



661 Editorial von Cornelia Kristen, Miriam Gauer und Elisabeth Liebau

663 Bericht von Elisabeth Liebau

Geflüchtete in Deutschland arbeiten zunehmend – auch als Fachkräfte

671 Bericht von Miriam Gauer

Auch bei Geflüchteten: Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit variiert stark mit Erwerbstätigkeit der Frau

680 Interview mit Cornelia Kristen

682 Kommentar von Peter Haan und Johannes Geyer

Wie die Arbeitsanreize für Geringverdienende erhöht werden könnten

Der „neue Kurs“ in der Landwirtschaft der sowjetischen Besatzungszone

**Mehrablieferung der Betriebe über 20 ha
im Vergleich zu denen unter 20 ha
(Im gewogenen Mittel)**

	Einheit	absolut je ha ¹⁾		in vH	
		vor dem 25. Juni 1953	nach dem 25. Juni 1953	vor dem 25. Juni 1953	nach dem 25. Juni 1953
Getreide (einschl. Hülsenfrüchte)	dz	7,2	6,1	100,0	84,7
Kartoffeln	dz	37,7	26,9	100,0	71,4
Ölsaaten	dz	2,3	0,9	100,0	39,1
Schlachtvieh (Leb. Gew.)	kg	19,5	6,9	100,0	35,4
Milch	kg	49	20	100,0	40,8
Eier	Stck.	12	3	100,0	25,0

¹⁾ Bei pflanzlichen Produkten je ha Anbaufläche, bei tierischen Produkten je ha landwirtschaftlicher Nutzfläche.

© DIW Berlin 1953

Noch immer besteht in der sowjetischen Besatzungszone die Rationierung für Fleisch, Fett und Zucker. Auch bei anderen Erzeugnissen hat die mitteldeutsche Landwirtschaft Schwierigkeiten, die Bevölkerung ausreichend zu versorgen. Die im vergangenen Sommer verstärkt aufgetretenen Spannungen gerade im Ernährungsbereich haben die sowjetzonale Verwaltung inzwischen veranlaßt, ihre seit dem Jahre 1952 betriebene Kollektivierungspolitik abzuschwächen.

Die Bodenreform im Jahre 1945 ließ die landwirtschaftlichen Betriebe unter 100 ha zunächst unangetastet. Nach ihrer Durchführung befand sich noch rund ein Viertel des gesamten landwirtschaftlich genutzten Bodens in mittel- und großbäuerlichem Besitz. Die Schwierigkeiten, mit denen die für diesen Besitz maßgeblichen Größenklassen von 20 bis 100 ha zu kämpfen hatten, waren zunächst nicht größer als in denen unter 20 ha. Wenn bei den allgemein ungünstigen Wirtschaftsbedingungen, hervorgerufen durch die unzulängliche Bereitstellung von Produktionsmitteln aller Art, die Ernährungswirtschaft in der sowjetischen Besatzungszone nicht schon bald nach der gewaltsamen Zerschlagung der Großbetriebe zusammenbrach, so ist das in erster Linie den Leistungen der Bauern in den Größenklassen von 20 bis 100 ha zu verdanken.

Aus dem Wochenbericht Nr. 48 vom 27. November 1953

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

90. Jahrgang 29. November 2023

Herausgeber*innen

Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos;
Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Karsten
Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann;
Kristina van Deuverden

Lektorat

Dr. Teresa Schildmann; Prof. Dr. Katharina Wrohlich

Redaktion

Rebecca Buhner; Dr. Hella Engerer; Ulrike Fokken; Petra Jasper; Sandra Tubik

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

diw@burdadiirect.de

Telefon: +49 781 639 67 20

Gestaltung

Roman Wilhelm, Stefanie Reeg, Eva Kretschmer, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den
Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter

Zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit: Nach Deutschland Geflüchtete der Jahre 2015 und 2016

Von Cornelia Kristen, Miriam Gauer und Elisabeth Liebau

Das Migrationsgeschehen und seine Folgen gehören zu den Kernthemen der Gegenwart. Vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel und demografischem Wandel geht es etwa um das notwendige Ausmaß der Zuwanderung, um den wirtschaftlichen Wohlstand in Deutschland zu erhalten. Genauso bestimmt wird die Diskussion aber von der Frage, wer aus welchen Motiven kommt oder kommen darf. Welche Art der Zuwanderung ist also gewünscht, welche soll begrenzt werden? Wie die Integration der neu Zugewanderten verläuft und wie sie gelingen kann, ist ebenfalls zentraler Gegenstand der Debatten.

Eine wichtige Grundlage hierfür liefern Arbeiten, in denen Personen in den Blick genommen werden, die bereits seit einiger Zeit in Deutschland leben, so wie dies für im Jahr 2015 und 2016 nach Deutschland Geflüchtete der Fall ist. Für sie liegen inzwischen belastbare Daten vor, die es ermöglichen, die ersten Jahre nach dem Zuzug nachzuzeichnen und damit wichtige Entwicklungen und die gegenwärtige Situation dieser Geflüchteten zu beschreiben.

Die vorliegende Ausgabe des DIW Wochenberichts thematisiert die Erwerbstätigkeit von Geflüchteten. Es geht um die Frage, welche Positionen sie auf dem Arbeitsmarkt einnehmen und wie sie, bei gegebener Erwerbstätigkeit, die unbezahlte häusliche Sorgearbeit untereinander aufteilen.

Hierzu werden Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)¹ und die darin integrierte IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten² genutzt. Sie beruht auf Informatio-

nen zu Schutzsuchenden, die zwischen 2013 und 2020 nach Deutschland gekommen sind. Die meisten Geflüchteten sind in den Jahren 2015 und 2016 zugewandert und leben seitdem in der Bundesrepublik. Sie werden mithilfe der SOEP-Daten mit anderen neu Zugewanderten ohne Fluchthintergrund und mit Personen gänzlich ohne Zuwanderungsgeschichte verglichen.

Im ersten Bericht wird die Erwerbsbeteiligung und die Positionierung von bereits länger in Deutschland lebenden Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt untersucht. Es zeigt sich, dass die Erwerbsbeteiligung im Zeitverlauf zugenommen hat. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt erfolgt in erster Linie über Tätigkeiten als Hilfs- oder Fachkraft. Über die Zeit steigen einige der Geflüchteten, die zunächst als Hilfskraft begonnen haben, zur Fachkraft auf. Triebfeder des Aufstiegs in eine höherwertige Position sind die Qualifikationen der Geflüchteten. Dazu gehören die aus dem Herkunftsland mitgebrachte Bildung ebenso wie in Deutschland erworbene Bildungsabschlüsse. Auch absolvierte Sprachkurse zählen sich auf dem Arbeitsmarkt aus. Diese Befunde machen deutlich, dass eine Forcierung der Qualifizierung von zentraler Bedeutung ist für eine erfolgreiche Positionierung. Unter den als Hilfskräften tätigen Geflüchteten verbergen sich Potenziale für die weitere Rekrutierung von Fachkräften.

Auch im zweiten Bericht spielt die Erwerbstätigkeit eine zentrale Rolle. Betrachtet werden verschiedene Erwerbskonstellationen von Paaren – also zum Beispiel eine Situation, in der eine Person erwerbstätig ist, die andere aber nicht, oder eine Situation, in der sowohl der Mann als auch die Frau erwerbs-

¹ Jan Goebel et al. (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP). Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 239 (2), 345–360; Miriam Gauer und Cornelia Kristen (2023): A guide to using the Socio-Economic Panel for research on individuals of immigrant origin. SOEP Survey Papers 1332, Series C (online verfügbar; abgerufen am 17.11.2023). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Editorials, sofern nicht anders vermerkt.

² Sie wird vom Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) im Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie dem Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF-FZ) durchgeführt. Herbert Brückner,

Nina Rother und Joachim Schupp (2017; korrigierte Fassung 2018): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. DIW Politikberatung kompakt 123 (online verfügbar); Martin Kroh et al. (2016): Das Studiendesign der IAB-BAMF-SOEP Befragung von Geflüchteten. SOEP Survey Papers 365, Series C (online verfügbar).

tätig sind. Für diese unterschiedlichen Konstellationen lässt sich untersuchen, wie die unbezahlte Sorgearbeit aufgeteilt wird, wer also in welchem Maße bestimmte Aufgaben im Haushalt übernimmt, sich um die Kinder kümmert, putzt, kocht, wäscht, einkauft und repariert. Unterschiede in der Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern werden als „Gender Care Gap“ bezeichnet. Die Geschlechterdifferenz kommt meist dadurch zustande, dass Frauen mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen als Männer. Im Bericht wird gezeigt, dass dies für Geflüchtete ebenso gilt wie für andere Paare mit und ohne Migrationsgeschichte. Der Gender Care Gap ist jeweils dann am geringsten, wenn sowohl der Mann als auch die Frau erwerbstätig sind. Wenn die Frau zudem eine höhere Stellung als ihr Partner auf dem Arbeitsmarkt einnimmt und wenn sie gleich viel oder mehr Zeit als der Mann bei der Arbeit verbringt, reduziert sich die

Differenz weiter. Diese grundlegenden Muster lassen sich für alle betrachteten Gruppen nachweisen. Möchte man also für eine ausgeglichene Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sorgen, ist die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, einschließlich der dort verbrachten Arbeitsstunden und einer entsprechenden Positionierung, eine zentrale Stellgröße. Die Erwerbstätigkeit ist der Motor der Gleichberechtigung – für Geflüchtete ebenso wie für Paare ohne Fluchthintergrund.

Aus den Erkenntnissen der beiden Berichte lässt sich schließen, dass die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen und Männer unterstützt werden sollte. Dies gelingt in erster Linie über Qualifizierungsmaßnahmen wie Sprachkurse, nachgeholte oder zusätzliche Bildungsabschlüsse oder gezielte Weiterbildung. Hierüber könnten sich noch ungenutzte Potenziale heben lassen.

Cornelia Kristen ist Professorin für Soziologie, insbesondere Sozialstrukturanalyse an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und Senior Research Fellow in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) im DIW Berlin | ckristen@diw.de

Miriam Gauer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) im DIW Berlin | mgauer@diw.de

Elisabeth Liebau ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) im DIW Berlin | eliebau@diw.de

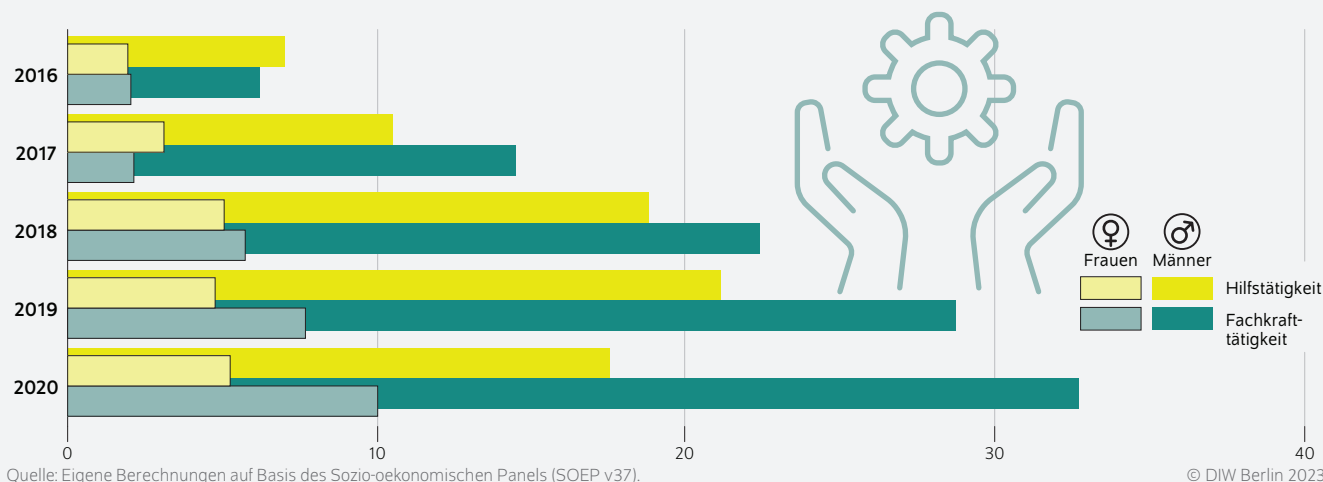
Geflüchtete in Deutschland arbeiten zunehmend – auch als Fachkräfte

Von Elisabeth Liebau

- Wochenbericht untersucht auf Basis von SOEP-Daten berufliche Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt zwischen 2016 und 2020
- Erwerbstätigkeit nimmt über die Zeit stark zu – die meisten erwerbstätigen Geflüchteten arbeiteten im Jahr 2020 als Fachkraft
- Neben zunehmendem Berufseinstieg gleich als Fachkraft wechseln sie auch von Hilfs- in Fachkrafttätigkeiten
- Beschäftigung als Fachkraft hängt vor allem mit mitgebrachten und in Deutschland erlangten Bildungsabschlüssen sowie deutschem Spracherwerb zusammen
- Vielfältiges Angebot an Sprachlernmöglichkeiten und beruflicher Aus- und Weiterbildung sollte daher aufrechterhalten und von Geflüchteten effizient genutzt werden

Geflüchtete arbeiten im deutschen Arbeitsmarkt zunehmend als Fachkräfte

In Prozent aller Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter



ZITAT

„Dass Geflüchtete von Hilfs- zu Fachkrafttätigkeiten wechseln, zeigt ein Fachkräftepotenzial unter den Geflüchteten. Dieses sollten die Unternehmen nutzen; zum Beispiel könnten sie mit Modellen des berufsbegleitenden Berufsabschlusserwerbes auch bei im Hilfskraftsegment tätigen Geflüchteten werben, statt ausschließlich auf hochqualifizierten Zuzug aus dem Ausland zu setzen.“ — Elisabeth Liebau —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Cornelia Kristen
www.diw.de/mediathek

Geflüchtete in Deutschland arbeiten zunehmend – auch als Fachkräfte

Von Elisabeth Liebau

ABSTRACT

Die Bundesregierung will Geflüchtete noch schneller in Arbeit bringen – auch dies könnte mit zur Lösung des Arbeits- und Fachkräftemangels beitragen. Der Wochenbericht untersucht, wie Geflüchtete über die Zeit in den Arbeitsmarkt in Deutschland finden, in welcher beruflichen Position sie dort beschäftigt sind und welche Faktoren eine Fach- gegenüber einer Hilfskrafttätigkeit beeinflussen. Die Analyse zeigt: Die Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten – vor allem im Hilfs- und Fachkrafttätigkeitsfeld – nahm von 2016 bis 2020 zu. Geflüchtete steigen zum einen über die Zeit zunehmend als Fachkräfte ein und wechseln zum anderen auch von Hilfs- zu Fachkrafttätigkeiten. So arbeiteten 2020 die meisten erwerbstätigen Geflüchteten als Fachkraft. Triebfedern für eine Platzierung als Fachkraft und einen Aufstieg in eine solche Position sind Qualifikationen, wie mitgebrachte Bildungsabschlüsse, der deutsche Spracherwerb und das Erlangen deutscher Bildungsabschlüsse. Schlüssel für eine gelungene Integration sind also die bekannten Faktoren. Das vielfältige Angebot an Sprachlernmöglichkeiten und beruflicher Aus- und Weiterbildung sollte daher aufrechterhalten und von den Geflüchteten effizient genutzt werden, denn es zahlt sich in Form höherer beruflicher Positionierung aus.

Geflüchtete in Deutschland sollen zukünftig schneller in Arbeit kommen. Dazu hat die aktuelle Bundesregierung beschlossen, dass das Arbeitsverbot für Asylbewerber*innen von neun auf sechs Monate verkürzt werden soll.¹ Sie begründet dies unter anderem mit dem großen Arbeits- und Fachkräftebedarf in Deutschland.² Dadurch stellt sich die Frage, wie Geflüchteten bisher der Einstieg in den Arbeitsmarkt gelungen ist und in welchen Positionen sie arbeiten. Der vorliegende Wochenbericht untersucht dies für Geflüchtete, die ab 2013 nach Deutschland gekommen sind, für die Jahre 2016 bis 2020. Mithilfe der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), darunter vor allem der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten,³ analysiert er auch, ob Geflüchtete beruflich aufsteigen und insbesondere von einer Hilfskraftstelle in eine Fachkraftstelle wechseln.

Zur Beschäftigung von Geflüchteten, die ab 2013 zugewandert sind, liegen bereits einige Studien vor. Demnach nahm die Erwerbsbeteiligung rasch zu: So stieg die Erwerbstätigenquote von drei Prozent nach maximal einem Jahr Aufenthalt auf 49 Prozent nach fünf Jahren Aufenthalt.⁴ Zwischen den Geschlechtern bestehen deutliche Unterschiede: Geflüchtete Frauen weisen nach drei und mehr Jahren Aufenthalt in Deutschland gegenüber geflüchteten Männern eine um mehr als 30 Prozentpunkte niedrigere Erwerbstätigenquote auf. Als treibende Kraft für die Geschlechterunterschiede haben sich insbesondere die ungleich verteilte Sorgearbeit und unterschiedlich mitgebrachte Qualifikationen

¹ Zu Details und Ausschlusskriterien vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat (2023): Bundesregierung beschließt Gesetzespaket zur Anpassung von Datenübermittlungsvorschriften im Ausländer- und Sozialrecht, erhebliche Straferhöhungen für Schleuser sowie eine erleichterte Arbeitsaufnahme von Asylsuchenden und Geduldeten. Pressemitteilung vom 1. November (online verfügbar, abgerufen am 6. November 2023). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

² Claudia Kornmeier in den ARD Tagesthemen vom 1. November 2023 (online verfügbar).

³ Als Datengrundlage dieses Berichts dient die Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF-FZ) von Geflüchteten und des SOEP am DIW Berlin (online verfügbar). Das SOEP ist eine repräsentative, jährlich stattfindende Längsschnittbefragung von Haushalten in Deutschland. Die Berechnungen dieses Berichts basieren auf den SOEP-Befragungswellen von 2016 bis 2020 (SOEP v37).

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

und in Deutschland getätigte Bildungsinvestitionen herausgestellt.⁵ Während in den ersten Aufenthaltsjahren die Nichterwerbstätigkeit und Kinderbetreuung (Mutterschutz und Elternzeit) bei geflüchteten Frauen dominant waren, nimmt über die Zeit auch bei ihnen die Arbeitsmarktbeteiligung in Form von Erwerbsbeteiligung und Arbeitssuche zu.⁶ Der Anteil an Erwerbstätigen steigt für beide Geschlechter nach wie vor deutlich und liegt nach sechs und mehr Jahren bei geflüchteten Männern bei 69 Prozent und bei geflüchteten Frauen bei 24 Prozent.⁷

Verglichen mit der beruflichen Position vor dem Zuzug findet in Deutschland zunächst ein Abstieg statt: Erwerbstätige Geflüchtete arbeiteten im Jahr 2018 in Deutschland wie vor ihrem Zuzug vor allem als Fachkraft (52 Prozent in Deutschland, 65 Prozent im Herkunftsland). Nahezu alle anderen beschäftigten Geflüchteten sind in Deutschland nur als Hilfskraft tätig (44 Prozent), wohingegen im Herkunftsland 20 Prozent in hochqualifizierter Tätigkeit beschäftigt waren.⁸ Geflüchtete arbeiten in Deutschland somit vor allem im Fach- und Hilfskraftsegment (um die 90 Prozent mit leicht größerem Anteil im Fachkraftsektor), höherwertige Beschäftigungen bilden die Ausnahme. Mit steigender Aufenthaltsdauer gelingt jedoch immer mehr Geflüchteten eine Beschäftigung in einer Fachkrafttätigkeit.⁹

Der kurze Abriss zum Forschungsstand zeigt, dass der Fokus bislang auf dem Eintritt in den Arbeitsmarkt lag und erst seit Kurzem ein Blick auf die Beschäftigung und berufliche Positionierung nach Aufenthaltsdauer geworfen wurde. Zudem geschah dies bisher eher beschreibend. Was daher für eine umfassende Betrachtung fehlt, ist der genaue Blick auf die Mobilität der Geflüchteten auf dem deutschen Arbeitsmarkt und die Beleuchtung der erklärenden Faktoren. Genau diesen Themen widmet sich der vorliegende Beitrag für die Jahre 2016 bis 2020 eingehend.

Zunächst soll der Frage nachgegangen werden, wie sich das Beschäftigungsmuster der Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter (zwischen 18 und 65 Jahren) über die Zeit entwickelt hat. Ob und wie partizipieren Geflüchtete kurz nach der Zuwanderung nach Deutschland und im Verlauf ihres Aufenthalts in den Jahren 2016 bis 2020 am deutschen Arbeitsmarkt?

⁵ Yuliya Kosyakova et al. (2021): Arbeitsmarktintegration in Deutschland: Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. IAB-Kurzbericht 8/2021. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (online verfügbar).

⁶ Adriana Silva Cardozo (2023): Erwerbschancen geflüchteter Frauen in Deutschland verbessern sich trotz ungünstiger Ausgangslage. DIW Wochenbericht Nr. 19 (online verfügbar).

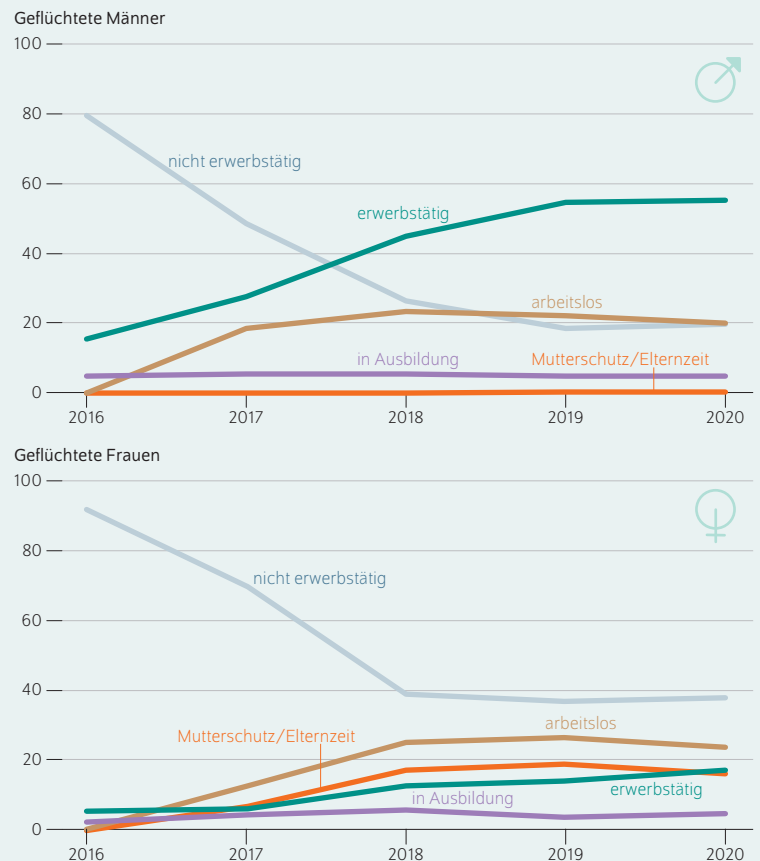
⁷ Herbert Brücker et al. (2023): Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland: Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich. IAB-Kurzbericht 13/2023. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (online verfügbar).

⁸ Brücker, Kosyakova und Schuß (2020), a. a. O.

⁹ Brücker et al. (2023), a. a. O.

Abbildung 1

Beschäftigungsmuster Geflüchteter in Deutschland In Prozent aller Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter



Anmerkung: Betrachtet werden nur Geflüchtete im erwerbsfähigen Alter (18 bis 65 Jahre), die seit 2013 nach Deutschland geflüchtet sind.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v37), Wellen 2016 bis 2020 (gewichtet).

© DIW Berlin 2023

Geflüchtete sind über die Zeit zunehmend erwerbstätig, Frauen gegenüber Männern auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

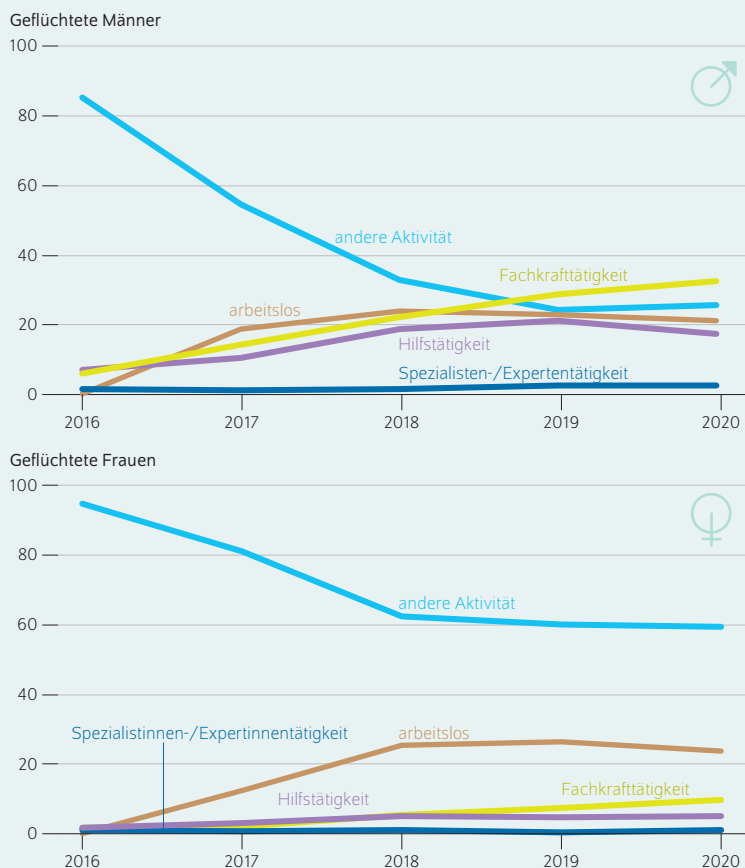
Erwerbsbeteiligung steigt bei ausgeprägten Geschlechterunterschieden

Eine Erwerbsbeteiligung liegt vor, wenn eine Person entweder erwerbstätig ist oder sich auf Arbeitssuche befindet, also arbeitslos gemeldet ist. Von 2016 bis 2020 nahm die Erwerbsbeteiligung sowohl für geflüchtete Männer als auch Frauen zu (Abbildung 1). Diese Ergebnisse spiegeln die Befunde des Migrationsmonitors der amtlichen Statistik wider und folgen im Wesentlichen der Entwicklung nach Aufenthaltsdauer.¹⁰ Unter geflüchteten Männern stieg hierbei der Erwerbstätigenanteil von 16 Prozent im Jahr 2016 mit abnehmender Dynamik bis auf 69 Prozent im Jahr 2020 an. Auf niedrigerem

¹⁰ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Migrationsmonitor Deutschland und Länder (online verfügbar); Brücker et al. (2023), a. a. O.

Abbildung 2

Position Geflüchteter auf dem deutschen Arbeitsmarkt In Prozent aller Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter



Anmerkung: Andere Aktivität heißt nicht erwerbstätig, in Ausbildung oder in Mutterschutz/Elternzeit. Betrachtet werden nur Geflüchtete im erwerbsfähigen Alter (18 bis 65 Jahre), die seit 2013 nach Deutschland geflüchtet sind.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v37), Wellen 2016 bis 2020 (gewichtet).

© DIW Berlin 2023

Die Beschäftigung Geflüchteter als Fach- gegenüber Hilfskraft nimmt über die Zeit zu.

Niveau ist das gleiche Muster auch bei geflüchteten Frauen zu verzeichnen (von sechs auf 17 Prozent). Der Anteil an arbeitslos gemeldeten Geflüchteten stieg im Beobachtungszeitraum bis zum Jahr 2018/19 rasant für beide Geschlechter an und ging danach etwas zurück. Von beiden Geschlechtern nahmen etwa fünf Prozent der Geflüchteten jährlich an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Bei geflüchteten Frauen spielte gegenüber geflüchteten Männern ähnlich wie in der Mehrheitsbevölkerung die Betreuung von Kindern als Hauptbeschäftigung eine deutlich größere Rolle. Der Anteil Nichterwerbstätiger (inklusive jener Geflüchteten, die sich in Elternzeit befinden) verringerte sich über den Betrachtungszeitraum für beide Geschlechter deutlich, für geflüchtete Männer von 80 auf 20 Prozent, für geflüchtete Frauen von 92 auf 54 Prozent.

Geflüchtete arbeiten vor allem als Hilfs- oder Fachkraft

Wird nun nicht nur die Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung von Geflüchteten über die Zeit betrachtet, sondern untersucht, in welcher Tätigkeit konkret Fuß gefasst wird, fällt auf: Geflüchtete arbeiten vor allem als Hilfs- oder Fachkraft, Spezialist*innen-/Expert*innentätigkeiten bleiben die Ausnahme (Abbildung 2). Zwischen Hilfs- und Fachkrafttätigkeiten hat hierbei eine Verschiebung stattgefunden: Der Anteil jener, die in einer Fachkraftanstellung tätig sind, stieg über die Jahre kontinuierlich an, während der Anteil Beschäftigter in einer Hilfstätigkeit nach dem dritten Beobachtungsjahr stagnierte und zuletzt sank. So sind im Jahr 2020 rund 33 Prozent der geflüchteten Männer als Fachkraft beschäftigt und lediglich 18 Prozent als Hilfskraft. Bei geflüchteten Frauen zeigt sich ähnliches, nur auf geringerem Beschäftigungsniveau: Im Jahr 2020 waren zehn Prozent als Fachkraft tätig und fünf Prozent als Hilfskraft. Werden nur die erwerbstätigen Geflüchteten betrachtet, zeigt sich, dass gut 60 Prozent von ihnen als Fachkraft tätig sind und das gleichermaßen für beide Geschlechter.

Folgend soll geklärt werden, woraus sich die aufgezeigte Zunahme in Fachkrafttätigkeit über die Zeit genau speist. Sind vermehrt Geflüchtete direkt in eine höhere Position eingestiegen oder konnten auch Geflüchtete aus einer Hilfstätigkeit in eine höhere Position aufsteigen?

Geflüchtete wechseln auch aus einer Hilfstätigkeit in eine Fachkrafttätigkeit

Aus zwei theoretischen Erklärungsmechanismen lässt sich eine Vermutung ableiten. Erste These: Ein verzögerter Erwerbseintritt könnte auf mögliche Bildungsinvestitionen in den Spracherwerb der Landessprache und/oder das Nachholen fehlender/nicht anerkannter Bildungsabschlüsse zurückzuführen sein. Dies hätte zur Folge, dass mit längerer durchschnittlicher Aufenthaltsdauer die Qualifikation der Geflüchteten steigt und damit ihre Chance auf eine Einstiegsstelle auf dem Arbeitsmarkt mit einem höheren Anforderungsniveau.

Zweite These: Ein schneller Erwerbseintritt in den Hilfstätigkeitssektor könnte die freie Zeit für und das Interesse an weiteren Bildungsinvestitionen und Stellensuchanstrengungen verringern, was gegen einen Wechsel aus der Hilfstätigkeit in eine höhere Position auf dem Arbeitsmarkt über die Zeit spricht. Die Regeln eines segmentierten Arbeitsmarktes sprechen darüber hinaus gegen einen leichten oder häufigen Wechsel in höher positionierte Stellen.¹¹ Nach den Segmentationsansätzen zerfällt der Arbeitsmarkt in relativ geschlossene Teilarbeitsmärkte, innerhalb derer unterschiedliche Weiterbildungs- und Aufstiegschancen und zwischen denen Mobilitätsbarrieren bestehen. Eine Beschäftigung im Hilfstätigkeitssegment kann dem Jedermannsarbetsmarkt

¹¹ Werner Sesselmeier und Gregor Blauermel (1998): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick (2. überarbeitete Aufl.), Heidelberg.

zugeordnet werden, der zwar ohne große Qualifikationsanforderungen betreten werden kann, in dem aber ebenso keine internen Aufstiege noch Weiterqualifizierungen vorgesehen sind. Fehlende (weitere) Qualifikation und Mobilitätsbarrieren zwischen den Teilarbeitsmärkten hemmen den Aufstieg von darin arbeitenden Personen, zum Beispiel in den berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt. Beide Thesen legen die Vermutung nahe, dass sich die Zunahme an Beschäftigung in Fachkraftpositionen bei Geflüchteten vor allem aus der höheren Erstpositionierung auf dem Arbeitsmarkt über die Zeit, also mit der Aufenthaltsdauer, und möglichen in der Zwischenzeit getätigten Bildungsinvestitionen speist.

Im Folgenden wird für Geflüchtete der potenzielle Wechsel in eine andere (höhere oder niedrigere) berufliche Stelle beziehungsweise das Verharren in derselben Position beschrieben. Sie werden dabei mit anderen im gleichen Zeitraum Zugewanderten sowie der restlichen Bevölkerung verglichen. Es werden dafür Personen untersucht, die in den fünf Beobachtungsjahren (2016 bis 2020) an mindestens drei SOEP-Befragungen teilgenommen haben. Die Analyse zeigt: Geflüchtete sind viel mobiler auf dem Arbeitsmarkt als andere im gleichen Zeitraum Zugewanderte und die hiesige Bevölkerung (Abbildung 3). Damit zeigen Geflüchtete auch nicht das übliche Muster – je höherwertiger die Positionierung, desto wahrscheinlicher der Verbleib in dieser Kategorie –, das sich sowohl bei anderen Zugewanderten als auch bei der restlichen Bevölkerung findet. Geflüchtete wechseln somit häufiger aus Fachkraft- oder Spezialist*innen-/Expert*innentätigkeiten wieder in Hilfstätigkeiten oder Arbeitslosigkeit.

Es besteht allerdings auch mehr Aufwärtsmobilität aus einer Hilfskrafttätigkeit, vor allem in eine Fachkrafttätigkeit. Dieser Aufstieg findet sich in den beiden anderen Gruppen seltener. Insgesamt scheint aufgrund von Fehlplatzierungen und einer fortwährenden Bildungsbeteiligung noch viel Bewegung bei Geflüchteten in den und auf dem Arbeitsmarkt zu herrschen.

Die beobachtete Zunahme der Beschäftigung in Fachkrafttätigkeit speist sich sowohl aus der höheren Erstpositionierung auf dem Arbeitsmarkt über die Zeit als auch durch Aufwärtsmobilität aus der Hilfskrafttätigkeit heraus. Die Analysen bestätigen somit These eins und widersprechen These zwei. Was bedingt nun die Platzierung in eine Fachkrafttätigkeit gegenüber einer Hilfskrafttätigkeit oder auch den beobachteten relativ häufigen Wechsel von einer Hilfskrafttätigkeit in eine Fachkrafttätigkeit?

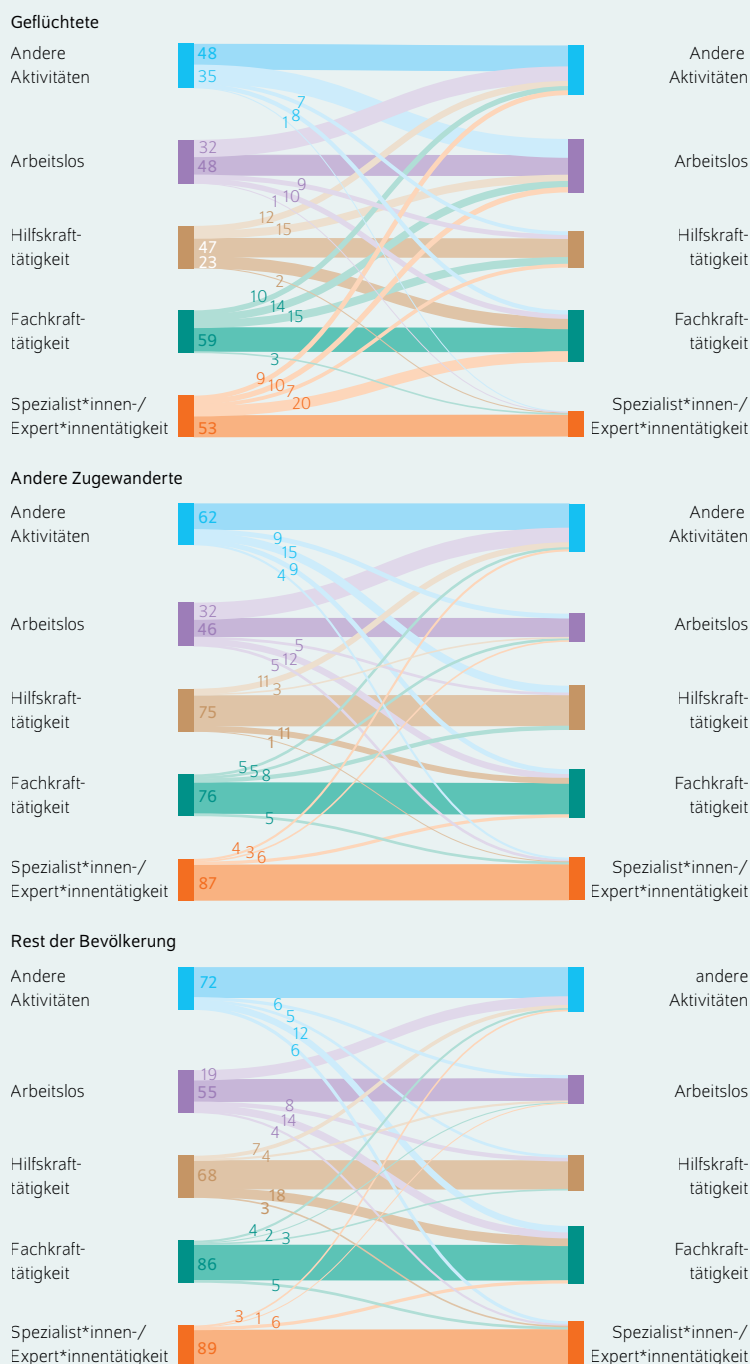
Qualifikationen sind treibende Kraft für höhere berufliche Positionierung

Mithilfe von zwei multivariaten Modellen, die jeweils die Beschäftigung in einer Fachkraftstelle gegenüber einer Hilfskraftstelle als zu erklärende Größe betrachten, wird der Einfluss verschiedener Faktoren auf die beobachtete Positionierung auf dem Arbeitsmarkt untersucht. Im Speziellen wird der Rolle des rechtlichen Aufenthaltsstatus und im Ausland oder in Deutschland erworbener Bildungsqualifikationen

Abbildung 3

Dynamik auf dem deutschen Arbeitsmarkt nach Gruppen

Anteil derjenigen in Prozent, die in ihrer jeweiligen Tätigkeit verbleiben oder in eine andere Position wechseln



Anmerkung: Andere Aktivität heißt nicht erwerbstätig, in Ausbildung oder in Mutterschutz/Elternzeit. Betrachtet werden nur Personen im erwerbsfähigen Alter (18 bis 65 Jahre), bei Geflüchteten und anderen Zugewanderten nur diejenigen, die seit 2013 nach Deutschland gekommen sind.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v37), Wellen 2016 bis 2020.

© DIW Berlin 2023

Geflüchtete weisen grundsätzlich eine höhere Mobilität auf und wechseln auch häufiger von Hilfs- in Fachkrafttätigkeiten.

Kasten

Datengrundlage und Methodik

Als Datengrundlage dient das SOEP (v37), darunter insbesondere die Teilstichproben der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Hierbei handelt es sich um ein Kooperationsprojekt des SOEP mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und dem Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, das 2016 begonnen hat und seitdem im Jahresrhythmus des SOEP repräsentative Daten zu Geflüchteten erhebt.¹ Die Analysepopulation ist auf 18 bis 65 Jahre alte Befragungspersonen beschränkt. Da sich das Interesse auf Geflüchtete richtet, die in den Jahren 2015 und 2016 in die Bundesrepublik gekommen sind, wird das Teilsample M6 (Aufrischungsstichprobe 2020) ausgeschlossen. Zusätzlich werden für Geflüchtete und aus Gründen der Vergleichbarkeit auch mit anderen Zugewanderten, nur Personen einbezogen, die nach 2013 zugezogen sind. Im vorliegenden Wochenbericht werden nur die Erhebungsjahre 2016 bis 2020 analysiert. Die zentral betrachteten Größen sind der Arbeitsmarktstatus und die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. Für letztere wird für jeden Beruf ein bestimmtes Anforderungsniveau spezifiziert.² Dies ermöglicht eine Unterscheidung zwischen Tätigkeiten von Hilfskräften, Fachkräften, Spezialist*innen und Expert*innen (Tabelle). Da die beiden letzten Kategorien in der Gruppe der Geflüchteten gering besetzt sind, werden sie zusammengefasst betrachtet.

Bei den Analysen zur Mobilität auf dem Arbeitsmarkt und den multivariaten Modellen wird die Analysepopulation darüber hinaus noch auf Personen beschränkt, die mindestens drei Jahre des fünfjährigen Beobachtungsfensters an der Befragung teilgenommen

1 Herbert Brücker, Nina Rother und Joachim Schupp (2017; korrigierte Fassung 2018): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. DIW Politikberatung kompakt 123 (online verfügbar).

2 Bundesagentur für Arbeit (2011): Einführung in die Klassifikation der Berufe 2010 in die Arbeitsmarktstatistik (online verfügbar); Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen (online verfügbar). Die Variable zum Arbeitsmarktstatus wurde nach diesen Vorgaben vom SOEP-Team generiert: SOEP Group (2022): SOEP-Core v37 – PGEN: Person-related status and generated variables. SOEP Survey Papers 1186: Series D. DIW Berlin (online verfügbar, abgerufen am 17. November 2023).

Tabelle

Beschreibung der Anforderungsniveaus von Arbeitsstellen

Bezeichnung	Anforderungsniveau	Beschreibung
Hilfskraft	Helfer- und Anlern-tätigkeiten	Einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten; kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. einjährige (geregelter) Berufsausbildung
Fachkraft	Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten, Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Spezialist*in	Komplexe Spezialist*innentätigkeiten	Spezialkenntnissen und -fertigkeiten; gehobene Fach- und Führungsaufgaben; Meister- oder Techniker-ausbildung bzw. gleichwertiger Fachhochschul- oder Hochschulabschluss
Expert*in	Hochkomplexe Tätigkeiten	Hohes Kenntnis- und Fertigkeiten-niveau, Leitungs- und Führungsaufgaben, mindestens vierjährige Hochschul-ausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

© DIW Berlin 2023

haben. Für das Positionierungsmodell wird ein random-effects logistisches Regressionsmodell (xtlogit, re) geschätzt und es werden marginale Effekte ausgewiesen. Für das Wechselmodell wird ein random-effects lineares Wahrscheinlichkeitsmodell (xtreg, re) geschätzt und es werden die Koeffizienten (= marginale Effekte) ausgewiesen.³ Der Hausmann-Test unterstützt jeweils die Analyse mit Random-effects-Modellen. Im multivariaten Modell zur Positionierung auf dem Arbeitsmarkt wird als zu erklärende Größe die Position in Fachkraftstelle (= 1) versus in Hilfskraftstelle (= 0) analysiert. Ausgeschlossen sind Personen, für die nie eine Erwerbsbeteiligung im Hilfs- oder Fachkraftsegment im Beobachtungszeitraum beobachtet werden konnte, etwa Personen, die dauerhaft nicht erwerbstätig oder arbeitslos waren oder die direkt in das Segment der Spezialist*innen-/Expert*innentätigkeit eingestiegen sind. Im multivariaten Modell zum Positionswechsel aus der Hilfskraft- in eine Fachkrafttätigkeit wird ebenso als zu erklärende Größe die Position in Fachkraftstelle (= 1) versus in Hilfskraftstelle (= 0) analysiert. Ausgeschlossen sind zusätzlich Personen, für die nie eine Beschäftigung im Hilfskraftsegment oder für die zusätzlich ein Wechsel in das Segment der Spezialist*innen-/Expert*innentätigkeit beobachtet werden konnte. Es werden folglich Personen, die einen Wechsel aus der Hilfskrafttätigkeit in eine Fachkrafttätigkeit oder andersherum vollzogen haben, mit jenen verglichen, die nur eine Beschäftigung im Hilfskraftsegment aufweisen.

Mögliche Kritikpunkte an der Datengrundlage, wie ein selektiver Wegfall und eine fehlerhafte Messung von Positionswechseln, sollen hier kurz adressiert werden. Bei Panelbefragungen an sich und bei unter jüngst zugezogenen Geflüchteten im Besonderen ist ein hoher Wegfall von Personen über die Jahre zu verzeichnen.⁴ Es besteht die berechtigte Annahme, dass dieser Wegfall nicht zufällig, sondern selektiv erfolgt – besonders erfolgreiche oder motivierte Personen nehmen überhaupt und längerfristig an Befragungen teil –, was die Ergebnisse verzerren könnte. Gewichtete Daten tragen dem Phänomen des selektiven Ausfalls in den deskriptiven Analysen zumindest hinsichtlich beobachtbarer Faktoren Rechnung. Bei den multivariaten Analysen interessieren in erster Linie die Zusammenhänge der Größen untereinander, und es werden viele Faktoren berücksichtigt, die einen Teil der möglichen Selektion erklären können. Zuletzt könnten aufgrund fehlenden kulturellen Wissens und Sprachschwierigkeiten fehlerhafte Tätigkeitsbeschreibungen zur verzerrten Messung von Stellenwechseln gerade bei jüngst Geflüchteten führen. Aber gerade der übereinstimmende Vergleich mit der amtlichen Statistik und die stimmigen deskriptiven und multivariaten Befunde sprechen für die Güte der Daten.

3 Es wurde auf das lineare Wahrscheinlichkeitsmodell zurückgegriffen, weil es die gleichen Befunde, was die Richtung und Signifikanz der Koeffizienten betrifft, ergibt und weil sich für das logit-Modell keine marginalen Koeffizienten berechnen ließen.

4 Vgl. die Methodenberichte zum Beispiel Simon Huber und Axel Glemser (2021): SOEP-Core – 2016: Report of Survey Methodology and Fieldwork for M3 and M4. SOEP Survey Papers 1049 (online verfügbar); Martin Rathje und Axel Glemser (2021): SOEP-Core – 2020: Report of Survey Methodology and Fieldwork. SOEP Survey Papers 1050 (online verfügbar).

unter Berücksichtigung von Geschlecht, Alter und Aufenthaltsdauer nachgegangen (Kasten).

Frauen desselben Alters und mit vergleichbarer Aufenthaltsdauer und Qualifikation sind im Vergleich zu Männern seltener im Fachkraftsegment beschäftigt (Abbildung 4). Ein vom Qualifikationsniveau passender beruflicher Bildungsabschluss (im Fall einer Fachkraft demnach eine abgeschlossene Berufsausbildung) aus dem Ausland hängt positiv mit der Beschäftigung im Fachkraftsegment zusammen. Ebenso korrelieren bereits erworbene Deutschkenntnisse, der Erwerb eines Sprachzertifikates mit dem Sprachlevel B oder der Besuch eines Berufssprachkurses positiv mit einer Fachkraftanstellung. Schließlich geht auch eine Bildungsqualifikation aus Deutschland positiv mit einer Fachkrafttätigkeit im Vergleich zu einer Hilfskrafttätigkeit einher.

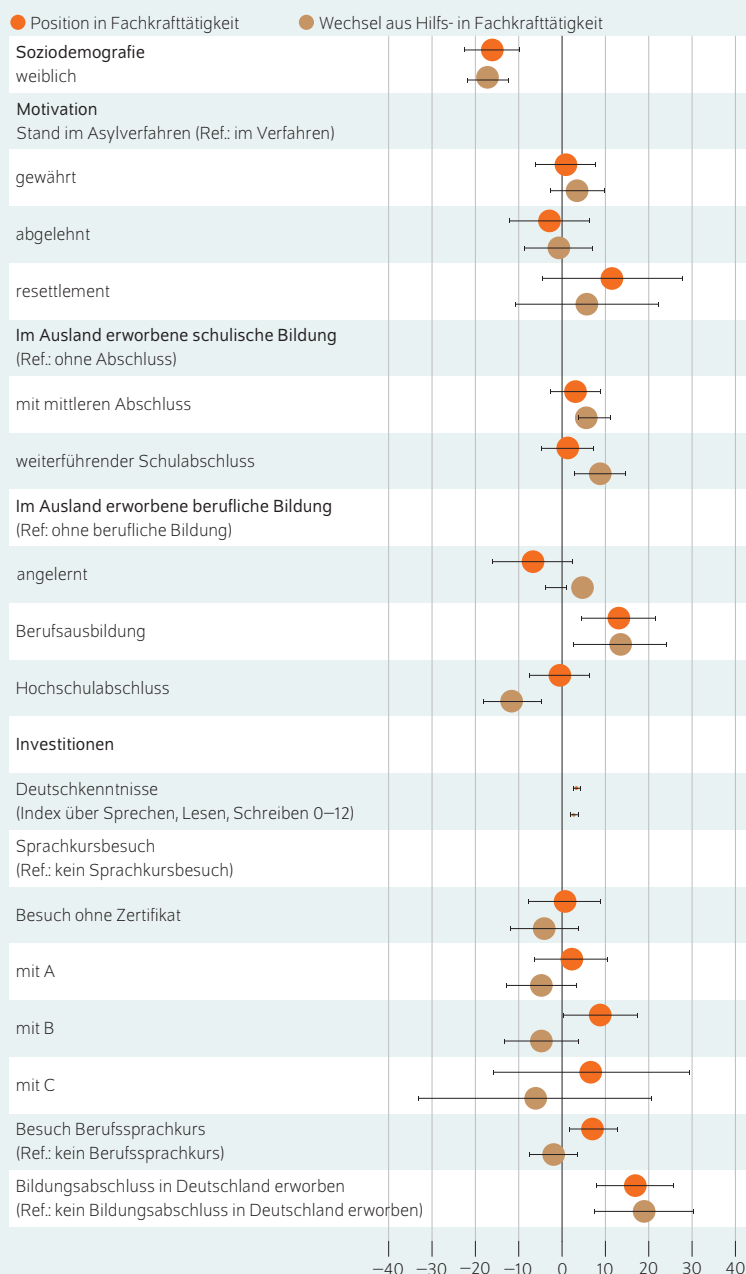
Für den Rechtsstatus eines Geflüchteten wird kein signifikanter Effekt festgestellt. Die an den jeweiligen Rechtsstatus gebundenen Beschränkungen, die in den ersten Aufenthaltsmonaten wirksam sind und sich auf den Arbeitsmarktzugang beziehen, scheinen keinen Nachhall hinsichtlich der beruflichen Positionierung auf dem Arbeitsmarkt nach Jahren des Aufenthalts mehr zu haben.

Wird der Wechsel aus einer Hilfskraft- in eine Fachkrafttätigkeit betrachtet, so wechseln Frauen gegenüber Männern seltener ins Fachkraftsegment. Triebfedern für den Aufstieg sind insbesondere eine vorherige Fehlplatzierung, also wenn das vorhandene Qualifikationsniveau höher als für die ausgeübte Tätigkeit nötig ist, sowie der Erwerb deutscher Sprachkenntnisse und/oder eines deutschen Bildungsabschlusses. Wurden im Ausland mittlere und weiterführende allgemeinbildende Bildungsabschlüsse oder auch ein Berufsabschluss erworben, hängt das positiv mit dem Wechsel aus einer Hilfskrafttätigkeit in das Fachkräftesegment zusammen. Geflüchtete Hochschulabsolvent*innen wechseln hingegen seltener von einer Stelle als Hilfskraft in eine als Fachkraft. Vermutlich finanzieren diese Personen mit der Tätigkeit im Hilfskraftsegment ihr Leben, möglicherweise auch einen Anerkennungsprozess mit Nachqualifizierungsmaßnahme, um dann direkt im Spezialist*innen-/Expert*innensegment tätig werden zu können.

Die Befunde beider Modelle ergeben sehr ähnliche Einflussfaktoren, die die Tätigkeit in oder den Wechsel in den Fachkräftesektor bestimmen: Zum einen sind Kenntnisse der deutschen Sprache essenziell. Auch die Bereitschaft, diese im Rahmen zertifizierter Sprachkurse zu erwerben, geht positiv mit einer Beschäftigung im Fachkraftsektor einher, ist aber nicht signifikant mit einem Wechsel aus dem Hilfskraftsegment in diesen Sektor assoziiert. Zum anderen ist eine adäquate, mitgebrachte Qualifikation wichtig für die Teilnahme oder den Aufstieg in den Fachkraftbereich. Falls ein passender Abschluss nicht vorliegt, scheint vor allem der Erwerb eines deutschen Bildungsabschlusses die Chancen auf die Anstellung als Fachkraft deutlich zu erhöhen. Qualifikationspotenziale sind möglicherweise durch die Lebensbedingungen im Herkunftsland und eine frühe Flucht im

Abbildung 4

Einfluss von Faktoren auf die Wahrscheinlichkeit, in Fach- gegenüber Hilfskrafttätigkeit zu arbeiten oder zu wechseln In Prozentpunkten in Relation zur Referenzgruppe



Anmerkungen: Positionierungsmodell: N-Personenjahre=3243/N-Personen=1852; Wechselmodell: N-Personenjahre=1664/N-Personen=894. Logistisches Regressionsmodell beziehungsweise lineares Wahrscheinlichkeitsmodell. Weitere Kontrollvariablen sind das Alter und die Aufenthaltsdauer in Deutschland. Die horizontalen Linien stellen ein 95-Prozent-Konfidenzintervall dar. Dieses besagt, dass in 95 Prozent der Fälle der tatsächliche Wert in diesem Intervall liegt. Je enger das Intervall, desto genauer ist der geschätzte Wert. Wenn das Konfidenzintervall nicht die Nulllinie berührt/übertritt, sind die Koeffizienten auf dem Fünf-Prozent-Niveau statistisch signifikant.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP v37), Wellen 2016 bis 2020.

© DIW Berlin 2023

Geflüchtete Frauen haben eine um 17 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit als Männer, von einer Hilfs- in eine Fachkrafttätigkeit zu wechseln.

Leben nicht ausgeschöpft worden, und die beschränkten Karriere- und Gehaltsaussichten als Hilfskraft motivieren möglicherweise zu weiteren Bildungsinvestitionen auch außerhalb des Erwerbslebens und zur Suche nach besser positionierten Stellen.

Geflüchtete sind motiviert, nach höher qualifizierten Stellen zu streben, und der Arbeitsmarkt scheint durchlässig genug zu sein, den Wechsel dahin zu ermöglichen, was These zwei widerspricht. Geflüchtete Hochschulabsolvent*innen scheinen die Hilfskrafttätigkeit zum reinen Broterwerb zu nutzen, zum Beispiel während sie dabei sind, alle Anforderungen für eine Spezialist*innen-/Expert*innentätigkeit zu erfüllen. Sie vermeiden daher wahrscheinlich bewusst den Aufstieg in den Fachkraftbereich. Indes gelingt es Frauen seltener, von einer Hilfs- in eine Fachkraftstelle zu wechseln.

Fazit: Investitionen in Spracherwerb und Bildung zahlen sich aus

Die Analysen zeigen zunächst erstmal eine sehr positive Entwicklung. Die Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten nahm von 2016 bis 2020 zu, wie auch schon in der amtlichen Statistik und von anderen Forschenden beobachtet worden ist. Geflüchtete sind vor allem als Hilfskraft oder Fachkraft beschäftigt, wobei der Anteil der Beschäftigung als Fachkraft stärker über die Jahre zugenommen hat. So war in der letzten Befragung im Jahr 2020 dies das Hauptbetätigungsfeld der erwerbstätigen Geflüchteten. Dies liegt nicht nur an arbeitssuchenden Geflüchteten, die direkt als Fachkraft den Arbeitsmarkteinstieg schaffen, sondern auch an Geflüchteten, die aus einer Hilfskraftstelle in eine Fachkraftposition wechseln. Dies ist ein neuer Befund, der auch noch gegen bestimmte theoretische Erwartungen spricht. Triebfedern für eine höherwertige Platzierung und diesen Aufstieg sind Qualifikationen, genauer gesagt mitgebrachte Bildungsabschlüsse, der Spracherwerb und das Erlangen deutscher Bildungsabschlüsse. Das ist ein altbekannter Befund aus der Integrationsforschung, der für Geflüchtete wie auch allgemein für alle Zugewanderten gilt. Interessant ist hierbei auch, dass genau die gleichen Stellschrauben, wie unzureichende Sprachkenntnisse und Qualifikationen, mangelnde Qualifikationsnachweise und deren Vergleichbarkeit, als besondere Herausforderung auf Seiten der Unternehmen bei der Einstellung von Geflüchteten identifiziert worden sind.¹²

¹² Alexander S. Kritikos, Maximilian Priem und Anne-Christin Winkler (2022): Unternehmen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Integration Geflüchteter in Deutschland. DIW Wochenbericht Nr. 20 (online verfügbar).

Daran schließen sich Empfehlungen an die Politik und genauso Appelle an Geflüchtete an: Das große allgemeine und berufsspezifische Sprachlernangebot sollte als Teil der deutschen Integrationspolitik aufrechterhalten werden. Spracherwerb zahlt sich aus. Genauso richtet sich ein Appell an die Geflüchteten, diese Angebote effizient zu nutzen. Ebenso sollten die vielfältigen Qualifizierungsmöglichkeiten gerade für erwachsene Zugewanderte aufrechterhalten werden und insbesondere auf die spezifischen Bedürfnisse von Geflüchteten zugeschnitten werden. So dürfen Arbeitgeber*innen und Ausbilder*innen nicht perfekt vorgebildete Arbeitskräfte und Auszubildende erwarten. Vielmehr sollten sie neben der reinen fachlichen Kompetenzvermittlung auch Sprachlernangebote und ein umfassendes Mentoring als lohnende Investition betrachten.¹³ Auch wenn Geflüchtete in ihr Herkunftsland zurückkehren, könnten sie dort mit den in Deutschland erworbenen Qualifikationen einen positiven Beitrag leisten. Wie gezeigt wurde, gibt es ein Fachkraftpotenzial bei Geflüchteten, die bisher als Hilfskraft arbeiten. Hier könnten Arbeitgeber*innen direkt, zum Beispiel mit Modellen des berufsbegleitenden Berufsabschlusserwerbes, bei den im Hilfskraftsegment Beschäftigten für eine Fachkraftanstellung werben und nicht ausschließlich auf hochqualifizierten Zuzug aus dem Ausland setzen.

Arbeitsmarktintegration, gerade auch die hier adressierte Mobilität auf dem Arbeitsmarkt selbst, ist ein langwieriger und sich ständig verändernder Prozess. Die bislang zur Verfügung stehenden Daten mit fünf Beobachtungsjahren sind für die Fragestellung eher kurz, noch von recht kleinen Fallzahlen insgesamt und potenziell von positiver Selektion geprägt. Dies schränkt die Verallgemeinerbarkeit der Befunde teilweise ein. Da die Mobilität von Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt bisher noch nicht wissenschaftlich untersucht wurde, kann der vorliegende Bericht einen ersten Eindruck vermitteln und weitere Forschende auf das Potenzial der Daten hinweisen. Gerade der Befund, dass geflüchtete Frauen – unter Berücksichtigung von bereits im Ausland erworbenen und in Deutschland erlangten Qualifikationen – so deutliche Nachteile bei der Platzierung im Fachkraftsegment gegenüber den geflüchteten Männern aufweisen, lädt ein, diesem Phänomen in weiterführenden Analysen nachzugehen.

¹³ Bekannt ist, dass insbesondere kleine Betriebe, vor allem im Gastgewerbe, sowie Betriebe, die Vorerfahrungen mit ausländischen Beschäftigten haben und über einen ungedeckten Personalbedarf verfügen, Geflüchtete beschäftigen. Andreas Hauptmann und Sekou Keita (2022): Betriebe mit ausländischen Beschäftigten stellen häufiger Geflüchtete ein. IAB-Kurzbericht 6/2022. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (online verfügbar).

Elisabeth Liebau ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) im DIW Berlin | eliebau@diw.de

JEL: J15, J61

Keywords: integration, refugees, labor market mobility

Auch bei Geflüchteten: Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit variiert stark mit Erwerbstätigkeit der Frau

Von Miriam Gauer

- Bericht analysiert auf Basis von SOEP-Daten die Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit bei Geflüchteten, die meist 2015 und 2016 nach Deutschland gekommen sind
- Geflüchtete Paare werden mit Paaren ohne Flucht-, aber mit Migrationshintergrund sowie mit Paaren ohne Flucht- und Migrationshintergrund verglichen
- Gender Care Gap verringert sich insbesondere bei Geflüchteten, wenn in einem Paar sowohl der Mann als auch die Frau erwerbstätig sind
- Ist die Frau mindestens gleich viele Stunden erwerbstätig wie der Mann und hat sie eine höhere berufliche Position, geht dies ebenfalls mit egalitärerer Aufteilung von Sorgearbeit einher
- Politik sollte Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen verstärken – dazu zählen Sprachkurse, Weiterbildungen und die Anerkennung von Berufsabschlüssen

Auch unter Geflüchteten ist der Gender Care Gap deutlich kleiner, wenn Mann und Frau beide erwerbstätig sind
 Mehrarbeit der Frau in Minuten pro Werktag



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP v37), Befragungswellen 2013 bis 2020.

¹ Zwischen 2013 und 2020 nach Deutschland gekommen, meist 2015 und 2016.

© DIW Berlin 2023

ZITAT

„Die mit einer Erwerbstätigkeit verbundenen Vorteile verbessern die Stellung von Frauen. Sie sind dann nicht nur finanziell besser abgesichert, sondern auch mit Blick auf die Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit gleichberechtigter.“

— Miriam Gauer —

HINTERGRUND

Der **Gender Care Gap** liegt in Deutschland insgesamt bei 52,4 Prozent. Frauen bringen jeden Tag also über 50 Prozent mehr Zeit etwa für Hausarbeit und Kinderbetreuung auf als Männer.

Auch bei Geflüchteten: Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit variiert stark mit Erwerbstätigkeit der Frau

Von Miriam Gauer

ABSTRACT

Die Frage, wie sich Frauen und Männer in Partnerschaften die unbezahlte Sorgearbeit aufteilen, entscheidet mit über die Gleichberechtigung der Geschlechter. Eine große Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Erwerbstätigkeit von Frauen. Vor diesem Hintergrund analysiert dieser Bericht mit einem Fokus auf Paare, die in den Jahren 2013 bis 2020 – meist 2015 und 2016 – nach Deutschland geflüchtet sind, die Aufteilung von Tätigkeiten wie Hausarbeit und Kinderbetreuung in Abhängigkeit verschiedener Erwerbskonstellationen. Auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) werden geflüchtete Paare sowie solche mit und ohne Migrationshintergrund miteinander verglichen. Demnach verringert sich insbesondere bei geflüchteten Paaren der Gender Care Gap, wenn sowohl der Mann als auch die Frau erwerbstätig sind. Ist die Frau gleich viele Stunden erwerbstätig wie der Mann oder sogar mehr und hat sie eine höhere berufliche Positionierung, trägt dies ebenfalls dazu bei, den Gender Care Gap zu reduzieren. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung gezielter Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Integration geflüchteter Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Entsprechende Angebote sollte die Politik aufrechterhalten und weiterentwickeln.

Der Gender Care Gap beschreibt die Differenz in der Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Sorgearbeit¹, die innerhalb des eigenen Haushalts geleistet wird. In Deutschland liegt der Unterschied bei insgesamt 52,4 Prozent. Das bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt an einem Tag 52,4 Prozent mehr Zeit beispielsweise für Hausarbeit und Kinderbetreuung aufbringen als Männer.² Die Diskrepanz in den geleisteten Stunden variiert je nach Aufgabe. Bei traditionell weiblich konnotierten Aufgaben wie Putzen, Waschen, Kochen, Einkaufen und Kinderbetreuung ist der Unterschied größer als bei traditionell männlich geprägten Aufgaben wie Reparaturen an Haus oder Auto und Gartenarbeit.³

Der Gender Care Gap unterscheidet sich außerdem zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen.⁴ Er ist unter Paaren mit Fluchthintergrund am größten, gefolgt von Paaren mit Migrationshintergrund und schließlich solchen ohne Migrationshintergrund.⁵ In Paaren mit Fluchterfahrung leisten Frauen im Durchschnitt jeden Tag 2,1 Stunden mehr Hausarbeit als Männer, in Paaren mit Migrationshintergrund 1,2 Stunden mehr und in Paaren ohne Zuwanderungsgeschichte 0,9 Stunden mehr.⁶ Eine starke zeitliche Einbindung zu Hause geht oft zulasten der Beteiligung auf dem Arbeitsmarkt. Dies kann dazu führen, dass Frauen im

¹ Unbezahlte Sorgearbeit umfasst vier Bereiche: Hausarbeit, zum Beispiel Kochen, Waschen und Putzen; Kinderbetreuung; Besorgungen, zum Beispiel Einkaufen oder Behördengänge; Reparaturen, zum Beispiel am Haus oder Auto, und Gartenarbeit.

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung (online verfügbar, abgerufen am 6. November 2023). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

³ Theresa Nutz, Lisa Schmid und Reinhard Pollak (2023): The Division of Routine and Non-Routine Housework Among Migrant and Native Couples in Germany. *Comparative Population Studies* 48, 369–394.

⁴ Clara Schäper, Annekatrin Schrenker und Katharina Wrohlich (2023): Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. *DIW Wochenbericht* Nr. 9, 83–88 (online verfügbar).

⁵ Cristina de Paiva Lareiro und Julia Schwarzmüller (2021): Geflüchtete Frauen in Deutschland – Freizeitverhalten und soziale Kontakte. *BAMF-Kurzanalyse 02/2021* (online verfügbar). Paare mit Migrationshintergrund (anders ausgedrückt: Paare mit Zuwanderungsgeschichte) sind Paare, bei denen beide jeweils Migrantin beziehungsweise Migrant der ersten Generation sind. Migrantinnen beziehungsweise Migranten der zweiten Generation sind in der für diesen Bericht verwendeten Analysepopulation nicht enthalten.

⁶ de Paiva Lareiro und Schwarzmüller (2021), a. a. O.

Kasten

Datenbasis und Methodik

Als Datengrundlage dieses Berichts dient das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), mit einem besonderen Fokus auf die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Das SOEP ist eine repräsentative, jährlich stattfindende Längsschnittbefragung von Haushalten in Deutschland. Da das SOEP regelmäßig die an einem Wochentag übliche Zeitverwendung aller erwachsenen Haushaltsmitglieder abfragt, eignet es sich besonders gut, um die Zeitverwendung von Paaren zu untersuchen. Die Berechnungen dieses Berichts basieren auf den SOEP-Befragungswellen von 2013 bis 2020 (SOEP v37). Sie werden genutzt, um Geflüchtete, die seit 2013 – vor allem in den Jahren 2015 und 2016 – nach Deutschland gekommen sind, mit Personen mit und ohne Migrationshintergrund zu vergleichen.

Als Personen mit Zuwanderungsgeschichte werden in diesem Bericht Personen bezeichnet, die nicht in Deutschland geboren wurden. Sie sind im Laufe ihres Lebens nach Deutschland gezogen, haben aber keine Fluchterfahrung. Geflüchtete sind Personen, die seit 2013 nach Deutschland geflüchtet sind. Personen ohne Migrationshintergrund sind Personen, die in Deutschland geboren wurden und weder Migrations- noch Fluchterfahrung haben. Ausgeschlossen von den Analysen sind Personen, die sich der zweiten Generation zurechnen lassen, die also in Deutschland geboren sind, aber Eltern haben, die als Zugewanderte in die Bundesrepublik gekommen sind. Die Analysepopulation wurde auf Personen zwischen 18 und 65 Jahren beschränkt, die mit einem Partner beziehungsweise einer Partnerin in einem Privathaushalt zusammenwohnen. Die Analysen werden auf Paarebene durchgeführt. Es können nur heterosexuelle Paare berücksichtigt werden, bestehend aus einer Frau und einem Mann. Außerdem werden nur Paare berücksichtigt, die den gleichen Migrationshintergrund aufweisen.

Gegenstand der Analyse ist der Gender Care Gap in vier Haus- und Sorgearbeitsbereichen. Sie umfassen:

- Hausarbeit, zum Beispiel Kochen, Waschen und Putzen
- Kinderbetreuung
- Besorgungen, zum Beispiel Einkaufen oder Behördengänge
- Reparaturen, zum Beispiel am Haus oder Auto, und Gartenarbeit

Der Gender Care Gap ergibt sich als durchschnittliche Differenz zwischen den Stunden, die die Frau an einem Wochentag mit der

jeweiligen Aufgabe verbringt, und den Stunden, die der Mann an einem Wochentag mit der jeweiligen Aufgabe verbringt. Ein positiver Gender Care Gap bedeutet, dass die Frau mehr Zeit mit der jeweiligen Haus- und Sorgearbeit verbringt als ihr Partner. Ein negativer Gender Care Gap bedeutet, dass der Mann mit der jeweiligen Tätigkeit mehr Zeit verbringt als seine Partnerin.

Zur Untersuchung des Gender Care Gaps werden drei verschiedene Erwerbskonstellationen betrachtet. Bei der Erwerbstätigkeit wird erstens danach unterschieden, ob in einer Partnerschaft sowohl der Mann als auch die Frau erwerbstätig sind, niemand erwerbstätig ist oder entweder nur die Frau oder nur der Mann. Erwerbstätigkeit bedeutet, einer bezahlten Tätigkeit außerhalb des Haushalts nachzugehen. Dabei kann es sich um eine Ausbildung handeln, um eine Tätigkeit in Vollzeit oder Teilzeit oder um eine geringfügige Beschäftigung. Für die Teilgruppe der erwerbstätigen Paare werden zweitens die Arbeitsstunden betrachtet. In Partnerschaften können beide gleich viele Stunden erwerbstätig sein, die Frau kann mehr oder sie kann weniger erwerbstätig sein als der Mann. Als dritte Größe wird die berufliche Stellung auf dem Arbeitsmarkt betrachtet. Hier können beide die gleiche berufliche Stellung aufweisen, die Frau kann eine höhere oder sie kann eine niedrigere Positionierung haben als der Mann. Vereinfachend wird die Positionierung in folgende Tätigkeiten unterteilt: Hilfskraft, Facharbeiterin/Facharbeiter und Expertin/Experte beziehungsweise Spezialistin/Spezialist.¹

Die Methode der Datenanalyse ist ein Mittelwertvergleich innerhalb und zwischen Gruppen. Betrachtet wird die durchschnittliche Differenz in Stunden in der Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Diese steht für den Gender Care Gap und kann für die verschiedenen Bereiche der unbezahlten Sorgearbeit ausgewiesen werden. Ebenso lassen sich hierüber Unterschiede zwischen Paaren mit Fluchthintergrund sowie Paaren mit und ohne Migrationshintergrund beschreiben. Die Analysen sind gewichtet. Die Signifikanzen der Gruppenmittelwertunterschiede werden durch den Kruskal-Wallis-Test mit anschließendem Dunn's-Test für Mehrfachvergleiche ermittelt. Alle ausgewiesenen Mittelwertunterschiede sind entweder auf dem Ein- oder Fünf-Prozent-Niveau im statistischen Sinne signifikant.

¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2010): Anforderungsniveau eines Berufs (online verfügbar).

Vergleich zu Männern über den Lebensverlauf ein niedrigeres Erwerbseinkommen erzielen und im Alter weniger Rente erhalten.⁷ Erst kürzlich zugezogene Frauen, insbesondere Geflüchtete, erfahren durch eine ungleich verteilte unbezahlte Sorgearbeit zusätzlich Nachteile mit Blick

auf ihre Integrationschancen in Deutschland.⁸ Denn wenn sie zu Hause zeitlich stark eingebunden sind, bleibt nicht nur weniger Raum für Erwerbsarbeit, sondern auch für den Besuch von Sprachkursen oder anderen Bildungsangeboten. Dies verlangsamt die Integration.⁹

⁷ Kai-Uwe Müller und Claire Samtleben (2022): Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen. DIW Wochenbericht Nr. 9, 139–147 (online verfügbar).

⁸ de Paiva Lareiro und Schwarzmüller (2021), a. a. O.

⁹ David Ribar (2012): Immigrants' Time Use: A Survey of Methods and Evidence. IZA Discussion Paper Nr. 6931 (online verfügbar).

Abbildung 1

Gender Care Gap bei Paaren nach Erwerbstätigkeit Durchschnitt in Stunden pro Werktag



Anmerkung: Zahlen im positiven Bereich bedeuten, dass die Frau mehr Zeit mit der jeweiligen Tätigkeit verbringt als ihr Partner. Bei negativen Zahlen verhält es sich umgekehrt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v37), Wellen 2013 bis 2020 (gewichtet).

© DIW Berlin 2023

Wenn in einer Partnerschaft beide erwerbstätig sind, geht dies immer mit einem geringeren Gender Care Gap einher.

Für nach Deutschland geflüchtete Frauen aus Syrien und anderen Ländern, die vor allem in den Jahren 2015 und 2016 nach Deutschland gekommen sind, konnte gezeigt werden, dass sie in der ersten Phase nach dem Zuzug einen größeren Anteil ihrer Zeit mit unbezahlter Sorgearbeit als mit Erwerbstätigkeit verbringen.¹⁰ Hintergrund sind neben Problemen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und Sprachbarrieren auch ein durch die Herkunft geprägtes eher traditionelles Rollenbild, das der Frau die unbezahlte Sorgearbeit zuweist.¹¹ All dies erschwert es geflüchteten Frauen, auf dem

Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und so ihre Aktivitäten weg vom Haushalt hin zu einer Erwerbsarbeit zu verlagern.¹² Im Zeitverlauf ist die Zahl erwerbstätiger geflüchteter Frauen jedoch gestiegen. Etwa acht Jahre nach dem Zuzug nach Deutschland waren 39 Prozent der geflüchteten Frauen erwerbstätig, im Vergleich zu 23 Prozent nach sechs Jahren.¹³ Sind Frauen erwerbstätig, wenden sie weniger Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf. Gleichzeitig übernehmen Männer einen etwas größeren Anteil dieser Tätigkeiten.¹⁴ Die Erwerbskonstellation von Paaren kann deshalb als eine Stellgröße für das Ausmaß des Gender Care Gaps angesehen werden.¹⁵

Ob dieser Sachverhalt auch auf die in diesem Wochenbericht betrachteten Geflüchteten zutrifft, wird im Folgenden untersucht. Betrachtet werden verschiedene Konstellationen der Erwerbstätigkeit und die in diesen Situationen vorliegenden Gender Care Gaps bei Paaren mit Fluchthintergrund im Vergleich zu Paaren mit und ohne Migrationshintergrund (Kasten). Bei den Konstellationen der Erwerbstätigkeit geht es erstens um das Ausmaß der Arbeitsmarktbeteiligung. Hierzu werden vier Szenarien unterschieden: Sowohl der Mann als auch die Frau sind nicht erwerbstätig, beide sind erwerbstätig, nur die Frau geht einer Erwerbstätigkeit nach oder nur der Mann. Zweitens werden für die Gruppe derjenigen Paare, in denen beide erwerbstätig sind, verschiedene Konstellationen an Arbeitsstunden betrachtet. Hier besteht die Möglichkeit, dass der Mann und die Frau gleich viele Stunden erwerbstätig sind, dass die Frau weniger Stunden erwerbstätig ist oder dass die Frau mehr Stunden erwerbstätig ist als ihr Partner. Und drittens werden – erneut nur für die erwerbstätigen Paare – verschiedene Konstellationen der beruflichen Positionierung¹⁶ untersucht: Partner können die gleiche berufliche Stellung aufweisen, die Frau kann eine niedrigere berufliche Position einnehmen als ihr Partner oder sie hat eine höhere berufliche Stellung als ihr Partner.

Erwerbstätigkeit geht auch bei nach Deutschland geflüchteten Paaren mit geringerem Gender Care Gap einher

Wenn in einer Partnerschaft beide einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist der Gender Gap in der Hausarbeit und Kinderbetreuung in allen hier betrachteten Gruppen geringer als bei Erwerbskonstellationen, in denen in einer Partnerschaft nicht beide erwerbstätig sind (Abbildung 1). Am deutlichsten zeigt sich dies bei geflüchteten Paaren: Bei ihnen

¹⁰ Herbert Brückner, Lidwina Gundacker und Dorina Kalkum (2020): Geflüchtete Frauen und Familien: Der Weg nach Deutschland und ihre ökonomische und soziale Teilhabe nach Ankunft. IAB-Forschungsbericht 09/2020 (online verfügbar).

¹¹ Tanja Fendel und Yuliya Kosyakova (2023): Couples' housework division among immigrants and natives – the role of women's economic resources. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 49 (17), 4288–4312.

¹² Zerrin Salikutluk, Johannes Giesecke und Martin Kroh (2020): The Situation of Female Immigrants on the German Labour Market: A Multi-Perspective Approach. SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 1072 (online verfügbar).

¹³ Herbert Brückner et al. (2023): Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland: Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich. IAB Kurzbericht 13/2023 (online verfügbar).

¹⁴ Mick Cunningham (2007): Influences of women's employment on the gendered division of household labor over the life course: Evidence from a 31-year panel study. *Journal of Family Issues* 28, 422–444.

¹⁵ Katy M. Pinto und Scott Coltrane (2009): Division of Labor in Mexican Origin and Anglo Families: Structure and Culture. *Sex Roles* 60, 482–495.

¹⁶ Vereinfachend wird die Positionierung in folgende Tätigkeiten unterteilt: Hilfskraft, Facharbeiterin/Facharbeiter und Experte beziehungsweise Spezialistin/Spezialist.

ist die Geschlechterdifferenz in der Aufteilung von Hausarbeit, also bei Aufgaben wie Kochen, Waschen und Putzen, um 45 Minuten kleiner (beträgt aber immer noch mehr als eineinhalb Stunden), wenn in einer Partnerschaft beide erwerbstätig sind. Im Vergleich dazu ist der Gender Gap in der Hausarbeit bei Paaren ohne Migrationshintergrund nur um rund zehn Minuten geringer, wenn beide einer Erwerbstätigkeit nachgehen, als im Szenario, in dem nicht beide erwerbstätig sind.

Auch bei der Kinderbetreuung zeigt sich dieses Muster: Im Durchschnitt betreut die Frau in geflüchteten Paaren die Kinder täglich 39 Minuten länger als der Mann, wenn beide erwerbstätig sind, im Vergleich zu einer Zeitdifferenz von 114 Minuten und somit fast zwei Stunden, wenn nicht beide erwerbstätig sind. Bei Paaren ohne Migrationshintergrund geht eine Erwerbstätigkeit sowohl der Frau als auch des Mannes mit einem um 15 Minuten geringeren Gender Gap in der Kinderbetreuung (69 im Vergleich zu 84 Minuten) einher.

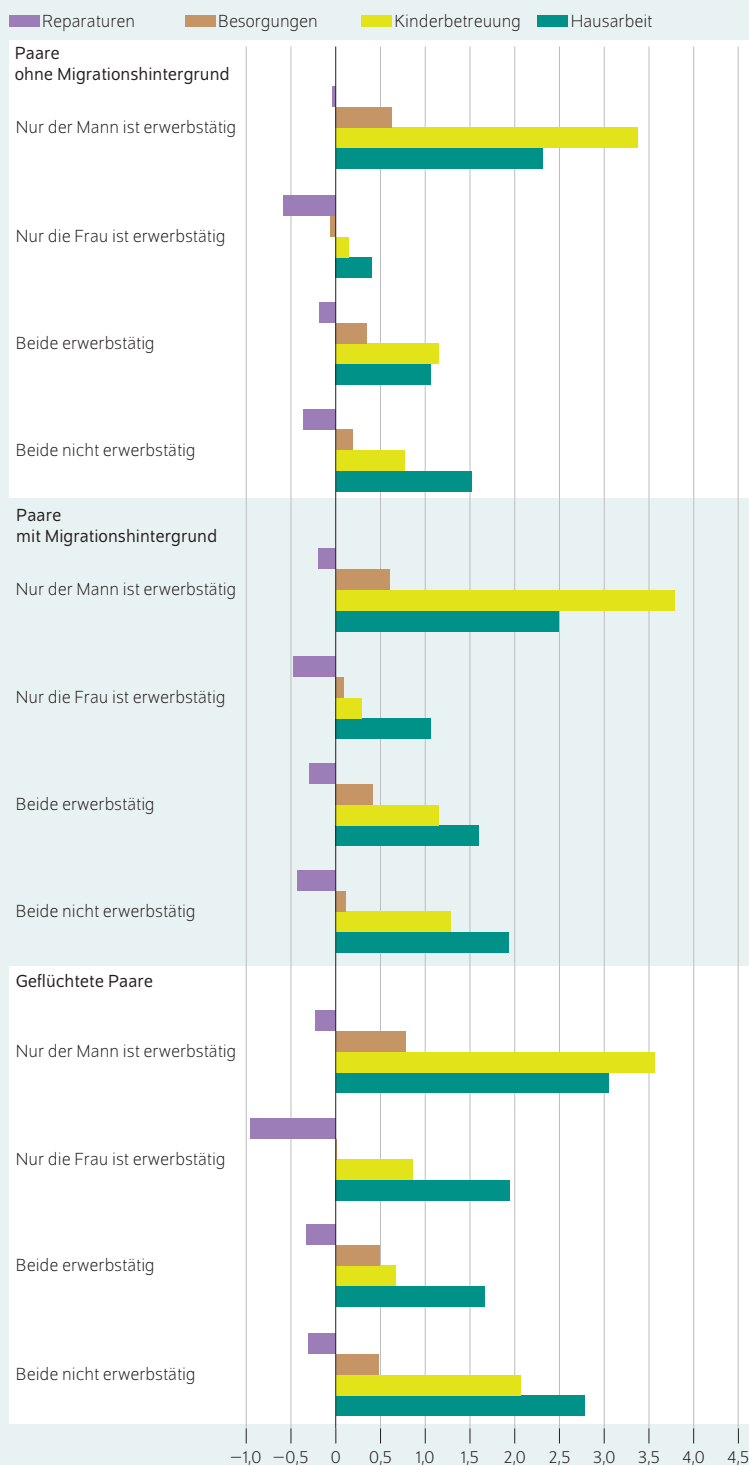
Der Gender Care Gap hängt auch von der individuellen Paarkonstellation in Bezug auf die Erwerbstätigkeit ab: Wer wie viel unbezahlte Sorgearbeit übernimmt, wird mitunter darüber bestimmt, wie viel Zeit auf dem Arbeitsmarkt verbracht wird. Diese Zeit steht nicht für die Haus- und Sorgearbeit zur Verfügung. In der Folge übernimmt die Person, die mehr Stunden erwerbstätig ist, weniger dieser Arbeit als die andere Person.¹⁷ Für die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund wurde schon des Öfteren gezeigt, dass erwerbstätige Frauen weniger Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als nicht erwerbstätige Frauen, während Männer mehr davon übernehmen, wenn die Frau erwerbstätig ist.¹⁸ Ist das auch bei Paaren mit Fluchthintergrund der Fall? Um das herauszufinden, wird im Folgenden der Gender Care Gap vor dem Hintergrund unterschiedlicher Erwerbskonstellationen betrachtet.

Hausarbeit und Kinderbetreuung bei Geflüchteten am egalitärsten aufgeteilt, wenn beide erwerbstätig sind

Der Gender Care Gap ist in traditionell weiblich konnotierten Bereichen wie Hausarbeit und Kinderbetreuung am größten, wenn in Paaren nur der Mann erwerbstätig ist (Abbildung 2). Das trifft auf alle hier betrachteten Gruppen zu, also geflüchtete Paare sowie Paare mit und ohne Migrationshintergrund. Geflüchtete Frauen leisten in dieser Konstellation beispielsweise täglich drei Stunden mehr Hausarbeit und betreuen rund dreieinhalb Stunden länger die Kinder als ihr Partner. Auch Frauen ohne Migrationshintergrund verbringen zwei Stunden und 20 Minuten mehr Zeit mit Hausarbeit als ihr Partner, wenn nur dieser erwerbstätig ist. Dass Reparaturarbeiten eine klassische Männerdomäne sind, bei

Abbildung 2

Gender Care Gap bei Paaren nach Erwerbskonstellation Durchschnitt in Stunden pro Werktag



Anmerkung: Zahlen im positiven Bereich bedeuten, dass die Frau mehr Zeit mit der jeweiligen Tätigkeit verbringt als ihr Partner. Bei negativen Zahlen verhält es sich umgekehrt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v37), Wellen 2013 bis 2020 (gewichtet).

© DIW Berlin 2023

Geflüchtete Frauen leisten täglich drei Stunden mehr Hausarbeit als ihr Partner, wenn nur dieser erwerbstätig ist.

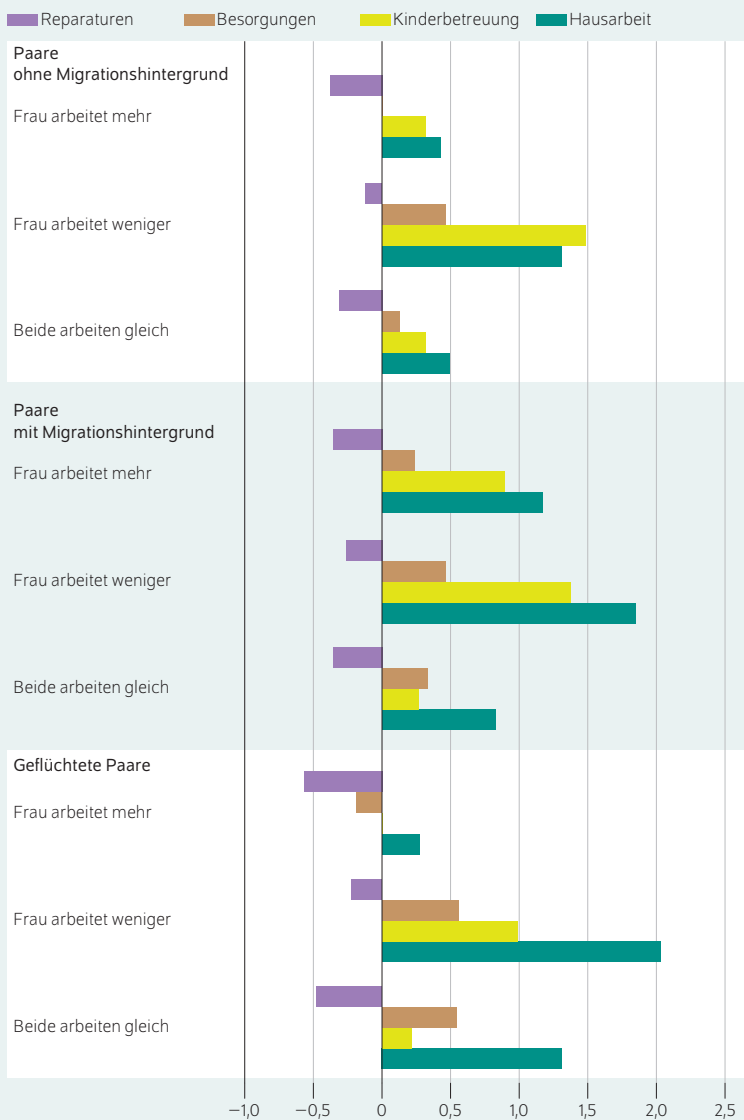
¹⁷ Sophia Fauser (2019): Time availability and housework: The effect of unemployment on couples' hours of household labor. *Social Science Research* 83, 1–16.

¹⁸ Oriel Sullivan (2018): The Gendered Division of Household Labor. In: *Handbook of the Sociology of Gender*. Springer.

Abbildung 3

Gender Care Gap bei Paaren nach Erwerbsumfang

Durchschnitt in Stunden pro Werktag



Anmerkung: Zahlen im positiven Bereich bedeuten, dass die Frau mehr Zeit mit der jeweiligen Tätigkeit verbringt als ihr Partner. Bei negativen Zahlen verhält es sich umgekehrt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v37), Wellen 2013 bis 2020 (gewichtet).

© DIW Berlin 2023

Selbst wenn die Frau im selben Umfang erwerbstätig ist wie ihr Partner, kümmert sie sich länger um Haushalt und Kinder.

der sich der Gender Gap sogar umgekehrt, zeigt sich in allen Konstellationen und Gruppen – wenn auch am deutlichsten, wenn nur die Frau erwerbstätig ist.

Insgesamt deuten diese Analysen darauf hin, dass geschlechtstypische Muster in der unbezahlten Sorgearbeit immer dann besonders stark ausgeprägt sind, wenn in einer Partnerschaft nur eine Person erwerbstätig ist. Dies gilt für alle betrachteten Gruppen gleichermaßen. Eine weitere

Gemeinsamkeit besteht darin, dass die Bereiche Hausarbeit und Kinderbetreuung mit der Erwerbssituation variieren, wohingegen Besorgungen und Reparaturen weniger von der spezifischen Erwerbskonstellation eines Paares abhängig sind.

Nach Deutschland geflüchtete Paare teilen sich Hausarbeit und Kinderbetreuung am egalitärsten auf, wenn beide erwerbstätig sind. Das unterscheidet sie von Paaren mit und ohne Migrationshintergrund, bei denen die Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung am egalitärsten ist, wenn nur die Frau erwerbstätig ist. Dass sich eine alleinige Erwerbstätigkeit der Frau bei Geflüchteten nicht in gleicher Weise auf den Gender Gap in der Hausarbeit und Kinderbetreuung niederschlägt wie bei anderen Paaren, deutet darauf hin, dass geflüchtete Frauen die geschlechteruntypische Situation der alleinverdienenden Frau mit geschlechtstypischer Mehrarbeit im Haushalt ausgleichen.¹⁹

In allen untersuchten Gruppen verbringen erwerbstätige Frauen beträchtlich weniger Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung als nicht erwerbstätige Frauen. Bei Paaren mit Fluchthintergrund reduziert sich der Gender Gap in der Hausarbeit um fast die Hälfte (von gut drei Stunden auf etwa eineinhalb), wenn nicht nur der Mann, sondern auch die Frau erwerbstätig ist. Die Geschlechterdifferenz in der für Kinderbetreuung aufgewendeten Zeit sinkt auf 40 Minuten, wenn beide einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Tut dies nur der Mann, liegt der Gender Gap in der Kinderbetreuung mit über dreieinhalb Stunden ungleich höher.

Bei Besorgungen – dazu zählen beispielsweise Einkäufe – gibt es die geringsten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Wenn nur die Frau erwerbstätig ist, dann übernehmen Männer in allen Gruppen zu etwa gleichen Teilen die Besorgungen wie Frauen, dementsprechend liegt der entsprechende Gender Gap nahe null. Für Hausarbeit oder Kinderbetreuung ist die Frau in Paaren mit Fluchthintergrund aber eher zuständig, selbst wenn sie alleine erwerbstätig ist. Wenn der Mann ebenfalls arbeitet, also beide erwerbstätig sind, werden Hausarbeit und Kinderbetreuung mit Blick auf den Zeiteinsatz offenbar eher als gemeinsame Aufgabe verstanden als in der Konstellation, in der nur die Frau erwerbstätig ist.

Geringster Gender Care Gap wird je nach Gruppe in unterschiedlichen Arbeitszeitkonstellationen erreicht

Im nächsten Schritt richtet sich der Blick auf den Umfang der Arbeitszeit erwerbstätiger Paare. In allen Gruppen findet sich die größte Diskrepanz bei der Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung dann, wenn die Frau weniger erwerbstätig ist als der Mann (Abbildung 3). In dieser Situation übernehmen geflüchtete Frauen zwei Stunden mehr Hausarbeit und eine Stunde mehr Kinderbetreuung als ihr

¹⁹ Michael Bittman et al. (2003): When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work. *The American Journal of Sociology* 109(1), 186–214.

Partner. Während in dieser Arbeitszeitkonstellation der Gender Gap in der Kinderbetreuung bei geflüchteten Paaren im Vergleich zu anderen Paaren am kleinsten ist, fällt der Gender Gap in der Hausarbeit bei geflüchteten Paaren am größten aus.

Frauen ohne Migrationshintergrund übernehmen, wenn sie weniger erwerbstätig sind als der Mann, 80 Minuten mehr Hausarbeit und 90 Minuten mehr Kinderbetreuung als ihr Partner. Bei Paaren mit und ohne Migrationshintergrund ist darüber hinaus die Aufteilung der Besorgungen ungleich, wenn die Frau weniger Stunden erwerbstätig ist als der Mann. Bei Paaren mit Fluchthintergrund macht es mit Blick auf die Zeitaufteilung für Besorgungen keinen Unterschied, ob die Frau weniger arbeitet als der Mann oder ob beide gleich viel erwerbstätig sind.

Nach Deutschland geflüchtete Paare teilen Hausarbeit, Kinderbetreuung und Besorgungen am egalitärsten auf, wenn die Frau mehr Stunden erwerbstätig ist als der Mann. Besorgungen übernimmt der Mann dann sogar mehr als die Frau – der Gender Care Gap kehrt sich also um und liegt bei elf Minuten. Bei der Kinderbetreuung gibt es unter Geflüchteten keinen Gender Care Gap, wenn die Frau mehr erwerbstätig ist als der Mann, bei der Hausarbeit ist er mit rund einer viertel Stunde vergleichsweise klein. Sind beide gleich viele Stunden erwerbstätig, bleibt der Gender Gap in der Kinderbetreuung mit etwa 13 Minuten zwar vergleichsweise gering, der Zeitverwendungsunterschied mit Blick auf die Hausarbeit schnell jedoch nach oben, auf 80 Minuten. Geflüchtete Frauen können ihre Zeit, die sie für Hausarbeit aufwenden, also eher reduzieren, wenn sie mehr Stunden erwerbstätig sind als der Mann.

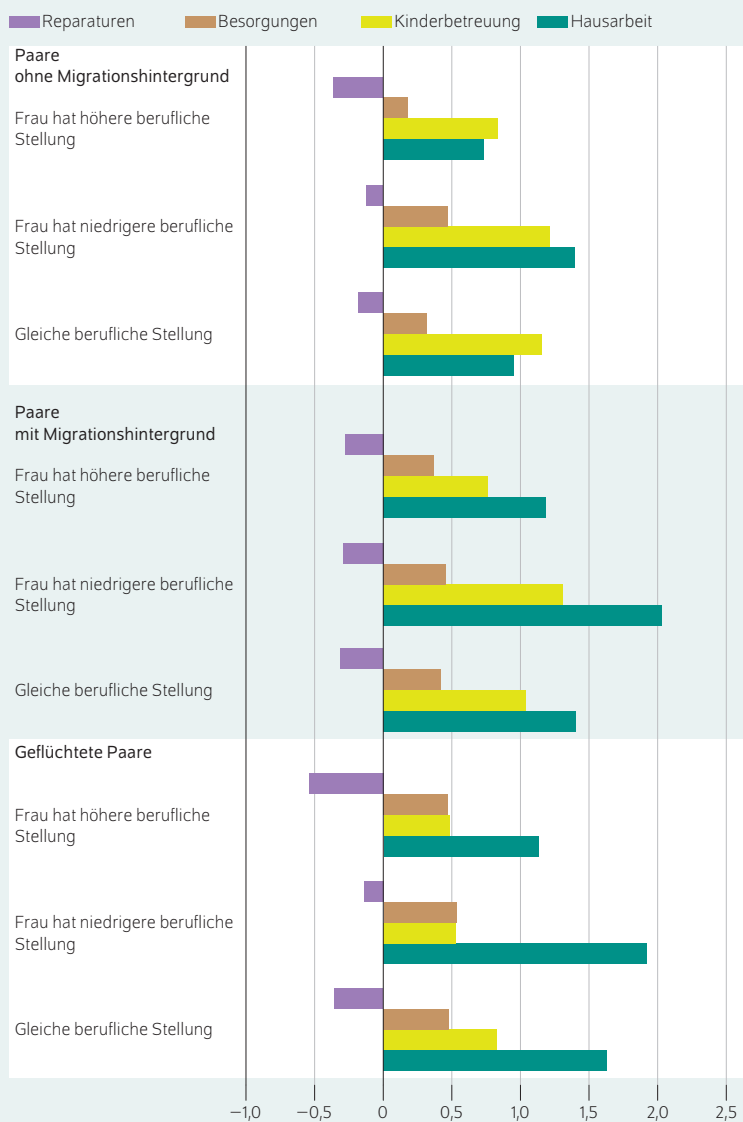
Im Gegensatz dazu ist es bei Paaren mit Migrationshintergrund mit Blick auf die Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit offenbar am förderlichsten, wenn beide gleich viele Stunden einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Bei Paaren ohne Migrationshintergrund wirken sich beide Situationen – also sowohl eine stärkere Erwerbstätigkeit der Frau im Vergleich zum Mann als auch eine paritätische Aufteilung der Erwerbsarbeit – positiv im Sinne eines geringeren Gender Care Gaps aus.

Unter dem Strich zeigt sich, dass der geringste Gender Care Gap bei nach Deutschland geflüchteten Paaren und solchen mit und ohne Migrationshintergrund jeweils in verschiedenen Arbeitszeitkonstellationen erreicht wird. Besonders für Geflüchtete scheinen die Arbeitsstunden eine wichtige Stellschraube für die Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit zu sein. Ist die Frau in solchen Paaren mehr Stunden erwerbstätig als der Mann, geht dies mit dem im Vergleich zu den anderen Gruppen größten Rückgang des Gender Care Gaps einher.

Geflüchtete Paare und Paare mit Migrationshintergrund dürften sich dabei in der Aufteilung der Hausarbeit hauptsächlich aus zwei Gründen unterscheiden: Erstens kommen sie aus verschiedenen Herkunftsländern mit unterschiedlichen

Abbildung 4

Gender Care Gap bei Paaren nach beruflicher Stellung Durchschnitt in Stunden pro Werktag



Anmerkung: Zahlen im positiven Bereich bedeuten, dass die Frau mehr Zeit mit der jeweiligen Tätigkeit verbringt als ihr Partner. Bei negativen Zahlen verhält es sich umgekehrt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v37), Wellen 2013 bis 2020 (gewichtet).

© DIW Berlin 2023

Eine niedrigere berufliche Stellung der Frau geht fast immer mit einem größeren Gender Care Gap einher.

Kulturen, die das Rollenbild von Mann und Frau prägen. Geflüchtete, die in diesem Bericht betrachtet werden, kommen im Vergleich vorrangig aus Ländern mit einer niedrigen Frauenerwerbsquote und einem traditionell geprägten Verständnis der Aufgaben von Mann und Frau. Zweitens ist die migrantische Bevölkerung im Vergleich zu den hier betrachteten Geflüchteten schon länger in Deutschland und konnte sich auch deshalb bereits stärker in den Arbeitsmarkt integrieren.

Hat die Frau eine höhere berufliche Stellung als der Mann, ist der Gender Care Gap am kleinsten

Die Erwerbsituation lässt sich auch über die berufliche Stellung charakterisieren. Wer eine im Vergleich zum Partner beziehungsweise zur Partnerin höhere Position einnimmt, könnte dies dazu nutzen, sich aus der unbezahlten Sorgearbeit ein Stück weit herauszuziehen.²⁰ Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Für Frauen bedeutet eine vorteilhaftere Positionierung jedoch eine Loslösung vom traditionellen Rollenverständnis. Dies kann dazu führen, dass Haus- und Sorgearbeit egalitärer aufgeteilt werden.

Wenn Frauen eine niedrigere berufliche Stellung als ihr Partner einnehmen, dann fällt der Geschlechterunterschied in der Übernahme von Hausarbeit durchgehend am deutlichsten aus – unabhängig davon, ob geflüchtete Paare oder solche mit und ohne Migrationshintergrund betrachtet werden (Abbildung 4). In dieser Situation kümmern sich geflüchtete Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund etwa zwei Stunden mehr pro Tag um den Haushalt als ihr Partner. Bei Frauen ohne Migrationshintergrund ist der Gender Gap in der Hausarbeit mit 80 Minuten etwas geringer.

Besitzt die Frau jedoch eine höhere berufliche Stellung als ihr Partner, fällt der Gender Gap in der Hausarbeit in allen hier betrachteten Gruppen substanziell kleiner aus. Bei geflüchteten Paaren und Paaren mit Migrationshintergrund verringert sich die Differenz um jeweils rund 50 Minuten und bei Paaren ohne Migrationshintergrund um 40 Minuten. Ein ähnliches, wenn auch weniger stark ausgeprägtes Muster tritt bei der Kinderbetreuung bei Paaren mit und ohne Migrationshintergrund zu Tage. Lediglich bei nach Deutschland geflüchteten Paaren ist es für die Kinderbetreuung unbedeutend, ob die Frau eine höhere oder niedrigere berufliche Stellung hat als ihr Partner.

Bei den Besorgungen macht die berufliche Stellung, die Frauen und Männer einnehmen, keinen großen Unterschied. Mit Blick auf Reparaturen gibt es jedoch bei Paaren mit Fluchthintergrund und bei Paaren ohne Migrationshintergrund eine – wenngleich überschaubare – Veränderung der Zeitaufteilung, wenn die Frau eine höhere statt niedrigere Positionierung auf dem Arbeitsmarkt hat. In geflüchteten Paaren kümmert sich der Mann dann täglich 32 Minuten (statt zuvor acht Minuten) länger um Reparaturen als seine Partnerin, in Paaren ohne Migrationshintergrund sind es immerhin 21 Minuten (statt zuvor sieben Minuten) mehr. Auch hier könnte es jeweils sein, dass der Mann die geschlechteruntypische Situation, in der die Frau eine höhere berufliche Stellung hat als er selbst, dadurch ausgleicht, dass er mehr Zeit in traditionell männlich konnotierte Reparaturarbeiten steckt.

Fazit: Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen fördert Gleichberechtigung bei unbezahlter Sorgearbeit

Auch bei den seit 2013 nach Deutschland geflüchteten Paaren variiert die Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit mit bestimmten Konstellationen von Erwerbstätigkeit, Arbeitsstunden und beruflicher Stellung. Zwar sind bei Paaren ohne Migrationshintergrund die Gender Gaps in der unbezahlten Sorgearbeit im Durchschnitt über alle Bereiche hinweg am geringsten. Dennoch zeigen sich auch für Geflüchtete – abhängig von spezifischen Erwerbskonstellationen – ähnliche und teilweise sogar kleinere geschlechtsspezifische Unterschiede als bei Paaren ohne Migrationshintergrund. Ist die Frau vergleichsweise stark in den Arbeitsmarkt eingebunden, arbeitet sie also beispielsweise mehr Stunden als ihr Partner, geht dies bei Geflüchteten mit einem besonders starken Rückgang des Gender Gaps in der Hausarbeit und Kinderbetreuung einher. Im Gegensatz zu anderen Paaren scheint bei Geflüchteten ein größeres, noch nicht ausgeschöpftes Potenzial für eine egalitärere Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit zu bestehen. Eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, mehr Arbeitsstunden und eine höhere berufliche Stellung gehen insbesondere bei Geflüchteten mit einer ausgeglicheneren Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit in Partnerschaften einher.

Die mit einer Erwerbstätigkeit verbundenen potenziellen Vorteile – neben finanziellen Aspekten kann es dabei beispielsweise auch um soziale Kontakte gehen – verbessern die Stellung von Frauen. Eine Erwerbstätigkeit sichert Frauen nicht nur finanziell ab, sondern fördert auch die Gleichberechtigung mit Blick auf die Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit. Und dies gilt in besonderer Weise für Geflüchtete.

Vor diesem Hintergrund sollte die Politik weiterhin Maßnahmen verfolgen, die die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen verbessern. Hierzu gehören Sprachkurse, Weiterbildungen und Berufsanerkennungen²¹, aber auch ausreichend Kita-Plätze und entsprechende Informationen zum Betreuungsangebot für geflüchtete Familien.²² Auch eine Erwerbstätigkeit mit geringem Stundenumfang kann ein erster Schritt sein. Eine Förderung beruflicher Qualifizierungsmöglichkeiten und das Erlangen deutscher Berufsabschlüsse sind entscheidend, damit geflüchtete Frauen auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen und aufsteigen können.

Geflüchtete aus der Ukraine konnten in diesem Bericht nicht einbezogen werden. Sie unterscheiden sich deutlich von den nach Deutschland Geflüchteten, die in diesem Bericht betrachtet wurden, da sie aus einem Land mit

²⁰ Claudia Geist und Leah Ruppanner (2018): Mission Impossible? New Housework Theories for Changing Families. *Journal of Family Theory & Review* 10, 242–262.

²¹ Adriana Silva Cardozo (2023): Erwerbschancen geflüchteter Frauen in Deutschland verbessern sich trotz ungünstiger Ausgangslage. *DIW Wochenbericht* Nr. 19, 218–225 (online verfügbar).

²² Ludovica Gambaro, Guido Neidhöfer und C. Katharina Spieß (2019): Kita-Besuch von Kindern aus nach Deutschland geflüchteten Familien verbessert Integration ihrer Mütter. *DIW Wochenbericht* Nr. 44, 805–812 (online verfügbar).

hoher Frauenerwerbstätigkeit kommen.²³ Angesichts der in diesem Bericht vorgestellten Befunde ist davon auszugehen, dass die Zeitaufteilung ukrainischer Paare vor dem

23 Statistisches Bundesamt (2023): Statistisches Länderprofil Ukraine. Ausgabe 7/2023 (online verfügbar).

Hintergrund ihrer Erwerbstätigkeit egalitärer geprägt ist. Allerdings sollte man nicht vergessen, dass die meisten Ukrainerinnen – zumindest vorerst – ohne Partner nach Deutschland gekommen sind. Deshalb kann angenommen werden, dass in erster Linie Frauen die unbezahlte Sorgearbeit übernehmen.

Miriam Gauer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) im DIW Berlin | mgauer@diw.de

JEL: J15, J16, J22

Keywords: integration, refugees, gender care gap, employment

INTERVIEW



Cornelia Kristen, Senior Research Fellow in der
Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel
(SOEP) im DIW Berlin

„Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sollte stärker gefördert werden“

1. **Frau Kristen, wie hat sich die Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten in ihrem Beobachtungszeitraum entwickelt?** Wir beobachten Geflüchtete, die zwischen 2013 und 2020 nach Deutschland gekommen sind, meist in den Jahren 2015 und 2016. In diesem Zeitraum ist die Anzahl derjenigen, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt aktiv sind, kontinuierlich gestiegen. Die Zahlen liegen bei den Männern deutlich höher als bei den Frauen, die durch Familienverpflichtungen häufiger zu Hause bleiben. Bei den Männern waren im Jahr 2016 unter den Geflüchteten etwa 16 Prozent erwerbstätig. Vier Jahre später waren es dann schon 55 Prozent, also eine klare Zunahme.
2. **Wie gelingt der Einstieg in den Arbeitsmarkt und welche Aufstiegsmöglichkeiten gibt es?** Diejenigen, die gekommen sind, waren zu dem Zeitpunkt tendenziell relativ jung. Es gibt eine Gruppe von Geflüchteten, die sich zunächst weiterbildet, und es gibt eine Gruppe, die relativ lange darauf warten muss, bis der Aufenthaltsstatus und damit der Zugang zum Arbeitsmarkt geklärt ist. Das Gros der Geflüchteten, die in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, begann in Hilfskrafttätigkeiten, manche gelangten auch in etwas höher platzierte Fachkrafttätigkeiten, aber noch nicht in die ganz hohen Positionen.
3. **Welche Rolle spielen dabei die Bildung und die Sprachkenntnisse?** Für die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt spielen alle Arten der Qualifikation eine zentrale Rolle. Die im Herkunftsland erworbene Bildung ist wichtig und kann auf dem deutschen Arbeitsmarkt genutzt werden, aber für die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt ist es noch wichtiger, welche Qualifikation in Deutschland zusätzlich erworben wurde. Die Sprachkenntnisse sind mindestens genauso wichtig. In den Daten sehen wir klar, dass sich jede zusätzliche Qualifikation im sprachlichen Bereich auf dem Arbeitsmarkt auszahlt. Mit jedem zusätzlichen Zertifikat steigt die berufliche Positionierung. Das zahlt sich aus beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, aber auch bei den Aufstiegsmöglichkeiten.

4. **Untersucht wurden auch die Unterschiede in der Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern, also der sogenannte Gender Care Gap. Sie haben jetzt unterschiedliche Paarkonstellationen betrachtet. In welcher Konstellation ist der Gender Care Gap am größten und wo ist er am geringsten?** Eigentlich geht es dabei um Erwerbskonstellationen. Das heißt, wir schauen zum Beispiel, ob der eine Partner erwerbstätig ist und der andere nicht oder ob beide erwerbstätig sind. Vor dem Hintergrund dieser Konstellationen haben wir die Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, also zum Beispiel Hausarbeit und Kinderbetreuung, zwischen Paaren untersucht. In der Regel ist es so, dass die Frauen davon mehr übernehmen. Die wichtigste Größe, die zu einer ausgeglicheneren Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit führt, ist eine Erwerbstätigkeit der Frau. Sobald beide erwerbstätig sind, ist eine deutlich egalitäre Aufteilung der häuslichen Arbeit festzustellen. Interessanterweise ist das ein Muster, das wir in allen betrachteten Gruppen finden, also bei Personen der Mehrheitsbevölkerung genauso wie bei Geflüchteten.
5. **Wie ließe sich die Situation geflüchteter Menschen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbessern?** Mit Blick auf den Gender Care Gap muss man versuchen, die Frauen in den Arbeitsmarkt zu bringen, weil das zu einer ausgeglicheneren Aufteilung der häuslichen Arbeit beiträgt. Dafür ist natürlich die Kinderbetreuung wichtig. Was den Eintritt und die Aufstiegsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt angeht, steht die Qualifizierung an vorderster Stelle. Das betrifft das Nachholen von Bildungsabschlüssen, das Erwerben zusätzlicher Qualifikationen und das Aufholen von Sprachdefiziten.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf
www.diw.de/interview

SOEP Papers Nr. 1195
2023 | Daniel Graeber



Intergenerational Health Mobility in Germany

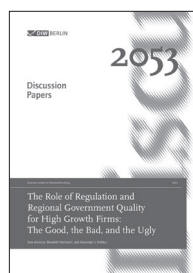
We describe the joint permanent health distribution of parents and children in Germany using 25 years of data from the Socio-Economic Panel. We derive three main results: First, a ten percentile increase in parental permanent health is associated with a 2.3 percentile increase in their child's health. Second, employing our anchoring method, we find that a percentile point increase in permanent health ranks is associated with a 0.8% to 1.4% increase in permanent earnings. Additionally, we conclude that health is particularly important for earnings at lower levels of health. We argue that our anchoring method has great potential to enhance the comparability of the literature across data sets and countries.

Third, a more favorable socioeconomic status of the parents is predominantly associated with higher upward mobility in health.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 2053
2023 | Sara Amoroso, Benedikt Herrmann, Alexander S. Kritikos



The Role of Regulation and Regional Government Quality for High Growth Firms: The Good, the Bad, and the Ugly

High growth firms (HGFs) are important for job creation and considered to be precursors of economic growth. We investigate how product- and labor-market regulations, as well as the quality of regional governments that implement these regulations, affect HGF development across European regions. Using data from Eurostat, OECD, WEF, and Gothenburg University, we show that both regulatory stringency and the quality of the regional government influence the regional shares of HGFs. Additionally, we find that the effect of labor- and product-market regulations ultimately depends on the quality of regional governments.

The institutional quality has a moderating role in defining the effect of regulations on the regional shares of HGFs. Our findings contribute to the debate on the effects of regulations by showing that regulations are not, per se, "good, bad, and ugly", rather their impact depends on the efficiency of regional governments. Our paper offers important building blocks to develop tailored policy measures that may influence the development of HGFs in a region.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere





Peter Haan ist Leiter der Abteilung Staat im DIW Berlin.



Johannes Geyer ist stellvertretender Leiter der Abteilung Staat im DIW Berlin.

Der Kommentar gibt die Meinung der Autoren wieder.

PETER HAAN UND JOHANNES GEYER

Wie die Arbeitsanreize für Geringverdienende erhöht werden könnten

Kaum wurde der Regelsatz für das Bürgergeld erhöht, gab es die erwartbaren Reaktionen: Der Lohnabstand sei nicht mehr gewahrt, es werde zu wenig sanktioniert und überhaupt gäbe es zu wenig Mitwirkungspflichten. Auch die Forderung, Bürgergeldempfänger*innen zu gemeinnütziger Arbeit zu verpflichten, ließ nicht lange auf sich warten. Wie sich solche lautstark vorgetragene Forderungen in der Realität auswirken würden, dazu gibt es allerdings kaum empirisch fundierte Erkenntnisse. Die Wirklichkeit ist nämlich, auch was die Ausgestaltung der Grundversicherungsleistungen betrifft, wesentlich komplizierter, als die schrille Debatte suggeriert. Sachliche Beiträge, die es durchaus gibt, haben da Schwierigkeiten, Gehör zu finden. Insbesondere ein Aspekt wird bisher wenig beleuchtet und würde mehr Aufmerksamkeit verdienen: Das Lohnabstandsgebot hat, abhängig von der konkreten Höhe des Stundenlohns, ganz unterschiedliche Implikationen. Das Existenzminimum und auch andere Transfers wie das Wohngeld orientieren sich zunächst nicht am Stundenlohn, sondern am Bedarf der Haushalte und damit am Einkommen. Das ist auch richtig, da ein Mindestniveau abgesichert werden soll. Allerdings müssen Geringverdienende deutlich mehr arbeiten, um das Mindestniveau zu erreichen als Gutverdienende – und das häufig auch noch in schlechteren Jobs, wenn man die Arbeitsbedingungen betrachtet.

Daher ist es gerade wichtig, die monetären Arbeitsanreize von Geringverdienenden zu erhöhen. Eine große Hürde bei den Arbeitsanreizen für Geringverdienende stellen dabei die Abgaben für die Sozialversicherung dar. Diese Beiträge werden bis zur Beitragsbemessungsgrenze im Prinzip von allen Versicherten mit dem gleichen Prozentsatz geleistet. Nur im Übergangsbereich gibt es einen bestimmten Einkommenskorridor mit größeren Entlastungen. Der Lohnabstand für Personen mit niedrigen Stundenlöhnen und damit verbunden der Arbeitsanreiz könnten erheblich erhöht werden, indem die Sozialversicherungsbeiträge für diese Gruppe weiter reduziert würden.

Derzeit werden Sozialversicherungsbeiträge durch Minijobs subventioniert. Einkommen unter 520 Euro sind von der Steuer und den Sozialversicherungsbeiträgen der Beschäftigten

befreit beziehungsweise Beschäftigte können sich von den Beiträgen zur Rentenversicherung befreien lassen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Einkommen durch geringe Löhne und viele Stunden oder hohe Löhne und wenige Stunden entstehen. Der Lohnabstand für Personen mit niedrigen Stundenlöhnen würde sich deutlich erhöhen, wenn sich die Subventionen nicht am Einkommen, sondern direkt an den Stundenlöhnen orientierten. Minijobs könnten dann abgeschafft und auch der Übergangsbereich neugestaltet werden. Die dadurch freiwerdenden Mittel sollten genutzt werden, um die Subventionen bei geringen Löhnen nicht nur bis 520 Euro zu zahlen, sondern auch für eine Beschäftigung in Vollzeit. Das würde den Lohnabstand zum Bürgergeld und die Anreize für eine Vollzeitbeschäftigung deutlich steigern.

Diese Reform wäre substanziell und würde den Arbeitsanreiz unabhängig vom Bürgergeld erhöhen. Allerdings hat dieser Vorschlag bisher ein gravierendes Problem: Es liegen keine verlässlichen Informationen zu den geleisteten Arbeitsstunden vor, die die Sozialpolitik nutzen könnte. Eine belastbare Erfassung der Arbeitsstunden wurde bereits häufig angemahnt, sowohl in der wissenschaftlichen Literatur als auch in der politischen Debatte – unter anderem, um Missbrauch beim Mindestlohn zu verhindern. Im Rahmen des 2019 getroffenen Urteils des Europäischen Gerichtshofs sind die Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Beschäftigten geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Bislang wurde dies vom deutschen Gesetzgeber jedoch nicht in nationales Recht überführt. Das Bundesarbeitsgericht hat im September 2022 festgestellt, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmer*innen aufzuzeichnen ist. Damit soll garantiert werden, dass Ruhezeiten eingehalten und Überstunden erfasst werden. Für diesen wichtigen Schritt gibt es also mindestens einen weiteren Grund: Er würde auch eine zielgerechte Sozialpolitik unterstützen.

Dieser Kommentar ist in einer längeren Version – und mit Wolfgang Schroeder von der Universität Kassel als drittem Autor – am 27. November 2023 im Tagesspiegel erschienen.