

60 Jahre später

Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Fokus



Koordinaten der Arbeit
im Land Bremen

Ausgabe Januar 2022

Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt

Mit der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ werden erstmals Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven zu ihrem Arbeitsplatz und ihrer Arbeitssituation befragt. 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.

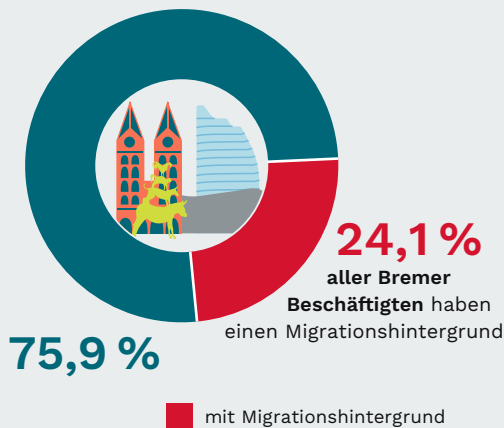
Mit unserer Reihe „Koordinaten der Arbeit – Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt“ fassen wir Themen aus der Befragung in kompakter Form und zeigen Handlungsbedarfe auf. Den Forschungsbericht „Koordinaten der Arbeit 2021“ finden Sie im Internet unter ➔

www.arbeitnehmerkammer.de



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Beschäftigte mit Migrationshintergrund



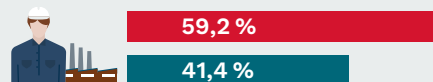
Quote befristet Beschäftigte



Quote Leiharbeitsbeschäftigte



Quote der Beschäftigten mit körperlichen Belastungen



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2021
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Hohe Identifikation mit der Arbeit

➔ Das vor 60 Jahren geschlossene Anwerbeabkommen mit der Türkei rückt die Beschäftigungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund in den Fokus. Migrantinnen und Migranten sind heute ein fester Bestandteil der Arbeitswelt und leisten ihren Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlstand. Die statistischen Daten zur Beschäftigungssituation werden jedoch nur nach Staatsangehörigkeit zur Verfügung gestellt. Danach haben laut Bundesagentur für Arbeit 11,7 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen einen ausländischen Pass.

Mit der bloßen Betrachtung der Staatsangehörigkeit wird das vielfältige Phänomen der Migration allerdings nicht ausreichend beschrieben – dazu eignet sich vielmehr der Migrationshintergrund. Der liegt auch bei Menschen mit deutschem Pass vor, wenn sie oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht schon von Geburt an innehatten. Die Beschäftigtenbefragung zeigt: 24,1 Prozent der Bremer Beschäftigten

haben einen Migrationshintergrund. Mehr als die Hälfte von ihnen hat die deutsche Staatsangehörigkeit (62,6 Prozent). Bei 72 Prozent von ihnen wird nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch zu Hause überwiegend Deutsch gesprochen. Dabei verjüngen die Migrantinnen und Migranten die Belegschaften in Bremer Betrieben – sie sind im Mittel 38 Jahre alt und damit etwas über fünf Jahre jünger als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund.

Hinsichtlich der hohen Identifikation mit ihrer Arbeit (76,2 Prozent) und der Überzeugung, durch ihre Tätigkeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten (70,7 Prozent), unterscheiden sich die bremischen Beschäftigten mit Migrationshintergrund kaum von den übrigen Befragten. Jedoch zeigen die Arbeitsbedingungen Unterschiede und Handlungsbedarf auf.

Berufsabschlüsse und der passende Arbeitsplatz

Im Zuge des Anwerbeabkommens kamen die „Gastarbeiterinnen“ und „Gastarbeiter“ überwiegend für Tätigkeiten als Un- und Angelernte. Wie gestalten sich 60 Jahre später die Qualifikationen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund?

Mittlerweile ist es Normalität, dass Menschen aus aller Welt in Bremen leben und arbeiten. Dabei unterscheiden sich die Qualifikationsstrukturen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit und ohne Migrationshintergrund. So liegt der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss bei den Befragten mit ausländischer Staatsangehörigkeit (16,9 Prozent) fast viermal und bei denen mit Migrationshintergrund (13,6 Prozent) mehr als dreimal so hoch wie bei den übrigen Befragten, von denen 4,4 Prozent nicht über einen Berufsabschluss verfügen.

Betrachtet man ausschließlich die Beschäftigten mit einem Abschluss, dann liegen die Qualifikationsniveaus in den Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund dicht beieinander. Nur bei den Fortbildungsabschlüssen klafft eine Lücke zuungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, die sich zum Teil mit den Altersunterschieden erklären lassen dürfte. Hingegen liegt der Anteil der Migrantinnen und Migranten mit Hochschulabschluss über dem der übrigen Beschäftigten.

Allerdings können die Beschäftigten mit Migrationshintergrund ihren Hochschulabschluss am Arbeitsmarkt weniger

gut verwerten: 30,1 Prozent verfügen über einen entsprechenden Abschluss, aber nur 13,4 Prozent üben eine Tätigkeit auf diesem Qualifikationsniveau aus. Hinzu kommt, dass deutlich mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund (25,3 Prozent) als Ungelernte arbeiten, als tatsächlich ohne Berufsabschluss sind. Auch wenn ausländische Abschlüsse nicht in allen Fällen vergleichbar sind – Menschen mit Migrationshintergrund sind oft unterwertig beschäftigt.

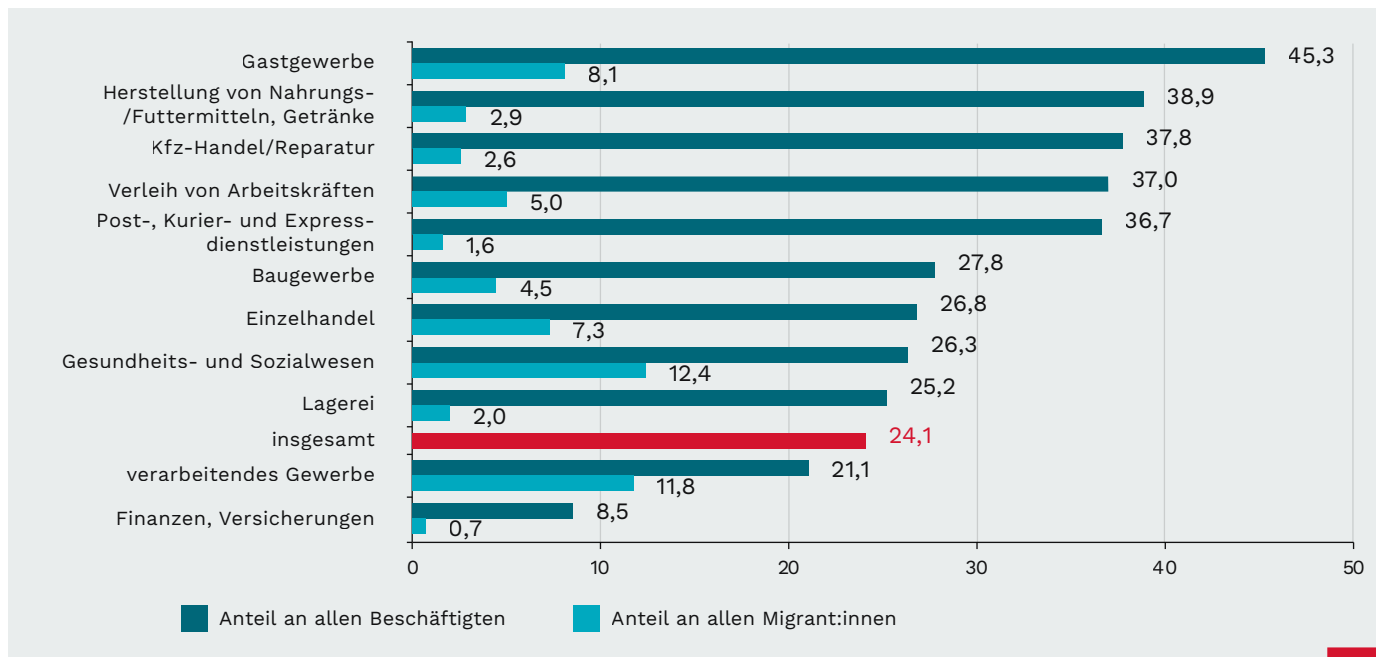
Viele Migrantinnen und Migranten arbeiten im verarbeitenden Gewerbe

Die erste Generation der „Gastarbeiterinnen“ und „Gastarbeiter“ arbeitete vor allem im verarbeitenden Gewerbe – nur wenige im Dienstleistungsbereich. Auch heute sind viele Menschen mit Migrationshintergrund (11,8 Prozent) im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt – nur im Gesundheits- und Sozialwesen (12,4 Prozent) arbeiten noch mehr.

Betrachtet man nicht die Verteilung auf die Branchenstruktur, sondern blickt in einzelne Branchen hinein, ist der Anteil von Migrantinnen und Migranten im Gastgewerbe (45,3 Prozent) am höchsten – gefolgt von der Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken (38,9 Prozent), dem Kfz-Handel und Reparatur (37,8 Prozent), der Leiharbeitsbranche (37 Prozent) und den Post-, Kurier- und Expressdienstleistungen (36,7 Prozent). Am niedrigsten ist der Anteil mit 8,5 Prozent im Wirtschaftszweig „Finanzen und Versicherungen“.

Abbildung 1

Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in und Verteilung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf ausgewählte Wirtschaftszweige in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2021

Lesehilfe: Im Gastgewerbe liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an allen Beschäftigten bei 45,3 Prozent. Insgesamt arbeiten im Gastgewerbe 8,1 Prozent aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

© Arbeitnehmerkammer Bremen



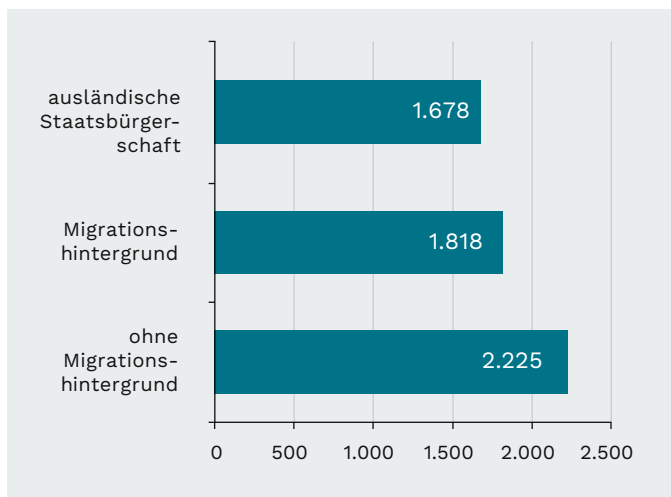
Arbeitsplätze sind unsicherer

Die Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Migrationshintergrund sind von Unsicherheiten geprägt. So verdienen sie im Mittel monatlich 407 Euro netto weniger als die übrigen Befragten – mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit sogar 547 Euro. Sie sind doppelt so häufig von befristeten Arbeitsverträgen betroffen – die Befristungsquote liegt bei fast 14 Prozent. Auch sind sie überdurchschnittlich häufig in Leiharbeitsfirmen angestellt. So haben 6,3 Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund einen Leiharbeitsjob – ohne Migrationshintergrund sind es 1,8 Prozent.

Abbildung 2

Menschen mit Migrationshintergrund verdienen durchschnittlich 18 Prozent weniger

Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen in Euro



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2021

© Arbeitnehmerkammer Bremen



Zudem sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund deutlich besorgter als die übrigen Befragten, was ihren Arbeitsplatz angeht. Sie machen sich mehr als zweieinhalbmal so häufig in (sehr) hohem Maß Sorgen, entlassen zu werden. Hingegen bereitet den befristet beschäftigten Migrantinnen und Migranten die mögliche Nichtverlängerung ihres Arbeitsvertrages öfter Sorgen als ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund. Fast jede und jeder zweite Befragte mit Migrationshintergrund (47,6 Prozent) schätzt es als schwierig ein, im Fall eines Arbeitsplatzverlustes einen neuen Job zu finden – bei den übrigen Befragten sind es mit 41,5 Prozent etwas weniger.

Über die Hälfte der Migrantinnen und Migranten sieht nur geringe Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung. Auch wird die Unterstützung durch den Arbeitgeber bei Weiterbildungen als geringer eingeschätzt. Im Ergebnis haben die Befragten mit Migrationshintergrund in den vergangenen zwei Jahren seltener an einer Fortbildung teilgenommen als die Befragten ohne Migrationshintergrund.

Belastungsfaktoren

Auch hinsichtlich der Belastungsfaktoren sind Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund erkennbar. So sind migrantische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich häufiger körperlichen Belastungen bei der Arbeit ausgesetzt (59 Prozent im Vergleich zu 41 Prozent ohne Migrationshintergrund). Knapp 40 Prozent von ihnen fühlen sich dadurch in hohem oder sehr hohem Maß belastet. Migrantinnen und Migranten gaben zudem häufiger an, schnell arbeiten zu müssen. Sie müssen auch öfter in emotional belastenden Situationen arbeiten und haben seltener Entscheidungsfreiheiten bei der Gestaltung der Arbeit.

Trotz höherer Belastungen wird den Beschäftigten mit Migrationshintergrund dabei aber seltener betriebliche Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber zur Entlastung angeboten. So hat nur knapp die Hälfte (45 Prozent) der Migrantinnen und Migranten in den vergangenen zwei Jahren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber erhalten – bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Migrationshintergrund waren es 60 Prozent. Die (häufiger) fehlende betriebliche Gesundheitsförderung könnte auch ein Grund dafür sein, dass jeder und jede Dritte von ihnen glaubt, den Beruf nicht bis zum Rentenalter ausführen zu können.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund sind auch deutlich häufiger von den spezifischen Belastungen durch ungünstige, nicht planbare und somit gesundheitsbelastende Arbeitszeiten betroffen. So arbeiten sie doppelt so häufig auf Abruf. Zudem arbeiten 30 Prozent von ihnen im Schichtdienst und 24 Prozent regelmäßig an Sonn- und Feiertagen – bei den übrigen Beschäftigten sind es nur 20 beziehungsweise 18 Prozent. Bei der Nacharbeit liegen die beiden Gruppen fast gleichauf: 12 Prozent der Beschäftigten mit und 10 Prozent ohne Migrationshintergrund arbeiten regelmäßig nachts.

Jede und jeder zehnte Beschäftigte mit Migrationshintergrund gibt an, dass bei der Arbeitszeitplanung nie oder fast nie Rücksicht auf private Interessen genommen wird – im Vergleich zu vier Prozent bei den übrigen Beschäftigten.

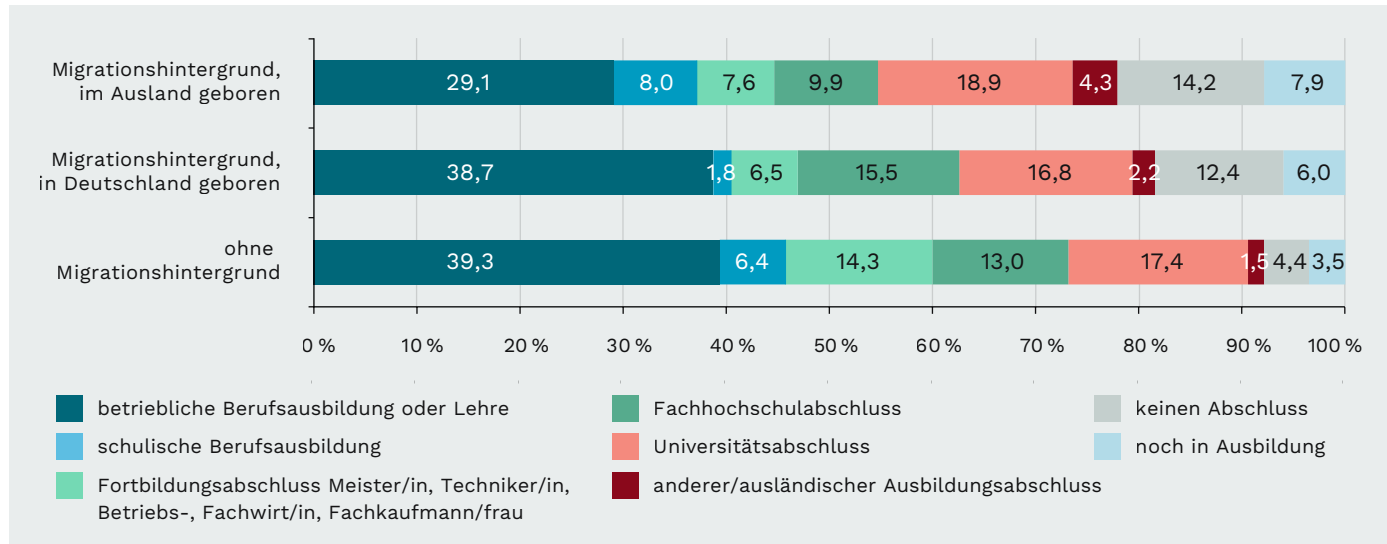
Die nächste Generation holt auf

Auch innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund gibt es Merkmale, die sich auf die Position am Arbeitsmarkt auswirken können. Eines davon ist der Geburtsort. Die Befragung zeigt Unterschiede zwischen den im Ausland und den in Deutschland geborenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund.

35 Prozent der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind nicht selbst zugewandert, sondern in Deutschland geboren. Hinsichtlich der Berufsabschlüsse zeigt sich, dass in Deutschland geborene Menschen mit Migrationshintergrund öfter einen Abschluss haben als die im Ausland geborenen. Auch haben sie häufiger eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen oder einen Hochschulabschluss erreicht.

Abbildung 3

Die zweite Generation nähert sich bei den Abschlüssen den Menschen ohne Migrationshintergrund an
Höchster erreichter Ausbildungsabschluss nach Migrationshintergrund



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2021
© **Arbeitnehmerkammer Bremen**



Die Position auf dem Arbeitsmarkt ist ebenfalls unterschiedlich. 41,4 Prozent der in Deutschland geborenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund sind überzeugt, eine zu ihrer Ausbildung passende Stellung erreicht zu haben. Fast jede und jeder Vierte hat sogar eine bessere berufliche Position erreicht als erwartet. Bei den im Ausland geborenen Beschäftigten mit Migrationshintergrund finden nur 35 beziehungsweise 13 Prozent eine ihrer Ausbildung entsprechende oder sogar bessere Stellung. Das wirkt sich auch auf die durchschnittlichen Einkommen aus. In Deutschland geborene Beschäftigte mit Migrationshintergrund verdienen in etwa 200 Euro netto im Monat mehr als die im Ausland geborenen.

Was ist zu tun – in der Politik?

Bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zeigen sich viele Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit und ohne Migrationshintergrund. Um den qualifikatorischen Unterschieden entgegenzuwirken, braucht es die systematische Förderung beruflicher Aus- und Weiterbildung und abschlussbezogener Nachqualifizierung von Migrantinnen und Migranten.

Nico Eschkötter

ist Referent für Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik.
E-Mail: n.eschkoetter@arbeitnehmerkammer.de

Regine Geraedts

ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.
E-Mail: geraedts@arbeitnehmerkammer.de

Dabei geht es vor allem darum, den Anteil der Ungelernten zu senken. Zudem sollten Übergänge von nicht gewollten Tätigkeiten unterhalb des Ausbildungsniveaus zu ausbildungsadäquaten Arbeitsstellen ermöglicht werden – auch durch transparente und niedrigschwellige Anerkennungsverfahren.

Was ist zu tun – im Betrieb?

In den Betrieben sollten die Aus- und Weiterbildungschancen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gezielt erhöht werden. Dabei sollte insbesondere Ungelernten die Teilnahme an abschlussorientierten Nachqualifizierungen ermöglicht werden.

Darüber hinaus sollten im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen die Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz reduziert werden. Ergänzend hierzu sollte der betriebliche Gesundheitsschutz ausgebaut werden, um die nicht vermeidbaren Belastungen durch die Arbeit für die Migrantinnen und Migranten auszugleichen.

In diesem Prozess können die Betriebs- und Personalräte ihre Einflussmöglichkeiten dafür nutzen. Insbesondere sollten sie auch innerbetriebliche Beschwerdewege gegen unmittelbare Benachteiligungen einrichten und somit Diskriminierungen im Betrieb aktiv entgegenwirken.

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: Januar 2022

