

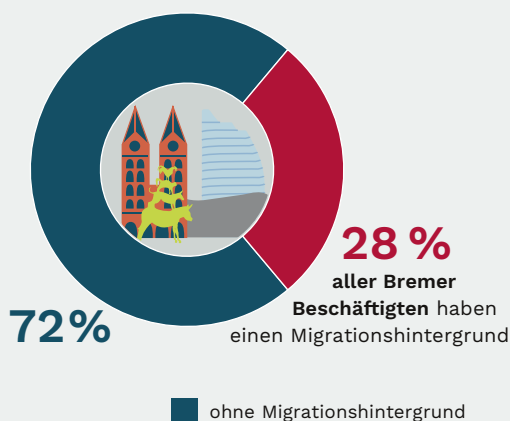
# Aus aller Welt ...

## Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Fokus

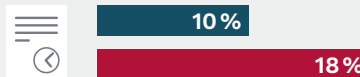


**Koordinaten  
der Arbeit**  
im Land Bremen

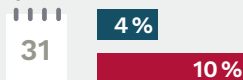
### Beschäftigte mit Migrationshintergrund



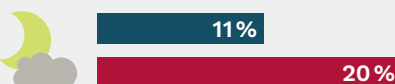
#### Quote befristet Beschäftigte



#### Quote Leiharbeitsbeschäftigte



#### Quote der Beschäftigten mit Nachtarbeit



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2017  
© Arbeitnehmerkammer Bremen



Ausgabe August 2018

### Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt

Mit der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ sind erstmals Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven zu ihrem Arbeitsplatz und ihrer Arbeitssituation befragt worden. Die Befragung ist im Auftrag der Arbeitnehmerkammer vom infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH durchgeführt worden. Die Ergebnisse stehen stellvertretend für alle Beschäftigten im Land Bremen.

### Hoch identifiziert trotz oftmals belastender Arbeitsbedingungen

➔ In den vergangenen Jahren hat sich die öffentliche Aufmerksamkeit vor allem auf Neuzuwanderung und Flucht gerichtet. In Deutschland und auch im Land Bremen leben und arbeiten aber schon seit vielen Jahren Menschen aus Europa und aus aller Welt und leisten ihren Beitrag zu wirtschaftlicher Produktivität und gesellschaftlichem Wohlstand. Statistische Informationen dazu werden bisher nur nach Staatsangehörigkeit zur Verfügung gestellt. So weist die Bundesagentur für Arbeit für das Land Bremen etwa zehn Prozent Beschäftigte mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit aus. In der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer sind es neun Prozent.

Das Phänomen der Migration wird damit aber nur unzureichend beschrieben. Deshalb ist der immer häufiger verwendete Begriff des Migrationshintergrunds weiter gefasst. Er bezieht auch Menschen mit deutschem Pass ein, bei denen mindestens ein Elternteil oder auch sie

selbst die deutsche Staatsangehörigkeit nicht schon von Geburt an innehatten. Die Beschäftigtenbefragung zeigt: Gut 28 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven haben einen Migrationshintergrund. Bei 79 Prozent von ihnen wird nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch Zuhause überwiegend Deutsch gesprochen. Der Anteil der Frauen liegt bei 43 Prozent, bei den übrigen Befragten ist er mit 47 Prozent nur geringfügig höher.

Die bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund identifizieren sich in hohem Maß mit ihrer Arbeit (80 Prozent) und zeigen sich überzeugt, durch ihre Tätigkeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten (77 Prozent). Darin unterscheiden sie sich kaum von den übrigen Befragten. Anders bei den Arbeitsbedingungen: Mehr unsichere Arbeitsverträge, mehr Belastungen durch körperliche Arbeit und durch ungünstige Arbeitszeiten zeigen Unterschiede und auch Handlungsbedarf auf.

Mit unserer Reihe „Koordinaten der Arbeit – Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt“ fassen wir Themen aus der Befragung in kompakter Form für Sie zusammen und zeigen Handlungsbedarfe auf. Den Forschungsbericht „Koordinaten der Arbeit 2017“ finden Sie im Internet unter ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)



### Migrantinnen und Migranten verjüngen die Belegschaften in Bremer Betrieben

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit sind im Mittel etwa 35 Jahre alt und damit fast acht Jahre jünger als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen. Unterscheidet man nach Migrationshintergrund, verringert sich der Altersabstand ein wenig, beträgt aber immer noch fünf Jahre.

Die Betrachtung der einzelnen Altersgruppen unterstreicht die Unterschiede: Während bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund die schon Älteren ab 45 Jahren mehr als die Hälfte ausmachen, dominieren bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund die Jüngeren unter 35 Jahren mit knapp 40 Prozent.

### Berufsabschlüsse und der passende Arbeitsplatz

Betrachtet man ausschließlich die Beschäftigten, die einen beruflichen oder akademischen Abschluss erreicht haben, dann liegen die Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund dicht beieinander. Nur bei den Fortbildungsabschlüssen klappt eine Lücke, die sich zum Teil mit den Altersunterschieden erklären lassen dürfte. Denn Jüngere haben wichtige berufsbiografische Karriereschritte noch vor sich.

Problematisch ist aber der große Unterschied beim Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss. Er liegt bei den Befragten mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei 32 Prozent, bei denen mit Migrationshintergrund bei knapp 26 Prozent und damit zweieinhalbmal so hoch wie bei den übrigen Befragten, von denen knapp 10 Prozent nicht über einen Berufsabschluss verfügen.

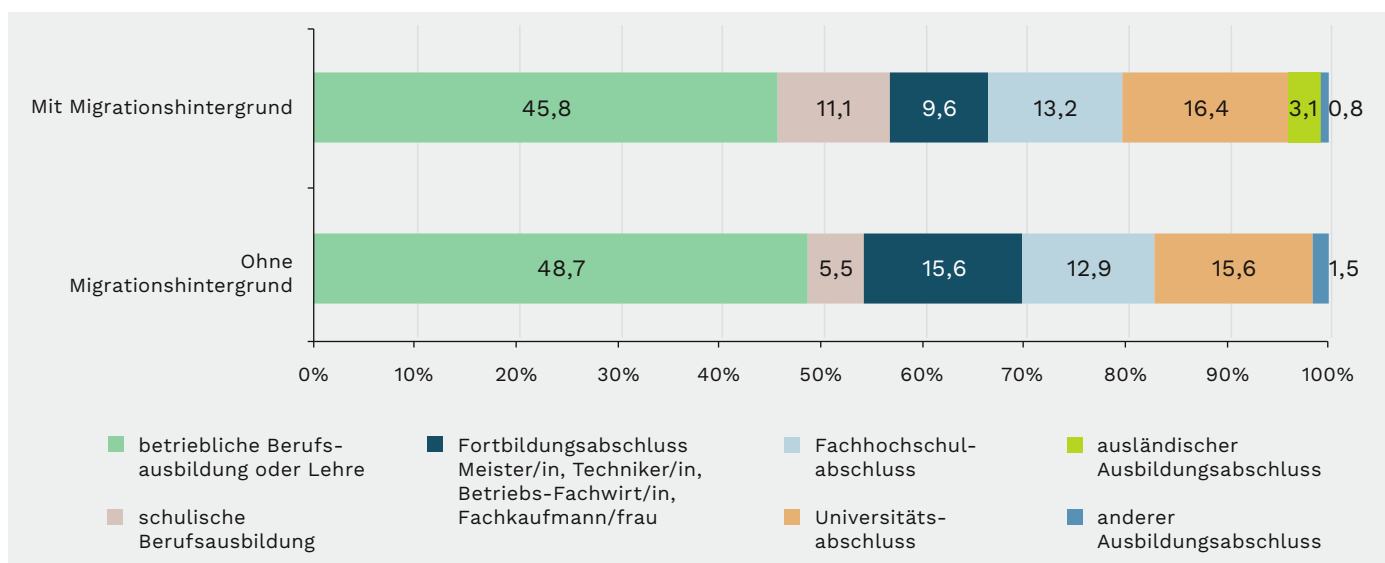
Mit 34 Prozent arbeiten aber deutlich mehr Beschäftigte mit Migrationshintergrund als Ungelernte als tatsächlich ohne Berufsabschluss sind. Bei den akademischen Tätigkeiten ist es andersherum: 22 Prozent verfügen über einen akademischen Abschluss, aber nur 14 Prozent üben eine zu ihrer Qualifikation passende Tätigkeit aus. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund sind demnach häufiger überqualifiziert für ihre Tätigkeit als die übrigen Befragten und werden unterwertig beschäftigt.

### Arbeitsplätze sind weniger sicher

Verschiedene Studien haben nachgewiesen, dass Migrantinnen und Migranten – je nach Herkunft – nachteilig behandelt werden. Tätigkeiten unterhalb der individuellen Qualifikationen und geringere Weiterbildungs- und Aufstiegschancen gehören ebenso dazu wie instabilere Arbeitsverträge und in der Folge höhere soziale Risiken etwa im Hinblick auf niedrige Löhne, mögliche Arbeitslosigkeit oder die spätere Rente.<sup>1</sup> Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die Beschäftigtenbefragung. Dabei lässt sich ein Teil der Unterschiede wohl auch durch die ungünstigere Qualifikationsstruktur erklären.

<sup>1</sup> Vgl. bspw. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages; Höhne, J./ Schulze-Bischoff, K. (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen, WSI Mitteilungen 5/2015

**Abbildung 1**  
**Bei den erreichten Abschlüssen fast gleichauf**  
 Höchster erreichter Ausbildungsabschluss (ohne Beschäftigte ohne Berufsabschluss)



So verdienen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund im Mittel monatlich 460 Euro netto weniger als die übrigen Befragten, sie sehen deutlich weniger Möglichkeiten, sich in ihrem Betrieb weiterzubilden, haben fast doppelt so häufig einen Arbeitgeberwechsel hinter sich und machen sich sehr viel mehr Sorgen um eine Entlassung. Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind zudem häufiger von befristeten Arbeitsverträgen betroffen: Die Befristungsquote liegt mit 18 Prozent deutlich über dem Durchschnitt. Sie sind auch überdurchschnittlich häufig in Leiharbeitsfirmen angestellt. Jede und jeder zehnte Befragte mit Migrationshintergrund hat einen Leiharbeitsjob. Und aus der Branchenperspektive: Jede/r zweite Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung ist Migrant oder Migrantin.

Nur im Gastgewerbe ist mit 55 Prozent der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund noch höher.

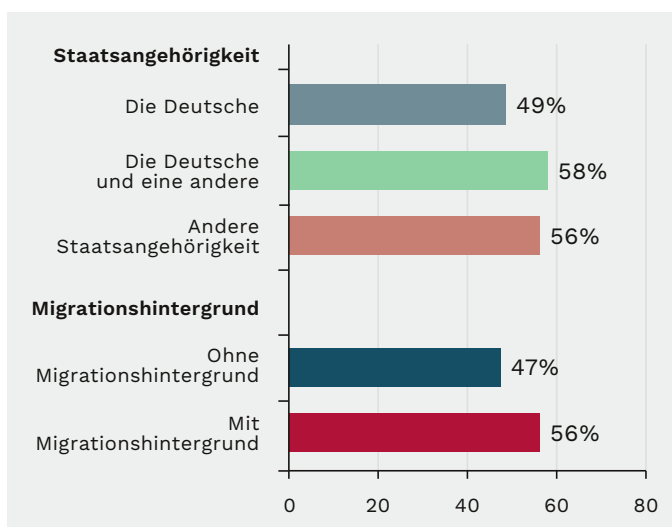
### Belastungsfaktoren

Auch bei den Belastungsfaktoren sind Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund erkennbar. So sind Migrantinnen und Migranten sehr viel häufiger körperlichen Belastungen ausgesetzt. 79 Prozent bejahen die Frage nach körperlichen Anforderungen ihrer Tätigkeit, und 44 Prozent fühlten sich dadurch in hohem oder sehr hohem Maß belastet. Bei den Nichtmigrant/innen lag der Anteil der Befragten mit körperlichen Anforderungen dagegen mit 41 Prozent deutlich niedriger.

Zugleich boten aber die Arbeitgeber von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sehr viel seltener betriebliche Gesundheitsförderung als Entlastung an.

**Abbildung 2**  
**Keine Gesundheitsförderung**

Wurden von Ihrem Arbeitgeber in den letzten zwei Jahren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten? Mit „nein“ antworteten:

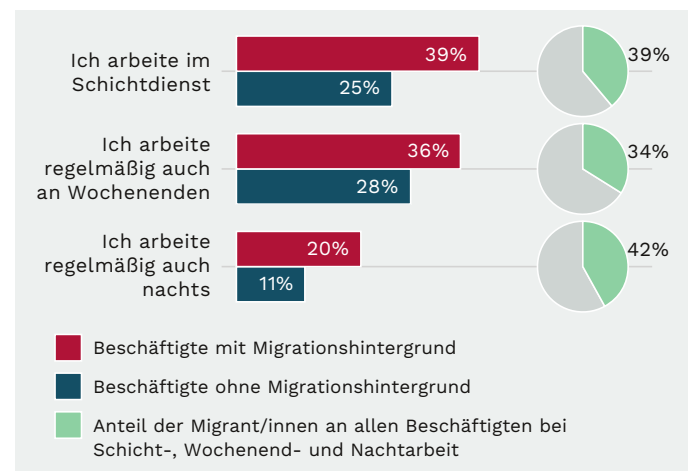


Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2017  
© Arbeitnehmerkammer Bremen



Auch von den spezifischen Belastungen durch ungünstige und nicht planbare Arbeitszeiten sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund deutlich häufiger betroffen. 20 Prozent müssen regelmäßig nachts arbeiten, bei den übrigen Beschäftigten sind es nur etwa halb so viele. Von allen Nachtarbeitenden haben 42 Prozent einen Migrationshintergrund. Schicht- und Wochenendarbeit treffen Migrantinnen und Migranten ebenfalls häufiger.

**Abbildung 3**  
**Häufig Arbeit zu ungünstigen Zeiten**



Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2017  
© Arbeitnehmerkammer Bremen



Fast jeder oder jede Dritte gab zudem an, dass bei der Arbeitszeitplanung selten oder fast nie Rücksicht auf persönliche Belange genommen wurde. Bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund war jede/r fünfte betroffen.

### Betriebsklima und Kollegialität

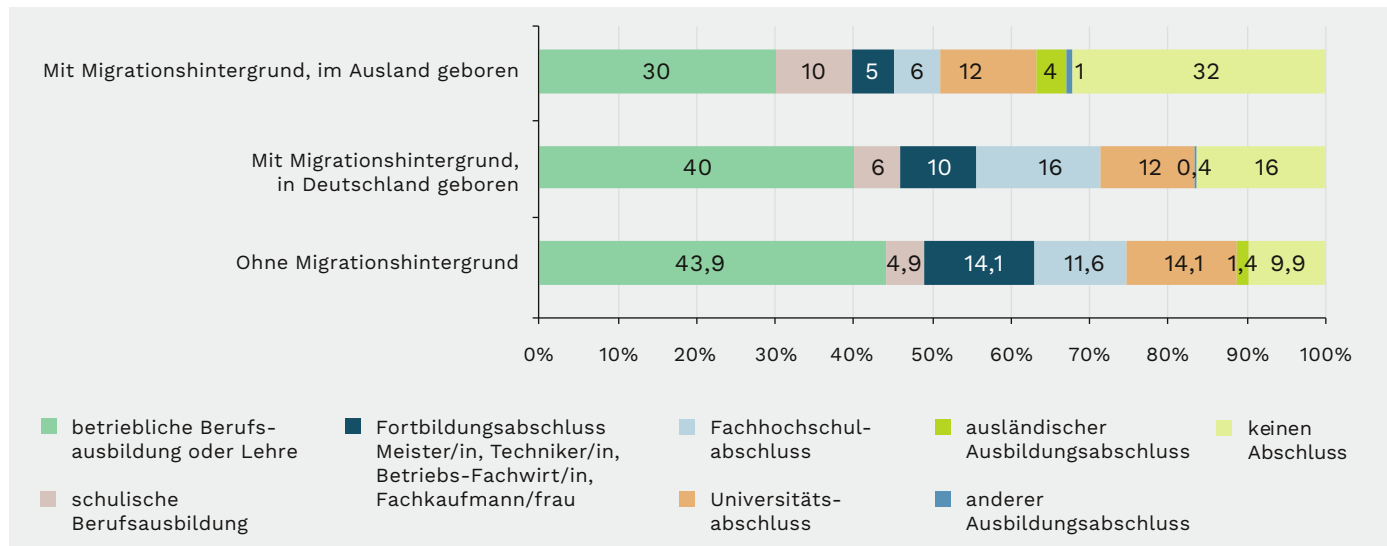
Trotz höherer Unsicherheits- und Belastungsgrade: Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund zeigen sich in ihrer großen Mehrheit und in ähnlichem Maß zufrieden mit ihrer Arbeit wie die übrigen Befragten (81 zu 84 Prozent). Insbesondere der kollegiale Zusammenhalt wird sehr positiv bewertet. 90 Prozent loben die kollegiale Atmosphäre, ebenso viele schätzen die gute Zusammenarbeit mit ihren Kolleginnen und Kollegen, und 84 Prozent fühlen sich von ihnen bei der Arbeit gut und sehr gut unterstützt.

### Für die zweite Generation läuft es besser

40 Prozent der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind nicht selbst zugewandert, sondern in Deutschland geboren.

Die Befragung zeigt große Unterschiede zwischen den Migrantinnen und Migranten der ersten und zweiten Generation. So erreicht in der zweiten Generation fast die Hälfte mindestens einen Berufsabschluss, (46 Prozent) und 28 Prozent einen akademischen Abschluss. Der Anteil ohne Berufsausbildung liegt dagegen um 10 Prozentpunkte niedriger als in der ersten Generation.

**Abbildung 4**  
**Bei den Abschlüssen holt die zweite Generation auf**  
Höchster erreichter Ausbildungsabschluss nach Migrationshintergrund



Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2017  
© **Arbeitnehmerkammer Bremen**



Diese Bildungsaufstiege verbessern auch die erreichten Arbeitsmarktpositionen. So zeigen sich 40 Prozent in der zweiten Generation überzeugt, eine zu ihrer Ausbildung passende Stellung erreicht zu haben gegenüber 43 Prozent der Befragten ohne Migrationshintergrund. Auch die Unterschiede bezogen auf unsichere und atypische Arbeitsverträge verringern sich.

**Was ist zu tun – in der Politik?**

In der Arbeitswelt und bei der Qualität von Beschäftigung zeigen sich viele Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit und ohne Migrationshintergrund. Um individuelle Chancen besser zu verteilen und den Ausgleich von strukturellen Nachteilen zu erreichen, gibt es wesentlich zwei Ansatzpunkte:

- ▶ Die systematische Förderung beruflicher Aus- und Weiterbildung und abschlussbezogener Nachqualifizierung für Migrantinnen und Migranten und
- ▶ die konsequente Stärkung der Aufwärtsmobilität von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

Denn einerseits geht es darum, den Anteil der Ungelernten zu senken und andererseits darum, vermehrte Übergänge von instabilen in stabilere Arbeitsverträge zu erreichen, von Arbeitsplätzen mit niedrigen zu solchen mit höheren Vergütungen, von nicht gewollten Tätigkeiten unterhalb des Ausbildungsniveaus zu einer ausbildungsadäquaten Arbeitsstelle. Der Vorteil von mehr Aufwärtsmobilität liegt auch in ihrem

Ketteneffekt: Sie macht am unteren Ende des Arbeitsmarktes Kapazitäten frei und schafft Platz für Nachrückende.

**Was ist zu tun – im Betrieb?**

Betriebe sollten die Aus- und die Weiterbildungschancen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gezielt erhöhen und insbesondere Ungelernten die Teilnahme an abschlussorientierten Nach- und Teilqualifizierung ermöglichen.<sup>2</sup>

Vor Ort können die Betriebs- und Personalräte ihre Einflussmöglichkeiten dafür nutzen. Insbesondere sollten sie auch innerbetrieblicher Beschwerdewege gegen unmittelbare Benachteiligungen einrichten, damit Diskriminierung im Betrieb keine Chance hat.

**Regine Geraedts**

ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und ist Ansprechpartnerin für die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer „Koordinaten der Arbeit“.



E-Mail: geraedts@arbeitnehmerkammer.de

**IMPRESSUM**

**Herausgeberin:**  
**Arbeitnehmerkammer Bremen**  
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen  
☎ 0421.3 63 01-0

**Redaktion:** Elke Heyduck, Nathalie Sander  
**Layout:** GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen  
**Druck:** Druckerei Wellmann, Bremen

Stand: August 2018



<sup>2</sup> Bellmann/Dummert/Leber (2017): Wie stark engagieren sich Betriebe bei der Qualifizierung von Migranten? IAB Forum vom 6. September 2017