

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

3/2018

Die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Hessen

Carola Burkert
Julia Kislak

ISSN 1861-3578

IAB Hessen
in der Regionaldirektion
Hessen

Die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Hessen

Carola Burkert (IAB Hessen)

Julia Kislak (IAB)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	11
2 Entwicklung der Zuwanderung nach Hessen	12
3 Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit von Migranten in Hessen	17
3.1 Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten von Migranten	18
3.2 Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und ausschließlich geringfügigen Beschäftigung von Migranten	22
3.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Migranten	24
4 Arbeitsmarktintegration von Migranten	26
4.1 Beschäftigung nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit	26
4.2 Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen	29
4.3 Entgelt – Median- und Niedriglohn	31
4.4 Diskussion der Ergebnisse	37
5 Fazit und Ausblick	39
Literatur	41
Anhang	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Zuzüge von Nichtdeutschen nach Hessen über die Grenzen Deutschlands nach Herkunftsgebieten, 2008 bis 2016, Anzahl in Tausend	14
Abbildung 2:	Wanderungssaldo von Nichtdeutschen in Hessen über die Grenzen Deutschlands nach Herkunftsgebieten, 2008 bis 2016, Anzahl in Tausend	14
Abbildung 3:	Wanderungssaldo von nichtdeutschen Männern und Frauen in Hessen über die Grenzen Deutschlands nach Herkunftsgebieten, 2010, 2013, 2015 und 2016, Anzahl in Tausend	16
Abbildung 4:	Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre), Hessen im Bundesländervergleich, 2016, in Prozent	18
Abbildung 5:	Erwerbsquoten von Personen mit Migrationshintergrund im Bundesländervergleich, 2016, in Prozent	19
Abbildung 6:	Erwerbstätigenquoten von Personen mit Migrationshintergrund im Bundesländervergleich, 2016, in Prozent	20
Abbildung 7:	Erwerbsquote und Erwerbstätigenquote nach Migrationshintergrund und Geschlecht in Hessen, 2016, in Prozent	21
Abbildung 8:	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer und Frauen in Hessen nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten, Veränderung Juni 2017 gegenüber Juni 2008, Anzahl gerundet auf 100	23
Abbildung 9:	Ausschließlich geringfügig beschäftigte* Männer und Frauen in Hessen nach ausgewählten Nationalitäten, Veränderung Juni 2017 gegenüber Juni 2008, Anzahl gerundet auf 100	24
Abbildung 10:	Hilfsarbeitslosenquote von Deutschen und Ausländern nach ausgewählten Herkunftsgebieten in Hessen, 2008 bis 2016 (Jahresdurchschnitte) und Januar 2017 bis Juni 2017	25
Abbildung 11:	Hilfsarbeitslosenquote von deutschen und nichtdeutschen Männern und Frauen in Hessen, ausgewählte Herkunftsgebiete, Juni 2017, in Prozent	26
Abbildung 12:	Anforderungsniveau von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern in Hessen, Deutsche und Nichtdeutsche aus ausgewählten Herkunftsgebieten, Juni 2017, Anteil in Prozent*	28
Abbildung 13:	Anforderungsniveau von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Hessen, Deutsche und Nichtdeutsche aus ausgewählten Herkunftsgebieten, Juni 2017, Anteil in Prozent*	29
Abbildung 14:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen, Männer nach ausgewählten Herkunftsgebieten, Juni 2017, Anteil in Prozent	30
Abbildung 15:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen, Frauen nach ausgewählten Herkunftsgebieten, Juni 2017, Anteil in Prozent	31
Abbildung 16:	Medianeinkommen (Bruttolöhne) von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Vollzeit, Männer nach Herkunftsgebieten und Anforderungsniveau, Hessen, Dezember 2016, in Euro, auf 100 gerundet	32
Abbildung 17:	Medianeinkommen (Bruttolöhne) von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Vollzeit, Frauen nach Herkunftsgebieten und	

	Anforderungsniveau, Hessen, Dezember 2016, in Euro, auf 100 gerundet	33
Abbildung 18:	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer in Vollzeit mit Niedriglohn in Hessen, nach Anforderungsniveau, Deutsche und Nichtdeutsche aus ausgewählten Herkunftsgebieten, Dezember 2016, Anteil in Prozent	35
Abbildung 19:	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Vollzeit mit Niedriglohn in Hessen, nach Anforderungsniveau, Deutsche und Nichtdeutsche aus ausgewählten Herkunftsgebieten, Dezember 2016, Anteil in Prozent	35
Abbildung 20:	Sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte Männer im Niedriglohnbereich in Hessen, Deutsche und Nichtdeutsche, Anforderungsniveau Fachkraft, ausgewählte Wirtschaftszweige, Dezember 2016, Anteil in Prozent	36

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht über Länderkürzel	12
Tabelle 2:	Bevölkerung in Hessen nach Migrationsstatus, ausgewähltem beruflichen Abschluss und Geschlecht, 2016, Anteil in Prozent	22

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer und Frauen (ohne Auszubildende) in Hessen nach ausgewählten Herkunftsgebieten, Juni 2008 bis Juni 2017, Anzahl gerundet auf 100	44
Tabelle A 2:	Ausschließlich geringfügig beschäftigte* Männer und Frauen in Hessen nach ausgewählten Herkunftsgebieten, Juni 2008 bis Juni 2017, Anzahl gerundet auf 100	45

Zusammenfassung

In den letzten Jahren und besonders seit 2015, ist die Nettomigration (Zuzüge minus Fortzüge) in Deutschland und Hessen sehr gestiegen. Dies ist sowohl auf EU-Binnenmigration durch EU-Erweiterungen und Arbeitnehmerfreizügigkeit als auch auf wachsende Fluchtbewegungen zurückzuführen. Angesichts dessen erachten wir eine Betrachtung der Arbeitsmarktsituation von Migranten in Hessen als aktuell und notwendig.

Bei der Arbeitsmarktsituation von Zugewanderten und Ausländern in Hessen waren im letzten Jahr gegenüber 2008 teilweise Verbesserungen zu verzeichnen, etwa in Bezug auf die steigende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Allerdings zeigen sich auch noch immer deutliche Rückstände im Arbeitsmarkterfolg gegenüber deutschen Beschäftigten und starke Differenzen zwischen den Herkunftsgruppen, beispielsweise hinsichtlich den Lohnstrukturen.

Tendenziell ist aber eine steigende Beschäftigung von Migranten, insbesondere von Personen aus den neuen osteuropäischen EU-Ländern, zu verzeichnen. Jedoch ist die Erwerbsquote von Migranten insgesamt niedriger als die von Deutschen. Die Arbeitslosenquoten von Migranten sind insgesamt rückläufig, aber auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Herkunftsregionen.

Migranten haben häufiger als Deutsche keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Dies kann zusammen mit nicht in Deutschland verwertbarem Humankapital aus dem Herkunftsland erklären, warum sie im Vergleich zu Deutschen überproportional häufiger in Berufen auf Helferniveau tätig sind. Migranten sind vermehrt in Wirtschaftszweigen vertreten, deren Einstiegsbarrieren unter anderem in Bezug auf Sprache und Qualifikation geringer sind, wobei Geschlechterdifferenzen über verschiedene Wirtschaftszweige zu beobachten sind.

Resultierend aus der Beschäftigung von Migranten auf eher geringen Anforderungsniveaus und eher in Branchen mit niedrigem Lohnniveau, ist auch ihr Medianeinkommen (aus Vollzeitbeschäftigung) niedriger als das von Deutschen. Darüber hinaus erzielen sie auch bei gleichem Anforderungsniveau häufiger Niedriglöhne als Deutsche, das heißt nach Definition der OECD Löhne unter zwei Dritteln des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies gilt insbesondere für Staatsangehörige aus der EU-2, der EU-8 sowie aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern.

Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftebedarfs in einigen Branchen ist eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der bereits hier lebenden als auch von neuen Migranten eine wichtige Aufgabe. Die Verbesserung der Qualifikationsstruktur der Migranten sollte ein zentrales Ziel einer Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik in Hessen sein, um dem unterdurchschnittlichen Arbeitsmarkterfolg der Migranten in Hessen zu begegnen. Maßnahmen einer Arbeitsmarktpolitik, die auf eine verbesserte Arbeitsmarktintegration abzielen, sollten jedoch die heterogenen Problemlagen der unterschiedlichen Migrantengruppen berücksichtigen.

Keywords:

Arbeitsmarktintegration, Ausländer, Flüchtlinge, Hessen, Migranten

Wir bedanken uns bei Annekatriin Niebuhr, Peter Schaade und Stefan Theuer für wertvolle Hinweise und Kommentare sowie bei Annette Röhrig für die formale Unterstützung.

1 Einleitung

In den letzten Jahren stieg die Zuwanderung nach Deutschland und auch nach Hessen deutlich an. Die Hauptursachen dieser Entwicklung sind in der EU-Osterweiterung, der EU-Schuldenkrise und der Fluchtmigration auszumachen. So ging mit der Osterweiterung der Europäischen Union die Arbeitnehmerfreizügigkeit einher, welche die rechtliche Grundlage für die Zuwanderung und den schrittweisen Arbeitsmarktzugang für Personen dieser Ländergruppe darstellt. Ferner verschlechterten sich aufgrund der EU-Schuldenkrise die Arbeitsmarktbedingungen insbesondere in Südeuropa, wodurch vermehrt Staatsangehörige dieser von der Krise am stärksten betroffenen Länder in den nach wie vor aufnahmefähigen deutschen Arbeitsmarkt wanderten. Den wohl stärksten Faktor bildet die zunehmende Fluchtmigration des Nahen und Mittleren Ostens, Teilen Afrikas und des Westbalkans (Hartmann 2016).

Angesichts dieser steigenden Zahlen rückt die Frage nach der Arbeitsmarktintegration von Migranten¹ wieder verstärkt in den Fokus der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion, vor allem auch im Hinblick auf eine erfolgreiche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt und eine gelungene gesamtgesellschaftliche Integration. Sowohl der soziale Status als auch die gesellschaftliche Teilhabe und eigenständige Lebensplanung werden durch die Stellung am Arbeitsmarkt und ein ausreichendes Einkommen maßgeblich determiniert. Hierbei werden jedoch immer wieder Differenzen bezüglich Arbeitsbedingungen, Entgelt, kontinuierlicher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund festgestellt (Hessischer Landtag 2014). Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftebedarfs in einigen Branchen ist eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der bereits hier lebenden als auch von neuen Migranten eine wichtige Aufgabe einer arbeitsmarktbezogenen Integrationspolitik.

Diese Aufgabe betrifft sowohl die Bundes- als auch die Landesebene. Daher ist es wichtig, die Integration von Zuwanderern in den deutschen und speziell hessischen Arbeitsmarkt in den Blick zu nehmen und die Auswirkungen der gestiegenen Migration zu betrachten.² Die vorliegende Arbeit konzentriert sich auf die hessische Landesebene. Zunächst wird die Entwicklung der Zuwanderung nach Hessen im Vergleich zu den anderen deutschen Bundesländern beleuchtet, bevor anschließend die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt anhand ausgewählter Indikatoren analysiert werden soll. Dafür zeichnen wir die Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten, die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und ausschließlich geringfügigen Beschäftigung sowie der Arbeitslosigkeit von Migranten in Hessen nach. Ferner be-

¹ Die Formulierung Migranten umfasst zahlreiche unterschiedliche Definitionen dieser Personengruppe. Begriffe wie Migranten, Ausländer, Zuwanderer, Flüchtlinge und andere werden daher häufig synonym verwendet. Im Sinne der besseren Lesbarkeit wird in dieser Veröffentlichung nur der männliche Plural benutzt. Darunter sind selbstverständlich stets alle Geschlechter zu verstehen, sofern nicht ausdrücklich anders genannt.

² Die berufliche Ausbildung und die Selbständigkeit von Migranten sowie die Ausbildung an Hochschulen werden in dieser Publikation nicht analysiert. Der Bericht liefert einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation verschiedener Migrantengruppen und kann nicht im Detail auf die unterschiedliche Spezifika u. a. auch die rechtlichen Rahmenbedingungen eingehen.

trachten wir, in welchen Anforderungsniveaus und Wirtschaftszweigen Migranten vermehrt beschäftigt sind, wie hoch ihr Medianeinkommen ausfällt und in welchem Maße sie von Niedriglöhnen betroffen sind. Die Arbeit schließt mit einem Fazit.³

2 Entwicklung der Zuwanderung nach Hessen

Im Jahr 2016 hatten 22,5 Prozent aller in Deutschland lebenden Personen einen Migrationshintergrund⁴, das entspricht etwa 18,6 Millionen Menschen. Von diesen leben etwa 1,8 Millionen in Hessen, das entspricht einem Migrantenanteil in Hessen von etwa 30,2 Prozent. Damit steht Hessen beim Migrantenanteil an zweiter Stelle aller Bundesländer, nach Bremen mit 30,5 Prozent und vor Hamburg und Baden-Württemberg mit 30 und 29,7 Prozent Migranten (Statistisches Bundesamt 2017). Von den im Jahr 2016 rund sechs Millionen in Hessen wohnenden Personen sind somit also fast 70 Prozent Deutsche ohne Migrationshintergrund. Rund 15 Prozent sind Deutsche mit Migrationshintergrund und knapp 15 Prozent Nichtdeutsche (Hessisches Statistisches Landesamt 2017).⁵ Tabelle 1 gibt einen Überblick über die im Folgenden verwendeten Länderkürzel und Ländergruppenbezeichnungen.

Tabelle 1: Übersicht über Länderkürzel

EU-2	Bulgarien, Rumänien
EU-4	Griechenland, Italien, Portugal, Spanien
EU-8	Tschechien, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowakei, Slowenien
Restliche EU	Alle übrigen Länder innerhalb der EU
Westbalkan	Albanien, Bosnien Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Serbien
Nichteuropäische Asylherkunftsländer	Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien
Restliche Welt	Alle übrigen, nicht von anderen Kategorien erfassten Nicht-EU-Länder

Betrachten wir nun die in Hessen wohnenden Ausländer, so machten 2015 Personen aus den EU-4-Staaten etwa 2,3 Prozent der Gesamtbevölkerung aus, rund 1,8 Prozent sind aus den EU-8-Ländern und rund 1,3 Prozent aus der EU-2. Staatsangehörige aus der restlichen EU

³ Ergänzend sei auf den Hessischen Integrationsmonitor hingewiesen, welcher zuletzt 2015 erschienen ist und verschiedene integrationspolitische Handlungsfelder, so unter anderem den Kindergartenbesuch, die Schulabschlüsse, aber auch die Erwerbstätigkeit untersucht (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2015). Eine Aktualisierung ist im Jahr 2018 geplant.

⁴ Das Statistische Bundesamt definiert eine Person dann als Person mit Migrationshintergrund, „wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“ Migrationserfahrung bedeutet, dass diese Person selbst migriert ist. (Statistisches Bundesamt 2017). Bei den hier genannten Zahlen vom Statistischen Bundesamt folgen wir also dieser Definition.

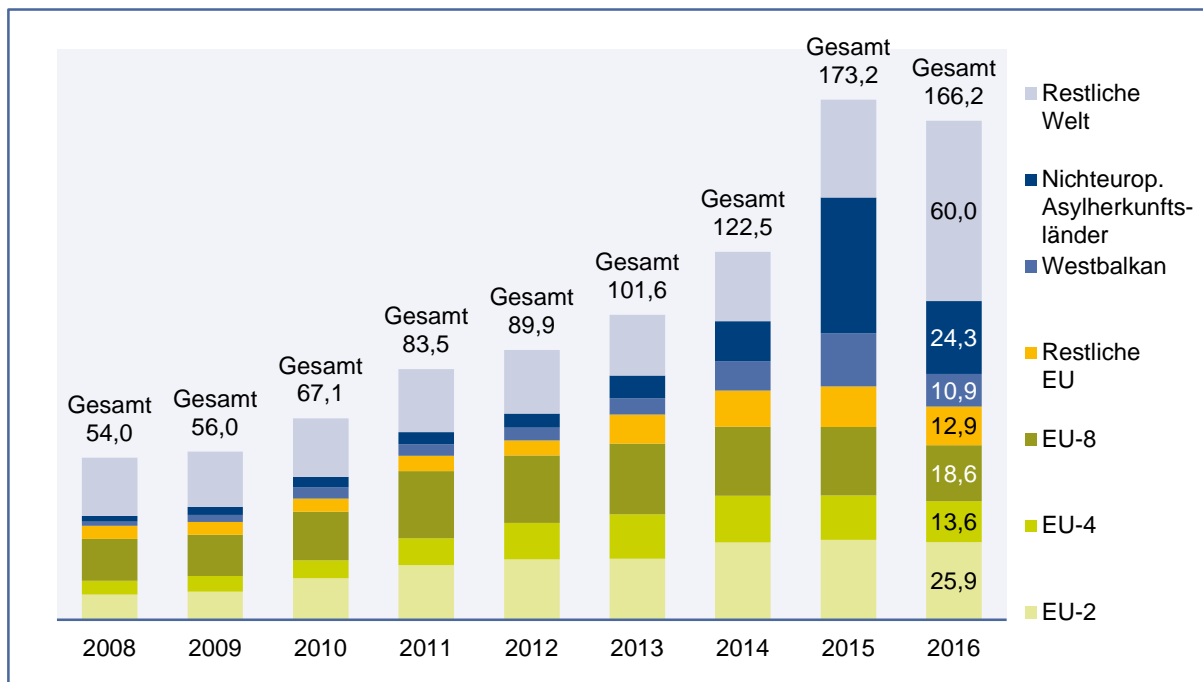
⁵ Um ein möglichst umfassendes Bild der Arbeitsmarktsituation von Ausländern bzw. Migranten zu zeichnen, greifen die Analysen auf unterschiedliche Datenquellen aus verschiedenen Berichtszeiträumen zurück. Auch die Definition des untersuchten Personenkreises unterscheidet sich in den unterschiedlichen Statistiken. So unterscheiden die Daten des Mikrozensus, wie sie das Statistische Bundesamt nutzt, die Bevölkerung nach Migrationshintergrund, während Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) (Daten aus der Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik) nach Nationalitäten unterscheiden, also Arbeitskräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit darstellen.

machen etwa 1,6 Prozent von Hessens Bevölkerung aus. Weitere 1,1 Prozent kommen vom Westbalkan und 1,4 Prozent sind Angehörige der nichteuropäischen Asylherkunftsländer. Die Zuwanderung dieser Gruppen wird im Folgenden näher betrachtet.

Die Zuwanderung von Nichtdeutschen nach Hessen ist nach einem historischen Höchststand Mitte der 1990er Jahre zunächst wieder gesunken (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2015), um in den letzten Jahren und insbesondere 2015 rapide anzusteigen. In diesem Jahr betrug der Anteil von Zugewanderten aus der EU nach Hessen rund 45 Prozent, der Anteil aller Drittstaaten lag somit bei 55 Prozent. Dieser Anteil wiederum lässt sich aufgliedern in Personen des Westbalkans, welche ein Zehntel aller 2015 zugewanderten Ausländer ausmachen, ferner in Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern mit 26,1 Prozent und Personen aus der restlichen Welt mit 18,8 Prozent.

Betrachtet man die Entwicklung zwischen 2008 und 2016 (siehe dazu auch Hessischer Integrationsmonitor 2015), so fallen für die verschiedenen Herkunftsgruppen unterschiedliche Zeiträume einer vermehrten Zuwanderung auf (siehe Abbildung 1). Die Zuzüge von Bulgaren und Rumänen (EU-2) wuchsen im gesamten Zeitraum durchgängig an, wobei die Zuwächse 2010 und 2011 stärker waren als zuvor. Ein weiterer deutlicher Sprung zeigt sich im Jahr 2014 auf rund 25.700, da die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit aufgehoben wurde. Seither verweilt ihre Zahl bei knapp 26.000 Zuzügen. Die Zuzugszahlen von Angehörigen aus den EU-4-Staaten sind seit 2008 stetig gestiegen und pendeln sich ab 2013 um 14.000 herum ein. Als Begründung für die größere Zahl von Zuzügen dieser Gruppe werden oft die Auswirkungen der europäischen Wirtschafts- und Finanzkrise genannt, von welcher die EU-4 besonders betroffen war (Bräuninger 2014). Hingegen stiegen die Zuzugszahlen der Staatsangehörigen der EU-8 bis 2010 nur leicht an, um im Jahr 2011 stärker auf rund 22.000 Personen zu steigen (vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit zum 01. Mai 2011). Seitdem verharren die jährlichen Zuzugszahlen dieser Personengruppe bis 2015 auf ähnlichem Niveau, 2016 waren es hingegen wieder 4.000 weniger. Die Anzahl der Zuzüge von Personen aus der restlichen EU ist seit 2012 höher. Aus der restlichen Welt sind dagegen 2015 und 2016 deutlich mehr Personen zugezogen, was vor allem auf die steigende Anzahl von Flüchtlingen zurückzuführen ist. Die Zuzugszahlen aus dem Westbalkan sowie aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern sind schon 2014 leicht, 2015 dann sehr stark angestiegen, wobei die Zahl für Personen aus dem Westbalkan 2015 bei rund 17.700 liegt, die für Menschen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern bei etwa 45.200. Die hier beschriebene Entwicklung deckt sich mit der anhaltend hohen weltweiten Flüchtlingsmigration aufgrund von (Bürger-)Kriegen, politischer Verfolgung und humanitären Krisen. Jedoch sind beide Zuzugszahlen 2016 auch wieder deutlich gesunken, so kamen noch knapp 11.000 Personen vom Westbalkan und rund 24.300 aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern.

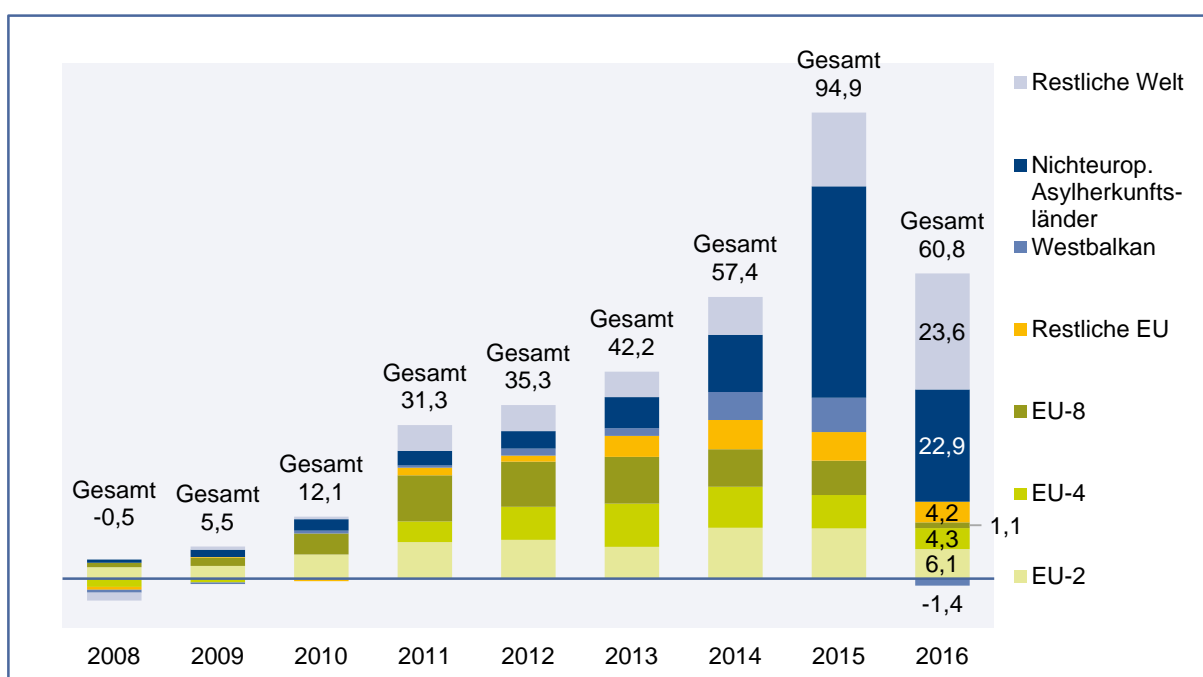
Abbildung 1: Zuzüge von Nichtdeutschen nach Hessen über die Grenzen Deutschlands nach Herkunftsgebieten, 2008 bis 2016, Anzahl in Tausend



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt 2016, eigene Berechnungen.

Neben den Zuzügen ist auch die Nettomigration (Wanderungssaldo) verschiedener Herkunftsgruppen zu betrachten, das heißt, die Summe von Zu- und Fortzügen nach Hessen über die deutsche Grenze hinweg, jeweils innerhalb eines Jahres (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Wanderungssaldo von Nichtdeutschen in Hessen über die Grenzen Deutschlands nach Herkunftsgebieten, 2008 bis 2016, Anzahl in Tausend



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt 2016, eigene Berechnungen.

Bis zum Jahr 2010 weisen alle betrachteten Gruppen relativ niedrige Wanderungssalden auf, die der EU-4-Staaten sowie der restlichen EU waren sogar negativ, die vom Westbalkan und der restlichen Welt betragen in diesem Zeitraum weniger als 1.000 Personen. Die höchsten Anteile an den Wanderungssalden aller Nichtdeutschen verzeichnen 2010 mit 40,9 Prozent die EU-2 (dies entspricht rund 5.000 Personen) sowie mit 35,2 Prozent die EU-8 (etwa 4.300 Personen). Ferner entfallen rund 19 Prozent auf nichteuropäische Asylherkunftsländer mit fast 2.300 Menschen.

Seit 2011 steigt der für Hessen zu verzeichnende Wanderungssaldo deutlich. Der Saldo von EU-8-Staatsangehörigen macht in diesem Jahr einen Sprung und bleibt darauf folgend zunächst bei rund 9.000 Personen, bevor er ab 2014 wieder fällt und 2016 nur noch 1.100 Personen beträgt. Der Saldo von Personen aus EU-4 hingegen steigt bis 2013 auf rund 8.800 an und sinkt dann bis 2016 wieder auf knapp 4.300, dem Niveau von 2011, was durch vermehrte Rückwanderungen zu erklären ist.

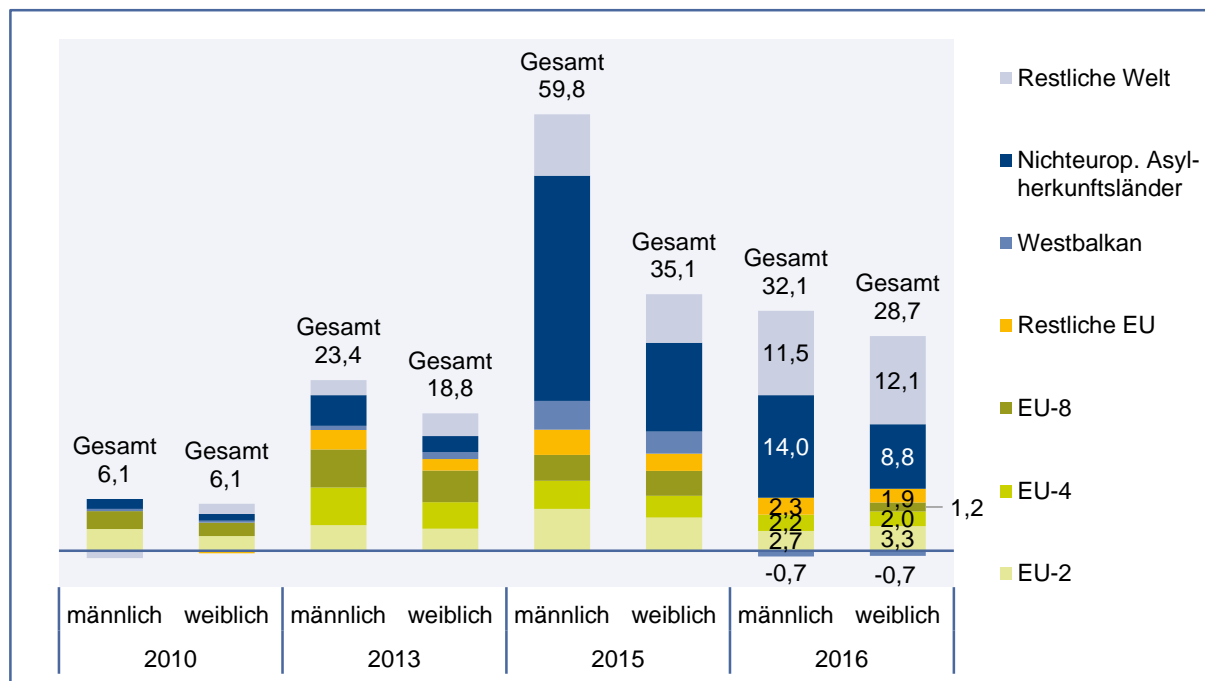
Betrachten wir das Jahr 2015, fällt insbesondere die Veränderung der Anteile von Personen aus Europa und aus Drittstaaten im Vergleich zu den Vorjahren auf. Während im Jahr 2010 noch drei Viertel des Gesamtsaldos auf Personen aus der EU entfielen, so sank dieser Anteil bis 2015 auf nunmehr ein Drittel. Unter den EU-Angehörigen entfallen gut ein Drittel ihres Gesamtsaldos auf die EU-2, jeweils etwa 23 Prozent auf die EU-4 und EU-8 und knappe 20 Prozent auf die restliche EU. Hingegen beträgt der Wanderungssaldo von Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern 2015 mit 45,4 Prozent das 2,5-fache von 2010. Auch der Anteil der restlichen Welt hat sich mit 15,9 Prozent beinahe vervierfacht. Lediglich der Anteil der Personen des Westbalkans am Gesamtsaldo ist nur leicht auf 7,3 Prozent gestiegen. Dahinter stehen jedoch deutlich höhere absolute Zahlen als noch fünf Jahre zuvor.

Mit etwa 10.300 Personen hat sich der Wanderungssaldo von Bulgaren und Rumänen von 2010 auf 2015 mehr als verdoppelt, 2016 ist er jedoch wieder auf rund 6.100 Personen gesunken. Ebenso stieg der Wanderungssaldo von Personen aus der restlichen EU sowie der restlichen Welt insbesondere seit 2013 bzw. 2014 stark an. Der Saldo der restlichen EU verweilt seit 2013 zwischen 4.200 und 5.900 Personen, der der restlichen Welt ist bis 2016 hingegen auf 23.600 Personen gestiegen.

Ein Anstieg des Saldos für Personen vom Westbalkan ist von 2013 auf 2014 zu verzeichnen. 2016 ist er dann aber zum ersten Mal seit 2009 wieder negativ und mit minus 1.400 Personen so niedrig wie nie zuvor. Dies könnte an vermehrten Ausweisungen liegen. Auffällig bei Betrachtung der Wanderungssalden ist außerdem der Anstieg des Saldos von Personen aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern auf rund 43.000 im Jahr 2015 infolge von politischer Verfolgung, Krieg oder Bürgerkrieg. Hierbei entfällt der größte Anteil auf Syrer mit rund 20.000 Personen, gefolgt von Afghanen mit knapp 11.000 Personen. Ihr Saldo hat sich 2016 fast wieder halbiert und beträgt nun knapp 22.900 Personen.

Betrachtet man diese Wanderungssalden nach Geschlecht, dann fällt auf, dass Frauen insgesamt einen deutlich geringeren Wanderungssaldo aufweisen als Männer (siehe Abbildung 3). So machen Frauen nur 37 Prozent des Gesamtsaldos von 2015 aus, 2016 ist es wieder etwas ausgeglichener mit 47 Prozent Frauen.

Abbildung 3: Wanderungssaldo von nichtdeutschen Männern und Frauen in Hessen über die Grenzen Deutschlands nach Herkunftsgebieten, 2010, 2013, 2015 und 2016, Anzahl in Tausend



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt 2016, eigene Berechnungen.

Der Wanderungssaldo von fast allen Frauen ist in den betrachteten Jahren niedriger als der von den Männern.

Ausnahmen bilden Personen der restlichen Welt, bei welchen der Wanderungssaldo der Frauen im Jahr 2010 noch gleichauf mit dem der Männer lag, sowie der Westbalkan. Hier übersteigt der Wanderungssaldo der Männer erst in 2015 den der Frauen und liegt 2016 mit minus 700 Personen wieder gleichauf mit ihm. Der Wanderungssaldo von Männern der restlichen Welt liegt im Jahr 2010 noch bei etwa -900, während der der Frauen etwa 1.400 Personen beträgt. Der Wanderungssaldo von weiblichen EU-4-Staatsangehörigen war 2010 ebenfalls noch leicht negativ, während jener der Männer aus diesem Land bei etwa Null lag. Besonders augenscheinlich ist außerdem die starke Geschlechterdifferenz bei Personen aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern im Jahr 2015. Der Saldo der Männer ist mit etwa 30.900 Personen rund zweieinhalbmal so groß wie der der Frauen dieser Ländergruppe, welcher lediglich bei 12.200 Personen liegt. 2016 nähern sich die Salden wieder etwas an, der der Männer liegt nun bei 14.000 Personen gegenüber 8.800 Frauen.

Im Jahr 2010 weisen Frauen und Männer insgesamt noch einen gleich hohen Wanderungssaldo von jeweils rund 6.100 Personen auf. Seitdem ist der Saldo der Männer jedoch stets höher als der der Frauen und beträgt 2015 das 1,7-fache. 2016 liegt der Saldo der Frauen wieder näher an dem der Männer, vor allem weil letzterer stark auf 32.100 Personen gesunken ist. Der Saldo der Frauen beträgt in diesem Jahr 28.700 Personen.

Im folgenden Kapitel wird die Integration in den Arbeitsmarkt anhand verschiedener Indikatoren analysiert. Es erfolgt eine Analyse der Arbeitsmarktintegration, obgleich diese nur eine von mehreren Integrationsdimensionen darstellt.

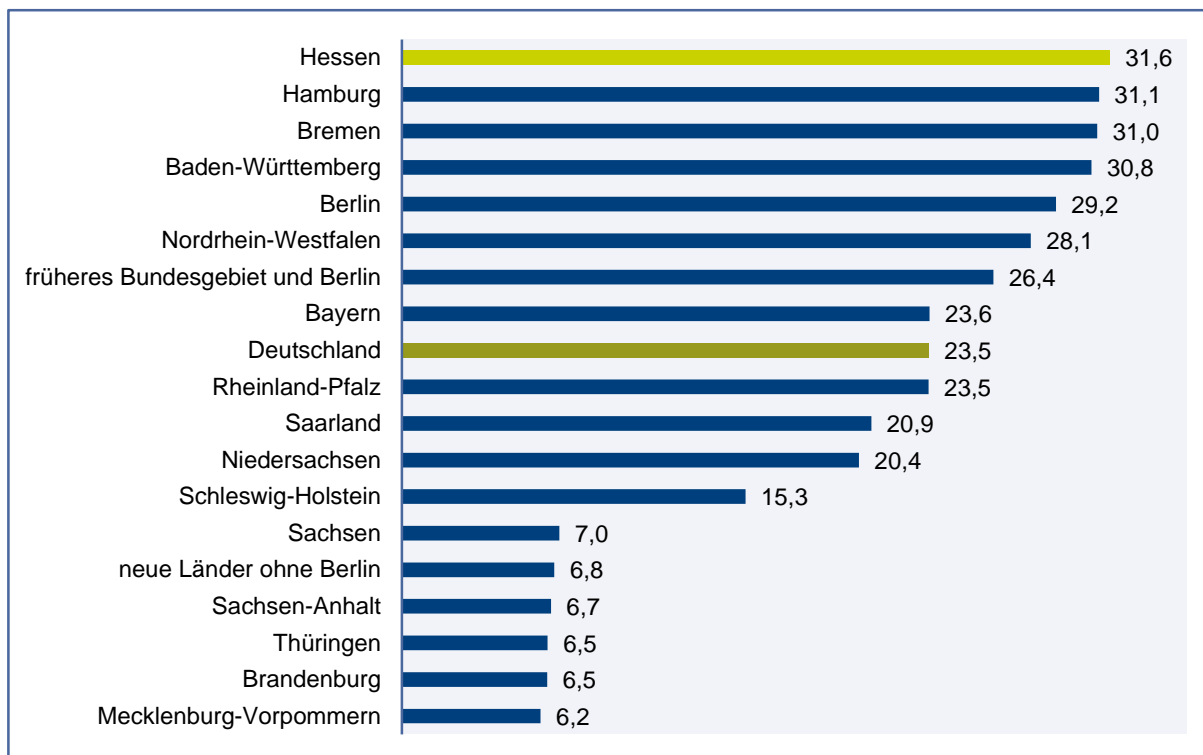
Eine ganzheitliche Betrachtung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund umfasst viele Aspekte. So verweist der Hessische Integrationsmonitor im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung auf vier Dimensionen, nämlich strukturelle, soziale, kulturelle und identifikatorische Integration⁶ von Menschen mit Migrationshintergrund (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2015). Jedoch würde eine ausführliche Darstellung der genannten Dimension den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Die Teilhabe am Erwerbsleben untersteht der erstgenannten Dimension von Integration und stellt einen zentralen Faktor dar, da durch sie gesellschaftliche Teilhabe erleichtert und der Kontakt zwischen Zugewanderten und Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft intensiviert wird. Die Integration von Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt wird nun anhand von Arbeitslosigkeit, Erwerbsquote und Erwerbstätigenquote, der Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen und Anforderungsniveau sowie der Entgeltstruktur näher beleuchtet.

3 Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit von Migranten in Hessen

Als Einstieg in die Thematik liefert dieses Kapitel zunächst einige Informationen über die in Hessen lebenden Migranten im erwerbsfähigen Alter im Bundeslandvergleich. Von der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) haben 2016 in Hessen 31,6 Prozent einen Migrationshintergrund. Somit ist Hessen das Bundesland mit dem höchsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund. Der Anteil in ganz Deutschland liegt mit 23,5 Prozent bei knapp einem Viertel. Mit 6,2 bis 7,0 Prozent weisen die östlichen Bundesländer (außer Berlin) die mit Abstand niedrigsten Anteile von Personen mit Migrationshintergrund an Personen im erwerbsfähigen Alter auf (siehe Abbildung 4).

⁶ Strukturelle Integration: Zugang zu den Kernstrukturen der Aufnahmegesellschaft in Schlüsselbereiche wie Bildung und Arbeitsmarkt; soziale Integration: Zum Beispiel privates soziales Umfeld, binationale Partnerschaften, Einbindung ins Vereinsleben; kulturelle Integration: U. a. Erwerb der Landessprache, Kenntnis der sozialen und kommunikativen Gewohnheiten in der Aufnahmegesellschaft, Wertvorstellungen; identifikatorische Integration: Lokales, regionales, nationales oder binationales Zugehörigkeitsgefühl.

Abbildung 4: Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre), Hessen im Bundesländervergleich, 2016, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt 2017, Ergebnisse des Mikrozensus 2016.

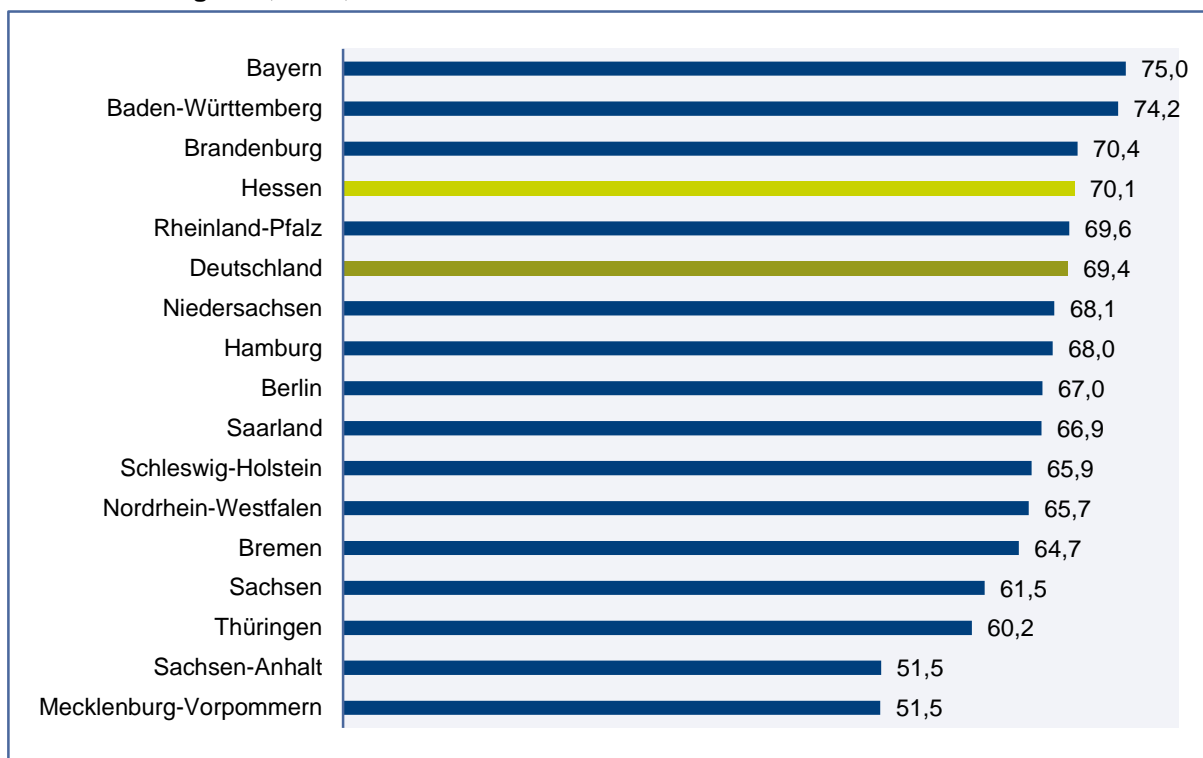
Im Folgenden werden die Erwerbstätigen- und Erwerbsquoten, die Entwicklung und der aktuelle Stand der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung sowie der Arbeitslosigkeit von Migranten in Hessen gezeigt.

3.1 Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten von Migranten

Ein wichtiger Aspekt bei der Betrachtung von Integration in den Arbeitsmarkt ist die Erwerbsbeteiligung, die misst, inwieweit eine Personengruppe dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Bei Betrachtung der Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten von Personen mit Migrationshintergrund fällt auf, dass Hessen bei beiden knapp über der Quote für Deutschland liegt (siehe Abbildung 5 und Abbildung 6). So bildet die Erwerbsquote den Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren ab, wobei unter Erwerbspersonen sowohl Erwerbstätige⁷ als auch Erwerbslose gezählt werden. Hingegen drückt die Erwerbstätigenquote den Anteil der tatsächlich Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung der gleichen Altersgruppe aus. Sie ist somit ein Indikator für das Gelingen der Integration in den Arbeitsmarkt und folglich in der Regel etwas niedriger als die Erwerbsquote.

⁷ Unter Erwerbstätigen werden alle Personen verstanden, die einer oder auch mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen, Beamte, Soldaten, mithelfende Familienangehörige und Selbständige eingeschlossen, unabhängig von der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und davon, ob aus dieser Tätigkeit der überwiegende Lebensunterhalt bestritten wird oder nicht. Und auch unabhängig davon ob es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt oder nicht.

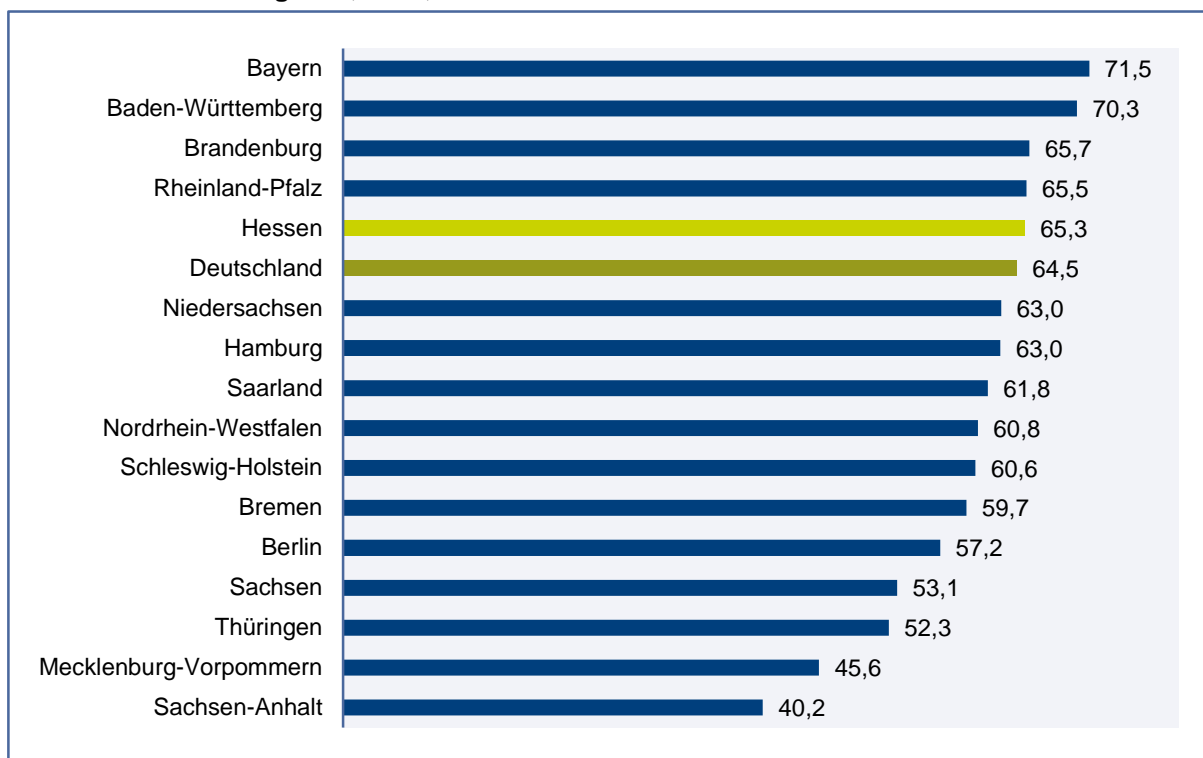
Abbildung 5: Erwerbsquoten von Personen mit Migrationshintergrund im Bundesländervergleich, 2016, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt 2017, Ergebnisse des Mikrozensus 2016.

Die durchschnittliche Erwerbsquote von Migranten liegt in Deutschland bei 69,4 Prozent, in Hessen beläuft sie sich auf 70,1 Prozent (siehe Abbildung 5). Die Erwerbstätigenquote in Deutschland beträgt 64,5 Prozent, was neben Hessen mit 65,3 Prozent ferner von Rheinland-Pfalz, Brandenburg, Baden-Württemberg und Bayern übertroffen wird (siehe Abbildung 6). Deutlich niedrige Quoten weisen die östlichen Bundesländer mit Berlin sowie Bremen auf.

Abbildung 6: Erwerbstätigenquoten von Personen mit Migrationshintergrund im Bundesländervergleich, 2016, in Prozent



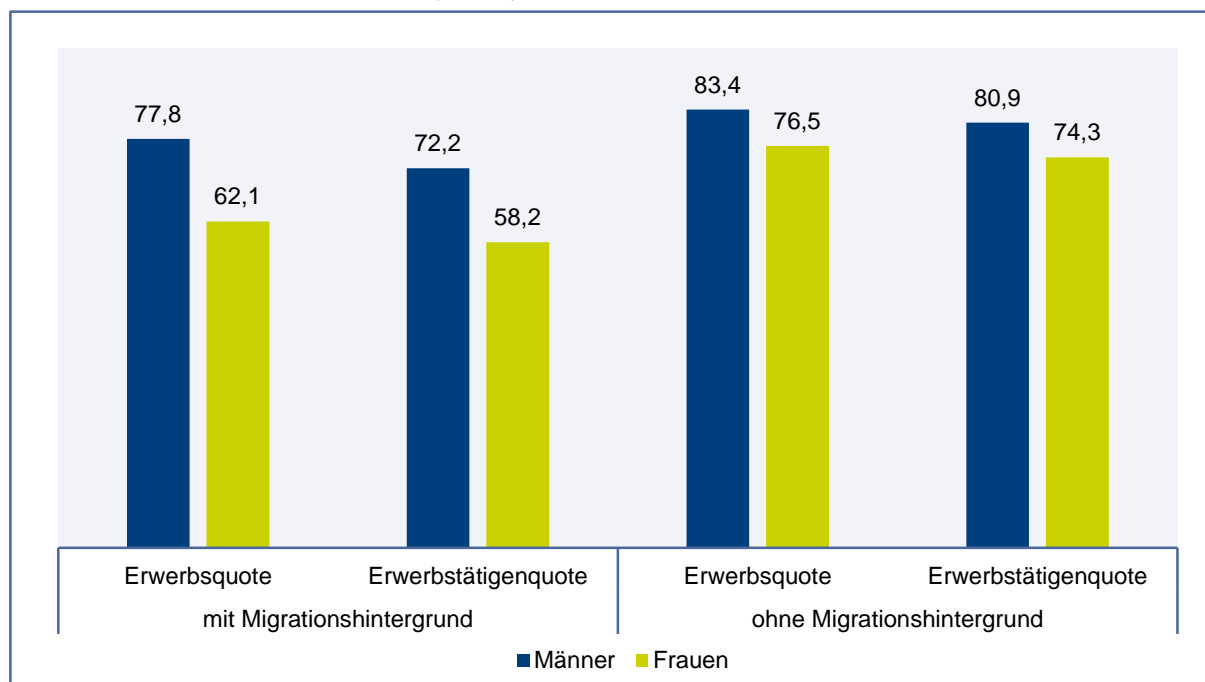
Quelle: Statistisches Bundesamt 2017, Ergebnisse des Mikrozensus 2016.

Des Weiteren werden nun die Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten von Personen für Hessen nach Migrationshintergrund und Geschlecht differenziert (siehe Abbildung 7). Die Erwerbs- als auch die Erwerbstätigenquote von Frauen ist niedriger als die von Männern. Dies gilt für Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund. Allerdings sind die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in der Gruppe mit Migrationshintergrund deutlich ausgeprägter als bei den Personen ohne Migrationshintergrund. So beträgt die Erwerbsquote von Männern ohne Migrationshintergrund 83,4 Prozent, die der Frauen fällt 6,9 Prozentpunkte geringer aus. Hingegen liegt die Erwerbsquote der Frauen mit Migrationshintergrund bei 62,1 Prozent, während die der Männer sich auf 77,8 Prozent beläuft (Differenz 15,7 Prozentpunkte) und damit ein ähnliches Niveau aufweist wie die Erwerbsquote der deutschen Frauen. Kogan (2011) zeigt, dass sich die Erwerbsbeteiligung noch einmal erheblich zwischen verschiedenen Migrantengruppen unterscheidet. Zum Beispiel weicht die Erwerbsbeteiligung von osteuropäischen Frauen kaum von jenen deutscher Frauen ab, während der Anteil der inaktiven Frauen insbesondere aus der Türkei und den afrikanischen Ländern höher ist.

Die Erwerbstätigenquote von Männern ohne Migrationshintergrund beträgt 80,9 Prozent und liegt somit deutlich über der Quote der Männer mit Migrationshintergrund mit 72,2 Prozent. Die Erwerbstätigenquote der Frauen ohne Migrationshintergrund ist mit 74,3 Prozent etwas höher als bei Männern mit Migrationshintergrund. Frauen mit Migrationshintergrund sind deutlich weniger aktiv am Erwerbsleben beteiligt – mit 58,2 Prozent haben sie die geringste Erwerbstätigenquote (-16,1 Prozentpunkte weniger im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund).

Bei Betrachtung von Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten von Migranten spielen neben dem wirtschaftlichen Kontext des Aufnahmelandes auch soziale Kontexte eine Rolle, da insbesondere hinsichtlich der Frauenerwerbstätigkeit offenbar unterschiedliche Wertvorstellungen in Bezug auf Berufstätigkeit und Familienarbeit existieren. Darüber hinaus existieren weitere Beschäftigungsformen, wie zum Beispiel die Beschäftigung von ausländischen Pflegekräften in deutschen Privathaushalten, welche häufig über eine im Herkunftsland ansässige Agentur im Rahmen des Entsendegesetzes vermittelt werden (Lutz 2015).

Abbildung 7: Erwerbsquote und Erwerbstätigenquote nach Migrationshintergrund und Geschlecht in Hessen, 2016, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt 2017, Ergebnisse des Mikrozensus 2016.

In Tabelle 1 sind ferner die beruflichen Qualifikationen von Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund und differenziert nach eigener Migrationserfahrung⁸ dargestellt. Hierbei zeigt sich für Personen mit Migrationshintergrund bei allen berufsqualifizierenden Abschlüssen ein mehr oder weniger ausgeprägter Rückstand gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund, wobei dieser bei einer Lehre oder Ähnlichem am stärksten ausfällt. Etwa über ein Drittel der Personen mit Migrationshintergrund in Hessen besitzt einen solchen Abschluss, von den Personen ohne Migrationshintergrund sind es mehr als die Hälfte. Hingegen haben knapp 39 Prozent der Migranten keinen berufsqualifizierenden Abschluss, dies trifft nur auf knapp 14 Prozent der Personen ohne Migrationshintergrund zu. Der Abstand bei einem akademischen Abschluss ist deutlich geringer. Hier fällt außerdem auf, dass Frauen mit Migrationshintergrund in Hessen diesen Abschluss häufiger mitbringen als Männer und auch häufiger als Frauen ohne Migrationshintergrund. Außerdem sind Personen mit einem Migrationshintergrund aus EU-28-Ländern besser positioniert als die Gesamtgruppe mit Migrationshintergrund.

⁸ Eine Person besitzt Migrationserfahrung, wenn sie selbst migriert ist.

Tabelle 2: Bevölkerung in Hessen nach Migrationsstatus, ausgewähltem beruflichen Abschluss und Geschlecht, 2016, Anteil in Prozent

Berufliche Qualifikation	Geschlecht	Bevölkerung* insgesamt	Personen ohne Migrationshintergrund	Personen mit Migrationshintergrund	darunter:	
					Personen mit eigener Migrationserfahrung	Personen mit Migrationshintergrund EU-28**
ohne berufsqualifizierenden Abschluss	Insgesamt	20,3	13,7	38,8	40,1	33,5
	Männer	15,8	8,3	36,1	37,2	30,8
	Frauen	24,6	18,8	41,5	42,8	36,4
mit berufsqualifizierenden Abschluss	Insgesamt	78,8	85,3	60,3	59,0	65,7
	Männer	83,4	91,1	63,0	61,7	68,4
	Frauen	74,4	80,1	57,7	56,3	63,2
<i>darunter</i> Lehre o. ä.	Insgesamt	48,7	53,9	34,2	32,4	39,4
	Männer	49,3	53,8	37,5	35,8	43,5
	Frauen	48,2	54,1	30,9	29,0	35,1
<i>darunter</i> Meister/ Techniker o. ä.	Insgesamt	8,4	9,3	5,6	5,5	6,3
	Männer	9,1	10,6	5,2	5,2	5,9
	Frauen	7,6	8,1	6,0	5,8	6,7
<i>darunter</i> akademischer Abschluss	Insgesamt	21,3	21,7	20,0	20,5	19,5
	Männer	24,6	26,3	19,8	20,1	18,2
	Frauen	18,1	17,4	20,3	20,8	20,9

* Die hier betrachtete Population umfasst auch die Personen, die keine Angabe zum beruflichen Abschluss gemacht haben. Personen, die sich noch in Ausbildung befinden bzw. noch nicht schulpflichtig sind, wurden aus der Analyse ausgeschlossen.

** EU-28 ohne Deutschland.

Anm.: Anteile sind auf eine Nachkommastelle gerundet. Dadurch sind Abweichungen zu den Summen möglich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung, eigene Berechnungen.

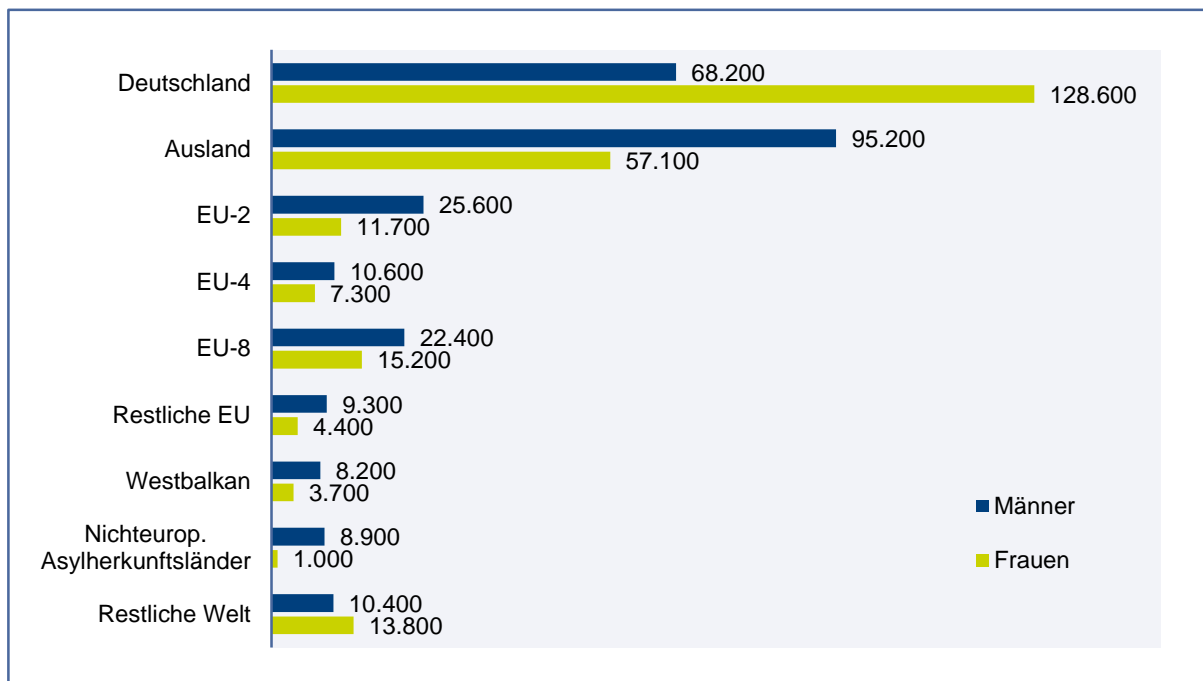
Die berufliche Qualifikation ist ein entscheidender Faktor für den Arbeitsmarkterfolg in Deutschland. Daher kann erwartet werden, dass sich die hier beschriebenen Differenzen auch in der Beschäftigungssituation und der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit widerspiegeln, welche im Folgenden analysiert werden.

3.2 Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und ausschließlich geringfügigen Beschäftigung von Migranten

Abbildung 8 zeigt die Veränderung der absoluten Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männer und Frauen nach ausgewählten Herkunftsgebieten im Juni 2017 gegenüber Juni 2008 (vgl. Tabelle A 1 im Anhang für eine Darstellung der absoluten Zahlen). Für die Männer zeigt sich hierbei, dass die EU-2 mit rund 25.600 Personen den größten Zuwachs in der Beschäftigung zu verzeichnen hat, gefolgt von der EU-8 mit 22.400 Personen. Hingegen gab es im Vergleich zu 2008 im Jahr 2017 15.200 mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen aus der EU-8, gefolgt von rund 11.700 aus der EU-2. Bis auf Personen aus der restlichen Welt zeigt sich über alle Ländergruppen hinweg, dass die Zahl der Männer stärker zugenommen hat, als die der Frauen. Insbesondere die Veränderung der Anzahl der Frauen aus

nichteuropäischen Asylherkunftsländern⁹ ist sehr gering. Hingegen hat im Vergleich die Zahl der deutschen Frauen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen während dieser Jahre sehr stark zugenommen (128.600 Personen), ebenso wie die der deutschen Männer (68.200 Personen), verglichen mit Ausländern.

Abbildung 8: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer und Frauen in Hessen nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten, Veränderung Juni 2017 gegenüber Juni 2008, Anzahl gerundet auf 100



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

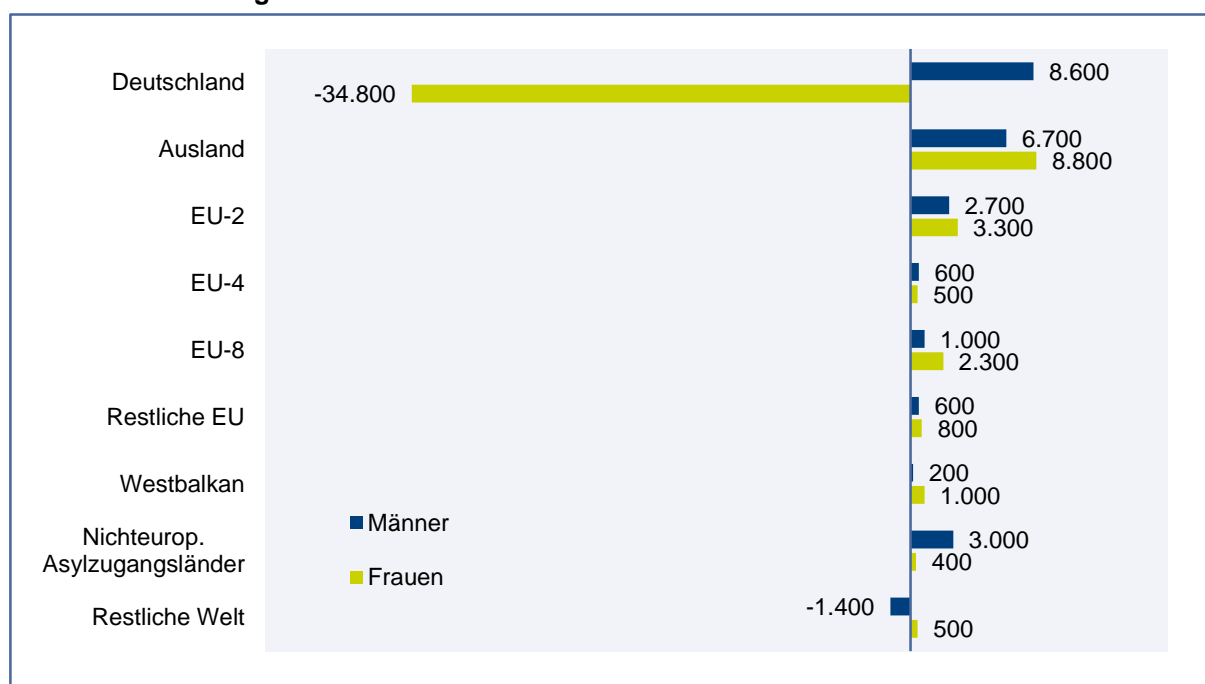
Der Blick auf ausschließlich geringfügig Beschäftigte fällt etwas anders aus (siehe Abbildung 9). Ausschließlich geringfügige Beschäftigung wird immer noch sehr viel häufiger von Frauen als von Männern ausgeübt (vgl. Tabelle A 2 im Anhang für eine Darstellung der absoluten Zahlen). Bemerkenswert ist jedoch, dass die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten deutschen Männer im Juni 2017 gegenüber 2008 um 8.600 gestiegen ist, während die der Frauen dagegen um 34.800 Personen abgenommen hat. Ein Grund könnte die Einführung des Mindestlohns sein, indem in den vom Mindestlohn besonders betroffenen Branchen verstärkt Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt worden (Garloff 2017). Die Zahlen der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen aus der EU-2 und der EU-8 sind mit 3.300 bzw. 2.300 Personen während dieses Zeitraumes absolut am stärksten gestiegen. Die EU-4 und die restliche EU verzeichnen für beide Geschlechter nur geringe Anstiege. Für Angehörige der nichteuropäischen Asylherkunftsländer ist die Zahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen für Männer deutlich stärker gestiegen als die für Frauen (3.000 bzw. 400 Personen). Die Zahl der Männer aus der

⁹ Aufgrund der in den letzten Jahren erheblich gestiegenen Zuwanderung aus einigen nichteuropäischen Asylherkunftsländern legen wir auch für diese Gruppe einige Ergebnisse zur Arbeitsmarktintegration vor. Allerdings ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass in dieser Gruppe nicht nur Flüchtlinge zusammengefasst sind, die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind, sondern auch Erwerbspersonen, die schon länger in Deutschland leben und andere Migrationsmotive hatten.

restlichen Welt in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung ist sogar leicht gesunken (um 1.400 Personen).

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist über die Gruppen verschiedener Nationalitäten hinweg stärker gestiegen als die ausschließlich geringfügige Beschäftigung. Dennoch ist letztere insbesondere unter ausländischen Frauen gestiegen. Geringfügige Beschäftigung könnte hier einen niedrighschwelligen Eintritt in Erwerbstätigkeit darstellen.

Abbildung 9: Ausschließlich geringfügig beschäftigte* Männer und Frauen in Hessen nach ausgewählten Nationalitäten, Veränderung Juni 2017 gegenüber Juni 2008, Anzahl gerundet auf 100



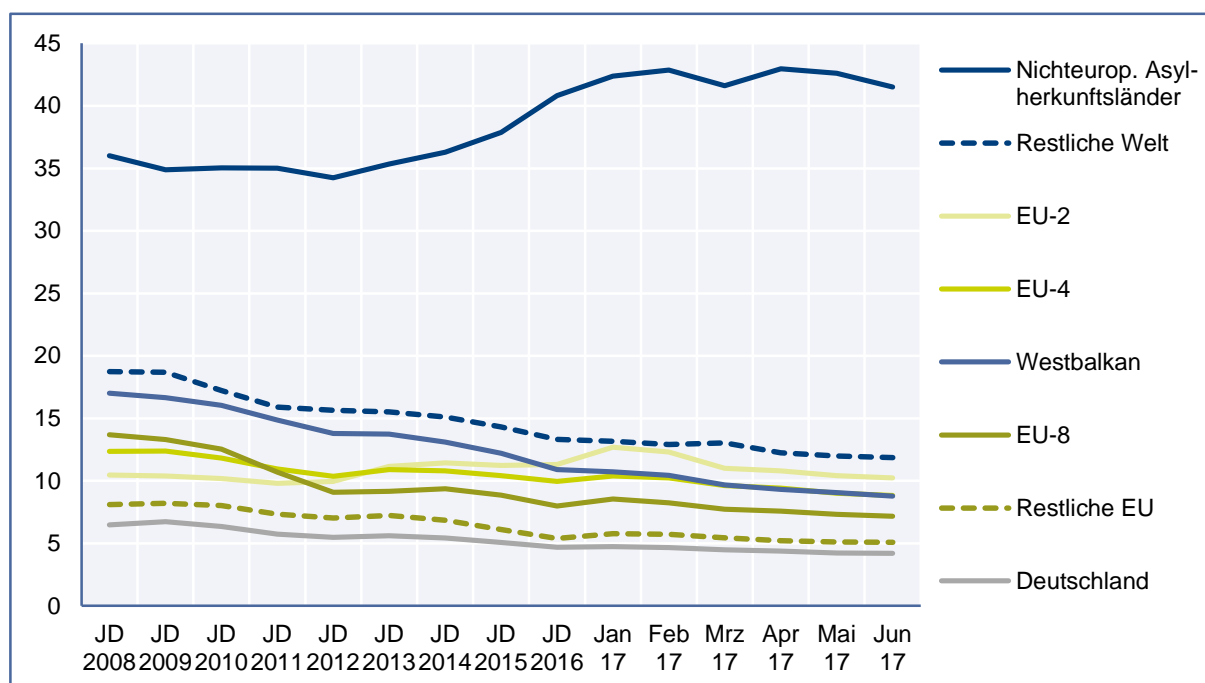
* Summe aus ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten und ausschließlich kurzfristig Beschäftigten.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

3.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Migranten

Ein weiterer Indikator für die Arbeitsmarktintegration von Migranten sind deren Hilfsarbeitslosenquoten. Da keine Daten nach Herkunftsländern zu nichtdeutschen Erwerbstätigen vorliegen, wird nicht die übliche statistische Größe der Arbeitslosenquote herangezogen, sondern sich einer Hilfsarbeitslosenquote bedient. Hierbei setzt sich die Bezugsgröße aus allen Beschäftigten am Wohnort und den Arbeitslosen der betrachteten Herkunftsgruppe zusammen. Diese Beschäftigten wiederum bestehen aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort und ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Bei Betrachtung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit verschiedener Gruppen fällt zunächst auf, dass Deutsche durchgängig die geringste Quote haben. Augenscheinlich ist außerdem die grundsätzlich deutlich höhere Hilfsarbeitslosenquote von Personen aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern (im Vergleich zu den anderen Gruppen), welche von 36 Prozent im Jahr 2008 auf 41,5 Prozent im Juni 2017 gestiegen ist (siehe Abbildung 10). Für die Einordnung der aktuell sehr hohen Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe muss beachtet werden, dass viele Flüchtlinge zunächst arbeitslos sind auf-

grund von fehlenden Sprachkenntnissen und Qualifikationsdefiziten, bevor sie in Arbeit vermittelt werden können. Im Juni 2017 haben Ausländer der restlichen EU mit 5,1 Prozent die niedrigste Hilfsarbeitslosenquote, es folgt die EU-8 mit einem Abstand von 2,1 Prozentpunkten. Die Quoten der EU-4 und des Westbalkans betragen jeweils 8,8 Prozent. Mit 10,2 Prozent beträgt die Hilfsarbeitslosenquote von Staatsangehörigen der EU-2 das Doppelte der niedrigsten genannten Quote. Schließlich haben Personen aus der restlichen Welt mit 11,9 Prozent die zweithöchste Hilfsarbeitslosenquote, sie ist somit aber noch immer um 29,6 Prozentpunkte niedriger als bei Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern.

Abbildung 10: Hilfsarbeitslosenquote von Deutschen und Ausländern nach ausgewählten Herkunftsgebieten in Hessen, 2008 bis 2016 (Jahresdurchschnitte) und Januar 2017 bis Juni 2017

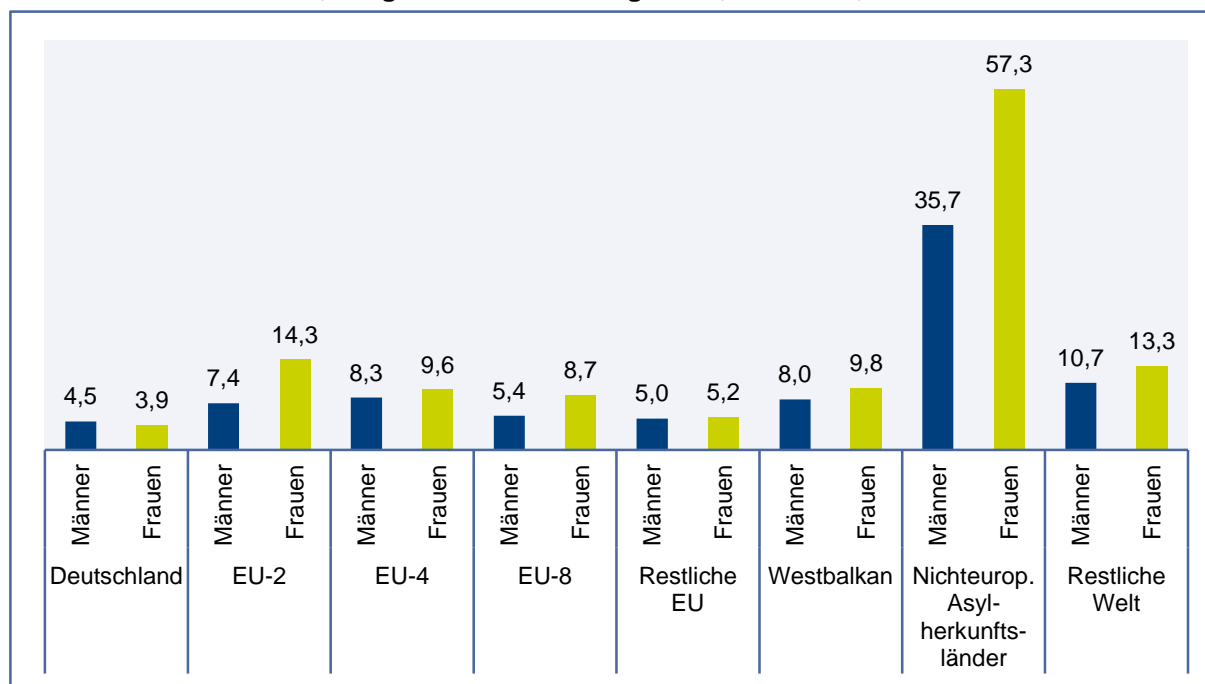


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Nimmt man nun den Zeitverlauf in den Blick, so ist die Hilfsarbeitslosenquote von Personen aus der restlichen EU durchgehend am niedrigsten, welche von 8,1 Prozent im Jahr 2008 bis zum Juni 2017 um 3 Prozentpunkte fiel. Die von Staatsangehörigen des Westbalkans war ebenfalls durchgehend sinkend von ursprünglichen 17 auf 8,8 Prozent, ebenso wie die der restlichen Welt (von 18,7 Prozent im Jahr 2008 um 6,8 Prozentpunkte bis Juni 2017). Die Hilfsarbeitslosenquoten der EU-2, EU-4 und EU-8 hingegen unterlagen in diesem Zeitraum größeren Schwankungen. So sank die Quote der EU-2 von 10,5 Prozent im Jahr 2008 auf 10,2 Prozent im Juni 2017, wobei der niedrigste Wert im Jahr 2011 bei 9,8 Prozent und der höchste Wert im Januar 2017 bei 12,7 Prozent lagen. Die Hilfsarbeitslosenquote der EU-4 sank zunächst von 12,4 Prozent in 2008 auf 10,4 Prozent in 2012, stieg im Folgejahr leicht an und sank mit einigen Schwankungen bis auf 8,8 Prozent im Juni 2017. Auch die Hilfsarbeitslosenquote der EU-8 sank zunächst von 2008 bis 2012 von 13,7 Prozent auf 9,1 Prozent im Jahr 2012, stieg dann wieder leicht an, um bis 2017 auf 7,2 Prozent zu sinken. Die Gruppen profitieren von der anhaltend guten Konjunktur, da die Quoten im Zeitverlauf für alle Gruppen sinken (außer nichteuropäische Asylherkunftsländer).

Bei den Hilfsarbeitslosenquoten für Männer und Frauen ausgewählter Herkunftsgebiete zeigt sich im Juni 2017 eine höhere Arbeitslosigkeit unter den Frauen, speziell bei Herkunftsgruppen außerhalb der EU (siehe Abbildung 11). So ist die Kluft bei den nichteuropäischen Asylherkunftsländern besonders ausgeprägt, hier sind Frauen mit 57,3 Prozent 1,6-mal so oft arbeitslos wie Männer, von denen 35,7 Prozent keine Arbeit haben. Ein weiterer großer Abstand findet sich zwischen Männern (7,4 Prozent) und Frauen (14,3 Prozent) der EU-2, sowie der EU-8 (5,4 Prozent der Männer und 8,7 Prozent der Frauen sind arbeitslos). Nahezu identisch sind die Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen der restlichen EU mit fünf bzw. 5,2 Prozent, die Hilfsarbeitslosenquote der Frauen ist hier um 0,2 Prozentpunkte höher. Auch die Quoten der EU-4-Angehörigen (8,3 Prozent der Männer und 9,6 Prozent der Frauen) und von Personen des Westbalkans (8 Prozent der Männer, 9,8 Prozent der Frauen) ähneln sich. Hingegen sind 10,7 Prozent der Männer aus der restlichen Welt arbeitslos und 13,3 Prozent der Frauen dieser Herkunftsgruppe.

Abbildung 11: Hilfsarbeitslosenquote von deutschen und nichtdeutschen Männern und Frauen in Hessen, ausgewählte Herkunftsgebiete, Juni 2017, in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

4 Arbeitsmarktintegration von Migranten

Für eine vertiefte Analyse der Arbeitsmarktintegration von Migranten am hessischen Arbeitsmarkt dienen im Folgenden drei ausgewählte Indikatoren: Beschäftigung nach Anforderungsniveau und nach Wirtschaftszweigen sowie die Entlohnungsstrukturen der Beschäftigungsverhältnisse.

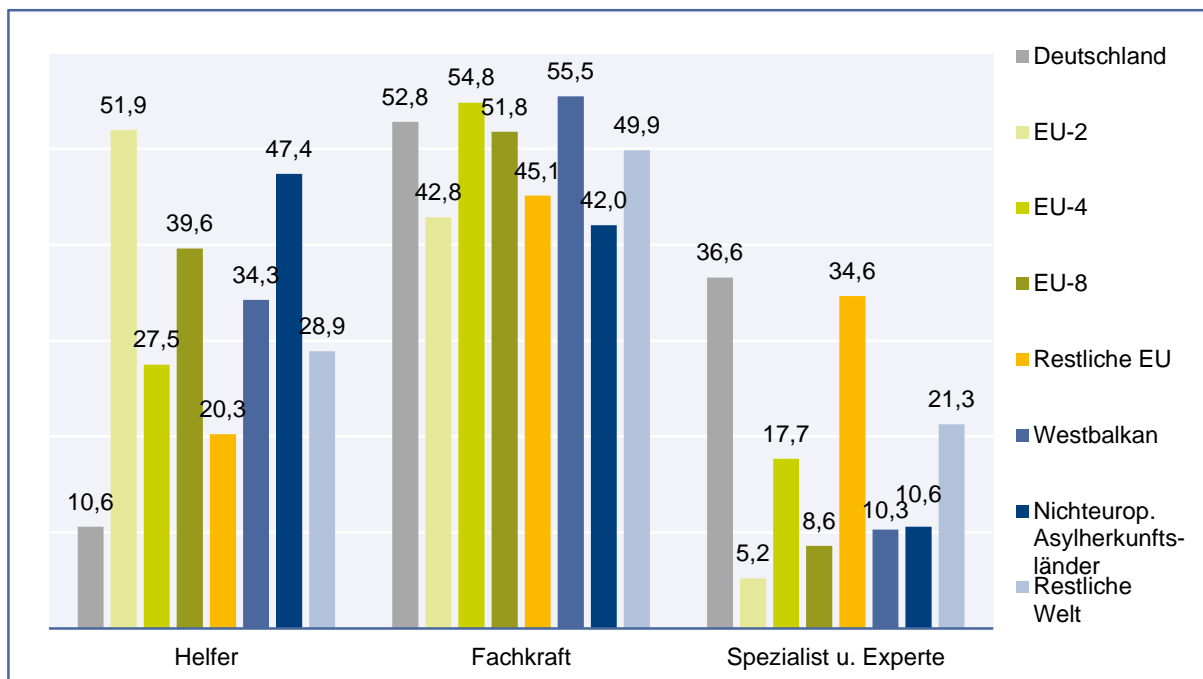
4.1 Beschäftigung nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit

Zunächst ist zu betrachten, auf welchen Anforderungsniveaus Männer und Frauen aus verschiedenen Herkunftsregionen beschäftigt sind. Das Anforderungsniveau umfasst vier Ausprägungen. Es ist eine Kennzahl für die Komplexität der ausgeübten Tätigkeit. Sie ist immer

für einen bestimmten Beruf typisch und dabei wird angenommen, dass die Ausübung eines Berufes ein bestimmtes Niveau an Fähigkeiten und Kenntnissen erfordert, das sich insbesondere, aber nicht ausschließlich, an formalen beruflichen Bildungsabschlüssen orientiert (Paulus/Matthes 2013, Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013). Personen können somit als formal überqualifiziert gelten, wenn sie eine Tätigkeit ausüben, deren Komplexitätsgrad unter dem formalen Qualifikationsniveau dieser Personen liegt (Reichelt/Vicari 2015). Neben der Dimension der Berufsfachlichkeit ist der Komplexitätsgrad einer Tätigkeit ausschlaggebend für die Einteilung in Berufsgattungen nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010). Für unsere Analyse unterscheiden wir zwischen dem Anforderungsniveau 1 (Helfer- und Anlern-tätigkeiten, im Folgenden bezeichnet als Helfer), dem Anforderungsniveau 2 (fachlich ausge-richtete Tätigkeiten, im Folgenden bezeichnet als Fachkraft), dem Anforderungsniveau 3 (komplexe Spezialistentätigkeiten) und dem Anforderungsniveau 4 (hoch komplexe Tätigkei-ten, im Folgenden mit Niveau 3 zusammengefasst bezeichnet als Spezialisten und Experten aufgrund der geringen Fallzahlen bei detaillierten Unterteilungen). Bei Helfertätigkeiten han-delt es sich um einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten, für die kein formaler berufli-cher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung vorausge-setzt wird. Hingegen sind Tätigkeiten auf Fachkraftniveau komplexer bzw. stärker fachlich aus-gerichtet und erfordern eine zwei- bis dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung. Berufe auf dem Anforderungsniveau 3 sind erneut komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden, die durch berufliche Fort- oder Weiterbildung, Meister- oder Techniker aus-bildung vermittelt werden. Schließlich erfordern Tätigkeiten auf dem Anforderungsniveau 4 durch ihren sehr hohen Komplexitätsgrad ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fähigkeits-niveau, das durch eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung mit entsprechendem Ab-schluss sowie gegebenenfalls durch Promotion bzw. Habilitation erworben wurde (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013).

Bei den Männern (siehe Abbildung 12) (Juni 2017) fällt zunächst der niedrige Anteil fast aller Herkunftsgruppen an den Spezialisten und Experten auf (im Vergleich zu deutschen Män-nern). Männer aus der restlichen EU arbeiten zu 34,6 Prozent in diesen Anforderungsniveaus, aus der restlichen Welt sind es immerhin noch 21,3 Prozent und aus der EU-4 17,7 Prozent. Am geringsten fällt hier mit 5,2 Prozent der Anteil der rumänischen und bulgarischen Männer aus. Hingegen arbeiten knapp 37 Prozent der deutschen Männer auf diesem Niveau. Beim Anforderungsniveau der Fachkraft ergibt sich ein homogeneres Bild. Die Anteile schwanken hier zwischen 55,5 Prozent (Westbalkan) und 42 Prozent (Nichteuropäische Asylherkunftslän-der), deutsche Männer liegen bei 52,8 Prozent. Hingegen ist der Anteil der deutschen Männer auf dem Anforderungsniveau Helfer mit 10,6 Prozent am geringsten. Auffällig sind hier insbe-sondere Männer der EU-2, von denen 51,9 Prozent auf dieser niedrigsten Niveaustufe arbei-ten, gefolgt von der EU-8 und nichteuropäischen Asylherkunftsländern mit 39,6 Prozent bezie-hungsweise 47,4 Prozent. Neben den deutschen weisen auch hier Männer der restlichen EU mit rund einem Fünftel den geringsten Anteil auf.

Abbildung 12: Anforderungsniveau von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern in Hessen, Deutsche und Nichtdeutsche aus ausgewählten Herkunftsgebieten, Juni 2017, Anteil in Prozent*

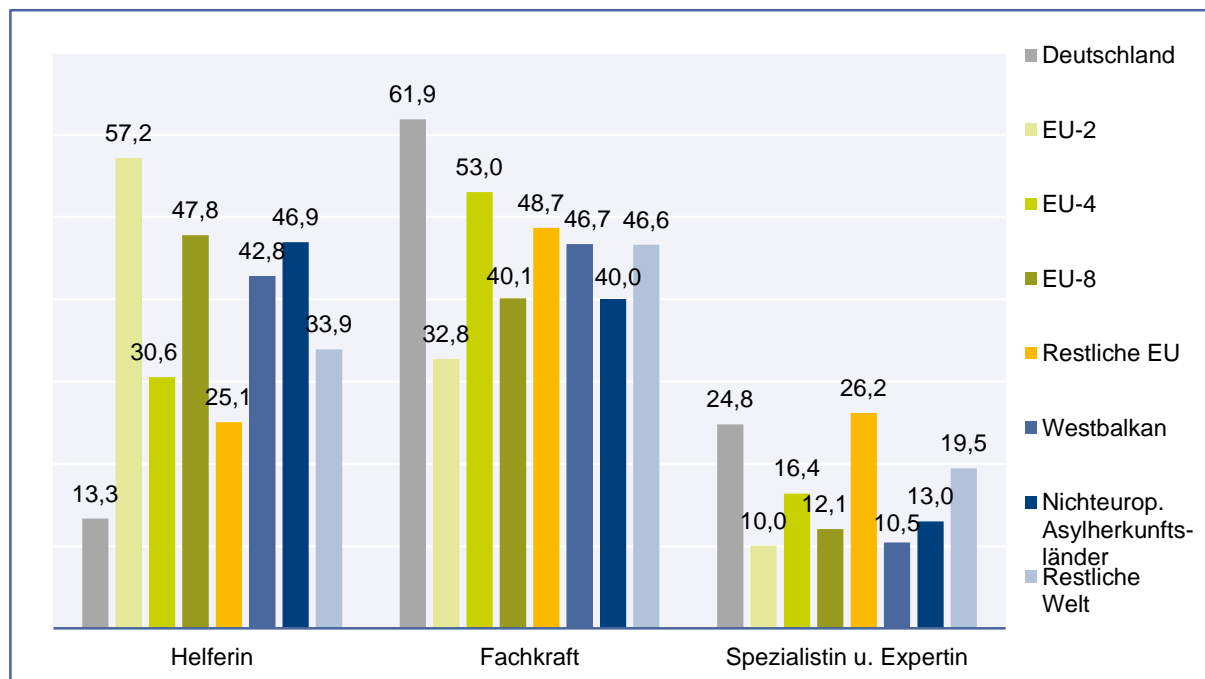


* Anteile sind auf eine Nachkommastelle gerundet. Dadurch sind Abweichungen zu den Summen möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Auch bei den Frauen (siehe Abbildung 13) sind Angehörige aus Bulgarien und Rumänien mit 57,2 Prozent unter den Helfern stärker vertreten als Männer dieser Ländergruppe. Hingegen ist immerhin ein Zehntel von ihnen unter den Spezialisten und Experten, was jedoch den niedrigsten Anteil darstellt. Knapp ein Fünftel der Frauen aus der restlichen Welt sind unter den Spezialisten und Experten vertreten, den höchsten Wert haben hier Frauen aus der restlichen EU mit 26,2 Prozent. Deutsche Frauen sind zu 24,8 Prozent auf diesen Anforderungsniveaus beschäftigt. Die EU-4 ist am stärksten unter den weiblichen Fachkräften vertreten (53 Prozent), von den deutschen Frauen arbeiten knapp 62 Prozent auf diesem Niveau, am geringsten ist der Anteil von Frauen aus der EU-2 (32,8 Prozent). Deutsche Frauen arbeiten zu 13,3 Prozent in Helferberufen, den niedrigsten Wert unter den Migranten weisen Frauen aus der restlichen EU auf (25,1 Prozent), gefolgt von Frauen aus der EU-4 (30,6 Prozent).

Abbildung 13: Anforderungsniveau von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Hessen, Deutsche und Nichtdeutsche aus ausgewählten Herkunftsgebieten, Juni 2017, Anteil in Prozent*



* Anteile sind auf eine Nachkommastelle gerundet. Dadurch sind Abweichungen zu den Summen möglich.

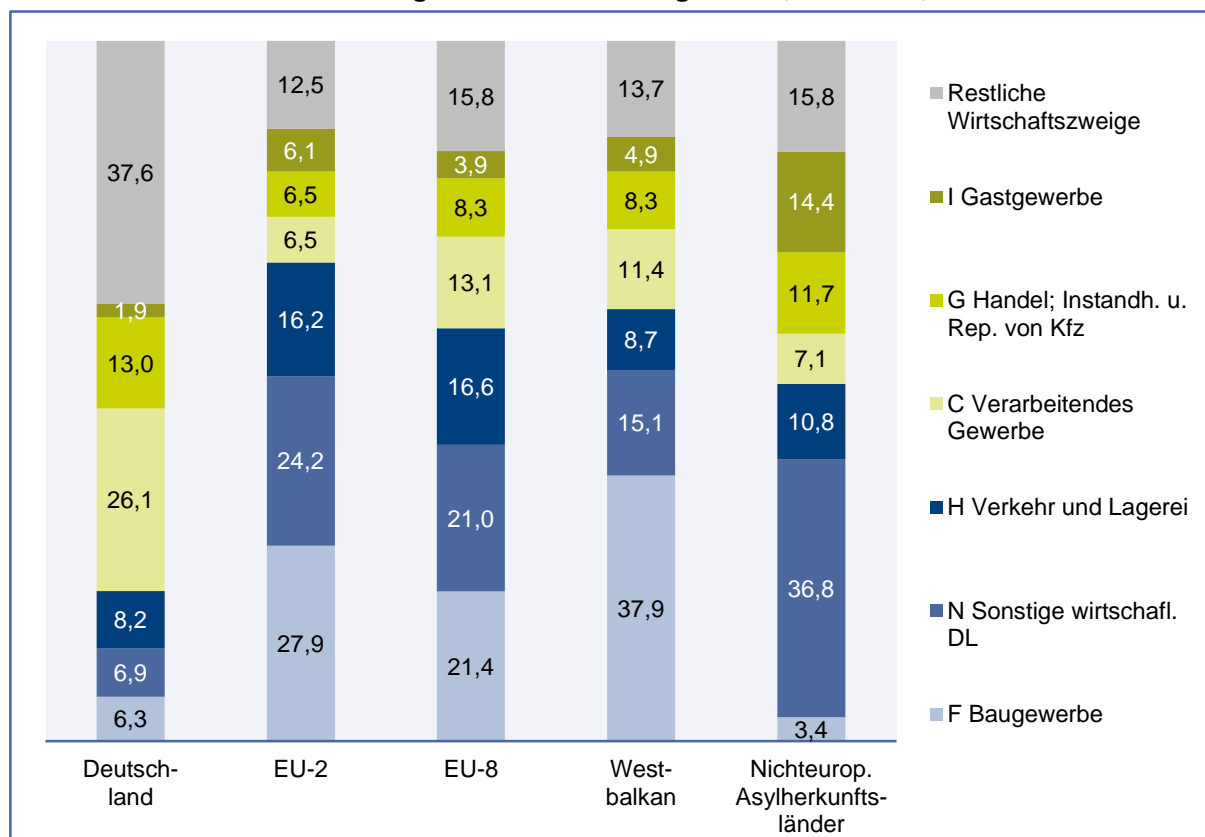
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Anteile von Männern und Frauen bei den Anforderungsniveaus unterscheiden sich in den einzelnen Ländergruppen. So sind Frauen aus der EU-2 beispielsweise sowohl auf Helfer- als auch auf Spezialisten- und Expertenniveau stärker vertreten als Männer dieser Ländergruppe, wohingegen ihr Anteil bei den Fachkräften geringer ist. Frauen aus der restlichen Welt arbeiten häufiger als Männer auf Helferniveau, dafür seltener als Spezialisten und Experten.

4.2 Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Abbildung 14 zeigt, dass die Beschäftigung der Männer nach Wirtschaftszweigen sich stark zwischen den betrachteten Gruppen unterscheidet. Der Wirtschaftszweig „Sonstige wirtschaftlichen Dienstleistungen“ ist bei allen Migrantengruppen stark ausgeprägt, insbesondere bei Männern der nichteuropäischen Asylherkunftsländer (36,8 Prozent), der EU-2 (24,2 Prozent) und der EU-8 (21,0 Prozent). Unter die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen fallen u. a. die Arbeitnehmerüberlassung, Wach- und Sicherheitsdienste oder Reinigungsdienste. Ebenso ist das Baugewerbe sehr präsent, am stärksten bei Männern des Westbalkans (37,9 Prozent) und der EU-2 (27,9 Prozent). Auch Männer aus der EU-8 arbeiten mit einem Anteil von 21 Prozent in diesem Bereich. Vergleichsweise stark vertreten ist auch der Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei, vor allem bei Personen der EU-2 (16,2 Prozent) und der EU-8 (16,6 Prozent). Im Gastgewerbe arbeiten vermehrt Männer aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern (14,4 Prozent). Vereinzelt sind auch Spezialisierungen auf die Wirtschaftszweige Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen zu beobachten.

Abbildung 14: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen, Männer nach ausgewählten Herkunftsgemeinschaften, Juni 2017, Anteil in Prozent

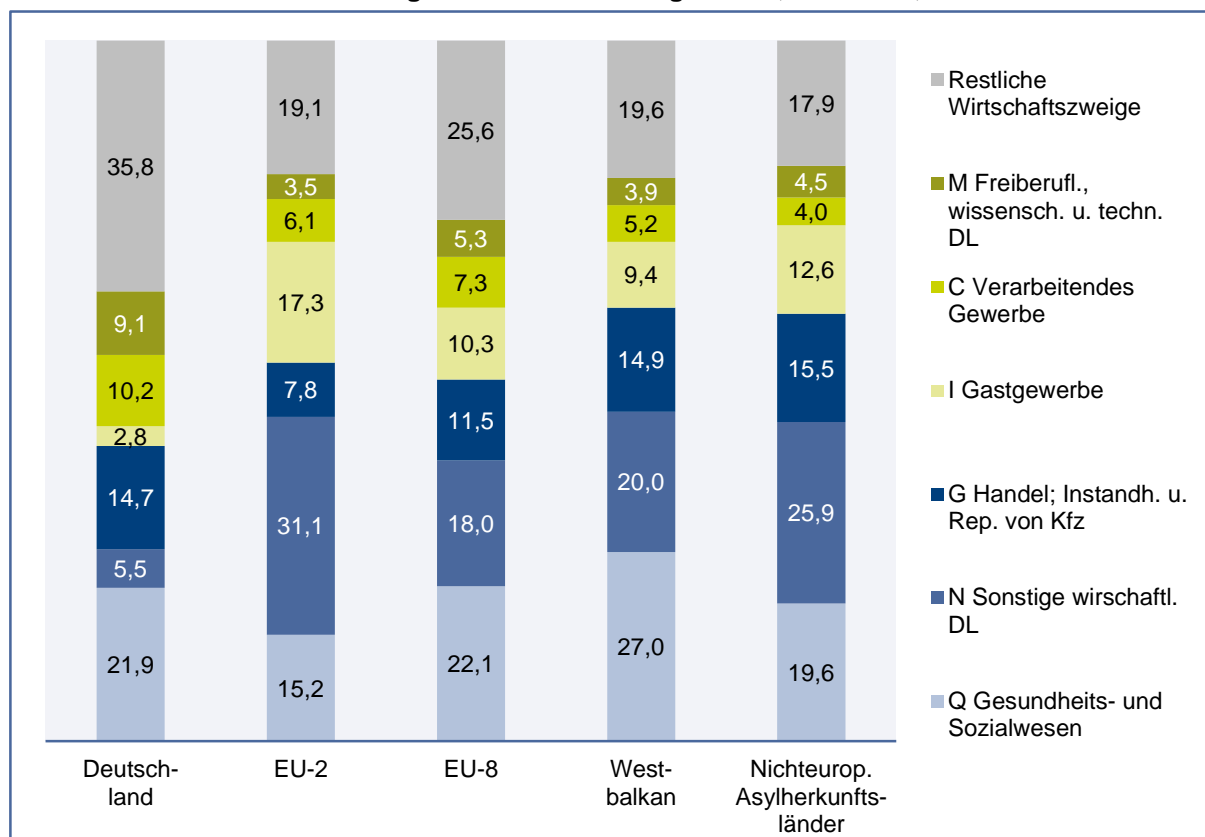


Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden nicht alle Herkunftsgemeinschaften aufgeführt. Die Auflistung der Wirtschaftszweige ist nicht identisch mit der Aufteilung von Abbildung 15. Daher ist die Kategorie „Restliche Wirtschaftszweige“ auch jeweils unterschiedlich gefüllt. Werte sind auf eine Nachkommastelle gerundet. Dadurch sind Abweichungen zu den Summen möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Bei Frauen stellt sich die Beschäftigungsstruktur etwas anders dar als bei den Männern (siehe Abbildung 15). Aber auch hier zeigen sich grundsätzliche Unterschiede zwischen Migrantinnen und Deutschen. Zwar ist auch hier ein überdurchschnittliches Gewicht der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen für die Migrantinnen zu beobachten. So arbeiten 31,1 Prozent der Frauen aus der EU-2 und 25,9 Prozent der Frauen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern in diesem Wirtschaftszweig, während es bei den deutschen Frauen lediglich 5,5 Prozent sind. Viele Frauen sind im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt, dies gilt insbesondere für die Region Westbalkan (27,0 Prozent) und Migrantinnen der EU-8-Staatsangehörigkeit (22,1 Prozent). Auch unter den Frauen ist der Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen zumeist stark vertreten, ebenso das Gastgewerbe. In Letzterem arbeiten 17,3 Prozent der Frauen aus der EU-2.

Abbildung 15: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen, Frauen nach ausgewählten Herkunftsgebieten, Juni 2017, Anteil in Prozent



Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden nicht alle Herkunftsgebiete aufgeführt. Die Auflistung der Wirtschaftszweige ist nicht identisch mit der Aufteilung von Abbildung 14. Daher ist die Kategorie „Restliche Wirtschaftszweige“ auch jeweils unterschiedlich gefüllt. Werte sind auf eine Nachkommastelle gerundet. Dadurch sind Abweichungen zu den Summen möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Beschäftigungsverteilung auf die Wirtschaftszweige ist sehr unterschiedlich für die verschiedenen Migrantengruppen. Jedoch zeigt sich auch für Deutschland das Phänomen, dass Migranten oft in Wirtschaftszweigen beschäftigt sind, die für Erwerbstätige der Aufnahmegesellschaft weniger attraktiv erscheinen (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2015).

4.3 Entgelt – Median- und Niedriglohn

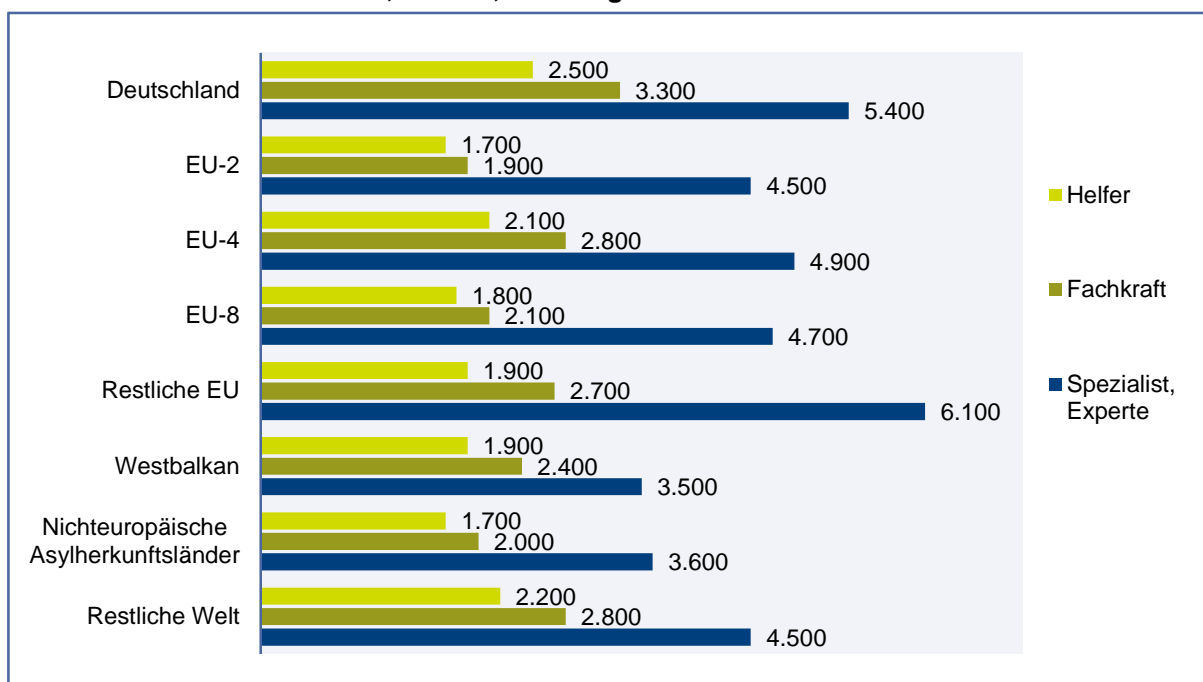
Ein weiterer Indikator für die Integration von Ausländern in den hessischen Arbeitsmarkt ist das durch Erwerbstätigkeit erzielte Einkommen. Dazu soll zunächst das Medianeinkommen (monatlich, brutto)¹⁰ von verschiedenen Personengruppen in Hessen nach Herkunftsgebieten und Anforderungsniveau sowie nach Geschlecht in den Blick genommen werden. Schließlich wird betrachtet, in welchem Maße Männer und Frauen verschiedener Herkunftsgruppen in be-

¹⁰ Als Durchschnittswert wird der Median (50 Prozent-Quantil) ausgewiesen, da die Bildung eines arithmetischen Mittels aufgrund der Besonderheiten des Meldeverfahrens (Beitragsbemessungsgrenze) nicht sinnvoll ist. Der Medianwert ist so zu interpretieren, dass die Hälfte der Beschäftigten ein geringeres Entgelt, die andere Hälfte ein höheres Entgelt erzielt.

stimmten Anforderungsniveaus und Wirtschaftszweigen von Niedriglöhnen betroffen sind. Betrachtet werden nur Vollzeitbeschäftigte, da für Teilzeitbeschäftigte keine Information über den Umfang der Teilzeitbeschäftigung vorliegt.

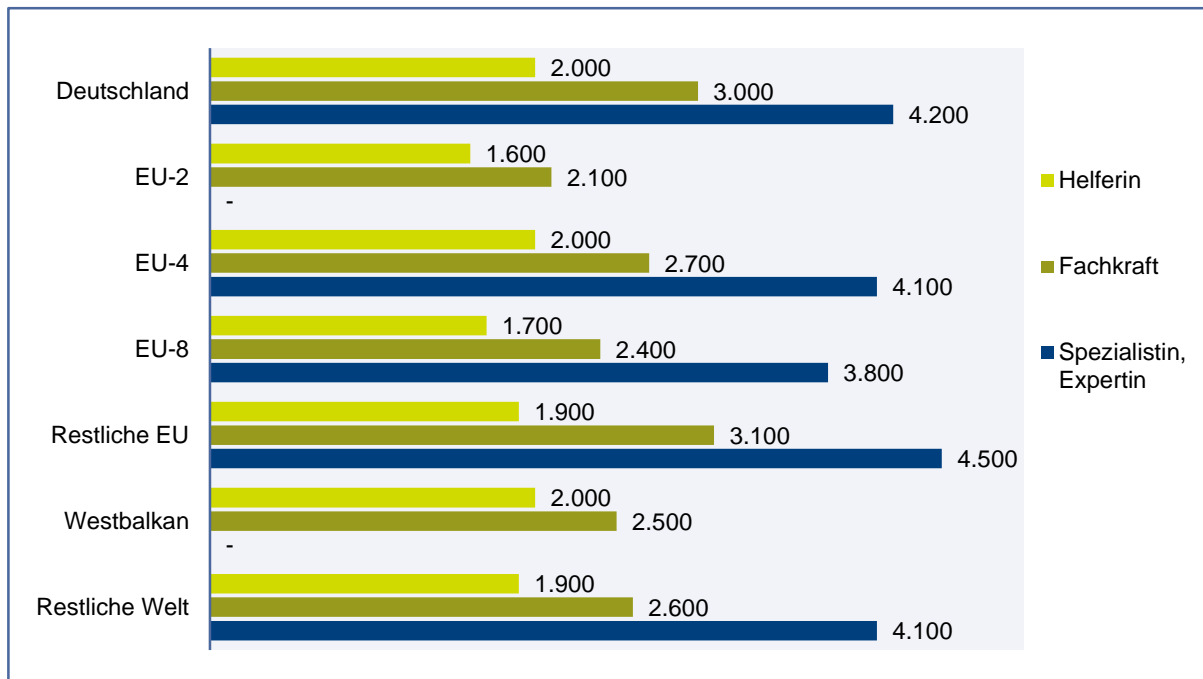
Das Prinzip, je höher das Anforderungsniveau, desto höher das Medianeinkommen, gilt für alle betrachteten Gruppen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen (siehe Abbildung 16 und Abbildung 17). Am besten verdienen – ohne Differenzierung nach Anforderungsniveau – neben deutschen Männern zumeist Männer aus der restlichen Welt, der restlichen EU und der EU-4, am schlechtesten verdienen Männer aus der EU-2 und aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern. Das Muster bei den Frauen ist etwas heterogener, jedoch verdienen auch hier Frauen aus der restlichen EU, der restlichen Welt, aus Deutschland und der EU-4 am meisten, während die EU-2, aber auch die EU-8 am unteren Ende der Verteilung liegen. Für Frauen aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern liegen keine ausreichend hohen Fallzahlen vor für eine valide statistische Analyse vor.

Abbildung 16: Medianeinkommen (Bruttolöhne) von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Vollzeit, Männer nach Herkunftsgebieten und Anforderungsniveau, Hessen, Dezember 2016, in Euro, auf 100 gerundet



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung 17: Medianeinkommen (Bruttolöhne) von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Vollzeit, Frauen nach Herkunftsgebieten und Anforderungsniveau, Hessen, Dezember 2016, in Euro, auf 100 gerundet



Anm.: Da weniger als 1.000 Frauen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt sind, konnten sie in der Statistik nicht aufgeführt werden. Selbiges gilt für Frauen vom Westbalkan sowie aus der EU-2 für das Anforderungsniveau Spezialist/Experte.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Männliche Spezialisten/Experten aus der restlichen EU verdienen mehr als solche aus Deutschland. Bei Frauen ist dies ebenso der Fall, hier verdienen jedoch noch zusätzlich die weiblichen Fachkräfte aus der restlichen EU mehr als deutsche Frauen dieser Niveaustufe. Außerdem sind weibliche Helfer aus der EU-4 sowie dem Westbalkan mit den deutschen Frauen gleichauf.

Vorwiegend verdienen Frauen weniger als Männer innerhalb eines Anforderungsniveaus. Für deutsche Staatsangehörige trifft dies über alle Anforderungsniveaus hinweg zu, wobei die Differenz bei Spezialist/Experte am größten ist. Die Medianeinkommen von Männern und Frauen sind sich zumeist auf den unteren Anforderungsniveaus noch relativ ähnlich. Am größten ist die Entgeltdifferenz zwischen Männern und Frauen für alle Herkunftsgruppen auf dem höchsten Niveau der Spezialisten/Experten, wobei dieser Unterschied bei Angehörigen der restlichen EU-Länder am augenscheinlichsten ist. In einigen wenigen Gruppen verdienen Frauen mehr als Männer. Dies ist gegeben bei Fachkräften aus der EU-2, EU-8, der restlichen EU und dem Westbalkan, ferner auch bei Beschäftigten des Westbalkans auf Helferniveau. Unter den Helfern der restlichen EU verdienen beide Geschlechter gleich viel.

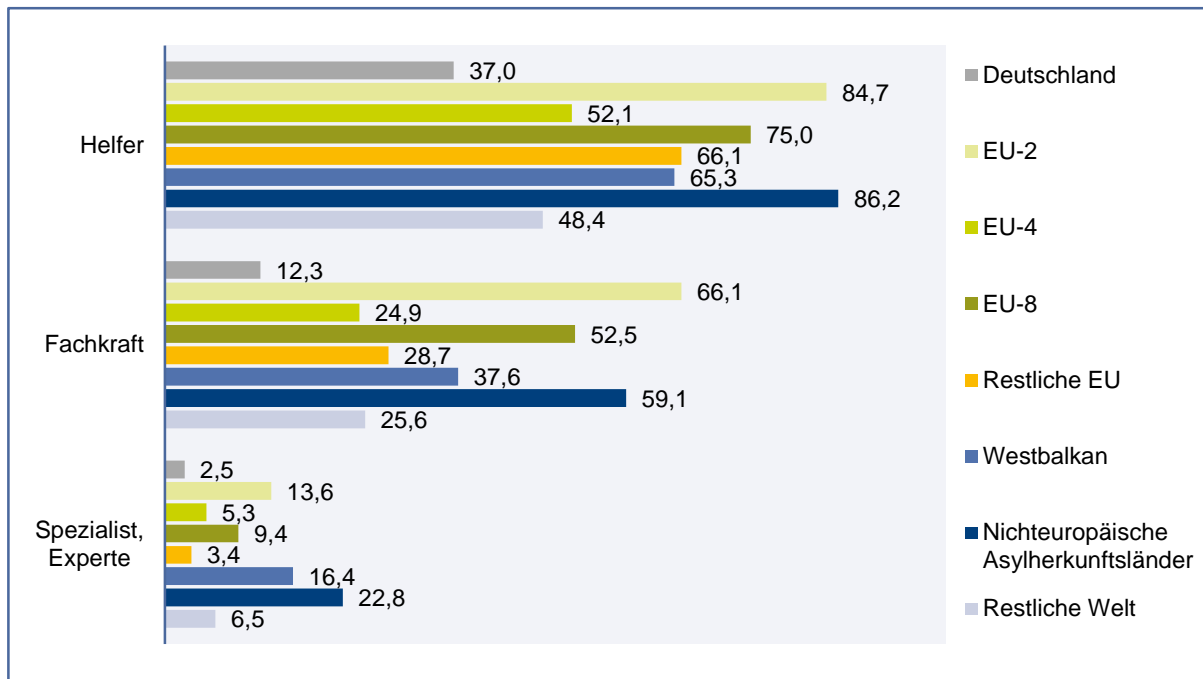
Das Vorhandensein der Lohnunterschiede wird u. a. durch „lohnbestimmende Merkmale sowie berufliche Positionierung“ erklärt, wobei unter lohnbestimmenden Merkmalen beispielsweise die überproportionale Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern in Branchen mit geringerem Verdienstpotalential zu verstehen ist. Der verbleibende unerklärte Rest nimmt im

Zeitvergleich ab, nachdem das entsprechende Herkunftsland der EU beigetreten ist (Bernhard/Bernhard 2016). Ferner wird nach einer Studie von Lehmer und Ludsteck die Einkommenslücke zwischen Migranten und Deutschen in den ersten acht Jahren nach der Ankunft um 14 Prozent reduziert, was hauptsächlich auf drei Faktoren zurückzuführen sei: die Akkumulation von firmenspezifischem Humankapital, von allgemeinem Humankapital sowie den Suchanstrengungen. Die Wichtigkeit dieser verschiedenen Faktoren fällt bei einzelnen Herkunftsgruppen jedoch sehr unterschiedlich aus (Lehmer/Ludsteck 2015). Befunde dieser Art werden allgemein hin unter dem Begriff der Assimilationstheorie summiert, welche sich insbesondere für die Erklärung von Einkommensunterschiede zwischen Einheimischen und Migranten als fruchtbar erwiesen hat (Damelang/Haas 2006).

Neben der Betrachtung des Mediangehalts ist ferner der Anteil von Personen im Niedriglohnbereich relevant. Der Niedriglohnbereich wird in Anlehnung an die OECD als jener untere Entgeltbereich bezeichnet, in dem ein sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter weniger als zwei Drittel des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielt. Die bundeseinheitliche Schwelle des unteren Entgeltbereichs liegt bei 2.088 €. Aufgrund der noch immer bestehenden Lohndifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland wird jedoch auch zwischen einer west- und ostdeutschen Schwelle unterschieden. Die westdeutsche Schwelle des unteren Entgeltbereichs liegt bei 2.176 € (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017).

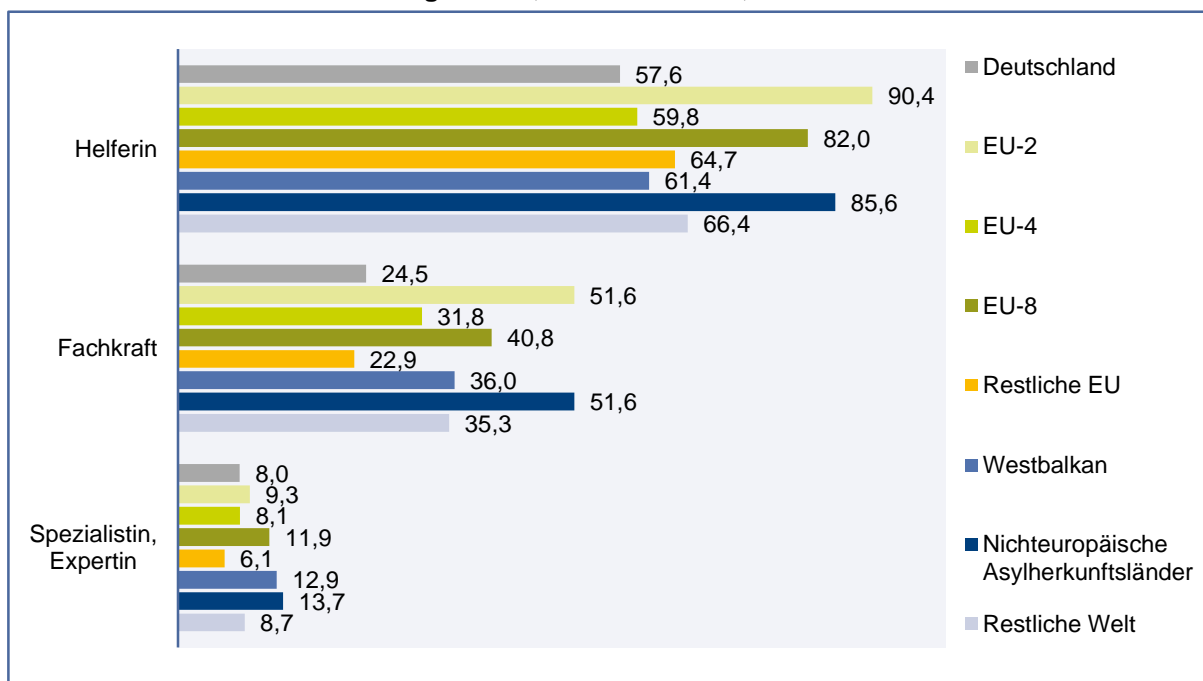
Unter Betrachtung des Anforderungsniveaus ergibt sich folgendes Bild (Abbildung 18). Während 37 Prozent der deutschen Männer auf dem Anforderungsniveau Helfer zu Niedriglöhnen arbeiten, betrifft dies rund 86 Prozent der Männer aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern, knapp 85 Prozent derer aus der EU-2 und drei Viertel aus der EU-8. Bei den Frauen sind die Anteile auf diesem Anforderungsniveau noch höher (Abbildung 19). So sind 90,4 Prozent der Rumäninnen und Bulgarinnen, 85,6 Prozent der Frauen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern sowie 82 Prozent der Frauen aus EU-8-Ländern zu Niedriglöhnen beschäftigt, auch mehr als die Hälfte der deutschen Frauen sind betroffen. Auf dem Anforderungsniveau der Fachkraft gestaltet sich die Lage etwas heterogener. Bis auf Personen der EU-4 und der restlichen Welt sowie Deutsche, sind auf diesem mittleren Anforderungsniveau vor allem ausländischen Männer von Niedriglöhnen betroffen. Hier fällt mit zwei Dritteln vor allem der hohe Wert von Männern der EU-2 auf. Doppelt so viele deutsche Frauen als Männer arbeiten als Fachkraft zu Niedriglöhnen, ferner über die Hälfte der Frauen aus der EU-2 und nichteuropäischen Asylherkunftsländern. Wie zu erwarten, gibt es die geringsten Anteile an Niedriglöhnen auf den beiden höchsten Stufen des Anforderungsniveaus. Am meisten davon betroffen sind hierbei Männer und Frauen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern und dem Westbalkan, wobei die Anteile bei den Frauen auch hier niedriger sind.

Abbildung 18: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer in Vollzeit mit Niedriglohn in Hessen, nach Anforderungsniveau, Deutsche und Nichtdeutsche aus ausgewählten Herkunftsgebieten, Dezember 2016, Anteil in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung 19: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Vollzeit mit Niedriglohn in Hessen, nach Anforderungsniveau, Deutsche und Nichtdeutsche aus ausgewählten Herkunftsgebieten, Dezember 2016, Anteil in Prozent

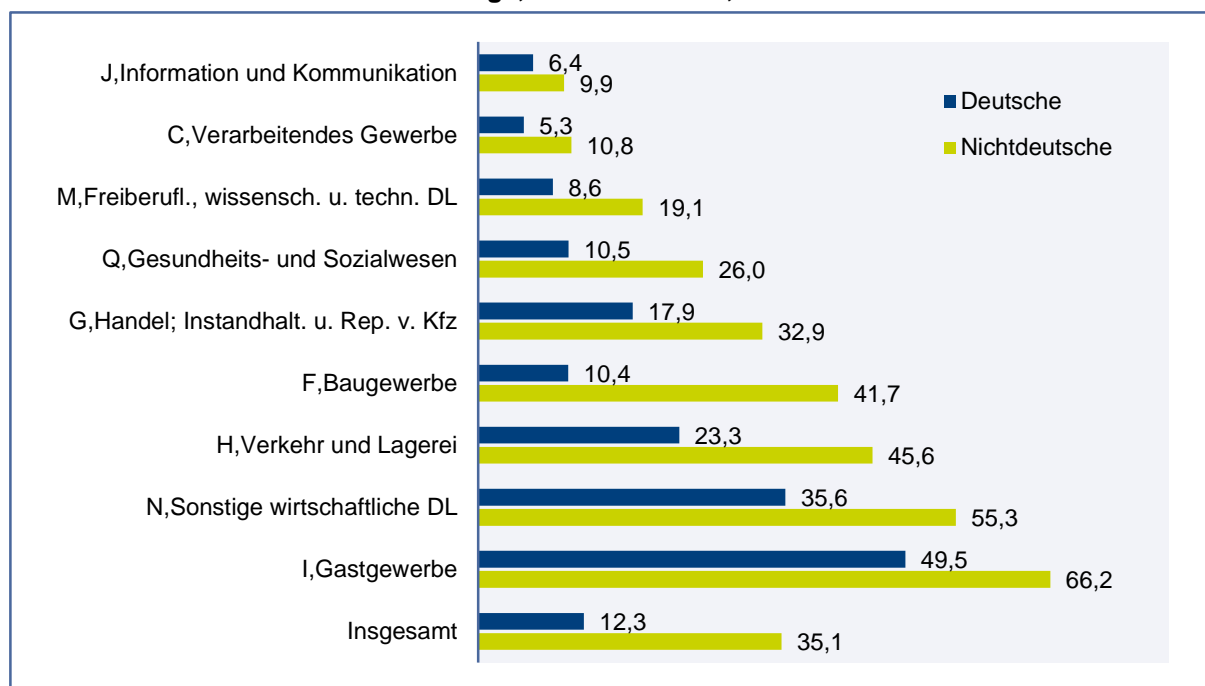


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Dies spiegelt sich auch exemplarisch in dem Anforderungsniveau der Fachkraft wider. Deutsche männliche Fachkräfte arbeiten zu 12,3 Prozent zu Niedriglöhnen, bei den deutschen weiblichen Fachkräften ist es ein Viertel, also doppelt so viele. Lediglich Frauen aus der restlichen EU auf Fachkraft-Niveau sind um 1,6 Prozentpunkte weniger betroffen als deutsche Frauen. Aus den EU-2 und nichteuropäischen Asylherkunftsländern arbeiten mehr als die Hälfte beider Geschlechter auf diesem Anforderungsniveau zu Niedriglöhnen. Bei der EU-8 trifft dies nur auf die Männer zu (52,5 Prozent), sie haben somit einen Abstand von knapp zwölf Prozentpunkten zu Frauen dieser Ländergruppe. Neben den Deutschen sind auch Angehörige der EU-4 auf Fachkraft-Niveau vergleichsweise selten zu Niedriglöhnen beschäftigt (knapp ein Drittel der Frauen und knapp ein Viertel der Männer), sowie Frauen der restlichen EU (22,9 Prozent) und Männer der restlichen Welt (etwa ein Viertel).

Im Folgenden betrachten wir, inwieweit sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte deutsche und nichtdeutsche Männer in Hessen in ausgewählten Wirtschaftszweigen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft von Niedriglöhnen betroffen sind (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20: Sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte Männer im Niedriglohnbereich in Hessen, Deutsche und Nichtdeutsche, Anforderungsniveau Fachkraft, ausgewählte Wirtschaftszweige, Dezember 2016, Anteil in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

So zeigt sich auch hier, dass über alle Wirtschaftszweige hinweg Nichtdeutsche häufiger zu Niedriglöhnen arbeiten als Deutsche. Im Gastgewerbe sind allerdings auch knapp die Hälfte der deutschen männlichen Fachkräfte zu Niedriglöhnen beschäftigt und zwei Drittel der Nichtdeutschen. Ferner arbeiten über die Hälfte (gut 55 Prozent) der nichtdeutschen Männer auf Fachkraftniveau in sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen nur für Niedriglöhne. Am stärksten ist die Differenz zwischen Deutschen und Nichtdeutschen im Baugewerbe, ausländische Männer arbeiten hier als Fachkraft viermal so häufig zu Niedriglöhnen. Die geringsten Differenzen finden sich in den Wirtschaftszweigen Information und Kommunikation sowie

sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen – obgleich nichtdeutsche Männer auch hier um ein 1,5-faches häufiger von Niedriglöhnen betroffen sind – sowie im Gastgewerbe, wo der 1,3-fache Anteil an Ausländern zu Niedriglöhnen arbeitet.

Migranten erzielen ein geringeres Medianeinkommen als Deutsche und sind überdurchschnittlich von Niedriglöhnen betroffen – innerhalb eines Anforderungsniveaus und innerhalb eines Wirtschaftszweiges. Hierfür könnten u. a. zwei Faktoren verantwortlich sein. Erstens die starke Überrepräsentanz von Migranten in jenen Wirtschaftszweigen, welche deutlich schlechtere Entlohnungsstrukturen als andere Wirtschaftszweige, in denen zum Beispiel Deutsche stärker repräsentiert sind, haben. Die Eintrittsschwellen in diese Wirtschaftszweige sind häufig geringer bezüglich der formalen Anforderungen und notwendigen Voraussetzungen. Zweitens könnten Migranten mit Lohnabschlägen konfrontiert sein wegen fehlender bzw. unzureichender deutscher Sprachkenntnisse, fehlenden oder nicht anerkannten Qualifikationen und Kompetenzen und fehlenden Kenntnissen bezüglich der Funktionslogik des deutschen Arbeitsmarktes.

Entsprechend der Assimilationstheorie ist anzunehmen, dass die Differenz in den Löhnen mit der Zeit immer weiter abnimmt.

Nach Betrachtung der faktischen Integration von Ausländern in den Arbeitsmarkt anhand ausgewählter Indikatoren, ist zunächst zu erörtern, welche Faktoren eine zügige Integration in den Arbeitsmarkt fördern beziehungsweise behindern. Im Anschluss wird im Kapitel 5 ein abschließendes Fazit gezogen.

4.4 Diskussion der Ergebnisse

In diesem Abschnitt diskutieren wir zum Abschluss hemmende und fördernde Faktoren einer Arbeitsmarktintegration Migranten.

Als wichtige Faktoren sind hier die Sprachkenntnisse der Aufnahmegesellschaft oder kulturspezifisches Wissen (z. B. Stellensuche, Bewerbungsverfahren) über den Arbeitsmarkt der Aufnahmegesellschaft erforderlich (Borjas 1994; Chiswick 1978, 1991). Bei der Sprache geht es erst einmal um allgemeine Sprachkurse, um ein bestimmtes Niveau zu erreichen, dann jedoch insbesondere auch um berufs- und fachbezogene Sprachkurse (Heckmann 2015). Mit besserer Sprachkompetenz steigt die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein sowie die Lohnhöhe, gleichzeitig sinkt das Risiko, unter dem Qualifikationsniveau beschäftigt zu sein (Brücker et al. 2014).

Generell ist das Vorliegen von formalen Qualifikationen insbesondere im deutschen zertifizierten Arbeitsmarkt von hoher Bedeutung. Mit höheren Qualifikationen gehen häufig eine stärkere Erwerbstätigkeit, höhere Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit einher. Insofern sind Personen ohne Berufsabschluss besonders von Arbeitslosigkeit betroffen, wohingegen Hochschulabsolventen eine niedrige Arbeitslosenquote aufweisen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2017; Burkert 2010). Darüber hinaus bietet das Anforderungsniveau (vgl. 4.1) aber keine Information über die formale Qualifikation der beschäftigten Personen. So kann es beispielsweise auch sein, dass eine Person, welche eine Helfertätigkeit ausübt, formal eine Hochschulausbildung hat, also wie oben erwähnt überqualifiziert beschäftigt ist (Reichelt/Vicari

2015). Die Verwertbarkeit einer im Ausland erworbenen Qualifikation am deutschen Arbeitsmarkt ist häufig nicht oder nur teilweise gegeben und kann dann in einer unterwertigen Beschäftigung im Vergleich zur mitgebrachten formalen Qualifikation resultieren: Das mitgebrachte Humankapital ist nicht im vollen Umfang im Ankunftsland verwendbar und wird entwertet. Kenntnisse und Fertigkeiten, im Herkunftsland erworben, sind am Arbeitsmarkt der Aufnahmegesellschaft unbrauchbar oder werden nicht nachgefragt und es fehlen Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Aufnahmeland notwendig sind. Aber diese Anerkennung kann ausschlaggebend für Beschäftigungs- und Verdienstchancen sein (Brücker et al. 2014). Deshalb müssen zügige Anerkennungsprozesse für Zertifikate von der Arbeitsmarktpolitik gefördert werden. Da jedoch gerade bei Geflüchteten oft keine Zertifikate vorliegen, sind auch die Feststellung von Kompetenzen sowie Qualifikationsmaßnahmen, die zu Abschlüssen führen, von hoher Relevanz und sollten dementsprechend verstärkt werden. Die formale berufliche Anerkennung oder eine Kompetenzfeststellung ist zwar häufig eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für eine gelingende Arbeitsmarktintegration. Denn über die berufliche Verwertbarkeit der (teil-)anerkannten Abschlüsse entscheiden die Arbeitgeber/-innen in den Einstellungsprozessen. Und auf deren Seiten können Vorbehalte und Unsicherheiten trotz der formalen Anerkennungsbescheide herrschen. Daher können betriebsnahe Praktika eine Möglichkeit sein, um diese Vorbehalte und Unsicherheiten gegenüber – auch anerkannten – ausländischen Qualifikationen abzubauen. Zur schnellen beruflichen Integration ist es außerdem sinnvoll, Existenzgründungen von Migranten verstärkt zu fördern und sie spezifisch zu beraten (Hessischer Landtag 2014).

Die schlechteren Arbeitsmarktchancen von Migranten sind auch teilweise erklärbar durch ihre Suchprozesse. So fehlt vielen Migranten der Zugang zu für die Arbeitsplatzsuche wichtigen beruflichen und sozialen Netzwerken. Ferner könnte die erwartete Beschäftigungsdauer eine Rolle spielen, sofern Arbeitgeber von Migranten nur einen temporären Aufenthalt erwarten und sie somit nur für Arbeitsplätze einstellen, die wenig Zeit und Aufwand für die Einarbeitung benötigen (Granato 2003). Auch die Segmentationstheorie bietet einen Erklärungsansatz. Der Arbeitsmarkt ist dreigeteilt: ein Jedermannsarbeitsmarkt (Markt für unspezifische Qualifikationen), ein betriebsinterner Arbeitsmarkt und ein berufsfachlicher Arbeitsmarkt (Lutz/Sengenberger 1980). Der Zugang zu den beiden letztgenannten gestaltet sich für Arbeitsmigranten schwierig. Auf dem betriebsinternen Arbeitsmarkt werden spezifische Qualifikationen on-the-job in festgelegten Karriereverläufen vermittelt und auf das Senioritätsprinzip gesetzt. Der Zugang zum berufsfachlichen Arbeitsmarkt ist an die spezifisch beruflichen Ausbildungsqualifikationen gebunden – die zumeist aufnahmeland-spezifisch sind. Die größten Zugangschancen und zumeist auch eine längere Verweildauer haben Migranten auf dem Jedermannsarbeitsmarkt, welcher durch niedrige Löhne, niedriges Qualifikationsniveau und begrenzte Aufstiegschancen gekennzeichnet ist. Sind Migranten erst einmal auf einem solchen Arbeitsplatz, werden die Chancen auf einen Arbeitsplatzwechsel mit höherem Anforderungsniveau durch Rückkopplungseffekte weiter dezimiert (Granato 2003).

Allerdings greift eine Diskussion, welche die bestehenden Arbeitsmarktprobleme der Migranten lediglich auf eine "geringere Humankapitalausstattung" (Schulbildung, Ausbildung) zurückführt, zu kurz. Ein mehr an Bildung und ein mehr an Bildungsanstrengungen ist zwar erforderlich. Forschungsergebnisse legen aber auch den Schluss nahe, dass Migranten am Arbeits-

markt einer Art von institutioneller Diskriminierung¹¹ ausgesetzt sein könnten – und zwar vermittelt durch die Rekrutierungs- und Selektionsstrategien der Unternehmen. Unternehmen verwenden bewährte Netzwerke für ihre Rekrutierungsstrategien. Dies hat Vorteile für sie, kann aber dazu führen, dass diese – wenn sie ethnisch abgegrenzt sind und nicht gelegentlich hinterfragt werden – eine strukturelle Barriere für den Zugang zum Arbeitsmarkt bilden. In der Regel lassen sich solche Personalentscheidungen häufig meritokratisch legitimieren (z. B. mit geringeren angenommenen Deutschkenntnissen der ausländischen Bewerber) und erscheinen deshalb nicht als direkte Diskriminierung (Imdorf 2007, 2008). Daher reicht es nicht aus, in den Integrationsbemühungen ausschließlich auf eine Verbesserung der individuellen Ressourcenausstattung zu setzen. Vielmehr ist an der Öffnung und der Einstellungsbereitschaft der Unternehmen zu arbeiten.

Voraussetzung für einen guten Start ins Erwerbsleben ist ein gutes Bildungsniveau – jedoch zeigen sich bereits in frühkindlicher, schulischer und später beruflicher Bildung starke Disparitäten zwischen Deutschen und Ausländern, was sich auch noch bei Migranten der zweiten Generation fortsetzt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016), weshalb mehr in Bildung und Ausbildung investiert werden muss. Notwendig ist eine Bildungspolitik, welche den Schwerpunkt auf eine Reduktion der Ungleichheiten der Bildungschancen legt, aber auch das durchschnittliche Bildungsniveau steigert. Sie hilft dabei mit, die Potenziale von Migranten und ihren Kindern zu entfalten und die Kosten einer nicht gelingenden Arbeitsmarktintegration zu senken. Ein „return on investment“ wird sich ökonomisch zwar nicht kurzfristig, langfristig in ein bis zwei Jahrzehnten jedoch „in direkten Beiträgen zur Wertschöpfung ebenso wie in der Vermeidung von Sozialkosten“ auszahlen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016).

5 Fazit und Ausblick

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Zuwanderung nach Hessen bis zum Jahr 2016 kontinuierlich gestiegen ist. Fluchtmigranten und EU-Migranten stellen dabei große Gruppen. Bei fast allen Herkunftsgruppen ist der Frauenanteil unterproportional.

Tendenziell ist eine steigende Beschäftigung von Migranten, insbesondere von Personen der EU-2 und EU-8, zu verzeichnen. Frauen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern gehen allerdings kaum einer Beschäftigung nach. Die Hilfsarbeitslosenquoten von Migranten sind etwas gefallen, die niedrigsten Quoten weisen Personen der EU-8 und der restlichen EU auf. Angehörige der nichteuropäischen Asylherkunftsländer haben wiederum die mit Abstand höchste Hilfsarbeitslosenquote.

Migranten sind überproportional häufig – im Vergleich zu Deutschen – auf Helferniveau tätig. Dies muss aber nicht zwingend das tatsächliche Qualifikationsniveau widerspiegeln, da Humankapital aus dem Herkunftsland häufig nicht in das Aufnahmeland transferiert und genutzt werden kann. Dementsprechend sind Migranten auch vermehrt in Wirtschaftszweigen vertreten, deren Einstiegsbarrieren unter anderem in Bezug auf Sprache und Qualifikation eher ge-

¹¹ Der Diskriminierungsbegriff ist wie kein anderer Begriff normativ geprägt und Diskriminierung gilt in hohem Maße als unerwünscht. Der Nachweis von Diskriminierung auf individueller Ebene ist methodisch schwierig (vgl. Hunkler 2013).

ring sind. Insbesondere zeigt sich dies bei sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, zu denen beispielsweise Gebäudebetreuung und -reinigung sowie Wach- und Sicherheitsdienste gehören, dem Bau- und Gastgewerbe sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen, wobei Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen sind. Resultierend aus der Beschäftigung auf geringeren Anforderungsniveau und in Branchen, deren Lohnstruktur eher unterdurchschnittlich ist, ist auch das Medianeinkommen von Migranten niedriger als das von Deutschen. Ebenso sind Ausländer häufiger von Niedriglöhnen – auch bei gleichem Anforderungsniveau – betroffen, dies betrifft speziell Staatsangehörige der EU-2, EU-8 und nichteuropäischer Asylherkunftsländer.

Bei der Arbeitsmarktintegration von Migranten in Hessen sind somit in Teilen Verbesserungen zu verzeichnen (Beschäftigung, Arbeitslosigkeit); allerdings zeigen sich starke Unterschiede nach Herkunftsgruppen und deutliche Rückstände zu Deutschen.

Eine allgemeine Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel, Beschäftigung zu sichern und auszuweiten, ist zugleich Integrationspolitik für Migranten, da sie diese als Zielgruppe, wie viele andere, miteinschließt.¹² Maßnahmen einer Arbeitsmarktpolitik, die auf eine verbesserte Arbeitsmarktintegration abzielen, sollten jedoch die heterogenen Problemlagen der unterschiedlichen Migrantengruppen berücksichtigen.

Insbesondere bei der Integration von Geflüchteten stellen sich spezifische Herausforderungen und sind entsprechende Handlungsempfehlungen nötig (Scheffel 2018). Während Migranten aus der EU vorwiegend nach Deutschland migrieren, weil sie sich bessere Arbeitsmarktchancen als in ihren Herkunftsländern erhoffen, sind Flüchtlinge primär nicht hierhergekommen, um Arbeit zu finden. Sie wurden in ihren Heimatländern bedroht oder verfolgt und suchen Sicherheit in unserem Land, sodass die humanitäre Dimension zunächst im Vordergrund stehen muss (Walwei 2016). Die Zusammensetzung der Herkunftsländer ist bei der Fluchtmigration besonders heterogen und es gibt unterschiedliche Problemlagen, weshalb auch hier den oben genannten Investitionen in Bildung und Qualifizierung neben der Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft sowie der Beratung und Vermittlung bei der Arbeitssuche eine zentrale Rolle zukommt. Beispiele dafür sind das im April 2016 vom Hessischen Wirtschaftsministerium ins Leben gerufene Projekt „Wirtschaft integriert“, welches auf Geflüchtete und Zugewanderte unter 27 Jahren abzielt und in drei Phasen in Kombination mit Sprachförderung den Weg zu einer Berufsausbildung ermöglicht (Renner 2017), sowie der hessische Asylkonvent als Plattform für die Vernetzung aller Akteure.¹³

¹² Im Dezember 2017 veröffentlichte die Hessische Landesregierung einen „Hessischen Integrationsplan“, welcher zentrale Grundsätze der hessischen Integrationspolitik darstellt und für sieben Handlungsfelder (u. a. „Sprache und Bildung“ sowie „Wirtschaft und Arbeitsmarkt“) langfristige Zielsetzungen und Empfehlungen formuliert (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2018).

¹³ „Wirtschaft integriert“ ist u. a. Bestandteil des im Dezember 2017 verabschiedeten „Hessischen Integrationsplans“.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bertelsmann Verlag, Bielefeld. (URL: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016>) (abgerufen am 20.10.2017).

Bernhard, Sarah; Bernhard, Stefan (2016): Gleicher Lohn für alle? In: IQ Konkret 1/2016: 16–17.

Borjas, George J. (1994): The economics of immigration. In: Journal of Economics Literature 32, S. 1667–1717.

Bräuninger, Dieter (2014): The dynamics of migration in the euro area. Deutsche Bank Research. EU Monitor. European integration. Frankfurt am Main.

Brücker, Herbert; Liebau, Elisabeth; Romiti, Agnese; Vallizadeh, Ehsan (2014): Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland. Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. IAB-Kurzbericht 21.3/2014. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Trübswetter, Parvati (2015): Asyl- und Flüchtlingsmigration in die EU und nach Deutschland. Aktuelle Berichte 8/2015. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Burkert, Carola (2010): Migration, integration, and the labor market after the recession in Germany. In: Migration Policy Institute, Washington (Hg.), Migration and immigrants two years after the financial collapse. Where do we stand? Report for the BBC World Service. Washington: 66–80.

Chiswick, Barry R. (1978): The effect of americanization on the earnings of foreign born men. In: Journal of Political Economy 86: 897–921.

Chiswick, Barry R. (1991): Speaking, reading, and earnings among low-skilled immigrants. In: Journal of Labor Economics 9: 149170.

Damelang, Andreas; Haas, Anette (2006): Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung. Migranten und Deutsche im Vergleich. IAB-Forschungsbericht 17/2006. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Garloff, Alfred (2017): Der Mindestlohn ist kein Jobkiller. IAB Forum, 30.06.2017. (<https://www.iab-forum.de/der-mindestlohn-ist-kein-jobkiller>) (abgerufen am 17.01.2018).

Granato, Nadia (2003): Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Leske + Budrich. Opladen.

Haas, Anette; Damelang, Andreas (2007): Labour market entry of migrants in Germany - does cultural diversity matter? IAB Discussion Paper, 18/2007. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Nürnberg.

Hartmann, Michael (2016): Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. In: Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration 2016. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Heckmann, Friedrich (2015): Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Hessischer Landtag (2014): Abschlussbericht der Enquetekommission Migration und Integration des Hessischen Landtags. Berliner Wissenschafts-Verlag GmbH. Berlin.

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2015): Integration nach Maß. Der Hessische Integrationsmonitor – Fortschreibung 2015. Wiesbaden.

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2018): Hessischer Integrationsplan. Für eine Kultur des Miteinanders in Respekt und gegenseitiger Anerkennung. Wiesbaden.

Hessisches Statistisches Landesamt (2016). Wiesbaden. (URL: https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/Bevoelkerung_Altersgruppen_Geschlecht.xls) (abgerufen am 16.01.2017).

Hunkler, Christian (2013): Ethnische Ungleichheit am Ausbildungsübergang: Ein Überblick über den Forschungsstand. Mea Discussion Papers 13-2013, Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik. München.

Imdorf, Christian (2007): Individuelle oder organisationale Ressourcen als Determinanten des Bildungserfolgs? Organisatorischer Problemlösungsbedarf als Motor sozialer Ungleichheit. Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 33: 407–423.

Imdorf, Christian (2008): Der Ausschluss «ausländischer» Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl - ein Fall von institutioneller Diskriminierung? In: Rehberg, Karl Siegbert (Hg.), Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungsband des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, CD-ROM. Frankfurt a.M.: Campus.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2017): Arbeitslosigkeit von Akademikern auf dem niedrigsten Stand nach 1980. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 10.10.2017. (URL: <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/qualo2017.aspx>) (abgerufen am 20.10.2017).

Kogan, Irena (2011): New immigrants—old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany. International Migration 49.1: 91–117.

Landesregierung Hessen (2017): Hessischer Integrationsplan. Für eine Kultur des Miteinander in Respekt und gegenseitiger Anerkennung. Integration geht uns alle an. Wiesbaden. (https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hmdis/hessischer_integrationsplan.pdf) (abgerufen am 18.01.2018).

Lehmer, Florian; Ludsteck, Johannes (2015): Wage assimilation of foreigners. Which factors close the gap? Evidence from Germany. In: Review of Income and Wealth, Vol. 61, No. 4: 677–701.

Lutz, Burkart; Sengenberger, Werner (1980): Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik. WSI-Mitteilungen 33: 291–299.

Lutz, Helma (2015): Ausländische Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten. Interview im Rahmen des Kurzdossier Zuwanderung, Flucht und Asyl: Aktuelle Themen der Bundeszentrale für politische Bildung. (<http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/211011/interview-mit-helma-lutz>) (abgerufen am 23.02.2018).

Paulus, Wiebke; Matthes, Britta (2013): Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. FDZ-Methodenreport 08/2013, Nürnberg.

Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2015): Formale Überqualifizierung von Ausländern. Aktuelle Berichte 13/2015. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Renner, Julia (2017): „Wirtschaft integriert“ begleitet junge Flüchtlinge in die Berufswelt. Hessische Niedersächsische Allgemeine, 16.10.2017. (URL: <https://www.hna.de/lokales/franken-berg/korbach-ort55370/wirtschaft-integriert-begleitet-junge-fluechtlinge-in-berufswelt-8777532.html>) (abgerufen am 20.10.2017).

Scheffel, Martin (2018): Flüchtlinge erfolgreich in Arbeit und Gesellschaft integrieren – aber wie? In: *dvb forum* 1-2018: 43–46.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017): Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise. Stichtag: 31. Dezember 2016.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013): Methodische Hinweise zum Anforderungsniveau nach dem Zielberuf der auszuübenden Tätigkeit. (URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280842/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html?view=renderDruckansicht) (abgerufen am 30.01.2017).

Statistisches Bundesamt (2017): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Wiesbaden.

Walwei, Ulrich (2016): Flucht und Migration. Herausforderung für Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktpolitik. In: *Arbeit* 2016, 25 (3–4), S. 169–194.

Anhang

Tabelle A 1: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer und Frauen (ohne Auszubildende) in Hessen nach ausgewählten Herkunftsgebieten, Juni 2008 bis Juni 2017, Anzahl gerundet auf 100

Staatsangehörigkeit	Geschlecht	30. Juni 2008	30. Juni 2009	30. Juni 2010	30. Juni 2011	30. Juni 2012	30. Juni 2013	30. Juni 2014	30. Juni 2015	30. Juni 2016	30. Juni 2017
Deutschland	Männer	1.037.800	1.022.600	1.030.500	1.054.300	1.064.000	1.060.300	1.067.100	1.075.100	1.088.400	1.106.000
	Frauen	842.200	849.700	863.700	883.100	900.900	908.300	917.600	936.100	951.800	970.800
EU-2	Männer	1.400	1.800	2.100	3.000	4.600	6.600	12.400	17.900	22.600	27.000
	Frauen	2.100	2.400	2.800	3.500	4.500	5.500	8.200	10.100	12.200	13.800
EU-4	Männer	25.500	25.100	25.300	26.700	28.000	29.800	31.600	33.500	35.000	36.100
	Frauen	15.400	15.600	15.800	16.500	17.300	18.500	19.500	20.600	21.700	22.700
EU-8	Männer	4.400	4.700	5.200	7.700	11.900	15.400	18.300	21.400	24.400	26.800
	Frauen	7.200	7.800	8.600	10.100	12.600	14.800	16.800	19.200	20.900	22.400
Restliche EU	Männer	14.500	14.300	14.300	14.700	15.200	15.400	17.000	19.000	22.200	23.800
	Frauen	13.200	13.100	13.100	13.400	13.800	13.900	14.300	15.200	16.700	17.600
Westbalkan	Männer	9.200	9.100	9.500	10.000	10.200	10.800	11.400	12.200	14.000	17.300
	Frauen	6.500	6.500	6.700	7.100	7.300	7.600	7.900	8.300	9.100	10.200
Nichteurop. Asylherkunftsländer	Männer	6.000	5.700	5.700	5.900	6.200	6.500	7.200	8.300	10.400	14.900
	Frauen	2.000	2.000	1.900	2.000	2.000	2.100	2.200	2.400	2.600	3.000
Restliche Welt	Männer	63.900	60.700	61.800	64.700	65.000	64.900	66.700	69.000	71.400	74.200
	Frauen	33.000	33.200	33.700	35.500	37.500	38.200	39.400	41.700	44.000	46.900

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A 2: Ausschließlich geringfügig beschäftigte* Männer und Frauen in Hessen nach ausgewählten Herkunftsgebieten, Juni 2008 bis Juni 2017, Anzahl gerundet auf 100

Staatsangehörigkeit	Geschlecht	30. Juni 2008	30. Juni 2009	30. Juni 2010	30. Juni 2011	30. Juni 2012	30. Juni 2013	30. Juni 2014	30. Juni 2015	30. Juni 2016	30. Juni 2017
Deutschland	Männer	114.600	115.400	117.500	121.100	120.600	122.000	124.800	123.100	123.900	123.200
	Frauen	233.700	231.400	230.000	226.400	221.400	218.200	217.200	208.000	204.000	198.900
EU-2	Männer	300	400	500	600	800	1.000	1.800	2.700	3.100	3.000
	Frauen	1.100	1.100	1.500	1.300	1.700	2.500	2.700	4.400	4.600	4.400
EU-4	Männer	2.500	2.700	2.600	2.800	2.900	3.300	3.500	3.500	3.300	3.100
	Frauen	4.500	4.600	4.600	4.500	4.700	4.900	5.300	5.200	5.200	5.000
EU-8	Männer	900	900	900	1.200	1.400	1.700	1.800	1.900	2.000	1.900
	Frauen	3.200	3.300	3.500	3.600	4.100	4.700	5.100	5.400	5.500	5.400
Restliche EU	Männer	1.100	1.200	1.300	1.400	1.400	1.500	1.500	1.800	1.800	1.700
	Frauen	2.400	2.500	2.500	2.400	2.400	2.500	2.500	3.200	3.200	3.100
Westbalkan	Männer	1.400	1.400	1.500	1.500	1.500	1.600	1.800	1.700	1.700	1.600
	Frauen	2.600	2.700	2.800	2.900	3.000	3.000	3.200	3.300	3.400	3.600
Nichteurop. Asylherkunftsländer	Männer	1.600	1.600	1.700	1.700	1.800	1.900	2.300	2.500	3.100	4.500
	Frauen	1.200	1.300	1.300	1.300	1.300	1.300	1.300	1.300	1.400	1.600
Restliche Welt	Männer	9.100	9.500	9.600	9.400	9.100	8.900	9.200	8.600	8.100	7.800
	Frauen	17.500	17.900	18.100	18.600	18.800	18.800	19.200	18.700	18.400	18.000

* Summe aus ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten und ausschließlich kurzfristigen Beschäftigten.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

In der Reihe IAB-Regional Hessen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
2/2018	Burkert, Carola	Typische Verlaufsmuster im Grundsicherungsbezug in Hessen
1/2018	Burkert, Carola; Kislak, Julia; Schaade, Peter	Mint-Berufe: Strukturen und Trends der Beschäftigung in Hessen
1/2017	Bennewitz, Emanuel	15 Jahre IAB-Betriebspanel Hessen Die wichtigsten Ergebnisse im Kurzporträt
2/2016	Schaade, Peter	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Hessen im Jahr 2014
1/2016	Bennewitz, Emanuel	Berufe in der Fahrzeugführung und Logistik
2/2015	Schanne, Norbert; Thoma, Oliver	Erwerbstätige ALG II-Bezieher in Hessen 2007–2014

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Hessen 3/2018

24. April 2018

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/H/2018/regional_h_0318.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/hessen.aspx>

ISSN 1861-3578

Rückfragen zum Inhalt an:

Carola Burkert

Telefon 069.6670 319

E-Mail IAB-Hessen@iab.de