

Die Beschäftigung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden und Langzeitarbeitslosen in baden-württembergischen Betrieben

**Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels
2000 - 2016**

Tobias Brändle



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

an der Universität Tübingen

Die Beschäftigung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden und Langzeitarbeitslosen in baden- württembergischen Betrieben

Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels 2000 - 2016¹

Tobias Brändle²

¹ Dieser Bericht ist Ergebnis einer Studie, 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 2000 - 2016. Der Datenzugang erfolgte direkt über das IAW. Für Die Beantwortung von Fragen und Hilfestellungen bei der Aufbereitung der Daten sei dem Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ am IAB) gedankt. Für exzellente Unterstützung bei der Erstellung des Berichts dankt der Autor Philipp Kugler, Verena Lutz, Miriam Morlock und Tobias Scheu. Für Kommentare und Anmerkungen danke ich Silke Hamann, Birgit Ullrich und Rüdiger Wapler.

² Verantwortlicher Autor: Dr. Tobias Brändle; Ob dem Himmelreich 1, 72070 Tübingen; Tel. +49 7071 9896-16; tobias.braendle@iaw.edu.

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Literatur	4
2.1	Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen.....	4
2.2	Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden.....	6
2.3	Integration von Geflüchteten	8
	Stand der Flüchtlingsmigration nach Deutschland und Baden-Württemberg.....	8
	Fluchtgründe nach Deutschland.....	9
	Hindernisse der Arbeitsmarkintegration von Geflüchteten.....	10
	Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt	11
	Fazit	13
3	Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden und Langzeitarbeitslosen.....	14
3.1	Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden.....	14
	Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden insgesamt.....	14
	Ausländische Beschäftigte nach Qualifikationsniveau	16
3.2	Integration von ausländischen Beschäftigten	19
3.3	Beschäftigungschancen für Langzeitarbeitslose	24
	Voraussetzungen für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen	24
3.4	Korrelation zwischen ausländischen Arbeitnehmenden und der Einstellung von Langzeitarbeitslosen	27
4	Betriebliche Determinanten der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und ausländischen Arbeitnehmenden.....	29
4.1	Methodische Vorüberlegungen.....	29
4.2	Determinanten der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden.....	30
4.3	Determinanten der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen.....	36
5	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	41
	Literaturverzeichnis.....	43
	Anhang A: Datenbasis und Tabellen.....	47
A.1	Zur Datenbasis - Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	47
A.2	Tabellenanhang	51

1 Einleitung

Die Arbeitslosenquote in Deutschland ist in den letzten Jahren stark gesunken. International vergleichbare Zahlen gehen von einem Rückgang von 11,2 % auf 4,5 % innerhalb eines Jahrzehnts aus (Rinne und Zimmermann, 2012), aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zufolge liegt die Arbeitslosigkeit im Oktober 2017 bei 5,4 % in Deutschland bzw. bei 3,3 % in Baden-Württemberg.³ Es zeigt sich jedoch immer mehr, dass Langzeitarbeitslose, gering Qualifizierte und bestimmte benachteiligte Personengruppen wenig oder sogar gar nicht vom diesem Rückgang profitieren. So ist beispielsweise deutschlandweit die Anzahl der Langzeitarbeitslosen fast konstant geblieben bzw. ihr Anteil an allen Arbeitslosen sogar gestiegen.⁴ Weiterhin zeigt sich, dass immer mehr Langzeitarbeitslose die Arbeitslosigkeit nicht in Richtung Beschäftigung, sondern Richtung Nicht-Erwerbsbevölkerung verlassen (Spermann, 2015). Häufig verfügen diese Personen nur über eine unzureichende (Berufs-)Bildung, so dass hauptsächlich einfache Tätigkeiten für sie in Betracht kommen, von denen es aber immer weniger gibt. Gleichzeitig haben viele Betriebe Vorbehalte Personen einzustellen, die lange nicht mehr in Arbeit waren und schwerwiegende Vermittlungshemmnisse aufweisen.

Bestimmte Personengruppen sind stärker von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit betroffen als andere. Hierzu zählen insbesondere Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Deren Zahl wird sich wahrscheinlich wegen des seit 2015 verstärkten Zuzugs von Personen aufgrund von militärischen Konflikten in ihren Heimatländern noch erhöhen. Zwar verfügen Geflüchtete teilweise über eine gute formale Schul- oder Ausbildung, jedoch sind unter ihnen jene ohne Abschluss weit überproportional vertreten⁵. Zudem ist ihnen der Arbeitsmarktzugang in Deutschland insbesondere aufgrund von Sprachproblemen und kulturellen Differenzen sowie nicht zuletzt aufgrund von Diskriminierung oftmals erschwert. Es erscheint daher plausibel, dass diese beiden Personengruppen (Langzeitarbeitslose und Geflüchtete) auf dem Arbeitsmarkt um die abnehmende Anzahl von Stellen mit einfachem Tätigkeitsprofil (z.B. Helferstellen) konkurrieren.

In der Welle 2016 des IAB-Betriebspanels bildet das Thema „Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und ausländischen Arbeitnehmenden“ einen der Schwerpunkte der Befragung. Die dazu gemachten Angaben liefern eine gute Datengrundlage für quantitative Analysen bezüglich der betrieblichen Einstellungspraxis gegenüber diesen Personengruppen in baden-württembergischen Betrieben. Insbesondere ist bei der Analyse eine Differenzierung nach der Art der Betriebe und nach der Art der Beschäftigungsmöglichkeiten (Qualifikationsniveaus) möglich. Im Rahmen des Berichts soll untersucht werden, welche Schwerpunkte hierbei unterschieden nach Branchen, Betriebsgrößenklassen, Beschäftigtenstrukturen und sonstigen betrieblichen Merkmalen festzustellen sind, in welchen Bereichen also eher oder besonders viele ausländische Arbeitnehmenden, Geflüchtete oder Langzeitarbeitslose beschäftigt werden bzw. eingestellt werden könnten.

Infolge der Aufstockung des IAB-Betriebspanels durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg lassen sich für Baden-Württemberg repräsentative Auswertungen bezüglich der Strategien der

³ Quelle: Statistik der BA <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur-Nav.html>.

⁴ Für Baden-Württemberg gilt dies nur eingeschränkt. Hier ist die Anzahl der Langzeitarbeitslosen ebenfalls gesunken (Quelle: Statistik der BA).

⁵ Genauer gesagt sind Geflüchtete bei schulischer und beruflicher Ausbildung an beiden Enden der Qualifikationsskala überrepräsentiert, siehe auch Bähr et al. (2017).

Betriebe bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen und Geflüchteten vornehmen. Ergänzend werden auf Basis der vorliegenden sogenannten „Standardtabellen“, die auf dem Internetportal von Kantar Public öffentlich verfügbar sind, die baden-württembergischen Angaben mit den jeweiligen Angaben für Deutschland verglichen. Die Ergebnisse der laufenden Forschungen des IAB zur Thematik werden dabei ebenfalls berücksichtigt.

Die deskriptiven Auswertungen werden zunächst durch eine entsprechende Literaturanalyse eingeleitet. Zu nennen sind hierbei Ergebnisse aus Evaluationen von verschiedenen großen Arbeitsmarktprogrammen, die das IAW in den letzten Jahren durchgeführt hat. Diese Programme richteten sich in erster Linie an Langzeitarbeitslose (beispielsweise Modellprojekt Bürgerarbeit, Perspektive 50plus). Die Studien ermöglichen einen Vergleich der individuellen Perspektive der Langzeitarbeitslosen oder der Perspektive der Jobcenter, mit der Sicht der Betriebe, die in dieser Untersuchung im Vordergrund steht. Auch das Thema der Integration von Geflüchteten hat das IAW in einer Studie zusammen mit anderen Forschungsinstitutionen behandelt. Bei diesen Projekten ging es insbesondere um die Integration in Arbeit, wobei ein Schwerpunkt auf der Befragung in Betrieben lag. Die Ergebnisse helfen vor allem bei der Hypothesengenerierung, welche betrieblichen Eigenschaften für eine Integration von Geflüchteten eher förderlich oder hinderlich sind. Aufgrund unserer bisherigen Forschungserkenntnisse zum Thema geben wir eine vorsichtige Einschätzung darüber ab, ob und inwieweit Langzeitarbeitslose und ausländische Arbeitnehmende in Konkurrenz zueinander stehen.

Neben rein deskriptiven Auswertungen können mit Hilfe dieser Datenbasis auch erklärende Analysen durchgeführt werden. Aus der Literatur gibt es eine Reihe von Hypothesen dazu, welche Betriebe insbesondere Langzeitarbeitslose und ausländische Arbeitnehmende einstellen. Eine Auswahl dieser Hypothesen gilt es mit Hilfe von Regressionsanalysen zu testen. Beispielsweise wird behauptet, dass gemeinnützige Betriebe aufgrund ihrer sozialen Einstellung häufiger Langzeitarbeitslose einstellen als andere Betriebe. Daneben wird in der Literatur ein positiver Zusammenhang zwischen dem Einsatz von ausländischen Arbeitskräften und der Exporttätigkeit unterstellt.

Der weitere Bericht gliedert sich wie folgt: In Kapitel 2 wird der Stand der Literatur zum Thema Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und ausländischen Arbeitnehmenden dargestellt. Es folgen deskriptive Auswertungen der Angaben der Betriebe in Kapitel 3. In Kapitel 4 werden multivariate Auswertungen durchgeführt, welche den Einfluss verschiedener betrieblicher Determinanten auf die Beschäftigung dieser Personengruppen untersuchen. Es folgen eine Schlussbetrachtung und eine Diskussion der Ergebnisse in Kapitel 5.

2 Literatur

2.1 Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen

Beim Vergleich der Arbeitsmarktlage unter den Industrieländern ist die Entwicklung der letzten Jahre in Deutschland eine Erfolgsgeschichte. Trotz der Finanzkrise gegen Ende des Jahres 2008 ist die Arbeitslosenquote von 11,2 % auf 4,5 % der Erwerbsbevölkerung gesunken (Rinne und Zimmermann 2012). Gleichzeitig blieb die Langzeitarbeitslosigkeit in diesem Zeitraum jedoch nahezu stabil und die Integrationsraten der Langzeitarbeitslosen wurden im letzten Jahrzehnt nicht verbessert (vgl. Spermann 2015). Diese Befunde gelten eingeschränkt auch für Baden-Württemberg, wobei die generelle Arbeitsmarktsituation als besser einzuschätzen ist als im Rest der Bundesrepublik. Anscheinend gibt es jedoch auch im Land viele Personen, die nicht in der Lage sind, am regulären Arbeitsmarkt teilzu-

nehmen – auch unter soliden wirtschaftlichen Bedingungen und angesichts vieler offener Stellen, die besetzt werden könnten. Während dieses Problem zunächst auf den deutschen Kontext beschränkt zu sein scheint, können ähnliche Situationen in allen Industrieländern auftreten, in denen immer mehr Mitarbeiter Schwierigkeiten haben, den steigenden Qualifikationsanforderungen wissensbasierter Volkswirtschaften gerecht zu werden.⁶

Zusammen mit der Ankunft von mehr als einer Million Geflüchteten hat dies die Diskussion über mögliche aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (active labour market policies, ALMPs) für Personen, die offenbar wenig oder gar keine Chance haben, sofort eine regelmäßige Beschäftigung zu finden, neu belebt. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Zielgruppe wieder an regelmäßige Arbeitsaktivitäten zu gewöhnen und ihre grundlegenden Fähigkeiten zu verbessern, die notwendig sind, um auf dem regulären Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Einen Überblick über die Verwendung von ALMPs in Europa gibt Martin (2015). Es zeigt sich dabei, dass unterschiedliche Typen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen jeweils andere Wirkungen auf verschiedene Personengruppen haben. Beispielsweise sind Trainings- und Aktivierungsmaßnahmen sehr wirksam, die Effektivität nimmt mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit allerdings ab (Boockmann und Brändle 2015, Brändle et al. 2015).

Für eine lange Zeit wurden Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) oder so genannte öffentliche Beschäftigungsprogramme als politisches Instrument eingesetzt. Obwohl ABM in fast allen Ländern Teil der ALMP-Toolbox waren, waren sie in Zeiten hoher struktureller Arbeitslosigkeit oder wirtschaftlicher Transformation besonders stark gefragt, um einen zweiten, öffentlichen Arbeitsmarkt aufzubauen. Entsprechend konzentriert sich eine große Anzahl von Studien auf die neuen Bundesländer in der Zeit nach der deutschen Wiedervereinigung. Frühere Evaluierungen deuteten schon darauf hin, dass ABM die Beschäftigungschancen der Teilnehmenden sogar verschlechtern (für Metaanalysen siehe Card et al. 2010, Kluge 2010).⁷ Auf der Grundlage eines administrativen Datensatzes analysierten zum Beispiel Lechner und Wunsch (2009) verschiedene ABM in Ostdeutschland und fanden negative Effekte für alle Programme, womit sie zu den gleichen Ergebnissen wie Kraus et al. (2004) kamen.⁸ Auch in der Schweiz haben ABM gegen Ende der 1990er Jahre zunehmend an Bedeutung gewonnen, als die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik durch eine außergewöhnlich lange wirtschaftliche Stagnation und steigende Arbeitslosigkeit erschüttert wurde. Gerfin und Lechner (2002) nutzten Verwaltungsdaten und lieferten empirische Hinweise für eine Vielzahl unterschiedlicher ALMPs in der Schweiz. Während die Gesamtergebnisse sehr gemischt sind, zeigen insbesondere ABM einen konsistent negativen Einfluss auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit. Im Gegensatz zum deutschen und schweizerischen Fall haben ALMPs in Schweden eine wesentlich bedeutendere Rolle gespielt, unabhängig von den tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnissen (für eine vergleichende Bewertung verschiedener Programme siehe Frölich et al. 2004 oder Carling und Richardson 2004).

⁶ Zur Entwicklung der langfristigen Arbeitslosenrate in den OECD-Ländern, siehe <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm>.

⁷ Card et al. (2015) bieten eine weitere Metaanalyse mit bis zu 76 Schätzungen von Beschäftigungsprogrammen an und finden kurz- und mittelfristig negative und keine oder höchstens schwach positive Langzeit-Effekte.

⁸ Weitere Studien, die sowohl Ost- als auch Westdeutschland abdecken, wurden von Caliendo et al. (2004, 2005 und 2008) sowie Hujer und Thomsen (2010) durchgeführt und finden allesamt negative Auswirkungen auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit. Diese mikroökonomischen Studien werden durch eine makroökonomische Bewertung von Hujer und Zeiss (2005) ergänzt.

Die wichtigste Arbeit, um die Wirkung von verschiedenen ALMPs in Schweden abzuschätzen, wurde von Sianesi (2008) durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen erneut negative Beschäftigungseffekte.

Während die kausalen Mechanismen, die diesen Befund auslösen, nicht direkt beobachtbar sind, könnten zwei Aspekte für die negativen Effekte von Bedeutung sein. Zum einen zeigen ABM starke Lock-In-Effekte: Die Teilnehmenden reduzieren ihre Suchbemühungen, eine reguläre Beschäftigung zu finden, während sie in der Maßnahme sind. Dies verringert die Integrationsraten vor allem für Personen mit sonst relativ guten Jobchancen. Entsprechend finden sich geringere negative Effekte für Personen mit weniger günstigen Beschäftigungsverläufen (z. B. langer Arbeitslosigkeitsdauer) (Hujer und Thomsen 2010). Zum anderen müssen die in ABM geschaffenen Arbeitsplätze von öffentlichem Nutzen sein und dürfen keine reguläre Beschäftigung ersetzen. Während die Notwendigkeit dieser Einschränkung aus ökonomischer Sicht offensichtlich ist, bedeutet dies zugleich aber auch, dass die in ABM angebotenen Arbeitsplätze durch eine geringe Produktivität und geringe Qualifikationsintensität gekennzeichnet sind und die Teilnehmenden daher kaum zusätzliche Fähigkeiten erlangen können.

Das Fehlen von alternativen erfolgreichen Politikoptionen hat die Diskussion darüber erneut eingeleitet, ob ABM zumindest bestimmten Gruppen arbeitsloser Personen helfen könnten, z.B. jenen mit den geringsten Beschäftigungschancen. Die jüngste Evaluation eines solchen Arbeitsmarktprogramms, das Modellprojekt Bürgerarbeit, wurde vom IAW und ISG durchgeführt (vgl. Boockmann et al. 2015). Dabei wurden die Beschäftigungseffekte einer innovativen öffentlichen Beschäftigungsmaßnahme mit rund 34.000 Teilnehmenden und einem Gesamtbudget von einer Milliarde Euro und damit einer der größten ALMP in Deutschland analysiert. Das Programm versucht, zwei der oben erläuterten Mängel zu beheben. Erstens werden die potenziellen Teilnehmenden nicht direkt in die ABM vermittelt, sondern müssen eine intensivere Beratungsphase durchlaufen, die sechs Monate dauert. Nur wenn sie während dieser Zeit keinen Job finden können, dürfen sie sich für die Bürgerarbeitsplätze bewerben. Dieser spezielle Auswahlmechanismus zielt darauf ab, den Zugang zum Programm auf Personen einzugrenzen, die kaum Chancen haben, überhaupt eine Beschäftigung zu finden. Zweitens werden nur Teilzeitarbeitsplätze angeboten, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, auf dem regulären Arbeitsmarkt nach Arbeitsplätzen zu suchen. Die ABM werden zudem von einem obligatorischen, individualisierten Coaching begleitet, das persönliche Probleme sowie fehlende Fähigkeiten der Teilnehmenden thematisiert und somit dazu beiträgt, das Problem zu überwinden, dass ABM allein die Teilnehmenden nicht auf ein Qualifikationsniveau heben können, das auf dem regulären Arbeitsmarkt benötigt wird. Es zeigt sich jedoch, dass auch dieses Programm große negative Beschäftigungseffekte erzeugt.

2.2 Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden

Um einen aktuellen Überblick über die Situation von Ausländern und Ausländerinnen am Arbeitsmarkt in Deutschland zu bekommen, werden Statistiken der Bundesagentur für Arbeit verwendet. Anschließend werden Ergebnisse aus der aktuellen Literatur darüber, welchen Einfluss ausländische Arbeitnehmende auf die betriebliche Entwicklung und das Verhalten von Firmen haben, zusammengefasst. Einen historischen Überblick über die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden in Deutschland liefert Herbert (1986).

In Deutschland lag der Anteil der Ausländer an allen Beschäftigten im Januar 2017 bei 10 % (Bundesagentur für Arbeit, 2017). Die Arbeitslosenquote unter Ausländern war im Januar 2017 mit 15,3 %

erheblich höher als die Arbeitslosenquote unter den Deutschen, die bei 5,2 % lag. Auch die Beschäftigungsquote der Ausländer ist mit rund 42 % geringer als die der Deutschen, die bei 59 % liegt.

Ein Großteil der Literatur deutet daraufhin, dass Firmen, speziell international agierende, von der Anstellung ausländischer Arbeitnehmer profitieren können. Durch das Einbringen von Wissen über ihr Ursprungsland, das Beherrschen der Sprache und der Minderung von Vertrauensproblemen könnte die Anstellung von ausländischen Arbeitnehmern Transaktionskosten verringern und Handelsströme stärken (Gould 1994). Die neuere empirische Handelsliteratur identifiziert Sprachunterschiede als eine der nicht-tarifären Handelsbarrieren (Anderson und van Wincoop, 2004). Dabei zeigen schon Bernard und Jensen (2004) sowie weitere andere mikro-empirische Studien, dass diese Kosten bei den Firmen unterschiedlich ausfallen. Die Exportwahrscheinlichkeit kann damit durch bestimmte Firmeneigenschaften wie Betriebsgröße, Branche, Beschäftigungs- oder Eigentümerstruktur erklärt werden. In einer aktuellen Studie untersuchen Andrews et al. (2017), ob die Präsenz ausländischer Arbeitnehmender die Exportwahrscheinlichkeit in deutschen Betrieben erhöht, indem sie helfen, Handelskosten durch Minderung der Sprach-, Kultur- und Informationsdefizite zu reduzieren. Die Autoren zeigen mit Hilfe von Daten des IAB-Betriebspanels (LIAB), dass die Exportwahrscheinlichkeit positiv mit dem Anteil an ausländischen Arbeitnehmenden korreliert ist.⁹ Ähnliche Effekte hatte schon Hiller (2013) für Dänemark gefunden.

In einer verwandten Analyse betrachten Hatzigeorgiou und Lodefalk (2015) den Einfluss von Immigration auf Handel mit Hilfe von schwedischen Handels- und Migrationsdaten. Sie finden, dass Immigration zwar keinen Einfluss auf Importe hat, Exporte jedoch erhöht. Daraus schlussfolgern sie, dass politische Entscheidungsträger den Handel durch die Integration von Immigranten auf den Arbeitsmarkt voranbringen können. Buch et al. (2006) nutzen Daten für Deutschland auf Bundeslandebene, um die Determinanten von Ausländischen Direktinvestitionen und Migration zu untersuchen. Ihren Ergebnissen zufolge haben Immigration und ausländische Direktinvestitionen nach Deutschland ähnliche Determinanten wie in Studien zu anderen Ländern.¹⁰ Die Studie hebt die wichtige Rolle von kultureller Nähe in Bezug auf internationale Wirtschaftsbeziehungen hervor und zeigt, dass Anreize für Firmen und Immigranten existieren, sich in einer bestimmten Region anzusiedeln.

Neben dem Einfluss von Ausländern auf den Handel spielt auch deren Qualifikation eine Rolle für die betriebliche Entwicklung. Marjolaine und Gauthier-Loiselle (2009) betrachteten den Einfluss von Immigration auf die Anzahl von Innovationen in den USA und fanden heraus, dass ein Hochschulabsolvent mit Migrationshintergrund mindestens zwei Mal so viel patentieren lässt wie sein amerikanischer Gegenpart. Dies kann (vollkommen) durch den größeren Anteil an Migranten mit einem Abschluss in einem naturwissenschaftlichen und technischen Fach erklärt werden. Peri (2012) untersuchte den Langzeiteffekt von Immigration mit Hilfe von US-Daten, wobei er Immigrationsströme

⁹ Hierbei kontrollieren sie, ob der Effekt aufgrund von Gastarbeitern ausgelöst wurde; dies ist nicht der Fall. Ausländische Hochqualifizierte haben noch einen größeren Einfluss; ebenso ist der Einfluss größer, wenn Personen aus genau den Weltregionen beschäftigt sind, in die exportiert wird. Um für die mögliche Endogenität des Anteils von ausländischen Arbeitnehmern zu kontrollieren, wird dies über die regionale Verteilung der ausländischen Arbeitnehmer instrumentiert.

¹⁰ Javorcik et al. (2011) beispielsweise betrachten den Zusammenhang zwischen Immigration und ausländische Direktinvestitionen in den USA. Sie finden, dass ausländische Direktinvestitionen in das Ausland mit Migranten aus dem Zielland korreliert sind. Diese Korrelation ist stärker für Migranten mit einem Hochschulabschluss.

durch die Entfernung zur mexikanischen Grenze instrumentiert und einen positiven Zusammenhang zwischen Faktorproduktivität und Migration feststellte. Außerdem unterstützen die Ergebnisse die Sicht, dass Migranten die Spezialisierung von Aufgaben und das Voranbringen von Technologien für ungelernete Arbeiter fördern. Olney (2013) nutzte Daten über Immigranten und Firmen, um die Reaktion von Firmen auf Immigration zu betrachten. Es zeigte sich, dass Firmen das gestiegene Arbeitsangebot nutzen und weitere Standorte gründen. Dies betrifft vor allem relativ kleine, mobile Firmen mit geringqualifizierten Angestellten. Auf die Beschäftigung in schon existierenden Unternehmen sowie auf Dienstleistungsunternehmen haben Migranten nach Olney jedoch wenig Einfluss.

2.3 Integration von Geflüchteten

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über die bislang zur Verfügung stehende Literatur zur Integration der seit 2015 im Kontext der Fluchtmigration nach Deutschland zugewanderten Menschen. Insgesamt ist die Literatur in diesem Themenbereich noch sehr übersichtlich, da es sich um ein noch sehr junges Thema handelt.

Zunächst wird ein kurzer Sachstand über die Anzahl der nach Deutschland zugewanderten Personen im Kontext der Fluchtmigration gegeben. Danach werden Erkenntnisse zu Fluchtgründen sowie zu Chancen und Schwierigkeiten der Integration Geflüchteter auf den deutschen Arbeitsmarkt gegeben.

Stand der Flüchtlingsmigration nach Deutschland und Baden-Württemberg

2015 ist das Jahr, in dem Deutschland die höchste Zuwanderungsrate ausländischer Staatsangehöriger aufweist (Budimir 2017; auch Brücker et al. 2015). Im ersten Halbjahr 2017 wurden durch das BAMF insgesamt ca. 408.000 Entscheidungen über Asylanträge (Erstanträge) getroffen. In knapp 21 % der Anträge wurde den betroffenen Personen der rechtliche Status als „anerkannter Flüchtling“ zuerkannt. Im Jahr 2016 erhielten 37 % und 2015 nahezu die Hälfte aller Antragsstellenden diesen rechtlichen Status. Insgesamt wurde zwischen 2015 und 2017 fast 480.000 Antragsstellenden eine Flüchtlingseigenschaft zuerkannt (BAMF 2017). Hiervon ausgenommen sind Personen, die einen „subsidiären Schutzstatus“ erhalten. Diesen Status haben 2015 etwa 0,6 % (1.707 Personen) der Asylantragssteller und -antragsstellerinnen erhalten. 2016 erhielten deutlich mehr, nämlich 22,1 % der Antragsstellenden (157.700 Personen) einen subsidiären Schutzstatus. Im ersten Halbjahr 2017 lässt sich ein Rückgang der Antragsstellenden sowohl bundesweit als auch für Baden-Württemberg verzeichnen. In diesem Halbjahr wurde bislang vom BAMF 17,1 % der Antragsstellenden (knapp 70.000 Personen) ein subsidiärer Schutzstatus zugesprochen (BAMF 2017).

Zahlen über anerkannte Geflüchtete nach Bundesländern werden in den Statistiken des BAMF bislang nicht ausgewiesen; es gibt jedoch Zahlen darüber, in welchen Bundesländern die Asylverfahren durchgeführt werden und wie die Geflüchteten nach dem „Königsteiner Schlüssel“ auf die einzelnen Länder aufgeteilt werden. Diese Zahlen geben einen Eindruck davon, wie die Betreuung der Geflüchteten auf die Bundesländer aufgeteilt ist und durch diese erfolgt. Baden-Württemberg gehört dabei neben Bayern und Nordrhein-Westfalen zu den Bundesländern, in denen zwischen 2015 und 2017 die meisten Erstanträge auf Asyl gestellt wurden und folglich hier die meisten Geflüchteten ihre Asylverfahren durchlaufen. Für Baden-Württemberg liegt die Entwicklung der Zugangszahlen in den Jahren 2015 und 2016 bei etwa 130.000 Asylbegehrenden, „die nach ihrer Registrierung in Baden-

Württemberg zur formalen Antragsstellung verblieben und nicht in andere Bundesländer weitergeleitet wurden“.¹¹ Das heißt, diese Personen sind in den Aufnahmeeinrichtungen untergebracht, wollen einen Antrag stellen oder haben dies bekundet. Ob dies aber getan wurde (und damit perspektivisch die Personen relevant für den Arbeitsmarkt werden), geben diese Grafiken und Zahlen nicht wieder.

Im Jahre 2015 wurden insgesamt 57.578 Asyleranträge (13 % aller Asyleranträge in Deutschland) in Baden-Württemberg gestellt (BAMF 2016: 16). 2016 wurden in Baden-Württemberg insgesamt 84.610 Asyleranträge gestellt (fast 12 % aller Asyleranträge in Deutschland) (BAMF 2017: 14). Für 2017 liegen erste Zahlen für den Zeitraum von Januar bis Oktober 2017 vor. Bislang wurden in diesen Zeitraum 17.989 Asyleranträge in Baden-Württemberg gestellt (BAMF 2017: 7).

Die Integration der anerkannten Geflüchteten in die Gesellschaft benötigt zahlreiche Integrationsanstrengungen, die über Schulbesuch, Integrations- bzw. Sprachkurse oder Integration in Arbeit erfolgen können (Leithold und Oesingmann 2016). Häufig werden die Chancen zur Integration über diese Wege durch rechtliche oder institutionelle Schwierigkeiten eingeschränkt. So dürfen beispielsweise Personen, die sich noch in einem Asylverfahren befinden oder lediglich eine befristete Duldung besitzen, keine Erwerbstätigkeit oder diese nur unter Einschränkungen aufnehmen (Leithold und Oesingmann 2016: 34f.). Zugleich gilt eine Aufenthaltserlaubnis nur für einen dreijährigen Zeitraum, danach wird diese erneut überprüft. Sofern ein subsidiärer Schutz zugesprochen wurde, gilt die Aufenthaltserlaubnis nur für ein Jahr und wieder dann wieder überprüft.¹² Insofern bietet auch eine Rechtsstellung als Flüchtling keine Sicherheit, langfristig in Deutschland bleiben zu können. Die Unsicherheit über die Entscheidung des Asylantrages und einer möglichen Rücksendung der Geflüchteten belastet, wie Boockmann et al. (2017 Kapitel 4.4) zeigen, sowohl Geflüchtete als auch Betriebe, die dadurch gehemmt sind, Geflüchtete zu beschäftigen. Die neue „3+2 Regel“ im Integrationsgesetz erleichtert es mittlerweile, dass Geflüchtete eine dreijährige Ausbildung im Betrieb absolvieren können mit anschließender zweijähriger Beschäftigungsphase (Gürtzgen et. al. 2017: 3), so dass auch für Betriebe eine mittelfristige Planbarkeit im Falle einer Beschäftigung von Geflüchteten gewährleistet ist.

Fluchtgründe nach Deutschland

Die Hauptgründe zur Fluchtmigration sind vor allem Terror und Gewalt (Hatton 2009: 1). Diese „Push“-Faktoren treiben die Geflüchteten aus ihren eigenen Ländern zur Flucht. Daher unterscheiden sich Geflüchtete in ihrer Motivlage und den Vorbereitungen zur Flucht in erheblichem Maße von Migranten mit anderen Motiven der internationalen Migration, wie beispielsweise der Arbeitsmigration. In der gegenwärtigen Migrationsforschung zeigt sich aber, dass zwischen wirtschaftlichen Gründen und Fluchtmotiven nicht eindeutig zu trennen ist. Daher wird im Kontext der gegenwärtigen Diskussion zunehmend von „mixed migration“ gesprochen, die eine Bandbreite beider Gründe und Motivlagen umfasst (van der Klaauw 2010: 60). Dabei beeinflussen auch so genannte „Pull-Faktoren“ (soziale, politische oder ökonomische Faktoren) der Zielländer die Entscheidung zur Flucht (Hatton

¹¹ Quelle: Siehe Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration <https://im.baden-wuerttemberg.de/migration/auslaender-und-fluechtlingspolitik/zahlen-und-daten/>.

¹² Nähere Unterscheidungen und Definitionen der verschiedenen Schutzformen und rechtlichen Auswirkungen auf die Betroffenen finden sich auf der Webseite des BAMF: <http://www.bamf.de/DE/Fluechtlingsschutz/AblaufAsylv/Schutzformen/schutzformen-node.html>

2004, 2016). Die Gründe der nach Deutschland geflüchteten Personen bewegen sich damit innerhalb eines Kontinuums aus wirtschaftlichen, sozialen und politischen Aspekten.

Diese Motivlagen zeigen sich auch in der quantitativen IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Hier nennen die befragten Geflüchteten sowohl „Konflikte und Krieg“, „Verfolgung“ als auch „schlechte persönliche Lebensbedingungen oder die „wirtschaftliche Situation im Herkunftsland“ (Brücker et al. 2016b: 2; Brücker et al. 2016a: 40-41) als Hauptgründe für die Flucht. In der vom IAB durchgeführten qualitativen Befragung von 123 Geflüchteten äußert mehr als die Hälfte, sich Deutschland bewusst als Zielland ausgesucht zu haben, da hier „Sicherheit und Frieden“ möglich sei und es insbesondere in wirtschaftlicher Hinsicht „Zukunftsperspektiven“ gebe sowie Bildungschancen (Brücker et al. 2016c: 4; Boockmann et al. 2017 Kapitel 4). Insofern sehen viele der nach Deutschland Geflüchteten eine künftige Arbeitsaufnahme in Deutschland als subjektives Ziel an. In der IAB-BAMF-SOEP-Befragung geben 93 % der Befragten an, „ganz sicher“ oder „wahrscheinlich“ eine Arbeit in Deutschland in Zukunft aufzunehmen (Brücker et al. 2016b: 8; Worbs und Bund 2016). Brücker et al. (2016c: 6) zeigen, dass viele der nach Deutschland gekommenen Geflüchteten über eine starke Erwerbsorientierung und eine hohe Bildungsmotivation verfügen (hierzu auch Boockmann et al. 2017 Kapitel 4.3) und das Ziel vieler Geflüchteter darin bestehe, sich selbst versorgen zu können. Dadurch wird künftig auch die Integration der fast 500.000 anerkannten Geflüchteten für den deutschen Arbeitsmarkt eine bedeutende Rolle spielen.

Hindernisse der Arbeitsmarkintegration von Geflüchteten

Die Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt, d. h. insbesondere in eine betriebliche Beschäftigung ist durch zahlreiche Herausforderungen, die sowohl Betriebe als auch Geflüchtete bewältigen müssen, geprägt. Auf die verschiedenen Problemlagen weisen insbesondere die Studie des IAB mit einer Befragung von 123 Geflüchteten (Brücker et al. 2016a: 78ff.) und die des IAW (Boockmann et al. 2017) im Auftrag des BMWi durchgeführte Studie zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt hin. Am deutlichsten tritt dabei das Problem der **sprachlichen Fähigkeiten** der Geflüchteten hervor. Ohne sprachliche Verständigung kann keine inner- oder außerbetriebliche Kommunikation stattfinden. Eine Beschäftigung der Geflüchteten wird zusätzlich dadurch erschwert, dass viele Geflüchtete über keine **ausreichenden Dokumente** zum Nachweis ihrer Qualifikationen verfügen. Diese können auf der Flucht verloren gegangen sein oder es war in den Heimatländern nicht üblich, solche auszustellen. Sofern Dokumente vorhanden sind, stellt sich das Problem der **Anerkennung der Qualifikation und deren Gleichwertigkeit** mit deutschen Qualifikationen. Hier stellt es insbesondere für Betriebe eine Herausforderung dar, die Fähigkeiten der Geflüchteten sowie deren Einsatzmöglichkeiten im Betrieb einzuschätzen. Gerade für Tätigkeiten mit hohen qualifikatorischen oder sprachlichen Anforderungen wird ein Zugang für Geflüchtete erschwert.

Battisti et al. (2015: 22) stellen in einer Unternehmensbefragung zudem fest, dass Faktoren wie **Mindestlohn, bürokratische Barrieren** oder eine **fehlende fachliche Ausbildung** zusätzliche Gründe sind, die Unternehmen davon abhalten, Geflüchtete zu beschäftigen. Zugleich zeigt die Befragung, dass sich nur 22 % der befragten Betriebe vorstellen können, unter den Geflüchteten künftige Facharbeiter zu finden. 59 % der befragten Betriebe sehen allerdings Chancen, Asylbewerber oder Geflüchtete vor allem im Bereich der Hilfsarbeiter oder als Auszubildende zu beschäftigen. Diese Einschätzungen sind jedoch kritisch zu betrachten, da in der Befragung der Dienstleistungssektor nur durch den Handel abgedeckt wurde und andere Betriebe im Dienstleistungssektor nicht berücksichtigt wurden. Befragt wurden außerdem Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe.

Weitere Gründe, die eine Beschäftigung von Geflüchteten erschweren, liegen nach Falck et al. (2016) vor allem in den **rechtlichen Rahmenbedingungen**. Hier ist insbesondere der ungewisse Status der Geflüchteten (insb. die Aufenthaltsdauer, vgl. Boockmann et al. 2017 Kapitel. 4.4.1, 4.4.2) und damit die betriebliche Planbarkeit der längerfristigen Beschäftigung von Geflüchteten von Bedeutung. Diesbezüglich schlussfolgern Falck et al. (2016: 85), dass die Beschäftigung von Geflüchteten für Betriebe mit hohen Unsicherheiten verbunden sei und sich sowohl Investitionen in Weiterqualifizierung als auch die Beschäftigung von Geflüchteten prinzipiell nur in geringem Maße lohnen würden.

Die schlechten Sprachkenntnisse führen nach Peri und Sparber (2009) dazu, dass Migranten sich vor allem auf die manuellen Tätigkeiten am Arbeitsmarkt fokussieren, in denen mehr die körperliche Leistungsfähigkeit zählt und fehlende sprachliche Fähigkeiten nicht unbedingt ein Manko für eine Arbeitsaufnahme darstellen. Jedoch können hierdurch nur diejenigen Segmente am Arbeitsmarkt betreten werden, die keine hohen Anforderungen an Sprache stellen. In diesem Zusammenhang weist Jahn (2016) darauf hin, dass insbesondere Arbeitnehmerüberlassungen für Beschäftigte ausländischer Nationalität und besonders Geflüchtete einen Einstieg in den Arbeitsmarkt darstellen und durch Zeitarbeit Brückeneffekte in reguläre Tätigkeiten geschaffen werden können.

Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe zeigt, dass sich die Sprachkompetenzen von Zugewanderten im Zeitverlauf verbessern und nach dem Zuzug zunehmend stärkere Bildungsinvestitionen durch die Gruppen getätigt werden (Liebau, Romiti 2014). Es lässt sich daher annehmen, dass mit einer längeren Verweildauer der Geflüchteten in Deutschland auch deren Sprachkompetenzen steigen und ein Zugang in höherqualifizierende Tätigkeiten möglich wird. Hierfür gilt es aber die Erfolgsfaktoren zur Arbeitsmarktintegration, wie Sprachkenntnisse und Anerkennung, zu steigern (Brücker et al. 2014: 28). Diese Umsetzung ist insbesondere für junge Asylbewerber von Relevanz, da diese die Mehrheit der nach Deutschland Geflüchteten ausmachen (Wech 2016: 69). Liebau und Schacht (2016) stellen anhand einer Analyse des SOEP fest, dass Geflüchtete im Vergleich zu anderen Migranten über schlechtere Deutschkenntnisse verfügten. Jedoch sind die Ergebnisse der Studie nicht zwangsläufig auf die aktuell Geflüchteten übertragbar, da andere Personen befragt wurden als solche, die momentan zu den Hauptherkunftsländern der Flüchtlingsbewegungen gehören.

So weisen Schreyer et al. (2015: 7) darauf hin, dass im Kontext der Integration der Geflüchteten zwar Zugänge zu Bildungseinrichtungen auch für Geduldete formal geöffnet wurden, die Umsetzungen auf lokaler Ebene aber sehr unterschiedlich ausfallen. Auch im Hinblick auf die Unterstützung und Stärkung von unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten stellen sich Fragen der Betreuung und Unterstützung beim Weg in den Arbeitsmarkt. Hier fordern Bauer und Schreyer (2016: 1) eine weitere Öffnung und eine Betreuung der minderjährigen Geflüchteten über die Volljährigkeit hinaus. Die Unterstützung durch die Jugendhilfe für minderjährige Geflüchtete schließt bislang eine Unterstützung nach Eintritt der Volljährigkeit aus.

Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Neben diesen Erkenntnissen zu Hindernissen, Chancen und Schwierigkeiten liegen nur geringe systematisch quantifizierbare Erkenntnisse darüber vor, welche Arbeits- und Tätigkeitsfelder von Geflüchteten besetzt werden.

Gürtzgen et al. (2017) liefern in der IAB-Stellenerhebung bisher als Einzige eine aktuelle systematische Übersicht über die Beschäftigungschancen von Geflüchteten in Betrieben und die Bereitschaft von Betrieben, Geflüchtete zu beschäftigen. Bähr et al. (2017) zeigen in der Auswertung des Panels

Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung des IAB, dass Geflüchtete – im Vergleich zu anderen SGB-II-Neuzugängen – zusätzliche Schwierigkeiten bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt aufweisen. Diese zeigen sich vor allem in sprachlichen Defiziten und fehlenden beruflichen Bildungsabschlüssen (Bähr et al. 2017: 11). Zugleich stellen viele der Geflüchteten, insbesondere Frauen, ein bislang noch nicht genutztes Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt dar, das aber durch Vermittlungsarbeit und stärkere Aktivierung genutzt werden sollte.

In der IAB-Stellenerhebung stellen Gürtzgen et al. (2017) für das 4. Quartal 2016 fest, dass etwa 10 % der befragten Betriebe Erfahrungen mit seit 2014 nach Deutschland Geflüchteten gesammelt haben. Etwa 3,5 % der befragten Betriebe hatten bereits einen Geflüchteten eingestellt. Bezieht man die betrieblichen Erfahrungen mit Geflüchteten auf die Größe der befragten Stichprobe, so berichten überwiegend mittlere und große Betriebe von ihren vielfältigen Erfahrungen mit Geflüchteten. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten wird nur von etwa 6 % der befragten Betriebe von Erfahrungen mit Geflüchteten berichtet (Gürtzgen et al. 2017: 2). Da die Betriebsstruktur Deutschlands vor allem durch kleine Betriebe geprägt ist, zeigt die hochgerechnete Stellenerhebung auf alle Betriebe Deutschlands, dass der Anteil von Kleinstbetrieben „an allen Betrieben, die im vierten Quartal 2016 bereits Erfahrungen mit Geflüchteten [gemacht] haben, bei 45 % [liege], während der Anteil der Großbetriebe nur 2 % ausmacht“ (Gürtzgen et al. 2017: 2). Betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten werden damit vor allem in kleineren Betrieben gemacht.

Die Branche mit dem größten Kontaktpotenzial zu Geflüchteten hat in der Stellenerhebung bislang der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Die Branche Zeitarbeit bietet den Geflüchteten Möglichkeiten, den Arbeitsmarkt kennenzulernen und Tätigkeitsfelder zu erkunden. Zugleich bietet die Arbeitnehmerüberlassung, wie Jahn (2016) zeigt, „Sprungbretteffekte“ für Ausländergruppen in andere Tätigkeitsfelder. Wenig Erfahrung mit Geflüchteten haben hingegen vor allem die Branchen, in denen hohe qualifikatorische Anforderungen an die Tätigkeiten gestellt werden (z. B. wissenschaftliche oder technische Dienstleistungen, Finanzdienste und Versicherungen).

Die qualitativen Ergebnisse der IAW-Befragungen von Geflüchteten, Betrieben und Jobcentern (Boockmann et al. 2017) legen nahe, dass Geflüchtete in Deutschland zunächst die Berufsfelder und Berufstätigkeiten besetzen wollen, die sie auch in ihren Heimatländern ausgeübt haben. Aufgrund verschiedener Hemmnisse bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt (insbesondere sprachliche Defizite, Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Qualifikationen, mangelnde oder fehlende Qualifikation) kommen die Geflüchteten daher oftmals zunächst in der Hilfsarbeit unter. Hier werden nicht immer hohe Sprachkenntnisse oder qualifikatorische Nachweise für die eigentliche Tätigkeit benötigt. Zugleich bietet die Hilfsarbeit für die Geflüchteten Chancen, die Regeln und Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes zunächst kennenzulernen. Die befragten Jobcenter berichten teilweise, dass viele Geflüchtete bei (z. B. arabischsprechenden) Arbeitgebern Beschäftigung finden, die selbst Migrationshintergrund haben oder einen ähnlichen Migrationshintergrund wie die Geflüchteten aufweisen. Dadurch verringern sich die sprachlichen Hürden und die Zusammenarbeit ist weniger durch kulturelle Konflikte geprägt. In der Summe sind Arbeitsfelder für Geflüchtete kurzfristig vor allem in den von Migration geprägten Bereichen der Erwerbsarbeit zu sehen, d. h. die Tätigkeiten, in denen Geflüchtete tätig sind, drehen sich um den Bereich der Fluchtmigration (etwa Flüchtlingsbetreuung, Bewachung von Unterkünften) oder diesen stehen Tätigkeiten in Betrieben offen, in denen die Inhaber einen ähnlichen kulturellen Kontext aufweisen. Diese Beobachtung gilt aber nicht für andere nach Deutschland migrierten Personengruppen (z. B. EU-Ausländer). Hier liegen hinsichtlich

der Qualifikationen und sprachlichen Voraussetzungen oft andere Voraussetzungen vor, sodass von diesen auch andere Segmente am Arbeitsmarkt besetzt werden können.

Fazit

Aus der dargestellten Literatur ergibt sich, dass Geflüchtete bei der Integration in den Arbeitsmarkt vor verschiedenen Hindernissen stehen (Sprache, Qualifikation, rechtliche Belange), die eine Beschäftigung durch Betriebe unwahrscheinlich werden lassen. Denn zur Überwindung dieser Hindernisse müssen auch die Betriebe einen erheblichen Mehraufwand leisten, wenn sie Geflüchtete beschäftigen wollen. Insbesondere in Hinblick auf Qualifikationsnachweise ergeben sich für viele Betriebe Schwierigkeiten, die Qualifikationen der Geflüchteten einzuschätzen und sie adäquat zu beschäftigen. Zugleich legen die mangelnden Sprachkenntnisse der Geflüchtete es nahe, dass sie sich jene Positionen auf dem Arbeitsmarkt suchen, in denen sie ohne besonders hohe formale und qualifikatorische Nachweise arbeiten können. In der Folge sind für Geflüchtete daher kurzfristig Tätigkeiten im Bereich der Arbeitnehmerüberlassungen, d. h. Zeitarbeit oder Hilfstätigkeiten in Betrieben denkbar. Jedoch stellen auch Hilfstätigkeiten in anderen Branchen (z. B. Gastgewerbe oder Küche) oder handwerkliche Tätigkeiten, Handlungs- und Arbeitsfelder für Geflüchtete dar. Dies sind auch diejenigen Bereiche, in denen nach Gürtzgen et al. (2017) Betriebe Erfahrungen mit Geflüchteten gesammelt haben. Längerfristig müssen die Geflüchteten qualifiziert werden, um in Tätigkeitsfelder mit hohen Anforderungen zu gelangen. Dies benötigt vor allem Zeit zur Qualifikation und zum Erlernen der Sprache. Kurzfristig gesehen treten Geflüchtete eher in diejenigen Arbeitsmarktsegmente ein, in denen sie ohne hohe qualifikatorische Voraussetzungen interagieren und beschäftigt sein können. Hier treten sie zugleich in Konkurrenz zu den Inländern, die nur über geringe Qualifikationen verfügen und damit kaum Aussicht darauf haben, hochqualifizierte Segmente des Arbeitsmarktes zu besetzen.

Zeitarbeit bietet hierbei eine wichtige Option, um Geflüchtete an Erwerbstätigkeiten heranzuführen. Es muss jedoch zugleich kritisch betrachtet werden, ob Leiharbeit langfristig einen Übergang in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis ermöglicht. Burkert, Garloff und Lepper (2014) kommen zu dem Ergebnis, dass Leiharbeit zwar kein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung sei, diese aber die Wahrscheinlichkeit erhöhe, langfristig beschäftigt zu sein. Demgegenüber stellen Lehner und Ziegler (2010) zu den Übergangseffekten von Langzeitarbeitslosen in Leiharbeit fest, dass Leiharbeit nur für einen kleinen Teil der Langzeitarbeitslosen zu einer langfristigen Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit und in regulärer Beschäftigung führt. Das heißt, für die Gruppe der Geflüchteten ist es unklar und empirisch nicht untersucht, welche Effekte eine Beschäftigung in Leiharbeit langfristig auf ihre Beschäftigungschancen und den Wechsel in reguläre Arbeit haben könnte, wenngleich Hinweise (Jahn 2016) darüber vorliegen, dass für die Gruppe der Migranten Zeitarbeit eine Brücke in reguläre Arbeit sein kann. Inwieweit diese Brücke auch in langfristiger Sicht für kürzlich Geflüchtete existiert, bleibt daher abzuwarten.

3 Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden und Langzeitarbeitslosen

3.1 Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden

Die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden wird im IAB-Betriebspanel erstmals 2016 systematisch erfasst.¹³ Die Betriebe werden zunächst gefragt, ob sie in ihrem Betrieb bzw. in ihrer Dienststelle ausländische Arbeitskräfte, also Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit beschäftigen, und wenn ja, wie viele dies sind, und zwar sowohl insgesamt als auch getrennt nach Qualifikationsstufen und Auszubildenden.

Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden insgesamt

Insgesamt geben 627 der 1.119 befragten baden-württembergischen Betriebe an, ausländische Arbeitnehmende zu beschäftigen.¹⁴ Dies entspricht hochgerechnet einem Anteil von 35 %, also etwa jeder dritte Betrieb beschäftigt einen ausländischen Arbeitnehmenden. Je größer ein Betrieb, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass er mindestens eine oder einen ausländische(n) Arbeitnehmende(n) beschäftigt. Eher häufiger beschäftigen Betriebe im verarbeitenden Gewerbe und in den sonstigen Dienstleistungen ausländische Arbeitnehmende. Weniger häufig tun dies Betriebe aus der Land- und Forstwirtschaft, aus Bergbau, Energie und Wasserversorgung, aus den unternehmensnahen Dienstleistungen, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie aus dem öffentlichen Dienst (vgl. Tabelle 3.1, Spalte 2 und 3).

Insbesondere in Hinblick auf die erhöhte Zuwanderung in den letzten zwei Jahren wird in der Welle 2016 des IAB-Betriebspanels noch zusätzlich gefragt, ob unter den ausländischen Arbeitskräften Personen sind, die (erst) in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind.¹⁵ Dies bejahten 173 Betriebe, die hochgerechnet einem Anteil von 9 % aller Betriebe in Baden-Württemberg entsprechen. Betrachtet man nur die Betriebe mit mindestens einem oder einer ausländischen Arbeitnehmer/in, dann gibt etwa jeder vierte Betrieb an (25 %), dass unter allen seinen ausländischen Arbeitnehmenden mindestens eine Person erst in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen ist. Wieder beschäftigen größere Betriebe häufiger ausländische Arbeitnehmende, die erst in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind. Eher weniger häufig sind diese Personen in den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im öffentlichen Dienst zu finden. Insbesondere mittelgroße Betriebe mit 100-499 Beschäftigten sowie Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens tun dies, während Betriebe der Schlüsselbranchen und der sonstigen Dienstleistungen in dieser Hinsicht eher zurückhaltend sind (vgl. Tabelle 3.1, Spalte 4-7).

¹³ Ausländische Arbeitnehmende, also Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit konnten bisher nur über die Verbindung des IAB-Betriebspanels mit den Personendaten aus der Sozialversicherung, beispielsweise in den Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB), erfasst werden. Ein Überblick über diesen Datensatz ist beispielsweise in Klosterhuber et al. (2016) zu finden.

¹⁴ Insgesamt 2 Betriebe konnten keine Aussage machen, so dass sich für die weiteren Auswertungen eine Grundgesamtheit von 1.117 Betrieben ergibt.

¹⁵ Diese Frage wird allen Betrieben gestellt, die angeben ausländische Arbeitnehmende zu beschäftigen. Insgesamt 163 Betriebe konnten diese Frage jedoch nicht eindeutig beantworten, was einem Anteil von 9,4 % dieser Betriebe entspricht. Zur konkreten Formulierung siehe Anhang A.1

Tabelle 3.1: Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden in Baden-Württemberg

	Alle ausl. Beschäftigten		In den letzten Jahren nach Deutschland gekommen			
	Betriebe		Alle Betriebe		Nur Betriebe mit ausl. Beschäftigten	
	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Baden-Württemberg (insgesamt)	35,1%	1.117	9,2%	950	25,0%	627
1-4 Beschäftigte	18,2%	221	1,9%	221	10,5%	43*
5-19 Beschäftigte	36,9%	310	10,5%	300	29,5%	109
20-99 Beschäftigte	66,8%	287	23,5%	247	37,5%	155
100-249 Beschäftigte	80,2%	126	39,1%	88	53,4%	63
250-499 Beschäftigte	96,9%	89	45,7%	58	48,0%	55
500 und mehr Beschäftigte	99,8%	84	29,0%	36*	29,1%	35*
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasserversorgung	15,2%	35*	8,3%	30*	64,6%	6*
Verarbeitendes Gewerbe						
- Schlüsselbranchen	59,3%	154	11,7%	111	22,2%	79
- Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	38,7%	98	12,7%	72	38,2%	38*
Baugewerbe	38,1%	93	10,4%	84	28,5%	42*
Handel, Reparatur von Kfz	31,1%	172	9,0%	156	30,7%	67
Dienstleistungen						
- unternehmensnahe DL	23,4%	155	7,7%	141	35,1%	53
- Gesundheits- und Sozialwesen	23,1%	126	10,5%	109	48,2%	44*
- Sonstige DL	47,6%	228	9,2%	201	20,1%	109
Öffentlicher Dienst	23,5%	56	3,7%	46*	17,6%	22*
Handwerk	30,1%	259	10,0%	235	35,3%	107

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. * Fallzahlen zu gering um belastbare Aussagen zu treffen.

Bei diesen Angaben ist anzumerken, dass etwa 15 % der befragten Betriebe (etwa 10 % aller Betriebe mit ausländischen Arbeitnehmenden) keine Angabe dazu machen können, ob ihre ausländischen Arbeitnehmenden erst seit relativ kurzer Zeit in Deutschland sind. Diese Unsicherheit über die Lebensumstände der (ausländischen) Arbeitnehmenden wächst mit zunehmender Betriebsgröße, da damit unwahrscheinlicher wird, dass die für den Fragebogen zuständigen Personen alle ihre Kollegen persönlich kennen.¹⁶ Die oben berechneten Anteile, die nur auf jenen Fällen basieren, in welchen die Betriebe definitive Aussagen treffen konnten, erhöhen die Unsicherheit der dargestellten Angaben daher insbesondere für größere Unternehmen.

In Deutschland liegt der Anteil der Betriebe, die ausländische Arbeitnehmende beschäftigen, mit 24 % insgesamt etwas niedriger. Dies zeigt sich über alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen hinweg. Betriebe der gleichen Betriebsgrößenklasse oder des gleichen Wirtschaftszweigs unterscheiden sich in Baden-Württemberg und Deutschland nicht systematisch in ihrer Einstellung, ausländische Arbeitnehmende zu beschäftigen. Der Anteil der Betriebe, die neu zugezogene ausländische Beschäftigte eingestellt haben, liegt, bezogen auf Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften, in Deutschland mit hochgerechnet 28 % etwas höher als in Baden-Württemberg. Auf alle Betriebe berechnet sind die Anteile zwischen Baden-Württemberg und Deutschland nicht direkt vergleichbar, jedoch werden sich die Unterschiede höchstwahrscheinlich gegenseitig ausgleichen.¹⁷

¹⁶ Diese Ergebnisse sind auf Anfrage an den Autor verfügbar.

¹⁷ In Baden-Württemberg sind öfter Ausländer beschäftigt, dafür beschäftigen Betriebe mit Ausländern weniger oft Geflüchtete. Daher werden insgesamt wahrscheinlich ähnlich oft Geflüchtete beschäftigt, bezogen auf alle Betriebe. Dieser Wert ist in den IAB-Standardtabellen für Deutschland jedoch nicht berechnet.

Absolut gesehen ergibt eine Hochrechnung auf Basis der vorliegenden Daten, dass insgesamt etwa 656.000 Ausländer und Ausländerinnen bei baden-württembergischen Betrieben angestellt sind. Dies entspricht einem recht hohen Anteil (etwas mehr als einem Fünftel) aller knapp 3.000.000 ausländischen Arbeitnehmenden in ganz Deutschland. Angesichts der Bevölkerungs- und Arbeitsmarktgröße des Bundeslands Baden-Württemberg kombiniert mit einer vergleichsweise hohen Ausländerquote stellt dies jedoch keine allzu große Überraschung dar. Unter den verschiedenen Branchen ragt besonders der Dienstleistungssektor heraus, der mit 324.000 in Baden-Württemberg und 1.847.000 in ganz Deutschland besonders viele nicht-deutsche Staatsbürger beschäftigt, wobei hier zu relativieren ist, dass auch insgesamt mehr Personen im Dienstleistungssektor arbeiten.¹⁸

Ausländische Beschäftigte nach Qualifikationsniveau

Wenn man über die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden spricht, spielt die Qualifikation eine große Rolle. Seit die „Gastarbeiter“ in den 1970er Jahren nach Deutschland geholt wurden, hält sich in der Öffentlichkeit die Vorstellung, dass ausländische Arbeitnehmende insbesondere Tätigkeiten verrichten, welche die Deutschen nicht (mehr) verrichten wollen bzw. müssen. Daher werden im nächsten Schritt die Beschäftigungsstrukturen der baden-württembergischen Betriebe im Hinblick auf die ausländischen Angestellten betrachtet: Wie hoch ist beispielsweise ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Betrieb? Und wie stark sind sie in verschiedenen Tätigkeitsbereichen – abgestuft nach den mitgebrachten Qualifikationen – vertreten?

Auf Basis des IAB-Betriebspanels ergibt sich, bezogen auf alle Betriebe, dass 10 % der Beschäftigten Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind, wobei davon nochmal 13,5 %, also insgesamt 1,5 % aller Beschäftigten, in den letzten Jahren zugezogen sind. Für die nächsten Analysen werden jedoch nur Betriebe untersucht, die mindestens einen ausländischen Arbeitnehmenden beschäftigen. In diesen Betrieben beträgt der Anteil nicht-deutscher Staatsbürger unter den Beschäftigten im Durchschnitt etwa 30 % (siehe Tabelle 3.2 Zeile Baden-Württemberg), wobei etwa 4 % in den letzten Jahren zugezogen sind. Auf die Betriebsgröße bezogen entfallen die größten Anteile auf kleinere und mittlere Betriebe, mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil ausländischer Beschäftigter an allen Beschäftigten ab.

Tabelle 3.2 veranschaulicht, wie hoch der Anteil der Beschäftigten nicht-deutscher Staatsbürgerschaft in Tätigkeiten mit verschiedenen Anforderungsprofilen oder Qualifikationsniveaus ist. Während ausländische Arbeitnehmende etwa 27 % aller Beschäftigten mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung ausmachen, sind sie unter den Auszubildenden und hochqualifizierten Arbeitnehmenden unterrepräsentiert: Nur etwa 10 % der Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, haben keinen deutschen Pass und nur etwa 12 % der Auszubildenden sind Ausländer. Kleine Betriebe, das Baugewerbe und das Handwerk bilden hierbei noch am meisten Ausländer aus. Ausländische Hochschulabsolventen sind noch am ehesten in kleinen Betrieben sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen zu finden. Diese Zahlen bedeuten im Umkehrschluss, dass

¹⁸ Die Zahl der beschäftigten Geflüchteten kann für Deutschland in den Standardtabellen nicht berechnet werden. Für Baden-Württemberg ergibt sich eine Zahl von ca. 64.000 bis 72.000, die jedoch mit relativ großer statistischer Unsicherheit berechnet wurde, da viele Betriebe zwar angeben, kürzlich zugezogene Personen zu beschäftigen, aber nicht wie viele.

ausländische Arbeitnehmende bei den Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, überrepräsentiert sind.

Tabelle 3.2: Anteile ausländischer Beschäftigter an allen Beschäftigten der jeweiligen Qualifikationsgruppe in Betrieben mit mindestens einem/r ausländischen Arbeitnehmenden

	Anteil ausl. Beschäftigter an allen Beschäftigten dieser Gruppe				In den letzten Jahren nach Deutschland gekommen
	Alle	Azubi	Berufsausb.	Hochschule	
Baden-Württemberg (insgesamt)	30,0%	11,6%	26,7%	10,8%	4,1%
1-4 Beschäftigte	55,6%*	40,6%*	61,8%*	*	5,2%*
5-19 Beschäftigte	26,3%	13,5%*	23,7%	24,8%*	5,1%
20-99 Beschäftigte	21,4%	7,9%	14,7%	6,8%	2,2%
100-249 Beschäftigte	13,5%	7,8%	9,9%	6,9%	1,3%
250-499 Beschäftigte	16,1%	7,2%	15,2%	4,5%	2,1%
500 und mehr Beschäftigte	10,6%	6,7%	9,0%	4,1%	0,1%
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasserversorgung	48,4%	0,0%*	28,3%*	0,4%*	28,4%*
Verarbeitendes Gewerbe					
- Schlüsselbranchen	32,2%	9,2%	29,6%	4,9%	4,5%
- Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	18,9%	5,6%*	12,8%	3,6%*	3,0%*
Baugewerbe	37,5%	25,7%*	28,1%*	0,1%*	3,7%*
Handel, Reparatur von Kfz	23,9%	15,6%*	29,9%	3,9%*	4,4%
Dienstleistungen					
- unternehmensnahe DL	33,0%	1,0%*	17,9%	28,6%*	5,7%
- Gesundheits- und Sozialwesen	15,3%	8,4%*	15,3%	8,0%*	4,1%*
- Sonstige DL	33,9%	11,7%	32,9%	10,8%*	3,1%
Öffentlicher Dienst	18,2%*	6,0%*	9,4%*	8,3%*	0,1%*
Handwerk	26,5%	17,5%	21,9%	13,3%	6,9%

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. Anmerkung: * Fallzahlen zu gering um belastbare Aussagen zu treffen. Anteile beziehen sich auf alle Betriebe mit ausländischen Arbeitnehmenden. So sind beispielsweise 4,1% aller Beschäftigten in Betrieben mit ausländischen Beschäftigten in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen.

Bei jenen nicht-deutschen Staatsbürgern, die (erst) in den vergangenen Jahren nach Deutschland kamen, zeigt sich neben dem oben ausgeführten Trend des schrumpfenden Anteils mit zunehmender Betriebsgröße, dass sie in manchen Branchen stärker repräsentiert sind als in anderen. Im öffentlichen Dienst scheinen sie nach unseren Auswertungen mit 0,1 % besonders schwach vertreten zu sein. Höher ist ihr Anteil beispielsweise im Handwerk mit etwa 7 % oder auch in den unternehmensnahen Dienstleistungen (ca. 6 %), wo oftmals auch gezielt qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert werden. Interessant wäre in diesem Zusammenhang sicherlich auch die Qualifikationsstruktur der erst kürzlich nach Deutschland gekommenen Ausländer. Diese Differenzierung lassen die vorliegenden Daten jedoch leider nicht zu. Ebenso wenig ist es möglich, zwischen jenen zu differenzieren, die extra für einen ihnen angebotenen Job nach Deutschland kamen und jenen, die aus anderen Gründen – gerade im Zuge der sogenannten Flüchtlingskrise – hierher zogen und sich erst beruflich orientieren und in den hiesigen Arbeitsmarkt integrieren müssen.

Statt den Anteil der ausländischen Beschäftigten und ihrer Untergruppen an allen Beschäftigten zu berechnen, kann man auch die Anteile innerhalb der Gruppe der ausländischen Beschäftigten darstellen. So zeigt Tabelle 3.3 die Anteile verschiedener Qualifikationsniveaus an der Gesamtanzahl der ausländischen Beschäftigten in Baden-Württemberg sowie den Anteil der erst in den letzten Jahren nach Deutschland gekommenen Personen an allen ausländischen Beschäftigten.

Tabelle 3.3: Anteile der Qualifikationen unter den ausländischen Beschäftigten

	Alle Ausl. Beschäftigten			In den letzten Jahren nach Deutschland gekommen
	Azubi	abgeschlossene Berufsausbild.	Hochschule	
Baden-Württemberg (insgesamt)	2,9%	46,7%	8,1%	16,8%
1-4 Beschäftigte	1,8%	55,2%	8,8%	10,6%
5-19 Beschäftigte	2,9%	44,3%	8,1%	22,0%
20-99 Beschäftigte	3,5%	45,0%	7,0%	14,7%
100-249 Beschäftigte	3,5%	41,6%	8,3%	15,2%
250-499 Beschäftigte	2,1%	51,6%	10,4%	6,3%
500 und mehr Beschäftigte	4,1%	57,3%	11,4%	2,0%
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasserversorgung	0,0%	30,0%	0,0%	45,6%*
Verarbeitendes Gewerbe				
- Schlüsselbranchen	1,0%	38,1%	7,6%	12,2%
- Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	0,0%	41,2%	10,5%	22,5%
Baugewerbe	7,8%	53,8%	4,8%	15,6%
Handel, Reparatur von Kfz	6,8%	66,0%	1,8%	19,5%
Dienstleistungen				
- unternehmensnahe DL	0,0%	25,6%	24,4%	21,2%
- Gesundheits- und Sozialwesen	1,4%	56,1%	5,9%	30,8%
- Sonstige DL	1,3%	43,2%	7,1%	11,7%
Öffentlicher Dienst	2,8%	38,9%	8,2%	5,6%*
Handwerk	7%	46,8%	9,2%	24,5%

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. Anmerkung: Anteile beziehen sich auf die Gesamtzahl der ausländischen Arbeitnehmenden bei Betrieben mit mindestens einem ausländischen Beschäftigten. So sind beispielsweise 16,8% aller ausländischen Beschäftigten in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen.

Etwa 3 % aller ausländischen Beschäftigten waren im Befragungsjahr 2016 in Ausbildung. Mit knapp 47 % übten die meisten eine Tätigkeit aus, die eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung erfordert, und 8 % gingen einer Tätigkeit nach, die einen Hochschulabschluss voraussetzt. Die verbliebenen 42 % der Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind in Tätigkeiten beschäftigt, für die keine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist. Das bedeutet jedoch nicht, dass diese Personen keine Schul- oder Berufsausbildung haben. Jedoch werden sie in den Betrieben hauptsächlich „unqualifizierte“ bzw. Routinetätigkeiten ausüben, die keine (passende) fachspezifische Ausbildung voraussetzen. Unter allen ausländischen Beschäftigten sind ca. 17 % in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen.¹⁹ Insbesondere in kleineren Betrieben sowie im Gesundheits- und Sozialwesen ist dieser Anteil am höchsten.

Absolut gesehen gingen in Baden-Württemberg im Befragungsjahr hochgerechnet 14.000 nicht-deutsche Staatsbürger einer Ausbildung nach, 37.000 übten hochqualifizierte Tätigkeiten aus und die große Mehrheit, nämlich ca. 256.000, gingen Berufen nach, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Für Deutschland insgesamt waren es im selben Befragungsjahr 65.000 Auszubildende sowie 230.000 Hochschulabsolventen und 1.165.000 Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung.

¹⁹ Der Anteil bezogen auf die Absolutwerte ergibt sich hierbei jedoch als $64.000/656.000 = 9,7\%$. Hierbei sind die vielen Betriebe ohne genaue Angaben Auslöser für die relativen Unterschiede, insbesondere da diese Ausfallwahrscheinlichkeit mit der Betriebsgröße korreliert ist.

3.2 Integration von ausländischen Beschäftigten

Neben der rein quantitativen Erhebung, ob und wie viele ausländische Beschäftigte es gibt, werden die baden-württembergischen Betriebe auch nach den Integrationsbemühungen für ausländische Beschäftigte gefragt. Konkret geht es um die Frage, ob es Maßnahmen zur Integration gibt, oder ob diese zumindest geplant sind. Wenn es keine Maßnahmen gibt, werden die Betriebe gefragt, warum dies so ist.

Insgesamt geben 308 baden-württembergische Betriebe an, dass Maßnahmen zur Integration von ausländischen Beschäftigten bestehen, oder dass diese geplant sind. Dies entspricht einem hochgerechneten Anteil von 13 % aller Betriebe (siehe Tabelle 3.4). Dieser Wert ist deutlich höher als in Deutschland insgesamt, wo er nur bei 9 % liegt. Auch hieran lässt sich erkennen, dass ausländische Beschäftigte in Baden-Württemberg nicht nur von größerer Bedeutung sind als in Deutschland, sondern dass sich die Betriebe auch stärker um die Integration dieser Personen kümmern.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden anbietet oder plant, steigt mit der Betriebsgröße. So bieten oder planen über 60 % aller Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten solche Maßnahmen an, während dies nur etwa jeder zwanzigste Kleinbetrieb (6 %) tut. Wieder liegen die Werte für Baden-Württemberg für jede Betriebsgrößenklasse über denen von Deutschland. Besonders häufig scheinen Betriebe im verarbeitenden Gewerbe solche Maßnahmen anzubieten bzw. zu planen. Etwas weniger häufig ist dies im Primärsektor, im Baugewerbe sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen der Fall. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass der öffentliche Dienst trotz weniger ausländischer Beschäftigter im Durchschnitt viele Maßnahmen anbietet. Anscheinend ist man dort bemüht den Anteil ausländischer Arbeitnehmenden zu erhöhen.

Tabelle 3.4: Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden in Baden-Württemberg

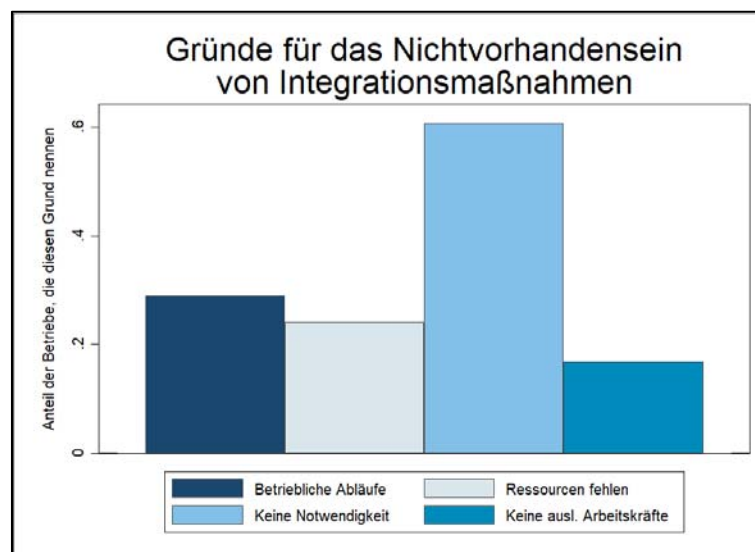
	Maßnahmen vorhanden oder geplant		
	alle Betriebe in %	nur Betriebe mit ausl. Beschäftigten in %	nur Betriebe mit kürz- lich Zugezogenen ausl. Beschäftigten in %
Baden-Württemberg (insgesamt)	13,1%	28,3%	41,9%
1-4 Beschäftigte	5,6%	13,1%*	*
5-19 Beschäftigte	12,0%	26,1%	32,7%*
20-99 Beschäftigte	29,4%	36,8%	57,1%
100-249 Beschäftigte	42,9%	47,8%	59,5%*
250-499 Beschäftigte	61,9%	62,7%	62,7%*
500 und mehr Beschäftigte	63,2%	63,3%	64,9%*
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasserversorgung	6,5%*	31,4%*	*
Verarbeitendes Gewerbe			
- Schlüsselbranchen	28,2%	35,6%	71,7%*
- Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	28,1%	58,6%	78,9%*
Baugewerbe	9,3%	22,6%	28,3%*
Handel, Reparatur von Kfz	11,5%	32,0%	40,2%*
Dienstleistungen			
- unternehmensnahe DL	7,8%	27,2%	47,6%*
- Gesundheits- und Sozialwesen	14,6%	38,2%	49,4%*
- Sonstige DL	13,2%	19,2%	24,2%*
Öffentlicher Dienst	12,8%	24,8%*	*
Handwerk	13,2%	34,7%	50,2%*

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. * Fallzahlen zu gering um belastbare Aussagen zu treffen.

Interessanterweise gibt es einige Betriebe, die Maßnahmen anbieten (oder zumindest planen), ohne dass sie ausländische Beschäftigte haben. Dies sind 5 % der Betriebe ohne ausländische Beschäftigte. Anders betrachtet beschäftigen 24 % aller Betriebe, die Maßnahmen zur Integration anbieten oder planen, keine ausländischen Arbeitnehmenden. Daher sind auch die Anteile von Betrieben, welche Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden anbieten oder planen deutlich größer, wenn man nur Betriebe mit ausländischen Arbeitnehmenden betrachtet. Hier hält fast jeder dritte Betrieb (28 %) solche Maßnahmen vor oder plant sie. Insbesondere kleine und mittlere Betriebe sind häufiger mit diesen Maßnahmen beschäftigt. Besonders oft bieten Betriebe des sonstigen verarbeitenden Gewerbes Maßnahmen zur Integration an, wenn sie auch ausländische Arbeitnehmende beschäftigen. Weniger oft ist dies für das Baugewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen und für den öffentlichen Dienst der Fall.

Noch größer ist der Anteil der Betriebe, die mindestens eine Maßnahme zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden planen oder anbieten, unter der Gruppe von Betrieben, die ausländische Arbeitnehmende beschäftigen, die in den letzten Jahr nach Deutschland gekommen sind. Dieser liegt bei 42 %, also bei zwei von fünf Betrieben.²⁰ Dies zeigt, dass diese Personengruppe noch ein größeres Integrationsbedürfnis hat, bzw. dass Betriebe, die Geflüchtete beschäftigen, sich öfter um deren Integration bemühen.

Abbildung 3.1: Gründe für fehlende Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden



Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Mehrfachnennung ist möglich. Nur Betriebe, die keine Maßnahmen anbieten oder planen.

Da nicht alle Betriebe Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden anbieten (oder auch nicht müssen oder sollen), wurden diese gefragt, warum dies der Fall ist. Es wurde unterschieden zwischen betrieblichen Abläufen, fehlenden Ressourcen, keiner Notwendigkeit und keinen ausländischen Beschäftigten. Eine explorative Faktoranalyse und Cronbach's Alpha zeigen hierbei,

²⁰ Eine weitergehende Strukturanalyse dieser Untergruppe ist aber aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich.

dass die vier Items unterschiedliche Gründe messen²¹ und dass der Grund, „keine Notwendigkeit zu sehen“, negativ mit den anderen Gründen korreliert ist, während die ersten beiden Gründe positiv miteinander korrelieren.

Der häufigste Grund für fehlende Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden ist die Überzeugung, dass dazu keine Notwendigkeit besteht. Dies gibt über die Hälfte aller Betriebe an (60 %). Hierbei sind die Werte ganz ähnlich wie für Deutschland (62 %). Dies zieht sich durch alle Betriebsklassen und Branchen als häufigste Antwort. Am wenigsten wird sie in der Land- und Forstwirtschaft genannt (38 %), am häufigsten in den Schlüsselbranchen (78 %). Nicht beantworten lässt sich hierbei jedoch die Frage, warum dies so ist. Einerseits könnten die Beschäftigten schon gut integriert sein, andererseits könnten die Betriebsabläufe so gestaltet werden, dass diese auch ohne Sprach- oder Kulturkenntnisse bewältigt werden können (beispielsweise durch mehrsprachige Vorarbeiter).

Etwa jeweils halb so viele Betriebe, also ca. jeder Vierte, geben bzw. gibt an, dass die betrieblichen Abläufe solche Maßnahmen nicht zulassen (29 %), oder dass die notwendigen Ressourcen fehlen (24 %). Diese Werte liegen etwa bei denen von Deutschland (28 % für betriebliche Abläufe und 26 % für fehlende Ressourcen). Ungünstige betriebliche Abläufe treten in allen Betriebsgrößen etwa gleich häufig als Grund auf. In der Landwirtschaft, bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und im öffentlichen Dienst sind sie etwas häufiger genannt, in den Schlüsselbranchen, im Baugewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen und in den sonstigen Dienstleistungen dagegen weniger häufig. Fehlende Ressourcen werden interessanterweise bei größeren Betrieben etwas häufiger als Ursache genannt. In der Landwirtschaft spielt dieser Grund bei jedem zweiten Betrieb eine Rolle, im Gesundheits- und Sozialwesen dagegen am wenigsten (15 %).

Am wenigsten häufig geben Betriebe an, dass sie keine Maßnahmen für die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden anbieten oder planen, weil sie keine ausländischen Arbeitnehmenden beschäftigen bzw. beschäftigen werden. Dies gibt weniger als jeder fünfte Betrieb an (17 %). Insbesondere bei kleineren Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten ist dieser Grund zu finden, bei großen Betrieben ab 250 Beschäftigten gar nicht. Am weitesten verbreitet ist dieser Grund im öffentlichen Dienst, wo jeder dritte Betrieb dies angibt (37 %). Damit liegen die Werte insgesamt ähnlich wie in Deutschland insgesamt (17 %), wo jedoch größere Betriebe im Gegensatz zu den großen Betrieben in Baden-Württemberg teilweise diesen Grund angeben. Hierbei ist jedoch nicht unterschieden, ob diese Betriebe nur aktuell keine ausländischen Beschäftigten haben, oder ob sie dies generell nicht tun und vielleicht auch gar nicht vorhaben, aus welchen Gründen auch immer.²²

Untersucht man nur die Untergruppe von Betrieben, die tatsächlich ausländische Arbeitnehmende beschäftigen, so unterscheiden sich die Gründe für die Nichtexistenz von Integrationsmaßnahmen nicht von denen bei allen Betrieben. Das bedeutet, dass Integrationsmaßnahmen genauso wichtig erachtet werden können von Betrieben, die ausländische Arbeitnehmende beschäftigen, und solchen, die dies nicht tun.

²¹ CA-Test-Statistik = 0,40.

²² Aus diesem Grund macht es auch nicht unbedingt Sinn zu überprüfen, ob diese Betriebe tatsächlich keine ausländischen Mitarbeitenden haben.

Die Arten der durchgeführten oder geplanten Maßnahmen zur Integration von ausländischen Beschäftigten sind in Tabelle 3.5 dargestellt. Am häufigsten werden Praktika sowie Nach- und Teilqualifizierungsmaßnahmen und die Unterstützung im Alltagsleben genannt. Am häufigsten wird geplant Ausbildungsplätze bereitzustellen. Relativ selten werden kulturelle Maßnahmen angeboten oder geplant. Diese Ergebnisse unterscheiden sich nicht grundlegend von denen in Deutschland insgesamt. Die einzelnen Anteile sind im Südwesten manchmal etwas größer, manchmal etwas kleiner. Bei den meisten Maßnahmen ist leider nicht genau ersichtlich, ob diese speziell für Zuwanderer eingerichtet sind oder nicht. Teilweise könnten diese Maßnahmen auch für sonstige benachteiligte Gruppen angeboten werden, beispielsweise das Angebot von Nach- oder Teilqualifizierungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose oder Unterstützung im Alltagsleben für Personen mit Lebensproblemen. Das Angebot oder die Planung diese Maßnahmen kann also auch als eine Form generellen Bemühens seitens der Betriebe für benachteiligte Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt interpretiert werden.

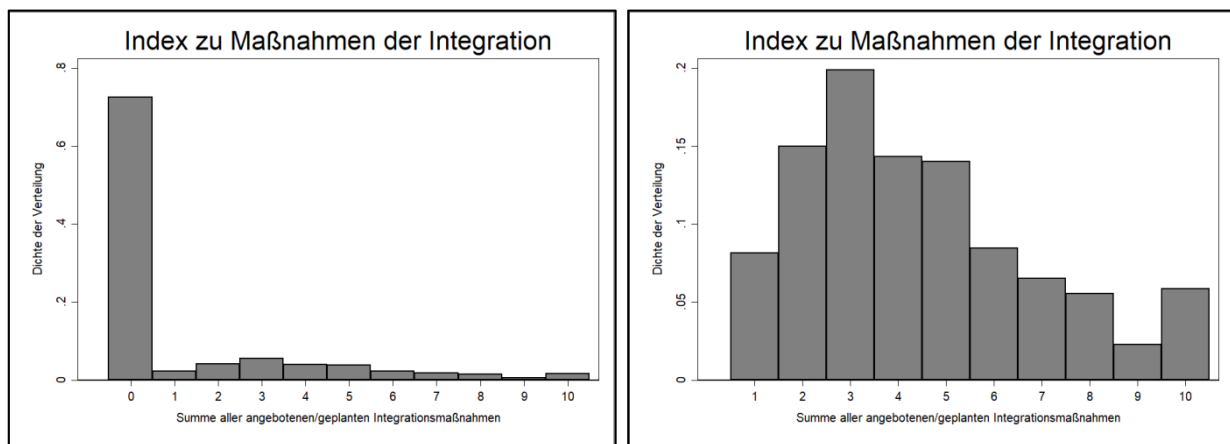
Tabelle 3.5: Art der durchgeführten oder geplanten Maßnahmen zur Integration von ausländischen Beschäftigten

Voraussetzung	Maßnahme gibt es	Maßnahme ist geplant	Maßnahme gibt es oder ist geplant
	% der Betriebe		
Praktikums- und Traineeplätze zur Verfügung stellen	41,3%	17,2%	58,5%
Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen	24,3%	29,0%	53,3%
Finanzielle Beteiligung an berufsbezogenen Sprachkursen	21,0%	21,5%	42,5%
Angebot von Nach- oder Teilqualifizierungsmaßnahmen	35,8%	15,0%	50,8%
Kulturelle Vielfalt im Leitbild festlegen	13,6%	9,9%	23,5%
Mentoring, Coaching, Patenschaften für Zuwanderer	18,4%	19,0%	37,4%
Förderung und Vermittlung interkultureller Kompetenzen	13,9%	12,0%	25,9%
Rücksichtnahme auf kulturelle oder religiöse Besonderheiten	27,1%	10,3%	37,4%
Unterstützung im Alltagsleben	31,5%	17,6%	49,1%
Andere Maßnahmen	15,1%	4,6%	19,7%

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Mehrfachnennung ist möglich. Nur Betriebe, die mindestens eine Maßnahmen anbieten oder planen.

Als nächstes wurde geprüft, ob die Betriebe tendenziell nur bestimmte Maßnahmen durchführen, oder eher eine Kombination dieser. Eine Korrelationsanalyse zeigt eine sehr hohe interne Konsistenz der Items (Cronbach's Alpha = 0.89), so dass sie auch in einem gemeinsamen Faktor darstellbar wären. Dabei spielt es keine Rolle, ob nur die existierenden oder auch die geplanten Maßnahmen verwendet werden. Es lassen sich jedoch keine „typischen“ „Maßnahmebündel“ feststellen, beispielsweise eher Maßnahmen die auf Qualifizierung abzielen oder eher Maßnahmen, die speziell auf kulturelle Probleme eingehen. Um eine systematische Analyse durchzuführen, wird daher ein latenter Faktor, bzw. Index gebildet, welcher (fast) alle Voraussetzungen aufsummiert.²³

²³ Eine Faktoranalyse ergibt durchweg positive Korrelationen der einzelnen Items untereinander für alle Items.

Abbildung 3.2 Verteilung der Integrationsmaßnahmen

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Mehrfachnennung ist möglich. Rechts nur Betriebe, die mindestens eine Maßnahmen anbieten oder planen.

Es zeigt sich, dass die meisten Betriebe mehr als eine Maßnahme anbieten und so auf einen Methodenmix setzen. Dies bestärkt die Hypothese, dass es sich hierbei generell um bemühte Betriebe geht, welche versuchen benachteiligten Personengruppen zu helfen. Insbesondere ist bemerkenswert, dass ein nicht zu unterschätzender Anteil der Betriebe (7 %) alle zehn Maßnahmentypen anbietet oder plant. Im Schnitt über alle Betriebe liegt der Mittelwert bei 1,2 Maßnahmen; bei Betrieben mit mindestens einer Maßnahme liegt er bei 4,4 Maßnahmen, jeweils in einer Spanne von 0(1) bis 10. Größere Betriebe haben im Schnitt deutlich mehr Maßnahmen als kleinere Betriebe (3,2 Maßnahmen bei Betrieben über 500 Beschäftigten zu < 1 Maßnahme bei Betrieben unter 20 Beschäftigten).

In einer Korrelationsanalyse zeigt sich, dass die Frage, ob ein Betrieb Integrationsmaßnahmen hat oder plant, positiv mit der Beschäftigung von oder dem Anteil an ausländischen Arbeitnehmenden korreliert ist. Dies gilt ebenso für die Existenz von oder dem Anteil an kürzlich zugezogenen Personen. Dies gilt auch für die Anzahl an existierenden oder geplanten Maßnahmen, allerdings nicht, wenn nur Betriebe mit mindestens einer Maßnahme betrachtet werden. Damit bestätigt sich die Vermutung zunächst, dass mehr ausländische Arbeitnehmende auch zu mehr Integrationsbemühungen führen. Dieser Zusammenhang zeigt sich jedoch egal ob die ausländischen Beschäftigten erst kürzlich zugewandert sind oder nicht. Unklar bleibt, in welche Richtung die Kausalität geht: haben Betriebe mit ausländischen Arbeitnehmenden schlichtweg mehr Bedarf an Integrationsmaßnahmen? Oder führen mehr Integrationsmaßnahmen zu einem höheren Anteil an ausländischen Arbeitnehmenden? Im ersten Fall würden Betriebe gegebenenfalls Kosten sparen können, wenn sie (gleich geeignete) deutsche Arbeitnehmende einstellen würden. Im zweiten Fall würden sich diese Maßnahmen als geeignete Personalpolitik erweisen, wenn zusätzliche Fachkräfte benötigt werden, die eventuell von anderen Betrieben nicht berücksichtigt werden.

Diese Analysen zeigen schon erste Systematiken, welche aber in Abschnitt 4 in einer ausführlichen multivariaten Analyse ausgearbeitet werden.²⁴

²⁴ Daher wird auf eine ausführliche Darstellung von bivariaten Korrelationen an dieser Stelle verzichtet.

3.3 Beschäftigungschancen für Langzeitarbeitslose

Voraussetzungen für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen

Neben ausländischen Arbeitnehmenden sind Langzeitarbeitslose im besonderen Fokus der aktuellen Arbeitsmarktpolitik. Durch die langen Erwerbsunterbrechungen haben Betriebe oft Hemmungen, diese Personen einzustellen. Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe in der Welle 2016 gefragt, unter welchen Voraussetzungen sie, bei grundsätzlich fachlicher Eignung, bereit sind, langzeitarbeitslose Bewerber einzustellen. Dies bedeutet nicht, dass die Betriebe auch tatsächlich Langzeitarbeitslose einstellen werden oder eingestellt haben. Jedoch gibt diese Frage einen guten Eindruck, auf was es baden-württembergischen Betrieben ankommt, wie die Einstellungschancen von Langzeitarbeitslosen gegebenenfalls erhöht werden können und wie die Betriebe bestimmte Elemente der aktiven Arbeitsmarktpolitik einschätzen.

Von allen Voraussetzungen sind die zwischenmenschlichen am häufigsten genannt. Es zeigt sich ganz deutlich, dass der persönliche Bewerbereindruck am meisten zählt und ein guter Eindruck eine Einstellung von Langzeitarbeitslosen bei 74 % aller Betriebe ermöglichen würde. Hierbei ist leider nicht genau spezifiziert, was einen guten Eindruck ausmacht. Neben gepflegten Äußeren, dem Einhalten bestimmter Manieren oder einem professionellen Auftreten hat jeder Betrieb sicherlich seine eigenen Kriterien. Das zweitwichtigste Kriterium für die Betriebe ist es, die Bewerbenden zu kennen. Jeweils fast die Hälfte würde Langzeitarbeitslose auf Empfehlung von Dritten (43 %) oder nach einem Praktikum (43 %) für eine Einstellung berücksichtigen. Hier zeigt sich einerseits, dass es für die Langzeitarbeitslosen wichtig ist ein gutes soziales Netzwerk zu führen, über das gegebenenfalls Kontakte zu Betrieben geknüpft werden können. Dies könnten beispielsweise ehrenamtliche Aktivitäten oder ein gut gepflegter Freundeskreis sein, in dem möglichst viele Personen einer Beschäftigung nachgehen. Weiterhin ist es für Langzeitarbeitslose gegebenenfalls notwendig nicht gleich eine feste Arbeitsstelle anzustreben, sondern einen leichten Einstieg in den neuen Beruf über ein Praktikum zu erreichen. Hierbei können sich bei positiven Rückmeldungen die notwendigen Voraussetzungen für eine Einstellungsstelle ergeben. Die aktive Arbeitsmarktpolitik sowie die aktuelle Arbeitsmarktgesetzgebung forcieren diesen Weg explizit, beispielsweise durch Vermittlungen in Praktika oder durch Ausnahmen beim gesetzlichen Mindestlohn für Langzeitarbeitslose.

Tabelle 3.6 Voraussetzungen für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen

Voraussetzung	alle Betriebe	
	in %	Anzahl
Guter Bewerbereindruck	74,0%	887
Finanzielle öffentliche Förderung	23,0%	327
Empfehlung durch den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder das Job Center	13,7%	194
Bei Empfehlung durch Dritte	42,7%	514
Erfolgreich absolviertes Praktikum	43,1%	524
Keine anderen passenden Bewerber vorhanden	12,6%	135
Coaching nach Arbeitsaufnahme	15,7%	188
Sonstige Voraussetzungen	6,9%	80
Langzeitarbeitslose ...		
werden aufgrund schlechter Erfahrungen nicht berücksichtigt.	3,9%	28
werden grundsätzlich nicht berücksichtigt.	10,1%	71

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Mehrfachnennung ist möglich. Nur Betriebe, die mindestens eine Maßnahmen anbieten oder planen.

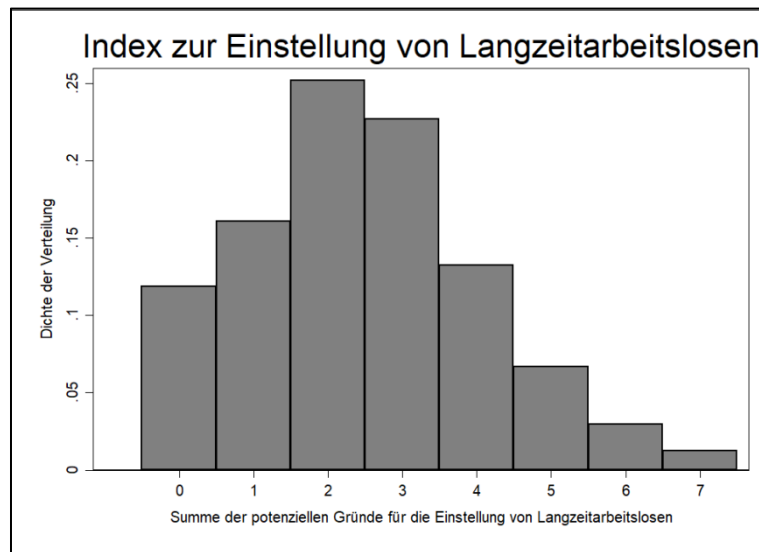
Eher wenige Betriebe führen Elemente der aktiven Arbeitsmarktpolitik als Voraussetzung für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen an. Beispielsweise messen die Betriebe den Empfehlungen von Arbeitgeberservice, Agentur für Arbeit oder Jobcenter deutlich weniger Gewicht zu als denen von Dritten (14 %). Eine öffentliche Förderung würde nur knapp jeden vierten Betrieb in Baden-Württemberg zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen bewegen (23 %) und ein berufsbegleitendes Coaching würde ebenfalls nicht viele Betriebe in ihrer Entscheidung beeinflussen (16 %). Insbesondere neuere Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie das Modellprojekt Bürgerarbeit oder das ESF-Bundesprogramm setzen solche Elemente ein, die jedoch nur von einem kleinen Teil der baden-württembergischen Betriebe angenommen werden. Welche Gründe hierbei eine Rolle spielen, die Betriebe davon abhalten oder nicht davon überzeugen, auf solche Angebote einzugehen, ist nicht näher spezifiziert. Schlechte Erfahrungen mit solchen Programmen in der Vergangenheit oder sehr hoher bürokratischer Aufwand scheinen mögliche Kandidaten für Hemmungsgründe, ohne jedoch wirklich sicher sein zu können.

Positiv hervorzuheben ist jedoch, dass nur wenige Betriebe gar nicht bereit wären Langzeitarbeitslosen einzustellen (14 %). Dabei haben nur sehr wenige wirklich schlechte Erfahrungen gemacht, die sie ganz von der Einstellung Langzeitarbeitsloser abhalten (4 %). Warum jedoch jeder zehnte Betrieb grundsätzlich keine Langzeitarbeitslosen berücksichtigt (10 %), kann hier nicht genauer beantwortet werden.

Im Vergleich zu Deutschland weichen die Ergebnisse für Baden-Württemberg teilweise nach oben ab. Das bedeutet, dass baden-württembergische Betriebe eher bereit sind Langzeitarbeitslose einzustellen. Ob das auf die tendenziell bessere Arbeitsmarktlage zurückzuführen ist, lässt sich nicht genau beantworten. Betriebe im Südwesten haben vielleicht mehr offene Stellen und weniger Bewerber/innen. Deshalb sind sie eventuell auch eher bereit, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben, während dies anderswo in der Republik nicht der Fall ist. In der Einzelbetrachtung ergibt sich folgendes Bild: Der Bewerbereindruck und die Empfehlung durch Dritte zählen im Land sogar etwas mehr als im Rest der Republik (65 % bzw. 34 % in Deutschland insgesamt), auch ein Coaching oder die Situation, dass kein passender Bewerber gefunden wurde, führt im Südwesten etwas öfter dazu, dass Betriebe sich vorstellen können, Langzeitarbeitslose einzustellen (5 % bzw. 8 % in Deutschland insgesamt). Ebenso scheinen mehr Betriebe in Deutschland grundsätzlich keine langzeitarbeitslosen Bewerber zu berücksichtigen (14 %). Hierbei ist es jedoch wiederum nicht möglich, genau herauszufinden, warum diese Werte in Deutschland anders sind als in Baden-Württemberg.

Wenn man einzelne Voraussetzungen untersucht, finden sich kaum systematische Unterschiede zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößenklassen. Tendenziell gibt es einige Voraussetzungen, die mittelgroße und große Betriebe stärker beeinflussen. Diese könnten besser mit bürokratischen Hürden zurechtkommen oder haben mehr interne Möglichkeiten, mit den Problemen und Eigenheiten von Langzeitarbeitslosen umzugehen. Ebenso berücksichtigt das verarbeitende Gewerbe tendenziell eher öfter und der öffentliche Dienst eher weniger oft langzeitarbeitslose Bewerber. Dies könnte natürlich einerseits an der Art der Tätigkeiten liegen. Im verarbeitenden Gewerbe gibt es mehr Helferstellen, die für Langzeitarbeitslose vielleicht eher in Betracht kommen. Auf der anderen Seite legt der öffentliche Dienst sehr viel Wert auf formale Qualifikationen. Hier spielen informelle Einstellungsgründe wie der Eindruck oder die Empfehlung dritter Personen gegebenenfalls eine geringere Rolle.

Abbildung 3.3 Verteilung der Einstellung von Langzeitarbeitslosen



Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Mehrfachnennung ist möglich. Nur Betriebe, die mindestens eine Maßnahmen anbieten oder planen.

Will man den Zusammenhang zwischen den einzelnen Gründen untersuchen, so bietet sich eine Faktoranalyse an. Sie ergibt durchweg positive Korrelationen der einzelnen Items untereinander für alle Items außer für „sonstige Voraussetzungen“. Die inhärente Kohärenz des Index ist jedoch mit einem Wert von 0,61 von Cronbach's Alpha relativ gering. Um die Intensität der Einstellungsvoraussetzungen zu messen, wird daher ein latenter Faktor bzw. Index gebildet, der alle positiv korrelierten Voraussetzungen aufsummiert.²⁵ Dieser hat bei einer Spanne von 0 bis 7 einen Mittelwert von 2,5. Die meisten Betriebe geben 2 bis 3 Bedingungen an, unter denen sie bereit wären, Langzeitarbeitslose einzustellen.

Der Index hat seinen höchsten Wert bei mittelgroßen Betrieben mit 100-250 Beschäftigten mit 3,0 und seinen kleinsten Wert bei Kleinstbetrieben unter 5 Beschäftigten mit 1,8. Dies bestätigt den Eindruck aus der Analyse der einzelnen Items, dass etwas größere Betriebe Langzeitarbeitslosen gegenüber aufgeschlossener sind. Am höchsten ist der Index im sonstigen verarbeitenden Gewerbe mit 3,1 und am niedrigsten in den unternehmensnahen Dienstleistungen mit 1,8. Hierbei können sich auch wieder die Qualifikationsniveaus der Tätigkeiten in diesen Sektoren auswirken. Eine genauere Analyse der Determinanten der Einstellungsvoraussetzungen von Langzeitarbeitslosen nimmt diese Punkte in einer multivariaten Analyse später auf (siehe Abschnitt 4).

²⁵ Nicht berücksichtigt werden die Aussagen, wonach aufgrund schlechter Erfahrungen oder grundsätzlich keine Langzeitarbeitslosen eingestellt werden.

3.4 Korrelation zwischen ausländischen Arbeitnehmenden und der Einstellung von Langzeitarbeitslosen

Um einen ersten Eindruck des Zusammenhangs zwischen der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden und den Einstellungs Voraussetzungen von Langzeitarbeitslosen zu bekommen, wird eine Korrelationsanalyse durchgeführt. Sie zeigt, ob Betriebe, die (mehr) ausländische Arbeitnehmende auch (eher) bereit sind Langzeitarbeitslose einzustellen. Hierbei handelt es sich jedoch um bivariate Analysen, die reine Korrelationen zeigen und die durch dritte Einflussfaktoren (beispielsweise die Betriebsgröße oder den Wirtschaftszweig) beeinflusst sein können, ohne dass dies hier zu erkennen ist. Daher sind diese Analysen hier nur kurz dargestellt, um einen ersten Eindruck zu bekommen, bevor in Abschnitt 4 eine multivariate Analyse genau diese dritten Faktoren (zusätzlich) kontrolliert.

Die Korrelationsanalyse zeigt, dass Betriebe, die ausländische Arbeitnehmende und kürzlich zugezogene Personen beschäftigen, auch häufiger bereit sind, Langzeitarbeitslose einzustellen. Dies ergibt sich zunächst durch eine Analyse der binären Variablen „gibt es mindestens eine Voraussetzung Langzeitarbeitslose einzustellen (ja/nein)“, was jedoch bei 91 % der betrachteten Betriebe der Fall ist (ungewichteter Anteil). Diese ist signifikant positiv korreliert mit der Frage, ob ausländische Arbeitnehmende beschäftigt werden, sowie mit der Frage, ob kürzlich zugezogene Personen beschäftigt werden. Diese signifikant positive Korrelation besteht auch, wenn man den aufsummierten Index „Anzahl der Voraussetzungen Langzeitarbeitslose einzustellen“ (siehe Abschnitt 3.3) verwendet. Auch hier zeigt sich, dass Betriebe, die ausländische Arbeitnehmende oder kürzlich zugezogene Personen beschäftigten, unter mehr (unterschiedlichen) Voraussetzungen bereit sind, auch Langzeitarbeitslose einzustellen.

Wir wissen jedoch von beiden Dimensionen, dass sie mit der Betriebsgröße korreliert sind. Größere Betriebe beschäftigen häufiger (mindestens einen/eine) ausländischen Arbeitnehmenden und sind offener gegenüber Langzeitarbeitslosen. Daher ist es nicht unbedingt überraschend, dass es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen und dem Anteil an ausländischen Arbeitnehmenden oder kürzlich zugezogenen Personen gibt. Dies gilt sowohl für die binäre Variable, ob mindestens eine Voraussetzung in Betracht kommt, als auch für den Index der Zahl der Voraussetzungen. Hierbei gilt es in der multivariaten Analyse herauszufinden, ob sich dies unter Kontrolle der Betriebsgröße ändert.

Betrachtet man nur Betriebe mit ausländischen Arbeitnehmenden, so gibt es sogar eine negative Korrelation zwischen dem Anteil an ausländischen Arbeitnehmenden und der Bereitschaft (und der Zahl der Voraussetzungen), Langzeitarbeitslose einzustellen. Hier scheint sich also ein anderer Zusammenhang darzustellen. Mit anderen Worten ist es so, dass die Bereitschaft des Betriebs, Langzeitarbeitslose einzustellen, abnimmt, je mehr ausländische Arbeitnehmende der Betrieb schon beschäftigt. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass es sein könnte, dass eine gewisse „Sättigung“ in der Beschäftigung benachteiligter Personengruppen besteht.

Neben der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden ist auch die Frage nach der Integration dieser Personen im Betrieb von Bedeutung. Betriebe, die sich um eine Integration stärker bemühen, könnten auch aufgeschlossener gegenüber Langzeitarbeitslosen sein. In einer weiteren Korrelationsanalyse wird daher der Zusammenhang zwischen Integrationsmaßnahmen für kürzlich zugezogene Personen und Einstellungs Voraussetzungen für Langzeitarbeitslose untersucht. Es zeigt sich ein signifikant positiver Zusammenhang sowohl zwischen der Existenz von mindestens einer Maßnahme

(ja/nein) als auch des Index der Anzahl der Maßnahmen mit einer positiven Einstellung gegenüber Langzeitarbeitslosen. Wenn es (mehr) Integrationsmaßnahmen in einem Betrieb gibt, ist dieser auch eher bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen. Dies gilt auch, wenn man sich nur Betriebe anschaut, die mindestens eine Integrationsmaßnahme haben oder planen, oder nur Betriebe, die bereit sind, Langzeitarbeitslose einzustellen. Dies bedeutet, dass die Bemühungen um benachteiligte Personengruppen miteinander zu tun haben. Wahrscheinlich gibt es bestimmte Betriebe, die beiden Personengruppen (ausländischen Arbeitnehmenden und Langzeitarbeitslosen) aufgeschlossener gegenüber sind.

Der positive Zusammenhang zwischen Integrationsmaßnahmen für kürzlich zugezogene Personen und der Bereitschaft, Langzeitarbeitslose einzustellen, bleibt auch bestehen, wenn man nur Betriebe mit ausländischen Arbeitnehmenden betrachtet. Aufgrund von geringer Fallzahlen, lässt er sich jedoch nicht mehr nachweisen, wenn man nur Betriebe mit kürzlich zugezogenen Beschäftigten untersucht.

Die Ergebnisse der Korrelationsanalysen suggerieren also eher ein gleichzeitiges Auftreten der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden und der Einstellungsneigung bezüglich Langzeitarbeitsloser. Betriebe scheinen sich nicht für das eine oder das andere zu entscheiden. Nicht geklärt ist aus diesen Analysen, warum dies so ist und ob sich hinter der Korrelation auch eine Kausalität versteckt, oder ob sie durch Korrelationen mit dritten Faktoren, beispielsweise Betriebsgröße und Wirtschaftszweig erzeugt wird. Diesen Fragen geht im Anschluss Abschnitt 4 nach.

4 Betriebliche Determinanten der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und ausländischen Arbeitnehmenden

4.1 Methodische Vorüberlegungen

Aufgrund der Korrelation verschiedener Betriebseigenschaften untereinander ist es durch bivariate deskriptive Auswertungen nicht möglich zu zeigen, welche Merkmale ursächlich mit der Einstellung von ausländischen Arbeitnehmenden oder Langzeitarbeitslosen durch die Betriebe verbunden sind. So steigt rein deskriptiv, wie in Abschnitt 3.1 beschrieben, die Wahrscheinlichkeit, mindestens eine(n) ausländische Arbeitnehmende(n) zu beschäftigen, mit der Betriebsgröße. Gleichzeitig variieren die durchschnittlichen Betriebsgrößen zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Damit könnten sich Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen in den deskriptiven Analysen durch Unterschiede in der Betriebsgröße erklären lassen. Eine multivariate Regressionsanalyse erlaubt vor diesem Hintergrund die Betrachtung einzelner Korrelationen und unter bestimmten Annahmen die Berechnung von kausalen oder zumindest partiellen Effekten. Dies führt zu einer „ceteris-paribus-Betrachtung“ unter Konstanthaltung anderer betrieblicher Eigenschaften, beispielsweise der Vergleich von Betrieben der gleichen Branche und Betriebsgrößenklasse.²⁶

Die vorangegangenen Abschnitte haben gezeigt, dass baden-württembergische Betriebe tendenziell mehr ausländische Arbeitnehmende beschäftigen, dass sich aber Integrationsmaßnahmen fast nicht und das Einstellungsverhalten gegenüber Langzeitarbeitslosen nur wenig von dem in Deutschland unterscheiden. Diese Ergebnisse könnten sich beispielsweise mit der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur zwischen Baden-Württemberg und Deutschland erklären lassen. Da kleinere Betriebe weniger häufig kürzlich zugezogene Personen beschäftigen und Baden-Württemberg im Schnitt kleinere Betriebe aufweist, könnte der geringere Anteil an kürzlich zugezogenen Beschäftigten durch die Betriebsgröße erklärt werden. Dann wäre die Frage, ob gleich große baden-württembergische und nicht baden-württembergische Betriebe mehr oder weniger kürzlich zugezogene Personen beschäftigen. Diesen Gedankengang kann man auch mit weiteren Strukturmerkmalen durchspielen, anhand derer sich die baden-württembergische Wirtschaft von der Gesamtdeutschen unterscheidet (beispielsweise mehr Einzelbetriebe, mehr Betriebe im verarbeitenden Gewerbe etc.). Da diese Analyse jedoch mit einer reinen baden-württembergischen Stichprobe durchgeführt wird, ist diese Unterscheidung nicht durchführbar. Jedoch lässt sich feststellen, welche Einflussfaktoren beispielsweise mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden in Baden-Württemberg korreliert sind. Dabei wird als abhängige Variable die Existenz mindestens eines oder einer ausländischen Arbeitnehmenden betrachtet, sowie der Anteil an ausländischen Arbeitnehmenden, jeweils für alle ausländischen Arbeitnehmenden und für kürzlich Zugezogene.

Zur Analyse dieser Variablen müssten eigentlich nicht-lineare Schätzmodelle verwendet werden, beispielsweise probit- oder logit-Modelle zur Schätzung der Wahrscheinlichkeit, ausländische Arbeitnehmende oder Langzeitarbeitslose zu beschäftigen, oder ein fractional logit Modell für den Anteil an ausländischen Arbeitnehmenden. Zusätzlich wäre zu prüfen, ob für den Anteil eine konditionale Regression durchgeführt werden sollte, bei der nur diejenigen Beobachtungen benutzt werden, die

²⁶ Da Baden-Württemberg nur eine Teilstichprobe des IAB-Betriebspanels darstellt, kann es vorkommen, dass aufgrund geringer Fallzahlen die statistische Macht bzw. die Schärfe der geschätzten Effekte gering ist und die Wahrscheinlichkeit, eine falsche Nullhypothese abzulehnen sinkt.

einen positiven Wert haben. Dies kann durch die Konstruktion eines zweistufigen Modells, beispielsweise tobit, gelöst werden. Nachteile dieser Methoden sind kritischere Verteilungsannahmen sowie eine andere, weniger intuitive Interpretation der Koeffizienten.²⁷ Aufgrund einer einfacheren Darstellung und Interpretation werden im Folgenden die Ergebnisse eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells präsentiert. Als Robustheitsanalysen wurden nicht-lineare und konditionale Berechnungen durchgeführt, sie werden jedoch hier im Bericht nicht ausgewiesen. Es zeigt sich, wie häufiger in angewandten ökonometrischen Studien, dass sich die Ergebnisse kaum unterscheiden. Die dargestellten Schätzungen enthalten die Panelgewichte, sind also repräsentative Ergebnisse. Als Robustheitsanalysen wurden auch ungewichtete Modelle geschätzt, wobei sich die Ergebnisse hierbei ebenso kaum verändern.²⁸

4.2 Determinanten der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden

Aus der Literatur (vgl. Abschnitt 2) ergeben sich mehrere Hypothesen, wovon zwei hier getestet werden sollen. Erstens ist die Frage, ob Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden wirken.

H1: Betriebe, die häufiger Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden durchführen, sollten auch mehr ausländische Arbeitnehmende aufweisen.

H2: Wenn ausländische Arbeitnehmende und Langzeitarbeitslose als Substitute zu betrachten sind, müssten Betriebe, die eher dazu tendieren, Langzeitarbeitslose einzustellen, weniger ausländische Arbeitnehmende aufweisen.

Hierzu werden Regressionsanalysen durchgeführt, die beide Dimensionen der Beschäftigung von benachteiligten Personengruppen enthalten. Die Beschäftigung von und die Anzahl an ausländischen Arbeitnehmenden wird dabei als abhängige Variable betrachtet. Die Existenz oder die Anzahl von Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitnehmende und die Existenz oder die Anzahl an Einstellungs Voraussetzungen für Langzeitarbeitslose werden als zu erklärende Variablen in das Modell aufgenommen. Positive bzw. negative Korrelationen, das heißt statistisch signifikante Koeffizienten der erklärenden Variablen, stützen dabei die Hypothesen.

Als weitere erklärende Variable werden die aus der Literatur bekannten Einflussfaktoren und Strukturmerkmale verwendet. Neben der Branche und der Betriebsgrößenklasse werden weitere Merkmale wie das Alter des Betriebs und die Eigentumsverhältnisse kontrolliert. Zusätzlich werden weitere aus der Literatur identifizierte Variable in das Modell eingefügt, beispielsweise der Exportstatus sowie die Beschäftigungsstruktur. In Spezifikationsanalysen wurden jeweils weitere Variablen auf

²⁷ Die Interpretation von Ordered Probit- oder Ordered Logit-Modellen erfordert neben der Berücksichtigung der Koeffizienten und Standardfehler für die statistische Inferenz auch die Berechnung von marginalen Effekten, welche die Wahrscheinlichkeit eines Übertritts in die nächsthöhere Kategorie darstellt.

²⁸ Dieser Test ist sehr wichtig, da ungewichtete Analysen mit dem IAB-Betriebspanel aufgrund der geschichteten Ziehung der Betriebe zu unrepräsentativen Ergebnissen führen können (siehe Bossler et al. 2017).

einen Erklärungsgehalt getestet, jedoch nicht in das Modell aufgenommen.²⁹ Tabelle A.8 zeigt die statistischen Kennzahlen aller in den Schätzmodellen enthaltenen Variablen.

Im Folgenden werden zwei Regressionstabellen, jeweils mit vier Spezifikationen, präsentiert. Jeweils werden die gleichen erklärenden Variablen auf vier verschiedene abhängige Variable regressiert. Dies sind (1) ein Indikator dafür, ob ein Betrieb ausländische Beschäftigte hat, (2) der Anteil der ausländischen Beschäftigten an allen Beschäftigten, (3) ein Indikator dafür, ob ein Betrieb kürzlich zugezogene Personen beschäftigt und (4) der Anteil kürzlich zugezogener Personen an allen Beschäftigten. Tabelle 4.1 stellt die Ergebnisse vor, bei denen zusätzlich zum Standard-Set an Kontrollvariablen noch berücksichtigt wird, ob ein Betrieb Integrationsmaßnahmen für kürzlich Zugezogene durchführt. Tabelle 4.2 zeigt das Standard-Set an Kontrollvariablen plus der Frage, ob der Betrieb bereit ist, Langzeitarbeitslose einzustellen. Alternativ zu den beiden zusätzlichen Indikatorvariablen (Integrationsmaßnahmen bzw. Einstellung von Langzeitarbeitslosen) wurden die in Abschnitt 3 generierten latenten Variablen (Summe aller Maßnahmen bzw. aller Bedingungen) verwendet. Hierbei zeigten sich teilweise insignifikante Koeffizienten, in allen Fällen war jedoch der statistische Erklärungsgehalt geringer als bei den Indikatorvariablen.

In allen Regressionsanalysen wird die Beschäftigungswahrscheinlichkeit bzw. der Anteil ausländischer Arbeitnehmender insgesamt besser erklärt als die bzw. der von kürzlich zugezogenen Personen. Dies lässt sich an den höheren R^2 -Werten, also einem höheren Anteil der erklärten Varianz, erkennen. Beschäftigungswahrscheinlichkeiten und Anteile sind jeweils ähnlich gut erklärt und, was insbesondere auffällt, sind meistens von den erklärenden Variablen ähnlich beeinflusst. Es scheint also keine Unterscheidung zu geben zwischen der Entscheidung, überhaupt ausländische Mitarbeitende einzustellen, und mehr ausländische Mitarbeitende zu beschäftigen.

Bezüglich der ersten Haupthypothese lässt sich in den ersten Zeilen von Tabelle 4.1 erkennen, dass die Durchführung oder Planung von Integrationsmaßnahmen signifikant positiv mit der Beschäftigungswahrscheinlichkeit und dem Anteil an ausländischen Arbeitnehmenden sowie an kürzlich zugezogenen Personen korreliert ist. Zusätzlich zeigen weitere Analysen, dass mehr Integrationsmaßnahmen ebenfalls signifikant positiv auf die abhängigen Variablen wirken (Ergebnisse auf Anfrage).

Betriebe, die Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitnehmende und insbesondere kürzlich zugezogene Personen durchgeführt oder geplant haben, haben eine 31 % höhere Wahrscheinlichkeit mindestens einen ausländischen Arbeitnehmenden zu beschäftigen. Sie haben eine 20 % höhere Wahrscheinlichkeit, mindestens eine kürzlich zugezogene Person zu beschäftigen. Außerdem haben sie im Durchschnitt einen um 8,5 Prozentpunkte höheren Anteil von ausländischen Arbeitnehmenden und einen um 15,1 Prozentpunkte höheren Anteil von kürzlich zugezogenen Personen. Alle diese Effekte sind auf dem 1 %-Niveau statistisch signifikant und gelten für Betriebe der gleichen Betriebsgrößenklasse, des gleichen Wirtschaftszweigs sowie mit sonst gleichen betrieblichen Merkmalen, wie sie in Tabelle 4.1 aufgelistet sind.

²⁹ Die Rechtsform des Betriebs, die Eigenständigkeit des Betriebs, der Anteil Auszubildender, der Anteil neu eingestellter Beschäftigter, die Wettbewerbssituation, der technische Stand der Anlagen, weitere Investitionsmaße, die Ertragslage, Tarifbindung und Betriebsrat, Finanzierung von Weiterbildung, Probleme mit hohen Lohnkosten, Maßnahmen zur Chancengleichheit.

Bezüglich der zweiten Haupthypothese zeigt Tabelle 4.2 auch relativ eindeutige Ergebnisse. Betriebe, die die Bereitschaft haben Langzeitarbeitslose einzustellen, stellen auch häufiger ausländische Beschäftigte und kürzlich zugezogene Personen ein. Sie stellen auch mehr kürzlich zugezogene Personen, jedoch stellen sie nicht mehr ausländische Arbeitnehmende ein. Dies lässt sich anhand der signifikant positiven Koeffizienten in den Spezifikationen (1), (3) und (4) ablesen. Keine signifikanten Ergebnisse lassen sich jedoch finden, wenn man statt der allgemeinen Bereitschaft Langzeitarbeitslose einzustellen, die Summe aller Voraussetzungen (wie in Tabelle 3.7 beschrieben) verwendet, welche gelten können, damit ein Betrieb sich vorstellen kann, Langzeitarbeitslose einzustellen.

Betriebe, die bereit sind, Langzeitarbeitslose einzustellen, haben eine 9,3 % höhere Wahrscheinlichkeit, mindestens einen ausländischen Arbeitnehmenden zu beschäftigen. Sie haben eine 4,7 % höhere Wahrscheinlichkeit, mindestens eine kürzlich zugezogene Person zu beschäftigen. Außerdem haben sie im Durchschnitt einen um 3,6 Prozentpunkte höheren Anteil von kürzlich zugezogenen Personen. Alle diese Effekte sind mindestens auf dem 5 %-Niveau statistisch signifikant³⁰ und gelten für Betriebe der gleichen Betriebsgrößenklasse, des gleichen Wirtschaftszweigs sowie mit sonst gleichen betrieblichen Merkmalen, wie sie in Tabelle 4.2 aufgelistet sind.

³⁰ Der Effekt auf die Wahrscheinlichkeit kürzlich zugezogene Personen zu beschäftigen ist auf dem 1 %-Niveau statistisch signifikant.

Tabelle 4.1 Zusammenhang zwischen der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmender und Integrationsmaßnahmen

Variablen	(1)	(2)	(3)	(4)
	Ausl (0/1)	Anteil Ausl.	Zugez. (0/1)	Anteil Zugez.
Integrationsmaßnahmen durchgeführt oder geplant	0,3081*** (0,0505)	0,0856*** (0,0223)	0,2009*** (0,0442)	0,1506*** (0,0389)
Anteil Exporte	0,1671 (0,1294)	0,1087* (0,0609)	-0,0120 (0,0637)	0,0309 (0,0603)
Alter des Betriebs	-0,0021 (0,0020)	-0,0001 (0,0008)	-0,0003 (0,0010)	-0,0002 (0,0008)
Betriebseigentum: mehrheitlich deutsch			(Referenz)	
Betriebseigentum: mehrheitlich ausländisch	0,2820*** (0,0695)	0,3217*** (0,0463)	0,0434 (0,0468)	-0,0110 (0,0307)
Betriebseigentum: mehrheitlich öffentlich	0,0091 (0,0711)	0,0055 (0,0231)	0,0173 (0,0331)	-0,0024 (0,0202)
Betriebseigentum: unbekannt	-0,0214 (0,1008)	-0,0470** (0,0209)	0,0323 (0,0769)	0,0589 (0,0776)
Anteil Frauen	-0,1599** (0,0671)	-0,0890*** (0,0305)	-0,0400 (0,0411)	-0,0167 (0,0359)
Anteil qualifizierter Beschäftigter	-0,1252* (0,0673)	-0,1270*** (0,0348)	-0,1828*** (0,0437)	-0,1461*** (0,0391)
Anteil hochqualifizierter Beschäftigter	-0,4152*** (0,0985)	-0,2248*** (0,0405)	-0,2347*** (0,0642)	-0,1565*** (0,0581)
Anteil offener Stellen	0,1554 (0,1472)	0,0170 (0,0610)	0,2309** (0,1057)	0,1977** (0,0947)
Anteil flexibler Beschäftigter	-0,0322 (0,0978)	-0,0578 (0,0428)	-0,1202* (0,0640)	-0,1092** (0,0483)
Anteil Erweiterungsinvestitionen	0,1505*** (0,0556)	0,0485** (0,0232)	-0,0041 (0,0342)	0,0257 (0,0288)
Investitionen in IKT Technologien	-0,1009*** (0,0366)	-0,0507*** (0,0147)	-0,0374* (0,0227)	-0,0324* (0,0186)
Beschäftigungsentwicklung: gleichbleibend			(Referenz)	
Beschäftigungsentwicklung: abnehmend	0,1481 (0,1009)	0,0235 (0,0363)	0,0091 (0,0568)	0,0162 (0,0482)
Beschäftigungsentwicklung: zunehmend	0,0376 (0,0526)	0,0103 (0,0230)	0,0545 (0,0379)	0,0448 (0,0325)
Beschäftigungsentwicklung: unklar	0,0345 (0,0558)	0,0488* (0,0289)	-0,0437 (0,0384)	-0,0600*** (0,0168)
Konstante	0,3323*** (0,0919)	0,2046*** (0,0440)	0,1760*** (0,0635)	0,1482** (0,0584)
Wirtschaftszweige	Ja***	Ja***	Ja**	Ja
Betriebsgrößenklassen	Ja***	Ja	Ja***	Ja***
Beobachtungen	1025	1013	1025	1025
Chi ² -Test	41,82	10,41	4,48	2,27
R ²	0,36	0,41	0,20	0,17

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Tabelle 4.2 Zusammenhang zwischen der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmender und Einstellung von Langzeitarbeitslosen

Variablen	(1)	(2)	(3)	(4)
	Ausl. (0/1)	Anteil Ausl.	Zugez. (0/1)	Anteil Zugez.
Bereitschaft Langzeitarbeitslose einzustellen	0,0935** (0,0472)	0,0208 (0,0200)	0,0466*** (0,0179)	0,0359** (0,0142)
Anteil Exporte	0,1813 (0,1287)	0,1119* (0,0610)	-0,0042 (0,0695)	0,0381 (0,0647)
Alter des Betriebs	-0,0013 (0,0021)	0,0002 (0,0008)	0,0001 (0,0011)	-0,0000 (0,0008)
Betriebseigentum: mehrheitlich deutsch			(Referenz)	
Betriebseigentum: mehrheitlich ausländisch	0,3204*** (0,0712)	0,3342*** (0,0466)	0,0701 (0,0457)	0,0085 (0,0293)
Betriebseigentum: mehrheitlich öffentlich	0,0209 (0,0794)	-0,0026 (0,0255)	0,0091 (0,0374)	-0,0101 (0,0212)
Betriebseigentum: unbekannt	0,0275 (0,1582)	-0,0370 (0,0326)	0,0684 (0,1179)	0,1008 (0,1128)
Anteil Frauen	-0,1614** (0,0705)	-0,0838*** (0,0297)	-0,0461 (0,0422)	-0,0211 (0,0366)
Anteil qualifizierter Beschäftigter	-0,1239* (0,0692)	-0,1156*** (0,0333)	-0,1921*** (0,0448)	-0,1537*** (0,0404)
Anteil hochqualifizierter Beschäftigter	-0,3578*** (0,1030)	-0,2021*** (0,0387)	-0,2259*** (0,0693)	-0,1504** (0,0618)
Anteil offener Stellen	0,2417 (0,1652)	0,0547 (0,0656)	0,2702** (0,1214)	0,2270** (0,1084)
Anteil flexibler Beschäftigter	0,0019 (0,1014)	-0,0370 (0,0411)	-0,1126* (0,0644)	-0,1041** (0,0505)
Anteil Erweiterungsinvestitionen	0,1663*** (0,0568)	0,0547** (0,0230)	0,0047 (0,0337)	0,0321 (0,0289)
Investitionen in IKT Technologien	-0,0953** (0,0391)	-0,0482*** (0,0158)	-0,0336 (0,0229)	-0,0293 (0,0188)
Beschäftigungsentwicklung: gleichbleibend			(Referenz)	
Beschäftigungsentwicklung: abnehmend	0,1447 (0,1058)	0,0211 (0,0386)	-0,0024 (0,0627)	0,0076 (0,0531)
Beschäftigungsentwicklung: zunehmend	0,0362 (0,0561)	0,0086 (0,0230)	0,0582 (0,0397)	0,0469 (0,0342)
Beschäftigungsentwicklung: unklar	0,0358 (0,0568)	0,0384 (0,0251)	-0,0371 (0,0379)	-0,0560*** (0,0178)
Konstante	0,2447** (0,1086)	0,1663*** (0,0449)	0,1416** (0,0654)	0,1255** (0,0589)
Wirtschaftszweige	Ja***	Ja***	Ja***	Ja*
Betriebsgrößenklassen	Ja***	Ja**	Ja***	Ja***
Beobachtungen	1019	1006	1019	1019
Chi ² -Test	39,83	8,60	3,98	1,98
R ²	0,32	0,39	0,16	0,12

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Bezüglich der weiteren in der Literatur bekannten Zusammenhänge oder Hypothesen können wir folgende Schlussfolgerungen ziehen: Exportierende Betriebe, gemessen am Exportanteil am Umsatz, stellen nicht häufiger oder mehr ausländische Arbeitnehmende ein. Diese Ergebnisse unterscheiden sich von denen von Andrews et al. (2017), jedoch gibt es einige Unterschiede in der Analyse, die dies verursachen können.³¹ Das Betriebsalter scheint keinen Einfluss auf die abhängigen Variablen zu ha-

³¹ Erstens sind die Angaben zu ausländischen Arbeitnehmenden hier aus dem IAB-Betriebspanel selbst und nicht aus den Sozialversicherungsdaten der Betriebe. Zweitens unterscheiden sich Zeitpunkt und lokale Untersuchungseinheit der Analyse. Drittens verwenden Andrews et al. (2017) eine andere Stichprobe. Sie be-

ben, jedoch zeigt sich, dass in Betrieben mit ausländischem Eigentum deutlich öfter und deutlich mehr ausländische Arbeitnehmende angestellt sind. Dieser Zusammenhang gilt jedoch nicht für kürzlich zugezogene Personen.

Die Beschäftigungsstruktur in den Betrieben scheint einen großen Einfluss auf die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden zu haben. Je weniger Frauen und je weniger qualifizierte und hochqualifizierte Mitarbeitende, desto mehr ausländische Mitarbeitende gibt es in einem Betrieb. Dieser Zusammenhang gilt für die kürzlich zugezogenen Personen, nicht für den Frauenanteil. Stattdessen scheinen Betriebe mit mehr offenen Stellen häufiger und mehr kürzlich zugezogene Personen einzustellen; ebenso Betriebe mit mehr atypischen Beschäftigungsformen.

Zuletzt scheinen Betriebe mit einem höheren Anteil an Erweiterungsinvestitionen häufiger und mehr ausländische Beschäftigte einzustellen, jedoch nur wenn keine Investitionen in IK-Technologien getätigt werden. Zwischen beiden Arten von Investitionen und der Einstellung von kürzlich zugezogenen Personen ergibt sich hingegen kein signifikanter Zusammenhang. Dagegen scheint eine unklare Beschäftigungsentwicklung dazu zu führen, dass eher weniger kürzlich zugezogene Personen eingestellt werden.³²

Damit lässt sich aus der Betrachtung der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden und kürzlich zugezogenen Personen schlussfolgern, dass Hypothese 1 (positiver Zusammenhang zwischen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden und der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmender) nicht abgelehnt werden kann. Integrationsmaßnahmen scheinen zu wirken, da wir finden, dass Betriebe mit Integrationsmaßnahmen auch häufiger und mehr ausländische Arbeitnehmende und kürzlich zugezogenen Personen beschäftigen. Bezüglich Hypothese 2 (negativer Zusammenhang zwischen Bereitschaft, Langzeitarbeitslose einzustellen, und der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmender) sind die Ergebnisse nicht so eindeutig, jedoch kann auch diese in den meisten Fällen abgelehnt werden. Es gibt teilweise eine positive, teilweise keine Korrelation zwischen der Bereitschaft, Langzeitarbeitslose einzustellen und der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden bzw. von kürzlich zugezogenen Personen. In keinem Fall finden wir jedoch die vermutete negative Korrelation. Daher ist eher zu schließen, dass es eine Gruppe von Betrieben gibt, welche beide auf dem Arbeitsmarkt eher benachteiligten Gruppen beschäftigen. Hierbei lässt sich jedoch nicht nachvollziehen, aus welchen Motiven heraus dies geschieht. Ob diese Betriebe sich eher um solche Personengruppen „kümmern“, oder ob dies aus einem Profitmotiv geschieht, da Ausländer/innen und Langzeitarbeitslose bereit sind, zu geringeren Löhnen zu arbeiten, lässt sich aus dieser Analyse nicht herauslesen.

trachten nur Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor und schließen auch noch weitere Branchen implizit aus.

³² Gemeint ist hier, dass die Betriebe auf die Frage, wie sich die Beschäftigungsentwicklung in 5 Jahren entwickeln wird, keine Einschätzung über eine Zu- oder Abnahme treffen können.

4.3 Determinanten der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen

In diesem Abschnitt wird Hypothese 2 aus einer anderen Perspektive nochmal aufgegriffen. Es gilt zu ergründen, ob ausländische Beschäftigte und Langzeitarbeitslose von den Betrieben als Substitute oder Komplemente gesehen werden. Zu diesem Zweck wird eine zweite Regressionsgleichung geschätzt, bei der diesmal die Einstellung von Langzeitarbeitslosen als abhängige Variable verwendet wird. Wir verwenden sowohl eine Indikatorvariable (ja/nein), als auch den in Abschnitt 3.3 gewonnenen aufsummierten Indikator, unter wie vielen Voraussetzungen ein Betrieb bereit wäre, Langzeitarbeitslose einzustellen.

Aus der Literatur ergibt sich die Hypothese, dass die Existenz von oder der Anteil an ausländischen Beschäftigten einen negativen Einfluss auf die Einstellung von Langzeitarbeitslosen hat, wenn diese von den Betrieben als Substitute angesehen werden. Wenn dies nicht der Fall ist, oder insbesondere, wenn die Existenz oder der Anteil an kürzlich zugezogenen Personen positiv mit der Einstellung von Langzeitarbeitslosen korreliert ist, würden die Betriebe diese Gruppen eher als Komplemente sehen.

Als alternatives Erklärungsmodell wird der Zusammenhang zwischen Integrationsmaßnahmen und der Einstellung von Langzeitarbeitslosen überprüft. Sollte sich hier ein positiver Zusammenhang zeigen, dann ist eher davon auszugehen, dass es prinzipiell engagierte Betriebe sind, die beide Arten von benachteiligten Personengruppen einstellen.

Zusätzlich zu diesen Variablen werden weitere erklärende Variable verwendet. Diese sind in einem Modell ohne die Hypothesenvariablen getestet worden und es zeigt sich, dass eher andere Einflussfaktoren die Einstellung von Langzeitarbeitslosen determinieren, als dies bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden der Fall ist. Neben der Branche und der Betriebsgrößenklasse sind dies das Betriebsalter, die Eigentumsverhältnisse und die Selbständigkeit des Betriebs; zusätzlich üben Variablen zu Beschäftigungsstruktur, zur Wettbewerbssituation, dem Stand der technischen Anlagen, den Investitionen, der Ertragslage, der erwartenden Personalentwicklung und der Tarifbindung einen Einfluss aus. In Spezifikationsanalysen wurden jeweils weitere Variablen auf ihren Erklärungsgehalt getestet, jedoch nicht in das Modell aufgenommen.³³ Tabelle A.9 zeigt die statistischen Kennzahlen aller in den Schätzmodellen enthaltenen Variablen.

Im Folgenden werden zwei Regressionstabellen mit acht bzw. vier Spezifikationen präsentiert. Es werden jeweils die gleichen abhängigen Variablen durch unterschiedliche erklärende Variablen regressiert. Als abhängige Variable werden die Bereitschaft, Langzeitarbeitslose einzustellen, sowie die Summe der Voraussetzungen, damit dies geschieht, verwendet.

In Tabelle 4.3 werden neben dem Standard-Set an Kontrollvariablen, welches später genauer beschrieben wird, die Variablen für ausländische Beschäftigte analysiert. Dies sind (1)+(5) ein Indikator dafür, ob ein Betrieb ausländische Beschäftigte hat, (2)+(6) der Anteil der ausländischen Beschäftigten an allen Beschäftigten, (3)+(7) ein Indikator dafür, ob ein Betrieb kürzlich zugezogene Personen beschäftigt und (4)+(8) der Anteil kürzlich zugezogener Personen an allen Beschäftigten.

³³ Dieses sind: der Exportanteil, die Rechtsform des Betriebs, der Anteil Auszubildender und Hochqualifizierter, der Anteil neu eingestellter Beschäftigter, Investitionen in IKT, die Existenz eines Betriebsrats, die Finanzierung von Weiterbildung, Probleme mit hohen Lohnkosten, Maßnahmen zur Chancengleichheit.

Tabelle 4.3 Zusammenhang zwischen Einstellung von Langzeitarbeitslosen und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmender

Variablen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Bereitschaft LZA einzustellen (0/1)				Summe der Gründe LZA einzustellen (0-7)			
Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmender (0/1)	0,0465 (0,0336)				-0,0675 (0,1370)			
Anteil ausländischer Arbeitnehmender (0-100%)		0,0472 (0,0830)				-0,4095 (0,2820)		
Beschäftigung kürzlich zugezogener ausl. AN (0/1)			0,0385 (0,0489)				0,1715 (0,2016)	
Anteil kürzlich zugezogener ausl. AN (0-100%)				0,0303 (0,0734)				0,1502 (0,2865)
Weitere Kontrollvariablen	Ja***	Ja***	Ja***	Ja***	Ja***	Ja***	Ja***	Ja***
Wirtschaftszweige	Ja**	Ja***	Ja**	Ja***	Ja**	Ja**	Ja**	Ja**
Betriebsgrößenklassen	Ja***	Ja**	Ja***	Ja**	Ja**	Ja**	Ja**	Ja**
Beobachtungen	1031	1016	1031	1031	1041	1026	1041	1041
Chi ² -Test	1,70	1,70	1,71	1,70	5,83	5,97	5,86	5,80
R ²	0,16	0,16	0,16	0,16	0,25	0,26	0,25	0,25

Anmerkung: Kontrollvariablen wie in Tabelle 4.4; Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Bezüglich der Frage der Korrelation zwischen Langzeitarbeitslosen und ausländischen Beschäftigten lässt sich in Tabelle 4.3 erkennen, dass diese Variablen weder positiv noch negativ miteinander korreliert sind. Daraus kann weder geschlossen werden, dass Langzeitarbeitslose und ausländische Beschäftigte als Substitute noch als Komplemente im Produktionsprozess gesehen werden. Dies gilt sowohl für die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von ausländischen Arbeitnehmenden und für die von kürzlich zugezogenen Personen und für die jeweiligen Beschäftigtenanteile. Zusätzlich ist kein signifikanter Zusammenhang messbar, je nachdem ob man die generelle Bereitschaft Langzeitarbeitslose einzustellen abfragt, oder die Summe der Voraussetzungen, unter denen ein Betrieb dies tun würde. Die weiteren Kontrollvariablen werden näher im nächsten Modell erläutert, da sie sich über die beiden Modelle hinweg nicht unterscheiden und es auch weitgehend ähnliche signifikante Einflussfaktoren gibt.

Tabelle 4.4 zeigt das Standard-Set an Kontrollvariablen plus Fragen, ob der Betrieb Integrationsmaßnahmen für kürzlich zugezogene Personen bereitstellt oder plant (1)+(3) bzw. die Summe dieser Maßnahmen (2)+(4).

Tabelle 4.4 Zusammenhang zwischen der Einstellung von Langzeitarbeitslosen und Integrationsmaßnahmen

Variablen	(1)	(2)	(3)	(4)
	Bereitschaft LZA einzustellen (0/1)		Summe der Gründe LZA einzustellen (0-7)	
Integrationsmaßnahmen durchgeführt oder geplant (0/1)	0,0621** (0,0275)		0,7770*** (0,1691)	
Summe der Integrationsmaßnahmen (0-11)		0,0123** (0,0058)		0,2045*** (0,0359)
Alter des Betriebs	0,0005 (0,0020)	0,0006 (0,0020)	0,0200*** (0,0066)	0,0191*** (0,0066)
Betriebseigentum: mehrheitlich deutsch			(Referenz)	
Betriebseigentum: mehrheitlich ausländisch	0,1333*** (0,0382)	0,1425*** (0,0376)	0,0018 (0,2148)	0,1039 (0,2315)
Betriebseigentum: mehrheitlich öffentlich	-0,0710 (0,0631)	-0,0718 (0,0632)	-0,3655 (0,3684)	-0,3692 (0,3640)
Betriebseigentum: unbekannt	0,1222*** (0,0372)	0,1267*** (0,0372)	-0,3848 (0,2512)	-0,3675 (0,2493)
Betrieb ist: eigenständig			(Referenz)	
Betrieb ist: eine Zentrale	-0,0510 (0,0797)	-0,0499 (0,0800)	0,0062 (0,2957)	0,0024 (0,2872)
Betrieb ist: eine Filiale	-0,0158 (0,0473)	-0,0188 (0,0471)	0,3869** (0,1770)	0,3675** (0,1759)
Betrieb ist: eine Mittelinstanz	0,0135 (0,0517)	0,0136 (0,0509)	-0,8828*** (0,2968)	-0,8433*** (0,2909)
Anteil Frauen	-0,0115 (0,0662)	-0,0150 (0,0660)	0,0991 (0,2224)	0,0614 (0,2190)
Anteil qualifizierter Beschäftigter	0,0903 (0,0557)	0,0882 (0,0557)	0,3593** (0,1530)	0,3513** (0,1509)
Anteil offener Stellen	0,1529 (0,1359)	0,1514 (0,1349)	0,2205 (0,4826)	0,1605 (0,4848)
Anteil flexibler Beschäftigter	0,0901 (0,0823)	0,0923 (0,0818)	0,4816* (0,2614)	0,5314** (0,2598)
Wettbewerbsdruck: keiner			(Referenz)	
Wettbewerbsdruck: gering	0,0891 (0,0763)	0,0865 (0,0764)	0,1379 (0,2069)	0,0900 (0,1988)
Wettbewerbsdruck: mittel	0,0858 (0,0730)	0,0835 (0,0729)	0,4216** (0,1981)	0,4113** (0,1929)
Wettbewerbsdruck: hoch	0,1036 (0,0765)	0,1016 (0,0763)	0,5302*** (0,1962)	0,5032*** (0,1908)
Stand der technischen Anlage: neu			(Referenz)	
Stand der technischen Anlage: eher neu	0,1164** (0,0564)	0,1214** (0,0565)	0,0477 (0,1672)	0,1017 (0,1650)
Stand der technischen Anlage: mittel	0,1329** (0,0582)	0,1370** (0,0584)	0,2301 (0,1732)	0,2751 (0,1719)
Stand der technischen Anlage: veraltet	0,2563*** (0,0635)	0,2558*** (0,0634)	0,4888* (0,2498)	0,5350** (0,2421)
Anteil Erweiterungsinvestitionen	0,0634 (0,0412)	0,0637 (0,0409)	-0,2100 (0,1686)	-0,2145 (0,1701)
Investitionen getätigt	0,0634 (0,0401)	0,0617 (0,0399)	0,4335*** (0,1256)	0,4309*** (0,1245)
Ertragslage: sehr gut			(Referenz)	
Ertragslage: gut	-0,0581 (0,0713)	-0,0626 (0,0709)	0,0438 (0,2633)	0,0642 (0,2567)
Ertragslage: befriedigend	0,0426 (0,0398)	0,0423 (0,0398)	0,1443 (0,1245)	0,1617 (0,1233)
Ertragslage: ausreichend	0,0502 (0,0523)	0,0512 (0,0522)	-0,3416** (0,1717)	-0,3314** (0,1677)
Ertragslage: mangelhaft	0,0001 (0,0782)	-0,0006 (0,0782)	0,2843 (0,4414)	0,2897 (0,4475)

Variablen	(1)	(2)	(3)	(4)
	Bereitschaft LZA einzustellen (0/1)	LZA einzustellen	Summe der Gründe LZA einzustellen (0-7)	
Ertragslage: unklar	0,0746 (0,0747)	0,0754 (0,0748)	0,8332** (0,3482)	0,8179** (0,3458)
Beschäftigungsentwicklung: gleichbleibend			(Referenz)	
Beschäftigungsentwicklung: abnehmend	0,0111 (0,0744)	0,0132 (0,0738)	-0,3241 (0,2117)	-0,3255 (0,2062)
Beschäftigungsentwicklung: zunehmend	0,0843** (0,0364)	0,0848** (0,0363)	0,5489*** (0,1649)	0,5300*** (0,1616)
Beschäftigungsentwicklung: unklar	0,0254 (0,0500)	0,0241 (0,0494)	0,0166 (0,1742)	0,0235 (0,1771)
kein Tarifvertrag			(Referenz)	
Branchentarifvertrag	0,1003*** (0,0382)	0,1024*** (0,0382)	0,4850*** (0,1518)	0,4949*** (0,1501)
Haustarifvertrag	0,1979*** (0,0516)	0,2005*** (0,0513)	0,2297 (0,3036)	0,2512 (0,3031)
Konstante	0,4555*** (0,1204)	0,4567*** (0,1201)	-0,2295 (0,3462)	-0,2304 (0,3414)
Wirtschaftszweige	Ja**	Ja***	Ja**	Ja**
Betriebsgrößenklassen	Ja***	Ja**	Ja**	Ja**
Beobachtungen	1028	1033	1038	1043
Chi ² -Test	1,68	1,69	6,40	6,40
R ²	0,16	0,16	0,28	0,29

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Anders als die insignifikanten Ergebnisse bezüglich der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmenden zeigt Tabelle 4.4 relativ eindeutige Ergebnisse, dass Betriebe, die (mehr) Integrationsmaßnahmen anbieten oder planen, auch eher bereit sind, Langzeitarbeitslose einzustellen. Dies lässt sich anhand der signifikant positiven Koeffizienten in den ersten Zeilen ablesen.

Betriebe, die mindestens eine Integrationsmaßnahme durchgeführt oder geplant haben, haben eine um 6,2 % höhere Wahrscheinlichkeit, unter bestimmten Bedingungen bereit zu sein, Langzeitarbeitslose einzustellen. Sie geben außerdem im Schnitt 0,7 mehr verschiedene Voraussetzungen an, unter denen sie sich vorstellen können Langzeitarbeitslose einzustellen, als Betriebe, die keine Integrationsmaßnahmen für kürzlich zugezogene Personen durchführen oder planen. Wenn Betriebe mehr Integrationsmaßnahmen durchführen oder planen, erhöht dies pro Maßnahme die Wahrscheinlichkeit unter bestimmten Bedingungen bereit zu sein, Langzeitarbeitslose einzustellen, um 1,2 %. Jede zusätzliche Integrationsmaßnahme führt außerdem dazu, dass die Betriebe im Schnitt 0,2 mehr verschiedene Voraussetzungen angeben, unter denen sie sich vorstellen können, Langzeitarbeitslose einzustellen. Diese Effekte sind für die Bereitschaft Langzeitarbeitslose einzustellen auf dem 5 %-Niveau statistisch signifikant und für die Summe der Gründe Langzeitarbeitslose einzustellen auf dem 1 %-Niveau.

Bezüglich der weiteren in der Literatur bekannten Zusammenhänge oder Hypothesen können wir folgende Schlussfolgerungen ziehen. Ältere Betriebe scheinen eher bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen, ebenso wie Betriebe in ausländischem oder Mischeigentum. Betriebe, die Mittelinstanzen sind, also solche in einem größeren Firmengeflecht, sind unter weniger Voraussetzungen bereit Langzeitarbeitslose einzustellen, Filialen jedoch unter mehr. Hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur finden wir keine signifikanten Ergebnisse für den Frauenanteil oder den Anteil an offenen Stellen, jedoch scheinen Betriebe mit mehr qualifizierten und mehr atypisch Beschäftigten eher bereit zu sein Langzeitarbeitslose einzustellen. Ebenso scheinen ein höherer Wettbewerbsdruck und ein schlechterer Stand der technischen Anlagen dies zu verursachen. Hier könnte es sein, dass diese Betriebe versu-

chen mit (subventionierten) Langzeitarbeitslosen ihre Lohnkosten zu senken. Die genauen Gründe lassen sich jedoch nicht identifizieren. Investitionen haben, wenn überhaupt, einen eher positiven Effekt auf die Einstellungswahrscheinlichkeit von Langzeitarbeitslosen, die Ertragslage hat einen negativen Effekt, wenn sie nur ausreichend oder wenn sie unklar ist. Betriebe mit einer negativen erwarteten Personalentwicklung stellen eher Langzeitarbeitslose ein, genauso wie tarifgebundene Betriebe.

Die multivariaten Analysen in diesem Abschnitt haben also einerseits gezeigt, dass ausländische Arbeitnehmende bzw. kürzlich zugezogene Personen und Langzeitarbeitslose eher nicht als Substitute aufgefasst werden. Hierzu gibt es aufgrund der insignifikanten Ergebnisse in Tabelle 4.3 keine Anhaltspunkte.

Dagegen sprechen andererseits viele Gründe dafür, dass Betriebe, die sich mehr für ausländische Arbeitnehmende bzw. kürzlich zugezogene Personen engagieren in Form von Integrationsmaßnahmen, auch eher bereit sind Langzeitarbeitslose einzustellen. Dies zeigen die signifikanten positiven Korrelationen in Tabelle 4.4. Damit scheint es bestimmte Betriebe zu geben, die eine positivere Einstellung gegenüber diesen beiden potenziell auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen haben.

5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, auf Basis des IAB-Betriebspanels die Situation von Langzeitarbeitslosen sowie ausländischen Staatsangehörigen, in baden-württembergischen Betrieben zu analysieren. Zusätzlich wurde ein Überblick über die bisherige Literatur zum Thema Integration von Geflüchteten in den hiesigen Arbeitsmarkt gegeben. Die ebenfalls zur Verfügung gestellten Standardtabellen erlauben außerdem einen Vergleich der Lage der beiden Gruppen in Baden-Württemberg und in Gesamtdeutschland.

Anhand der vorliegenden Daten zeigt sich, dass ein recht großer Anteil (ca. 22 %) aller in Deutschland beschäftigten ausländischen Staatsangehörigen in baden-württembergischen Betrieben angestellt ist – ein Ergebnis, das aufgrund der Bevölkerungsstruktur sowie der Arbeitsmarktgröße des Bundeslandes nicht überrascht. Sowohl in Baden-Württemberg als auch in Gesamtdeutschland steigt die statistische Wahrscheinlichkeit, Ausländer zu beschäftigen – egal, ob diese erst seit Kurzem oder schon länger in Deutschland leben –, mit der Betriebsgröße. Der Ausländeranteil hingegen sinkt mit der Betriebsgröße. Dabei sind Beschäftigte nicht-deutscher Staatsangehörigkeit in hochqualifizierten Tätigkeiten und in der Berufsausbildung unterrepräsentiert; die meisten von ihnen bringen eine abgeschlossene Berufsausbildung mit oder arbeiten als Unqualifizierte oder Angelehrte. Für die erst kürzlich nach Deutschland Gekommenen, für die keine Informationen zur Qualifikation vorliegen, zeigt sich, dass sie am stärksten im Handwerk repräsentiert sind, während sie im öffentlichen Dienst kaum Berücksichtigung finden.

Laut den durchgeführten Hochrechnungen bemühen sich baden-württembergische Betriebe bei der Integration ausländischer Beschäftigter etwas mehr als Betriebe auf Bundesebene. Besonders die Bereitstellung von Praktikanten-, Trainee- und Ausbildungsplätzen stellt eine häufig angebotene Integrationsmaßnahme dar, die vor allem von größeren Betrieben realisiert wird bzw. realisiert werden kann. Unter jenen Betrieben, die keine Integrationsmaßnahmen anbieten, sieht ein Großteil schlichtweg keine Notwendigkeit dazu.

Auch der Anstellung Langzeitarbeitsloser scheinen baden-württembergische Betriebe offener gegenüberzustehen als Betriebe in ganz Deutschland. Nur etwa jeder zehnte Betrieb gibt an, grundsätzlich keine Langzeitarbeitslosen einzustellen. Besonders wichtig bei der Berücksichtigung dieser Bewerbergruppe scheint in Baden-Württemberg – noch mehr als in Gesamtdeutschland – ein guter persönlicher Eindruck zu sein. Empfehlungen durch Dritte geben nach den Angaben der Betriebe häufiger den Ausschlag als Empfehlungen durch staatliche Instanzen wie Arbeitsagentur oder Jobcenter.

Aus der bestehenden Literatur sowie aus unseren ausführlichen deskriptiven Analysen lassen sich zwei Hypothesen ableiten, die im Rahmen einer multivariaten Betrachtung genauer untersucht wurden. Dabei wurde eine Vielzahl von weiteren Determinanten getestet, die nach gängigen Forschungsergebnissen im gegebenen Kontext Einfluss auf die abhängigen Variablen ausüben können. Die Regressionsergebnisse geben daher auch Aufschluss über die Repräsentativität der baden-württembergischen Stichprobe.

Die erste Schlüsselhypothese, die besagt, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Angebot von Integrationsmaßnahmen für ausländische Staatsbürger und deren Beschäftigung im Betrieb besteht, wird von unseren Ergebnissen bestärkt. Dies gilt sowohl für alle Angestellten nicht-deutscher Staatsbürgerschaft als auch für jene, die erst in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind. Hier stellt sich jedoch, wie so oft in der Statistik, die Frage der Kausalität: Bieten die Betriebe Integra-

tionsmaßnahmen an, weil sie viele ausländische Angestellte haben, oder stellen sie nicht-deutsche Staatsbürger eher ein, wenn sie durch verschiedene Maßnahmen sicherstellen können, dass diese gut integriert werden? Sollte Letzteres der Fall sein, so liegt es nahe, dass die Politik mit einer gezielten Förderung von betrieblichen Integrationsmaßnahmen die Einbindung von Ausländern bzw. Geflüchteten in den Arbeitsmarkt vorantreiben könnte. Ob dies von den Betrieben angenommen würde, ist jedoch fraglich, da ein nicht unerheblicher Anteil angibt, keine Notwendigkeit dafür zu sehen, oder die betrieblichen Abläufe nicht mit solchen Maßnahmen vereinbart werden können. Diese Betriebe zu überzeugen, scheint ein schwieriges Unterfangen zu werden.

Neben dem Vorhandensein bzw. der Anzahl der angebotenen Integrationsmaßnahmen stellte sich in unseren Analysen vor allem die betriebliche Beschäftigungsstruktur als einflussreicher Faktor für die Beschäftigung (kürzlich zugezogener) ausländischer Staatsbürger heraus: Je mehr ein Betrieb von qualifizierten Tätigkeiten geprägt ist, desto geringer ist der Ausländeranteil im Betrieb.

Die zweite Schlüsselhypothese sieht Ausländer – besonders Geflüchtete – und Langzeitarbeitslose auf dem Arbeitsmarkt als Substitute an, vermutet also einen negativen Zusammenhang zwischen der Bereitschaft, Langzeitarbeitslose anzustellen und der Beschäftigung nicht-deutscher Staatsbürger. Unsere Ergebnisse sprechen gegen diese Hypothese. Vielmehr zeigt sich in den Daten, dass Betriebe, die Integrationsmaßnahmen anbieten, auch der Berücksichtigung von langzeitarbeitslosen Bewerbern offener gegenüberstehen. Dies könnte darauf hinweisen, dass manche Betriebe generell benachteiligten Gruppen offener gegenüberstehen, während andere diese eher kritisch betrachten. Zwar kann es durchaus sein, dass die Qualifikationsstruktur unter Langzeitarbeitslosen und Ausländern bzw. Geflüchteten ähnlich ist und die beiden Gruppen daher tatsächlich um dieselben Arbeitsplätze konkurrieren. Allerdings scheint es seitens der Betriebe keine Bevorzugung einer der beiden Gruppen auf Kosten der anderen Gruppe zu geben.

Neben diesem Effekt beeinflusst nach unseren Analysen ein erhöhter Wettbewerbsdruck – womöglich aufgrund des Mangels an kostengünstigen Alternativen – die Offenheit gegenüber Langzeitarbeitslosen positiv, genauso wie eine erwartete negative Personalentwicklung.

Zusammengefasst legen unsere Schätzungen nahe, dass Betriebe in Baden-Württemberg im Vergleich zu Betrieben in ganz Deutschland auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen etwas offener gegenüberstehen. Dies äußert sich sowohl in einem größeren Anteil der Betriebe, die Integrationsmaßnahmen für ausländische Beschäftigte anbieten, als auch in einer größeren Bereitschaft, Langzeitarbeitslose einzustellen. Allerdings gibt es nach wie vor Branchen und Tätigkeitsfelder, in denen Ausländer stark unterrepräsentiert sind. Vor allem zu Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, scheinen sie oftmals keinen Zugang zu finden. Es bleibt zu prüfen, ob dies daran liegt, dass solche Abschlüsse zwar vorhanden, aber nicht anerkannt sind, oder ob Ausländer und insbesondere Geflüchtete nicht über (verwertbare) Hochschulqualifikationen verfügen. Für ein gezieltes Eingreifen der Politik wäre es sicherlich wertvoll, die genauen Gründe dafür herauszuarbeiten.

Literaturverzeichnis

- Anderson, J. und van Wincoop, E. (2004): Trade costs, *Journal of Economic Literature*, 42(3), 691-751.
- Andrews, M.; Schank T. und Upward, R. (2017): Do Foreign Workers Reduce Trade Barriers? *Microeconomic Evidence, The World Economy*, 40, 1750-1774, <https://doi.org/10.1111/twec.12486>.
- BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (2016): Das Bundesamt in Zahlen 2015 – Asyl, Migration und Integration, Nürnberg.
- BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (2017a): Das Bundesamt in Zahlen 2016 -Asyl, Nürnberg.
- BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (2017b): Aktuelle Zahlen zu Asyl – Ausgabe Oktober 2017, Nürnberg
- BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (2017c): Schlüsselzahlen Asyl 1. Halbjahr 2017. Nürnberg.
- Bähr, S., Beste, J., Wenzig, C. (2017): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im SGB II, Hemmnisse abbauen und Potenziale nutzen, *IAB-Kurzbericht 23/2017*, Nürnberg.
- Bauer, A., Schreyer, F. (2016): Ausbildung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen: Sinnvoll ist Unterstützung über Volljährigkeit hinaus, *IAB-Kurzbericht*, 13, 1-8.
- Battisti, M., Felbermayr, G., Poutvaara, P. (2015): Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, *ifo Schnelldienst*, 68(22), 22-25.
- Bernard, A. und Jensen, B. (2004): Why Some Firms Export, *The Review of Economics and Statistics*, 86(2), 561-569.
- Boockmann, B. und Brändle, T. (2015): Coaching, Counseling, Case-Working: Do They Help the Older Unemployed out of Benefit Receipt and Back into the Labor Market? *IAW Discussion Paper*, No. 115.
- Boockmann, B., T. Brändle, L. Fervers, A. Kirchmann, H. Apel, D. Egenolf, M. Fertig, M. Rosemann, H. Verbeek, R. Weber (geb. Sappl), M. Weimann (2015): Evaluation der Modellprojekte „Bürgerarbeit“ – Langfassung, *Endbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, Tübingen und Berlin.
- 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, M., Geis, G., Stegmaier, J. (2017): Comparing Survey Data with an Official Administrative Population: Assessing Sample-Selectivity in the IAB Establishment Panel, *Quality and Quantity. International Journal of Methodology*, online first.
- Brücker, H., E. Liebau, A. Romiti, E. Vallizadeh (2014): Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland: Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich, *IAB-Kurzbericht*, 21(3).
- Brücker, H., Hauptmann, A., Vallizadeh, E. (2015): Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015.
- Brücker, H., Kunert, A., Mangold, U., Kalusche, B., Siegert, M., Schupp, J. (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland. Eine qualitative Befragung, *IAB-Forschungsbericht*, 9, 1-144.

- Brücker, H., N. Rother, J. Schupp, C. Babka von Gostomski, A. Böhm, T. Fendel, M. Friedrich, M. Gieselmann, E. Holst, Y. Kosyakova, M. Kroh, E. Liebau, D. Richter, A. Romiti, D. Schacht, J. A. Scheible, P. Schmelzer, M. Siegert, S. Sirries, P. Trübswetter, E. Vallizadeh (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration, *24*, 1-16.
- Brücker, H., T. Fendel, A. Kunert, U. Mangold, M. Siegert, J. Schupp. (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland: Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen, *IAB-Kurzbericht*, *15*, 1-12.
- Brändle, T., Fervers, L. und Webel, C. (2015): Activation as a First Step: Estimating the Causal Effects of a Job Search Assistance Programme, *IAW Discussion Paper*, No. 117.
- Buch, C., Kleinert, J., Toubal, F. (2006): Where Enterprises Lead, People Follow? Links between Migration and FDI in Germany, *European Economic Review*, *50*(8), 2017-2036.
- Budimir, K. (2017): ifo Migrationsmonitor: Aktuelles Zuwanderungsgeschehen und Arbeitsmarktpartizipation von Migranten, *ifo Schnelldienst*, *70*(18), 34-41.
- Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitsmarkt für Ausländer (Monatszahlen).
- Burkert, C., Garloff, A.; Lepper, T. (2014). Arbeitnehmerüberlassung in Hessen, Sprungbrett in reguläre Beschäftigung, Vermeidung von Arbeitslosigkeiten oder gefangen in der Leiharbeitsfalle. IAB Hessen – Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz 1/2014. Nürnberg.
- Caliendo, M., Hujer, R., Thomsen, S.L. (2004): Evaluation der Eingliederungseffekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in reguläre Beschäftigung für Teilnehmer in Deutschland, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, *37*(3), 211-237.
- Caliendo, M., Hujer, R. und Thomsen, S.L. (2005): Sectoral Heterogeneity in the Employment Effects of Job Creation Schemes in Germany, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, *226*, 139-179.
- Caliendo, M., Hujer, R., und Thomsen, S. L. (2008): Identifying Effect Heterogeneity to Improve the Efficiency of Job Creation Schemes in Germany, *Applied Economics*, *40*(9), 1101-1122.
- Carling, K., Richardson, K. (2004): The Relative Efficiency of Labour Market Programs: Swedish Experience from the 1990s, *Labour Economics*, *11*, 335-354.
- Card, D., Kluve, J., und Weber, A. (2010): Active Labour Market Policy Evaluations. A Meta-Analysis, *The Economic Journal*, *120*, 452-477.
- Card, D., Kluve, J., und Weber, A. (2015): What works? A Meta-Analysis of Recent Active Labour Market Programme Evaluations, *IZA Discussion Paper*, No. 9236.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality, *Journal for Labour Market Research*, Vol. 47, No. 1-2. S. 27-41.
- Falck, O., Felbermayr, G., Jacob-Puchalska, A., Poutvaara, P. (2016): Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen, *ifo Schnelldienst*, *69*(4), 83-85.
- Frölich, M., Heshmati, A., Lechner, M. (2004): A Microeconomic Evaluation of Rehabilitation of Long-Term Sickness in Sweden, *Journal of Applied Econometrics*, *19*, 375-396.
- Fischer, G.; Janik, F.; Müller, D. und Schmucker, A. (2009): The IAB Establishment Panel - Things Users Should Know, *Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, *129* (1), 133-148.
- Gerfin, M., und Lechner, M. (2002): A Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland, *The Economic Journal*, *112*(482), 854-893.
- Gould, D. (1994): Immigrant Links to the Home Country: Empirical Implications for U.S. Bilateral Trade Flows, *The Review of Economics and Statistics*, *76*(2), 302-316.

- Gürtzgen, N., Kubis, A., Rebien, M. (2017): IAB-Stellenerhebung: Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an, *IAB-Kurzbericht*, 14, 1-8.
- Hatton, T. J. (2004): Seeking Asylum in Europe, *Economic Policy*, 5-62.
- Hatton, T. J. (2009): The Rise and Fall of Asylum: What Happened and Why?, *The Economic Journal*, 119, F183-F213.
- Hatton, T. J. (2016): Refugees, Asylum Seekers, and Policy in OECD Countries, *American Economic Review*, 106(5), 441-445.
- Hatzigeorgiou, A. und Lodefalk, M. (2015): Trade, Migration and Integration – Evidence and Policy Implications, *The World Economy*, 38(12), 2013-2048.
- Herbert, U. (1986): Geschichte der Ausländerbeschäftigung in Deutschland 1880 bis 1980, Berlin/Bonn.
- Hiller, S. (2013): Does Immigrant Employment Matter for Export Sales? Evidence from Denmark, *Review of World Economics*, 149(2), 369-394.
- Hujer, R., und Zeiss, C. (2005): Macroeconomic Impacts of Job Creation Schemes on the Matching Process in West Germany, *Applied Economics Quarterly*, 51(2), 203.
- Hujer, R. und Thomsen, S.L. (2010): How do the Employment Effects of Job Creation Schemes Differ with Respect to the Foregoing Unemployment Duration?, *Labour Economics*, 17, 38-51.
- Jahn, E. (2016): Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen, *IAB-Kurzbericht*, 19, 1-8.
- Javorcik, B., Özden, C., Spatareanu, M. und Neagu, C. (2011): Migrant Networks and Foreign Direct Investment, *Journal of Development Economics*, 94(2), 231-241.
- Klosterhuber, W.; Lehnert, P.; Seth, S. (2016): Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Querschnittmodell 2 1993-2014 (LIAB QM2 9314), *FDZ-Datenreport*, 05/2016, Nürnberg.
- Kluve, J. (2010): The Effectiveness of European Active Labor Market Programs, *Labour Economics*, 17, 904-918.
- Kraus, F., Puhani, P. A., und Steiner, V. (2004): Do Public Works Programs Work? Some Unpleasant Results from the East German Experience, *mimeo*.
- Lechner, M., and Wunsch, C. (2009): Active Labour Market Policy in East Germany, *Economics of Transition*, 17(4), 661-702.
- Leithold, D, Oesingmann, K.(2016): Institutionelle Grundlagen zum Asylrecht und zur Integration von Flüchtlingen in Deutschland, *ifo Schnelldienst* 69 (1), S. 29-37.
- Lehmer, F. und Ziegler, K. (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit, Zumindest ein schmaler Steg, *IAB-Kurzbericht* 13/2010, Nürnberg.
- Liebau, E., Romiti, A. (2014): Bildungsbiografien von Zuwanderern nach Deutschland: Migranten investieren in Sprache und Bildung.
- Liebau, E., Schacht, D. (2016): Spracherwerb: Geflüchtete schließen zu anderen MigrantInnen nahezu auf, *DIW Wochenbericht*, 35, 741-749.
- Marjolaine, M. und Gauthier-Loiselle, J. (2009): How Much Does Immigration Boost Innovations? *Centre for Economic Policy Research Discussion Paper*, No. 7116.
- Martin, J. P. (2015): Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylised Facts and Evidence on their Effectiveness, *IZA Journal of Labor Policy*, 4(4).
- Olney, W. (2013): Immigration and Firm Expansion, *Journal of Regional Science*, 53(1), 142-157.
- Peri, G. (2012): The Effect of Immigration on Productivity: Evidence From U.S. States, *Review of Economics and Statistics*, 94(1), 348-358.

- Peri, G., Sparber, C. (2009): Task Specialization, Immigration, and Wages, *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(3), 135-169.
- Rinne, U. und Zimmermann K. (2012): Another Economic Miracle? The German Labor Market and the Great Recession, *IZA Journal of Labor Policy*, 1(3), 1-21.
- Schreyer, F., Bauer, A., Kohn, K.-H. P. (2015): Betriebliche Ausbildung von Geduldeten. Für den Arbeitsmarkt ein Gewinn, für die jungen Fluchtmigranten eine Chance, *IAB-Kurzbericht*, 1, 1-8.
- Sianesi, B. (2008): Differential Effects of Active Labour Market Programs for the Unemployed, *Labour Economics*, 15(3), 370-399.
- Spermann, A. (2015): How to Fight Long-Term Unemployment: Lessons from Germany, *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1), 1-15.
- van der Klaauw, J. (2010): Refugee Rights in Times of Mixed Migration. Evolving Status and Protection Issues, *Refugee Survey Quarterly*, 28(4), 59-86.
- 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 A: Datenbasis und Tabellen

A.1 Zur Datenbasis - Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Panel-datensatz, der auf der Grundlage von aktuell 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte der Arbeitsnachfrage einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der Kantar Public (ehemals Infratest) zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf knapp 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seit-her auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es nach Strukturmerkmalen, wie beispielsweise Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, differenzierte 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 bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. das verarbeitende Gewerbe) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe (Mitarbeiterzahl) beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe.³⁴ Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für eine Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews und vor allem die Zahl der wiederholt befragten Betriebe sind deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Aufgrund einer überarbeiteten Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) im Jahr 2008 ergeben sich sowohl gliederungsstrukturelle als auch methodische Änderungen in der Auswahl der im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragten Betriebe. Die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) erfolgte in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich sind. Für weitere Informationen bezüglich des IAB-Betriebspanels verweisen wir auf Ellguth et al. (2014) und Fischer et al. (2009).

³⁴ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

Tabelle A.1: Branchengliederung

Branchengliederung im Bericht	Zugrunde liegende Branchen nach IAB-Betriebspanel
Verarbeitendes Gewerbe	umfasst Schlüsselbranchen und Sonstiges verarbeitendes Gewerbe
... davon Schlüsselbranchen	Maschinenbau; Kraftwagen; Elektrotechnik; Metallerzeugnisse; datenverarbeitende, elektronische/optische Erzeugnisse
... davon sonstiges 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 und sonstige Ware, Reparatur/Installation von Maschinen und Ausrüstungen
Baugewerbe	Hoch- und Tiefbau; Bauinstallation
Handel, Reparatur von Kfz	Kraftfahrzeughandel u. -reparatur; Großhandel; Einzelhandel
Dienstleistungen	umfasst wirtschaftliche/wissenschaftliche DL, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Sonstige DL
... davon Wirtschaftliche/ wissenschaftliche DL	Unternehmensberatung; Forschung; Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung; Grundstückswesen; Vermietung; Werbung; Arbeitnehmerüberlassung; Reisegewerbe; Ingenieurbüros; Veterinärwesen
... davon Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheits- und Sozialwesen
... davon Sonstige DL	Verkehr; Verlagswesen, Telekommunikation und Informationsdienstleistungen; Finanz- und Versicherungsgewerbe; Gaststätten; Kunst, Unterhaltung, Sport; Reparatur von EDV, Gebrauchsgütern; Erziehung/Unterricht; andere Dienstleistungen.
Öffentlicher Dienst	Interessenvertretung; Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung
Handwerk	Betrieb ist Mitglied in der Handwerkskammer

Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung A.1: Fragestellung zum Thema ausländische Arbeitnehmende im IAB Betriebspanel, Welle 2016

42. a) Beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ausländische Arbeitskräfte, also Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit?

Ja Nein ► weiter mit Frage 44!

▼

Wenn ja:

b) Wie viele ausländische Arbeitskräfte beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle? Bitte geben Sie die Gesamtzahl und die Aufteilung auf die folgenden Beschäftigtengruppen an.

Interv.: Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen!

Ausländische Arbeitskräfte insgesamt

davon:

Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten,

– die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern

– die einen Hochschulabschluss erfordern

Auszubildende

Quelle: IAB Betriebspanel 2016. Anmerkung: gefragt werden alle Betriebe.

Abbildung A.2: Fragestellung zum Thema Integration neu zugezogener Personen im IAB Betriebspanel, Welle 2016

43. a) Sind unter diesen ausländischen Arbeitskräften Personen, die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind?

Ja Nein
 Kann ich nicht sagen } weiter mit Frage 44!

Wenn ja:
 b) Wie viele sind das insgesamt?

Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!

44. a) Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren, oder sind solche Maßnahmen geplant?

Interv.: Bei „Nein“ alles Zutreffende ankreuzen!

Ja Nein, solche Maßnahmen gibt es nicht und sie sind auch nicht geplant,

- weil es die betrieblichen Abläufe nicht zulassen
 - weil uns dazu die notwendigen Ressourcen fehlen ..
 - weil wir dazu keine Notwendigkeit sehen
 - weil wir keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigen oder beschäftigen werden } weiter mit Frage 45!

Wenn ja:
 b) Welche der folgenden Maßnahmen gibt es und welche sind geplant?

Interv.: Liste 8 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

	gibt es	geplant
A Praktikums- und Traineeplätze zur Verfügung stellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Finanzielle Beteiligung an berufsbezogenen Sprachkursen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Angebot von Nach- oder Teilqualifizierungsmaßnahmen ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Kulturelle Vielfalt im Leitbild festlegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Mentoring, Coaching, Patenschaften für Zuwanderer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G Förderung und Vermittlung interkultureller Kompetenzen ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H Rücksichtnahme auf kulturelle oder religiöse Besonderheiten (z. B. bei der Verpflegung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Unterstützung im Alltagsleben (z. B. bei Behördengängen) ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J Andere Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle: IAB Betriebspanel 2016. Anmerkung: Frage 43: Gefragt werden Betriebe, die ausländische Arbeitnehmende beschäftigen. Frage 44: Gefragt werden alle Betriebe

Abbildung A.3: Fragestellung zum Thema Langzeitarbeitslose im IAB Betriebspanel, Welle 2016

45. Unter welchen Voraussetzungen – neben der erforderlichen fachlichen Eignung – berücksichtigen Sie bei der Besetzung von Stellen Bewerber, die langzeitarbeitslos, also ein Jahr oder länger arbeitslos sind?

Interv.: Liste 9 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

A Bei einem guten Bewerbereindruck	<input type="checkbox"/>
B Bei finanzieller öffentlicher Förderung	<input type="checkbox"/>
C Bei Empfehlung durch den Arbeiterservice der Agentur für Arbeit oder das Job Center	<input type="checkbox"/>
D Bei Empfehlung durch Dritte	<input type="checkbox"/>
E Bei einem erfolgreich absolvierten Praktikum	<input type="checkbox"/>
F Wenn keine anderen passenden Bewerber vorhanden sind	<input type="checkbox"/>
G Bei Coaching nach Arbeitsaufnahme	<input type="checkbox"/>
H Unter sonstigen Voraussetzungen	<input type="checkbox"/>
I Werden aufgrund schlechter Erfahrungen nicht berücksichtigt	<input type="checkbox"/>
J Werden <u>grundsätzlich</u> nicht berücksichtigt	<input type="checkbox"/>

Quelle: IAB Betriebspanel 2016. Gefragt werden alle Betriebe.

A.2 Tabellenanhang

Tabelle A.2 Ausländische Beschäftigte, Vergleich Baden-Württemberg und Deutschland

	Anteil der Betriebe, die ausl. Arbeitskräfte beschäftigen		Anzahl der ausländischen Arbeitskräfte insgesamt (Hochgerechnet)	
	BW	Deutschland	BW	Deutschland
	(in %)	(in %)	(in Tsd.)	(in Tsd.)
Gesamt	35%	24%	656	2978
Branche der Betriebe				
Verarbeitendes. Gewerbe	49%	28%	192	538
Baugewerbe	38%	22%	48	179
Handel und Kfz-Reparatur	31%	20%	62	279
Dienstleistungen	35%	26%	324	1847
Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter	24%	11%	18	61
Anzahl der Erwerbstätigen in Betrieb				
1 bis 4	18%	13%	31	171
5 bis 19	37%	24%	103	557
20 bis 99	67%	47%	211	850
100 bis 249	79%	66%	86	495
250 bis 499	79%	79%	93	373
500+	100%	88%	132	533

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Tabelle A.3 Kürzlich zugezogene ausländische Beschäftigte, Vergleich Baden-Württemberg und Deutschland

	Anteil der Betriebe, die ausl. Arbeitskräfte beschäftigen, welche in den letzten Jahren nach DE gekommen sind		Durchschnittliche Anzahl der ausl. Arbeitskräfte, welche in den letzten Jahren nach DE gekommen sind (pro Betrieb)	
	BW	Deutschland	BW	Deutschland
	(in %)	(in %)	(in Tsd.)	(in Tsd.)
Gesamt	25%	28%	2,9	3,5
Branche der Betriebe				
Verarbeitendes. Gewerbe	23%	24%	3,1	3,4
Baugewerbe	27%	32%	1,8	3
Handel und Kfz-Reparatur	28%	23%	2,1	1,9
Dienstleistungen	25%	29%	3,4	4,0
Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter	15%	27%	2,2	2,2
Anzahl der Erwerbstätigen in Betrieb				
1 bis 4	11%	17%	1,6	1,5
5 bis 19	28%	29%	1,6	1,8
20 bis 99	31%	35%	3,1	3,7
100 bis 249	36%	35%	5,8	12,0
250 bis 499	30%	33%	24,0	17,2
500+	13%	30%	9,8	15,3

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Tabelle A.4 Existenz von Maßnahmen für kürzlich zugezogene ausländische Arbeitnehmende: Deutschland und Baden-Württemberg im Vergleich

	Anteil der Betriebe, bei denen Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte vorhanden oder geplant sind	
	BW	Deutschland
	(in %)	(in %)
Gesamt	13%	9%
Branche der Betriebe		
Verarbeitendes. Gewerbe	28%	14%
Baugewerbe	9%	7%
Handel und Kfz-Reparatur	11%	8%
Dienstleistungen	12%	10%
Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter	13%	11%
Anzahl der Erwerbstätigen in Betrieb		
1 bis 4	6%	4%
5 bis 19	12%	9%
20 bis 99	29%	21%
100 bis 249	43%	34%
250 bis 499	61%	47%
500+	63%	55%

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Tabelle A.5 Einstellungsvoraussetzungen für Langzeitarbeitslose, Deutschland und Baden-Württemberg im Vergleich

Anteil der Betriebe, die Langzeitarbeitslose unter folgenden Voraussetzungen berücksichtigen	alle Betriebe	
	BW in %	Deutschland in %
Guter Bewerbereindruck	73%	65%
Finanzielle öffentliche Förderung	23%	25%
Empfehlung durch den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder das Job Center	13%	12%
Bei Empfehlung durch Dritte	42%	34%
Erfolgreich absolviertes Praktikum	42%	39%
Keine anderen passenden Bewerber vorhanden	12%	8%
Coaching nach Arbeitsaufnahme	15%	5%
Sonstige Voraussetzungen	7%	8%
werden aufgrund schlechter Erfahrungen nicht berücksichtigt.	4%	3%
werden grundsätzlich nicht berücksichtigt.	10%	9%

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Tabelle A.6 Maßnahmen für kürzlich zugezogene ausländische Arbeitnehmende: Deutschland und Baden-Württemberg im Vergleich

	Anteil der Betriebe, die folgende Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte anbieten (Basis: Betriebe mit (geplanten) Maßnahmen)																	
	Praktikum / Trainee		Ausbildungsplätze		Finanzielle Beteiligung an Sprachkursen		Qualifizierungsmaßnahmen		Kulturelle Vielfalt im Leitbild		Mentoring o.Ä. für Zuwanderer		Förderung interkultureller Kompetenzen		Rücksichtnahme auf kulturelle/religiöse Besonderheiten		Unterstützung im Alltagsleben	
	BW	DE	BW	DE	BW	DE	BW	DE	BW	DE	BW	DE	BW	DE	BW	DE	BW	DE
	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)
Gesamt	58%	59%	53%	42%	42%	26%	50%	31%	23%	21%	37%	23%	26%	22%	37%	34%	48%	40%
Branche der Betriebe																		
Verarbeitendes Gewerbe	51%	61%	57%	62%	51%	32%	49%	42%	11%	16%	25%	21%	11%	15%	27%	35%	40%	39%
Baugewerbe	38%	68%	58%	59%	51%	27%	39%	20%	6%	11%	47%	20%	16%	12%	13%	23%	31%	37%
Handel und Kfz-Reparatur	61%	70%	63%	48%	28%	17%	51%	28%	24%	18%	20%	17%	17%	17%	35%	25%	39%	30%
Dienstleistungen	62%	55%	46%	35%	43%	27%	50%	31%	28%	24%	47%	25%	35%	25%	45%	36%	59%	45%
Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter	89%	64%	38%	29%	29%	28%	27%	17%	75%	44%	73%	33%	73%	52%	68%	49%	73%	40%
Anzahl der Erwerbstätigen in Betrieb																		
1 bis 4	54%	44%	35%	28%	34%	11%	47%	29%	47%	19%	41%	23%	41%	24%	55%	30%	76%	46%
5 bis 19	55%	61%	56%	38%	38%	23%	44%	25%	10%	18%	46%	22%	23%	20%	26%	32%	37%	36%
20 bis 99	59%	60%	52%	49%	47%	33%	62%	36%	23%	22%	23%	21%	22%	22%	38%	35%	51%	45%
100 bis 249	67%	67%	64%	56%	59%	40%	48%	41%	23%	28%	38%	28%	26%	29%	43%	39%	49%	49%
250 bis 499	73%	71%	74%	64%	58%	39%	48%	36%	33%	28%	38%	25%	19%	21%	51%	36%	34%	38%
500+	92%	81%	87%	70%	49%	45%	42%	38%	39%	43%	44%	36%	27%	35%	63%	47%	43%	42%

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen. Datenbasis: alle Betriebe, die mindestens eine Maßnahme anbieten oder planen.

Tabelle A.7 Gründe, warum es keine Maßnahmen für kürzlich zugezogene ausländische Beschäftigte gibt, Vergleich Baden-Württemberg und Deutschland

	Anteil der Betriebe, die Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte anbieten		Wenn es keine Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte gibt, aus welchem Grund?							
			Betriebliche Abläufe lassen es nicht zu		Fehlende Ressourcen		Keine Notwendigkeit		Keine ausl. Arbeitskräfte im Betrieb	
	BW	Deutschland	BW	Deutschland	BW	Deutschland	BW	Deutschland	BW	Deutschland
	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)
Gesamt	13%	9%	29%	28%	24%	26%	61%	62%	17%	17%
Branche der Betriebe										
Verarbeitendes. Gewerbe	28%	14%	26%	27%	29%	27%	65%	62%	15%	15%
Baugewerbe	9%	7%	20%	31%	24%	28%	68%	60%	22%	20%
Handel und Kfz-Reparatur	11%	8%	33%	26%	22%	24%	57%	62%	13%	18%
Dienstleistungen	12%	10%	28%	29%	22%	25%	61%	63%	17%	16%
Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter	13%	11%	39%	27%	25%	33%	66%	55%	37%	24%
Anzahl der Erwerbstätigen in Betrieb										
1 bis 4	6%	4%	26%	27%	23%	25%	62%	64%	22%	20%
5 bis 19	12%	9%	31%	28%	24%	26%	58%	61%	15%	17%
20 bis 99	29%	21%	32%	31%	27%	29%	65%	57%	8%	10%
100 bis 249	43%	34%	18%	29%	23%	27%	71%	61%	6%	10%
250 bis 499	61%	47%	30%	30%	34%	24%	58%	64%		5%
500+	63%	55%	37%	29%	37%	28%	64%	62%		4%

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Tabelle A.8 Überblick über alle in der multivariaten Analyse verwendeten Variablen, Teil I

Variablen	Beobachtungen	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmende	1.117	0,56	0,5	0	1
Anteil ausländischer Arbeitnehmende	1.100	0,12	0,2	0	1
Beschäftigung kürzlich zugezogener ausl. AN	1.117	0,15	0,36	0	1
Anteil kürzlich zugezogener ausl. AN	1.117	0,07	0,22	0	1
Integrationsmaßnahmen durchgeführt oder geplant	1.113	0,28	0,45	0	1
Summe der Integrationsmaßnahmen	1.119	1,22	2,36	0	10
Bereitschaft Langzeitarbeitslose einzustellen	1.104	0,91	0,28	0	1
Summe der Gründe LZA einzustellen	1.119	2,47	1,6	0	7
Anteil Exporte	1.086	0,09	0,21	0	1
Alter des Betriebs	1.106	6,09	7,91	0	27
Betriebseigentum: mehrheitlich deutsch	1.109	0,81	0,4	0	1
Betriebseigentum: mehrheitlich ausländisch	1.109	0,07	0,26	0	1
Betriebseigentum: mehrheitlich öffentlich	1.109	0,08	0,27	0	1
Betriebseigentum: unbekannt	1.109	0,04	0,2	0	1
Anteil Frauen	1.117	0,46	0,3	0	1
Anteil qualifizierter Beschäftigter	1.102	0,62	0,32	0	1
Anteil hochqualifizierter Beschäftigter	1.102	0,1	0,19	0	1
Anteil offener Stellen	1.117	0,04	0,11	0	1,50
Anteil flexibler Beschäftigter	1.119	0,15	0,2	0	0,94
Anteil Erweiterungsinvestitionen	1.103	0,2	0,32	0	1
Investitionen in IKT Technologien	1.103	0,51	0,5	0	1
Beschäftigungsentwicklung: abnehmend	1.118	0,05	0,23	0	1
Beschäftigungsentwicklung: gleichbleibend	1.118	0,67	0,47	0	1
Beschäftigungsentwicklung: zunehmend	1.118	0,18	0,38	0	1
Beschäftigungsentwicklung: unklar	1.118	0,1	0,3	0	1
Land- und Forstwirtschaft	1.119	0,02	0,13	0	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfallentsorgung	1.119	0,01	0,12	0	1
Schlüsselbranchen	1.119	0,14	0,35	0	1
Sonst. verarbeitendes Gewerbe	1.119	0,09	0,28	0	1
Baugewerbe	1.119	0,08	0,28	0	1
Handel und Reparatur	1.119	0,15	0,36	0	1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.119	0,06	0,24	0	1
Kredit und Versicherungsgewerbe	1.119	0,03	0,16	0	1
Unternehmensnahe DL	1.119	0,14	0,34	0	1
Sonstige DL	1.119	0,23	0,42	0	1
Organisation ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung	1.119	0,05	0,22	0	1
1-19 Beschäftigte	1.119	0,47	0,5	0	1
20-99 Beschäftigte	1.119	0,26	0,44	0	1
100-249 Beschäftigte	1.119	0,11	0,32	0	1
250-500 Beschäftigte	1.119	0,08	0,27	0	1
500+ Beschäftigte	1.119	0,08	0,26	0	1

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Tabelle A.9 Überblick über alle in der multivariaten Analyse verwendeten Variablen, Teil II

Variablen	Beobachtungen	Mittelwert	Standard-abweichung	Minimum	Maximum
Beschäftigung ausländischer AN	1.117	0,56	0,5	0	1
Anteil ausländischer Arbeitnehmender	1.100	0,12	0,2	0	1
Beschäftigung kürzlich zugezogener ausl. AN	1.117	0,15	0,36	0	1
Anteil kürzlich zugezogener ausl. AN	1.117	0,07	0,22	0	1
Integrationsmaßnahmen	1.113	0,28	0,45	0	1
Summe der Integrationsmaßnahmen	1.119	1,22	2,36	0	10
Bereitschaft LZA einzustellen	1.104	0,91	0,28	0	1
Summe der Gründe LZA einzustellen	1.119	1,68	1,41	0	6
Alter des Betriebs	1.106	6,09	7,91	0	27
Betriebseigentum: mehrheitlich deutsch	1.109	0,81	0,4	0	1
Betriebseigentum: mehrheitlich ausländisch	1.109	0,07	0,26	0	1
Betriebseigentum: mehrheitlich öffentlich	1.109	0,08	0,27	0	1
Betriebseigentum: unbekannt	1.109	0,04	0,2	0	1
Betrieb ist: eigenständig	1.103	0,69	0,46	0	1
Betrieb ist: eine Zentrale	1.103	0,11	0,31	0	1
Betrieb ist: eine Filiale	1.103	0,18	0,39	0	1
Betrieb ist: eine Mittelinstantz	1.103	0,02	0,14	0	1
Anteil Frauen	1.117	0,46	0,3	0	1
Anteil qualifizierter Beschäftigter	1.102	0,62	0,32	0	1
Anteil offener Stellen	1.117	0,04	0,11	0	1,5
Anteil flexibler Beschäftigter	1.119	0,15	0,2	0	0,94
Wettbewerbsdruck: keiner	1.118	0,09	0,29	0	1
Wettbewerbsdruck: gering	1.118	0,14	0,34	0	1
Wettbewerbsdruck: mittel	1.118	0,39	0,49	0	1
Wettbewerbsdruck: hoch	1.118	0,39	0,49	0	1
Stand der technischen Anlage: neu	1.115	0,16	0,36	0	1
Stand der technischen Anlage: eher neu	1.115	0,5	0,5	0	1
Stand der technischen Anlage: mittel	1.115	0,31	0,46	0	1
Stand der technischen Anlage: veraltet	1.115	0,04	0,2	0	1
Anteil Erweiterungsinvestitionen	1.103	0,2	0,32	0	1
Investitionen getätigt	1.103	0,71	0,45	0	1
Ertragslage: sehr gut	1.106	0,08	0,27	0	1
Ertragslage: gut	1.106	0,45	0,5	0	1
Ertragslage: befriedigend	1.106	0,23	0,42	0	1
Ertragslage: ausreichend	1.106	0,08	0,28	0	1
Ertragslage: mangelhaft	1.106	0,04	0,2	0	1
Ertragslage: unklar	1.106	0,11	0,32	0	1
Beschäftigungsentwicklung: abnehmend	1.118	0,05	0,23	0	1
Beschäftigungsentwicklung: gleichbleibend	1.118	0,67	0,47	0	1
Beschäftigungsentwicklung: zunehmend	1.118	0,18	0,38	0	1
Beschäftigungsentwicklung: unklar	1.118	0,1	0,3	0	1
kein Tarifvertrag	1.117	0,59	0,49	0	1
Branchentarifvertrag	1.117	0,37	0,48	0	1
Haustarifvertrag	1.117	0,04	0,2	0	1

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen.