erfolgen. Dies sind deutlich mehr als aus der OECD-DIHK-BMAS Studie hervorgeht. Zukünftig sieht rund die Hälfte der von OECD-DIHK-BMAS befragten Unternehmen eine

---

<sup>16</sup> Die Berechnung bezieht sich auf Angaben zu (un-)befristet Beschäftigten, Praktika/Einstiegsqualifikationen und Auszubildende. Ohne Sonstige und geringfügig Beschäftigte.

Perspektive für die Einstellung Geflüchteter in Tätigkeiten mittlerer Kompetenzanforderung und 15 % in hochqualifizierten Tätigkeiten. Dies steht in starkem Kontrast zur aktuellen Beschäftigungslage in Baden-Württemberg laut IAB-Betriebspanel, hier könnten aber künftige Befragungswellen mehr Aufschluss darüber geben.

Aus der Befragung des ifo Instituts geht hervor, dass der größte Anteil der Beschäftigungen Praktika darstellen (43 %), gefolgt von Hilfskräften (40 %), Auszubildenden (33 %). Weniger relevant wären Einstellungen als Facharbeiter (8 %) (Jacob-Puchalska 2017). Wie in der OECD-DIHK-BMAS Studie stellen Praktika und Ausbildungen auch dort relevante Beschäftigungsgruppen dar. Dieses Ergebnis geht aus dem IAB-Betriebspanel nicht hervor. Es ist anzunehmen, dass die ifo-Befragung mit der Unterteilung in Auszubildende, Praktikanten, Hilfskräfte und spezifisch Facharbeiter weniger geflüchtete Arbeitskräfte abdeckt als das IAB-Betriebspanel. Das heißt, dass beschäftigte Geflüchtete, die weder Praktikanten, noch Auszubildende oder Hilfskräfte sind, nicht zwingend als Facharbeiter klassifiziert werden können. Dies würde den übrigen Kategorien eine höhere Gewichtung geben und möglicherweise den Unterschied zur vorliegenden Auswertung erklären. Im Verarbeitenden Gewerbe wurden Geflüchtete laut Jacob-Puchalska (2017) besonders häufig als Praktikanten (56 %) und weniger häufig als Auszubildende (26 %) eingestellt. Fachkräfte wurden am häufigsten im Dienstleistungssektor (11 %) und am wenigsten häufig im Handel (5 %) eingestellt. Zeitarbeit hingegen spielt für die Einstellung Geflüchteter eine untergeordnete Rolle. Dieser Vergleich kann aufgrund unterschiedlicher Wirtschaftszweigaggregation zum IAB-Betriebspanel jedoch nicht gezogen werden.

Die meisten Unternehmen beschäftigen oder beschäftigten nach Auswertung der Befragung des IW Geflüchtete als Praktikanten (17 %), in regulärer Beschäftigung (10 %) und als Auszubildende (7 %). Die IW Studie kommt zu dem Ergebnis, dass geflüchtete Personen vor allem in Praktika beschäftigt werden. Dieses Ergebnis ist nicht kongruent mit der vorliegenden Untersuchung basierend auf dem IAB-Betriebspanel 2017.

Aus Unternehmenssicht besteht nach Flake et al. (2017) die häufigste Einsatzmöglichkeit in Praktika, knapp gefolgt von regulärer Beschäftigung und etwas abgeschlagen Ausbildungen. Die Bedeutung von Praktika als Einstiegsmöglichkeit für geflüchtete Personen am deutschen Arbeitsmarkt haben mehrere Studien hervorgehoben. Unklar ist, ob dieser Effekt dadurch zu erklären ist, dass selektiv nur nach bestimmten Beschäftigungsgruppen gefragt wurde und von diesen Gruppen ein großer Anteil auf Praktika entfällt oder ob hier ein eher systematischer Unterschied zu den Angaben laut IAB-Betriebspanel besteht.

Weiter berichten Flake et al. (2017), dass Unternehmen, die bereits Personen mit Migrationshintergrund beschäftigen, deutlich häufiger auch geflüchtete Personen beschäftigten. Von den Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, planen etwa zwei Drittel, weitere Geflüchtete einzustellen. Von den Unternehmen, die keine Geflüchteten beschäftigen, will rund ein Viertel künftig Qualifizierungen oder Beschäftigungsmöglichkeiten für Geflüchtete anbieten. Der positive Zusammenhang zwischen der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund und der Einstellung Geflüchteter lässt sich anhand des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg nachweisen.

## 4 Betriebliche Determinanten der Beschäftigung Geflüchteter

### 4.1 Methodische Vorüberlegungen

Die bisherigen bivariaten deskriptiven Auswertungen der Beschäftigung Geflüchteter in Baden-Württemberg geben Anhaltspunkte über potenziell relevante Betriebseigenschaften, die Einfluss auf die Einstellung Geflüchteter haben könnten. Es lässt sich bisher jedoch nicht sagen, welche Eigenschaften besonders relevant oder welche etwa nur zufällig mit der Beschäftigung geflüchteter Personen korreliert sind. Um eindeutigere Aussagen bezüglich betrieblicher Determinanten der Beschäftigung geflüchteter Personen machen zu können, werden nachfolgend multivariate Methoden angewandt, die es erlauben, mehrere Faktoren gleichzeitig zu berücksichtigen.<sup>17</sup>

Um die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung geflüchteter Personen anhand ausgewählter Betriebsmerkmale zu schätzen, wird ein lineares Schätzmodell herangezogen. Dies lässt die Verwendung von Gewichten zu, die wichtig sind, um repräsentative Ergebnisse zu erhalten. Um die Zuverlässigkeit der Ergebnisse zu überprüfen, werden zudem Robustheitsanalysen durchgeführt.<sup>18</sup>

Als abhängige Variable werden die Beschäftigung geflüchteter Personen (ja oder nein) sowie der Anteil der beschäftigten Geflüchteten an allen Arbeitnehmenden des jeweiligen Betriebes herangezogen. Die Auswahl der erklärenden Variablen anhand der bisherigen deskriptiven Auswertung und der vorangestellten Literaturanalyse ergibt sich aus den vorhandenen Angaben aus den Wellen 2016 und 2017 des IAB-Betriebspanels.

### 4.2 Determinanten der Beschäftigung Geflüchteter

Nachfolgend werden die in der multivariaten Regressionsanalyse verwendeten betrieblichen Merkmale, die potenziell einen Einfluss auf die Beschäftigung Geflüchteter haben, kurz erläutert. Hierbei werden bisherige Ergebnisse der deskriptiven Auswertung sowie der verwendeten Literatur herangezogen. Eine tabellarische Übersicht und kurze Beschreibung der implementierten Variablen befindet sich in Tabelle 0.2 im Anhang.

Allgemein ist zu erwarten, dass wirtschaftlich erfolgreiche Betriebe eher Potenzial zur Personalausweitung haben als weniger erfolgreiche. Hier bietet das IAB-Betriebspanel verschiedene Variablen, die Indikatoren für die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens darstellen. Hierzu zählt die Erwartung bezüglich der zukünftigen Geschäftsentwicklung, die Einschätzung der vergangenen Ertragslage sowie der Betriebsumsatz. Es ist weiter zu vermuten, dass sich positive Erwartungen sowie eine gute vorangegangene Ertragslage positiv auf die Beschäftigung geflüchteter Personen auswirken. Darüber hinaus kann ein höherer Umsatz für eine höhere Beschäftigung, also auch eine höhere Beschäftigung geflüchteter Personen bzw. einen höheren Anteil jener, sprechen. Ebenso können produktivere Unternehmen eher in der Lage sein, mehr Mitarbeiter, somit auch geflüchtete Personen, zu beschäftigen. Daher wird der Umsatz pro Mitarbeiter herangezogen, um eine grobe Einschätzung der Produktivität der Betriebe

---

<sup>17</sup> Die geringen Fallzahlen in der Stichprobe des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg sind auch für die multivariate Analyse problematisch. Dies führt dazu, dass potenzielle erklärende Variablen nicht verwendet werden können, da ansonsten die Grundgesamtheit zu gering wäre, um verlässliche Ergebnisse zu erhalten.

<sup>18</sup> Ungewichtete lineare Schätzung, nicht-lineares Schätzmodell.

zu erlauben. Dies berücksichtigt nicht etwaige Kosten und kann daher nur als grober Richtwert betrachtet werden, der dennoch aufschlussreich sein kann.

Aus der deskriptiven Analyse in Kapitel 3 geht hervor, dass es erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen in Punkto Beschäftigung Geflüchteter gibt. Daher ist es wichtig, in der multivariaten Regressionsanalyse für die Wirtschaftszweigstruktur und Betriebsgröße zu kontrollieren, damit diese Effekte konstant gehalten werden (*ceteris-paribus* Betrachtung).

Weiter geht aus der Analyse hervor, dass Geflüchtete häufig einfache Tätigkeiten ausüben, daher wird für den Anteil einfacher Tätigkeiten kontrolliert. Es liegt nahe, dass Betriebe mit einem hohen Anteil einfacher Tätigkeiten im Vergleich zu (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten eher geflüchtete Personen beschäftigen und dies auch in höherer Anzahl tun. Aus Kapitel 3.2.2 geht hervor, dass es eine starke positive Korrelation zwischen der Beschäftigung ausländischer, bzw. kürzlich migrierter, und geflüchteter Personen gibt. Daher wird für die Beschäftigung ausländischer Personen kontrolliert. Zudem besteht eine positive und signifikante Korrelation zwischen implementierten Integrationsmaßnahmen und der Beschäftigung Geflüchteter. Daher werden Integrationsmaßnahmen ebenfalls als erklärende Variable verwendet.

Determinanten, die zu einer Beschäftigung Geflüchteter führen, sind Indikatoren für Personalmangel bzw. -bedarf. So geben laut OECD (2017) 45 % der befragten Unternehmen erwartete Arbeitskräfteengpässe als Grund für die Einstellung geflüchteter Personen an. Dies ist nicht nur für die Beschäftigung geflüchteter Personen zutreffend. Fraglich ist, ob Angaben aus dem Jahr 2017, in dem ebenfalls nach der Beschäftigung geflüchteter Personen gefragt wird, sinnvoll implementiert werden können. Ein aktueller Bedarf oder Mangel an Personal erklärt vermutlich die Einstellung geflüchteter Personen aktuell und in der Vergangenheit nicht. Daher werden hierfür Werte aus dem Jahr 2016 herangezogen. Es wird also untersucht, inwiefern ein Bedarf bzw. Mangel, an Personal im Vorjahr die Beschäftigung geflüchteter Personen laut Angabe 2017 erklärt.<sup>19</sup>

Als weitere Determinante wird die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund herangezogen. Bossler (2016) stellt fest, dass Unternehmen, die bereits einen hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund beschäftigen, sowie solche, in denen der Geschäftsführer einen Migrationshintergrund aufweist, auch eher bereit seien, Personen mit Migrationshintergrund einzustellen. Dies ist kongruent mit Ergebnissen einer repräsentativen Umfrage von Gürtzgen et al. (2017) bezogen auf geflüchtete Personen. Die Gründe hierfür können neben bereits gesammelter Erfahrung mit dem behördlichen Prozedere sowie der Zufriedenheit mit der Arbeitskraft auch reduzierte Sprachbarrieren sein, da die Beschäftigten bereits mehrsprachig sind. Daher wird nicht nur für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmender kontrolliert, sondern auch ein Indikator implementiert, der anzeigt, ob der Betrieb in ausländischem Besitz ist.

Laut Battisti et al. (2015) ergibt eine Befragung des ifo Instituts, dass für rund 32% der Unternehmen der Mindestlohn eine wichtige Barriere für die Beschäftigung geflüchteter Personen ist. Um dieses zu

---

<sup>19</sup> Hervorzuheben ist, dass die Angabe zur Beschäftigung geflüchteter Personen 2017 sich laut Fragentext auf seit 2015 migrierten Geflüchteten bezieht. Es gibt keine differenzierte Angabe dazu, ob und wie viele geflüchtete Personen in den einzelnen Jahren seit 2015 beschäftigt werden, sodass das Heranziehen der Vorjahreswerte der erklärenden Variablen nur eine Approximation ist.

berücksichtigen, werden Variablen verwendet, die anzeigen, ob der Betrieb vom Mindestlohn betroffen ist und wie hoch der Anteil betroffener Stellen ist.

Wie angeführt, werden teilweise Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016 herangezogen, um eine umfassende Analyse zu ermöglichen. Hierbei gilt es zu beachten, dass diese Angaben nur für die Betriebe genutzt werden können, die in beiden Jahren im Panel präsent sind und auch entsprechende Angaben gemacht haben. Dies trifft zwar auf die Mehrheit der Beobachtungen zu, reduziert dennoch in geringem Maße die Grundgesamtheit.

### 4.3 Regressionsergebnisse

Nachfolgend werden die Ergebnisse der multivariaten Regressionsanalyse für die Beschäftigung Geflüchteter (1) und (3) und den Anteil Geflüchteter an allen Beschäftigten (2) und (4) dargestellt (Tabelle 4.1). In den Spalten (1) und (2) sind alle relevanten erklärenden Variablen implementiert, in den Spalten (3) und (4) wurden die Variablen beibehalten, die weniger restriktiv für die Gesamtzahl der Beobachtungen sind. Dies erlaubt es, mehr Betriebe zu berücksichtigen und erhöht die Verlässlichkeit der Koeffizienten. Daher sind die Grundgesamtheiten unterschiedlich.

Mit Blick auf die Spalten (1) und (2) lässt sich feststellen, dass die Anzahl signifikanter Koeffizienten unterschiedlich ist. Beim Anteil der geflüchteten Beschäftigten als abhängige Variable (2) sind es etwas weniger als in Bezug auf die Beschäftigung geflüchteter Personen als binäre ja/nein-Frage (1). Die Beobachtungszahl fällt bei (2) geringer aus, da nicht alle Betriebe Angaben zur Anzahl der von ihnen beschäftigten Geflüchteten machen. Bezüglich der Erklärungskraft der beiden Modelle lässt sich anhand der ausgewählten Variablen die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung geflüchteter Personen etwas besser erklären, als den Anteil jener. Dies lässt sich anhand des höheren Wertes für das R-Quadrat erkennen.

Es ist erkennbar, dass die Erwartung steigender Beschäftigungszahlen einen positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung Geflüchteter und einen signifikant positiven Effekt auf den Anteil der geflüchteten Personen (Basis: abnehmende Personalentwicklung) hat. Die Ertragslage 2016 hat keine signifikanten Effekte. Im Vergleich zu einem abnehmenden erwarteten Geschäftsvolumen (Referenz) wirkt sich die Erwartung eines positiven Geschäftsvolumens signifikant (1-% Level) positiv auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb geflüchtete Personen beschäftigt, aus. In Bezug auf den Anteil der geflüchteten Beschäftigten ist dieser Effekt zwar immer noch positiv, aber nicht mehr signifikant.

Mit zunehmender Produktivität, d.h. Umsatz pro Mitarbeiter, nimmt die Wahrscheinlichkeit, geflüchtete Personen zu beschäftigen, ab (Signifikanz: 5-% Level). Hierzu sollte erwähnt werden, dass Umsatz pro Mitarbeiter kein idealer Produktivitätsindikator ist. Möglicherweise fängt diese Variable auf, dass kleinere Betriebe, also Betriebe mit geringer Mitarbeiterzahl, seltener geflüchtete Personen beschäftigen, größere hingegen schon. Möglicherweise sind Unternehmen, in denen es viele einfache Tätigkeiten gibt, in welchen die meisten Geflüchteten beschäftigt sind, auch weniger produktiv. Der Effekt der Produktivität ist für den Anteil geflüchteter Beschäftigter geringer und nicht mehr signifikant. Der Umsatz eines Unternehmens wirkt sich positiv auf die Beschäftigung, sowie den Anteil geflüchteter Beschäftigter aus. Ersterer Effekt ist signifikant auf dem 5-% Niveau.

Dass ein Betrieb in ausländischem Eigentum ist, hat einen leicht negativen nicht signifikanten Effekt. Dies steht im Kontrast zu Bossler (2016). Die Betroffenheit eines Betriebes vom Mindestlohn sowie der Anteil der betroffenen Stellen, haben einen leicht negativen (bzw. neutralen), jedoch nicht signifikanten Effekt auf die abhängigen Variablen.

Die Erwartung von Personalproblemen laut IAB-Betriebspanel 2016 hat einen signifikanten negativen Effekt auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von geflüchteten Personen (2017), jedoch kaum einen Einfluss auf den Anteil beschäftigter Geflüchteter. Vermutlich ist dies dadurch zu erklären, dass Betriebe, die 2016 bereits Personalengpässe erwarteten, verstärkt Personal akquiriert haben. Dies hätte durchaus auch zu der Beschäftigung geflüchteter Personen führen können. Möglicherweise waren jene 2016 auf dem Arbeitsmarkt weniger präsent als 2017, was durch Hindernisse bedingt sein dürfte, auf die in Kapitel 2.2 eingegangen wurde.

Vakanzen und der Anteil der Vakanzen an allen Stellen im Betrieb laut Angaben aus 2016 haben keinen statistisch signifikanten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit oder den Anteil der Beschäftigung von geflüchteten Personen. Die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung betrachtend, wirkt sich das Vorhandensein von Vakanzen negativ, der Anteil der Vakanzen hingegen positiv aus. Auf den Anteil der beschäftigten Geflüchteten wirkt sich das Vorhandensein von Vakanzen in 2016 positiv und der Anteil hingegen negativ aus. Wird nur der Anteil an Vakanzen in einfachen Tätigkeiten betrachtet, so ist dieser Effekt deutlich größer, signifikant und negativ, sowohl auf die Beschäftigung als auch auf den Anteil der beschäftigten Geflüchteten. Dies impliziert, dass der Bedarf an Personal in einfachen Tätigkeiten 2016 bereits mit Personen außerhalb des Fluchtkontextes abgedeckt wurde. Der Anteil an einfachen Tätigkeiten hingegen hat einen positiven, wenn auch insignifikanten Einfluss.

Die Beschäftigung ausländischer oder kürzlich migrierter Personen wirkt sich positiv auf die Beschäftigung geflüchteter Personen aus, letztere sogar signifikant. Bezogen auf den Anteil der beschäftigten Geflüchteten ist die Beschäftigung ausländischer Personen negativ (insignifikant), die Beschäftigung kürzlich migrierter, potenziell ebenfalls geflüchteter, Personen signifikant positiv. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten hat einen positiv insignifikanten und der Anteil der kürzlich migrierten Personen einen signifikant negativen Effekt. Letzteres ist nicht unerwartet, gegebenenfalls gibt es eine Sättigung auch auf die Beschäftigung (potenziell) geflüchteter Personen bezogen. Erwartungsgemäß hat das Implementieren von Integrationsmaßnahmen einen positiven, bezogen auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit auch signifikanten, Einfluss. Die Anzahl der Integrationsmaßnahmen hingegen hat keinen statistisch signifikanten Effekt.

Die Spezifikationen (3) und (4) fokussieren auf Variablen, zu denen es im Vergleich zu (1) und (2) mehr Beobachtungen gibt. Wie zuvor ist die Erwartung einer zunehmenden Personalentwicklung (im Vergleich zu einer abnehmenden) positiv und nun auch signifikant für die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und den Anteil geflüchteter Personen. Ebenso ist der Effekt der Erwartung eines zunehmenden Geschäftsvolumens positiv und bezogen auf die Beschäftigung Geflüchteter signifikant (Referenz: abnehmendes Geschäftsvolumen). Verändert hat sich die Signifikanz des Effekts des Anteils von Vakanzen in einfachen Tätigkeiten. Jene haben keinen relevanten Einfluss auf die abhängigen Variablen mehr. Der Einfluss der Beschäftigung ausländischer sowie kürzlich migrierter Personen ist wie gehabt, der Anteil kürzlich migrierter Beschäftigter hat nun einen stärkeren negativen Einfluss.

Zusammenfassend zeigt sich, dass sich positive Erwartungshaltungen der Betriebe hinsichtlich der Personal- und Geschäftsentwicklung, die Beschäftigung kürzlich migrierter (potenziell geflüchteter) Personen und die Existenz von Integrationsmaßnahmen positiv signifikant auf die Wahrscheinlichkeit

der Beschäftigung und den Anteil der beschäftigten geflüchteten Personen auswirkt. Darüber hinaus wirkt sich ein höherer Umsatz positiv auf die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung geflüchteter Personen aus. Negativ signifikant hingegen wirkt jeweils der Anteil von Vakanzen in einfachen Tätigkeiten (im Vorjahr) und der Anteil kürzlich migrierter Beschäftigter.

**Tabelle 4.1: Regressionsergebnisse: Determinanten der Beschäftigung Geflüchteter in Baden-Württemberg**

	(1) Beschäftigung	(2) Anteil	(3) Beschäftigung	(4) Anteil
Personalentwicklung konstant	0.048 (0.052)	0.003 (0.005)	0.057 (0.053)	0.001 (0.005)
Personalentwicklung zunehmend	0.098 (0.067)	0.021* (0.012)	0.116* (0.061)	0.018* (0.010)
Personalentwicklung unklar	0.050 (0.082)	-0.006 (0.012)	0.049 (0.075)	-0.001 (0.010)
Personalentwicklung abnehmend			(Referenz)	
Ertragslage sehr gut			(Referenz)	
Ertragslage gut	-0.025 (0.056)	-0.007 (0.008)		
Ertragslage befriedigend	-0.065 (0.058)	-0.008 (0.009)		
Ertragslage ausreichend	-0.029 (0.077)	0.020 (0.021)		
Ertragslage mangelhaft	-0.168 (0.113)	-0.016 (0.014)		
Geschäftsvolumen konstant	0.018 (0.033)	0.004 (0.006)	0.012 (0.025)	0.002 (0.005)
Geschäftsvolumen zunehmend	0.127*** (0.043)	0.015 (0.009)	0.088*** (0.033)	0.010 (0.006)
Geschäftsvolumen abnehmend				
Produktivität	-0.105** (0.049)	-0.008 (0.011)		
Umsatz	0.091** (0.044)	0.004 (0.009)		
Ausl. Eigentum	-0.028 (0.082)	-0.019 (0.013)		
Mindestlohn	-0.02 (0.093)	0.000 (0.013)		
Mindestlohn, Anteil	-0.001 (0.282)	-0.031 (0.030)		
Personalprobleme	-0.057* (0.028)	-0.01 (0.005)		

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Beschäftigung	Anteil	Beschäftigung	Anteil
	(0.031)	(0.006)		
Vakanzen	-0.011	0.008	0.018	0.006
	(0.074)	(0.013)	(0.045)	(0.008)
Vakanzen, Anteil	0.105	-0.021	-0.106	-0.022
	(0.356)	(0.049)	(0.145)	(0.021)
Vakanzen, einfach Anteil	-0.719**	-0.148**	-0.209	-0.060
	(0.329)	(0.073)	(0.240)	(0.067)
Einfach Beschäftigte, Anteil	0.039	0.019	0.028	0.023
	(0.047)	(0.014)	(0.051)	(0.015)
Ausländer	0.026	-0.001	0.036	0.001
	(0.051)	(0.007)	(0.037)	(0.005)
Kürzlich migriert	0.226**	0.023*	0.247***	0.027*
	(0.009)	(0.014)	(0.082)	(0.016)
Integrationsmaßnahmen	0.242**	0.026	0.138***	0.019*
	(0.109)	(0.019)	(0.051)	(0.011)
Ausländer, Anteil	0.004	0.027	0.061	0.020
	(0.159)	(0.025)	(0.123)	(0.023)
Kürzlich migriert, Anteil	-0.883***	-0.097**	-1.122***	-0.170*
	(0.263)	(0.039)	(0.304)	(0.088)
Integrationsmaßnahmen, Anzahl	-0.014	-0.001		
	(0.010)	(0.001)		
Wirtschaftszweige	Ja	Ja	Ja	Ja
Betriebsgrößenklassen	Ja	Ja	Ja	Ja
Beobachtungen	443	430	639	614
R-Quadrat	0.35	0.28	0.32	0.30

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Klammern. Signifikanzlevel: \* 10-%, \*\* 5-%, \*\*\* 1-% Niveau. Quelle: IAB Betriebspanel 2016 bis 2017.

#### 4.4 Robustheitsanalyse

Um die Robustheit der in Kapitel 4.3 präsentierten Ergebnisse der multivariaten Analyse zu überprüfen, wurden Regressionen durchgeführt, die kurz beschrieben werden sollen. So wurde ein ungewichtetes lineares Modell geschätzt, das vergleichbare Ergebnisse wie in Tabelle 4.1 liefert. Darüber hinaus wurde ein Probit-Modell geschätzt. Dieses bestätigt die Ergebnisse in Spalte (1) der Tabelle 4.1. Insbesondere der Effekt des Anteils kürzlich migrierter Beschäftigter ist deutlich größer und negativ. Bezogen auf den Anteil der beschäftigten Geflüchteten (2) ergibt die nicht lineare Probit-Schätzung, dass der Effekt eines erwarteten zunehmenden Geschäftsvolumens, des Umsatzes, der Beschäftigung kürzlich migrierter Personen und das Vorhandensein von Integrationsmaßnahmen noch stärker (positiv) und signifikant ist. Letztlich wurden nur die Variablen mit den meisten zugrundeliegenden Beobachtungen berücksichtigt. Dies ergibt zwar eine geringere Erklärungskraft des Modells,

das nun auf fast 1.000 Beobachtungen basiert, hierdurch werden jedoch keine signifikanten Abweichungen zu den in diesem Bericht präsentierten Ergebnissen festgestellt. Somit sind die im vorliegenden Bericht präsentierten Ergebnisse als robust anzusehen.

## 5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der vorliegende Bericht analysiert die Beschäftigungssituation geflüchteter Personen in Baden-Württemberg mittels deskriptiver und multivariater Methoden anhand des IAB-Betriebspanels. Diese Ergebnisse wurde durch den Vergleich mit Erkenntnissen aus der jüngeren Fachliteratur in den aktuellen Forschungsstand und den Vergleich mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels für Deutschland eingebettet.

Die Analyse hat ergeben, dass in Baden-Württemberg rund 7 % der Betriebe mindestens eine geflüchtete Person beschäftigen und rund 13 % der Betriebe Kontakt zu Geflüchteten hatten. Diese Werte liegen über dem Bundesdurchschnitt und sind kongruent mit vergleichbaren Studien. Sowohl Kontakt als auch Beschäftigung nehmen prozentual gesehen mit Betriebsgröße zu. Bezogen auf die Wirtschaftszweige der befragten Betriebe lässt sich festhalten, dass die Betriebe in Baden-Württemberg, die prozentual am häufigsten angeben, geflüchtete Personen zu beschäftigen, dem Produzierenden Gewerbe zuzuordnen sind, am zweithäufigsten den Unternehmensnahen Dienstleistungen.

Der Großteil der Geflüchteten in Baden-Württemberg ist in einfachen Tätigkeiten beschäftigt (89 %), in hochqualifizierten Tätigkeiten sind geflüchtete Personen kaum beschäftigt (0,4 %). Geflüchtete in qualifizierten Tätigkeiten sind prozentual in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten sowie im Produzierenden Gewerbe am stärksten vertreten. Im Vergleich zu Deutschland sind in Baden-Württemberg etwas mehr geflüchtete Personen in einfachen und etwas weniger in (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt.

Die meisten Geflüchteten in Baden-Württemberg sind unbefristet beschäftigt (24 %), gefolgt von geringfügig Beschäftigten (19 %). Diese Anteile liegen über dem Bundesdurchschnitt (21 % bzw. 15 %). In Baden-Württemberg werden mehr Geflüchtete ausgebildet (16 %) als im Vergleich zu Deutschland insgesamt (11 %). In Praktika (19 %) und befristeten Arbeitsverhältnissen (18 %) hingegen sind weniger geflüchtete Personen im Vergleich zu Deutschland beschäftigt (23 % bzw. 24 %).

Die multivariate Analyse zeigt, dass sich Faktoren wie positive Erwartungshaltungen der Betriebe bezüglich der Personal- und Geschäftsentwicklung, die Beschäftigung kürzlich migrierter Personen und das Vorhandensein von Integrationsmaßnahmen positiv signifikant auf die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung von und den Anteil der beschäftigten Geflüchteten auswirken. Darüber hinaus wirkt sich ein höherer Umsatz positiv signifikant auf die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung geflüchteter Personen aus. Negativ signifikant wirkt hingegen der Anteil von Vakanzen in einfachen Tätigkeiten (im Vorjahr) und der Anteil kürzlich migrierter Beschäftigter.

## Literaturverzeichnis

- Adserà, Alícia, Mariola Pytliková (2015): The role of language in shaping international migration. *The Economic Journal* 125(586), F49-F81.
- Andersson Joonas, Pernilla, Alma Wennmo Lanninger, Marianne Sundström (2016): Reforming the integration of refugees: The Swedish Experience. IZA Discussion Paper 10307, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Bähr, S., Beste, J., Wenzig, C. (2017): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im SGB II, Hemmnisse abbauen und Potenziale nutzen, IAB-Kurzbericht 23/2017, Nürnberg.
- Battisti, Michele; Felbermayr, Gabriel; Poutvaara, Panu (2015): Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 68, Iss. 22, pp. 22-25.
- Bechmann, Sebastian; Tschersich, Nikolai; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Baier, Elisabeth (2017): Methoden- und Feldbericht zum IAB Betriebspanel \* Welle 24 (2016). (FDZ-Methodenreport, 11/2017 (de)), Nürnberg.
- Beste, Jonas; Trappmann, Mark (2016): Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. IAB-Kurzbericht Nr. 21.
- Boockmann, B., H. Hirschfeld, G. Klee, C. Knirsch, M. Lücke, H. Puhe, T. Scheu, J. Späth (2017): Wie kann eine gesamtwirtschaftlich erfolgreiche Integration der Flüchtlinge gelingen? Abschlussbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen.
- Bossler, Mario (2016): Recruiting abroad: an empirical analysis. *International Journal of Manpower* 37(4), 590-605.
- Bozorgmehr, Kayvan, Oliver Razum (2015): Effect of restricting access to health care on health expenditures among asylum-seekers and refugees: A quasi-experimental study in Germany, 1994-2013. *PLoS ONE* 10(7), e0131483.
- Brändle, Tobias (2017). Die Beschäftigung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden und Langzeitarbeitslosen in baden-württembergischen Betrieben. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Kurzbericht 05/2017, Tübingen.
- Brenzel, Hanna; Brücker, Herbert; Fendel, Tanja; Hauptmann, Andreas; Jaschke, Philipp; Kosyakova, Yuliya (2017): Zur Integration von Geflüchteten. (IAB-Stellungnahme, 06/2017), Nürnberg, 10 S.
- Brücker, H., Hauptmann, A., Sirries, S. und Vallizadeh, E. (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration, IAB Kurzbericht 24, Nürnberg.
- Brücker, H., N. Rother und J. Schupp (Hrsg.) (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse, IAB Forschungsbericht 14, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2016), Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration, Oktober, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2018): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration, Nürnberg, Juni 2018.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2017): Das Bundesamt in Zahlen 2016 Asyl, Migration und Integration.

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2016): Das Bundesamt in Zahlen 2015 Asyl, Migration und Integration.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2018): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Tabellen Diagramme Erläuterungen. Ausgabe: Mai 2018.
- Büschel, Ulrike, Volker Daumann, Martin Dietz, Elke Dony, Barbara Knapp, Karsten Strien (2015): Abschlussbericht Modellprojekt Early Intervention – Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen, Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung durch das IAB. IAB Forschungsbericht 10/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Cortes, Kalena E. (2004): Are refugees different from economic immigrants? Some empirical evidence on the heterogeneity of immigrant groups in the United States. *Review of Economics and Statistics* 86(2), 465-480.
- Falck, O., G. Felbermayr, A. Jacob-Puchalska und P. Poutvaara (2016): »Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen«, *ifo Schnelldienst* 69(4), 83-85.
- Flake, R., Jambo, S., Pierenkemper, S., Placke, B. und Werner, D. (2017): Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen: Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize, Studie, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), No. 1/2017, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, Köln.
- Gürtzgen, N., Kubis, A., Rebien, M. (2017): IAB-Stellenerhebung: Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an, *IAB-Kurzbericht*, 14, 1-8.
- Hatton, Timothy J. (2009): The rise and fall of asylum: What happened and why? *Economic Journal* 119 (535), F183-F213, 02.
- Hatton, Timothy J. (2016): 60 Million Refugees. Refugees, asylum seekers, and policy in OECD countries. *American Economic Review Papers and Proceedings* 106(5), 441-445.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2015): Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. *Aktuelle Berichte* 14/2015.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. *IAB-Kurzbericht* 15/2016.
- Jacob-Puchalska, A. (2017): Jedes fünfte Unternehmen hat bereits Geflüchtete beschäftigt, *ifo Schnelldienst*, ISSN 0018-974X, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 70, Iss. 12, pp. 84-86.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2017): Finding their Way. Labour market integration of refugees in Germany. OECD Publishing, Paris, March 2017.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2018): Unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/997c8750-en (Accessed on 08 June 2018)
- Regionaldirektion Baden-Württemberg (2018): Arbeitsmarkt im April: Auch Personen in der Grund-sicherung profitieren, *Pressemitteilung* Nr. 11 / 2018
- Rich, A. (2016), "Asylerstantragsteller in Deutschland im Jahr 2015: Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit", Kurzanalyse des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, No. 3, Nürnberg.
- Salikutluk, Z., Giesecke, J., Kroh, M. (2016): Refugees entered the labor market later than other migrants. *DIW Economic Bulletin* 34-35, 407-413.

- Schreyer, Franziska; Bauer, Angela; Kohn, Karl-Heinz P. (2015): Betriebliche Ausbildung von Geduldeten: Für den Arbeitsmarkt ein Gewinn, für die jungen Fluchtmigranten eine Chance, IAB-Kurzbericht, No. 1/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Schmidt, H.-J. (2018): Volljährige Asylantragsteller in Deutschland im Jahr 2017. Sozialstruktur, Schulbesuch und Berufstätigkeit im Herkunftsland, Ausgabe 03|2018 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- Sirries, S. und Vallizadeh, E. (2017): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Förderung ist notwendig und erfolversprechend, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 97, Iss. 9, pp. 676-678.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2018): Arbeitskreis »Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder« Berechnungsstand: Mai 2018 [http://www.ak-etr.de/index.php/id\\_166.html](http://www.ak-etr.de/index.php/id_166.html)
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt– Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg, Mai 2018
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2018c): Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt für Ausländer, Mai 2018.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Daten aus dem Gemeindeverzeichnis Bundesländer mit Hauptstädten nach Fläche und Bevölkerung auf Grundlage des ZENSUS 2011 und Bevölkerungsdichte. Gebietsstand: 31.12.2016. Erscheinungsmonat: Februar 2018.
- Statista (2018a): Arbeitslosenquote in Deutschland nach Bundesländern <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36651/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-nach-bundeslaendern/> (Stand: Mai 2018).
- Statista (2018b): Bevölkerung – Einwohnerzahl der Bundesländer in Deutschland <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/71085/umfrage/verteilung-der-einwohnerzahl-nach-bundeslaendern/> (Stand: 31.12.2016).
- <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36651/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-nach-bundeslaendern/> (Stand: Mai 2018).
- Van der Klaauw, Johannes (2009): Refugee Rights in Times of Mixed Migration: Evolving Status and Protection Issues. *Refugee Survey Quarterly* 28(4), 59-86.
- Visintin, Stefano, Kea Tijdens und Maarten van Klaveren (2015): Skill mismatch among migrant workers: evidence from a large multi-country dataset. *IZA Journal of Migration* 4:14, DOI 10.1186/s40176-015-0040-0.
- Wech, D. (2016): ifo Migrationsmonitor: Deutlich geringere Zahl neu ankommender Flüchtlinge – große Unterschiede beim Bildungsniveau, ifo Schnelldienst, 69(23), 64-69.
- Worbs, S., Bund, E. (2016): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen, BAMF-Kurzanalyse, Ausgabe 1|2016.

## Anhang

### Datengrundlage

Die diesem Bericht zugrundeliegenden quantitativen Analysen basieren auf dem IAB-Betriebspanel, einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mittels persönlich-mündlicher Interviews durchgeführt von Kantar Public Deutschland (ehemals TNS Infratest Sozialforschung). Die Befragung findet in Westdeutschland seit 1993 und in Ostdeutschland seit 1996 jährlich von Ende Juni bis Oktober statt und umfasst derzeit bundesweit etwa 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen. Diese werden per Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit ausgewählt, die rund zwei Millionen Betriebe enthält. Berücksichtigt werden hierbei alle Betriebsstätten in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni des Vorjahres.

Durch wiederholte Befragungen derselben Betriebe stellt das IAB-Betriebspanel einen umfangreichen Längsschnitt- bzw. Paneldatensatz dar. Einen großen Teil der Befragung stellen alljährliche Standardfragen dar. Zusätzlich werden in einzelnen Jahren der Befragung variierende Fragen nach aktuellen Themenschwerpunkten implementiert. So wurden die Betriebe im Jahr 2016 beispielsweise nach der Beschäftigung ausländischer und kürzlich migrierter Arbeitnehmender und 2017 explizit nach der Beschäftigung Geflüchteter gefragt.

Seit dem Jahr 2000 wird die Zahl der befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rd. 1.200 Betriebe aufgestockt, sodass seither repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind. Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen, um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln zu bieten.

Grundlage des vorliegenden Berichts bildet primär die Befragungswelle 2017, in der die Betriebe zur der Beschäftigung von Geflüchteten befragt wurden. Die relevanten Fragenformulierungen und die entsprechenden Antwortmöglichkeiten sind im Anhang aufgeführt. Zusätzlich werden Informationen aus der Befragung von 2016 herangezogen, in der die Betriebe nach der Beschäftigung ausländischer und kürzlich migrierter Personen befragt wurden (s. Brändle 2017).

Da die dem IAB-Betriebspanel zugrundeliegende Unternehmensstichprobe nach Betriebsgröße, Wirtschaftszweig und Bundesland disproportional geschichtet ist, sind große Betriebe und kleine Wirtschaftszweige in der Stichprobe überproportional vertreten. Diese Disproportionalitäten werden durch die Anwendung von gewichteten Hochrechnungen ausgeglichen, um repräsentative Ergebnisse zu erhalten (s. Bechmann et al. 2017).

Die Daten für Deutschland stammen von den auf dem IAB-Betriebspanel basierten Standardtabellen, die durch das Internetportal Kantar Public Deutschland zugänglich gemacht werden. In den Standardtabellen sind die Auswertungen nach Betriebsgrößen und ausgewählten Wirtschaftszweig differenziert angegeben. Eine detailliertere Übersicht der zugrundeliegenden Wirtschaftszweige mit den dazugehörigen Unterkategorien laut IAB-Betriebspanel-Fragebogen bietet die Tabelle 0.1.

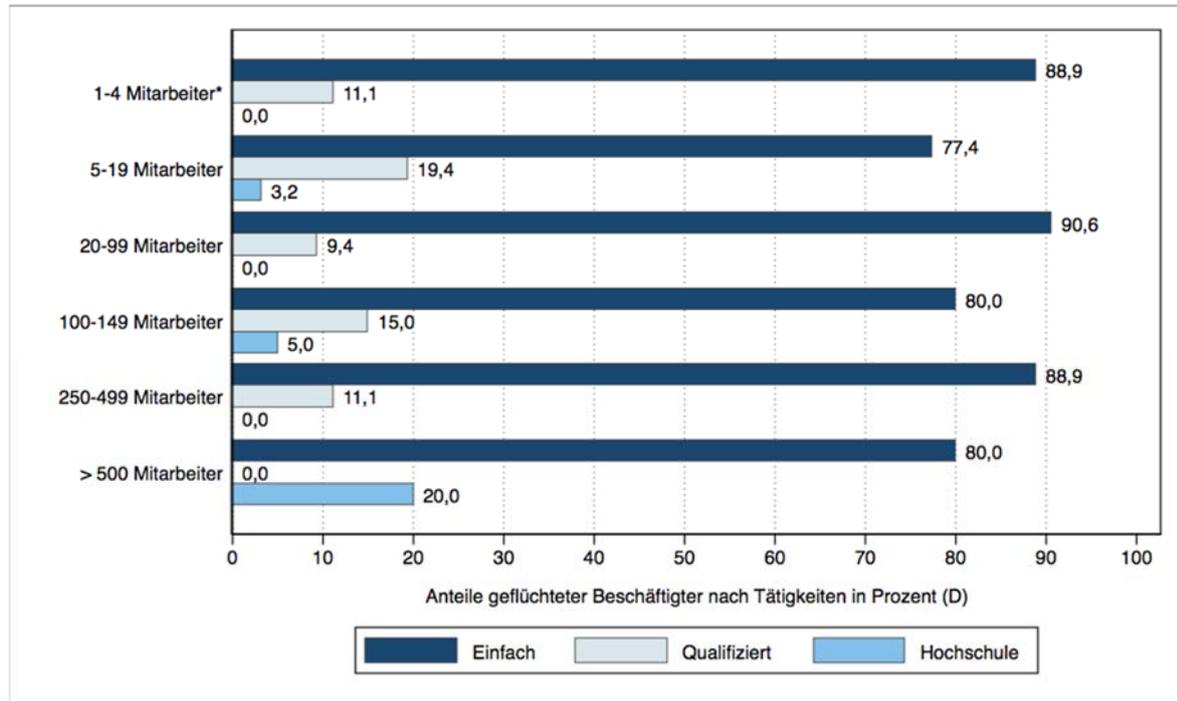
## Ergänzende Tabellen und Abbildungen

Tabelle 0.1 Wirtschaftszweiggliederung

<b>A. Wirtschaftszweiggliederung Standardtabellen</b>	<b>Wirtschaftszweig laut IAB Fragebogen 2017</b>
Verarbeitendes Gewerbe	Nahrungs- u. Genussmittel; Textil u. Bekleidung; Holzwaren, Papier, Druck; Chemische Industrie; Gummi u. Kunststoff; Glas, Keramik, Steine und Erde; Metallerzeugung u. -bearbeitung; Möbel u. sonstige Ware, Reparatur/Installation von Maschinen u. Ausrüstungen; Maschinenbau; Kraftwagen; Elektrotechnik; Metallerzeugnisse; datenverarbeitende, elektronische/optische Erzeugnisse
Baugewerbe	Hoch- u. Tiefbau; Bauinstallation
Handel und Kfz	Kraftfahrzeughandel u. -reparatur; Großhandel; Einzelhandel
Dienstleistungen	Unternehmensberatung; Forschung; Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung; Grundstückswesen; Vermietung; Werbung; Arbeitnehmerüberlassung; Reisegewerbe; Ingenieurbüros; Veterinärwesen; Verkehr; Verlagswesen, Telekommunikation u. Informationsdienstleistungen; Gesundheits- u. Sozialwesen Finanz- u. Versicherungsgewerbe; Gaststätten; Kunst, Unterhaltung, Sport; Reparatur von EDV u. Gebrauchsgütern; Erziehung u. Unterricht; andere DL
Öffentliche Verwaltung/Org.o.E.	Interessenvertretung; Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung
<b>B. Wirtschaftszweiggliederung des vorliegenden Berichts</b>	<b>Wirtschaftszweig laut IAB Fragebogen 2017</b>
Primärsektor	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei
Produzierendes ohne verarbeitendes Gewerbe	Bergbau u. Gewinnung von Steinen u. Erden, Energie- u. Wasserversorgung; Abwasser- u. Abfallentsorgung; Rückgewinnung, Hoch- u. Tiefbau; Bauinstallation
Verarbeitendes Gewerbe	Nahrungs- u. Genussmittel; Textil u. Bekleidung; Holzwaren, Papier, Druck; Chemische Industrie; Gummi u. Kunststoff; Glas, Keramik, Steine u. Erde; Metallerzeugung u. -bearbeitung; Möbel u. sonstige Ware, Reparatur/ Installation von Maschinen u. Ausrüstungen; Maschinenbau; Kraftwagen; Elektrotechnik; Metallerzeugnisse; datenverarbeitende, elektronische/optische Erzeugnisse
Unternehmensnahe Dienstleistungen	Verkehr- u. Lagerei, Verlagswesen, Telekommunikation u. Informationsdienstleistungen, Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen, Unternehmensberatung; Forschung; Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung; Grundstückswesen; Vermietung; Werbung; Arbeitnehmerüberlassung; Reisegewerbe; Ingenieurbüros; Veterinärwesen
Sonstige Dienstleistungen	Beherbergung u. Gastronomie, Erziehung u. Unterricht, Gesundheits- u. Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Reparatur von EDV u. Gebrauchsgütern, pers. DL, Interessenvertretungen; Öffentl. Verwaltung

Quelle: Eigene Darstellung.

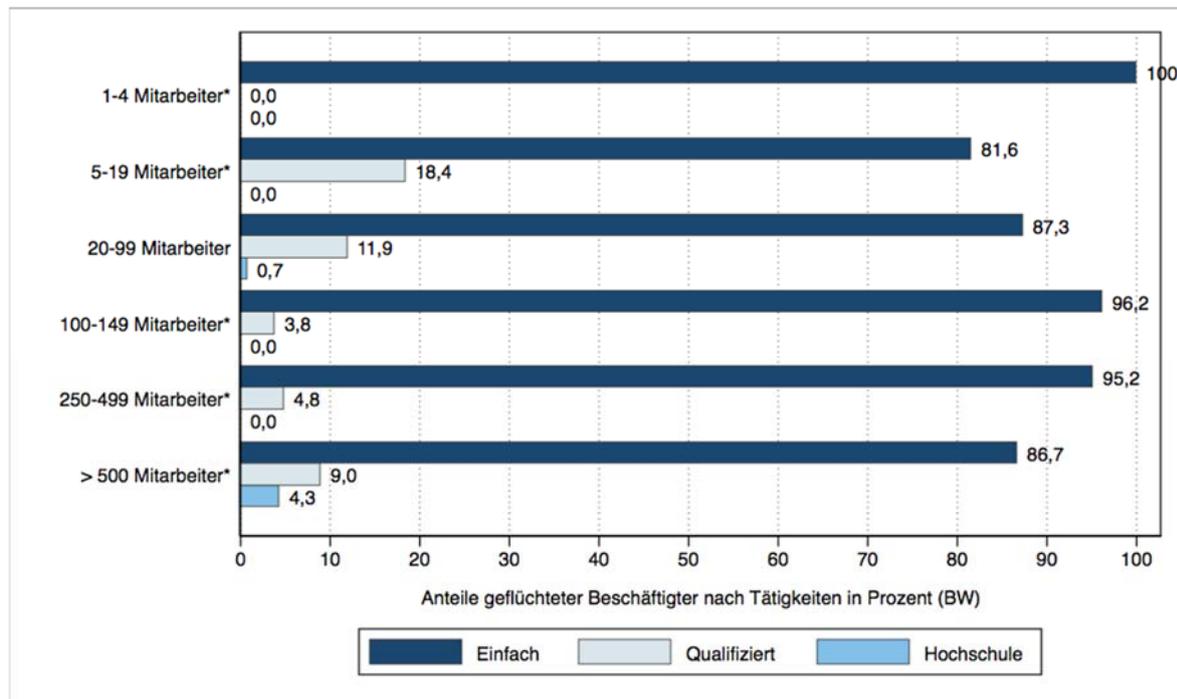
**Abbildung 0.1: Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Tätigkeit und Betriebsgröße in Deutschland**



Anmerkung: \* keine belastbare Angabe aufgrund zu geringer Fallzahl. Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Tätigkeit an allen geflüchteten Arbeitnehmenden nach Betriebsgröße.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Eigene Darstellung.

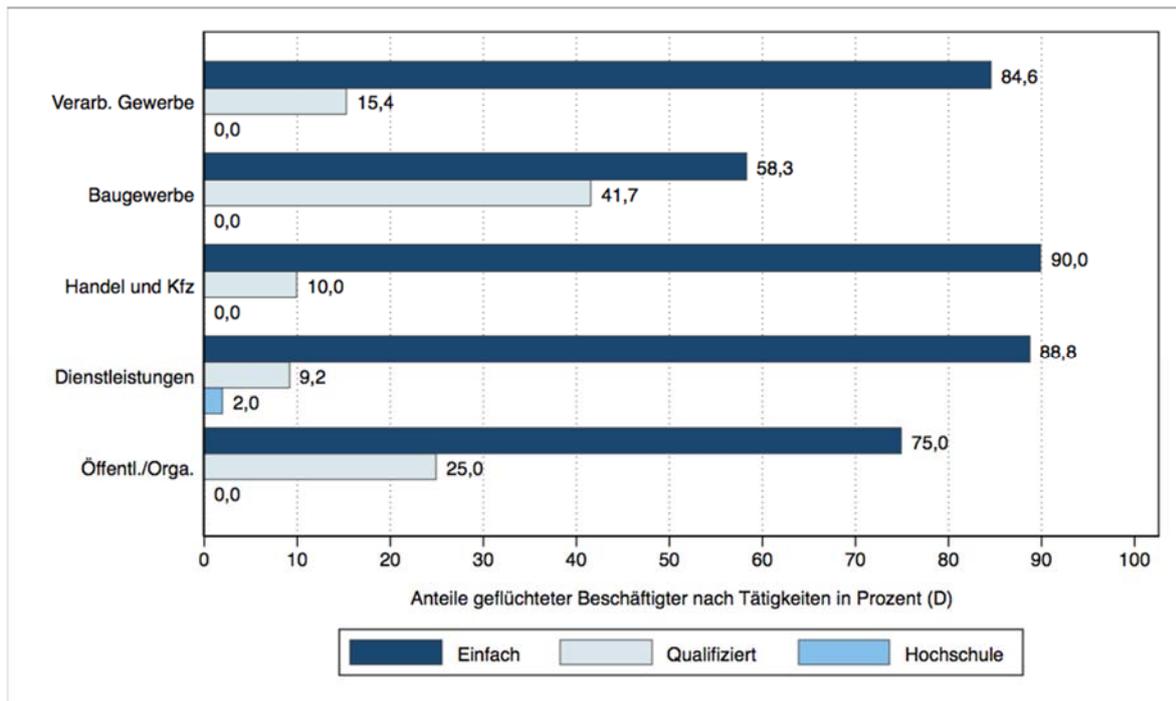
**Abbildung 0.2: Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Tätigkeit und Betriebsgröße in Baden-Württemberg**



Anmerkung: \* keine belastbare Angabe aufgrund zu geringer Fallzahl. Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Tätigkeit an allen geflüchteten Arbeitnehmenden nach Betriebsgröße.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Eigene Darstellung.

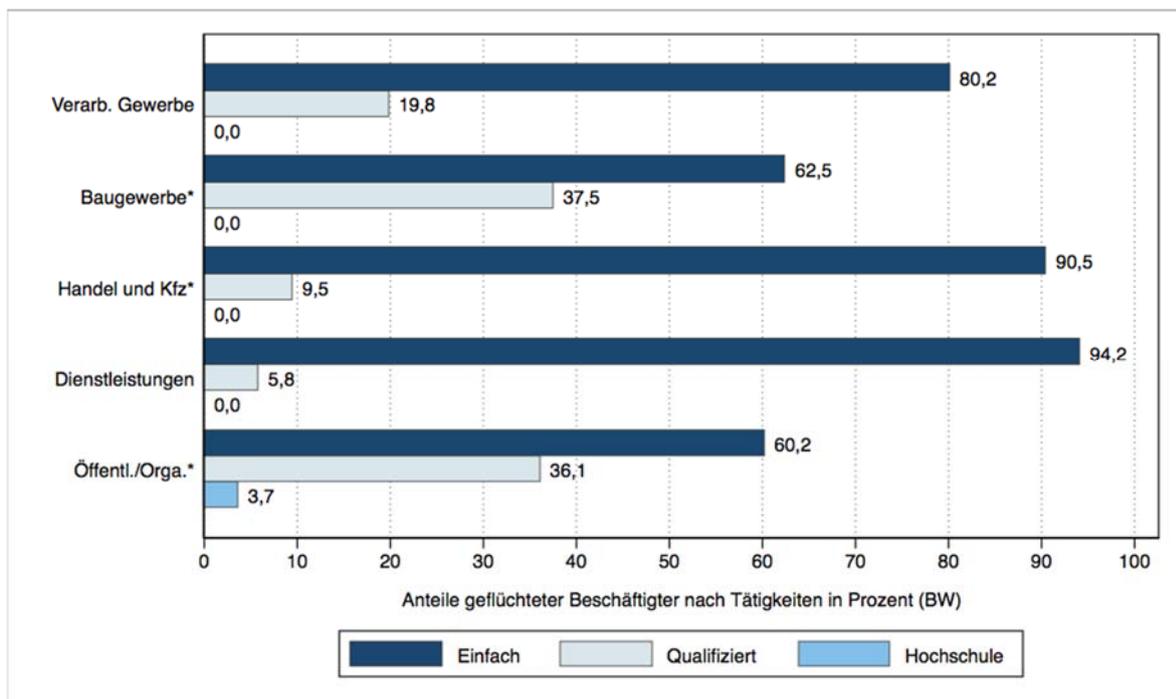
**Abbildung 0.3: Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Tätigkeit und Wirtschaftszweig in Deutschland**



Anmerkung: Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Tätigkeit an allen geflüchteten Arbeitnehmenden nach Wirtschaftszweig.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Eigene Darstellung.

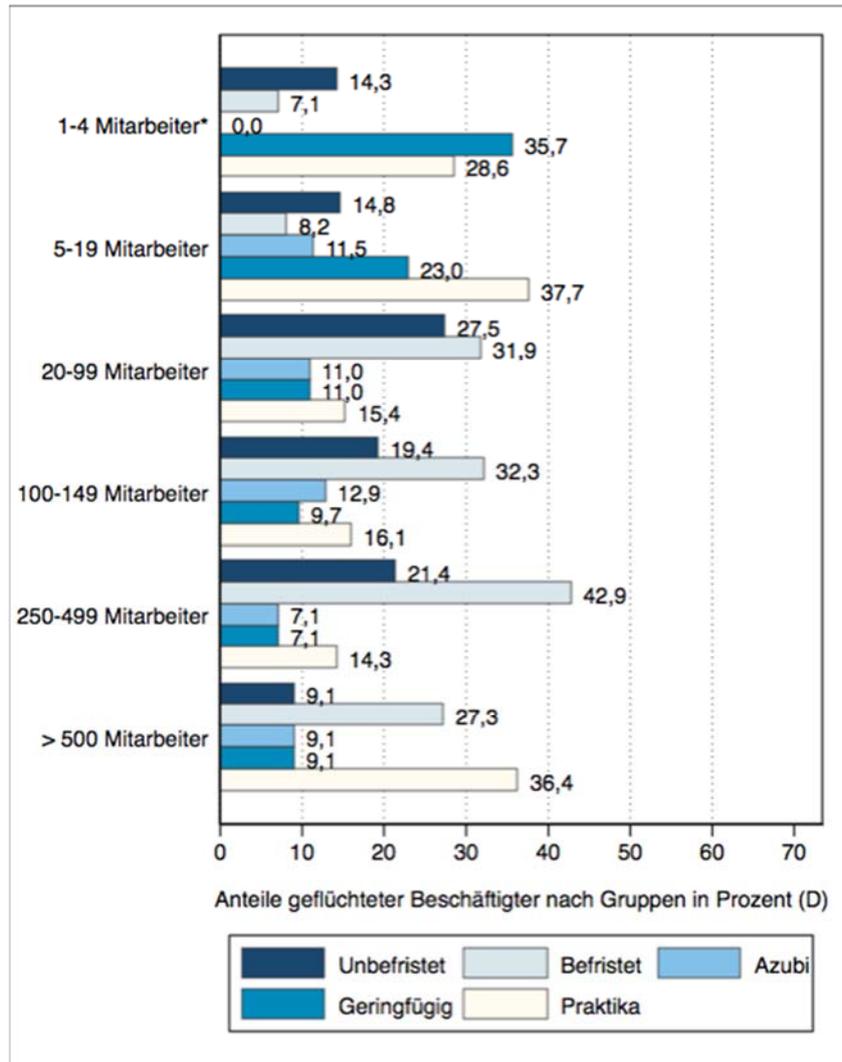
**Abbildung 0.4: Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Tätigkeit und Wirtschaftszweig in Baden-Württemberg**



Anmerkung: \* keine belastbare Angabe aufgrund zu geringer Fallzahl. Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Tätigkeit an allen geflüchteten Arbeitnehmenden nach Wirtschaftszweig.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Eigene Darstellung.

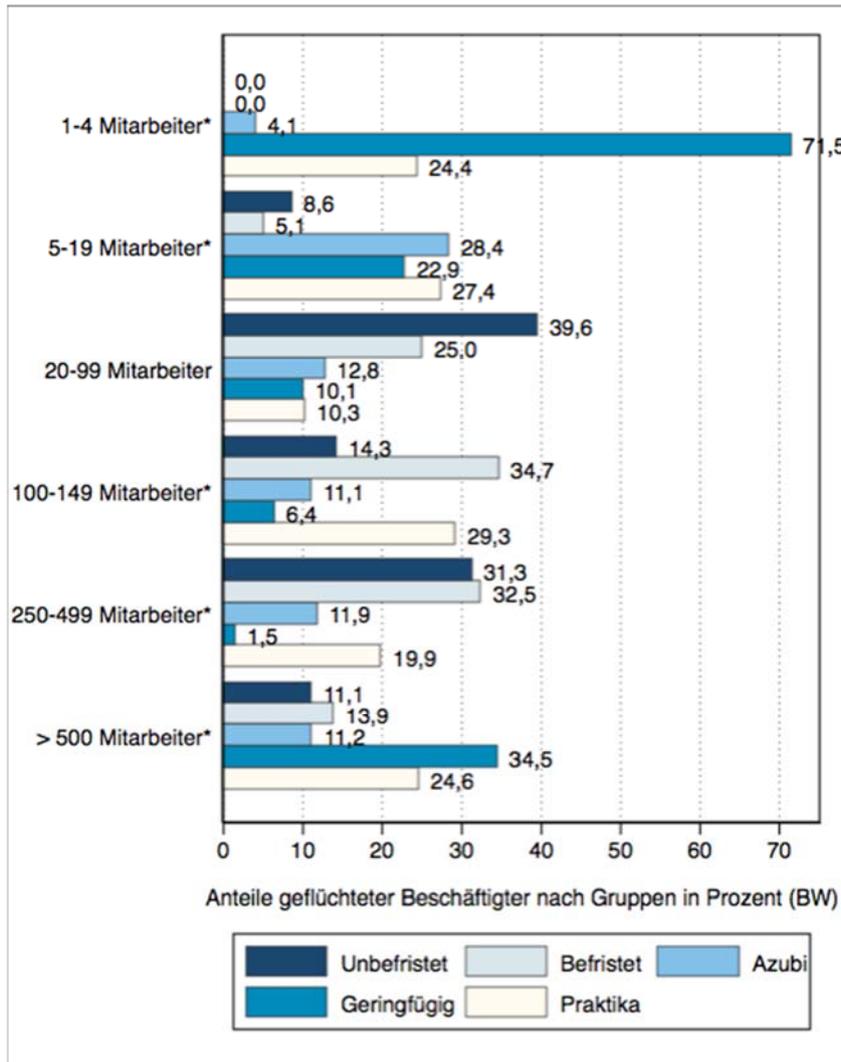
**Abbildung 0.5: Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Beschäftigungsgruppe und Betriebsgröße in Deutschland**



Anmerkung: \* keine belastbare Angabe aufgrund zu geringer Fallzahl. Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Beschäftigungsgruppe an allen geflüchteten Arbeitnehmenden nach Betriebsgröße. Kategorie „Sonstige“ zur verbesserten Übersicht ausgelassen, daher ergeben die Anteile nicht 100%.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Eigene Darstellung.

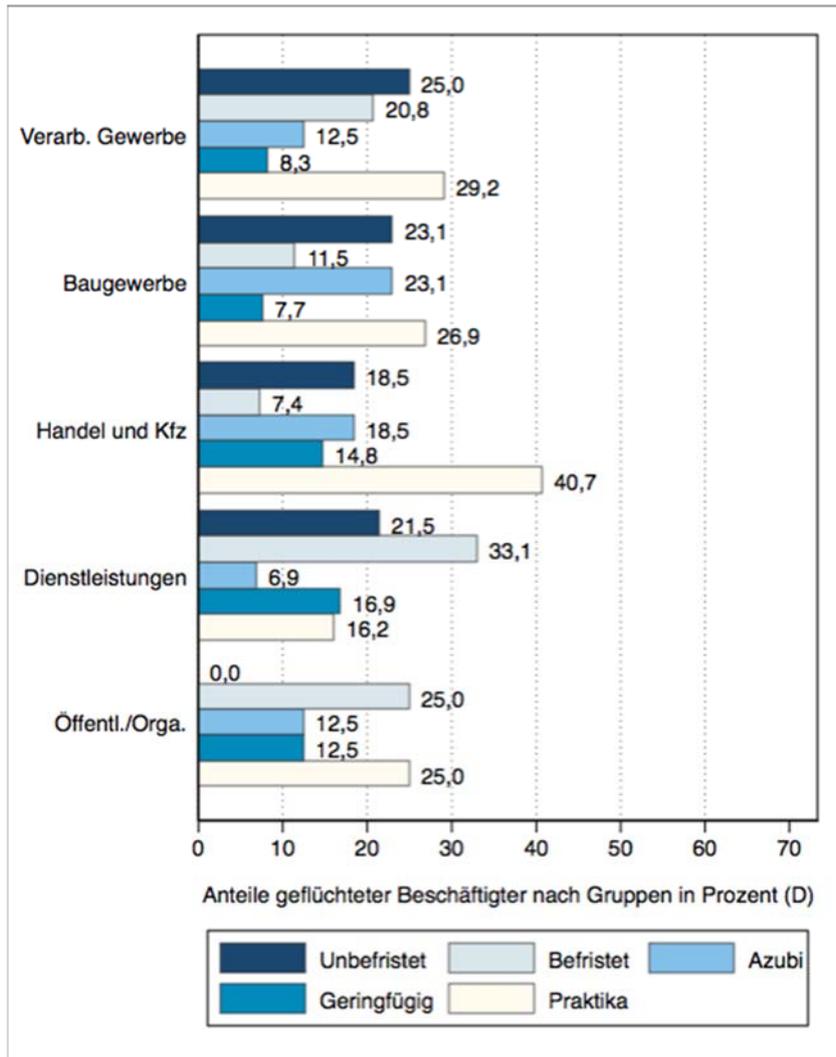
**Abbildung 0.6: Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Beschäftigungsgruppe und Betriebsgröße in Baden-Württemberg**



Anmerkung: \* keine belastbare Angabe aufgrund zu geringer Fallzahl. Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Beschäftigungsgruppe an allen geflüchteten Arbeitnehmenden nach Betriebsgröße. Kategorie „Sonstige“ zur verbesserten Übersicht ausgelassen, daher ergeben die Anteile nicht 100%.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Eigene Darstellung.

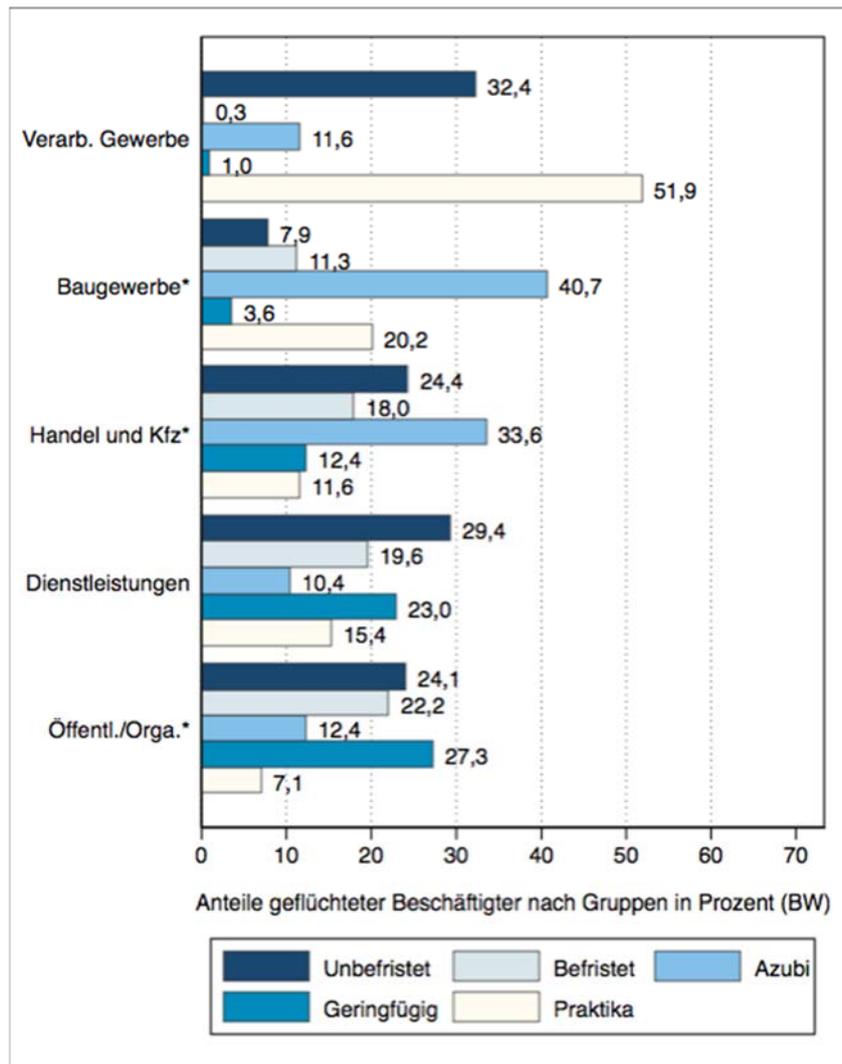
**Abbildung 0.7: Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Beschäftigungsgruppe und Wirtschaftszweig in Deutschland**



Anmerkung: \* keine belastbare Angabe aufgrund zu geringer Fallzahl. Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Beschäftigungsgruppe an allen geflüchteten Arbeitnehmenden nach Wirtschaftszweig. Kategorie „Sonstige“ zur verbesserten Übersicht ausgelassen, daher ergeben die Anteile nicht 100%.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Eigene Darstellung.

**Abbildung 0.8: Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Beschäftigungsgruppe und Wirtschaftszweig in Baden-Württemberg**



Anmerkung: \* keine belastbare Angabe aufgrund zu geringer Fallzahl. Anteile geflüchteter Arbeitnehmender nach Beschäftigungsgruppe an allen geflüchteten Arbeitnehmenden nach Wirtschaftszweig. Kategorie „Sonstige“ zur verbesserten Übersicht ausgelassen, daher ergeben die Anteile nicht 100%.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Eigene Darstellung.

**Tabelle 0.2 Beschreibung der in der multivariaten Analyse verwendeten Variablen**

<b>Variable</b>	<b>Beschreibung</b>
Personalentwicklung	Erwartung der Personalentwicklung 2016: abnehmend (Referenz), unklar, konstant, zunehmend
Personalprobleme	1, wenn 2016 Personalprobleme erwartet werden, sonst 0
Ertragslage	Ertragslage 2016: sehr gut (Referenz), gut, befriedigend, ausreichend, mangelhaft
Geschäftsvolumen	Erwartung bezüglich des künftigen Geschäftsvolumens 2017: abnehmend (Referenz), konstant, zunehmend
Produktivität	Umsatz pro Mitarbeiter 2017
Umsatz	Logarithmus des Umsatzes 2017
Ausl. Eigentum	1, wenn Betrieb in ausländischem Besitz, sonst 0
Mindestlohn	1, wenn Betrieb von Mindestlohn betroffen, sonst 0
Mindestlohn, Anteil	Anteil der vom Mindestlohn betroffenen an allen Stellen 2017
Vakanzen	1, wenn es offene Stellen 2016 gibt, sonst 0
Vakanzen, Anteil	Anteil offener an allen Stellen eines Betriebs 2016
Vakanzen, einfach Anteil	Anteil offener an allen Stellen einfacher Tätigkeiten 2016
Einfach Beschäftigte, Anteil	Anteil Beschäftigter in einfachen Tätigkeiten an allen Beschäftigten 2017
Ausländer	1, wenn Betrieb 2016 Ausländer beschäftigt, sonst 0
Ausländer, Anteil	Anteil ausländischer an allen Beschäftigten 2016
Kürzlich migriert	1, wenn Betrieb 2016 kürzlich migrierte Personen beschäftigt, sonst 0
Kürzlich migriert, Anteil	Anteil kürzlich migrierter an allen Beschäftigten eines 2016
Integrationsmaßnahmen	1, wenn Betrieb 2016 Integrationsmaßnahmen ausübt, sonst 0
Integrationsmaßn., Anzahl	Anzahl 2016 implementierter Integrationsmaßnahmen (max. 18)

Quelle: Eigene Darstellung.

**Tabelle 0.3** Statistiken der in der multivariaten Analyse verwendeten Variablen

Variable	Observationen	Durchschnitt	Std.-Abw.	Minimum	Maximum
Personalentwicklung abnehmend	1.197	0,05	0,21	0	1
Personalentwicklung konstant	1.197	0,63	0,48	0	1
Personalentwicklung zunehmend	1.197	0,24	0,43	0	1
Personalentwicklung unklar	1.197	0,09	0,28	0	1
Personalprobleme	1.200	0,48	0,50	0	1
Ertragslage sehr gut	1.189	0,09	0,29	0	1
Ertragslage gut	1.189	0,44	0,50	0	1
Ertragslage befriedigend	1.189	0,23	0,42	0	1
Ertragslage ausreichend	1.189	0,08	0,28	0	1
Ertragslage mangelhaft	1,189	0,03	0,18	0	1
Ertragslage ungenügend	1.189	0,11	0,32	0	1
Geschäftsvolumen abnehmend	1.032	0,08	0,27	0	1
Geschäftsvolumen konstant	1.032	0,55	0,50	0	1
Geschäftsvolumen zunehmend	1.032	0,37	0,48	0	1
Umsatz (log)	778	14,42	2,24	9,47	21,65
Ausländisches Eigentum	1.186	0,06	0,24	0	1
Mindestlohn	1.196	0,06	0,23	0	1
Mindestlohn, Anteil	1.190	0,01	0,06	0	0,90
Vakanzen	850	0,36	0,48	0	1
Vakanzen, Anteil	849	0,04	0,09	0	1
Vakanzen, einfach Anteil	849	0,01	0,05	0	0,67
Einfach Beschäftigte, Anteil	1.186	0,29	0,33	0	1
Ausländer	848	0,55	0,50	0	1
Ausländer, Anteil	839	0,12	0,21	0	1
Kürzlich migriert	738	0,18	0,39	0	1
Kürzlich migriert, Anteil	836	0,01	0,07	0	0,99
Integrationsmaßnahmen	846	0,25	0,44	0	1
Integrationsmaßnahmen, Anzahl	1.200	1,06	2,80	0	18

Quelle: IAB-Betriebspanel 2016 – 2017, eigene Berechnungen.

## Fragentexte laut IAB-Betriebspanel (25. Welle, 2017)

**Frage 47** „Hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle geflüchteten Personen, die im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten oder haben sich geflüchtete Personen selbst darum bemüht, sei es direkt oder über Dritte?“

Antwortmöglichkeiten: Ja Nein

**Frage 48a** „Beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle aktuell eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen oder haben Sie diese zumindest zeitweise beschäftigt?“

Antwortmöglichkeiten: Ja Nein

**Frage 48b** „Wie viele sind oder waren das insgesamt?“

**Frage 48c** „Wie verteilen sich diese Personen auf die folgenden Beschäftigtengruppen?“

- Unbefristet sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne geringfügig Beschäftigte)
- Befristet sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte)
- Auszubildende
- Geringfügig Beschäftigte (450-€ Kräfte, kurzfristig Beschäftigte)
- Praktikanten/innen oder Beschäftigte in der Einstiegsqualifizierung
- Sonstiges

**Frage 48d** „Und wie viele dieser Personen (ohne Auszubildende, Praktikanten und Beschäftigte in der Einstiegsqualifizierung) sind oder waren ...“

- Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern?
- Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten,
  - die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern?
  - die einen Hochschulabschluss erfordern?