



Arbeitswelten

Zur Beschäftigungssituation von Ausländerinnen und Ausländern
in Hessen
- vor der Corona-Pandemie

6.351

%

9,4

8.698

47,6

8.24

%

238.845

60
50
40
30
20
10

27.453

10.317



Vorwort

des Ministers für Soziales und Integration Kai Klose



Liebe Mitbürgerinnen und Mitbürger,

in unserem international ausgerichteten Bundesland leben viele Zugewanderte. Zuwanderung kann oft bedeuten, dass im Herkunftsland erworbene Ressourcen im Ankunftsland nicht wie bisher genutzt werden können, zum Beispiel, weil das Bildungssystem anders strukturiert ist oder der Arbeitsmarkt andere Anforderungen stellt. Dies erschwert vielen den Start, oft setzt sich dies in der nachfolgenden Generation fort. Es ist daher mein Anliegen, Zugewanderten gute Teilhabe- und Entwicklungsmöglichkeiten in Hessen zu eröffnen.

Ein wesentlicher Fokus der Integrationspolitik liegt auf der Integration ins Erwerbsleben. Arbeit sollte ein eigenes Einkommen ermöglichen, das eine unabhängige Lebensgestaltung gewährt. Obwohl die Integration von Ausländerinnen und Ausländern in einem Land mit kontinuierlich starker Zuwanderung eine ständige Aufgabe ist, konnten in den letzten Jahren gerade hier in Hessen deutliche Erfolge bei der Integration ins Erwerbsleben beobachtet werden.

Die Aussichten für 2020 waren gut, dann aber traf die Corona-Pandemie den Arbeitsmarkt. Über das Ausmaß der wirtschaftlichen Folgen – und dazu zählt gerade die Entwicklung der Beschäftigung – kann zum jetzigen Zeitpunkt nur Vermutungen angestellt werden. Experten gehen jedoch davon aus, dass gerade Ausländerinnen und Ausländer unter den Auswirkungen leiden.

Daher werden nach Überwindung dieser Krise weitere Anstrengungen zur Qualifizierung und zur Arbeitsmarktintegration notwendig. Dafür sind verlässliche Informationen Voraussetzung. Mit diesem Papier lässt die Landesregierung in einem ersten Schritt untersuchen, wie die Beschäftigungssituation in Hessen

direkt vor Ausbruch der Pandemie war. Dies ist die Grundlage für ein späteres Papier, das die Folgen von Corona für die hier betrachtete Gruppe detailliert beschreiben soll.

Die vorliegende Studie stellt bekannte Fakten zur Ausländerbeschäftigung zusammen, kommt aber auch zu neuen überraschenden Ergebnissen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Einsichtnahme,

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'K. Klose', written in a cursive style.

Kai Klose

Hessischer Minister für Soziales und Integration

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	7
Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	8
1 Arbeitslosigkeit der ausländischen Bevölkerung.....	9
1.1 Entwicklung	9
1.2 Arbeitslosigkeit in den Rechtskreisen SGB II und SGB III.....	10
1.3 Struktur.....	11
2 Beschäftigung der ausländischen Bevölkerung.....	13
2.1 Entwicklung	13
2.2 Die Beschäftigung im Detail	14
2.2.1 ... nach Sektoren und Wirtschaftszweigen	14
2.2.2 ... nach Betriebsgröße.....	15
2.2.3 ... nach Anforderungsniveau.....	16
2.2.4 ... nach Herkunftsländern	17
2.2.5 ... nach Geschlecht und Alter.....	18
2.3 Ausländische Auszubildende	19
3 Beschäftigungsqualität bei ausländischen Beschäftigten	22
3.1 Stellung im Beruf	22
3.2 Atypische Beschäftigung	23
3.2.1 Geringfügige Beschäftigung.....	24
3.2.2 Befristete Beschäftigung	25
3.2.3 Leiharbeit.....	25
3.3 Einkommen.....	27
3.3.1 Medianeinkommen	27
3.3.2 Working Poor.....	28
3.4 Sicherheit des Arbeitsplatzes in einer Selbsteinschätzung	28
3.5 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	29
3.6 Mehrarbeit	30
3.7 Zufriedenheit.....	32
3.7.1 Zufriedenheit mit der Arbeit	32
3.7.2 Freude an der Arbeit	33
3.7.3 Zufriedenheit mit dem Einkommen	34
3.8 Schwarzarbeit/Lohndumping/ausbeuterische Arbeitsbedingungen	35
4 Datengrundlagen.....	36

4.1	Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit	36
4.2	Der Mikrozensus.....	37
4.3	Das Sozio-oekonomische Panel.....	37
5	Literatur.....	38
6	Impressum.....	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Betriebsgröße, Dezember 2019.....	16
Tabelle 2:	Beschäftigte nach Herkunftsregionen, Dezember 2019.....	17
Tabelle 3:	Die wichtigsten Herkunftsländer ausländischer Beschäftigter nach Kontinenten, Dezember 2019.....	18
Tabelle 4:	Anteile der Beschäftigten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit in Prozent, Dezember 2019.....	18
Tabelle 5:	Anteile der Beschäftigten nach Alter und Staatsangehörigkeit in Prozent, Dezember 2019....	19
Tabelle 6:	Anteile der Auszubildenden nach Staatsangehörigkeit, Dezember 2019	20
Tabelle 7:	Anteil der Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, 2019.....	24
Tabelle 8:	Anteile der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung an allen Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, 2019.....	26
Tabelle 9:	Anteile der armutsgefährdeten Erwerbstätigen an Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit, 2019.....	28

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitslosenquoten nach Staatsangehörigkeit, 2008 bis 2019	9
Abbildung 2: Arbeitslosenquoten nach Staatsangehörigkeit und Rechtskreisen, 2008 bis 2019.....	11
Abbildung 3: Anteile an den ausländischen Arbeitslosen nach Staatsangehörigkeit, Dezember 2019.....	12
Abbildung 4: Zahl der ausländischen Beschäftigten in Hessen, von 2010 bis 2019.....	13
Abbildung 5: Zahl der ausländischen Beschäftigten in Hessen zwischen 2014 und 2019 nach Herkunftsländergruppen (Stichtag: jeweils der 31. Dezember).....	14
Abbildung 6: Verteilung der ausländischen und deutschen Beschäftigten auf die Wirtschaftszweige, Dezember 2019	15
Abbildung 7: Anforderungsniveaus in der Beschäftigtenstatistik	16
Abbildung 8: Anteile der Beschäftigten nach Anforderungsniveau, Dezember 2019	16
Abbildung 9: Auszubildende aus Hauptasylherkunftsländern, Dezember 2019.....	21
Abbildung 10: Stellung im Beruf der ausländischen und deutschen Beschäftigten nach Geschlecht, 2018	23
Abbildung 11: Befristung der Arbeitsverhältnisse der ausländischen und deutschen Beschäftigten, 2019	25
Abbildung 12: Medianeinkommen der Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit bzw. Herkunftsregionen, Dezember 2019	27
Abbildung 13: Sorgen der ausländischen und deutschen Beschäftigten um die Sicherheit des Arbeitsplatzes, 2018	29
Abbildung 14: Teilnahme der ausländischen und deutschen Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung in einer Selbstauskunft, 2018.....	30
Abbildung 15: Mehrarbeit bei ausländischen und deutschen Beschäftigten in einer Selbstauskunft, 2018	31
Abbildung 16: Umgang mit dem Abgleich von Überstunden bei ausländischen und deutschen Beschäftigten, 2018.....	32
Abbildung 17: Zufriedenheit der ausländischen und deutschen Bevölkerung mit ihrer Arbeit, 2018	33
Abbildung 18: Freude an der Arbeit bei ausländischen und deutschen Beschäftigten, 2018	34
Abbildung 19: Zufriedenheit der ausländischen und deutschen Beschäftigten mit ihrem Einkommen, 2018.....	34

Einleitung

Ziel der Integrationspolitik der Hessischen Landesregierung ist es, Zugewanderten und ihren Kindern gleiche Teilhabechancen zu ermöglichen. Dieses Papier untersucht die Teilhabe von Zugewanderten – hier Ausländerinnen und Ausländern – am Arbeitsmarkt bzw. am Erwerbsleben.

Die langfristigen wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie – dazu zählen auch die Auswirkungen auf die Beschäftigung – sind momentan noch nicht abzusehen. Doch wird bereits heute vermutet, dass die ausländischen Beschäftigten in Teilen in besonderem Maße unter dieser Krise zu leiden haben oder zu leiden haben werden. So ist die Zahl der Arbeitslosen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zwischen März und September 2020 bundesweit um 170.000 – das sind mehr als 25 Prozent – gestiegen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2020: 1).

Um zu einem späteren Zeitpunkt Beschäftigungseinbrüche analysieren zu können, ist eine Bestandsaufnahme der Situation kurz VOR Ausbruch der Corona-Pandemie sinnvoll. Das vorliegende Papier untersucht die Beschäftigung und die Beschäftigungsqualität vor allem der ausländischen Beschäftigten in Hessen und nutzt in weiten Teilen Daten der Bundesagentur für Arbeit. Dabei werden die auch vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung konstatierten „deutlichen Rückstände im Arbeitsmarkterfolg“ (Burkert 2018: 9) von Ausländern und Ausländerinnen gegenüber Deutschen sichtbar gemacht. Trotz einer insgesamt weniger guten Beschäftigungssituation zeigen sich ausländischen Beschäftigte zufriedener mit ihrer Arbeit.

Kapitel 1 greift als Einstieg kurz den Indikator Arbeitslosigkeit auf. Vertiefende Informationen dazu finden sich im Hessischen Integrationsmonitor (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2020: 135ff.). Kapitel 2 gibt anhand verschiedener Indikatoren einen Überblick über die Struktur und Entwicklung der Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern in Hessen. Kapitel 3 analysiert Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsqualität ausländischer Arbeitnehmer.

Wesentliche Datengrundlage der Kapitel 1 und 2 sind **die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit** – die Arbeitslosen- und die Beschäftigtenstatistik. Diese **differieren** nicht nach Migrationshintergrund – was in der Integrationsforschung heute gefordert wird –, sondern **lediglich nach Staatsangehörigkeit**. Es können in den ersten beiden Kapiteln also nur Deutsche und Ausländer unterschieden werden, wobei die Gruppe der Deutschen Personen mit und ohne Migrationshintergrund umfasst – also auch Eingebürgerte oder deutsche Kinder von Zugewanderten.

Über die Beschäftigungsqualität geben die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit gleichfalls keine Auskunft. Daher nutzt Kapitel 3 zusätzlich den **Mikrozensus**, der vom Statistischen Bundesamt und vom Hessischen Statistischen Landesamt bereitgestellt wird, sowie das **Sozio-oekonomische Panel (SOEP)** des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Auch hier wird – um in der bisherigen Logik zu bleiben – ebenfalls nur zwischen Ausländern und Deutschen unterschieden, obwohl das Referat Integrationsforschung/Monitoring des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration bemüht ist, in seinen Arbeiten stets auf den Migrationshintergrund abzustellen. Die Datenquellen sowie die Definitionen der Bundesagentur für Arbeit werden im letzten Kapitel ausführlicher beschrieben.

Die Daten der Bundesagentur für Arbeit beziehen sich in der Regel auf Dezember 2019 (veröffentlicht im Juli 2020). Der coronabedingte Wirtschaftseinbruch findet damit keinen Eingang in dieses Papier. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmarktsituation ausländischer Beschäftigter soll zu einem späteren Zeitpunkt – wenn die entsprechenden Daten vorliegen – vor dem Hintergrund der vorliegenden Studie untersucht werden.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Die vorliegende Studie ist eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation – der „Arbeitswelten“ – von Ausländerinnen und Ausländern in Hessen zum Jahresende 2019 – also unmittelbar vor Ausbruch der weltweiten Corona-Pandemie mit all ihren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen. Die wichtigsten Erkenntnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Von 2009 bis 2019 entwickelte sich die Arbeitsmarktsituation in Hessen insgesamt positiv: Die Beschäftigtenzahlen stiegen kontinuierlich und die Arbeitslosigkeit sank. Allerdings waren Ausländerinnen und Ausländer im Schnitt immer noch dreimal so häufig arbeitslos wie Deutsche – besonders ausgeprägt ist dabei nach wie vor die Langzeitarbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II.
- Die Zahl der ausländischen Beschäftigten hat sich in Hessen zwischen 2010 und 2019 von rund 220.000 auf 440.000 verdoppelt. Absolut gesehen war der größte Anstieg bei Arbeitnehmern aus der EU zu verzeichnen, relativ gesehen bei Beschäftigten aus Asylherkunftsländern.
- Demographisch gesehen sind ausländische Arbeitnehmer – wie auch die ausländische Gesamtbevölkerung – im Schnitt jünger. Außerdem sind Ausländerinnen seltener berufstätig als deutsche Frauen.
- Nach Betriebsgröße betrachtet waren Ausländerinnen und Ausländer im Vergleich zu Deutschen etwas häufiger in kleineren und mittleren Betrieben beschäftigt, etwas seltener in großen Betrieben.
- Bezüglich des Anforderungsniveaus lassen sich deutliche Unterschiede beobachten: Ein Drittel der ausländischen Beschäftigten übte 2019 eine sog. Helfertätigkeit aus (Deutsche: 11%) und nur 17% arbeiteten als Spezialisten oder Experten (Deutsche: 31%).
- Ausländische Beschäftigte sind zudem häufiger geringfügig, befristet oder in Leiharbeit tätig.
- Diese Differenzen spiegeln sich auch in abweichenden Medianeinkommen wieder: Deutsche verdienten 2019 (in Vollzeit) im Schnitt 3.860 Euro monatlich brutto, ausländische Erbstätige mit 2.706 Euro fast ein Drittel weniger. Innerhalb der Herkunftsgruppen lagen die Löhne auf unterschiedlichem Niveau. Mit 3.057 Euro verdienten Arbeitnehmer aus Südeuropa vergleichsweise gut, am niedrigsten waren die Einkommen mit 2.060 Euro bei Beschäftigten aus Asylherkunftsländern.
- Demzufolge ist auch der Anteil der sog. Working Poor, also der armutsgefährdeten Erwerbstätigen, unterschiedlich: Das Armutsrisiko von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund lag 2019 bei 5%, bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund jedoch bei knapp 14% – wobei innerhalb dieser Gruppe ausländische Zugewanderte mit 17% noch gefährdeter waren, hier Geborene mit Migrationshintergrund mit 10% dagegen weniger.
- Repräsentativen Befragungen zufolge machten sich 36% der ausländischen Berufstätigen Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes, bei den Deutschen waren es mit 24% deutlich weniger. Dennoch zeigten sich 74% der ausländischen Befragten (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeit (Deutsche: 61%). 88% empfanden nach eigenen Aussagen Freude an ihrer Arbeit (Deutsche: 80%).

Die Daten offenbaren also nicht nur deutliche strukturelle Unterschiede, sondern auch eine in vielen Bereichen ungünstigere Ausgangsposition für ausländische Beschäftigte vor der coronabedingten Wirtschaftskrise. Die Arbeitsmarktdaten des Jahres 2021 werden zeigen, wie sich dieser exogene Schock auf den bis dato robusten hessischen Arbeitsmarkt und insbesondere die Erwerbstätigkeit von Ausländerinnen und Ausländern auswirkt.

1 Arbeitslosigkeit der ausländischen Bevölkerung

Wenn über die Beschäftigungssituation gesprochen wird, wird in der Regel auch die Arbeitslosigkeit betrachtet. Die Arbeitslosenquote kann nach verschiedenen Gruppen differenziert werden und ist ein zentraler Indikator für deren Integration ins Erwerbsleben. Dieses Kapitel gibt einen kurzen Überblick über die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Hessen und legt dabei einen Schwerpunkt auf die Arbeitslosenquoten der ausländischen Bevölkerung.

1.1 Entwicklung

Die moderne Einwanderung nach Deutschland wurde von Akteuren aus der Politik und vor allem der Wirtschaft vorangetrieben, weil das starke Wirtschaftswachstum in der Nachkriegszeit einen erheblichen Bedarf an Arbeitskräften mit sich brachte (dazu Herbert 2001: 202ff.), die als Folge des zweiten Weltkrieges knapp waren. Die Anwerbung von Ausländern und Ausländerinnen, die überwiegend als un- oder angeleitete Arbeiter oder Arbeiterinnen in der industriellen Massenfertigung und der Schwerindustrie eingesetzt wurden, machte die Mobilisierung von Frauen für den Arbeitsmarkt – deren Platz in den 1950er, -60er und -70er Jahren in Haushalt und Familie gesehen wurde – überflüssig. Außerdem waren die Arbeitskräfte aus dem Ausland günstig: Sie waren nicht nur jung; durch einen Neuzuschnitt von Arbeitsbereichen konnte auch die Regelung umgangen werden, dass „Gastarbeiter“ so wie deutsche Arbeitnehmer zu entlohnen seien (Morgenstern 2008; Wilkens 2008: 172f.).

Während es zunächst unter Gastarbeitern und -arbeiterinnen aufgrund der besonderen Konstruktion der Ausländerbeschäftigung im Prinzip keine Arbeitslosigkeit gab, setzte mit zunehmender Rationalisierung und damit ermöglichtem Stellenabbau in der Industrie seit den frühen 1980er Jahren eine Spreizung der Arbeitslosenquoten von Ausländern und Deutschen ein. Seit einigen Jahren ist die Ausländerarbeitslosigkeit in Hessen mehr als dreimal so hoch wie die der Deutschen. Dieses Phänomen ist in ganz Westdeutschland zu beobachten. Auch mit dem allmählichen Rückgang der Arbeitslosigkeit in beiden Gruppen bleibt dieser Unterschied bestehen, wie Abbildung 1 für Hessen zeigt. Die Arbeitslosenquoten entwickeln sich dabei weitgehend parallel:

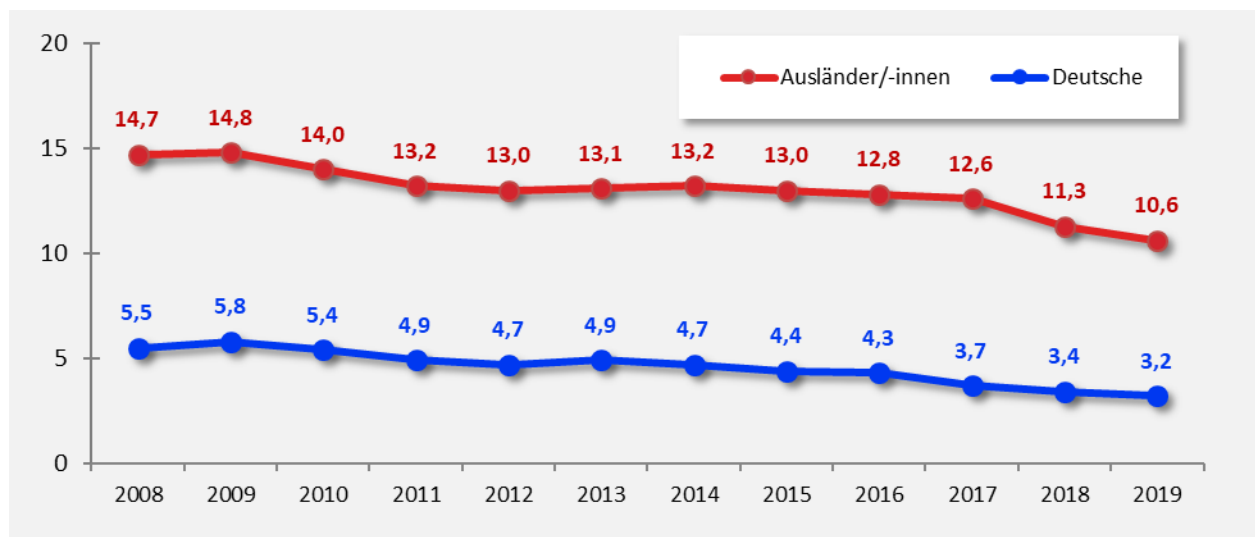


Abbildung 1: Arbeitslosenquoten nach Staatsangehörigkeit, 2008 bis 2019
Quelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2020: 137; Angaben in Prozent)

2019 betrug die Zahl der Arbeitslosen in Hessen 149.800 Personen, die Arbeitslosenquote lag im Jahresdurchschnitt bei 4,4 Prozent. Die Situation am Arbeitsmarkt konnte damit als insgesamt günstig eingeschätzt werden. Der größte Teil der Arbeitslosen hatte zwar die deutsche Staatsangehörigkeit (61,9 Prozent), doch sind Ausländer und Ausländerinnen unter den Arbeitslosen mit einem Anteil von 37,9 Prozent deutlich überrepräsentiert, denn ihr Anteil an der Bevölkerung macht nur gut 16 Prozent aus.

Als gefährdete Branchen galten 2019 die Finanzwirtschaft sowie das verarbeitende Gewerbe, während die Branchen Kommunikation, Erziehung und Gesundheit sowie der Öffentliche Dienst „boomten“ (Hessenschau 2020). Die Arbeitsmarktsituation in der nördlichen Hälfte des Landes zeigte sich dabei tendenziell entspannter als in der Südhälfte und in der Großstadt Kassel. Der Ausbruch der Corona-Pandemie ließ die Arbeitslosenquote in Hessen jedoch im Zeitraum vom Januar bis zum September 2020 von 4,7 Prozent auf 5,8 Prozent ansteigen.

1.2 Arbeitslosigkeit in den Rechtskreisen SGB II und SGB III

Die niedrige hessische Arbeitslosenquote 2019 von 4,4 Prozent lag unter den west- sowie gesamtdeutschen Quoten. Die Arbeitslosenquote der Ausländerinnen und Ausländer betrug 10,6 Prozent, die der Deutschen 3,2 Prozent (Arbeitslosenstatistik). Zentrale Ursachen für diese Unterschiede können in im Durchschnitt geringeren Bildungs- und Berufsabschlüssen der ausländischen Bevölkerung, unzureichenden Sprachkenntnissen, begrenzten Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt, mangelnder Berufserfahrung in deutschen Unternehmen, Diskriminierungen am Arbeitsmarkt etc. gesucht werden.

Im Folgenden wird eine **Differenzierung der Arbeitslosigkeit in die Rechtskreise SGB II und SGB III** vorgenommen, wie sie seit 2005 üblich ist¹ (ausführlicher dazu Kapitel 4.1). Besonders problematisch ist, dass die Wahrscheinlichkeit, bald wieder eine Arbeit zu finden, für Arbeitslose im Rechtskreis SGB II wesentlich geringer ist als für Arbeitslose im Rechtskreis SGB III.

Auffällig sind vor allem die hohen Anteile von arbeitslosen Ausländern und Ausländerinnen im Rechtskreis SGB II (8,0 vs. 1,8 Prozent bei den Deutschen), während ihre Arbeitslosenquote im Rechtskreis SGB III die der Deutschen nur geringfügig übersteigt (2,6 vs. 1,4 Prozent; s. Abbildung 2). Dieses Muster zieht sich über diverse Jahre hinweg und deutet gleichzeitig darauf hin, dass Ausländer und Ausländerinnen häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

Ausländerarbeitslosigkeit in Hessen ist – wie auch in Deutschland – also durchaus ein Problem. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der ausländischen Bevölkerung ist von der Teilhabe am Erwerbsleben ausgeschlossen. Unter integrationspolitischen Gesichtspunkten ist dies in mehrfacher Hinsicht bedenklich: Zunächst ist Arbeit eine Aufgabe, die das Leben strukturiert und von vielen als sinnvoll erachtet wird.² Erwerbsarbeit ist die Voraussetzung für die Erzielung eines eigenen Einkommens, das ein unabhängiges Leben bieten sollte. Vor allem aber der Bezug von Arbeitslosengeld II kann in die Armut führen. Die Unterstützungs-

¹ Arbeitslose, denen Arbeitslosengeld gezahlt wird (oder die es wegen Überschreitung der Bezugsdauer nicht mehr erhalten, doch mangels Bedürftigkeit nicht in den Rechtskreis SGB II überwechseln), werden dem Rechtskreis SGB III zugerechnet. Arbeitslose, die Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende beziehen, fallen in den Rechtskreis SGB II (im allgemeinen Sprachgebrauch auch als Hartz IV bezeichnet; s. ausführlicher dazu auch Kapitel 4.1).

² Im Rahmen eines Forschungsprojekts zur Situation von Geflüchteten in Hessen führte das Referat viele Interviews mit Asylbewerbern. Die Befragten äußerten mehrfach Sätze wie folgende: *„Möchte unabhängig von Ämtern sein durch Arbeit und deutsch Frau sein“* (Syrierin, 20). *„Wenn Geld von Amt kommt, ist Gegenteil von meine Traum.“* (Somalierin, 32) (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2019)

leistungen gerade für ausländische Arbeitslose tragen sicher nicht zu deren Akzeptanz durch die Mehrheitsgesellschaft bei. Außerdem kann Arbeitslosigkeit die Empfindung des Ausgegrenztseins nach sich ziehen, so dass neben der Integration in den Arbeitsmarkt die soziale Integration leidet. Dies ist insbesondere für Jugendliche, die den Übergang in den Arbeitsmarkt nicht schaffen, bedenklich. Studien belegen darüber hinaus den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. (Möller/Walwei 2017)

Vor diesem Hintergrund ist es als sehr positiv zu werten, dass sich die Ausländerarbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II in den letzten Jahren in Hessen deutlich rückläufig entwickelt hat, wie die sinkende rote Linie im rechten Teil von Abbildung 2 zeigt:

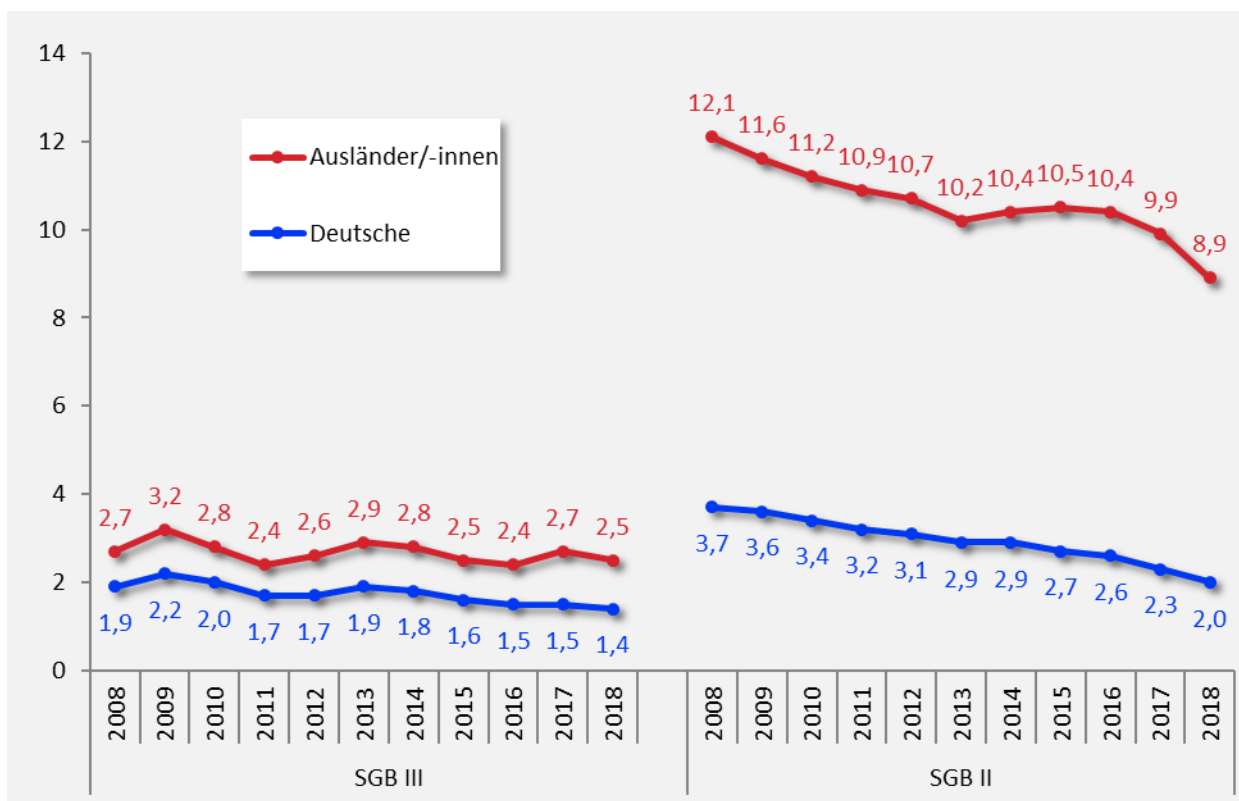


Abbildung 2: Arbeitslosenquoten nach Staatsangehörigkeit und Rechtskreisen, 2008 bis 2018
Quelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2020: 140; Angaben in Prozent)

1.3 Struktur

Abbildung 3 zeigt, dass bestimmte Staatsangehörigkeiten in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind; die Deutschen, die 61,4 Prozent der hessischen Arbeitslosen ausmachen, sind hier also ausgenommen. Es fällt vor allem der hohe Anteil von Türken und Türkinnen – der größten Ausländergruppe in Hessen – auf, gefolgt von Syrern und Syrerinnen, einer Hauptgruppe der Asylzugewanderten der letzten Jahre. Generell machen Personen mit der Staatsangehörigkeit eines der Hauptasylherkunftsländer – die Bundesagentur fasst darunter Syrien, Afghanistan, Irak, Iran, Somalia, Nigeria, Pakistan und Eritrea – ein Drittel der ausländischen Arbeitslosen aus. Die Länder der zweiten Osterweiterung der EU 2007, Bulgarien und Rumänien, stellen zusammen 13 Prozent der ausländischen Arbeitslosen.

Diese Betrachtung soll keine Stigmatisierung von Nationalitäten bewirken, sondern einen Blick auf die Struktur der Ausländerarbeitslosigkeit ermöglichen. Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung betont die starken Differenzen zwischen den Herkunftsgruppen (Burkert 2018: 9).³

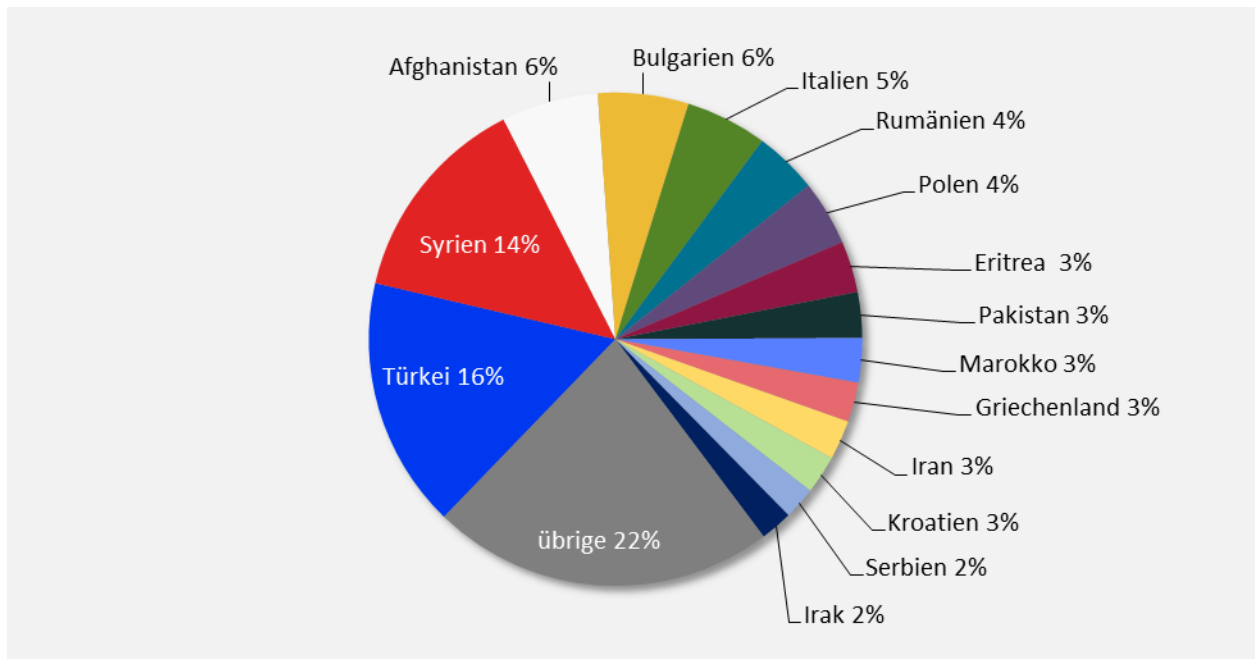


Abbildung 3: Anteile an den ausländischen Arbeitslosen nach Staatsangehörigkeit, Dezember 2019

Quelle: Arbeitslosenstatistik (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

Die Struktur der Arbeitslosigkeit wird ferner bestimmt durch das **Qualifikationsniveau**. Gerade langanhaltende Arbeitslosigkeit steht in deutlichem Zusammenhang mit niedriger Qualifikation. Bundesweit verfügten im 2019 77,4 Prozent der arbeitslosen Ausländerinnen und Ausländer über keine abgeschlossene Berufsausbildung⁴ (Bundesagentur für Arbeit 2020a: 189). Die Tendenz ist steigend. Dies ist für die Arbeitsmarktintegration als sehr problematisch einzuschätzen, weil Nachqualifizierung aufwändig und für die Betroffenen mühsam ist.⁵

³ In der Folge fordert es von der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik eine stärkere Berücksichtigung der Heterogenitäten der unterschiedlichen Migrantengruppen (ebda.).

⁴ Unter den deutschen Arbeitslosen sind es 42,1 Prozent (ebda.).

⁵ Auch das Integrationsmonitoring der Länder zeigt die deutliche Polarisierung der Ausländerinnen und Ausländer im Hinblick auf ihre berufliche Qualifikation: So haben 46,2 Prozent keinen Abschluss (gegenüber 12,0 Prozent der Deutschen, 2017). Gleichzeitig verfügen 16,6 Prozent über einen Hochschulabschluss (gegenüber 16,2 Prozent der Deutschen).

2 Beschäftigung der ausländischen Bevölkerung

In den letzten Jahren sind die Beschäftigtenzahlen in Hessen deutlich gestiegen:⁶ Im Zeitraum zwischen Dezember 2010 und Dezember 2019 wuchsen sie von 2.233.831 auf 2.664.534 Beschäftigte an (Monatswerte), also um gut 430.000 Personen bzw. etwa 19 Prozent.

Es sei darauf hingewiesen, dass diese Zunahme der Erwerbstätigkeit kein reines „Jobwunder“ ist. Eine Betrachtung der Entwicklung des Arbeitsvolumens im Zeitraum zwischen 2005 und 2017 für die Bundesrepublik zeigt, dass dieses nur leicht gestiegen ist. „In erster Linie wurde die gesamtwirtschaftlich geleistete Arbeit aufgrund struktureller Veränderungen bei den relevanten Beschäftigungsformen auf mehr Personen verteilt“ (Chalupa/Mai 2019: 54), z.B. durch Ausweitung der Teilzeitarbeit.

2.1 Entwicklung

Gut die Hälfte dieses Beschäftigungswachstums wurde von Ausländern und Ausländerinnen getragen. Die Zahl der ausländischen Beschäftigten hat sich zwischen 2010 und 2019 von etwa 218.000 auf fast 437.000 verdoppelt (Stichtag jeweils 31. Dezember), wie der folgenden Abbildung zu entnehmen ist:

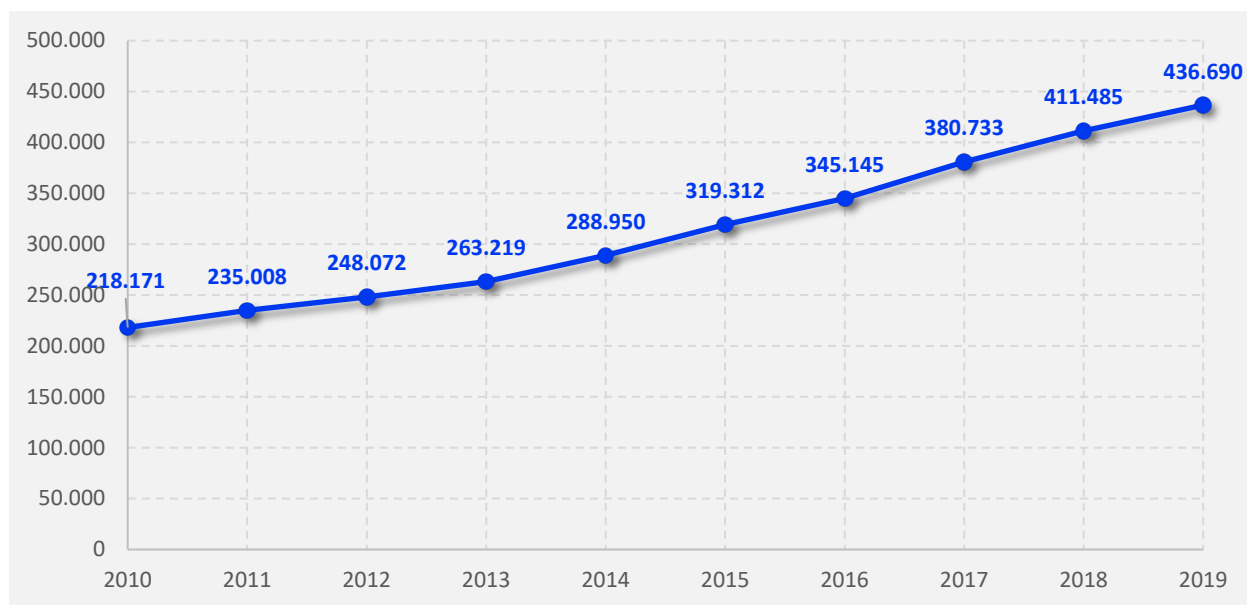


Abbildung 4: Zahl der ausländischen Beschäftigten in Hessen, von 2010 bis 2019
Quelle: Beschäftigtenstatistik (Monatswerte; Stichtag: jeweils der 31. Dezember)

Eine Betrachtung der Beschäftigten nach Herkunftsländern für die letzten sechs Jahre zeigt eine Zunahme bei allen hier betrachteten Gruppen: Die Zahl der ausländischen Beschäftigten aus EU-Ländern stieg um

⁶ Der Hessische Integrationsmonitor verwendet die Erwerbstätigenquoten; diese beruhen jedoch auf einer anderen Datenquelle, dem Mikrozensus. Der Mikrozensus wird an dieser Stelle nicht genutzt, da er mit den Daten der Bundesagentur für Arbeit nicht kongruent ist.

72.000, die Zahl der Drittstaatsangehörigen um gut 45.000 und die Zahl der Beschäftigten mit einer Staatsangehörigkeit eines der Hauptasylherkunftsländer⁷ um knapp 30.000, wie die folgende Abbildung zeigt:

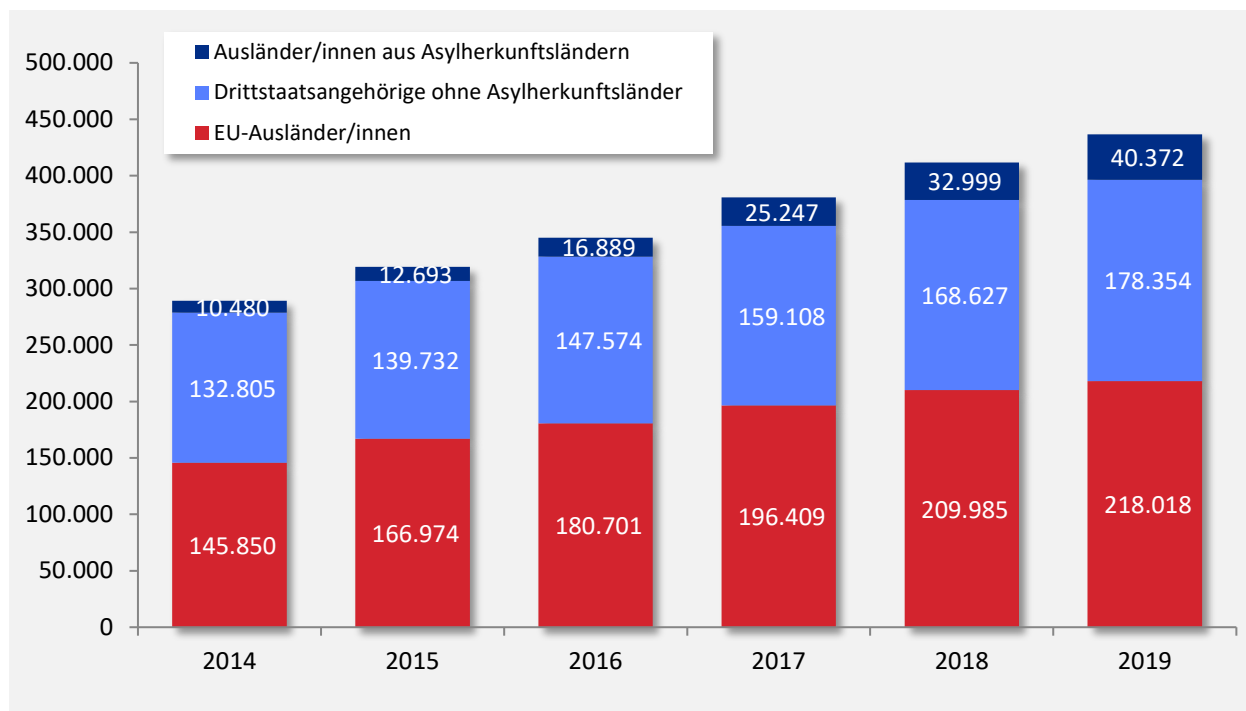


Abbildung 5: Zahl der ausländischen Beschäftigten in Hessen zwischen 2014 und 2019 nach Herkunftsländergruppen
Quelle: Beschäftigtenstatistik (Stichtag: jeweils der 31. Dezember)

2.2 Die Beschäftigung im Detail ...

Dieser Abschnitt unterzieht die Struktur der Beschäftigung der ausländischen Bevölkerung in Hessen einer genaueren Betrachtung – erst nach wirtschaftlichen, dann nach sozialen Aspekten. Zunächst analysiert er, in welchen Sektoren, Wirtschaftszweigen und Betrieben (gemessen an der Betriebsgröße) ausländische Beschäftigte überwiegend Arbeit finden. Punkt 2.2.3 befasst sich mit der Beschäftigung nach Anforderungsniveau. Dann wird die Frage erörtert, wie die Ausländerbeschäftigung nach Herkunftsländern (Punkt 2.2.4) sowie Geschlecht und Alter (Punkt 2.2.5) strukturiert ist.

2.2.1 ... nach Sektoren und Wirtschaftszweigen

Der wesentliche Motor für die Beschäftigung ist auch in Hessen der Dienstleistungssektor. Die Dienstleistungsdominanz ist noch ausgeprägter als im übrigen Deutschland: In Hessen arbeiten 75,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (2.023.499) im tertiären Sektor. 23,7 Prozent finden dagegen

⁷ Die Asylherkunftsländer sind eine Untergruppe der Drittstaaten.

Arbeit in der Produktion (632.300) und nur etwa 0,3 Prozent in der Landwirtschaft⁸. Ausländische und deutsche Beschäftigte arbeiten relativ gleich verteilt in den drei Sektoren.

Eine detailliertere Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass Ausländer und Ausländerinnen vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel (zzgl. Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen), in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen⁹, im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei sowie im Gastgewerbe Beschäftigung finden (siehe rote Balken in Abbildung 6). In diesen Branchen – sowie im Baugewerbe und der Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) – ist der Anteil der ausländischen Beschäftigten höher als der der deutschen.¹⁰

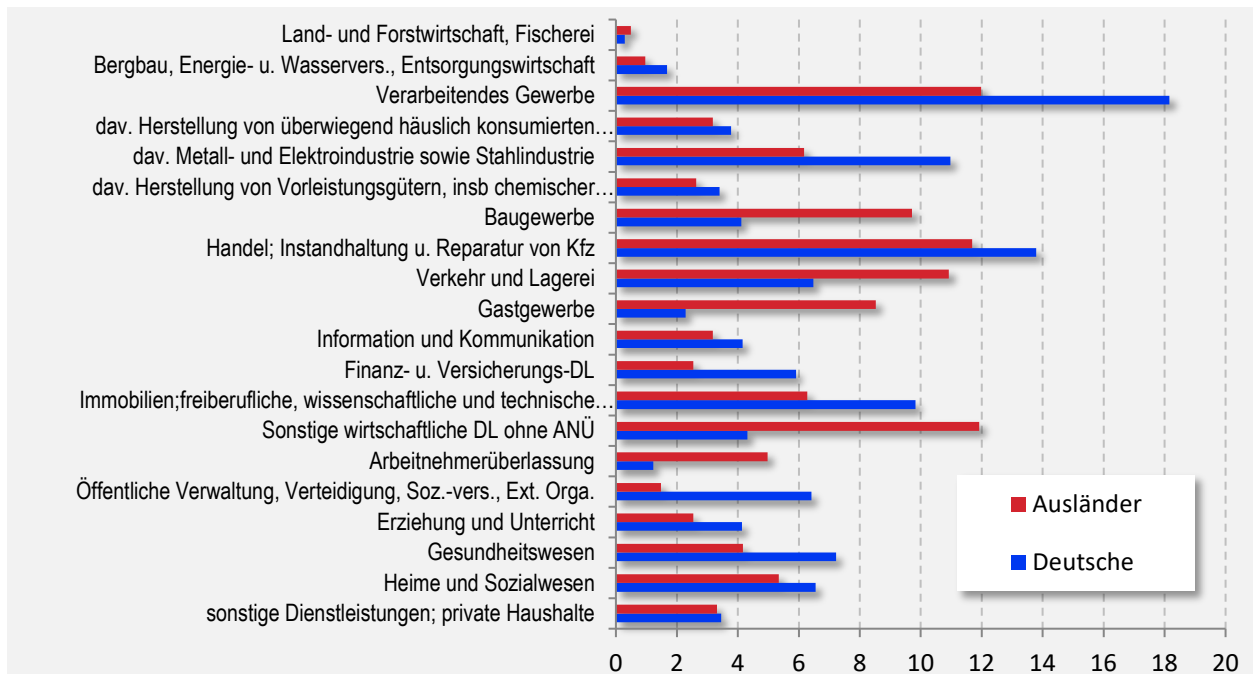


Abbildung 6: Verteilung der ausländischen und deutschen Beschäftigten auf die Wirtschaftszweige, Dezember 2019
Quelle: Beschäftigtenstatistik (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

2.2.2 ... nach Betriebsgröße

Ausländer und Ausländerinnen sind etwas häufiger in kleinen und mittleren Betrieben¹¹, die die deutsche Wirtschaft ganz wesentlich prägen, beschäftigt als Deutsche: 17 Prozent arbeiten in kleinen Betrieben (bis neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigte), 53 Prozent in mittleren Betrieben (zehn bis 249 Beschäftigte) und 30 Prozent in großen Betrieben (ab 250 Beschäftigte). Bei den deutschen Beschäftigten sind es dagegen 14 Prozent, 49 bzw. 38 Prozent.

⁸ Dieser Wert ist im deutschlandweiten Vergleich gering. Dies kann auch mit der Struktur der Landwirtschaft begründet werden; in Hessen ist Tierhaltung, die personalintensiver ist, vergleichsweise wenig verbreitet.

⁹ Diese Rubrik umfasst „eine Vielzahl von Tätigkeiten zur Unterstützung der allgemeinen Geschäftstätigkeit. Ihr Hauptzweck besteht nicht im Transfer von Fachwissen“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder). Darunter fallen z.B. Wach- und Schließdienste oder Reinigungsdienste.

¹⁰ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung differenziert die Beschäftigendaten von 2017 in einer Sonderauswertung zusätzlich nach Geschlecht und Herkunftsländern, was weitere interessante Einblicke in die Thematik verschafft. (Burkert 2018: 30f.)

¹¹ Die Bundesagentur für Arbeit bezeichnet als Betriebe Unternehmenseinheiten, für die sie eine Betriebsnummer vergeben hat.

Beschäftigung in ...	Ausländer/innen absolut	Ausländer/innen in Prozent	Deutsche absolut	Deutsche in Prozent
... kleinen Betrieben	75.188	17,2	304.340	13,7
... mittleren Betrieben	229.271	52,5	1.083.994	48,7
... großen Betrieben	132.213	30,3	838.021	37,6
Summe	436.690	100,0	2.226.355	100,0

Tabelle 1: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Betriebsgröße, Dezember 2019
Quelle: Beschäftigtenstatistik (eigene Berechnungen)

2.2.3 ... nach Anforderungsniveau

Die Bundesagentur für Arbeit unterscheidet vier Anforderungsniveaus für berufliche Tätigkeiten und stellt dazu Beschäftigtendaten bereit:

- **Helfer:** Helfer- und Anlernertätigkeiten (einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten; i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss erforderlich)
- **Fachkraft:** fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten nötig; zwei- bis dreijährige Berufsausbildung)
- **Spezialist:** komplexe Spezialistentätigkeiten (Spezialkenntnisse und -fertigkeiten, Planungs- und Führungsaufgaben, Meister- oder Techniker Ausbildung, Bachelorabschluss)
- **Experte:** hochkomplexe Tätigkeiten (Expertenkenntnisse, Leitungs- und Führungsaufgaben, mindestens vierjährige Hochschulbildung)

Abbildung 7: Anforderungsniveaus in der Beschäftigtenstatistik
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018: 2)

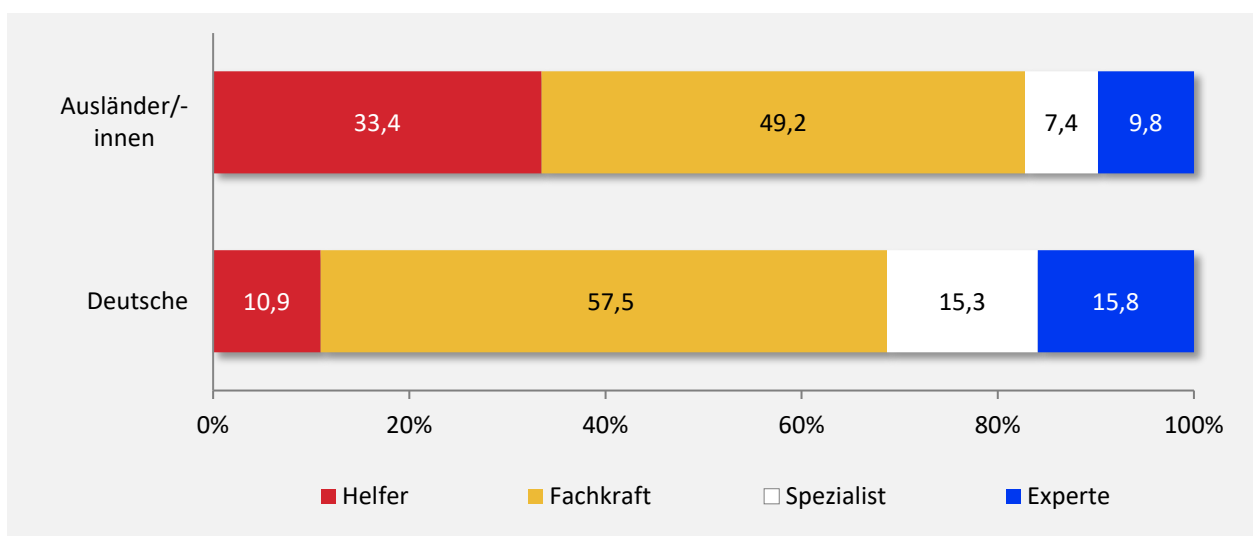


Abbildung 8: Anteile der Beschäftigten nach Anforderungsniveau, Dezember 2019
Quelle: Beschäftigtenstatistik (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

Ende 2019 war etwa die Hälfte der ausländischen Beschäftigten als Fachkraft eingesetzt (49,2 Prozent). Ein knappes Zehntel arbeitete auf Expertenniveau (9,8 Prozent), gut 7 Prozent waren als Spezialisten tätig. Auffällig ist der große Anteil derjenigen, die eine Position als „Helfer“ innehatten (33,4 Prozent). Unter

den deutschen Beschäftigten arbeiteten 15,8 Prozent als Experten, 15,3 Prozent als Spezialisten, 57,5 Prozent als Fachkräfte und 10,9 Prozent als Helfer (vgl. Abbildung 8).¹²

Es ist schwierig, anhand dieser Zahlen etwas über den Beitrag ausländischer Beschäftigter zur Minderung der Fachkräfteengpässe zu sagen. Für die zwei Drittel, die als Experten, Spezialisten und Fachkräfte eingesetzt sind, kann das vermutet werden. Daneben ist zu bedenken, dass die „Helfer“ möglicherweise Aufgaben wahrnehmen, für die deutsche Arbeitskräfte nicht oder nur schwer rekrutiert werden können.

Die folgenden Kapitel beschäftigen sich mit der sozialen Struktur der ausländischen Beschäftigten.

2.2.4 ... nach Herkunftsländern

Von den gut zweieinhalb Millionen Beschäftigten in Hessen haben 16,4 Prozent eine ausländische Staatsangehörigkeit¹³. Jeweils die Hälfte (8,2 Prozent) stammt aus einem EU-Mitgliedsstaat bzw. aus den sog. Drittstaaten (ebenfalls 8,2 Prozent). Knapp 3 Prozent kommen aus der Untergruppe der GIPS-Staaten¹⁴, fast 6 Prozent aus den Ländern, die ab 2004 der EU beitraten. 1,5 Prozent der ausländischen Beschäftigten stammen aus den Hauptasylherkunftsländern (zur Definition s. Seite 7), die eine Untergruppe der Drittstaaten darstellen.

Staatsangehörigkeit	Ausländer/innen	Deutsche
Beschäftigte insgesamt	436.690	2.226.355
• aus EU-Mitgliedsstaaten	218.018	
○ GIPS-Staaten (Griechenland, Italien, Portugal, Spanien)	63.606	
○ Staaten der EU-Erweiterung seit 2004	133.503	
• aus Drittstaaten	218.726	
○ darunter: aus Asylherkunftsländern	40.372	

Tabelle 2: Beschäftigte nach Herkunftsregionen, Dezember 2019

Quelle: Beschäftigtenstatistik (eigene Berechnungen)

Eine Betrachtung nach Kontinenten ergibt, dass die größte Gruppe der ausländischen Beschäftigten die Staatsangehörigkeit eines europäischen Staates besitzt (269.698).¹⁵ Auch aus verschiedenen asiatischen Regionen stammt eine größere Anzahl Beschäftigter (126.498), gefolgt von Afrika (27.283) und Amerika (12.611). Beschäftigte aus Australien/Ozeanien (602) spielen auf dem hessischen Arbeitsmarkt praktisch keine Rolle. Die folgenden Tabellen geben die zehn wichtigsten Herkunftsländer aus den jeweiligen Kontinenten und die Anzahl der jeweiligen Beschäftigten wieder:

¹² genauer dazu Burkert (2018: 27)

¹³ Das Hessische Statistische Landesamt weist einen Anteil von 17,2 Prozent aus. Die Diskrepanz ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass es eine andere Datenquelle als die Bundesagentur für Arbeit verwendet.

¹⁴ Griechenland, Italien, Portugal, Spanien

¹⁵ Abweichungen zu den Daten der Bundesagentur für Arbeit ergeben sich dadurch, dass sie in ihrer Statistik die Türkei zu Europa zählt.

Platz	Europa	insgesamt: 269.698	Asien	insgesamt: 126.498
1	Polen	36.967	Türkei	59.550
2	Rumänien	34.344	Afghanistan	10.149
3	Italien	31.076	Indien	9.397
4	Kroatien	25.351	Syrien	9.344
5	Bulgarien	19.605	China	5.664
6	Griechenland	15.017	Pakistan	5.376
7	Serbien	13.219	Iran	4.363
8	Bosnien/Herz.	11.202	Vietnam	2.607
9	Spanien	10.306	Thailand	2.139
10	Russische Föderation	7.363	Irak	2.101

Platz	Afrika	insgesamt: 27.283	Amerika	insgesamt: 12.611
1	Marokko	6.922	Vereinigte Staaten	5.548
2	Eritrea	5.625	Brasilien	1.787
3	Somalia	2.449	Kolumbien	1.207
4	Äthiopien	2.100	Mexiko	698
5	Ghana	1.530	Kanada	656
6	Tunesien	1.443	Peru	420
7	Kamerun	1.198	Kuba	328
8	Ägypten	1.033	Dominikanische Republik	295
9	Nigeria	965	Chile	269
10	Kenia	561	Argentinien	269

Tabelle 3: Die wichtigsten Herkunftsländer ausländischer Beschäftigter nach Kontinenten, Dezember 2019
Quelle: Beschäftigtenstatistik

2.2.5 ... nach Geschlecht und Alter

Eine Betrachtung nach **Geschlecht** zeigt, dass etwa 54 Prozent der hessischen Beschäftigten Männer sind und 46 Prozent Frauen. Dabei ist der Anteil der beschäftigten Frauen in der deutschen Bevölkerung höher als in der ausländischen: Wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich ist, liegt der Anteil der Frauen an den deutschen Beschäftigten bei fast 47 Prozent, bei den ausländischen Beschäftigten lediglich bei gut 38 Prozent.

Die Anteile der Frauenbeschäftigung variieren stark von Nationalität zu Nationalität. Sie liegen beispielsweise bei ukrainischen Staatsbürgern bei 68 Prozent, bei litauischen bei 61 Prozent, bei französischen bei 52 Prozent, bei türkischen bei 34 Prozent, unter Personen mit einer afrikanischen Staatsangehörigkeit bei 28 Prozent und bei Afghanen bei lediglich 11 Prozent.

Staatsangehörigkeit	Männeranteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent
deutsch	53,1	46,9
ausländisch	61,8	38,2
• eines EU-Mitgliedstaates	59,3	40,7
• eines Asylherkunftslandes	84,8	15,2

Tabelle 4: Anteile der Beschäftigten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit in Prozent, Dezember 2019
Quelle: Beschäftigtenstatistik (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

Diese Daten sollten im Hinblick auf die Beschäftigungschancen und die Erwerbsneigung von Frauen vorsichtig interpretiert werden. Sie ersetzen keinesfalls eine Erwerbsquote oder Erwerbstätigenquote.¹⁶ Die Anteile an den Beschäftigten sind auch von der Zusammensetzung der Nationalitätengruppen nach Geschlecht abhängig. So ist zu berücksichtigen, dass aus den Asylherkunftsländern anteilig jeweils mehr Männer zugewandert sind¹⁷, so dass schon aus diesem Grund die Quote der weiblichen Beschäftigten niedrig sein muss. Bei manchen Staatsangehörigkeiten sind die Fallzahlen so gering, dass sich aufgrund dessen Verzerrungen bei der Interpretation der Frauenbeschäftigung ergeben könnten.

Insgesamt ist der größte Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im **Alter** zwischen 25 und 55 Jahren. Nur gut 1 Prozent macht der Anteil der Personen ab 65 Jahren aus und knapp 10 Prozent der Anteil der unter 25-Jährigen, was u.a. der langen Ausbildungszeit in Deutschland geschuldet ist. Ausländische Beschäftigte sind insgesamt jünger als deutsche; dies spiegelt die Demographie im Hinblick auf das Alter der hessischen Bevölkerung wieder (s. dazu auch Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2020: 36): So sind 78,8 Prozent der ausländischen Beschäftigten zwischen 25 und 55 Jahre alt und 10,2 Prozent zwischen 55 und 65 Jahren, unter den deutschen sind es dagegen 68,1 bzw. 21,2 Prozent (s. Tabelle 5).

Anteil in Prozent ... Staatsangehörigkeit	... der Alters- gruppe unter 25	... der Alters- gruppe 25 bis un- ter 55	... der Alters- gruppe 55 bis un- ter 65	... der Alters- gruppe 65 +
deutsch	9,6	68,1	21,2	1,2
ausländisch	10,3	78,7	10,2	0,7
• eines EU-Mitgliedstaates	8,8	78,6	11,7	3,6
• eines Asylherkunftslandes	25,7	70,4	3,6	0,3

Tabelle 5: Anteile der Beschäftigten nach Alter und Staatsangehörigkeit in Prozent, Dezember 2019
Quelle: Beschäftigtenstatistik (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

Besonders ins Auge fällt der hohe Anteil der unter 25-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit der Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes. Dies reflektiert das deutlich jüngere Durchschnittsalter dieser Migrantengruppe.

2.3 Ausländische Auszubildende

Der Berufseinstieg von Jugendlichen in Deutschland erfolgt traditionell über eine berufliche Ausbildung im Dualen System, das in dieser Form nur wenige andere Länder kennen.¹⁸ Die duale Ausbildung findet in einem Betrieb statt – insofern wird sie von der Bundesagentur für Arbeit als sozialversicherungspflichtig

¹⁶ Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbstätigen und Erwerbslosen im Alter von 15 Jahren bis zum Renteneintrittsalter an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe an, die Erwerbstätigenquote betrachtet hingegen nur den Anteil der Erwerbstätigen, blendet Arbeitslose also aus.

¹⁷ Von den rund 157.000 Schutzsuchenden, die 2019 in Hessen lebten, waren nur 38 Prozent weiblich. Bei den häufigsten Herkunftsländern Syrien und Afghanistan betrug der Frauenanteil 37 Prozent bzw. 35 Prozent (Statistisches Bundesamt 2020b).

¹⁸ Mittlerweile überwiegt allerdings die Studierneigung der Schulabgänger den Wunsch nach einer dualen Ausbildung.

erfasst –, und wird ergänzt durch eine (berufs-)schulische Ausbildung. Über rein schulische Ausbildungsformen (vollschulische Ausbildung) geben die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit keine Auskunft.¹⁹

Ende 2019 wurden in Hessen 118.199 (sozialversicherungspflichtige) Auszubildende gezählt. Von diesen hatten fast 86 Prozent die deutsche und gut 14 Prozent eine ausländische Staatsangehörigkeit. Der Hessische Integrationsmonitor zeigt für die letzten Jahre, dass die Ausbildungsbeteiligungsquote²⁰ der ausländischen Jugendlichen deutlich unter der der deutschen liegt, und bewertet dies kritisch, da sie auf erheblich geringe Chancen ausländischer Jugendlicher am Ausbildungsmarkt hinweist (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2020: 92).

Ein gutes Viertel der von der Beschäftigtenstatistik erfassten ausländischen Auszubildenden (26,6 Prozent) hatte zum Stichtag die Nationalität eines EU-Mitgliedstaates, fast drei Viertel (73,7 Prozent)²¹ zählen zu den Drittstaatsangehörigen. Ungefähr jeweils fast die Hälfte haben die Staatsangehörigkeit eines der ehemaligen Gastarbeiteranwerbeländer²² (49,0 Prozent) bzw. der eines Asylherkunftslandes (46,6 Prozent), was die Bedeutung der früheren Anwerbe- sowie der Hauptasylherkunftslander für den Ausbildungsmarkt zeigt. Die größte Gruppe unter den Auszubildenden aus den ehemaligen Anwerbeländern stellen mit 2.416 Personen junge Türkinnen und Türken da, die größte Gruppe aus den Asylherkunftsländern²³ die Afghanen (2.247 Personen).

Staatsangehörigkeit	Anteile in %
deutsch	85,7
ausländisch, darunter	14,3
• ... eines EU-Mitgliedstaates	26,6
• ... eines Drittstaates	73,7
• ... eines ehemaligen Anwerbestaates	49,0
• ... der Türkei	19,4
• ... eines Asylherkunftslandes	46,6

*Tabelle 6: Anteile der Auszubildenden nach Staatsangehörigkeit, Dezember 2019
Quelle: Beschäftigtenstatistik (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)*

Die folgende Abbildung zeigt die Anteile der Auszubildenden aus den Asylherkunftsländern. Allein zwischen 2015 und 2018 ist die Zahl der Neuverträge mit Personen aus diesen Ländern von 361 auf 2.208 gestiegen.²⁴ Eine besonders starke Zunahme von Neuverträgen mit Jugendlichen aus Asylherkunfts-

¹⁹ Beispiele für solche Ausbildungsberufe sind z.B. Medizinisch-technische Assistent/in, Altenpfleger/in, Erzieher/in, Physiotherapeut/in.

²⁰ d.h. die Ausbildungsbeteiligung im Dualen System von Jugendlichen im Alter von 18 bis unter 21 Jahren nach Staatsangehörigkeit an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe

²¹ Abweichungen von 100 Prozent sind auf die Daten der Bundesagentur für Arbeit zurückzuführen.

²² Hierzu zählen Spanien, Griechenland, die Türkei, Marokko, Südkorea, Portugal, Tunesien und das ehemalige Jugoslawien.

²³ Dabei kann es sich um Geflüchtete handeln, es ist aber nicht sicher, dass die Auszubildenden einen Schutzstatus haben – bekannt ist nur ihre Staatsangehörigkeit. Die Zahl wird jedoch als guter Näherungswert für Schutzsuchende angesehen.

²⁴ Dies entsprach einer Steigerung des Anteils von 1 auf fast 6 Prozent an den neu unter Vertrag genommenen Auszubildenden in Hessen.

dern lässt sich im hessischen Handwerk beobachten (s. dazu Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2020: 268). 39 Prozent dieser Auszubildenden stammen aus Afghanistan, 26 Prozent aus Syrien, 14 Prozent aus Eritrea, 7 Prozent aus dem Iran und 5 Prozent aus dem Irak (s. folgende Abbildung).

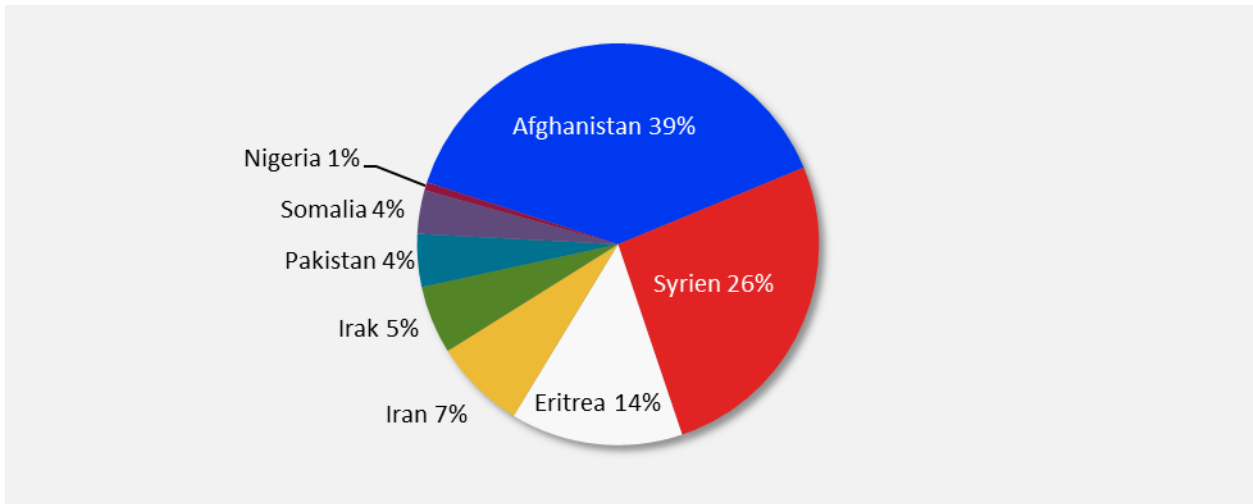


Abbildung 9: Auszubildende aus Hauptasylherkunftsländern, Dezember 2019
Quelle: Beschäftigtenstatistik (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

3 Beschäftigungsqualität bei ausländischen Beschäftigten

Neben der eigentlichen Beschäftigung ist auch wichtig, wie die Beschäftigung gestaltet ist. Dies wird mit dem Begriff der Beschäftigungsqualität umschrieben. Bereits hier deutet sich an, dass die Messung der Beschäftigungsqualität nicht so einfach wie die Erfassung der Beschäftigung zu handhaben ist.

Die UNECE (Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa) sowie Eurostat (Statistisches Amt der Europäischen Union) beschäftigen sich mit der Messung der Beschäftigungsqualität und deren Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Ländern. Sie haben folgende Definition entwickelt: "Quality of employment can be defined as the entirety of aspects of employment that may affect the well-being of the employed person" (Eurostat o.J.: 2). Beschäftigungsqualität umfasst somit objektive und subjektive Faktoren.

Auf Ebene der Europäischen Union wurde ein Katalog mit verschiedenen Aspekten der Beschäftigungsqualität erarbeitet. In Anlehnung an diesen Katalog können folgende Aspekte der Beschäftigungsqualität abgeleitet werden:

- Sicherheit am Arbeitsplatz und Arbeitsethik (faire Behandlung)
- Einkommen und nicht-pekuniäre Effekte
- Arbeitszeit (Arbeitsstunden, Arbeitszeitarrangements) und Work-Life-Balance
- Sicherheit der Beschäftigung und sozialer Schutz
- Weiterbildung
- Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmotivation

Diese können mit den Daten der Bundesagentur für Arbeit nur begrenzt ausgeleuchtet werden. Eine Annäherung an die verschiedenen Faktoren, die Einfluss auf die Beschäftigungsqualität haben, erfolgt daher in diesem Kapitel mit Hilfe zusätzlicher Datenquellen. Die Abschnitte 3.1 bis 3.3 behandeln die Stellung im Beruf, atypische Beschäftigung (geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit) sowie das Phänomen der Working Poor, der Armut trotz Erwerbsarbeit. Sie greifen dabei überwiegend auf die Daten des Mikrozensus zurück (s. dazu Abschnitt 4.2). In den weiteren Abschnitten zur Beschäftigungsqualität werden Daten des Sozio-oekonomischen Panels ausgewertet (s. dazu Abschnitt 4.3), um die Aussagen zum Einkommen, zur Sicherheit der Beschäftigung bzw. des eigenen Arbeitsplatzes, Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, Mehrarbeit sowie Zufriedenheit mit Arbeit und Einkommen sowie Freude an der Arbeit treffen zu können.²⁵

3.1 Stellung im Beruf

Die Stellung im Beruf nach Staatsangehörigkeit liefert Informationen über die berufliche Positionierung der betrachteten Gruppen im Erwerbssystem (Integrationsministerkonferenz 2019: 80). Rückschlüsse auf die Beschäftigungsqualität, die Einkommenssituation sowie die soziale Stellung sollten daraus jedoch allenfalls sehr zurückhaltend gezogen werden, da weitere Informationen fehlen.

Der Anteil der Arbeiter an den Beschäftigten geht aufgrund der relativen Zunahme von Dienstleistungen, aber auch Rationalisierungen in der Industrie ständig zurück. Die Mehrheit der hessischen Erwerbstätigen

²⁵ Aufgrund der geringeren Fallzahlen wird bei der Darstellung der SOEP-Daten auf die Nachkommastelle verzichtet.

arbeitet heute als Angestellte.²⁶ Dies gilt seit Jahren auch für Ausländer und Ausländerinnen: 55 Prozent²⁷ der Ausländer und 69 Prozent der Ausländerinnen sind als Angestellte beschäftigt (s. gelbe Segmente in Abbildung 10). Gleichzeitig hat fast ein Drittel der männlichen ausländischen Beschäftigten (30 Prozent) sowie ein Fünftel (20 Prozent) der weiblichen einen Arbeiterstatus.²⁸ Insgesamt sind noch 26 Prozent der beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer als Arbeiter tätig, unter den deutschen Beschäftigten sind es dagegen nur 12 Prozent (s. weiße Segmente).

Etwa ein Zehntel (9 Prozent) der ausländischen Beschäftigten ist selbstständig: 12 Prozent der Männer und 7 Prozent der Frauen. Dies ist vergleichbar mit den Daten für die deutschen Selbstständigen (10 Prozent). Nur ungefähr 3 Prozent der Beschäftigten zählen zu den sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden (3 Prozent der ausländischen und 4 Prozent der deutschen Beschäftigten).

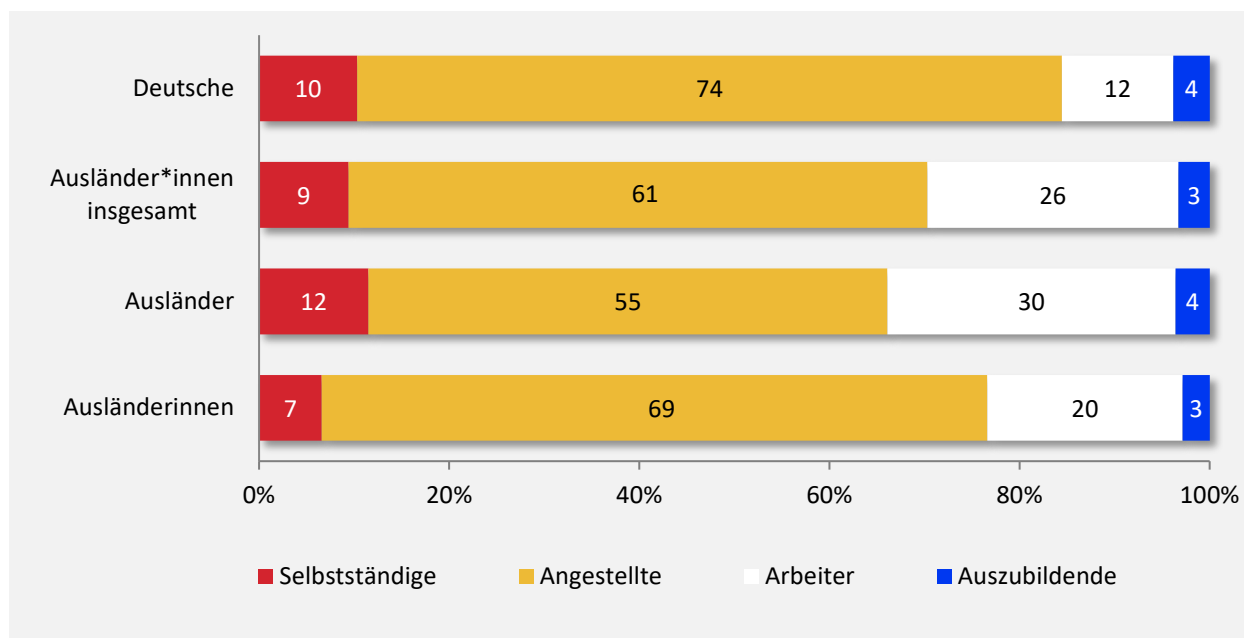


Abbildung 10: Stellung im Beruf der ausländischen und deutschen Beschäftigten nach Geschlecht, 2018

Quelle: Mikrozensus (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent; aufgrund geringer Fallzahlen ohne Beamte und mithelfende Familienangehörige)

3.2 Atypische Beschäftigung

Vor allem die Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen, die Ausweitung der Dienstleistungsbeschäftigung und die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes haben zu einer Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse geführt. Als „atypisch“ werden die Beschäftigungsverhältnisse jenseits der (klassischen) „Normalarbeitsverhältnisse“ bezeichnet, also Teilzeitbeschäftigung mit bis zu 20 Wochenstunden, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung oder Zeit- bzw. Leiharbeit (Statistisches Bundesamt o.J.). Sie wird vor allem im Dienstleistungssektor, weniger in der Industrie, eingesetzt, wobei der Umfang jedoch

²⁶ Der Anteil der Arbeiter an der Gesamtheit der Erwerbstätigen nimmt immer weiter ab; dies ist im Wesentlichen eine Folge des schon länger anhaltenden Strukturwandels und der Tertiarisierung der Wirtschaft.

²⁷ Die folgenden Anteile beziehen sich auf Beschäftigte ohne Beamte. Der Beamtenanteil betrug laut Mikrozensus 2019 bei den Personen ohne Migrationshintergrund rund 6 Prozent und bei Personen mit Migrationshintergrund 1 Prozent aller Beschäftigten. Aufgrund sehr niedriger Fallzahlen von ausländischen Beamten sind diese bei den oben beschriebenen Zahlen ausgeklammert.

²⁸ s. dazu auch Hessisches Statistisches Landesamt (2020: 16)

nach Branchen differiert (Seifert 2017: 8). Atypische Beschäftigung ist zwar nicht grundsätzlich mit prekärer Beschäftigung (die mit einem Armutsrisiko verbunden ist) gleichzusetzen, doch birgt sie tendenziell eher die Risiken der Einkommens- und Altersarmut als Normalbeschäftigung.

Während Teilzeitarbeit häufig freiwillig gewählt wird – beispielsweise um Familie und Beruf vereinbaren zu können –, ist das bei geringfügigen und befristeten Beschäftigungsverhältnisse sowie Tätigkeiten in der Arbeitnehmerüberlassung tendenziell seltener der Fall. Fast drei Viertel aller atypischen Beschäftigungsverhältnisse werden von Frauen ausgeübt (Möller/Walwei 2017: 37ff.).

Der Hessische Integrationsmonitor weist seit Jahren aus, dass Personen mit Zuwanderungsgeschichte häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Nach dem Mikrozensus 2019 standen 35 Prozent der ausländischen Beschäftigten in einem atypischen Arbeitsverhältnis, aber nur 27 Prozent der deutschen. Der Anteil der atypisch Beschäftigten ist unter Ausländerinnen mit 45 Prozent besonders hoch, bei den deutschen weiblichen Beschäftigten beträgt dieser Anteil etwa 36 Prozent:

	Ausländer/innen	Deutsche
Anteil atypisch Beschäftigte insgesamt in %	34,9	26,5
Anteil der atypisch männlichen Beschäftigten in %	27,4	17,3
Anteil der atypisch weiblichen Beschäftigten in %	44,8	36,3

Tabelle 7: Anteil der Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, 2019
Quelle: Mikrozensus (Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes), eigene Berechnungen (Angaben in Prozent)

3.2.1 Geringfügige Beschäftigung

In der Sozialversicherung werden folgende Formen der geringfügigen Beschäftigung unterschieden: Die kurzfristige Beschäftigung von höchstens drei Monaten oder maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr (z. B. Saisonarbeitskräfte), die geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem Monatsentgelt, das regelmäßig nicht mehr als 450 Euro beträgt (der „Minijob“) und die geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten. Für geringfügig Beschäftigte gilt eine eingeschränkte Sozialversicherungspflicht. Somit erwachsen aus dieser Beschäftigung häufig keine oder nur sehr begrenzte Ansprüche auf Rente oder Arbeitslosengeld.

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich geringfügig Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit unterscheiden. Den größten Teil der geringfügig Beschäftigten stellen Deutsche (78 vs. 22 Prozent unter den Ausländern). Bei den ausländischen Beschäftigten ist der Anteil der Frauen höher als der der Männer (23 vs. 20 Prozent).

	Anteil Ausländer in Prozent	Anteil Deutsche in Prozent
geringfügig Beschäftigte insgesamt	22,4	77,5
männliche Beschäftigte	19,5	80,5
weibliche Beschäftigte	23,4	76,6

Tabelle 8: Anteil der Beschäftigten mit geringfügiger Beschäftigung als einziger bzw. hauptsächlicher Tätigkeit nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, 2019

Quelle: Mikrozensus (Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes), eigene Berechnungen (Angaben in Prozent)

3.2.2 Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigung ist eine Maßnahme der Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes in Unternehmen bei Personalengpässen oder zu Vertretungszwecken. Befristungen spielen oft auch bei Neueinstellungen sowie im öffentlichen Dienst eine Rolle. Aus Sicht der Arbeitsmarktpolitik wird sie auch als Instrument der Beschäftigungsförderung eingeschätzt, z. B. weil sie die Prüfung eines neuen Mitarbeiters über längere Zeit ermöglicht. Tatsächlich wird ein nicht geringer Teil der befristet Beschäftigten dauerhaft eingestellt. Gleichwohl wird auch die Gefahr des Missbrauchs gesehen.

Aus Beschäftigtensicht sind befristete Beschäftigungsverhältnisse teilweise auf „fehlende Beschäftigungsalternativen“ zurückzuführen (Möller/Walwei 2017). Doch „drohende Arbeitslosigkeit und fehlende Planungssicherheit“ beeinträchtigen die Beschäftigungsqualität und können sich „negativ auf die Gesundheit der Betroffenen auswirken“ (Hohendanner 2018: 1).

Der Paritätische Wohlfahrtsverband beobachtet einen „auffälligen statistischen Zusammenhang“ zwischen befristeter Beschäftigung und „Armutsbetroffenheit“ (Der Paritätische Gesamtverband 2018: 14).

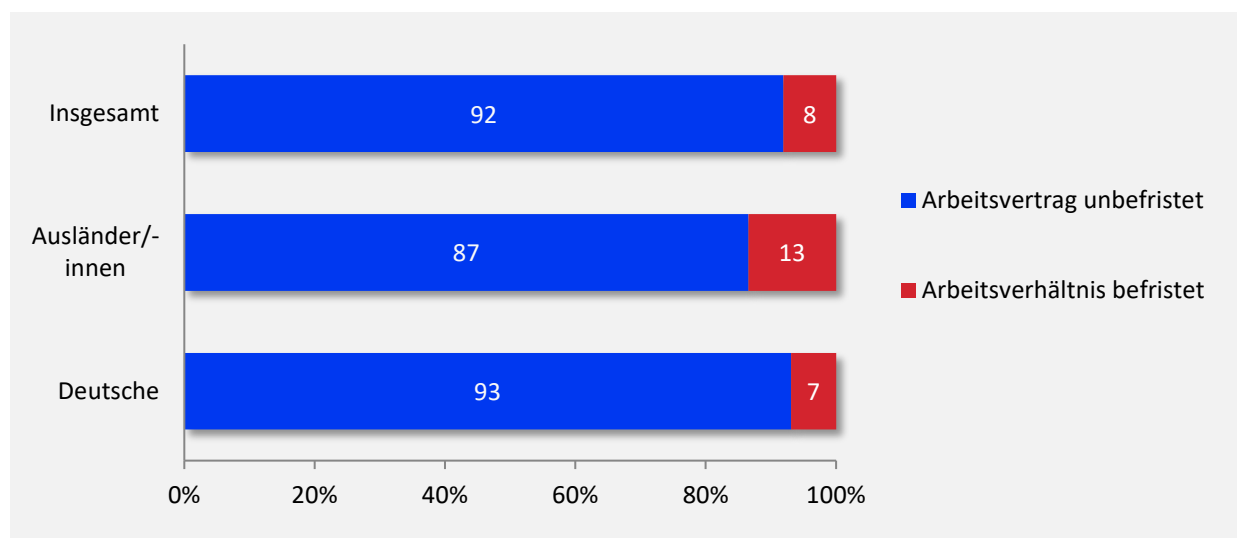


Abbildung 11: Befristung der Arbeitsverhältnisse der ausländischen und deutschen Beschäftigten, 2019

Quelle: Mikrozensus (Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen in Prozent; nur Arbeiter und Angestellte ohne Auszubildende)

Ergebnisse des Mikrozensus zeigen, dass ausländische Beschäftigte signifikant häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag haben: Ihr Anteil liegt bei 13 Prozent an allen ausländischen Angestellten und Arbeitern (ohne Auszubildende, siehe obige Grafik). In der deutschen Vergleichsgruppe sind nur 7 Prozent befristet eingestellt.

3.2.3 Leiharbeit

Eine besondere Form der atypischen Beschäftigung ist die Leih- oder Zeitarbeit, die auch als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet wird. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die durch ein „Dreiecksverhältnis“ zwischen Beschäftigtem, Verleiher und Entleiher gekennzeichnet sind: Unternehmen stellen Arbeitnehmer ein, um sie Dritten gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen; diese weisen dann den

Arbeitskräften ihre Aufgaben zu. Unternehmen können auf diese Weise kurzfristig ausfallende Mitarbeiter ersetzen oder Auftragsspitzen abfangen. Leiharbeit ist damit eine sehr flexible Arbeitsform und die Branche gilt als dynamisch, zumal die Beschäftigungsdauer der Leiharbeitnehmer häufig nur kurz ist.

Die Arbeitnehmerüberlassung wird für Arbeitslose mitunter als „Sprungbrett“ in eine Beschäftigung gesehen, doch sind „Klebeeffekte“ beim Entleihunternehmen oder „Brückeneffekte“ in andere Beschäftigung nicht eindeutig belegt (ausführlicher dazu Jahn 2016). Die Beschäftigungssicherheit ist geringer als in anderen Branchen; die Bundesagentur für Arbeit verweist auf ein „überdurchschnittliches Risiko, aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung heraus arbeitslos zu werden“ (Bundesagentur für Arbeit 2020b: 4). Außerdem liegen die Bruttoarbeitsentgelte „deutlich unter den im Durchschnitt über alle Branchen erzielten Entgelten“ (ebda.). Länger dauernde Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung in niedrigentlohnten Segmenten kann daher mit dem Risiko der Erwerbsarmut verbunden sein. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass Leiharbeit im Vergleich zu anderen Formen der Beschäftigung eine untergeordnete Rolle spielt; die Leiharbeitsquote in Hessen betrug zum Stichtag 31. Dezember 2019 2,1 Prozent.

²⁹

Leiharbeitnehmer verrichten häufiger Tätigkeiten mit einem „niedrigen Anforderungsniveau“; mehr als jeder zweite geht einer Helfertätigkeit nach (Bundesagentur für Arbeit 2020b: 4). Daher ist es plausibel, dass der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss in dieser Branche höher ist als bei der Gesamtheit der Beschäftigten. Viele ausländische Niedrigqualifizierte finden in dieser Branche eine (vorübergehende) Beschäftigung; tatsächlich machen Ausländerinnen und vor allem Ausländer in Hessen gut 40 Prozent der Leiharbeitnehmer aus. Als typische Branchen, die Leiharbeit nutzen, gelten neben der Produktion zum Beispiel das Transportwesen, das Gastgewerbe, die Reinigungsbranche, das Sicherheitswesen oder der Pflegebereich. Die Arbeitsentgelte liegen hier tendenziell unter denen anderer Branchen.³⁰

Staatsangehörigkeit, Geschlecht	Anzahl Leiharbeitnehmer	Leiharbeitsquote in Prozent
insgesamt	63.121	2,1
• Ausländer	26.224	5,3
○ männlich	20.137	6,9
○ weiblich	6.078	3,0
• Deutsche	36.809	1,5
○ männlich	24.131	1,9
○ weiblich	12.678	1,0

Tabelle 8: Anteile der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung an allen Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, 2019

Quelle: Beschäftigtenstatistik

Tabelle 8 zeigt, dass die Leiharbeitsquote³¹ bei ausländischen Beschäftigten 5,3 Prozent beträgt, unter deutschen dagegen nur 1,5 Prozent.³² Besonders hoch ist die Quote unter den männlichen ausländischen

²⁹ Im Jahresdurchschnitt 2019 waren in Deutschland 895.000 Personen als Leiharbeitnehmer sozialversicherungspflichtig oder ausschließlich geringfügig beschäftigt. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung lag bei 2,3 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2020: 4). Bundesweit sind fast drei Viertel der Leiharbeitnehmer Männer.

³⁰ Die Branche, in der sie am häufigsten zum Einsatz kamen, war die „Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ (17.118 Beschäftigte).

³¹ Anteil der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung nach Staatsangehörigkeit an allen abhängig Beschäftigten der jeweiligen Gruppe.

³² Die Daten wurden jeweils zum Stichtag 30.06. erhoben.

Beschäftigten (6,9 Prozent). Die zehn häufigsten Ausländergruppen unter den Leiharbeitskräften sind Türken und Polen, gefolgt von Rumänen, Italienern, Bulgaren, Kroaten, Ungarn, Griechen, Spaniern und Marokkanern. Eine deutlich geringere Zahl von Leiharbeitnehmern stammt dagegen aus den zugangsstärksten Asylherkunftsländern.

3.3 Einkommen

Das Einkommen sichert den Lebensunterhalt und ermöglicht Freiräume für Freizeit- und Lebensgestaltung. Doch das bei der Arbeit erzielte Einkommen wird nicht unmaßgeblich von der Arbeitsproduktivität des einzelnen bestimmt.

Die Bundesagentur für Arbeit bietet keine Daten über das Durchschnittseinkommen, aber über das Medianeinkommen, das daher in Punkt 3.3.1 betrachtet wird. In Punkt 3.3.2 soll das Phänomen der Working Poor beschrieben werden.

3.3.1 Medianeinkommen

In Hessen liegt das Einkommensniveau der sozialversicherungspflichtig in Vollzeit Beschäftigten (hier: monatliches Medianeinkommen³³ derjenigen mit Angaben zum Entgelt) höher als in den meisten anderen Bundesländern und deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Ende 2019 betrug das monatliche Brutto-Medianeinkommen für die in Vollzeit beschäftigten Ausländer und Ausländerinnen 2.706 EUR, für Deutsche hingegen 3.860 EUR. Andere Medianeinkommen nach Herkunftsregion können dem folgenden Balkendiagramm entnommen werden:

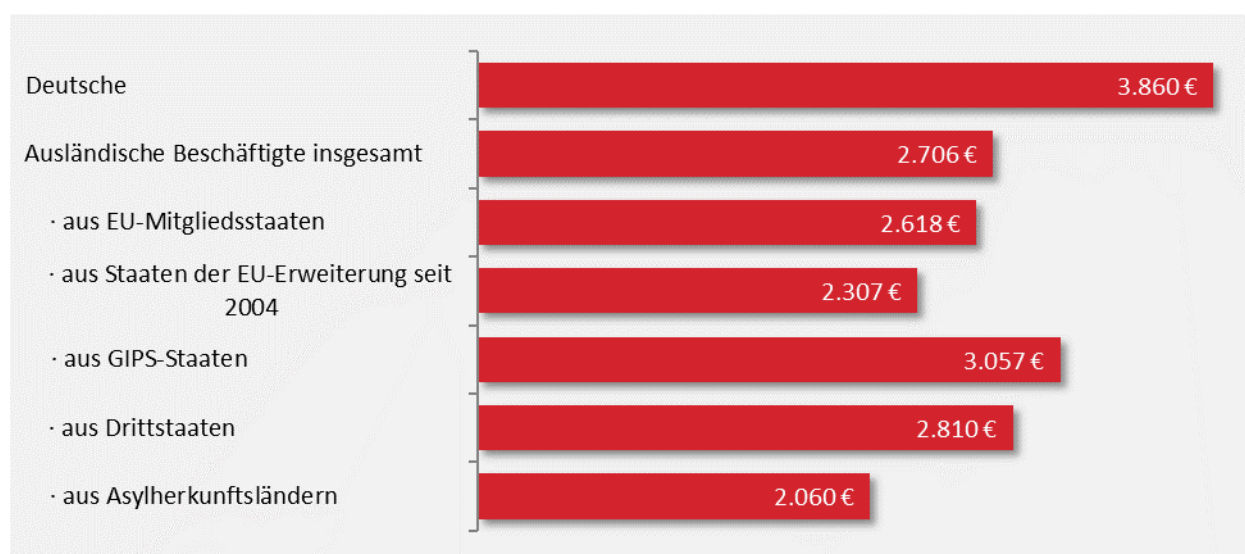


Abbildung 12: Medianeinkommen der Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit bzw. Herkunftsregionen, Dezember 2019
Quelle: Beschäftigtenstatistik (Angaben in Euro)

³³ Der Median ist der Wert, der die Einkommen der Bevölkerung in zwei Hälften teilt.

„Das Medianeinkommen (auch **mittleres Einkommen**) ist das Einkommen, bei dem es genauso viele Menschen mit einem höheren wie mit einem niedrigeren Einkommen gibt“ (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung).³⁴

Beschäftigte mit einer Staatsangehörigkeit der GIPS-Staaten erzielen in der Gruppe der ausländischen Beschäftigten mit 3.057 EUR ein vergleichsweise hohes Medianeinkommen, das über dem der EU-Staatsangehörigen insgesamt sowie dem der Beschäftigten aus Staaten der EU-Erweiterung seit 2004 (2.307 EUR) liegt. Drittstaatsangehörige erreichen ein Medianeinkommen von 2.810 EUR, Beschäftigte aus den Asylherkunftsländern – eine Teilgruppe der Drittstaatsangehörigen – 2.060 EUR. Zu beachten ist, dass die Höhe des Medianeinkommens mit dem Anforderungsniveau korreliert ist. Frauen verdienen tendenziell innerhalb eines Anforderungsniveaus weniger als Männer (Burkert 2018: 33).

3.3.2 Working Poor

Working Poor steht für jene Gruppe von Menschen, „die trotz regelmäßiger Arbeit (und möglicherweise mehreren Arbeitsverhältnissen) unter der Armutsgrenze liegen“ (Bundeszentrale für politische Bildung o.J.). Die Working Poor machen einen „Großteil des Armutproblems in Deutschland“ aus (Butterwegge 2017). Das Statistische Bundesamt berechnet die Working Poor-Quote aus Daten des Mikrozensus. Sie orientiert sich an relativer, keinesfalls an absoluter Armut.

Der Anteil der armutsgefährdeten Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen betrug nach dem Mikrozensus in Hessen 2019 8 Prozent. Deutsche ohne Migrationshintergrund sind zu 5 Prozent davon betroffen, selbst zugewanderte Ausländer zu 18 Prozent. Von den zugewanderten Deutschen mit Migrationshintergrund zählen 11 Prozent zu den Working Poor, von den hier geborenen Ausländerinnen und Ausländern und Deutschen mit Migrationshintergrund 10 Prozent. Diese Daten weisen darauf hin, dass die Zuwanderungseigenschaft einen deutlichen Einfluss auf das Risiko der Erwerbsarmut hat. Insbesondere Personen aus Bulgarien sowie aus afrikanischen Staaten südlich der Sahara haben unter der Erwerbsarmut zu leiden.

Anteil der armutsgefährdeten Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen...	in Prozent
insgesamt	8,1
• ohne Migrationshintergrund	5,4
• mit Migrationshintergrund, davon:	13,7
○ zugewanderte Ausländer/innen	17,7
○ Zugewanderte Deutsche mit Migrationshintergrund	11,1
○ hier geborene Ausländer/innen und Deutsche mit Migrationshintergrund	9,5

Tabelle 9: Anteile der armutsgefährdeten Erwerbstätigen an Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit, 2019
Quelle: Mikrozensus (Angaben in Prozent)

3.4 Sicherheit des Arbeitsplatzes in einer Selbsteinschätzung

Arbeitsplatzsicherheit ist ein wesentlicher Faktor nicht nur der Beschäftigungs-, sondern auch der Lebensqualität. Ein sicherer Arbeitsplatz garantiert ein verlässliches Einkommen, eröffnet bessere Chancen im

³⁴ Das Medianeinkommen wird häufig für Armutsanalysen verwendet.

Hinblick auf die persönliche und berufliche Weiterbildung (DGB-Index Gute Arbeit GmbH 2010) und wird von den Erwerbstätigen in Deutschland als besonders wichtiges Arbeitsmerkmal angesehen (Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin 2018: 185ff.).

Im SOEP wird den Untersuchungsteilnehmern folgende Frage gestellt: „Wie ist es mit den folgenden Gebieten – machen Sie sich da Sorgen? ...um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes?“ (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2019: 30). Die Frage ist nur an Erwerbstätige gerichtet.

Ausländer und Ausländerinnen sind tendenziell häufiger besorgt um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes als Deutsche. Im Jahr 2018 machten sich 28 Prozent von ihnen „einige Sorgen“, 8 Prozent sogar „große Sorgen“, während es unter den deutschen Beschäftigten etwas weniger, nämlich 19 bzw. 5 Prozent waren. Der Anteil der Beschäftigten ohne Sorgen um den Arbeitsplatz beträgt bei ausländischen Beschäftigten 63 Prozent, bei deutschen dagegen 73 Prozent.

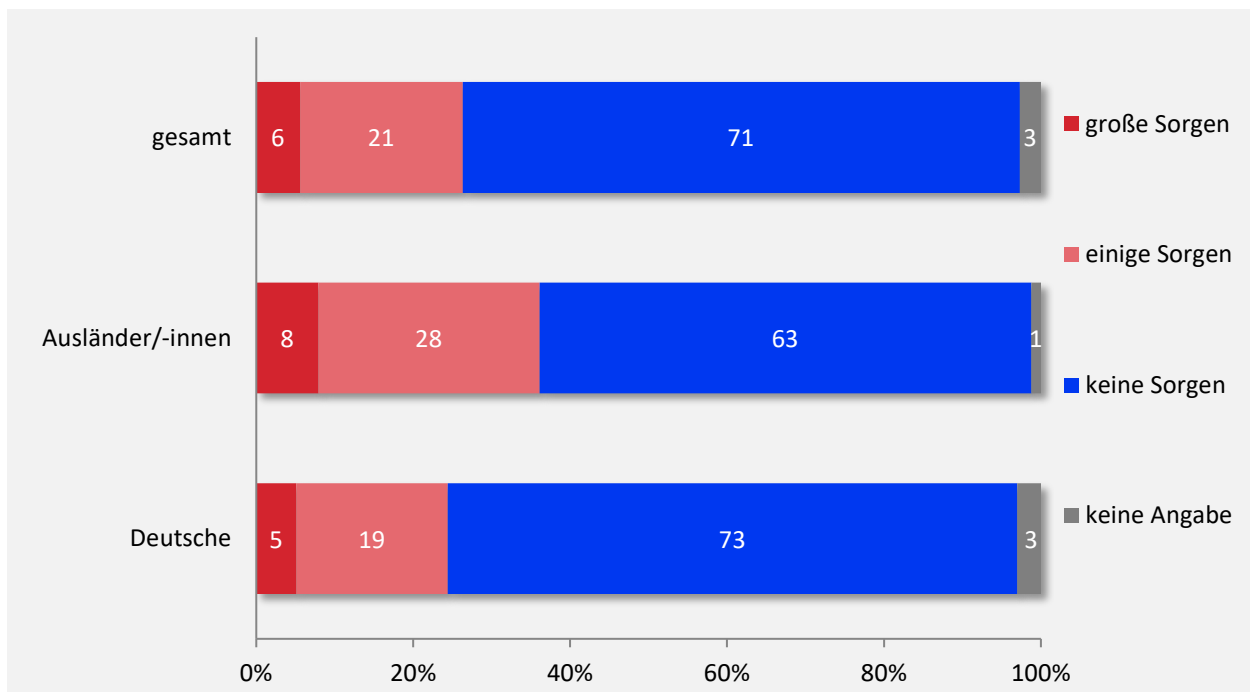


Abbildung 13: Sorgen der ausländischen und deutschen Beschäftigten um die Sicherheit des Arbeitsplatzes, 2018
Quelle: SOEP (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

3.5 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Aufgrund der Tertiarisierung und der Informatisierung der Arbeit steigen die Anforderungen an die Qualifikationen der Erwerbstätigen laufend. Weiterbildung ist ein wesentlicher Bestandteil des von der Europäischen Union propagierten lebenslangen Lernens und kann in berufliche, allgemeine und politische Weiterbildung untergliedert werden. Im Zusammenhang mit Migration wird ihr eine „Schlüsselrolle zur sozialen und beruflichen Partizipation von Zugewanderten und deren Nachkommen“ beigemessen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018: 6). Trotzdem gelten Ausländer als unterrepräsentiert (z.B. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 181f.; s. a. bereits Wilkens/Leber 2003; zur Beteiligung an der betrieblichen Weiterbildung Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016: 35ff.)

Das SOEP untersucht formelle Weiterbildung, also in Kursen, Lehrgängen oder Seminaren organisiertes Lernen. Die Frage ist wie folgt formuliert: „Haben Sie im Jahr 2017 an beruflicher Weiterbildung teilgenommen? Damit ist jede Weiterbildungsmaßnahme gemeint, die eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft, erweitert oder bei der, wie bei einer Umschulung, eine berufliche oder akademische Veränderung angestrebt wird. Ebenfalls gemeint sind Maßnahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung, wie sie von Hochschulen oder gleichgestellten Institutionen angeboten werden. Der zeitliche Umfang der Weiterbildung kann nur wenige Stunden, aber auch mehrere Monate oder Jahre umfassen. Die Initiative kann durch Sie selbst, durch Ihren Arbeitgeber oder durch eine öffentliche Einrichtung wie der Bundesagentur für Arbeit erfolgen.“ (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2019: 9)

Die Auswertung der Daten bestätigt die o.g. Befunde. Demnach haben im Vorjahr der Befragung 19 Prozent der ausländischen Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung teilgenommen, aber 28 Prozent der deutschen.

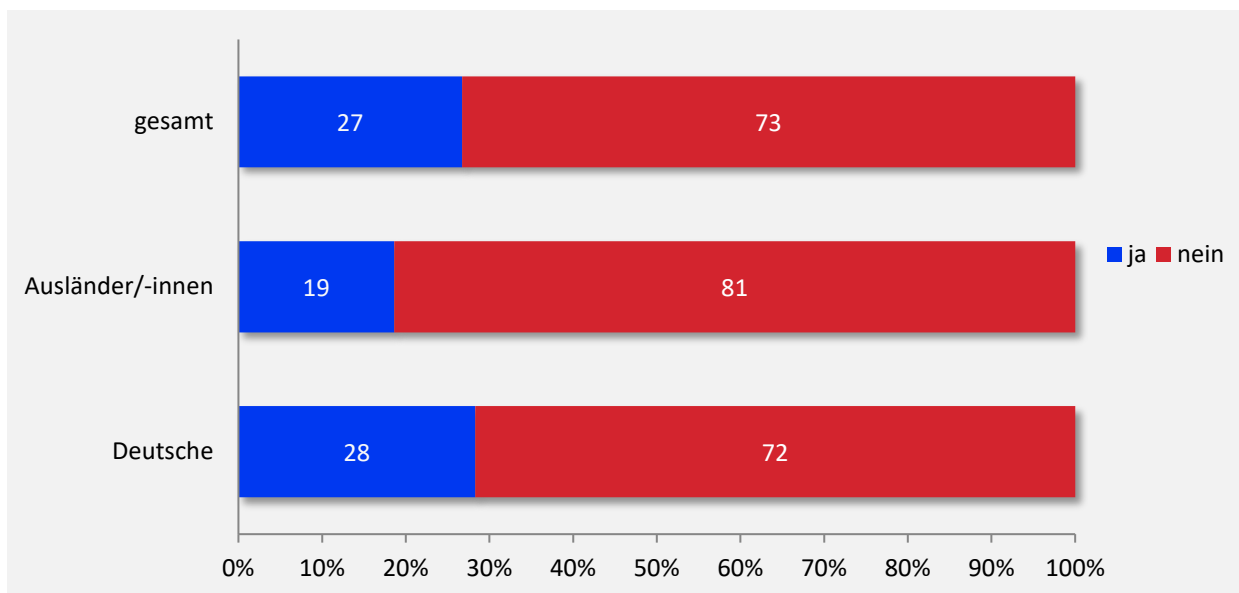


Abbildung 14: Teilnahme der ausländischen und deutschen Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung in einer Selbstauskunft, 2018

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

Die niedrigere Teilhabe von ausländischen Beschäftigten an Weiterbildung wird in der Literatur auf das im Durchschnitt geringere Qualifikationsniveau und die in der Regel niedrigere berufliche Position zurückgeführt. Sie kann darüber hinaus auch in Barrieren seitens der Weiterbildungsteilnehmer („Selbstselektion“) oder – bei betrieblicher Weiterbildung – in der Förderbereitschaft der die Weiterbildung finanzierenden Betriebe („Fremdselektion“) begründet sein. Letztlich können auch Sprachschwierigkeiten von ausländischen Beschäftigten sowie Informationsdefizite eine Rolle für die geringere Partizipation spielen.

3.6 Mehrarbeit

Überstunden sind Zeiten, die Beschäftigte über die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten hinaus für ihren Arbeitgeber tätig sind. Laut dem Arbeitszeitmonitor 2019 macht über die Hälfte (54 Prozent) der Beschäf-

tigten in Deutschland Überstunden: 51 Prozent der Fach- und 83 Prozent der Führungskräfte. (Die Unterschiede nach Bundesländern lassen sich vernachlässigen.) Die Zahl der Überstunden pro Beschäftigten gehen allerdings seit 2009 kontinuierlich zurück (COP CompensationPartner GmbH 2019: 3ff.).

Der Einfluss von Überstunden auf die Beschäftigungsqualität ist nicht eindeutig, da Freiwilligkeit bzw. Anordnung, Vergütung bzw. Nichtabgeltung oder die Existenz von Arbeitszeitkonten, von denen die Überstunden relativ flexibel abgebaut werden können, eine Rolle spielen dürften. Allerdings erhalten laut Arbeitszeitmonitor 59 Prozent der Frauen, die Mehrarbeit leisten, und 54 Prozent der Männer keinen Überstundenausgleich. Bedenklich ist es, wenn am Arbeitsplatz ein ständiger Druck mit der andauernden Notwendigkeit, Überstunden zu machen, besteht; dies kann die Gesundheit am Arbeitsplatz beeinträchtigen und die Beschäftigungsqualität auch auf diese Weise mindern.

Zur Untersuchung der Frage, ob Überstunden geleistet werden, können wieder die Daten des SOEP herangezogen werden. Diese Daten bestätigen, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten Überstunden leistet. Eine Differenzierung der Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit zeigt, dass der Anteil der ausländischen Beschäftigten, die Mehrarbeit leisten, unter dem der deutschen liegt (48 vs. 67 Prozent, siehe folgendes Balkendiagramm).

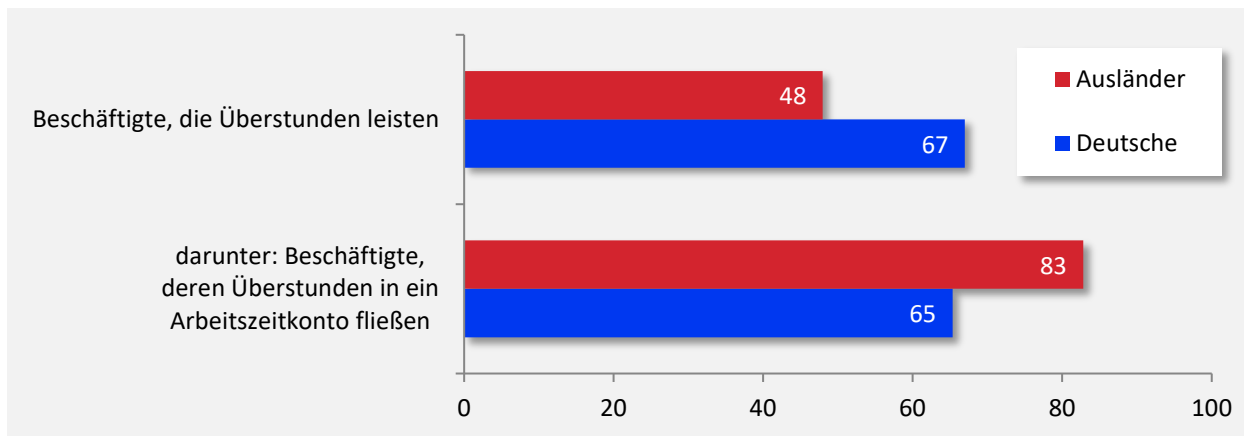


Abbildung 15: Mehrarbeit bei ausländischen und deutschen Beschäftigten in einer Selbstauskunft, 2018
Quelle: SOEP (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

Gleichzeitig werden ihre Überstunden häufiger in einem Arbeitszeitkonto erfasst (83 vs. 65 Prozent). Sie können ihre Mehrarbeit eher als Deutsche „abfeiern“ (61 vs. 52 Prozent) und öfter werden ihnen die Überstunden bezahlt (14 vs. 8 Prozent). Lediglich 13 Prozent erhalten keine Bezahlung für ihre Mehrarbeit (gegenüber 19 Prozent bei den deutschen Beschäftigten; s. Abbildung 16).

Die Befunde zur Mehrarbeit dürften in Zusammenhang mit dem im Durchschnitt niedrigeren Tätigkeits- und Gehaltsniveau ausländischer Arbeitskräfte zu sehen sein (s. Punkte 2.2.3 sowie 3.3.1): Haben ausländische Beschäftigte seltener Fach- oder Führungsaufgaben, leisten sie auch seltener Mehrarbeit bzw. unbezahlte Überstunden. Der Arbeitszeitmonitor weist ebenfalls darauf hin, dass die durchschnittliche Zahl der Überstunden tendenziell mit der Höhe des Einkommens korreliert (COP CompensationPartner GmbH 2019: 12).

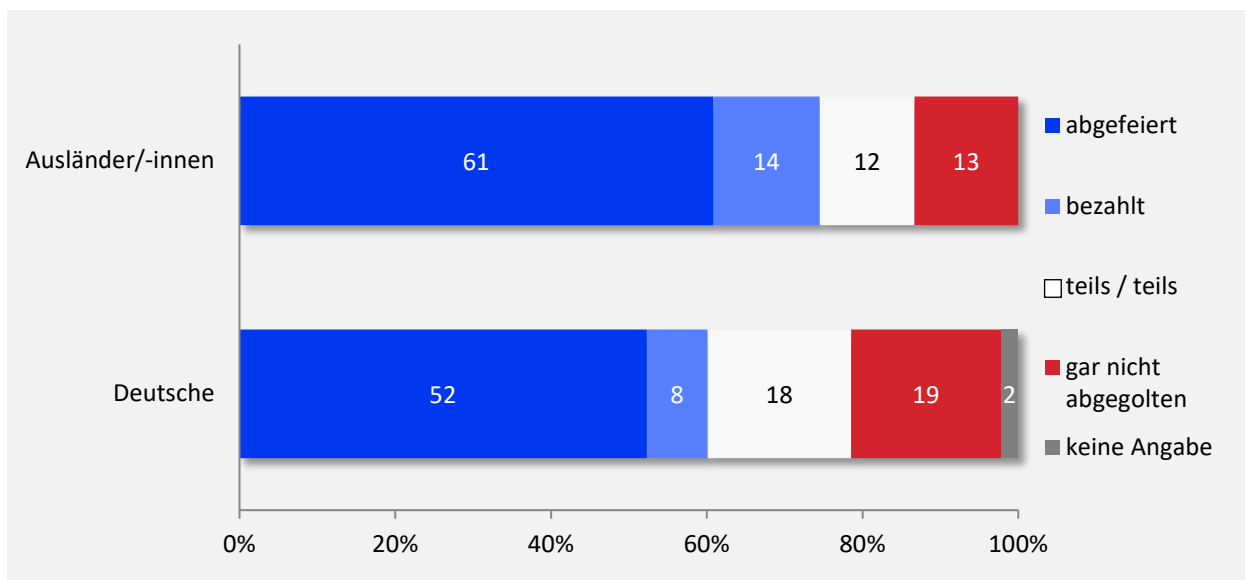


Abbildung 16: Umgang mit dem Abgleich von Überstunden bei ausländischen und deutschen Beschäftigten, 2018
 Quelle: SOEP (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

3.7 Zufriedenheit

Zufriedenheit bedeutet ein prinzipielles Einverständnis mit den gegebenen Verhältnissen. Dieser Abschnitt soll die Zufriedenheit der ausländischen Beschäftigten mit ihrem Einkommen (Punkt 4.7.1) und ihrer Arbeit (Punkt 4.7.2) untersuchen; in einem weiteren Punkt (4.7.3) wird noch auf die Freude bei der Arbeit eingegangen.

3.7.1 Zufriedenheit mit der Arbeit

Die Arbeitszufriedenheit steht in engem Zusammenhang mit der Beschäftigungsqualität. „Wertschätzung und Anerkennung, die sich in Geld, Aufstiegsperspektiven und Lob ausdrücken“, haben einen starken Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Arbeit. Entscheidend ist auch, dass die Arbeit als sinnstiftend erlebt wird. „Ähnlich wichtig ist ein gutes soziales Umfeld am Arbeitsplatz. Andersherum wirken sich Zeitdruck, häufige Unterbrechungen oder sehr lange Arbeitszeiten negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus. Größere Handlungsspielräume für die Beschäftigten können dies allerdings aufwiegen.“ (Institut der deutschen Wirtschaft 2017)

Die Frage nach der Arbeitszufriedenheit kann ebenfalls mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels beantwortet werden. Es misst die Arbeitszufriedenheit der Befragten auf einer Skala von 0 bis 10. Dabei zeigt sich nur eine marginale Gruppe mit ihrer Arbeit „ganz und gar unzufrieden“ (unter 1 Prozent der Befragten). Nach einer sinnvollen Zusammenfassung der Werte in fünf Kategorien ergibt sich, dass 7 Prozent der Deutschen „unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ mit ihrer Arbeit sind, aber nur ein knappes Prozent der Ausländer (siehe rote Segmente des folgenden Balkendiagramms). Dagegen äußert sich fast die Hälfte der ausländischen Beschäftigten (46 Prozent) „zufrieden“ über ihre Arbeit; 28 Prozent sind sogar „sehr zufrieden“ – unter den Deutschen sind es 39 bzw. 23 Prozent.

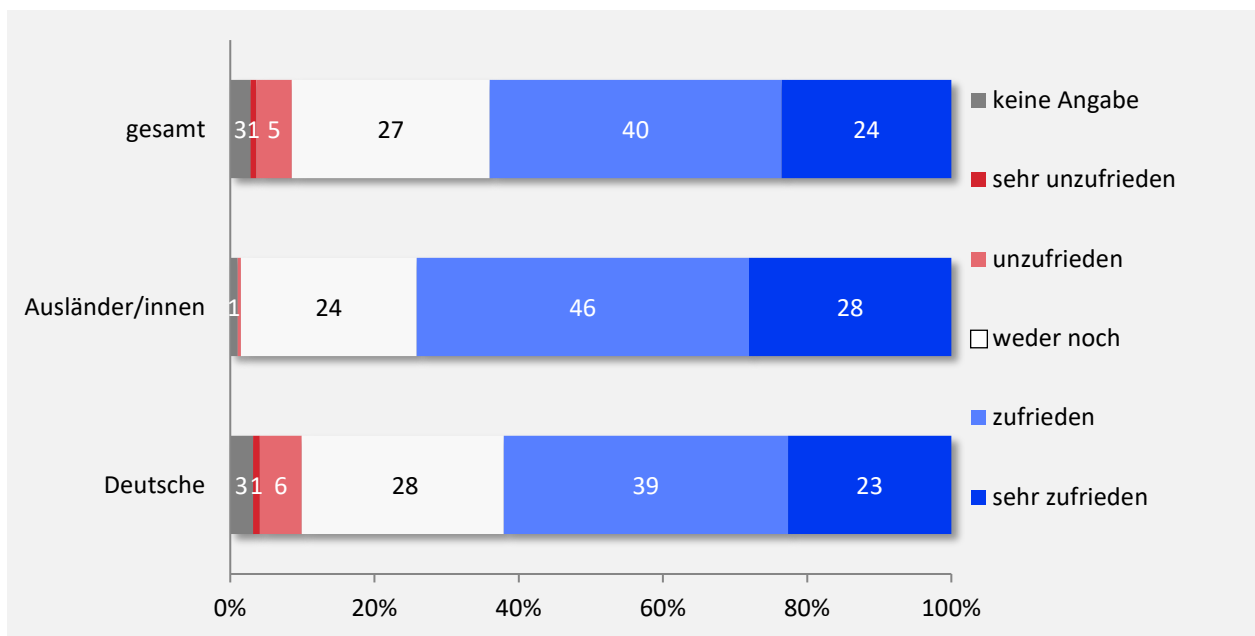


Abbildung 17: Zufriedenheit der ausländischen und deutschen Bevölkerung mit ihrer Arbeit, 2018
 Quelle: SOEP (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

Insgesamt zeigen sich die Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit deutlich zufriedener mit ihrer Arbeit als die deutschen – und dies, obwohl sie im Schnitt eine Tätigkeit mit niedrigerem Anspruchsniveau und geringerer Bezahlung ausüben und ihren Arbeitsplatz als weniger sicher einschätzen. Weitreichendere Schlüsse sollten jedoch vorsichtig gezogen werden. Zu beachten ist, dass unterschiedliche Datenquellen verwendet werden müssen und die Ergebnisse einer Vollerhebung den Ergebnissen einer Stichprobe gegenübergestellt werden. Das Sozio-oekonomische Panel beruht überdies möglicherweise auf einer Positivselektion, wenn es besonders benachteiligte ausländische Beschäftigte nur unzureichend erfasst.

3.7.2 Freude an der Arbeit

Die Freude an der Arbeit hat einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Arbeit und auf die Lebensqualität. Ein Beschäftigter, der Spaß an der Arbeit empfindet, erringt wahrscheinlich mehr Erfolge bei und mit seiner Arbeit. Auch zu diesem Aspekt liefert das SOEP Daten, allerdings in einer Negativformulierung: „Meine Arbeit macht mir eigentlich keine Freude“. Diese Aussage ist auf einer vierstufigen Skala zu bewerten (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2019: 5).

Abbildung 18 bestätigt das in diesem Abschnitt entstandene Bild: Ausländische Beschäftigte haben häufiger Freude an ihrer Arbeit als deutsche. Fast die Hälfte (46 Prozent) äußert vergleichsweise viel Freude (gegenüber über 42 Prozent der deutschen), 42 Prozent haben eher Freude an der Arbeit (gegenüber 38 Prozent bei den deutschen). Die Anteile derer, die ganz und gar keine Freude bei der Arbeit haben, sind mit 6 resp. 5 Prozent in beiden Beschäftigtengruppen vergleichbar; der Anteil der Beschäftigten, die bei der Arbeit eher keine Freude verspüren, ist unter den Ausländern und Ausländerinnen mit 6 Prozent kleiner als bei den Deutschen (15 Prozent).

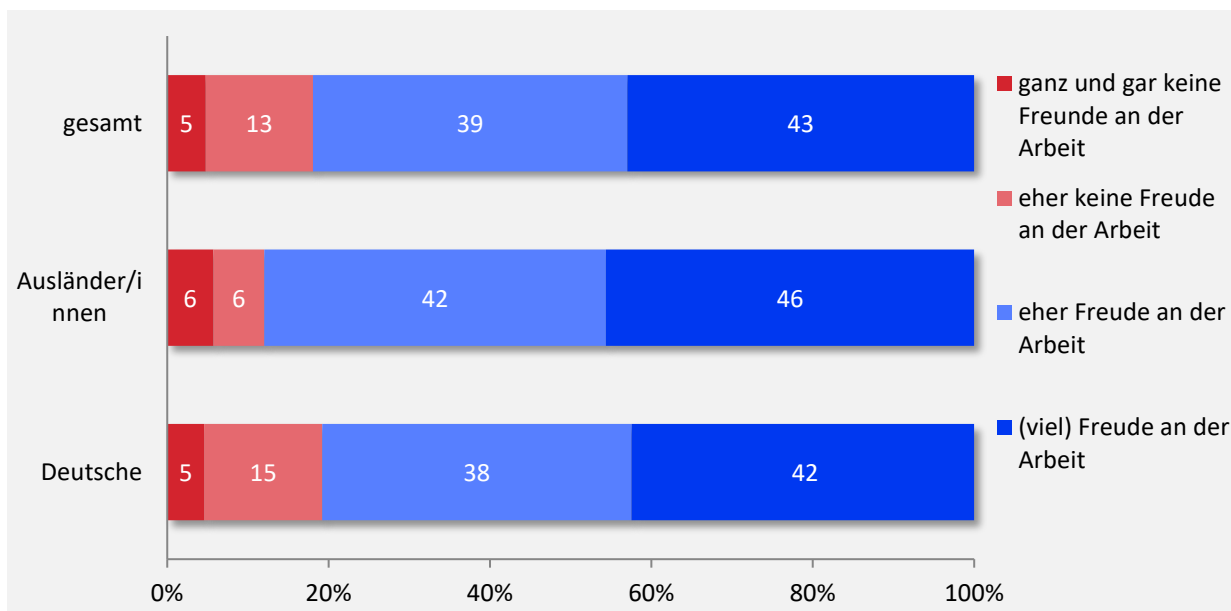


Abbildung 18: Freude an der Arbeit bei ausländischen und deutschen Beschäftigten, 2018
Quelle: SOEP (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

3.7.3 Zufriedenheit mit dem Einkommen

Punkt 3.3.1 hat gezeigt, dass ausländische Beschäftigte insgesamt über ein geringeres (Median-)Einkommen verfügen, was vor allem auch mit der im Durchschnitt niedrigeren Stellung im Beruf und dem im Durchschnitt niedrigeren Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten zusammenhängt. Untersucht man die Zufriedenheit mit dem Einkommen – das Sozio-oekonomische Panel bietet auch hierzu Daten („Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen Einkommen?“) – so zeigt sich allerdings, dass Ausländer und Ausländerinnen in dieser Hinsicht nicht weniger zufrieden sind als Deutsche. Die Messung der Zufriedenheit erfolgt auf einer Skala von 0 bis 10, die hier der Übersichtlichkeit halber zu fünf Kategorien zusammengefasst wurden:

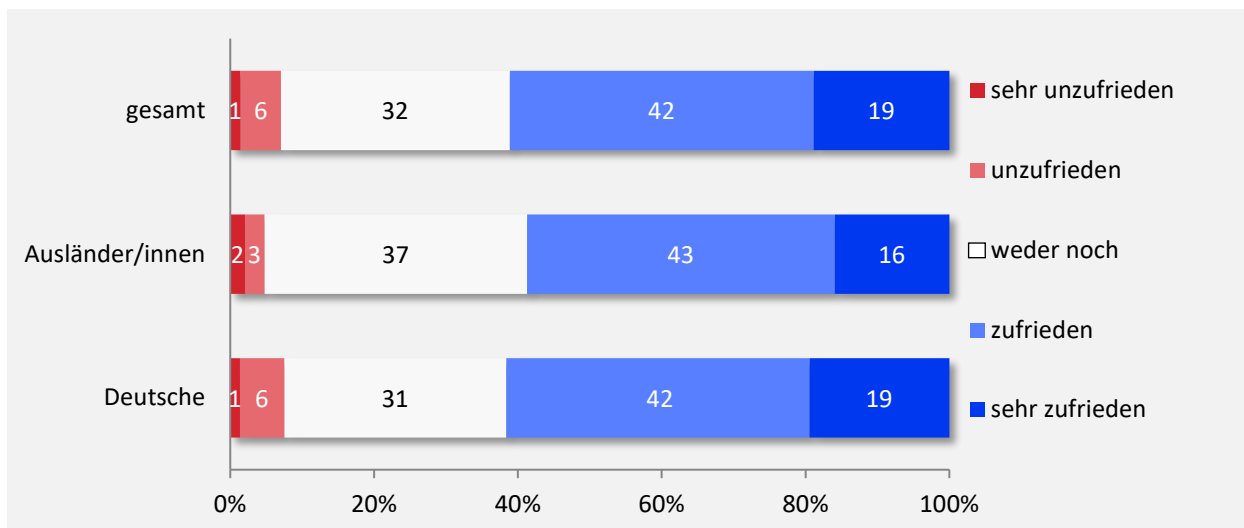


Abbildung 19: Zufriedenheit der ausländischen und deutschen Beschäftigten mit ihrem Einkommen, 2018
Quelle: SOEP (eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

Lediglich 5 Prozent der ausländischen Beschäftigten äußern sich „unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ (bei den deutschen 8 Prozent), 43 Prozent zeigen sich „zufrieden“ und 16 Prozent sogar „sehr zufrieden“. (Bei den Deutschen liegen diese Anteile bei 42 resp. 19 Prozent, s. Abbildung 19.) Möglicherweise beeinflusst das (im Vergleich zu anderen Ländern höhere) deutsche Lohnniveau das Antwortverhalten, da vielen ausländischen Beschäftigten bewusst ist, dass sie in vielen Ländern in aller Regel weniger verdienen dürften.

3.8 Schwarzarbeit/Lohndumping/ausbeuterische Arbeitsbedingungen

Auch das Institut der deutschen Wirtschaft (2017) kommt zu dem Schluss, dass der Anteil der zufriedenen oder sehr zufriedenen Beschäftigten in Deutschland hoch ist, und dies auch im europäischen Vergleich. Die hier präsentierten Daten des SOEP dürften dies – auch ohne europaweiten Vergleich – prinzipiell bestätigen. Die Daten machen überdies deutlich, dass die Arbeitszufriedenheit bei ausländischen Beschäftigten höher ist als bei deutschen.

Allerdings gibt es in Deutschland und auch in Hessen Arbeitgeber, die Arbeitskräfte ohne die Leistung von Sozialabgaben oder zu Löhnen unterhalb des Tariflohns beschäftigen, und sei es über Subunternehmer. Dass gerade ausländische Beschäftigte – vor allem, wenn sie der deutschen Sprache nicht mächtig oder sie illegal aufhältig sind und somit geringe Chancen haben, sich zur Wehr zu setzen – in diesem Bereich eine besonders schwache Gruppe darstellen, liegt auf der Hand. Als Branchen, in denen solche Fälle häufiger vorkommen, gelten beispielsweise das Baugewerbe, die Gastronomie oder auch private Haushaltsdienstleistungen (Mediendienst Integration 2020).

Zu dieser Art der Beschäftigung liegen naturgemäß keine repräsentativen quantitativen Daten vor. Daher soll an dieser Stelle lediglich darauf hingewiesen werden, dass solche Beschäftigungsverhältnisse auch in Hessen bestehen, dass das Phänomen bekannt sein müsste und bei den Akteuren im Bereich Arbeitsmarkt/Beschäftigung nicht aus den Augen verloren werden sollte.

4 Datengrundlagen

4.1 Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit

In diesem Papier werden in weiten Teilen zwei Statistiken der Bundesagentur für Arbeit genutzt:

Die **Arbeitslosenstatistik** erfasst alle arbeitslos gemeldeten Personen bis zum Rentenalter. Sie differenziert standardmäßig bislang nur nach Staatsangehörigkeit, nicht nach Migrationshintergrund.

Zu den bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten **Arbeitslosen** zählen alle Personen, die

- > vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden in der Woche umfassende Beschäftigung ausüben,
- > eine mindestens 15 Stunden in der Woche umfassende versicherungspflichtige Beschäftigung mit einer Dauer von mehr als 7 Kalendertagen suchen,
- > eine Arbeitnehmertätigkeit ausüben können und dürfen, nicht arbeitsunfähig erkrankt sind und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- > für die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit verfügbar, d. h. sofort arbeitsfähig und -bereit sind und
- > sich persönlich bei der Agentur für Arbeit gemeldet und ihren Wohnsitz in Deutschland haben. (Integrationsministerkonferenz 2019: 88)

Seit 2005 wird die Arbeitslosigkeit nach den **Rechtskreisen SGB II und SGB III** unterschieden.³⁵ Arbeitslose, denen Arbeitslosengeld I gezahlt wird (oder die es wegen Überschreitung der Bezugsdauer nicht mehr erhalten, doch mangels Bedürftigkeit nicht in den Rechtskreis SGB II überwechseln), werden dem Rechtskreis SGB III zugerechnet. Arbeitslose, die Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende beziehen, fallen in den Rechtskreis SGB II (im allgemeinen Sprachgebrauch auch als Hartz IV bezeichnet; detailliert zur Unterteilung SGB II und III beispielsweise Bundesagentur für Arbeit 2015). Die Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II liegt deutlich über der im Rechtskreis SGB III.

Die **Beschäftigtenstatistik** gibt Auskunft über sozialversicherungspflichtig und geringfügig beschäftigte Arbeitskräfte sowie über die Betriebe, in denen diese Personen arbeiten. Die Statistik wird aus den Arbeitgebermeldungen zur Sozialversicherung zusammengestellt und monatlich mit einer Wartezeit von sechs Monaten veröffentlicht. Sie unterscheidet die Beschäftigten ebenfalls nur nach Staatsangehörigkeit, nicht nach Migrationshintergrund.

Die genannten Statistiken der BA sind Vollerhebungen, deshalb werden die in diesem Bericht dargestellten Daten der Arbeitslosenstatistik und der Beschäftigtenstatistik mit Nachkommastelle ausgewiesen.

³⁵ 2005 wurden mit der Überarbeitung des Sozialgesetzbuches II im Zuge der Hartz-Reformen Arbeitslosen- und Sozialhilfe zusammengelegt. Dadurch änderten sich die Grundlagen der Arbeitslosenstatistik. Die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit erfolgt seitdem über zwei Leistungen, Arbeitslosengeld I und II, die im SGB III bzw. SGB II geregelt sind. „Das Arbeitslosengeld I ist eine Leistung der Arbeitslosenversicherung und somit in der Höhe an das vorherige Erwerbseinkommen gekoppelt sowie abhängig von erworbenen Ansprüchen. Das Arbeitslosengeld II ist eine steuerfinanzierte Leistung und unabhängig vom vorherigen Lohn. Sie soll ein Mindesteinkommen für alle Haushaltsmitglieder gewährleisten und ist bedarfsgeprüft. Leistungsberechtigt sind demnach Arbeitslose, bei denen das Arbeitslosengeld I den Bedarf nicht deckt oder kein Anspruch (mehr) besteht. Darüber hinaus haben auch Erwerbstätige mit unzureichendem Einkommen, Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder in Ausbildung sowie Haushaltsmitglieder, die nicht am Arbeitsmarkt aktiv sind, Anspruch auf Arbeitslosengeld II.“ (Möller/Walwei 2017: 60)

4.2 Der Mikrozensus

Der Mikrozensus wird von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder erstellt. Dabei handelt es sich um die Befragung einer repräsentativen Mehrzweckstichprobe von 1 Prozent der Wohnbevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland (etwa 750.000 Personen in 375.000 privaten Haushalten), die seit 1957 jährlich durchgeführt wird³⁶. Die Daten können für Hessen nach Migrationshintergrund ausgewertet werden. Zweck des Mikrozensus ist es, „statistische Angaben in tiefer fachlicher Gliederung über die Bevölkerungsstruktur, die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung, der Familien und der Haushalte, den Arbeitsmarkt, die berufliche Gliederung und die Ausbildung der Erwerbsbevölkerung sowie die Wohnverhältnisse bereitzustellen“ (§ 1 II Mikrozensusgesetz 2005).

Da die Teilnahme an der Befragung verpflichtend ist, kann man von einer sehr guten Datenbasis ausgehen. Trotzdem werden die in dieser Studie präsentierten Daten des Mikrozensus aufgrund des Stichprobenfehlers ohne Nachkommastelle ausgewiesen.

In Hessen werden die Daten vom Hessischen Statistischen Landesamt erhoben und bereitgestellt.³⁷

4.3 Das Sozio-oekonomische Panel

Beim Sozio-oekonomischen Panel handelt es sich um eine beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) angesiedelte jährliche Wiederholungsbefragung, die seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Jährlich werden deutschlandweit über 30.000 Personen aus etwa 20.000 Haushalten befragt.³⁸ Das SOEP (wie auch der Mikrozensus) ist keine Vollerhebung, sondern befragt eine repräsentative Stichprobe der Bevölkerung. Aufgrund des damit verbundenen Stichprobenfehlers sind die in dieser Studie dargestellten Daten des SOEP ohne Nachkommastelle ausgewiesen.

Neben regelmäßig gestellten Fragen zu Themenbereichen wie z. B. Haushaltszusammensetzung, Erwerbs- und Familienbiographie, Gesundheit und Lebenszufriedenheit enthalten die Fragebögen auch jährlich wechselnde Module zu bestimmten Schwerpunktthemen. Erwerbsbeteiligung und berufliche Mobilität stellen einen Schwerpunkt des Fragenprogramms dar.

³⁶ Detaillierte Informationen zum Mikrozensus finden sich im jährlich erscheinenden Qualitätsbericht (Statistisches Bundesamt 2020a).

³⁷ Nachteile des Mikrozensus gegenüber der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit sind, dass er keine Vollerhebung darstellt, sondern auf einer Stichprobe basiert und dass die Ergebnisse später vorliegen. Aufgrund des Stichprobenfehlers werden die Daten des Mikrozensus in diesem Bericht ohne Nachkommastelle ausgewiesen.

Ein Vorteil ist, dass der Mikrozensus den Migrationshintergrund der Erwerbstätigen erfragt (und somit auch Aussagen zu Deutschen mit Migrationshintergrund erlaubt), was anhand der Beschäftigtenstatistik nicht möglich ist.

³⁸ https://www.diw.de/de/diw_01.c.703950.de/soep.v35.html

5 Literatur

- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2020a):** Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2019. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 67. Jg., Sondernummer 2. Nürnberg, November. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201912-pdf.pdf?_blob=publicationFile&v=2
- Bundesagentur für Arbeit(Hrsg.) (2020b):** Entwicklungen in der Zeitarbeit. Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg, Juli. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf?_blob=publicationFile&v=5
- Burkert, Carola (2018):** Die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Hessen. IAB-Regional 3. Nürnberg. http://doku.iab.de/regional/H/2018/regional_h_0318.pdf
- Butterwegge, Christoph (2017):** „Armut trotz Arbeit ist unser Problem“. Christoph Butterwegge im Gespräch mit André Zentow. Tacheles Archiv 11. März. https://www.deutschlandfunkkultur.de/armutsforscher-christoph-butterwegge-armut-trotz-arbeit-ist.990.de.html?dram:article_id=380968
- Chalupa, Johannes/Mai, Christoph-Martin (2019):** Entwicklungen am Arbeitsmarkt in Österreich und Deutschland – zwischen Jobwunder und Produktivitätsparadoxon. In: Wirtschaft und Statistik 6, S. 48-60. <https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/06/entwicklungen-arbeitsmarkt-062018.html>
- COP CompensationPartner GmbH (2019):** Arbeitszeitmonitor 2019. Eine empirische Untersuchung zu Überstunden in Deutschland. Hamburg. <https://www.compensation-partner.de/downloads/arbeitszeitmonitor-2019.pdf>
- Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.) (2018):** Wer die Armen sind. Der Paritätische Armutsbericht. Berlin. https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Armutsbericht/doc/2018_armutsbericht.pdf
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2019):** SOEP-Core – 2018: Personenfragebogen, Stichproben A-L3 + N. Soep Survey Papers 608. Berlin. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.622046.de/diw_ssp0608.pdf.
- Eurostat (o.J.):** UNECE indicators on quality of employment. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/341520/8195276/Quality_of_employment.pdf
- Herbert, Ulrich (Hrsg.) (2001):** Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge. München.
- Hessenschau (2020):** Bilanz 2019. Arbeitslosenzahl im Dauertief, aber ... Sendung vom 03. Januar. <https://www.hessenschau.de/wirtschaft/arbeitslosenzahl-im-dauertief-aber-,arbeitslosenzahlen-januar-102.html>
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg.) (2019):** Geflüchtete in Hessen – Lebenslagen, Bedarfe, Potenziale, Ansichten. Wiesbaden. https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/19_11_05_fluechtlingsstudie_2018.pdf
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg.) (2020):** Der Hessisches Integrationsmonitor. Daten und Fakten zu Migration und Integration in Hessen. Fortschreibung 2020. Wiesbaden. <https://integrationskompass.hessen.de/integrationsmonitoring>
- Hessisches Statistisches Landesamt (2020).** Die Beteiligung der Bevölkerung Hessen am Erwerbsleben 2018. Wiesbaden. <https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/AVI2-j18.pdf>

- Hohendanner, Christian (2018):** Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag: Reichweite, Risiken und Alternativen. IAB-Kurzbericht 16. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1618.pdf>
- Institut der deutschen Wirtschaft (2017):** Arbeitnehmer sind zufrieden. Qualität der Arbeit. Pressemitteilung Nr. 39 vom 21. August. <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/andrea-hammermann-oliver-stettes-quality-of-work-employees-are-satisfied-357345.html>
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2018):** Glossar zu den IAB-Forschungsberichten „Arbeitsmarktspiegel – Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns“. Nürnberg, Stand 1. Oktober. <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitsmarktspiegel/Glossar.pdf>
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2020):** Zuwanderungsmonitor. September, Nürnberg. <https://www.iab.de/de/daten/zuwanderungsmonitor.aspx>
- Integrationsministerkonferenz (Hrsg.) (2019):** Fünfter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder. Berichtsjahre 2015 bis 2017. <http://www.integrationsmonitoring-laender.de/>
- Jahn, Elke (2016):** Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen. IAB-Kurzbericht 19. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1916.pdf>
- Mediendienst Integration (2020):** Migration. https://mediendienst-integration.de/news.html?no_cache=1
- Möller, Joachim/Walwei, Ulrich (Hrsg.) (2017):** Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek 363. Nürnberg. <http://amk.iab.de/content/home/iab-arbeitsmarkt-kompakt.pdf>
- Morgenstern, Christine (2007):** Wie aus Gastarbeitern erst Ausländer und dann Zuwanderer wurden. Geschichte einer ungewollten Einwanderung. In: Außerschulische Bildung. Materialien zur politischen Jugend- und Erwachsenenbildung, H. 3, S. 284-294.
- Seifert, Hartmut (2017):** Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären? In: WSI Mitteilungen, Januar, S. 5 - 15. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2020a):** Qualitätsbericht Mikrozensus 2019. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2019.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2020b):** Tabelle 12531-0020 Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand. <https://www-genesis.destatis.de>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2019):** Migration und Integration. Integrationsindikatoren 2005-2017. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publicationen/Downloads-Migration/integrationsindikatoren-5122122177004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (o.J.):** Atypische Beschäftigung in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/AtypischeBeschaeftigung.html?nn=552172>
- Statistisches Bundesamt / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.) (2018):** Datenreport 2018. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn. <https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2018.html>
- Wilkens, Ingrid (2008):** Migration, Bildung und Beschäftigung – Die Situation in Deutschland. In: Migration und Soziale Arbeit, H. 3/4, S. 172-179.

Wilkins, Ingrid/Leber, Ute (2003): Partizipation an formeller beruflicher Weiterbildung – Neue Ergebnisse auf Basis des SOEP. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, S. 329-337.
<https://iab.de/199/section.aspx/Publikation/k040402n12>

6 Impressum

Herausgeber:

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2 / 2a
65193 Wiesbaden
Telefon 0611 / 3219 - 0

Verfasst durch:

Referat VI5 – Integrationsforschung, Monitoring
Dr. Ingrid Ruhland
Amela Avdic
Martin Bergmann
Gabriela Fuhr-Becker

Gestaltung des Deckblattes:

herzwerk Kommunikationsdesign
Michaela Hempel, Martinstraße 17, 65189 Wiesbaden

V.i.S.d.P.: Alice Engel

Wiesbaden, im Oktober 2020

Hinweis zur Verwendung der Broschüre

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern, Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags, Landtags- und Kommunalwahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlkampfveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem/der Empfänger/in zugegangen ist. Den Parteien ist jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

HESSEN



Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de
www.integrationskompass.de