Betriebliche Strategien und Instrumente für die Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund

Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2020

CHRISTIAN GERHARDS
Dr., wiss. Mitarbeiter im BIBB-Qualifizierungspanel
gerhards@bibb.de

KATHRIN WEIS
wiss. Mitarbeiterin im BIBB-Qualifizierungspanel
weis@bibb.de

Aus betrieblicher Sicht ist die Deckung des Fachkräftebedarfs einer der zentralen Gründe, Personen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen. Doch welche betrieblichen Strategien und Instrumente sind förderlich, um diese Adressatengruppe gezielt anzusprechen und für das Unternehmen zu gewinnen? Dieser Frage geht der Beitrag mit Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2020 (BIBB-Qualifizierungspanel) nach und zeigt deren Relevanz in Verbindung mit weiteren betriebsstrukturellen Merkmalen auf.

Migrationshintergrund – Nachteil oder Potenzial?

In der Forschung ist gut belegt, dass Personen mit Migrationshintergrund (vgl. Infokasten) gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund geringere Chancen haben, eine qualifizierte Beschäftigung zu finden. Das liegt zum einen daran, dass sie seltener einen formalen, in Deutschland anerkannten beruflichen Bildungsabschluss haben. Zum anderen sind weitere Mechanismen wirksam, die zu einer Benachteiligung dieser Personengruppe führen, z. B. bei der Bewerberauswahl (vgl. u. a. Kaas/Manger 2012; Thijssen u. a. 2021). Dies trägt dazu bei, dass Personen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger erwerbslos sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2020).

In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels auf mittlerer Qualifikationsebene rücken Personen mit Migrationshintergrund bei der Besetzung offener Stellen jedoch zunehmend ins Blickfeld der Betriebe. Zudem sehen Betriebe die Vorteile einer heterogen zusammengesetzten Belegschaft und bringen dies u. a. in Unternehmensleitbildern zum Ausdruck. Hinzu kommen neben den fachlichen Qualifikationen auch interkulturelle Kompetenzen, die in der globalen Wirtschaft gefragt sind und die Fachkräfte mit Migrationshintergrund mitbringen.

Personen mit Migrationshintergrund

Es gibt keine allgemeingültige Definition von Personen mit Migrationshintergrund. Das BIBB-Qualifizierungspanel verwendet die Definition des Statistischen Bundesamts. Die Formulierung lautet:

»Beschäftigte, die selber im Ausland geboren wurden oder von denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedler, Geflüchtete sowie in Deutschland geborene direkte Nachkommen dieser Gruppen.«

Strategien und Instrumente bei der Rekrutierung und Integration

Gründe, warum Personen mit Migrationshintergrund schlechter in den Arbeitsmarkt integriert sind, sind in der Forschung umfangreich dokumentiert (vgl. u. a. Kaas/Manger 2012; Thijssen u. a. 2021; Mergener/Weiland 2016). Diese Gründe und Mechanismen bieten gleichzeitig Ansatzpunkte für Strategien und Instrumente, ihnen entgegenzuwirken. Im Folgenden gehen wir auf drei Aspekte näher ein.

Anonyme Bewerbungsverfahren: Eine Reihe (quasi-)experimenteller Studien belegen eine Benachteiligung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund in Einstellungsverfahren (vgl. u. a. Kaas/Manger 2012; Thijssen u. a. 2021). Sie zeigen, dass Diskriminierung vermindert werden kann, wenn Informationen weggelassen (Stichwort: anonyme Bewerbungsverfahren) oder hinzugefügt werden (z. B. Empfehlungsschreiben als Hinweis auf individuelle Leistungsfähigkeit).

Diversity als Unternehmensleitbild: Interkulturelle Kompetenzen können für Betriebe – gerade in Zeiten der Globalisierung – ein Gewinn sein. Die Verankerung von »Diversity« (kultureller Vielfalt) im Unternehmensleitbild kann dazu beitragen, den Anteil von Personen mit Migrationshin-

urn:nbn:de:0035-bwp-22133-0

tergrund im Betrieb zu erhöhen (vgl. Knuth 2020). In ähnlicher Weise positiv wirkt es sich aus, wenn Führungskräfte im Unternehmen einen Migrationshintergrund haben. Nach dem sogenannten »Similarity-attraction-paradigm« (vgl. Byrne 1961) tendieren Führungskräfte unbewusst dazu, ihnen selbst ähnelnde Personen bevorzugt zu rekrutieren. Darüber hinaus ist es denkbar, dass sich Führungskräfte mit Migrationshintergrund – z. B. aufgrund eigener Erfahrung – bestehender Benachteiligungsmechanismen im Bewerbungsprozess besonders bewusst sind und diesen aktiv gegensteuern (vgl. Kretschmer 2018).

Fördermaßnahmen zur Integration, Sprachförderung: Betriebe können durch Weiterbildungsmaßnahmen die Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund fördern. Eine besondere Rolle spielen in dem Zusammenhang auch Sprachkurse. Denn ausreichend deutsche Sprachkenntnisse sind für Betriebe nach wie vor häufig eine zentrale Voraussetzung für die Neueinstellung von Bewerberinnen und Bewerbern (vgl. u. a. Mergener/Weiland 2016 bzgl. der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten oder Bildungsausländern).

Fragestellung und Datengrundlage

Der skizzierte Forschungsstand bestärkt die Erwartung, dass Betriebe mit geeigneten Strategien und Instrumenten gezielt Fachkräfte mit Migrationshintergrund rekrutieren und beschäftigen. Doch welche Strategien und Instrumente nutzen sie? Und welche davon sind tatsächlich förderlich? Bisher liegen zu diesen Fragen keine belastbaren empirischen Ergebnisse vor. Ausgehend von den skizzierten Forschungsergebnissen und theoretischen Vorüberlegungen werden folgende Zusammenhänge erwartet:

- *Gezielte Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund:* Sind Betriebe offen für die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund, werden sie diese auch gezielt ansprechen und beschäftigen.
- *Anonymisierte Bewerbungsverfahren:* In Betrieben, die anonyme Bewerbungsverfahren einsetzen, haben Fachkräfte mit Migrationshintergrund bessere Chancen, beschäftigt zu werden. Außerdem werden Betriebe, die offen gegenüber Personen mit Migrationshintergrund sind, häufiger anonymisierte Bewerbungsverfahren einsetzen.
- *Vereinbarungen zu kultureller Vielfalt:* Haben Betriebe entsprechende Leitlinien, wird erwartet, dass dies zu einem offeneren Umgang und einer häufigeren Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund führt.
- *Förderangebote für Personen mit Migrationshintergrund:* Anzunehmen ist, dass Betriebe mit entsprechenden Förderangeboten eher geneigt sind, Personen mit Migrationshintergrund bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs zu berücksichtigen. Plausibel ist aber auch, dass Förderangebote vor allem in jenen Betrieben vorhanden sind, die bereits einen hohen Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund beschäftigen und damit einem entsprechenden Qualifizierungsbedarf nachkommen.

Nachfolgend werden diese Vermutungen untersucht. Hierzu greifen wir auf Daten der Erhebungswelle 2020 des BIBB-Qualifizierungspanels zurück (vgl. Infokasten).

Welche betrieblichen Strategien und Instrumente sind verbreitet?

Abbildung 1 zeigt deutliche Unterschiede in der Nutzung der Strategien und Instrumente zur Rekrutierung und Integration von Personen mit Migrationshintergrund. Größere Betriebe und Betriebe des öffentlichen Diensts nutzen deutlich mehr Strategien und Instrumente. Für den öffentlichen Dienst sind dies vor allem Vereinbarungen zur kulturellen Vielfalt und die gezielte Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund. Dagegen nutzen z. B. Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe zu einem höheren Anteil Fördermaßnahmen.

Variiert der Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund mit den eingesetzten Instrumenten?

Im Durchschnitt beträgt der Anteil der Fachkräfte mit Migrationshintergrund an allen Fachkräften rund 13 Prozent. Dieser Anteil variiert nach Merkmalen wie Betriebsgröße und Branche (vgl. dazu die Abbildung im electronic supplement). Wie sehr variiert nun – unabhängig von Kontrollmerkmalen wie Größe und Branche – dieser Anteil, wenn man Betriebe mit unterschiedlichen Strategien und Instrumenten vergleicht? Dazu wird eine Regressionsanalyse durchgeführt.

Neben den hier im Fokus stehenden Instrumenten und Strategien werden insbesondere Indikatoren zur betrieblichen Situation kontrolliert. So wird berücksichtigt, ob es

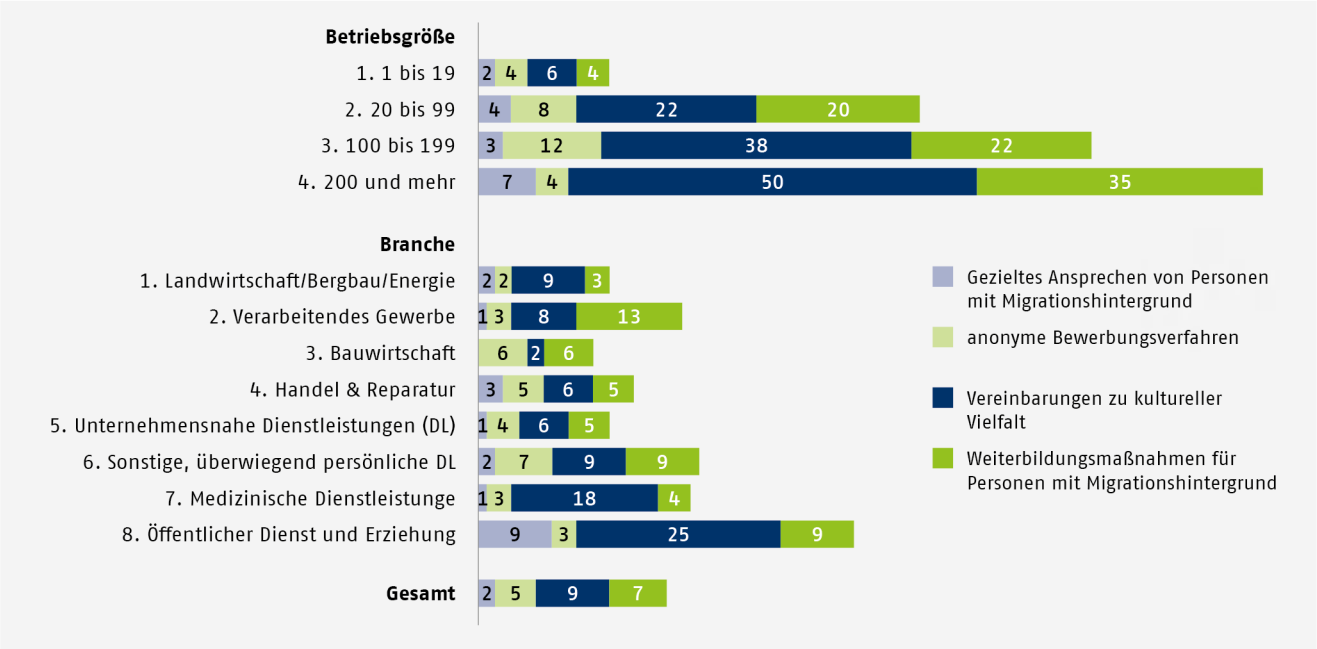
BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Qualifizierungspanel 2020 ist eine repräsentative Befragung von rund 4.000 Betrieben in Deutschland. Einen der Themenschwerpunkte 2020 bilden betriebliche Strategien und Instrumente zur Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Mit diesen Daten werden im Folgenden Analysen zum Anteil der Fachkräfte mit Migrationshintergrund an allen Fachkräften durchgeführt. Mit Fachkräften bzw. Fachkräften mit Migrationshintergrund meinen wir Beschäftigte »mit qualifizierten Tätigkeiten, die üblicherweise eine abgeschlossene Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern« (zum genauen Wortlaut der Frage vergleiche die Infokästen im electronic supplement).

Weitere Informationen zum BIBB-Qualifizierungspanel unter **www.bibb.de/qp**

Abbildung 1

Anteil der Betriebe mit Strategien und Instrumenten zur Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund nach Strukturmerkmalen (Mehrfachnennung möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020, n = 4.097, gewichtete Daten.

im Betrieb bereits Personen mit Migrationshintergrund in Leitungspositionen gibt (z. B. als Geschäftsführer/-in oder als Abteilungsleiter/-in). Denn bei der Förderung von Diversity spielt die Unterstützung durch die Führungskraft eine wichtige Rolle (vgl. Lang 2020). Ebenso kann eine internationale Geschäftstätigkeit von Bedeutung sein. Daher wird über einen Indikator berücksichtigt, ob der Betrieb seinen Umsatz mindestens zum Teil im Ausland realisiert (ja/nein). Zur Kontrolle von prekärer Beschäftigung wird als Indikator berücksichtigt, ob der Betrieb befristet Beschäftigte hat (ja/nein). Betriebliche Stellenbesetzungsprobleme werden über den Anteil unbesetzter Stellen für Fachkräfte kontrolliert. Außerdem wird der Anteil der Fachkräfte insgesamt miteinbezogen.

Abbildung 2 (S. 36) zeigt die Zusammenhänge zwischen dem Anteil der Fachkräfte mit Migrationshintergrund im Betrieb und den Strategien und Instrumenten, die der Betrieb für die Rekrutierung und Integration dieser Personengruppe nutzt. Die Ergebnisse zeigen insbesondere, dass Betriebe, die anonyme Bewerbungsverfahren nutzen, sowie Betriebe, die Fachkräfte mit Migrationshintergrund gezielt ansprechen, jeweils einen signifikant höheren Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund beschäftigen als Betriebe, die diese Instrumente nicht nutzen. Demgegenüber scheinen Vereinbarungen zu kultureller Vielfalt eher wirkungslos oder gar kontraproduktiv zu sein.

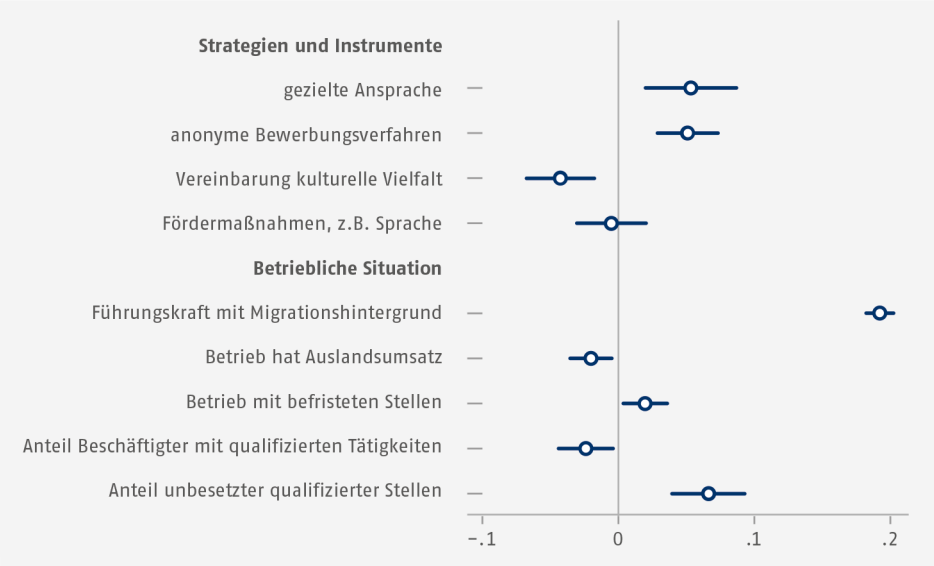
Darüber hinaus zeigt sich, dass die betriebliche Beschäftigungs- und Personalsituation Auswirkungen auf den Anteil der Fachkräfte mit Migrationshintergrund hat. Vor allem Betriebe, in denen Führungskräfte mit Migrationshintergrund tätig sind, verzeichnen auch einen höheren Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund. Zudem ist ihr Anteil in Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen sowie in Betrieben mit befristeten Stellen höher. Anders verhält es sich hingegen bei Betrieben mit einem generell höheren Anteil von Fachkräften; hier ist der Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund geringer. Dies gilt auch für Betriebe, die zumindest einen Teil ihres Umsatzes im Ausland erzielen.

Weiterer Forschungsbedarf zur Wirkung der Instrumente

Der Beitrag zeigt, dass die Nutzung bestimmter Strategien und Instrumente mit einem höheren Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund in Betrieben einhergehen kann. Dies betrifft insbesondere die eingesetzten Rekrutierungsinstrumente »anonyme Bewerbungsverfahren« und »gezielte Ansprache«. Allerdings sind dies gleichzeitig die zwei Instrumente, die am seltensten genutzt werden. Überraschend ist, dass Vereinbarungen zur Förderung der kulturellen Vielfalt nicht mit einem erhöhten Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund einhergehen; im Gegenteil: der Anteil ist sogar geringer als in Betrieben ohne eine solche Vereinbarung. Wie ist das zu erklären? Möglicherweise sind diese Vereinbarungen eher als Absichtserklärung von Be-

Abbildung 2

Multivariate Zusammenhänge zum Anteil der Fachkräfte mit Migrationshintergrund an allen Fachkräften



Lesebeispiel: Die gezielte Ansprache von Fachkräften mit Migrationshintergrund geht einher mit einem erhöhten Anteil von Fachkräften mit Migrationshintergrund an allen Fachkräften (Erklärung: Das als waagerechte Linie markierte Konfidenzintervall liegt rechts der senkrechten Null-Referenzlinie, geschätzter Wert mit Punkt markiert).

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020, n = 4.097, gewichtete Daten, Average Marginal Effects (AMEs).

Anmerkungen: Konfidenzintervall $p < .05$. Die in der Abbildung dargestellten Wahrscheinlichkeitswerte wurden auf Basis eines generalisierten linearen Modells für Anteilswerte (GLM mit logit-Linkfunktion) berechnet, das als elctronic supplement zu diesem Beitrag veröffentlicht ist. Kontrolliert wurden darin außerdem Betriebsgrößenklasse, Branche und Standort (West/Ost).

trieben mit einem (noch) geringen Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund und weniger als gelebte Praxis zu verstehen.

Darüber hinaus zeigen die Analysen, dass der Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund auch mit der betrieblichen Situation variiert und zwar ganz besonders mit dem Anteil an Führungskräften mit Migrationshintergrund im Betrieb. Auch der Zusammenhang zwischen Stellenbesetzungsproblemen und dem Anteil von Fachkräften mit Migrationshintergrund ist positiv und deutet darauf hin, dass Betriebe mit Fachkräfteengpässen verstärkt Fachkräfte mit Migrationshintergrund beschäftigen. Kontraintuitiv scheint auf den ersten Blick, dass in Betrieben mit Auslandsumsatz weniger Fachkräfte mit Migrationshintergrund beschäftigt sind als in Betrieben ohne Auslandsumsatz. Dies könnte allerdings auch auf den eher schwachen Indikator zur Messung internationaler Geschäftstätigkeit und der damit verbundenen Relevanz von interkulturellen Kompetenzen oder Sprachkenntnissen von Fachkräften mit Migrationshintergrund zurückzuführen sein.

Verwiesen sei noch auf hier nicht dargestellte Ergebnisse eines negativen Zusammenhangs zur Betriebsgröße sowie des Standorts in Ostdeutschland (vgl. dazu die ausführliche Regressionstabelle im electronic supplement).

Letzten Endes handelt es sich bei den vorgestellten Analysen nicht um eine Evaluation der betrieblichen Instrumente und Strategien, sondern um die Darstellung von Zusammenhängen. Ein Ansatz für eine tiefergehende Analyse wäre die Untersuchung der Wirkung der einzelnen Instrumente über einen längeren Zeitraum (i. S. eines langfristig steigenden Anteils an Fachkräften mit Migrationshintergrund) auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Dafür wäre eine Längsschnittbetrachtung notwendig, die mit den vorliegenden Daten nicht möglich ist. Genauer untersucht werden könnte, ob Fördermaßnamen sich allein positiv auf bereits im Betrieb Beschäftigte auswirken können oder auch bereits bei der Rekrutierung eine Rolle spielen.

Weiterer Forschungsbedarf besteht etwa zur Heterogenität der Personen mit Migrationshintergrund. So wäre zu analysieren, welche Unterschiede Betriebe bei der Fachkräfterekrutierung zwischen Bewerbern aus der ersten und der zweiten Migrationsgeneration machen, z. B. aufgrund unterschiedlich vorhandener Sprachkenntnisse. Unterscheiden Betriebe danach, ob Bildungsabschlüsse im Ausland oder in Deutschland erworben wurden? Nutzen Betriebe bei Bewerbern von außerhalb der EU andere Rekrutierungswege, z. B. verstärkt Online-Portale? ◀

Die ausführliche Regressionstabelle und der genaue Wortlaut der im BIBB-Qualifizierungspanel abgefragten Strategien und Instrumente finden sich als electronic supplement unter **www.bwp-zeitschrift.de/e566**

LITERATUR

Byrne, D.: Interpersonal attraction and attitude similarity. In: The journal of abnormal and social psychology 62 (1961) 3, S. 713–715

Kaas, L.; Manger, C.: Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment. In: German economic review 13 (2012) 1, S. 1–20

Knuth, M.; Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Was uns zusammenhält – Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen bei Ausbildung und Beschäftigung? Bonn 2020

Kretschmer, D.: Labor market underrepresentation results in minority discrimination: A dynamic hiring model with employer learning. In: The Journal of Mathematical Sociology 42 (2018) 2, S. 83–112

Lang, C.: Workforce diversity policies in practice: drivers and barriers in local administrations. In: Ethnic and racial studies 43 (2020) 11, S. 1961–1980

Mergener, A.; Weiland, M.: Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland. Ergebnisse aus dem Projekt FaMigra. In: BWP 45 (2016) 1, S. 24–27 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7908

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Beteiligung am Erwerbsleben. Wiesbaden 2020 – URL: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-beteiligung-erwerbsleben.html

Thijssen, L.; Lancee, B.; Veit, S.; Yemane, R.: Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. In: Journal of Ethnic and Migration Studies 47 (2021) 6, S. 1222–1239

(Alle Links: Stand 10.12.2021)

Anzeige