

KammerKompakt

Dr. Marie-Luise Zariief
Dr. Aenne Dunker
Dezember 2024

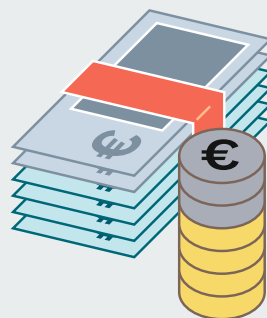
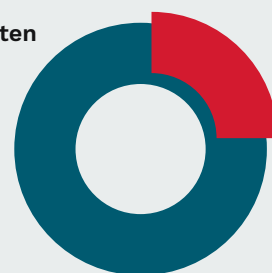
Beschäftigte mit Migrationsgeschichte – noch immer benachteiligt

Beschäftigte mit Migrationsgeschichte sind häufiger unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt

Mit Migrationsgeschichte: 36,2 Prozent
Ohne Migrationsgeschichte: 26,5 Prozent



Ein Viertel aller Beschäftigten im Land Bremen hat eine Migrationsgeschichte



Ausländer/-innen verdienen fast ein Drittel weniger als Deutsche

Begriffliche Einordnung

Personen nicht-deutscher Herkunft sind für den bremischen Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. Die verfügbare Datengrundlage lässt Aussagen über zwei relevante Gruppen zu: Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer/-innen) und Beschäftigte mit Migrationsgeschichte.^{1,2}

Während die Staatsangehörigkeit Aufschluss über die Nationalität einer Person gibt, sagt das Konzept der Migrationsgeschichte aus, ob eine Person selbst oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit. Deshalb ist die Zahl der Personen mit

Migrationsgeschichte deutlich höher als die der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. So hatte 2023³ jede/-r vierte Bremer Beschäftigte eine Migrationsgeschichte, aber nur jede/-r zehnte galt als Ausländer/-in.⁴

¹ In beiden Fällen gilt, dass Kategorisierungen anhand eines einzelnen Merkmals vorgenommen werden. Entsprechend sind die gebildeten Gruppen nicht homogen, sondern ebenso vielfältig wie die erwerbstätige Gesamtbevölkerung.

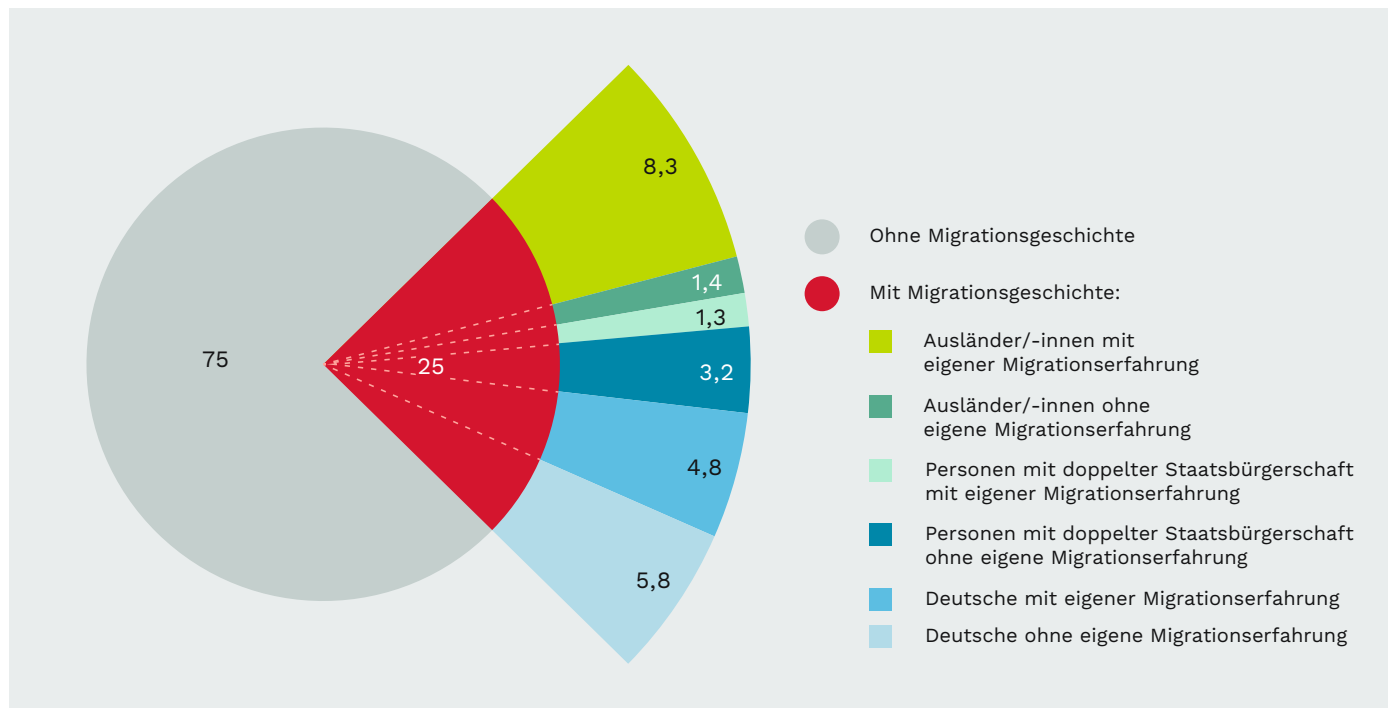
² Gebräuchlich ist ebenso der Begriff Migrationshintergrund.

³ Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle weiteren Befunde auf das Jahr 2023.

⁴ Sofern nicht anders angegeben, entstammen alle Zahlen zu Beschäftigten mit Migrationsgeschichte der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2023“.

Ein Viertel aller Beschäftigten im Land Bremen hat eine Migrationsgeschichte

Beschäftigte nach Migrationsgeschichte und Staatsangehörigkeit sowie eigener Migrationserfahrung, in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

© Arbeitnehmerkammer Bremen

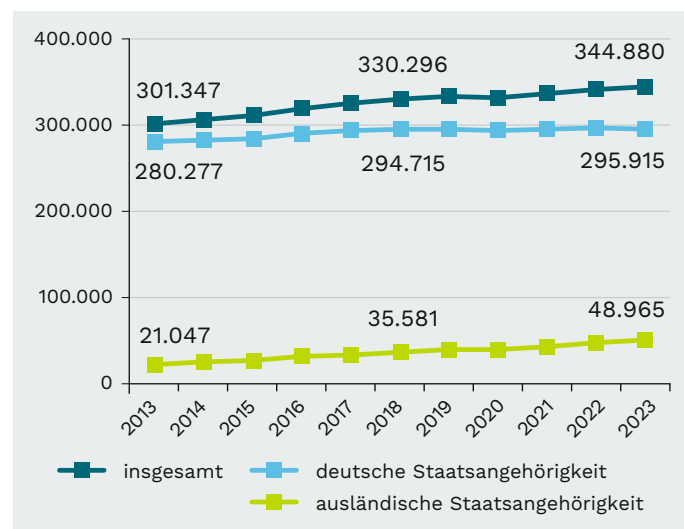
Die Bedeutung ausländischer Beschäftigter am bremischen Arbeitsmarkt wächst

Der Beschäftigungszuwachs der letzten zehn Jahre geht vor allem auf Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit zurück: Ihre Zahl hat sich in dieser Zeit mehr als verdoppelt. Fast zwei Drittel aller sozialversicherten Beschäftigten, die im Land Bremen neu entstanden sind, hatten Ausländer/-innen inne. Ihr Anteil an allen sozialversichert Beschäftigten verdoppelte sich damit von sieben auf gut 14 Prozent. Knapp 40 Prozent der ausländischen Beschäftigten kommen aus EU-Ländern, mehr als 60 Prozent aus Drittstaaten. Die größte Gruppe bilden dabei die über 7.000 Arbeitnehmer/-innen mit türkischem Pass. Mit Blick auf den demografischen Wandel ist außerdem relevant, dass sich die Altersverteilung zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten deutlich unterscheidet. Während unter ersteren schon mehr als ein Viertel über 55 Jahre alt ist, liegt der Anteil der über 55-Jährigen bei den ausländischen Beschäftigten nur bei etwa zehn Prozent. Gleichzeitig hat in der Gruppe der unter 30-Jährigen mittlerweile jede/-r fünfte Beschäftigte eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Dies spiegelt sich auch in der großen Zahl ausländischer Auszubildender am bremischen Ausbildungsmarkt wider – dies sind etwa 2.000 der 13.000 sozialversichert beschäftigten Auszubildenden. Jede/-r fünfte ausländische Auszubildende hat die syrische Staatsbürgerschaft. Die zweitgrößte Gruppe bilden Auszubildende mit afghanischem Pass (etwa acht Prozent).

Beschäftigungszuwachs im Land Bremen geht vor allem auf ausländische Beschäftigte zurück

Sozialversichert Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten; Stichtag jeweils 30. Juni⁵



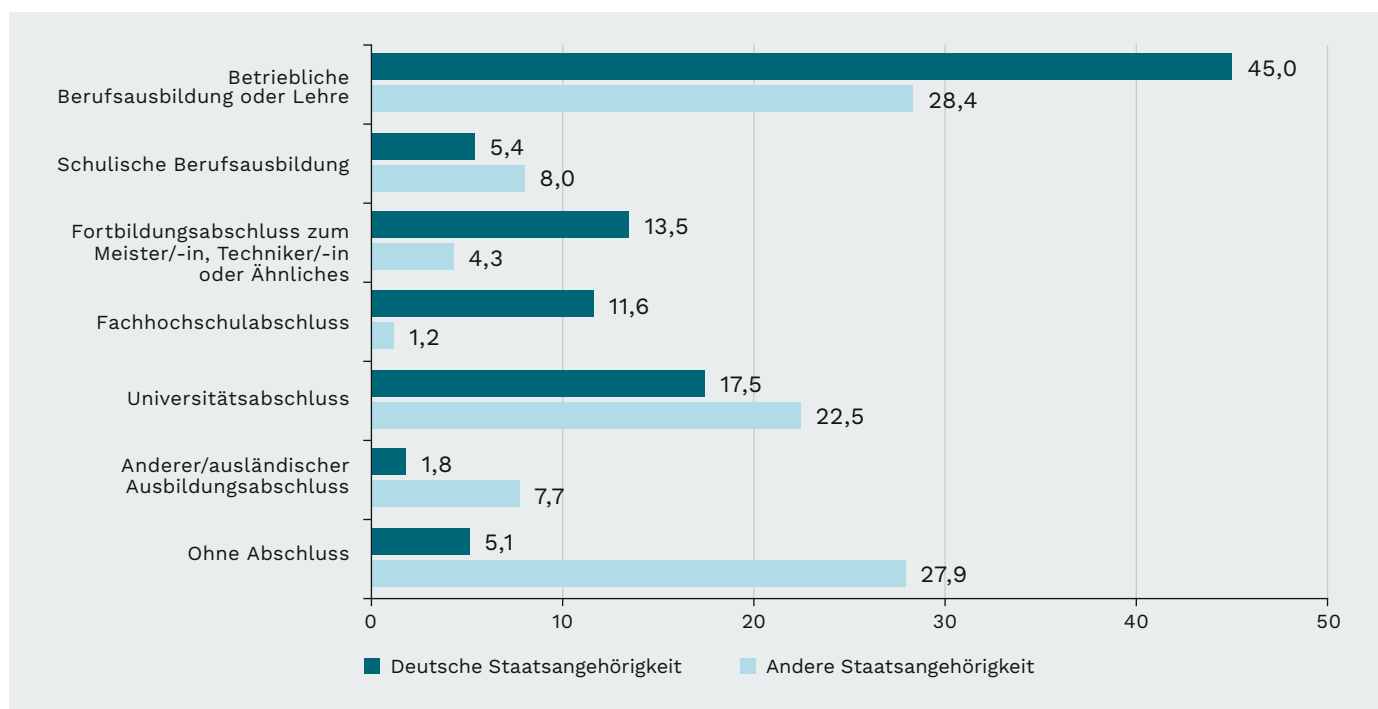
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

© Arbeitnehmerkammer Bremen

5 Die Zahl der Beschäftigten "insgesamt" müsste der Summe der deutschen und ausländischen Beschäftigten entsprechen. Dass die Zahlen in einigen Jahren leicht voneinander abweichen, ist auf die Datengrundlage zurückzuführen.

Berufsausbildungsabschlüsse sind bei ausländischen Beschäftigten im Land Bremen kaum verbreitet

Beschäftigte nach höchstem Ausbildungsabschluss und Staatsangehörigkeit (ohne Auszubildende), in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2023

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Viele Kompetenzen bleiben unsichtbar und ungenutzt

Die Qualifikationen von ausländischen Beschäftigten unterscheiden sich von jenen der Beschäftigten mit deutschem Pass – vor allem betriebliche Berufsausbildungsabschlüsse sind deutlich weniger verbreitet. Fast 28 Prozent verfügen über gar keinen beruflichen Abschluss. Das liegt daran, dass duale Berufsausbildungssysteme weltweit in nur sehr wenigen Ländern existieren. In vielen Ländern werden die entsprechenden Berufe anders als in Deutschland ausschließlich in der Praxis erlernt, ohne dass dabei ein formaler Abschluss erworben wird. Im Ausland erworbene Abschlüsse sind zudem häufig nicht ohne Weiteres auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwertbar, da in vielen Fällen eine Anerkennung des Abschlusses notwendig ist.

Auch deshalb sind ausländische Beschäftigte besonders häufig unterhalb ihrer eigenen Qualifikation tätig, also unterwertig beschäftigt. Mehr als 40 Prozent geben an, für ihre aktuelle Tätigkeit überqualifiziert zu sein, während dies etwa 27 Prozent der Beschäftigten mit deutscher Staatsbürgerschaft betrifft. Die Gründe sind vielfältig: komplexe Anerkennungsverfahren, erforderliche Deutschkenntnisse und der schwierige Zugang Neuzugewandelter in Netzwerke, die für die Jobsuche hilfreich sind.

Auch Diskriminierungen in Einstellungsverfahren und am Arbeitsplatz spielen eine zentrale Rolle für die unterwertige Beschäftigung. Dies kann erklären, warum auch Menschen mit Migrationsgeschichte, die in Deutschland geboren wurden, deutlich häufiger unterwertig beschäftigt sind als Menschen ohne Migrationsgeschichte.

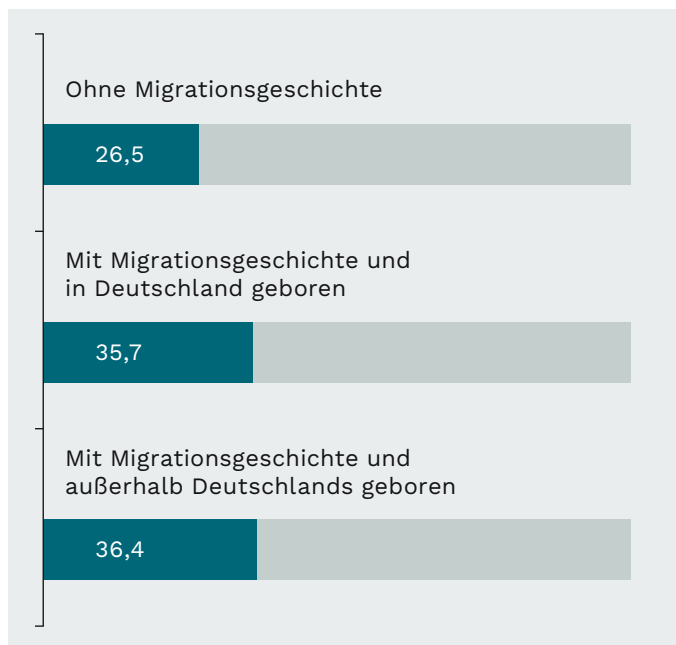
Daten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz deutschlandweit verbreitet ist: Anfragen zum Arbeitsleben machen den größten Anteil der Beratungstätigkeit der Antidiskriminierungsstelle aus. Mehr als 40 Prozent der Ratsuchenden berichteten von Diskriminierungen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, aus rassistischen oder antisemitischen Gründen.

Ganz vorne: Beschäftigung im Bereich Verkehr und Lagerei

Mit etwa 6.800 Beschäftigten arbeitet der größte Teil der Ausländer/-innen im Land Bremen im Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“, gefolgt von der Arbeitnehmendenüberlassung und dem verarbeitenden Gewerbe. Überrepräsentiert – im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt – sind ausländische Beschäftigte in der Arbeitnehmendenüberlassung, in der sie fast die Hälfte der Beschäftigten stellen und im Gastgewerbe, wo mehr als jede/-r dritte Beschäftigte einen

Jede/-r dritte Beschäftigte mit Migrationsgeschichte ist im Land Bremen unterwertig beschäftigt

Unterwertige Beschäftigung nach Migrationsgeschichte und Geburtsland, in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2023

© Arbeitnehmerkammer Bremen

ausländischen Pass hat. Deutlich unterrepräsentiert sind sie hingegen im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie im Bereich der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung.

Ähnliche Muster zeigen sich für die Beschäftigten mit Migrationsgeschichte, die im Gastgewerbe und im Baugewerbe stark überrepräsentiert und in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Telekommunikation und Informationsdienstleistungen unterrepräsentiert sind. So hat in der öffentlichen Verwaltung nur knapp jede/-r sechste Beschäftigte eine Migrationsgeschichte.

Gerade die öffentliche Verwaltung hat als Teil der Exekutive eine besondere Bedeutung und sollte die Vielfalt aller Bürger/-innen abbilden.

Beschäftigte mit Migrationsgeschichte sind stark benachteiligt

Beschäftigte mit Migrationsgeschichte oder ausländischem Pass sind insgesamt häufiger prekär beschäftigt als Menschen ohne Migrationsgeschichte beziehungsweise mit deutschem Pass. Sie arbeiten besonders oft auf dem Helfendenniveau – also in Tätigkeiten, für die kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich ist. Bei den ausländischen Beschäftigten sind es über 40 Prozent, bei den Beschäftigten mit Migrationsgeschichte knapp 30 Prozent (Beschäftigte ohne Migrationsgeschichte: circa 15 Prozent). Sie arbeiten auch vermehrt in atypischen Beschäftigungsverhältnissen: Fast jede/-r zweite ausländische Beschäftigte war 2022 befristet angestellt – bei den deutschen Beschäftigten war es etwas mehr als jede/-r Dritte. Dies betrifft auch ausländische Fachkräfte: Unter den ausländischen Beschäftigten, die mindestens auf Fachkraftniveau arbeiten, waren über 40 Prozent befristet beschäftigt – zehn Prozent mehr als deutsche Fachkräfte. Auch Leiharbeit ist unter ausländischen Beschäftigten und Beschäftigten mit Migrationsgeschichte weitverbreitet. Während nur drei Prozent der Beschäftigten mit deutschem Pass Leiharbeiter/-innen sind, betrifft dies 13 Prozent der Beschäftigten mit ausländischem Pass und zehn Prozent der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte.

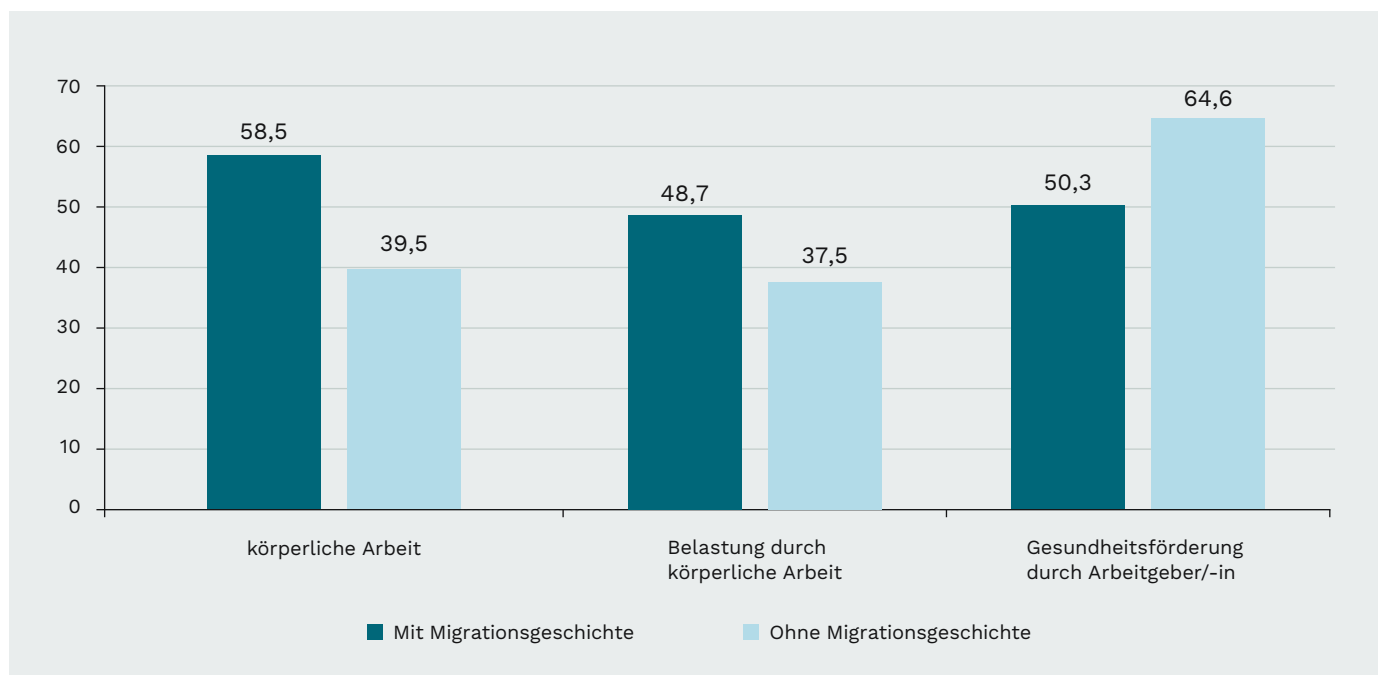
Auch von Arbeitsausbeutung sind diese Beschäftigtengruppen deutlich stärker betroffen. So sind sie häufiger mit Rechtsverstößen seitens ihrer Arbeitgeber/-innen konfrontiert: Bei mehr als jeder zehnten Person mit Migrationsgeschichte, die im Land Bremen beschäftigt ist, werden die Überstunden nicht ausgeglichen. Etwa sechs Prozent der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte im Land Bremen erhalten nicht den gesetzlichen Mindestlohn, während dies nur rund zwei Prozent der Beschäftigten ohne Migrationsgeschichte betrifft. Ausländer/-innen sind noch häufiger solchen Rechtsverstößen ausgesetzt – jede/-r Sechste ist von fehlendem Überstundenausgleich betroffen und etwa jede/-r Zwölfte von Mindestlohnverstößen. Dass das kein Zufall ist, belegen Studien⁶, die zeigen, dass geltendes Recht durch Arbeitgeber/-innen teilweise systematisch umgangen wird. Hierbei wird ausgenutzt, dass ausländische Beschäftigte zum Teil ihre Rechte nicht kennen oder es ihnen an Möglichkeiten mangelt, diese durchzusetzen.

„Etwa sechs Prozent der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte im Land Bremen erhalten nicht den gesetzlichen Mindestlohn.“

6 Böhme, René (2024): Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe – Problemlagen, Hilfestrukturen, Handlungsmöglichkeiten. Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf; Loschert, Franziska/Kolb, Holger/Schork, Franziska (2023): Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnssektor. SVR-Studie 2023-1, Berlin.

Beschäftigte mit Migrationsgeschichte erhalten im Land Bremen seltener Gesundheitsförderung

Arbeitsbedingungen und Angebote der Arbeitgeber/-in in den letzten zwei Jahren nach Migrationsgeschichte, in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Große Lohnunterschiede

In Vollzeit beschäftigte Ausländer/-innen verdienen in Bremen monatlich 31 Prozent – also 1.275 Euro – weniger als deutsche Beschäftigte. Die unbereinigte Lohnlücke liegt in Bremen damit deutlich über dem bundesweiten Wert von 23 Prozent. Frauen sind besonders betroffen: Verglichen mit Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit verdienen Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit monatlich 35 Prozent – oder 1.548 Euro – weniger. Zum Vergleich: Bundesweit sind es 28 Prozent. Mehr als jede/-r dritte ausländische Beschäftigte im Land Bremen arbeitet zu einem Niedriglohn (also für weniger als 2.530 Euro brutto monatlich). Unter den Beschäftigten mit deutschem Pass betrifft dies nur etwa zehn Prozent.

Auch die Löhne Vollzeitbeschäftigter mit und ohne Migrationsgeschichte unterscheiden sich: Bremer Arbeitnehmende mit Migrationsgeschichte verdienen zwölf Prozent (oder 300 Euro) weniger als Personen, die nicht über Migrationserfahrungen verfügen. Bremerinnen mit Migrationsgeschichte verdienen sogar 23 Prozent weniger als Männer ohne Migrationsgeschichte.

Höhere Belastung und weniger Gesundheitsförderung

Beschäftigte mit Migrationsgeschichte sind auf der Arbeit weit häufiger körperlichen und emotionalen Belastungen ausgesetzt. Fast 60 Prozent verrichten körperliche Arbeit, was nur auf knapp 40 Prozent der Beschäftigten ohne Migrationsgeschichte zutrifft. Mehr als einem Drittel begegnen „fast immer“ oder „oft“ emotional belastende Situationen bei ihrer Arbeit – unter den Beschäftigten ohne Migrationsgeschichte sind es knapp 25 Prozent. Dennoch wird Beschäftigten mit Migrationsgeschichte durch ihre Arbeitgeber/-innen seltener Gesundheitsförderung – wie Übungen am Arbeitsplatz, Beratung zu Gesundheitsthemen oder die Förderung sportlicher Aktivitäten – angeboten. Während knapp 64 Prozent der Beschäftigten ohne Migrationsgeschichte von dieser profitieren, berichten nur knapp 50 Prozent der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte, an entsprechenden Maßnahmen teilnehmen zu können. So überrascht es auch nicht, dass sie eher davon ausgehen, ihre derzeitige Tätigkeit nicht bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. Mehr als jede/-r dritte Beschäftigte mit Migrationsgeschichte glaubt, nicht bis zur Rente durchhalten zu können – unter den Beschäftigten ohne Migrationsgeschichte ist es etwas mehr als jede/-r Vierte.

Forderungen der Arbeitnehmerkammer

Ein Viertel der Bremer Beschäftigten hat eine Migrationsgeschichte und auch der Anteil der ausländischen Beschäftigten steigt. Um systematische Benachteiligungen dieser Gruppen abzubauen und eine gleichwertige Beschäftigung zu ermöglichen, müssen Politik, Justiz, Verwaltung, Kammern und Arbeitgeber/-innen aktiv werden.

Dafür fordern wir:

die Durchsetzung geltenden Rechts

- ▶ Um Fälle von Arbeitsausbeutung aufzudecken, müssen die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls und die Gewerbeaufsicht personell gestärkt und die Zuständigkeitsbereiche der unterschiedlichen Kontrollinstanzen klar definiert werden. Nur so ist es möglich, dass ab 2026 – wie gesetzlich vorgeschrieben – jährlich fünf Prozent aller Betriebe geprüft werden.

eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

- ▶ Um den Rechtsschutz auszuweiten, müssen weitere Diskriminierungsmerkmale wie Sprache und Nationalität in das AGG aufgenommen werden.
- ▶ Um die Rechtsdurchsetzung zu erleichtern, muss die Möglichkeit der kollektiven Rechtsdurchsetzung vorgesehen sein, sodass Betroffene den Klageweg nicht selbst bestreiten müssen. Darüber hinaus muss die Frist zur Rechtsdurchsetzung, die aktuell nur zwei Monate beträgt, deutlich verlängert werden.

für eine qualifikationsadäquate Beschäftigung: Anerkennungsprozesse verbessern

- ▶ Die auf Landesebene bestehenden Anerkennungsverordnungen müssen weiterentwickelt werden, um zeitliche, bürokratische und finanzielle Hürden abzubauen. Geplante Anpassungen der Verordnungen müssen schnellstmöglich umgesetzt werden.
- ▶ Die Finanzierung für berufsbezogene Ausgleichsmaßnahmen und Sprachförderangebote für Erzieher/-innen und Lehrkräfte über Bundesmittel ist ausgelaufen. Aktuell wird dies durch verschiedene Mittel aufgefangen, ohne dass eine dauerhafte Perspektive gegeben ist. Die Bremer Regierung muss die vorhandenen Angebote mit einer Landesfinanzierung absichern und verstetigen.

Beschäftigten gute Arbeits- und Qualifikationsbedingungen bieten

- ▶ Unbefristete Arbeitsverträge müssen auch für Beschäftigte aus dem Ausland beziehungsweise mit Migrationsgeschichte die Norm sein.
- ▶ Angebote wie die betriebliche Gesundheitsförderung müssen allen Beschäftigten zugutekommen – vor allem wenn sie körperlichen und emotionalen Belastungen ausgesetzt sind.

Arbeitgebende sind gefordert, die berufliche Qualifizierung aller Beschäftigten zu fördern

- ▶ Förderungen zur beruflichen Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit müssen konsequenter durch die Betriebe genutzt werden.
- ▶ Beschäftigte ohne Berufsabschluss sollten bei der Nachqualifizierung proaktiv unterstützt werden.



Die neuesten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialdaten für das Land Bremen gibt es bei der Arbeitnehmerkammer immer aktuell im Statistik-Portal:

www.arbeitnehmerkammer.de/statistik.html

Dr. Marie-Luise Zarié

ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

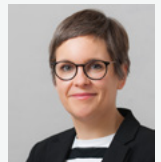
E-Mail: m.zarief@arbeitnehmerkammer.de



Dr. Aenne Dunker

ist Referentin für Gleichstellung und Diversität

E-Mail: a.dunker@arbeitnehmerkammer.de



Impressum: KammerKompakt Nr. 7 2024 / Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Elke Heyduck, Nathalie Sander / Gestaltung: GfG Gruppe für Gestaltung GmbH / Druck: Druckerei Wilhelm Wellmann Bremen. Das KammerKompakt finden Sie auch zum kostenlosen Download auf der Website www.arbeitnehmerkammer.de