

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

8|2021

In aller Kürze

- Gut die Hälfte der Geflüchteten, die seit 2013 nach Deutschland gekommen sind und mindestens fünf Jahre hier gelebt haben, ist erwerbstätig. Bei geflüchteten Männern beträgt dieser Anteil 60 Prozent, bei den Frauen sind es 28 Prozent.
- Fluchtmigration geht in der Regel mit einer starken Entwertung des mitgebrachten Humankapitals einher.
- Um die Arbeitsmarktbeteiligung der Geflüchteten zu erhöhen, sind stärkere Anreize und Unterstützungsangebote nötig, die Investitionen in deutschlandspezifische Qualifikationen wie Sprachkenntnisse oder Aus- und Weiterbildung fördern.
- Das gilt gerade auch für geflüchtete Frauen, deren Qualifikationen häufig nicht oder nur schwer auf den reglementierten deutschen Arbeitsmarkt übertragbar sind.
- Ein weiteres Hindernis für die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen ist, dass knapp drei Viertel von ihnen (oft kleine) Kinder haben. Deshalb ist eine passgenaue Betreuungsinfrastruktur für Familien ein wichtiges zusätzliches Unterstützungsangebot zur Förderung der Bildungs- und Arbeitsmarktteilhabe der Frauen.

Arbeitsmarktintegration in Deutschland

Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden

von Yuliya Kosyakova, Lidwina Gundacker, Zerrin Salikutluk und Parvati Trübswetter

Die Integration von Schutzsuchenden in Deutschland setzt sich fort. Das zeigt die jährliche IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten, die nach dem hohen Anstieg der Fluchtmigration im Jahr 2015 gestartet wurde. Ergebnisse der ersten vier Befragungswellen deuten darauf hin, dass es auf dem Weg in den Arbeitsmarkt deutliche Integrationsfortschritte gibt. Ein Schwerpunkt des vorliegenden Berichts ist die Frage, inwieweit auch geflüchtete Frauen von dieser Entwicklung profitieren.

Seit 2013 steht die Integration der Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt im Fokus politischer Debatten. Seitdem wurde Geflüchteten der Weg in den Arbeitsmarkt gesetzlich und institutionell zunehmend erleichtert, unter anderem durch den frühen Zugang zu Sprach- und Integrationskursen, die Aussetzung der Vorrangprüfung und die Beschleunigung der Asylverfahren. Schon

frühere Studien haben gezeigt, dass die Integration der seit 2013 zugezogenen Geflüchteten in den Arbeitsmarkt etwas schneller erfolgt ist als in der Zeit davor (Brücker/Kosyakova/Schuß 2020).

Dieser Bericht legt den Schwerpunkt auf Geschlechterunterschiede in der Arbeitsmarktintegration. Geflüchtete Frauen sind eine besonders schutzbedürftige und gleichermaßen förderbedürftige Gruppe: Für sie gelten die spezifischen Herausforderungen von Zugewanderten, von Geflüchteten und von Frauen; in Studien wird daher auch von einer sogenannten dreifachen Benachteiligung gesprochen (Liebig/Tronstad 2018).

Wir analysieren anhand der Längsschnittdaten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten im Zeitraum 2016 bis 2019, wie sich die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen und Männer seit ihrem Zuzug entwickelt hat (zur Datenbasis vgl. Infobox 1 auf Seite 2) und wie die beobachteten Geschlechterunterschiede

erklärt werden können. Die Arbeitsmarktintegration wird anhand von zwei Indikatoren abgebildet:

- Erstens die Erwerbstätigkeit, wobei entsprechend der Definition des Statistischen Bundesamtes alle Personen als erwerbstätig gelten, die für ihre Tätigkeit ein Entgelt erhalten.
- Zweitens die Erwerbsbeteiligung, bei der neben den Erwerbstätigen auch die Personen berücksichtigt werden, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung

stehen und aktiv nach Arbeit suchen. Dabei wird die aktive Arbeitsuche (in den letzten vier Wochen) von den Befragten selbst angegeben.

Entwicklung der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen und Männern

Abbildung A1 zeigt die Erwerbstätigenquote der Geflüchteten nach Aufenthaltsdauer und nach Geschlecht: Zwar steigt die Erwerbstätigkeit mit der Aufenthaltsdauer bei allen, bei den Männern ist der Anstieg aber stärker ausgeprägt als bei den Frauen. Bei Neuangekommenen beträgt der Unterschied zwischen den Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern noch 7 Prozentpunkte (2 % vs. 9 %), nach vier Jahren Aufenthaltsdauer sind es bereits 38 Prozentpunkte (13 % vs. 51 %). Bei einer Aufenthaltsdauer von fünf und mehr Jahren wird die Lücke zwar kleiner, allerdings ist die Erwerbstätigenquote der Frauen immer noch nur knapp halb so hoch wie die der Männer (27 % vs. 61 %). Es gibt jeweils einen Sprung in den Quoten – bei Männern nach zwei und bei Frauen nach vier Jahren. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die beiden Gruppen ihre Sprachkurse unterschiedlich schnell abschließen und anschließend auf dem Arbeitsmarkt aktiv werden (können) (Niehues/Rother/Siegert 2021).

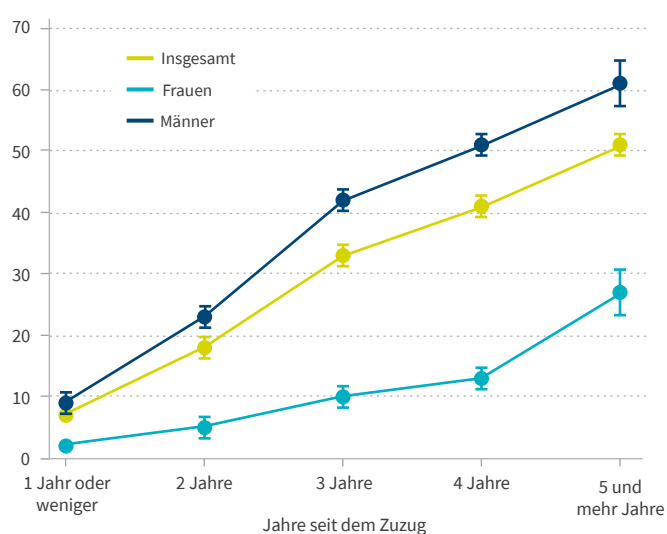
Wird Vollzeit-erwerbstätigkeit zugrunde gelegt, fallen die Geschlechterunterschiede noch größer aus, weil Frauen öfter in Teilzeit arbeiten oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Unter den erwerbstätigen männlichen Geflüchteten gingen fünf Jahre nach dem Zuzug 59 Prozent einer Vollzeit- und 19 Prozent einer Teilzeiterwerbstätigkeit nach (einschließlich Selbstständiger, aber ohne Ausbildung und Praktika), 15 Prozent waren in einer bezahlten Ausbildung oder einem bezahlten Praktikum; 7 Prozent waren geringfügig beschäftigt. Bei erwerbstätigen Frauen sieht die Verteilung wie folgt aus: 40 Prozent waren vollzeitbeschäftigt, 27 Prozent teilzeitbeschäftigt, 15 Prozent in Praktika oder beruflicher Ausbildung und 18 Prozent geringfügig beschäftigt.

Wird die Erwerbsbeteiligung der Geflüchteten (Erwerbstätige plus aktiv Arbeitssuchende) betrachtet, so steigt diese von rund 27 Prozent im ersten Jahr auf 69 Prozent nach fünf und mehr Jahren Aufenthaltsdauer. Unter den geflüchteten Männern ist sowohl der Anteil der Erwerbstätigen als

A1

Erwerbstätigkeit der Geflüchteten nach Geschlecht und Aufenthaltsdauer

Erwerbstätigenquote der 18- bis 64-jährigen Personen mit Konfidenzintervallen, in Prozent



Anmerkung: Erwerbstätig sind alle Personen, die für ihre Tätigkeit ein Entgelt erhalten (Definition des Statistischen Bundesamtes). Das schließt auch Auszubildende, Praktikanten/Praktikantinnen und geringfügig Beschäftigte mit ein.

Lesbeispiel: Vier Jahre nach dem Zuzug waren 41 Prozent der erwachsenen Geflüchteten insgesamt, 51 Prozent der geflüchteten Männer und 13 Prozent der geflüchteten Frauen erwerbstätig.

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2019, gewichtet. © IAB

1

Datensatz und Grundgesamtheit

Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten¹ ist eine jährlich wiederholte Befragung von Personen, die als Schutzsuchende nach Deutschland zugezogen sind und ihrer Haushaltsmitglieder. Die Stichprobe wurde aus dem Ausländerzentralregister (AZR) gezogen. Unter Verwendung statistischer Gewichtungsverfahren können für Schutzsuchende, die vom 1.1.2013 bis zum 31.12.2016 nach Deutschland zugezogen sind und bis zum 1.1.2017 im AZR registriert waren, sowie für ihre Haushaltsangehörigen repräsentative Aussagen gemacht werden. Die in diesem Bericht verwendeten Gewichte sind vorläufig. Die Gesamtstichprobe umfasst inzwischen 8.321 erwachsene Personen, die mindestens einmal befragt wurden. Davon konnten 1.241 Personen viermal, 2.111 Personen dreimal, 2.076 Personen zweimal und 2.893 Personen einmal beobachtet werden.

In diesem Bericht werden seit 2013 zugezogene Geflüchtete betrachtet, die sich im erwerbsfähigen Alter (18 bis 64 Jahre) befinden. Daraus ergeben sich über vier Befragungswellen insgesamt 17.780 Personenbeobachtungen von 8.035 Personen (4.748 Männer und 3.287 Frauen).

¹ Die Befragung wird aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit, die dem Forschungshaushalt des IAB zugewiesen sind, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Wellen 2016–2018) finanziert. Ferner tragen das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), das Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF-FZ) und das IAB mit Personalmitteln zur Befragung bei. Für Details zur Fragebogenentwicklung, zur Stichprobenziehung und zur Gewichtung siehe https://fdz.iab.de/de/FDZ_Individual_Data/iab-bamf-soep/iab-bamf-soep-suf1618v1.aspx.

auch der Arbeitssuchenden sehr viel höher als unter den Frauen (vgl. Abbildung A2). Der Anteil der geflüchteten Frauen, die weder erwerbstätig noch aktiv arbeitssuchend sind, geht zwar mit steigender Aufenthaltsdauer zurück, ist fünf und mehr Jahre nach dem Zuzug aber immer noch deutlich höher als bei geflüchteten Männern (56 % vs. 22 %). Eine wichtige Rolle spielt dabei, ob (Klein-)Kinder im Haushalt leben: 17 Prozent der geflüchteten Frauen, aber nahezu keine geflüchteten Männer befanden sich 2019 in Elternzeit (Brücker/Kosyakova/Schuß 2020). Zugleich haben 39 Prozent der nicht erwerbstätigen Frauen zweijährige oder jüngere Kinder im Haushalt. Bei Männern liegt dieser Anteil bei rund 13 Prozent.

Die Kategorie „Sonstiges“ in Abbildung A2 beinhaltet außerdem Personen, die sich in Sprachkursen oder Bildungsmaßnahmen befinden und somit dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Frauen beginnen Sprachkurse später, insbesondere wenn sie Sorgearbeit – also Kinderbetreuung und Haushalt – leisten (Kosyakova/Brenzel 2020). Dies spiegelt sich in einer höheren Sprachkursbeteiligung von Frauen in späteren Phasen nach dem Zuzug wider (Niehues/Rother/Siegert 2021).

Ursachen der geringeren Erwerbsbeteiligung und Erwerbstätigkeit von geflüchteten Frauen

Die Fachliteratur bietet verschiedene Erklärungsansätze für die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen einerseits und zugewanderten Personen andererseits. Diese können für eine Erklärung des Gender Gaps bei Geflüchteten in Deutschland herangezogen werden.

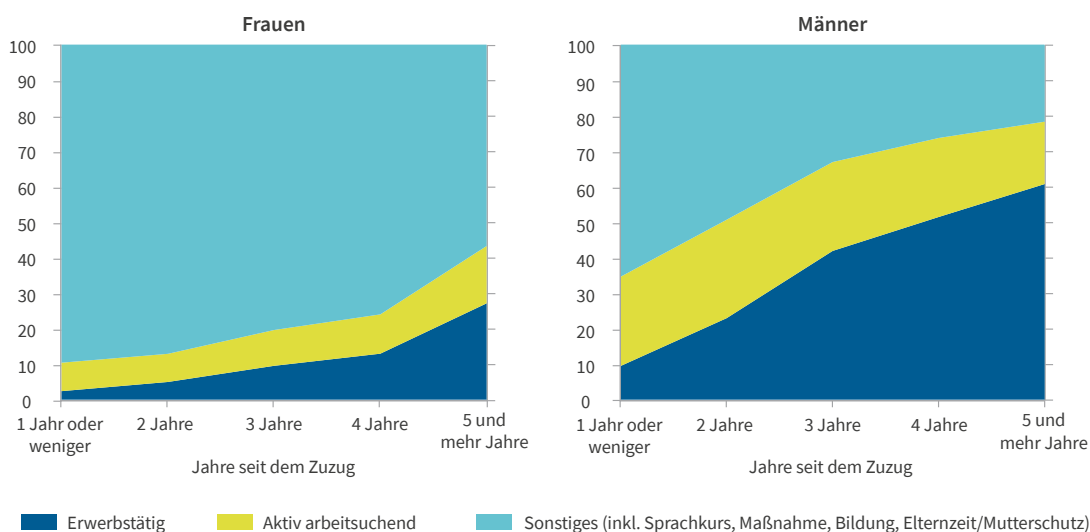
Generell unterscheiden sich die Bildungs- und Berufssysteme zwischen den Herkunfts- und Zielländern oft sehr deutlich, was bei einem Wechsel des Landes zu einer (teilweisen) Entwertung der erlernten Fähigkeiten führt (Dustmann/Frattini/Preston 2013). Diese Entwertung bezieht sich auf Bildungsabschlüsse, Berufserfahrung, berufs- und länderspezifische Kenntnisse oder Fähigkeiten sowie auf Kenntnisse über die Funktionsweise von Gesellschaft, Bildungs- und Arbeitsmarkt.

Insbesondere Geflüchtete können diesen Wechsel nicht längerfristig vorbereiten, indem sie etwa die Sprache des Ziellandes erlernen oder sich dort im Vorfeld einen Arbeitsplatz suchen (Brücker/Kosyakova/Vallizadeh 2020). Auch materielle Ressourcen oder Netzwerke, die den Start im Zielland

A2

Tätigkeiten der geflüchteten Frauen und Männer nach Aufenthaltsdauer

Anteile in Prozent



Anmerkung: Die aufgeführten Merkmale zur Tätigkeit sind nicht gegenseitig ausschließbar. Daher wurde ein sukzessiver Ausschluss vorgenommen: Personen, die erwerbstätig und gleichzeitig arbeitssuchend sind, werden nur als erwerbstätig gezählt. Arbeitssuchende werden – sofern sie nicht auch erwerbstätig sind – nur als arbeitssuchend definiert. Unter „Sonstiges“ werden nur Personen aufgenommen, die in keine der beiden anderen Kategorien fallen.

Lesebeispiel: Vier Jahre nach dem Zuzug waren 13 Prozent der geflüchteten Frauen erwerbstätig, 11 Prozent aktiv arbeitssuchend und 76 Prozent fallen unter die Kategorie „Sonstiges“. Bei Männern betragen diese Anteile 51, 22, und 27 Prozent.

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2019, gewichtet. © IAB

erleichtern können, fehlen vor allem bei Geflüchteten oft. Dabei könnten ziellandspezifische Fähigkeiten und in Deutschland zertifizierte Kenntnisse direkt auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden. Das Erlernen der deutschen Sprache und der Erwerb eines deutschen Bildungsabschlusses sollten somit die Wahrscheinlichkeit steigern, sich am Erwerbsleben zu beteiligen.

Darüber hinaus kann die Art des mitgebrachten Humankapitals eine Rolle spielen und sich zwischen den Geschlechtern unterscheiden. Es zeigt sich, dass Frauen im Herkunftsland eher in Berufen erwerbstätig waren, die länderspezifisches Wissen und Fähigkeiten erfordern und deren Zugang in Deutschland stark reglementiert ist (vor allem im Sektor der wissensintensiven Dienstleistungen, etwa in der Lehre oder Erziehung; vgl. Tabelle A-T4 im [Online-Anhang](#)). Die Verwertung dieser Fähigkeiten ist im Zielland schwieriger als etwa in Berufen im Sekundärsektor, in denen besonders viele geflüchtete Männer berufstätig waren. In diesen Berufen ist es möglich, einen niederschweligen Einstieg auch mit unzureichenden Sprachkenntnissen zu finden und langsam Wissen aufzubauen oder sich ausländische Zertifikate anerkennen zu lassen. Damit sind in den frauenspezifischen Berufen für den Erwerbseinstieg höhere Investitionen notwendig. Diese höheren Kosten können zu geringeren Humankapitalinvestitionen von Frauen führen, was wiederum ihre Arbeitsmarktteilnahme senken kann.

Die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch (Aus-)Bildung und Anerkennung von Abschlüssen im Zielland kann von geflüchteten Männern und Frauen unterschiedlich genutzt werden. So zeichnen sich etwa im Spracherwerb Geschlechterunterschiede ab: Geflüchtete Männer besuchen häufiger einen Sprach- oder Integrationskurs als Frauen und schließen diesen durchschnittlich früher ab (Niehues/Rother/Siegert 2021). Dadurch erwerben sie ziellandspezifische Fähigkeiten und Kenntnisse, die die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit begünstigen, während Frauen vermehrt die Sorgearbeit übernehmen. Dieses Phänomen schlägt sich auch in geringerer Erwerbsbeteiligung und hohen Teilzeitraten von nicht zugewanderten Frauen in Deutschland (Brücker u. a. 2020) und anderen OECD-Ländern nieder (Barbieri u. a.

2019). Wenn traditionelle Familienmodelle gelebt werden, ist ein doppelter Effekt zu erwarten: Erstens können fehlende oder verzögerte Investitionen in deutschlandspezifisches Humankapital die Chancen geflüchteter Frauen auf eine Erwerbstätigkeit mindern. Zweitens kann die Sorgearbeit die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt einschränken oder vollständig ausschließen.

Traditionelle Vorstellungen zu Geschlechterrollen können unabhängig davon, ob sie gelebt werden – also zum Beispiel unabhängig von der tatsächlichen Aufteilung der Sorgearbeit – die Bereitschaft von Frauen senken, auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu sein. Jedoch spricht die bisherige empirische Befundlage dagegen (Salikutluk/Menke 2021). Es zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der geflüchteten Frauen in Deutschland eine Erwerbstätigkeit aufnehmen möchte. Darüber hinaus weisen die seit 2013 zugezogenen Geflüchteten ähnliche Überzeugungen zur Frauenerwerbstätigkeit auf wie die deutsche Bevölkerung (Brücker u. a. 2020).

Netzwerke können die Arbeitsmarktintegration beschleunigen, werden aber von Frauen und Männern unterschiedlich genutzt. Geflüchtete Frauen halten sich verstärkt im familiären Kontext auf und verbringen weniger Zeit als Männer mit Deutschen oder Menschen, die bereits länger in Deutschland leben (Hartmann/Steinmann 2020). Dadurch entgeht ihnen die Möglichkeit, ein Netzwerk aufzubauen, das sie beispielsweise bei der Arbeitsuche oder Kinderbetreuung unterstützen könnte.

Durch Kriege, Gewalt und Verfolgung in Herkunfts- und Transitländern waren Geflüchtete vor ihrer Ankunft in Deutschland oft traumatischen Ereignissen ausgesetzt. Diese Erfahrungen können sich negativ auf den psychischen und körperlichen Gesundheitszustand von Geflüchteten auswirken, der für individuelle Arbeitsmarktchancen wichtig ist. Es gibt Hinweise darauf, dass die Prävalenz derartiger Risiken für geflüchtete Frauen höher ist als für geflüchtete Männer (Metzing/Schacht/Scherz 2020). Dazu kann das erhöhte Risiko von Frauen beitragen, vor oder während der Flucht geschlechterspezifischer und sexueller Gewalt ausgesetzt zu sein (Axinn u. a. 2013). Schließlich sind insbesondere Frauen durch ausgeprägte Stressfaktoren, beispielsweise durch eine geringere soziale Teilhabe, nach der Ankunft zusätzlich belastet (Beiser/Hou 2017).

Determinanten der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Männer und Frauen

Soziodemografische Unterschiede

Um die Relevanz der ausgeführten Aspekte abschätzen zu können, werden in Tabelle T1 (Seite 6) die soziodemografischen Charakteristika der geflüchteten Frauen und Männer im Jahr 2019 dargestellt.

Aufgrund des mitgebrachten Humankapitals erwarten wir, dass die Arbeitsmarktintegration von Frauen schwieriger ist als die von Männern: Frauen finden sich einerseits häufiger in der untersten Bildungskategorie (27 % vs. 17 % der Männer). Andererseits besitzen 10 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer tertiäre Abschlüsse. Frauen waren aber überdurchschnittlich häufig in wissensintensiven Dienstleistungen – wie Bildung oder Gesundheit – tätig, in denen Kenntnisse und Fähigkeiten schwerer auf einen anderen Arbeitsmarkt übertragbar sind. Dies spiegelt sich darin wider, dass Männer häufiger als Frauen einen Antrag auf Anerkennung von ausländischen Abschlüssen stellen (14 % vs. 7 %); 7 Prozent der Männer und 3 Prozent der Frauen haben damit auch Erfolg.

Außerdem weisen Männer im Schnitt häufiger Erwerbserfahrung vor dem Zuzug auf als Frauen. Bei den Personen mit Erwerbserfahrung sind die Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Dauer der Erwerbserfahrung im Durchschnitt nicht signifikant unterschiedlich. Bei Personen mit Erwerbserfahrung und ohne Kinder liegt die Erwerbserfahrung von Frauen sogar deutlich höher als die von Männern (12 vs. 7 Jahre), was unter anderem am höheren Alter der kinderlosen Frauen relativ zu kinderlosen Männern liegt. Die Geschlechterunterschiede in der Erwerbserfahrung kehren sich für Personen mit Kindern jeder Altersstufe um, wobei Väter älter sind als Mütter.

Bezüglich des in Deutschland erworbenen Humankapitals zeigt sich ebenfalls ein Startvorteil für geflüchtete Männer: 66 Prozent haben einen Integrationskurs abgeschlossen, aber nur 49 Prozent der Frauen. Ähnliches gilt für andere Sprachkurse: Frauen warten im Schnitt vier Monate länger auf ihren ersten Sprachkurs als Männer (16 vs. 12 Monate, vgl. Tabelle T1). Männer nehmen auch Programme der Bundesagentur für Arbeit (BA)

oder deren Beratungsangebote mit höherer Wahrscheinlichkeit in Anspruch als Frauen.

Sorgearbeit ist ein weiteres Hemmnis für die Arbeitsmarktintegration, das nach den deskriptiven Ergebnissen vor allem Frauen betrifft: 32 Prozent der Frauen haben Kinder unter drei Jahren (13 % der Männer). 68 Prozent der Männer haben keine Kinder im Haushalt, während dies auf 26 Prozent der Frauen zutrifft. Frauen haben außerdem fast doppelt so häufig wie Männer eine Partnerin beziehungsweise einen Partner im Haushalt.

Beide Geschlechter weisen insgesamt positive Einstellungen zu Gleichberechtigung auf, insbesondere hinsichtlich der Erwerbstätigkeit (Brücker u. a. 2020). Frauen scheinen aber etwas weniger traditionelle Einstellungen in Bezug auf ihre Gleichberechtigung bei der Erwerbstätigkeit wie auch im gesellschaftlichen Bereich zu haben (vgl. Tabelle T1).

Frauen weisen zudem einen schlechteren psychischen und physischen Gesundheitszustand auf und berichten weniger oft über einen insgesamt (sehr) guten Gesundheitszustand als Männer (69 % vs. 79 %). Zwar sind Frauen im Durchschnitt 2,1 Jahre älter, doch weisen vorherige empirische Studien darauf hin, dass sich auch bei gleichaltrigen Geflüchteten Frauen in einem schlechteren Gesundheitszustand befinden (Metzing/Schacht/Scherz 2020).

Multivariate Ergebnisse der Determinanten der Arbeitsmarktintegration

Wir erläutern zunächst die allgemeinen Zusammenhänge zwischen verschiedenen soziodemografischen Merkmalen der Geflüchteten und der Arbeitsmarktintegration – gemessen als Erwerbstätigkeit und Erwerbsbeteiligung. Tabelle T2 (Seite 8) zeigt die Ergebnisse der Schätzungen für die Modelle, in denen die Befragungsergebnisse aus allen Wellen zusammengefasst („gepoolt“) wurden (zur Analyseverfahren vgl. Infobox 2 auf Seite 7). Die Schätzergebnisse sind als deskriptive Befunde zu interpretieren, aus denen keine kausalen Schlussfolgerungen gezogen werden können.

Bei einer Kontrolle für alle beobachteten Merkmale ist die Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit von geflüchteten Frauen im Durchschnitt um 13 Prozentpunkte geringer als die der geflüchteten Männer. Die Wahrscheinlichkeit ihrer Erwerbsbe-

Soziodemografische Merkmale der Geflüchteten nach Geschlecht im Jahr 2019

Anteile in Prozent und Mittelwerte

	Frauen	Männer	Insgesamt
Bildungskategorie nach ISCED 2011 bei Zuzug (in Prozent)			
ISCED 0 – Weniger als Primärbereich	27 *	17	20
ISCED 1 – Primärbereich	17 *	21	20
ISCED 2 – Sekundärbereich I	22 *	25	24
ISCED 3/4 – Sekundärbereich II / Postsekundärer nichttertiärer Bereich	24	26	25
ISCED 5/6/7 – Bachelor oder Master bzw. gleichwertiges Bildungsprogramm, Promotion	10	11	11
Anerkennung von Abschlüssen (in Prozent)			
Keinen Antrag gestellt	93 *	86	88
Voll/teilweise anerkannt	3 *	7	6
Nicht anerkannt	0 *	2	1
Im Verfahren	4	5	5
Erwerbstätig vor dem Zuzug (in Prozent)	35 *	77	64
Jahre der Erwerbstätigkeit vor dem Zuzug (Mittelwert)	8,7	9,2	9,1
Wirtschaftsbereiche vor dem Zuzug (in Prozent)			
Primärsektor (Agrar und Bergbau)	3 *	8	7
Sekundärsektor (Industrie)	9 *	31	27
Telekommunikation und Information	2	3	3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1	1	1
Wissensintensive Dienstleistungen			
Freiberufler, Wissenschaftler und Ingenieure	1	2	2
Bildung	26 *	4	8
Gesundheitsdienste	12 *	3	5
Kreative und künstlerische Tätigkeiten	1	1	1
Sonstige Dienstleistungen	44	47	47
Bildungsabschluss in Deutschland erworben (in Prozent)	5 *	11	9
Deutschsprachkenntnisse (Mittelwert) ¹⁾	3,1 *	3,6	3,4
Monate bis zu erstem Deutschsprachkurs / zur ersten Maßnahme (in Prozent) ²⁾	15,9 *	12,4	13,4
Integrationskurs abgeschlossen (in Prozent)	49 *	66	60
ESF-BAMF-Kurs / Berufssprachkurs abgeschlossen (in Prozent)	4 *	12	10
Sonstiger Sprachkurs abgeschlossen (in Prozent)	26 *	46	40
BA-Programm abgeschlossen (in Prozent)	4 *	12	9
BA-Beratung (in Prozent)	39 *	59	52
Kinder im Haushalt (in Prozent)			
Keine Kinder	26 *	68	55
Kinder unter 3 Jahren	32 *	13	19
Kinder zwischen 3 und 6 Jahren	21 *	9	13
Kinder ab 7 Jahren	21 *	10	14
Kind im Ausland (in Prozent)	11	11	11
Partner/Partnerin im Haushalt (in Prozent)			
Kein Partner/keine Partnerin	31 *	51	45
Partner/Partnerin vorhanden	61 *	32	41
Partner/Partnerin im Ausland	8 *	17	24
Traditionelle Einstellungen zur Gleichberechtigung von Frauen bezüglich Erwerbstätigkeit (Mittelwert) ³⁾	1,8 *	2,1	2,0
Traditionelle Einstellungen zur Gleichberechtigung von Frauen im gesellschaftlichen Bereich (Mittelwert) ⁴⁾	2,4 *	2,7	2,7
Mindestens wöchentlicher Kontakt mit Deutschen (in Prozent)	48 *	70	63
Mindestens wöchentlicher Kontakt mit Personen aus dem Herkunftsland (in Prozent)	59 *	70	66
Mindestens wöchentlicher Kontakt mit Personen aus anderen Ländern (in Prozent)	37 *	56	50
(Sehr) guter Gesundheitszustand (in Prozent)	69 *	79	76
Psychische Gesundheit beim ersten Interview (Mittelwert)	45,4 *	48,7	47,7
Physische Gesundheit beim ersten Interview (Mittelwert)	50,1 *	56,0	54,5
Aufenthaltstitel (in Prozent)			
Aufenthaltsurlaubnis	78 *	70	72
Duldung/kein Aufenthaltstitel	8 *	12	11
Aufenthaltsgestattung	11 *	16	14
Sonstiger Aufenthaltstitel	2	3	3
Alter (Mittelwert)	33,3 *	31,2	31,9
Aufenthaltsdauer in Jahren (Mittelwert)	3,8 *	4,1	4,0

*: signifikante Unterschiede zu Männern (getestet auf Grundlage eines gewichteten zweiseitigen t-Tests auf 5 %-Fehlerniveau)

¹⁾ Die Selbstangaben zum Niveau der Deutschkenntnisse sind gemittelt über Sprechen, Schreiben und Lesen.

²⁾ Nur Personen, die an mindestens einem Sprachkurs oder einer Maßnahme teilgenommen haben.

³⁾ Die Selbstangaben zum Maß der Zustimmung sind gemittelt über: „Arbeit ist für Frauen die beste Möglichkeit, unabhängig zu sein“ und „Bezahlte Arbeit ist für verheiratete Frauen die beste Möglichkeit, finanziell unabhängig zu sein.“

⁴⁾ Die Selbstangaben zum Maß der Zustimmung sind gemittelt über: „Wenn die Frau mehr als ihr Partner verdient, gibt es Probleme“, „Ausbildung der Söhne ist wichtiger als die der Töchter“ und „Der Ehemann sollte zu Hause das letzte Wort haben.“ Die Antwortskalen für die 2. und 3. Aussage sind so definiert, dass höhere Werte traditionelleren Wertvorstellungen entsprechen.

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2019, gewichtet. © IAB

teiligung ist im Durchschnitt um 25 Prozentpunkte niedriger (nicht in Tabelle T2 enthalten, da der Indikator für Frauen hier mit der Aufenthaltsdauer interagiert ist). Bei Berücksichtigung der Dauer seit dem Zuzug wird deutlich, dass sich die Schere zwischen der Erwerbstätigkeit (vgl. Tabelle T2, Modell 1) und Erwerbsbeteiligung (Modell 2) von Männern und Frauen weiterhin mit zunehmender Aufenthaltsdauer öffnet. Die Erwerbsbeteiligung und insbesondere die Erwerbstätigkeit von Frauen nimmt nur sehr langsam zu (vgl. Abbildungen A-A1 und A-A2 im [Online-Anhang](#)).

Das Bildungsniveau bei Zuzug sowie die Erwerbstätigkeit vor Zuzug haben keinen signifikanten Einfluss auf die Erwerbswahrscheinlichkeit (Modell 1). Das mitgebrachte Humankapital wirkt sich also nicht direkt auf die Arbeitsmarktintegration aus. Eine frühere Tätigkeit im Bildungssektor und im Gesundheitsdienst verringert die Erwerbchancen gegenüber einer früheren Tätigkeit im Agrarsektor. Dies deckt sich mit der Annahme, dass Kenntnisse nicht aus allen Sektoren gleichermaßen auf den deutschen Arbeitsmarkt übertragbar sind. Diese Zusammenhänge spiegeln sich in den Ergebnissen zur Erwerbsbeteiligung wider, wobei sie sich nicht signifikant nach den Wirtschaftsbereichen vor Zuzug unterscheiden (Modell 2). Die Einsetzbarkeit des mitgebrachten Humankapitals kann durch eine Indikatorvariable abgebildet werden, die angibt, ob ein Antrag auf Anerkennung von ausländischen Abschlüssen gestellt wurde. Es lassen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede erkennen zwischen Personen, deren Abschlüsse anerkannt wurden, und Personen, die keine Anerkennung beantragt haben. Inwieweit eine Anerkennung langfristig positive Effekte auf die Arbeitsmarktpositionierung von Geflüchteten hat, kann zu diesem Zeitpunkt noch nicht untersucht werden. Mit steigenden Jahren der Erwerbstätigkeit im Ausland fällt die Wahrscheinlichkeit, in Deutschland erwerbstätig zu sein; der Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung ist allerdings nicht signifikant von Null verschieden. Diese Ergebnisse liefern Hinweise darauf, dass mitgebrachte Qualifikationen durch den Umzug nach Deutschland entwertet werden können.

Humankapitalinvestitionen in Deutschland stehen in einem gemischten, aber überwiegend positiven Zusammenhang mit der Arbeitsmarkt-

integration. So geht ein abgeschlossener Integrationskurs mit einer um rund 5 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit (Modell 1) einher. Bei der Erwerbsbeteiligung ist die Wahrscheinlichkeit um 10 Prozentpunkte höher (Modell 2). Bessere Deutschsprachkenntnisse sind ebenfalls mit einer höheren Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit und der Erwerbsbeteiligung verbunden, wie auch die Inanspruchnahme der Beratung der BA oder ein abgeschlossenes Programm der BA (Modelle 1 und 2). Der Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung ist dabei immer stärker als mit der einer Erwerbstätigkeit. Maßnahmen scheinen längerfristig zu wirken und erhöhen zunächst die Suchaktivitäten. Obwohl immer noch wenige Geflüchtete einen (Aus-)Bildungsabschluss in Deutschland erworben haben (vgl. Tabelle T1), be-

Analysemethoden

Wenn nicht gesondert ausgewiesen, werden die Daten nicht separat für einzelne Panelwellen, sondern über die Wellen hinweg zusammengefasst (gepooled) ausgewertet, um eine ausreichend hohe Fallzahl zu gewährleisten. Personen, die in mehreren Jahren befragt wurden, können dadurch mit mehr als einer Beobachtung in die Analyse eingehen. Alle deskriptiven und multivariaten Analysen erfolgen gewichtet, um Verzerrungen auszugleichen, die durch überrepräsentierte Personengruppen in der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten (Personen mit positiv entschiedenen Asylanträgen, Personen mit guter Bleibeperspektive, Frauen, Personen über 30 Jahre) und mehrfach beobachtete Personen hervorgerufen werden.

Für die Erklärung der Wahrscheinlichkeit von Erwerbstätigkeit und Erwerbsbeteiligung wird auf multivariate Regressionsanalysen linearer Wahrscheinlichkeitsmodelle mit auf Personenbasis gruppiertem Standardfehler zurückgegriffen. Diese Analyse ermöglicht es, statistische Zusammenhänge zwischen den beobachteten Merkmalen und der Arbeitsmarktintegration zu bestimmen, bietet aber keine kausale Analyse, da ein Einfluss unbeobachteter Merkmale nicht ausgeschlossen werden kann. Die Schätzungen wurden für Frauen und Männer gemeinsam durchgeführt (vgl. Tabelle T2). Die nach Geschlecht getrennten Schätzungen werden in einem [Online-Anhang](#) zu diesem Kurzbericht veröffentlicht (vgl. Tabelle A-T2).

Die Erwerbstätigkeit ist in den Regressionen als Indikatorvariable kodiert, die anzeigt, ob eine Person einer Erwerbstätigkeit nachgeht und ein Entgelt erhält; die Indikatorvariable für die Erwerbsbeteiligung zeigt zusätzlich an, ob die Person innerhalb der letzten vier Wochen vor dem Interview aktiv nach Arbeit gesucht hat.

Um die Geschlechterunterschiede in der Arbeitsmarktintegration zu analysieren, wird eine sogenannte Dekompositionsanalyse (Oaxaca-Blinder-Zerlegungsmethode) auf die Regressionen angewendet. Damit werden die Unterschiede in der Erwerbstätigkeits- sowie Erwerbsbeteiligungswahrscheinlichkeit zwischen Frauen und Männern in einzelne Bestandteile zerlegt: Der erklärte Teil gibt an, welcher Teil der Geschlechterlücke in der Arbeitsmarktintegration mit Gruppenunterschieden in den Merkmalen aus den Schätzungen erklärt werden kann. Hierfür wird angenommen, dass die Eigenschaften von Frauen und Männern zum gleichen Ergebnis führen, dass also zum Beispiel sowohl Frauen als auch Männer mit schlechten Deutschkenntnissen gleichermaßen mit geringerer Wahrscheinlichkeit erwerbstätig sind als mit guten Deutschkenntnissen. Der unerklärte Teil beschreibt unter anderem den Teil der Geschlechterlücke in der Arbeitsmarktintegration, der durch unterschiedliche Wirkungen derselben Merkmale in beiden Gruppen erklärt wird. Er gibt also beispielsweise an, wie sich die Erwerbswahrscheinlichkeit von Frauen mit guten Deutschkenntnissen von der Erwerbswahrscheinlichkeit von Männern mit guten Deutschkenntnissen unterscheidet, wenn beide sich in den restlichen Merkmalen nicht unterscheiden.

Zusammenhang zwischen ausgewählten Faktoren und der Erwerbstätigkeit beziehungsweise der Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten

Marginaler Effekt in Prozentpunkten

	Erwerbstätigkeit (Modell 1)	Erwerbsbeteiligung (Modell 2)
Frau	-1,0	-11,0 ***
Aufenthaltsdauer (Referenz: 1 Jahr oder weniger)		
2 Jahre	7,8 ***	10,6 ***
3 Jahre	21,1 ***	21,1 ***
4 Jahre	26,9 ***	25,2 ***
5 Jahre oder mehr	32,6 ***	27,3 ***
Frau x 2 Jahre	-7,6 ***	-10,8 ***
Frau x 3 Jahre	-20,4 ***	-18,2 ***
Frau x 4 Jahre	-26,3 ***	-20,3 ***
Frau x 5 Jahre oder mehr	-22,5 ***	-9,6 *
Bildungskategorie nach ISCED 2011 bei Zuzug (Referenz: ISCED 0 – Weniger als Primärbereich)		
ISCED 1 – Primärbereich	-0,7	1,4
ISCED 2 – Sekundärbereich I	1,0	2,3
ISCED 3/4 – Sekundärbereich II / Postsekundärer nichttertiärer Bereich	2,4	2,2
ISCED 5/6/7 – Bachelor oder Master bzw. gleichwertiges Bildungsprogramm, Promotion	1,2	3,8
Anerkennung von Abschlüssen (Referenz: Keinen Antrag gestellt)		
Voll/teilweise anerkannt	-2,4	1,3
Nicht anerkannt	8,3	8,3
Im Verfahren	1,4	5,2 *
Erwerbstätig vor dem Zuzug	2,9	4,0
Jahre der Erwerbstätigkeit vor dem Zuzug	-0,2 *	-0,1
Wirtschaftsbereiche vor dem Zuzug (Referenz: Primärssektor (Agrar und Bergbau))		
Sekundärsektor (Industrie)	-5,6	1,5
Telekommunikation und Information	-1,7	3,5
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-5,0	-2,2
Wissensintensive Dienstleistungen		
Freiberufler, Wissenschaftler und Ingenieure	-7,2	2,8
Bildung	-7,6 *	-3,5
Gesundheitsdienste	-12,3 ***	-3,3
Kreative und künstlerische Tätigkeiten	-4,4	-2,2
Sonstige Dienstleistungen	-3,3	4,4
Bildungsabschluss in Deutschland erworben	2,7	9,2 ***
Deutschsprachkenntnisse	2,0 ***	2,5 ***
Monate bis zum ersten Deutschsprachkurs / zur ersten Maßnahme	-0,1	0,1
Integrationskurs abgeschlossen	4,8	10,2 ***
ESF-BAMF-Kurs/Berufssprachkurs abgeschlossen	2,3 ***	4,9 **
Sonstiger Sprachkurs abgeschlossen	3,8 **	5,6 ***
BA-Programm abgeschlossen	4,5 *	7,3 ***
BA-Beratung	5,4 ***	7,8 ***
Kinder im Haushalt (Referenz: Keine Kinder)		
Kinder unter 3 Jahren	-10,9 ***	-8,4 ***
Kinder zwischen 3 und 6 Jahren	-7,9 ***	-8,1 ***
Kinder ab 7 Jahren	-11,3 ***	-11,5 ***
Frau x Kinder unter 3 Jahren	-1,5	-11,3 ***
Frau x Kinder zwischen 3 und 6 Jahren	2,3	-1,9
Frau x Kinder ab 7 Jahren	8,6 ***	7,0 **
Kind im Ausland	-0,6	2,9
Partner/Partnerin im Haushalt (Referenz: Kein Partner)		
Partner/Partnerin vorhanden	0,7	0,2
Partner/Partnerin im Ausland	7,9 ***	5,3 ***
Traditionelle Einstellungen zur Gleichberechtigung von Frauen bezüglich Erwerbstätigkeit	0,3	-0,2
Traditionelle Einstellungen zur Gleichberechtigung von Frauen im gesellschaftlichen Bereich	-0,1	0,2
Mindestens wöchentlicher Kontakt mit Deutschen	12,9 ***	9,7 ***
Mindestens wöchentlicher Kontakt mit Personen aus dem Herkunftsland	-5,3 ***	-2,6 **
Mindestens wöchentlicher Kontakt mit Personen aus anderen Ländern	1,6	-0,5
(Sehr) guter Gesundheitszustand	4,9 ***	2,5 *
Psychische Gesundheit beim ersten Interview	0,1 ***	0,1 *
Physische Gesundheit beim ersten Interview	0,2 **	0,2 ***
Aufenthaltstitel (Referenz: Aufenthaltsgestattung)		
Aufenthaltsurlaubnis	-3,2 **	-5,0 ***
Duldung/kein Aufenthaltstitel	-6,8 ***	-4,0
Sonstiger Aufenthaltstitel	-0,3	0,1
Angepasstes R ²	0,283	0,304

***, **, *: signifikant auf dem 1-, 5- und 10-Prozentsniveau

Anmerkung: Lineares Regressionsmodell; Standardfehler gruppiert auf Basis des Personenlevels. In den Regressionen wurde neben der Konstante für weitere Variablen kontrolliert: Alter zum Zeitpunkt des ersten Interviews, Alter zum Zeitpunkt des ersten Interviews im Quadrat, Herkunftslandgruppe, Befragungsjahr, Private Wohnung/Haus, Arbeitslosenquote, Ausländeranteil, Wohnort in Ostdeutschland sowie Stichprobenindikator. Bei allen Variablen wurde für fehlende Angaben kontrolliert.

Lesebeispiel: Geflüchtete, die einen Integrationskurs abgeschlossen haben, weisen im Vergleich zu den Geflüchteten, die keinen Integrationskurs abgeschlossen haben, im Durchschnitt – alle anderen Faktoren gleichbleibend – eine um 4,8 Prozentpunkte höhere Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit (Modell 1) und eine um 10,2 Prozentpunkte höhere Erwerbsbeteiligungswahrscheinlichkeit auf (Modell 2).

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2019, gewichtet (17.780 Beobachtungen). © IAB

steht ein positiver Zusammenhang zwischen den in Deutschland erworbenen Abschlüssen und der Erwerbsbeteiligung. Bei einer längerfristigen Analyse und steigenden Abschlussraten erwarten wir einen stärkeren positiven Effekt auf die Arbeitsmarktintegration.

Hinsichtlich der Maße für die Sorgearbeit zeigt sich – wie auch in Untersuchungen über den deutschen Arbeitsmarkt allgemein (Barbieri u. a. 2019) – dass Kinder eine große Hürde für die Arbeitsmarktintegration insbesondere für Frauen darstellen (vgl. Tabelle A-T2 im [Online-Anhang](#)). Dieser Geschlechterunterschied wird insbesondere bei der Erwerbsbeteiligung deutlich: Während Männer mit Kindern unter drei Jahren eine um 8 Prozentpunkte geringere Erwerbsbeteiligungswahrscheinlichkeit haben, verringert sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen in dieser Gruppe um weitere 11 Prozentpunkte (Modell 2). Personen mit Partner/Partnerin im Ausland sind eher in den Arbeitsmarkt integriert als Personen ohne Partner/Partnerin oder mit Partner/Partnerin im Haushalt. Möglicherweise ist der ökonomische Druck bei Ersteren größer. Traditionelle Rollenvorstellungen scheinen keinen signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration zu haben.

Die Ergebnisse weisen auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit und der Kontakthäufigkeit mit Deutschen und umgekehrt auf einen negativen Zusammenhang mit der Kontakthäufigkeit mit Personen aus dem Herkunftsland hin. Allerdings kann der Zusammenhang in beiden Richtungen bestehen: Deutsche können den Geflüchteten Informationen über Arbeitsmarkt und Bewerbungsverfahren liefern und so deren Chancen verbessern. Erwerbstätige Geflüchtete haben aber wahrscheinlich auch häufiger Kontakt zu Deutschen.

Neben dem positiven Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und der Arbeitsmarktintegration zeigen die Ergebnisse, dass im Vergleich zu Personen mit einer Aufenthaltsgestattung diejenigen mit einer Duldung oder ohne Aufenthaltstitel eine geringere Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit aufweisen. Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis weisen zudem eine geringere Arbeitsmarktintegration

auf. Dies kann an höheren Anreizen und besseren Möglichkeiten zur Bildungsbeteiligung liegen.

Dekompositionsanalyse der Geschlechterunterschiede

Welche Konsequenzen diese Zusammenhänge für die Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Männern und Frauen haben, kann ein Blick auf die soziodemografische Zusammensetzung der beiden Gruppen liefern (vgl. Tabelle T1). Die Regression zeigt etwa einen ausgeprägten positiven Zusammenhang zwischen dem Abschluss eines Integrationskurses und der Erwerbstätigkeit oder der Erwerbsbeteiligung. Aber nur 49 Prozent der Frauen gegenüber 66 Prozent der Männer haben seit dem Zuzug bis zum Befragungszeitpunkt im zweiten Halbjahr 2019 einen Integrationskurs abgeschlossen. Auch bei weiteren Determinanten der Arbeitsmarktintegration haben Frauen im Mittel schlechtere Voraussetzungen, etwa hinsichtlich des Gesundheitszustands oder des Vorhandenseins von Kindern. Mithilfe von Oaxaca-Blinder-Zerlegungen wird in Tabelle T3 (Seite 10) geprüft, durch welche Faktoren die Unterschiede in der Erwerbstätigkeit und Erwerbsbeteiligung zwischen geflüchteten Frauen und Männern erklärt werden können und inwieweit sie auch dann existieren würden, wenn Frauen und Männer über vergleichbare Voraussetzungen verfügten (vgl. Infobox 2).

Werden die Geschlechterunterschiede im Durchschnitt betrachtet, so sind Männer mit einer 34-prozentigen Wahrscheinlichkeit erwerbstätig, Frauen jedoch nur mit einer 9-prozentigen (vgl. Tabelle T3). Damit besteht hier eine Lücke von rund 26 Prozentpunkten, die sich auf verschiedene Einflussfaktoren zurückführen lässt. Knapp die Hälfte des Unterschieds kann durch die beobachteten Unterschiede in den Voraussetzungen zwischen geflüchteten Frauen und Männern erklärt werden (12 Prozentpunkte, vgl. Tabelle T3).

Eine genauere Betrachtung der Erklärungsfaktoren (zusammengefasst in thematische Gruppen, vgl. Tabelle T3) zeigt, dass das mitgebrachte Humankapital rund 1,3 Prozentpunkte der Geschlechterlücke erklärt. Hier spielt – wie schon erläutert – der Wirtschaftszweig, in dem Geflüchtete vor der Migration gearbeitet haben, eine wichtige Rolle.

Eine weitere wichtige Erklärung des Gender Gap liefern die Unterschiede bei den in Deutschland getätigten Humankapitalinvestitionen mit 3,4 Prozentpunkten. Dazu gehört auch die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten, die einerseits die Bereitschaft signalisiert, in arbeitsmarktrelevante Ressourcen zu investieren, und andererseits über Möglichkeiten der Arbeitsmarktteilnahme informiert. Frauen mit ihrem schwerer übertragbaren Humankapital aus dem Herkunftsland könnten durch die höheren Kosten der Übertragung ab-

gehalten werden, eine Investition überhaupt zu planen.

Der größte Anteil der Lücke in der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen wird von Unterschieden in der Sorgearbeit (4,6 Prozentpunkte) erklärt, und hier insbesondere durch das Vorhandensein von Kindern unter drei Jahren im Haushalt. Da wir für die geäußerten Rollenvorstellungen keinen Effekt finden, scheinen eher die gelebten Geschlechterrollen ausschlaggebend für die Arbeitsmarktintegration zu sein.

Ein weiterer relevanter Anteil der Geschlechterlücke in der Erwerbstätigkeit hängt mit Unterschieden in den Netzwerken zusammen (1,4 Prozentpunkte). Frauen haben seltener Kontakt zu Deutschen und damit einhergehend eine geringere Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit. Gleichzeitig haben sie aber auch sehr viel seltener Kontakt zu Personen aus dem Herkunftsland, was mit einer höheren Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit zusammenhängt. Die Ergebnisse legen nahe, dass ihre Erwerbstätigkeit noch geringer wäre, wenn sie zu intra-ethnischen Personen so häufig Kontakt hätten wie Männer. Schließlich tragen die Geschlechterunterschiede in der Gesundheit auch zu den Unterschieden in der Arbeitsmarktintegration bei und erklären weitere 1,9 Prozentpunkte.

Bei der Erwerbsbeteiligung sehen die Anteile etwas anders aus (vgl. Tabelle T3). Männer sind zu rund 59 Prozent erwerbsbeteiligt, Frauen hingegen zu 19 Prozent. Damit ergibt sich ein Unterschied von 40 Prozentpunkten. Durch das Modell und damit durch die Unterschiede in den Merkmalen von Frauen und Männern können rund 16 Prozentpunkte erklärt werden. Auch hier ist der Unterschied in der Betroffenheit von Sorgearbeit neben dem Unterschied in den Humankapitalinvestitionen in Deutschland der größte Erklärungsfaktor (5,1 und 5,0 Prozentpunkte). Der Unterschied im mitgebrachten Humankapital (2,7 Prozentpunkte) trägt auch wesentlich zum Gender Gap bei. Die unterschiedliche Gesundheit folgt auf Platz vier mit 1,8 Prozentpunkten, Netzwerke erklären 1 Prozentpunkt des Unterschieds. Im Gegensatz zur Erklärung des Erwerbstätigkeitsunterschieds leistet die rechtliche Situation einen – wenn auch geringfügigen – Erklärungsbeitrag zum Erwerbsbeteiligungsunterschied.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Erwerbsbeteiligungsunterschiede weniger gut erklärt

T3

Oaxaca-Blinder-Zerlegung des Frauen-Männer-Unterschieds bei der Erwerbstätigkeit und Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten

	Erwerbstätigkeit	Erwerbsbeteiligung
Mittelwert Frauen in %	8,8 ***	18,5 ***
Mittelwert Männer in %	34,4 ***	58,8 ***
Differenz in %-Punkten (unbereinigter Frauen-Männer-Unterschied)	25,6 ***	40,3 ***
Erklärter Teil der Differenz in %-Punkten	12,4 ***	15,7 ***
Erklärter Teil der Differenz in %	48,4	39,0
Unerklärter Teil der Differenz in %-Punkten	13,2 ***	24,6 ***
Erklärungsfaktoren (Beitrag zum erklärten Teil der Differenz in %-Punkten)		
Mitgebrachtes Humankapital	1,3 **	2,7 ***
Humankapitalinvestitionen in Deutschland	3,4 ***	5,0 ***
Sorgearbeit	4,6 ***	5,1 ***
Traditionelle Geschlechterrollenvorstellungen	-0,0	-0,1
Netzwerke in Deutschland	1,4 ***	1,0 ***
Gesundheit	1,9 ***	1,8 ***
Rechtliche Situation	0,1	0,2 *
Demografie	-0,4	-0,5
Lebenskontext	0,0	0,2
Regionale Faktoren	0,1	0,2
Datenmerkmale	0,0	0,1
Insgesamt	12,4 ***	15,7 ***

***, **, * signifikant auf dem 1-, 5- und 10-Prozentsniveau

Die Erklärungsfaktoren wurden wie folgt gruppiert:

Mitgebrachtes Humankapital: Bildungskategorie nach ISCED 2011, Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, Erwerbstätigkeit, Jahre der Erwerbstätigkeit, Wirtschaftsbereiche.

Humankapitalinvestitionen in Deutschland: Bildungsabschluss in Deutschland erworben, Deutschsprachkenntnisse, Monate bis zum ersten Deutschsprachkurs/zur ersten Maßnahme, Integrationskurs abgeschlossen, ESF-BAMF-Kurs/Berufssprachkurs abgeschlossen, sonstiger Sprachkurs abgeschlossen, BA-Programm abgeschlossen, BA-Beratung in Anspruch genommen.

Sorgearbeit: Kinder im Haushalt, Kind im Ausland, Partner/Partnerin im Haushalt.

Traditionelle Geschlechterrollenvorstellungen: Traditionelle Einstellungen zur Gleichberechtigung von Frauen bezüglich Erwerbstätigkeit und im gesellschaftlichen Bereich.

Netzwerke in Deutschland: Mindestens wöchentliche Kontakte mit Deutschen, mit Personen aus dem Herkunftsland, mit Personen aus anderen Ländern.

Rechtliche Situation: Aufenthaltstitel.

Gesundheit: (Sehr) guter Gesundheitszustand, psychische Gesundheit beim ersten Interview, physische Gesundheit beim ersten Interview.

Demografie: Alter und quadriertes Alter beim ersten Interview, Herkunftsland.

Lebenskontext: Jahresdummies für Aufenthaltsdauer, private Wohnung/Haus.

Regionale Faktoren: Wohnort in Ostdeutschland, Arbeitslosenquote und Ausländeranteil auf Kreisebene.

Datenmerkmale: Befragungsjahr, Stichprobe.

Für fehlende Angaben wurde für alle Variablen in allen Modellen kontrolliert.

Lesbeispiel: Die Differenz in Prozentpunkten gibt an, um wie viele Prozentpunkte die Wahrscheinlichkeit von Männern im Durchschnitt höher ist als von Frauen. Für die Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit beträgt sie z. B. 26 Prozentpunkte. Dieser unbereinigte Geschlechterunterschied setzt sich aus einem erklärten und einem unerklärten Teil zusammen. 12,4 Prozentpunkte davon lassen sich auf beobachtbare Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern zurückführen (erklärter Teil). 13,2 Prozentpunkte können dadurch nicht erklärt werden. Die unterschiedliche Ausstattung bezüglich des mitgebrachten Humankapitals erhöht den unbereinigten Geschlechterunterschied um 1,3 Prozentpunkte.

Quelle: Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2019, gewichtet. © IAB

werden können als Erwerbstätigkeitsunterschiede. Die Sorgearbeit erklärt stärker die Erwerbsbeteiligung, da damit die Entscheidung gemessen wird, überhaupt auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu sein. Gesundheit spielt hingegen eine etwas größere Rolle für die Erwerbstätigkeit, da eine Vermittlung in Arbeit mit schlechterer Gesundheit schwieriger ist.

Ein großer Teil der Geschlechterunterschiede kann durch das Modell nicht erklärt werden (52 % in der Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit und 61 % in der Erwerbsbeteiligungswahrscheinlichkeit). Dieser unerklärte Teil kann durch unbeobachtete Unterschiede in Merkmalen wie Produktivität, Motivation oder Präferenzen hervorgerufen werden und wird auch oft auf Diskriminierung zurückgeführt. Letztere kann anhand der vorliegenden Analyse nicht nachgewiesen, aber auch nicht ausgeschlossen werden. Für eine explizite Untersuchung von Diskriminierung wird auf experimentelle Forschung zurückgegriffen. Entsprechende Studien weisen regelmäßig Diskriminierung gegenüber Migranten und Frauen nach, einzeln und in Kombination (z. B. Bertrand/Mullainathan 2004; Di Stasio/Larsen 2020).

Fazit

Die Arbeitsmarktintegration der jüngst angekommenen Geflüchteten ist eine große Herausforderung. Dies betrifft Sprach- und Bildungsbarrieren, fehlende Netzwerke bei der Arbeitssuche, die mangelnde Anerkennung von Bildungsabschlüssen und Berufserfahrung aus dem Herkunftsland sowie rechtliche Hürden und gesundheitliche Einschränkungen. Diese Risiken scheinen bei geflüchteten Frauen stärker ausgeprägt zu sein als bei Männern, was sich in ihrer vergleichsweise

niedrigeren Erwerbstätigkeit und Erwerbsbeteiligung widerspiegelt.

Die Entwertung des mitgebrachten Humankapitals – die für Männer wie Frauen mit Fluchthintergrund stattfindet – bestätigt sich in unserer Analyse. Gleichzeitig finden wir positive Effekte von in Deutschland erworbenem Humankapital, also von Bildungsabschlüssen, Deutschsprachkenntnissen oder der Inanspruchnahme von Arbeitsmarktberatung. Notwendige Investitionen in Humankapital werden aber bei geflüchteten Frauen von zwei Faktoren gehemmt: Häufig erfordert die Art des Humankapitals, das sie mitbringen, höhere Investitionen als bei Männern, da dieses schwerer auf den deutschen Arbeitsmarkt übertragbar ist. Außerdem sind geflüchtete Frauen – wie viele andere auch – die Hauptträgerinnen häuslicher Sorgearbeit, so dass sie Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen gar nicht oder später als Männer in Anspruch nehmen.

Um zu verstehen, was die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten und auch die Geschlechterunterschiede beeinflusst, sollte also nicht nur das allgemeine Qualifikationsniveau betrachtet werden, sondern auch die Art und das Maß der Übertragbarkeit mitgebrachter Qualifikationen. Hier würden insbesondere geflüchtete Frauen von verbesserten Anerkennungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ihrer Qualifikationen im Lehr- und Gesundheitsbereich profitieren. Gerade im Gesundheits- und Pflegebereich weist Deutschland seit Jahren einen Mangel an geeigneten Fachkräften und Personal auf – hierfür könnten die Potenziale geflüchteter Frauen durch gezielte Förderung besser ausgeschöpft werden.

Generell sprechen die Befunde dafür, geflüchtete Frauen bei der Investition in deutschlandspe-



Dr. Yuliya Kosyakova

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB.
yuliya.kosyakova@iab.de



Lidwina Gundacker

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB.
lidwina.gundacker@iab.de



Prof. Dr. Zerrin Salikutluk

ist Juniorprofessorin für Migration und Geschlecht an der Humboldt-Universität zu Berlin.
zerrin.salikutluk@hu-berlin.de



Dr. Parvati Trübswetter

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB.
parvati.truebswetter@iab.de

zifisches Humankapital durch den Zugang zu Sprach- und Integrationskursen sowie zu Beratungsangeboten zu unterstützen. Dazu ist eine passgenaue Infrastruktur für Familien mit Betreuungsbedarf nötig. Entsprechende Maßnahmen erhöhen nicht nur die Erwerbswahrscheinlichkeit, sondern könnten langfristig auch die Qualität der Beschäftigung begünstigen.

Auch von weiteren Reformen in der Arbeitsmarkt- und Familienpolitik – die allgemein die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen, Anreize für mehr männliche Sorgearbeit setzen und den frühen Zugang zu umfassender Kinderbetreuung ermöglichen und fördern – würden (nicht nur) geflüchtete Frauen stark profitieren. Zudem könnte für sie ein positiver Nebeneffekt entstehen: Soziale Kontakte über Kinderbetreuungseinrichtungen aufzubauen, ist ein wesentlicher Baustein ihrer gesellschaftlichen Teilhabe (Gambaro/Neidhöfer/Spieß 2019).

Unseren Ergebnissen zufolge hängen häufigere Kontakte zu Deutschen positiv mit der Arbeitsmarktintegration zusammen. Um besonders Frauen beim Aufbau ihrer sozialen Netzwerke zu unterstützen, könnten Mentoring-Programme sowie Vernetzungs- und Beratungsangebote über soziale Medien intensiviert werden. Für den regelmäßigen Kontakt mit der Wohnbevölkerung ist außerdem die Wohnsituation relevant: Lange Wege und die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften könnten regelmäßigen Kontakt behindern. Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit von Geflüchteten würden ebenfalls insbesondere Frauen zugutekommen. Hier wurde durch die Einführung der Gesundheitskarte für Geflüchtete bereits ein erster Schritt unternommen (Jaschke/Kosyakova 2021).

Literatur

- Axinn, William G.; Ghimire, Dirgha J.; Williams, Nathalie E.; Scott, Kate M. (2013): Gender, Traumatic Events, and Mental Health Disorders in a Rural Asian Setting, in: *Journal of Health and Social Behavior* 54, S. 444–461.
- Barbieri, Paolo; Cutuli, Giorgio; Guetto, Raffaele; Scherer, Stefani (2019): Part-time employment as a way to increase women's employment: (Where) does it work?, in: *International Journal of Comparative Sociology* 60, S. 249–268.

- Beiser, Morton; Hou, Feng (2017): Predictors of positive mental health among refugees: Results from Canada's General Social Survey, in: *Transcultural Psychiatry* 54, S. 675–695.
- Bertrand, Marianne; Mullainathan, Sendhil (2004): Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? Evidence on racial discrimination in the labor market from a large randomized experiment, in: *American Economic Review* 94, S. 991–1013.
- Brücker, Herbert; Fendel, Tanja; Guichard, Lucas; Gundacker, Lidwina; Jaschke, Philipp; Keita, Sekou; Kosyakova, Yuliya; Vallizadeh, Ehsan (2020): Fünf Jahre „Wir schaffen das“ – Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes, Nürnberg.
- Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric (2020): [Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte](#), IAB-Kurzbericht 4/2020.
- Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Vallizadeh, Ehsan (2020): Has there been a “refugee crisis”? New insights on the recent refugee arrivals in Germany and their integration prospects, in: *Soziale Welt* 71, S. 24–53.
- Di Stasio, Valentina; Larsen, Edvard N. (2020): The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets, in: *Social Psychology Quarterly* 83, S. 229–250.
- Dustmann, Christian; Frattini, Tommaso; Preston, Ian P. (2013): The effect of immigration along the distribution of wages, in: *Review of Economic Studies* 80, S. 145–173.
- Gambaro, Ludovica; Neidhöfer, Guido; Spieß, C. Katharina (2019): Kita-Besuch von Kindern aus nach Deutschland geflüchteten Familien verbessert Integration ihrer Mütter, in: *DIW Wochenbericht* 86, S. 805–812.
- Hartmann, Jörg; Steinmann, Jan Philip (2020): Do Gender-role Values Matter? Explaining New Refugee Women's Social Contact in Germany, in: *International Migration Review*, S. 1–30.
- Jaschke, Philipp; Kosyakova, Yuliya (2021): Does facilitated and early access to the healthcare system improve refugees health outcomes? Evidence from a natural experiment in Germany. In: *International Migration Review*, S. 1–31.
- Kosyakova, Yuliya; Brenzel, Hanna (2020): The role of length of asylum procedure and legal status in the labour market integration of refugees in Germany, in: *Soziale Welt* 71, S. 123–159.
- Liebig, Thomas; Tronstad, K. Rose (2018): Triple Disadvantage? A First Overview of the Integration of Refugee Women, in: *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.
- Metzing, Maria; Schacht, Diana; Scherz, Antonia (2020): Psychische und körperliche Gesundheit von Geflüchteten im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen, in: *DIW Wochenbericht* 87, S. 63–72.
- Niehues, Wenke; Rother, Nina; Siegert, Manuel (2021): Spracherwerb und soziale Kontakte schreiten bei Geflüchteten voran, in: *BAMF-Kurzanalyse*.
- Salikutluk, Zerrin; Menke, Katrin (2021): Gendered integration? The situation of male and female refugees on the German labor market, in: *Journal of Family Research* (im Erscheinen).