

09/2020

Yuliya Kosyakova

MEHR ALS NUR EIN JOB:
DIE QUALITATIVE DIMENSION
DER INTEGRATION IN
ARBEIT VON GEFLÜCHTETEN
IN DEUTSCHLAND

Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

Die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik verknüpft Analyse und Diskussion an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik, Praxis und Öffentlichkeit, um Antworten auf aktuelle und grundsätzliche Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu geben. Wir bieten wirtschafts- und sozialpolitische Analysen und entwickeln Konzepte, die in einem von uns organisierten Dialog zwischen Wissenschaft, Politik, Praxis und Öffentlichkeit vermittelt werden.

WISO Diskurs

WISO Diskurse sind ausführlichere Expertisen und Studien, die Themen und politische Fragestellungen wissenschaftlich durchleuchten, fundierte politische Handlungsempfehlungen enthalten und einen Beitrag zur wissenschaftlich basierten Politikberatung leisten.

Über die Autorin

Yuliya Kosyakova ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, und Lehrbeauftragte an der Universität Mannheim und Universität Bamberg.

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich

Susan Javad, Leiterin des Arbeitskreises Migration und Integration, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Yuliya Kosyakova

MEHR ALS NUR EIN JOB: DIE QUALITATIVE DIMENSION DER INTEGRATION IN ARBEIT VON GEFLÜCHTETEN IN DEUTSCHLAND

2	VORWORT
3	ZUSAMMENFASSUNG
4	1 EINLEITUNG
5	2 QUALITÄT DER ARBEIT VON MIGRANT_INNEN: STAND DER FORSCHUNG
7	3 DATEN UND METHODE
7	3.1 IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten
7	3.2 Objektive und subjektive Dimensionen der Qualität der Arbeit
10	4 SOZIODEMOGRAFISCHE UND SOZIOÖKONOMISCHE CHARAKTERISTIKA DER ERWERBSTÄTIGEN GEFLÜCHTETEN
14	5 QUALITÄT DER ARBEIT VON GEFLÜCHTETEN
14	5.1 Berufsbereiche und Berufsgruppen
15	5.2 Erwerbsformen, zeitliche, organisatorische und wirtschaftliche Dimensionen des Beschäftigungsverhältnisses
19	5.3 Berufliche Positionierung, qualifikationsadäquate Beschäftigung, Verdienste und Gute-Arbeit-Index
20	5.4 Subjektive Wahrnehmung und Arbeitszufriedenheit
24	6 FAZIT
26	Abbildungsverzeichnis
26	Tabellenverzeichnis
27	Literaturverzeichnis

VORWORT

Im Zeitraum von Ende 2014 bis 2018 hat Deutschland nach Zahlen des Bundesamts für Migration und Geflüchtete rund 1,8 Millionen Menschen, vor allem aus Konflikt- und Bürgerkriegsregionen, aufgenommen. Rund 1,2 Millionen sind im Land verblieben (BAMF 2019). Viele dieser Menschen haben mittlerweile den Weg ins Bildungssystem oder aber den Arbeitsmarkt gefunden (Brücker et al. 2020a). So waren im März 2020 nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland insgesamt 428.000 Beschäftigte aus den sogenannten Asylherkunftsländern registriert. Das waren 14 Prozent mehr als noch vor einem Jahr. Auch bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen war ein Zuwachs von 18 Prozent zu verzeichnen (Bundesagentur für Arbeit 2020: 9).

Die Covid-19-Pandemie hat diesen positiven Trend, aller Voraussicht nach, vorerst ausgebremst. Zum aktuellen Zeitpunkt der Erstellung dieses Vorworts (Juni 2020) ist es noch nicht absehbar, welche Auswirkungen diese Krise auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten mittel- und langfristig haben wird. Es steht allerdings zu befürchten, dass die Folgen für diese Personengruppe auf dem Arbeitsmarkt negativ sein werden.

In Krisenzeiten scheint ein Job immer besser als kein Job. Die Arbeitsqualität scheint dann nur eine untergeordnete Rolle zu spielen. Doch gibt es gute Gründe, auch in schwierigen Zeiten die qualitative Dimension von Arbeit nicht aus dem Blick zu verlieren, denn die Auswirkungen – auf Gesundheit, Existenz- und Alterssicherung oder auch Bildungs- und Aufstiegschancen – sind unmittelbar und bestimmen die Lebensqualität und -zufriedenheit insgesamt wesentlich.

Auch zeigt gerade die aktuelle Krise, dass Arbeitsbedingungen, individueller und betrieblicher Gesundheitsschutz sowie der Infektionsschutz der Bevölkerung in einem Zusammenhang stehen. Die Fleischbranche, deren Arbeitsbedingungen bereits seit vielen Jahre in der Kritik stehen, ist hier ein Negativbeispiel.

Es gibt also sehr gute Gründe, sich für die qualitative Dimension von Arbeit zu interessieren.

Und auf eben diese Dimension von Arbeit richtet die hier vorliegende Publikation nun den Blick. Die Autorin analysiert darin zum einen, in welchen Branchen Geflüchtete bisher vor allem Arbeit gefunden haben und wie diese Branchen und Berufsgruppen im Hinblick auf die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse zu bewerten sind. Auch gibt sie Einblick, inwie-

fern Geflüchtete atypisch beschäftigt und entsprechend ihrer Qualifikationen eingesetzt werden. Weitere Faktoren, die in ihre Gesamtbewertung einfließen, sind die individuelle Zufriedenheit der geflüchteten Arbeitnehmer_innen sowie ihre (wahrgenommene) Arbeitsplatzsicherheit.

Grundlage für die Analyse ist das Datenmaterial der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, die seit 2016 jährlich eine ganze Bandbreite an integrationsrelevanten Indikatoren für eine repräsentative Kohorte der seit Januar 2013 nach Deutschland geflüchteten Personen abfragt. Zusätzlich wurden weitere Datensätze, u. a. aus dem Index Gute Arbeit des Deutschen Gewerkschaftsbunds, in die Betrachtung einbezogen und runden die Untersuchung ab.

Dabei zeigt sich, dass die Qualität der Arbeit, die Geflüchtete im Durchschnitt aufgenommen haben, ähnliche Werte aufweist, wie die anderer Arbeitnehmer_innen ohne Fluchthintergrund. Das ist erfreulich. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass insbesondere ihr Verdienst auch vier Jahre nach Ankunft in Deutschland weit hinter dem Medianwert der Gruppe aller Teil- und Vollzeitbeschäftigten liegt. Und diese Erkenntnis ist bedenklich.

Damit teilen sie das Schicksal all derer, die im deutschen Niedriglohnbereich – dem größten Europas – beschäftigt sind. Laut Daten der OECD weisen rund 40 Prozent der hier Beschäftigten einen so genannten Migrationshintergrund auf, eine statistische Kategorie, in die auch Geflüchtete fallen. Damit belegt Deutschland einen Spitzenwert im Vergleich zu den meisten OECD-Länder (OECD 2018).

Das Problem ist also ein strukturelles, für das es politische Lösungen zu finden gilt. Es betrifft Geflüchtete und Personen mit Migrationshintergrund insgesamt überproportional, aber ebenso auch viele Personen, die nicht in diese Kategorien fallen und im Niedriglohnbereich arbeiten.

Und diese Erkenntnis ist und bleibt auch völlig unabhängig von der aktuellen Krise gesellschaftlich hochrelevant.

SUSAN JAVAD

Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Forschungsbeitrag befasst sich mit der Qualität von Arbeit neu zugewanderter Geflüchteter. Die Studie erweitert den Forschungsstand zur Erwerbsintegration von Geflüchteten, indem neben formalen Beschäftigungsmerkmalen auch subjektive Bewertungen der Arbeitsqualität berücksichtigt werden. Basierend auf den Daten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten wird zum einen untersucht, wie sich die Arbeitsqualität der erwerbstätigen Geflüchteten anhand verschiedener Dimensionen beschreiben lässt und wie sich diese im Zeitverlauf ändert.

Die Befunde dieser Studie zeigen, dass die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten vornehmlich in drei Berufsbereiche erfolgte: (1) in die Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung, (2) den Verkehrs- und Logistik-, Schutz- und Sicherheitssektor sowie (3) in kaufmännische Dienstleistungen und die Unternehmensorganisation. Mehr als die Hälfte der Geflüchteten arbeitet in Berufsgruppen, die häufig durch geringere Ressourcen für Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, höhere körperliche Belastung, geringeres Einkommen, schlechtere Arbeitsbedingungen sowie schwache Aufstiegschancen gekennzeichnet sind. Ferner sind Geflüchtete in einer ersten Phase der Erwerbsintegration häufig in Helfer- oder Anlertätigkeiten und atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu finden. Allerdings verrichtet knapp die Hälfte der erwerbstätigen Geflüchteten bereits fachliche Tätigkeiten und hochkomplexe Expertentätigkeiten. Dies weist auf eine Anerkennung von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Arbeitgeber_innen hin, die durch langjährige Berufserfahrung im Herkunftsland oder in Transitländern erworben wurden. In der Gesamtschau liegt die Arbeitsqualität von Geflüchteten zwar im unteren Mittelfeld, erreicht aber das durchschnittliche Arbeitsqualitätsniveau aller Beschäftigten in Deutschland. Die subjektive Bewertung der Arbeitsqualität und die wahrgenommene Arbeitsplatzgefährdung spiegeln sich in den objektiven Merkmalen der Arbeitsqualität wider.

Mit zunehmender Aufenthaltsdauer gehen die Anteile in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurück, mehr Geflüchtete wechseln in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und Vollzeitbeschäftigung. Zugleich bleiben zwar Indizes, die die verschiedenen Dimensionen der Arbeitsqualität berücksichtigen, wie der Index des beruflichen Status (ISEI) oder der

Gute-Arbeit-Index (DGB) im unteren Mittelstand relativ stabil und zeigen nur eine graduelle Aufwärtsentwicklung. Im Hinblick auf die Verdienste ist im Zeitverlauf aber ein deutlicher Anstieg zu beobachten. Der Ausblick auf die Beschäftigungsqualität von Geflüchteten verspricht somit einen positiven Trend. Nichtsdestotrotz wird die eigenständige Alterssicherung oberhalb des Grundsicherungsniveaus mit den derzeitigen durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen für die meisten Geflüchteten – analog zu anderen Erwerbstätigen im Niedriglohnbereich – nicht möglich sein.

Im Einklang mit vielen empirischen Studien legen die Ergebnisse der vorliegenden Studie nahe, dass die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten Zeit braucht. Jedoch sind bereits erste positive Entwicklungen nicht nur in Bezug auf den Umfang, sondern auch die Qualität der Beschäftigung erkennbar. Der Prozess der kontinuierlich besseren Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten könnte sich allerdings durch die derzeitige Covid-19-Krise nicht nur verlangsamen, sondern sogar umkehren.

1

EINLEITUNG

Die Integration von Einwanderinnen und Einwanderern ist ein komplexer und mehrdimensionaler Prozess, der sowohl kulturelle (Annäherung in Bezug auf Wissen und Fähigkeiten), emotionale (Identifikation innerhalb der aufnehmenden Gesellschaft), soziale (Interaktionen und Einbeziehung in soziale Gruppen) als auch strukturelle Aspekte (Positionierung innerhalb wichtiger Institutionen) umfasst (Esser 2001). In der Integrationsforschung wird die strukturelle Dimension als zentral angesehen (Kalter 2008). Sie steht auch in dieser Studie im Fokus.

Deutschland hat mit dem enormen Flüchtlingszustrom in den vergangenen Jahren mehr Geflüchtete aufgenommen als jedes andere Land in der Europäischen Union. Von 2015 bis 2018 wurden hierzulande 1,6 Millionen Erst-Asylanträge gestellt, was 41 Prozent der in der EU-28 insgesamt gestellten Anträge entspricht (Eurostat 2019). Die neu Zugewanderten sind überproportional männlich (73 Prozent der Erwachsenen) und jung; 65 Prozent der erwachsenen Frauen und 75 Prozent der erwachsenen Männer sind 35 Jahre alt oder jünger. Zwei Drittel der Geflüchteten kamen aus Syrien, Afghanistan, dem Irak, Eritrea und dem Iran – Länder, die von bewaffneten Konflikten, Verfolgung bestimmter Gruppen oder anderen Menschenrechtsverletzungen betroffen sind (Brücker et al. 2020b). Erste Studien zur Situation erwachsener Geflüchteter in Deutschland zeigen, dass ihnen relevante Bildungsqualifikationen fehlen, um erfolgreich am deutschen Arbeitsmarkt zu sein (Brücker et al. 2020a). In der Tat stufen Arbeitgeber_innen in Deutschland die Qualifikationen von Geflüchteten häufig als unzureichend ein (Dietz et al. 2018).

Die Integration Geflüchteter in Arbeitsmarkt und Gesellschaft steht immer noch am Anfang, weist aber bereits erhebliche Fortschritte auf (Brücker et al. 2020a). Die bisherigen Erfolge sind auf mehrere Faktoren zurückzuführen: Die Asylverfahren sind weitgehend abgeschlossen, die überwiegende Mehrheit der Geflüchteten hat inzwischen Integrationskurse oder andere Sprachprogramme besucht und abgeschlossen. Dementsprechend sind auch die Deutschkenntnisse im Durchschnitt erheblich gestiegen. Der Besuch von allgemeinbildenden Schulen, Berufsbildungseinrichtungen, Hochschulen und Universitäten ist nach wie vor vergleichsweise gering, zeigt aber einen deutlich steigenden Trend auf.

Knapp fünf Jahre nach dem Höhepunkt der Fluchtmigration nach Deutschland ist es nun Zeit, einen genaueren Blick auf die bisher erfolgte Arbeitsmarktintegration zu werfen. Die qualitative Dimension der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten steht hier im Vordergrund. Dabei werden insbesondere die oben schon genannten fünf Fragen beantwortet: (1) In welche Beschäftigungsbereiche erfolgte die Arbeitsmarktintegration vornehmlich? (2) Wie sind diese Beschäftigungsbereiche im Hinblick auf die Qualität der Beschäftigung zu charakterisieren? (3) Inwiefern handelte es sich dabei um unterwertige Beschäftigung bzw. Arbeitsverhältnisse, die als eher atypisch und teilweise prekär zu qualifizieren sind (insbesondere Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Minijobs, Teilzeit)? (4) Inwiefern ist unterwertige Beschäftigung von Geflüchteten auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein verbreitetes Phänomen? (5) Wie schätzen Geflüchtete selbst die Qualität ihrer Arbeit und die Beschäftigungssicherheit ein? Zur Beantwortung dieser Fragen wird unter anderem auf die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten (2020)¹ zurückgegriffen, eine Längsschnittbefragung der Jahre 2016–2018. Diese jährliche Wiederholungsbefragung umfasst rund 5.000 Haushalte und 7.400 erwachsene Personen. Sie ist repräsentativ für die zwischen 2013 und 2016 in Deutschland angekommenen Geflüchteten (Brücker et al. 2016; Brücker et al. 2019). Der Datensatz ermöglicht unter anderen einen detaillierteren Blick auf Migrations-, Bildungs- und Erwerbsbiografien. Die Datengrundlage ist auch deshalb besonders für den Zweck der vorliegenden Studie geeignet, da neben objektiven Indikatoren der Arbeitsqualität auch die subjektive Wahrnehmung von Arbeitsplatzsicherheit und -zufriedenheit berücksichtigt wird.

¹ Die Datengrundlage dieses Beitrags bilden die faktisch anonymisierten Daten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten, Welle 1–3. Der Datenzugang erfolgte über ein Scientific Use File, das über das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Verfügung gestellt wurde (DOI: 10.5684/soep.iab-bamf-soep-mig.2018).

2

QUALITÄT DER ARBEIT VON MIGRANT_INNEN: STAND DER FORSCHUNG

Empirische Ergebnisse zur Arbeitsmarktintegration von Eingewanderten zeigen ein konsistentes Muster: Im Verhältnis zu Einheimischen haben Einwanderinnen und Einwanderer eine höhere Arbeitslosenquote in den Aufnahmeländern. Wenn sie eine Beschäftigung finden, sind sie stärker von befristeter Beschäftigung betroffen, die mit hoher sozialer Unsicherheit verbunden ist und neben fehlenden sozialen Schutzrechten und schwachen Arbeitsvertragsbedingungen ein unzureichendes Einkommen für den oder die Stelleninhaber_in mit sich bringt (Enchautegui 2008; OECD 2015). Im Vergleich zu Einheimischen sind die Löhne von Migrant_innen niedriger, und sie befinden sich häufiger am unteren Ende der sozioökonomischen Skala (Kogan 2016; Granato/Kalter 2001).

Die Nachteile von Migrant_innen auf den Arbeitsmärkten der Aufnahmeländer werden oft mit einer ungleichen Ausstattung mit Human- oder Sozialkapital, ungleichen Erträgen aus diesen Kapitalarten durch Diskriminierung (Granato/Kalter 2001; Kanas et al. 2011) oder dem Fehlen von aufnahmeland-spezifischem Humankapital begründet (Bonfanti/Xenogiani 2014). Weitere Erklärungsansätze beziehen sich auf eine höhere Bereitschaft von Migrant_innen, aufgrund eines eher temporären Aufenthalts eine Beschäftigung mit niedrigem Status anzunehmen (Kogan 2004). Die Arbeitgeber_innen sind auch eher bereit, ausländische Arbeitskräfte in bestimmten Wirtschaftsbereichen, insbesondere in solchen mit geringem Einkommen und Prestige, in der Saisonarbeit oder irregulärer Beschäftigung einzustellen, obwohl auch arbeitslose einheimische Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.² Dies wiederum erhöht die Wahrscheinlichkeit von Migrant_innen, schlechter bezahlte, atypische oder sogar prekäre Arbeitsplätze anzunehmen (Kogan 2004; Kogan 2016). Mit zuneh-

mender Aufenthaltsdauer und entsprechender Kumulation des relevanten aufnahmeland-spezifischen Humankapitals steigt die Qualität der Arbeit von Migrant_innen (OECD 2015; Kangasniemi/Kauhanen 2013).

Aus der Literatur geht ferner hervor, dass der Migrations- oder Visumsstatus bei der Einreise in das Zielland einen wichtigen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration haben kann. So zeigen die Ergebnisse für viele EU-Länder, dass insbesondere Drittstaatsangehörige schlechtere Arbeitsmarktaussichten als EU-Migrant_innen aufweisen (Kogan 2016; Granato/Kalter 2001; Kangasniemi/Kauhanen 2013). Das Fehlen einer ständigen Aufenthaltserlaubnis, ein hohes Abschieberisiko oder eine fehlende Arbeitserlaubnis spiegelt sich in einem erhöhten Risiko prekärer Arbeitsverhältnisse wider und wirkt sich negativ auf die Löhne aus. Humankapitalfaktoren wie Bildung spielen dabei eine sekundäre Rolle (Hall et al. 2010; Lowell/Avato 2014). In Deutschland sind Migrant_innen aus Drittstaaten oder aus Nicht-EU-Ländern nicht nur einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko als Deutsche oder EU-Migrant_innen ausgesetzt, sie sind auch häufiger unterqualifiziert oder temporär beschäftigt (Kogan 2011a; Kogan 2016; Kogan 2011b).

Geflüchtete stellen unter Eingewanderten eine besondere Gruppe dar, was im Vergleich zu Wirtschaftsmigrant_innen deutlich wird (vgl. Cortes 2004). Sie sind stärker von prekären Arbeitsverhältnissen und schlechterer Arbeitsqualität betroffen (Jackson/Bauder 2014; Lamba 2003). Die Migrationsmuster von Geflüchteten sind zumeist unvorhergesehen und unfreiwillig. Infolgedessen fehlt ihnen die Zeit, ihre Migration durch geeignete Investitionen wie den Erwerb der Sprache des Gastlandes und soziale Verbindungen, die für den Arbeitsmarkt im Gastland wichtig sind, „vorzubereiten“. Fluchtmigration ist zudem durch geringere Selektionsprozesse charakterisiert. Das heißt, Migration (beziehungsweise Flucht) betrifft sehr viel undifferenzierter eine große Gruppe von Menschen, unabhängig von Alter und Bildung. Migration aus ökonomischen Gründen ist dagegen sehr viel stärker durch Jüngere und Menschen mit höherer Bildung geprägt. Daraus ergibt sich, dass bei Ankunft Migrant_innen mit Fluchterfahrung in der Regel ein geringeres Humankapital im Vergleich zu Wirtschaftsmigrant_innen aufweisen (Aksoy/Poutvaara 2019). Dies kann

² Einheimische Arbeitnehmer_innen vermeiden jedoch solche Arbeitsplätze; sie werden eher im kapitalintensiven Sektor mit hohen Löhnen, größerer Sicherheit und der Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs beschäftigt. Aus diesem Grund versuchen die Arbeitgeber_innen im Gastland, diese Lücken durch Wanderarbeiter_innen zu füllen (Kogan 2004). So bevorzugen zum Beispiel die deutschen Arbeitgeber_innen in der Landwirtschaft, Spargelstecher_innen und Erdbeerpflanzer_innen aus Osteuropa einzustellen, „weil sie die billigsten Arbeitskräfte sind“ (Becker 2010: 169). Anekdotische Evidenz zeigt, dass die Landwirt_innen die deutschen Arbeitslosen als dafür wenig qualifiziert sehen (Stein 2020).

sich auf die spätere Integration (nicht nur) auf dem Arbeitsmarkt auswirken.

Ferner unterscheiden sich die institutionellen Bedingungen von denen anderer Migrant_innengruppen. Geflüchtete sind verpflichtet, ihre Asylanträge nachzuweisen, und unterliegen einer höheren Unsicherheit hinsichtlich ihres rechtlichen Status und ihrer Aufenthaltsaussichten, was wiederum erhebliche Auswirkungen auf ihre Humankapitalinvestitionen hat (Kosyakova/Brenzel 2020). Darüber hinaus sind Geflüchtete weiteren Einschränkungen wie Aufenthaltsverpflichtungen und Beschäftigungsverboten ausgesetzt, die die Mobilität behindern und die Integrationschancen verringern (Kosyakova/Brenzel 2020; Brücker et al. 2020c). Schließlich stellen Kriegserfahrungen, Verfolgung und die Risiken der Flüchtlingsmigration eine besondere Belastung für die geistige und körperliche Gesundheit dar, was wiederum durch den häufig eingeschränkten Zugang zum Gesundheitssystem im Zielland verschlimmert wird (Jaschke/Kosyakova 2019). In diesem Zusammenhang weist der Forschungsstand auf eher ungünstige Voraussetzungen für eine nachhaltige und stabile Erwerbsintegration von Geflüchteten hin. Vor dem Hintergrund einer langen Aufenthaltsperspektive in Deutschland³ stellt sich deshalb die Frage, ob das Risiko einer qualitativ schlechteren Arbeitsmarktintegration im Zeitverlauf fortbesteht oder eher abnimmt.

³ Aufgrund der Lage in den Herkunftsländern sind die Rückkehrmöglichkeiten von den meisten Geflüchteten vorerst grundsätzlich gering.

3

DATEN UND METHODE

3.1 IAB-BAMF-SOEP-BEFragung VON GEFLÜCHTETEN

Die folgenden Auswertungen basieren auf den neuesten Daten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten (2020), eine Längsschnittstudie von den Personen, die in den vergangenen Jahren als Schutzsuchende nach Deutschland zugezogen sind (Brücker et al. 2016). Die Stichprobe wurde aus dem Ausländerzentralregister (AZR) gezogen (Kroh et al. 2017). Die Befragten sowie deren Haushaltsmitglieder haben erstmals im Jahr 2016 an der Befragung teilgenommen und wurden jährlich wiederholt befragt. Inzwischen stehen drei Wellen für Forschungszwecke zur Verfügung. Unter Verwendung statistischer Gewichtungsverfahren können für die Schutzsuchenden, die vom 1.1.2013 bis zum 31.12.2016 nach Deutschland zugezogen sind und bis zum 1.1.2017 im AZR registriert waren, repräsentative Aussagen getroffen werden.

Die Gesamtstichprobe umfasst inzwischen 7.950 erwachsene Personen, die mindestens einmal befragt wurden. Davon haben 22 Prozent in allen drei Befragungswellen teilgenommen, 37 Prozent konnten zweimal befragt werden und die restlichen 41 Prozent haben bis jetzt nur an einer Befragungswelle teilgenommen. Mit rund 50 Prozent der ursprünglich gezogenen Adressen lag die Partizipationsbereitschaft der Befragten in der ersten Welle deutlich höher als bei vergleichbaren Erhebungen der deutschen Bevölkerung (Kroh et al. 2017). Die zweite Befragungswelle fand zwischen Oktober 2017 und März 2018 statt und umfasste 67 Prozent der Teilnehmenden der ersten Welle. Darüber hinaus wurde in der zweiten Befragungswelle eine Aufstockungstichprobe hinzugefügt, zum einem um die jüngsten Zuzüge zu berücksichtigen und zum anderem um der Panelmortalität (d. h. dem Ausscheiden der Befragten aufgrund von Verweigerung, Desinteresse, Erkrankung, Todesfall, Wohnortwechsel oder aus anderen Gründen) entgegenzuwirken. Die dritte Welle der Befragung fand zwischen September 2018 und Februar 2019 statt. Die Ausschöpfungsquote betrug 68 Prozent der Wiederbefragten (Britzke/Schupp 2020).

Die Befragungen wurden mittels persönlichen computer-gestützten Interviews (CAPI-Format) durchgeführt. Die Erhebungsinstrumente standen in sieben Sprachen (Arabisch,

Englisch, Persisch/Dari, Deutsch, Kurmandschi, Paschtu und Urdu) schriftlich und mündlich zur Verfügung. Für die Befragung von Personen mit schlechter Lesekompetenz standen Audiodateien zur Verfügung. Bei Bedarf wurden die Interviews von Übersetzer_innen unterstützt.

3.2 OBJEKTIVE UND SUBJEKTIVE DIMENSIONEN DER QUALITÄT DER ARBEIT

Die EU-Definition der Arbeitsplatzqualität basiert auf einem mehrdimensionalen Ansatz. Dieser berücksichtigt objektive Merkmale des Arbeitsplatzes, die subjektive Bewertung der Arbeitnehmer_innen, die Merkmale des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und die Übereinstimmung zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitsplatz (European Commission 2001). Dementsprechend schließt das Konzept der Arbeitsqualität folgende Kerndimensionen ein: Einkommen, Arbeitgeberleistungen und soziale Sicherung; Beschäftigungsunsicherheit; Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten; Autonomie und Einfluss; Arbeitsanforderungen und -belastungen; Arbeitssicherheit; soziale Beziehungen am Arbeitsplatz sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Gundert 2014). In diesem Kontext bilden auch die atypischen oder prekären Beschäftigungsverhältnisse ein wichtiges Element der Arbeitsqualität (Gundert/Hohendanner 2014).

Um die Mehrdimensionalität von Arbeitsqualität zu berücksichtigen, werden nachfolgend unterschiedliche Indikatoren in die empirische Analyse einbezogen, die auf das individuelle Wohlbefinden und die Stabilität der Beschäftigung einen Einfluss haben können. Dies betrifft formale Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses, Merkmale des Arbeitskontexts und Charakteristika der Arbeit als solche sowie die subjektive Wahrnehmung bestimmter Aspekte von Beschäftigung. Tabelle 1 stellt eine Zusammenfassung dieser Indikatoren sowie deren Operationalisierung dar. Die unterschiedlichen Indikatoren zur Bewertung der Qualität von Arbeit der Geflüchteten werden zu drei Gruppen zusammengefasst.

Die erste Indikatoren-Gruppe bezieht sich auf die zeitlichen (Grad der Sicherheit über die Kontinuität der Beschäftigung), wirtschaftlichen (ausreichende Lohn- und Gehaltsentwicklung)

Tabelle 1
Indikatoren der Arbeitsqualität und deren Operationalisierung

Indikatoren	Operationalisierung/Anmerkung
zeitliche, wirtschaftliche und organisatorische Dimension des Beschäftigungsverhältnisses	
Erwerbsform	sozialversicherungspflichtig (Teil- und Vollzeit, in betrieblicher Ausbildung/Lehre oder betriebliche Umschulung, bezahlte Praktika)/geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig ¹
Arbeitszeit	vertraglicher Arbeitszeitumfang in Stunden pro Woche, klassifiziert: bis unter 30 Stunden pro Woche/30 Stunden pro Woche und mehr
Minijobs	ja/nein
Art des Arbeitsvertrags	befristet/unbefristet ohne Zeit- oder Leiharbeit/Zeit- oder Leiharbeit/ohne Arbeitsvertrag
geförderte Beschäftigung	ja/nein
berufliche Positionierung, qualifikationsadäquate Beschäftigung, Verdienste und Gute-Arbeit-Index	
Tätigkeitsniveau	Helfer_in/Fachkraft/Spezialist_in/Experte bzw. Expertin
qualifikationsadäquate Beschäftigung	aktuelle Beschäftigung ist: unterqualifiziert/qualifikationsadäquat/überqualifiziert
Bruttomonatslohn	Bruttomonatslohn im letzten Monat
Index beruflicher Status	die Original Werte des Index variieren von 16 (z.B. Hilfskräfte und Reinigungspersonal) bis 90 (Richter_innen)
DGB-Index Gute Arbeit	die Werte variieren von 0 (denkbar schlechteste Arbeitsqualität) bis 100 (optimale Arbeitsbedingungen)
subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit und -zufriedenheit	
Zufriedenheit mit beruflicher Situation	die originale Skala variiert von 0 (ganz und gar nicht zufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden)
Zufriedenheit mit persönlichem Einkommen	die originale Skala variiert von 0 (ganz und gar nicht zufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden)
Sorgen um Arbeitsplatzsicherheit	bezieht sich auf Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren: keine Sorgen/einige bis große Sorgen
Sorgen um eigene wirtschaftliche Situation	bezieht sich auf Sorgen um eigene wirtschaftliche Situation, den Arbeitsplatz zu verlieren: keine Sorgen/einige bis große Sorgen

Quelle: Eigene Darstellung.

und organisatorischen (z. B. in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Schichten und Arbeitsintensität) Aspekte der Beschäftigungsverhältnisse. Die Referenz bilden die Merkmale des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses bzw. das Fehlen dieser Merkmale wie Sozialversicherungspflicht, eine vertraglich vereinbarte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, Länge und Lage der Arbeitszeit oder die Höhe der Entlohnung.

Zweitens wird die Qualität der Arbeit über sozioökonomische Aspekte von Arbeit berücksichtigt. Hier wird insbesondere der Berufskontext, das Tätigkeitsniveau, das Qualifikationsniveau sowie die Übereinstimmung zwischen Tätigkeitsanforderungen im ausgeübten Beruf und dem Niveau der erworbenen Qualifikationen (Match) in Herkunftsländern gemessen. Dies ist insofern wichtig, als überqualifizierte Arbeit-

nehmer_innen schlechtere Karrierechancen haben als adäquat beschäftigte Arbeitnehmer_innen (Büchel/Mertens 2004). Grundsätzlich kann der Umstand, dass im Herkunftsland erworbene Qualifikationen nicht im vollen Umfang in Deutschland anerkannt werden, dazu führen, dass Migrant_innen für die von ihnen ausgefüllten Stellen überqualifiziert sind. Diese unvollständige Portabilität des im Herkunftsland erworbenen Humankapitals führt zu geringeren Lohnrenditen für diese Personengruppen. Einwanderinnen und Einwanderer sind gezwungen, Jobs anzunehmen, die eine geringere Qualifikation erfordern als die, die sie in ihrem Land erworben haben, was zu geringeren Lohnrenditen führt (Sanromá et al. 2015).

Als weitere Indikatoren werden in dieser Studie der Bruttomonatslohn, der Internationaler Sozioökonomische Index des

beruflichen Status (vgl. Ganzeboom/Treiman 1996) sowie der DGB-Index Gute Arbeit (Deutscher Gewerkschaftsbund 2019a) verwendet. Der ISEI verbindet Einkommen und Bildung, um den Status eines Berufes abzubilden. Der niedrigste Wert des Index beträgt 16 (z. B. Hilfskräfte und Reinigungspersonal), der höchste 90 (Richter_innen). Der DGB-Index Gute Arbeit wurde 2006 von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) als Instrument zur Messung der Arbeitsqualität (bzw. entwicklungsförderliche und belastungsarme Arbeitsbedingungen) aus Sicht der Beschäftigten entwickelt (Deutscher Gewerkschaftsbund 2019a). Der niedrigste Wert des Index beträgt 0 (denkbar schlechteste Arbeitsqualität), der höchste 100 (optimale Arbeitsbedingungen). Ferner wird der Index anhand folgender Kategorien klassifiziert: „schlechte Arbeit“ (0 bis 49 Punkte; fehlende Entwicklungsmöglichkeiten, hohe Beanspruchungen und ein unzureichendes Einkommen), „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ (50 bis 64 Punkte), „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ (65 bis 79 Punkte) und „Gute Arbeit“ (80 bis 100 Punkte; Arbeitssituation überwiegend unterstützend, entwicklungs- und lernförderlich sowie belastungsarm).

In der letzten Indikatoren-Gruppe wird die Qualität der Arbeit aus subjektiver Sicht der Arbeitnehmenden betrachtet. Die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit ist eine wichtige Determinante der Arbeitszufriedenheit. Die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit scheint von größerer Bedeutung für Arbeitszufriedenheit als formelle Sicherheit im Sinne des Vertragstyps oder der Arbeitsbedingungen zu sein (Jahn 2013). Arbeitsunzufriedenheit korreliert mit der Wahrscheinlichkeit der Arbeitssuche, die wiederum faktische Kündigung und Jobänderungen vorhersagt (Cornelißen 2009). Die subjektive Dimension von Arbeitsqualität wird durch die individuelle Arbeits- und Berufszufriedenheit, Arbeitsplatzsicherheit sowie Zufriedenheit und Sicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Situation gemessen.

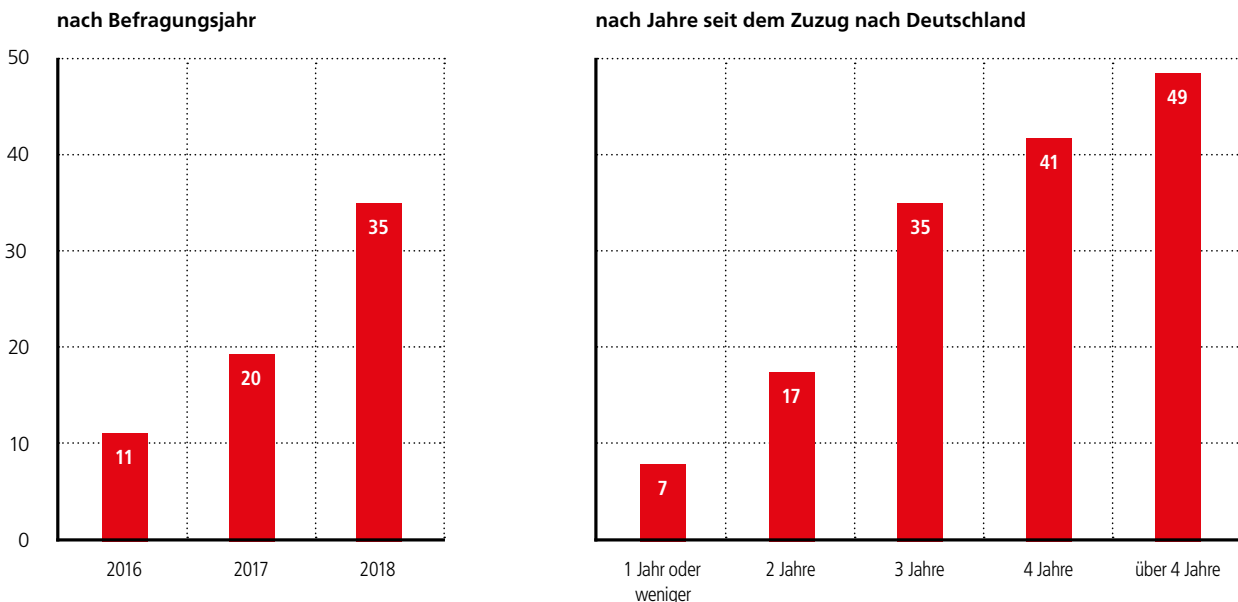
4

SOZIODEMOGRAFISCHE UND SOZIO-ÖKONOMISCHE CHARAKTERISTIKA DER ERWERBSTÄTIGEN GEFLÜCHTETEN

Geflüchtete sehen sich mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Beim Zuzug nach Deutschland hatten sie keine Deutschkenntnisse, sie mussten traumatische Erfahrungen vor und während der Flucht machen, viele haben abgebrochene Bildungsbiografien und keine etablierten Netzwerke. Auch müssen sie langwierige Asylverfahren durchlaufen und erleben Diskriminierung im Alltag (Brücker et al. 2016; Brücker et al. 2020b; Kosyakova/Brenzel 2020). Trotz

dieser Herausforderungen ist auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine steigende Beteiligung Geflüchteter zu beobachten (vgl. Abbildung 1). Etwa elf Prozent der zwischen 2013 und 2016 zugezogenen Geflüchteten gingen 2016 einer Erwerbstätigkeit nach. Dieser Anteil ist bis 2018 deutlich auf 35 Prozent angestiegen. Bei denjenigen, die sich schon seit fünf Jahren in Deutschland aufhalten, beträgt die Erwerbstätigenquote 49 Prozent.

Abbildung 1
Entwicklung der Erwerbstätigenquoten von Geflüchteten über die Zeit (in %)



Anmerkungen: Entsprechend der Abgrenzung des Statistischen Bundesamtes werden alle Personen als erwerbstätig betrachtet, die für ihre Tätigkeit ein Entgelt erhalten. Das schließt auch Auszubildende, Praktikant_innen und geringfügig Beschäftigte mit ein. Beobachtungen mit positiven Angaben zur Erwerbstätigkeit, aber Verdiensten von 0 Euro, wurden als nicht erwerbstätig kodiert.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf gepoolten Daten aus der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016, 2017, 2018, gewichtet.

Bevor wir die Qualität der Arbeit, der Geflüchtete nachgehen, eingehender analysieren, gehen wir zunächst auf potenzielle Selektionseffekte ein. Tabelle 2 stellt einen deskriptiven Vergleich der in 2018 erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Geflüchteten dar, die zwischen 2013 und 2016 nach Deutschland gekommen sind. Wir vergleichen die beiden Gruppen im Hinblick auf soziodemografische Charakteristika sowie mitgebrachte Kompetenzen.

Im Vergleich zu den in 2018 nichterwerbstätigen Geflüchteten sind die erwerbstätigen Geflüchteten eher männlich, jünger, haben weniger oft eine_n Partner_in oder Kinder im Haushalt. Mit dreieinhalb Jahren hielten sich die erwerbstätigen Geflüchteten im Durchschnitt etwas länger in Deutschland auf als nichterwerbstätige Geflüchtete. Dies gilt auch, wenn für beobachtbare Charakteristika kontrolliert wird (siehe Brücker et al. 2020b).

Tabelle 2

Soziodemografische Charakteristika der erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Geflüchteten, 2018

	nichterwerbstätig	erwerbstätig	insgesamt
Frau (in %)	40,3	10,5	29,8
Alter (im Durchschnitt)	32,5	29,3	31,4
Partner_in (in %)	63,3	53,9	60,0
Kinder im Haushalt (in %)	30,8	18,4	26,5
Anzahl der Kinder im Haushalt ¹⁾ (im Durchschnitt)	2,3	2,0	2,2
Jahre seit dem Zuzug (im Durchschnitt)	3,1	3,5	3,2
Herkunftsländergruppe (in %)			
Herkunftsländer mit guter Bleibeperspektive	65,6	63,0	64,7
sichere Herkunftsländer	2,3	3,7	2,8
sonstige Herkunftsländer/staatenlose	32,1	33,3	32,5
Asylverfahrensstatus (in %)			
anerkannt	75,9	69,1	73,5
abgelehnt	17,3	25,2	20,1
kein Asylverfahren (Umsiedlung oder Humanitäre Aufnahme)	5,0	4,6	4,9
sonstige Aufenthaltstitel	1,9	1,1	1,6
(sehr) gute Gesundheit ²⁾ (in %)	69,1	86,5	75,2
(sehr) gute Deutschkenntnisse ³⁾ (in %)	37,3	56,3	44,0
Schulabschluss (in %)			
keine Schule	14,6	10,4	13,1
ohne Abschluss verlassen	31,0	27,3	29,7
Mittel-, Haupt- und Realschule	18,8	24,2	20,8
weiterführende Schule (Gymnasien, Fachoberschule u.Ä.)	32,1	36,1	33,6
sonstige weiterführende Schule	3,5	2,0	2,9
Berufsabschluss (in %)			
keinen Berufsabschluss	78,4	71,9	76,1
berufliche Bildungseinrichtung/duale Ausbildung	5,4	8,4	6,5
Fachhochschule und Universität	16,2	19,7	17,4

>

>

	nichterwerbstätig	erwerbstätig	insgesamt
gearbeitet vor dem Zuzug (in %)	60,9	73,7	65,3
Stellung im Beruf vor dem Zuzug ⁴⁾ (in %)			
Arbeiter_innen	27,1	29,4	28,0
Angestellte	29,7	29,1	29,5
Selbstständige	38,2	37,2	37,8
Beam_t_innen bzw. Staatsverwaltung	5,0	4,3	4,7
Tätigkeitsstruktur vor dem Zuzug ^{4) 5)} (in %)			
Helfer- und Anlern_tätigkeiten	12,5	13,7	13,0
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	65,8	68,0	66,7
komplexe und hochkomplexe Spezialisten- und Expertentätigkeiten	21,7	18,3	20,3
Index beruflicher Status ⁴⁾ (im Durchschnitt)	38,6	36,8	37,9
Führungsposition ⁴⁾ (in %)	21,8	17,9	20,3
Berufsbereiche vor dem Zuzug ^{4) 5)} (in %)			
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	6,7	7,0	6,8
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	26,0	30,5	27,8
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	11,0	12,7	11,7
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	9,5	9,7	9,6
kaufmännische Dienstleistungen und Unternehmensorganisation ⁶⁾	23,0	23,3	23,1
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	18,1	8,8	14,4
Wissenschaften ⁷⁾	4,5	7,0	5,5
Militär	1,2	1,1	1,2

Anmerkungen: 1) Nur Personen mit Kindern im Haushalt. 2) Basiert auf Selbsteinschätzung zum Gesundheitszustand. 3) Basiert auf Selbsteinschätzung zu Deutschkenntnissen beim Sprechen, Lesen, Schreiben. 4) Nur vor dem Zuzug erwerbstätige Personen. 5) Berechnet auf Grundlage der Klassifikation der Berufe (KldB) des IAB und der Bundesagentur für Arbeit des Jahres 2010 (Bundesagentur für Arbeit 2018). 6) Diese Kategorie fasst kaufmännische Berufe und die Bereiche Handel, Vertrieb, Hotel, Tourismus und die Unternehmensorganisation sowie Buchhaltung, Recht und Verwaltung zusammen. 7) Diese Kategorie beinhaltet die Naturwissenschaften einschließlich Geografie und Informatik sowie die Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissenschaften sowie Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2018, gewichtet.

Geflüchtete aus Ländern mit guter Bleibeperspektive⁴ sind etwas stärker unter den Nichterwerbstätigen repräsentiert, während Geflüchtete aus sicheren Herkunftsländern⁵ eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, erwerbstätig zu sein. Wie die Analysen von Kosyakova/Brenzel (2020) zeigen, treten Geflüchtete aus Ländern mit einer guten Bleibeperspektive

später in den Arbeitsmarkt ein und absolvieren zuerst (meist verpflichtende) Sprachkurse. Der Asylstatus spiegelt diese Fakten wider: Innerhalb der erwerbstätigen Geflüchteten habe 69 Prozent einen anerkannten Asylstatus und 25 Prozent einen negativen Bescheid, während bei den Nichterwerbstätigen diese Anteile 76 Prozent und 17 Prozent ausmachen. Rechtliche Instrumente wie die 2019 eingeführte Beschäftigungsduldung dürften diesen Trend noch verstärken (Brücker et al. 2019; Kosyakova/Brenzel 2020).

Tabelle 2 zeigt, dass die Erwerbsbeteiligung mit Deutschsprachkenntnissen, Gesundheitszustand, Schul- und Berufsbildung sowie vorheriger Berufserfahrung steigt. Die deskrip-

⁴ Dazu zählten (seit November 2015) Syrien, Eritrea, Irak und Iran sowie (seit August 2016) Somalia. Seit August 2019 nur noch Eritrea und Syrien.

⁵ Dazu zählen neben den Ländern der Europäischen Union: Ghana und Senegal (bis November 2014); Bosnien und Herzegowina, Mazedonien, Serbien (seit 6.11.2014); Albanien, Kosovo, Montenegro (ab dem 24.10.2015).

tiven Ergebnisse in Tabelle 2 zeigen auch, dass Geflüchtete mit Berufserfahrung in Helfer- und Fach Tätigkeiten häufiger einer Erwerbstätigkeit nachgehen als Geflüchtete, die vor dem Zuzug komplexe und hochkomplexe Spezialisten- und Expertentätigkeiten ausgeübt haben. Ebenso scheinen Geflüchtete, die vor dem Zuzug in Berufen mit höherem Status oder in Führungspositionen tätig waren, weniger oft erwerbstätig zu sein.

Die Erwerbsbeteiligung unterscheidet sich auch nach Berufsbereichen. Die Geflüchteten, die vor dem Zuzug in Bereichen wie Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung, Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik tätig waren, sind in Deutschland häufiger erwerbstätig. Dagegen sind Geflüchtete aus Bereichen wie Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung sowie Wissenschaften seltener erwerbstätig. In der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung, Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik ist vermutlich die Nachfrage nach Arbeitskräften zum einen wesentlich höher. Dagegen sind für Bereiche wie Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung sowie Wissenschaften zum anderen auch sehr gute Deutschsprachkenntnisse erforderlich, die Geflüchtete eventuell nach drei Jahren noch nicht haben.

5

QUALITÄT DER ARBEIT VON GEFLÜCHTETEN

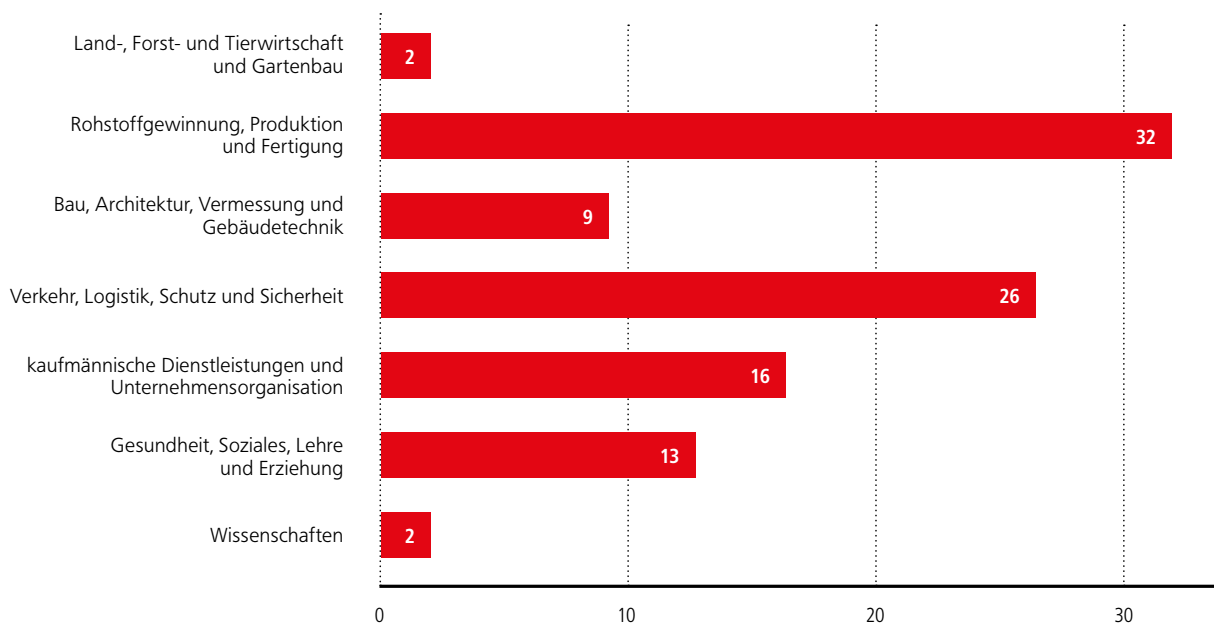
5.1 BERUFSBEREICHE UND BERUFSGRUPPEN

In welchen Berufen sind erwerbstätige Geflüchtete häufig beschäftigt? Nach der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 der Bundesagentur für Arbeit ist ein Drittel der erwerbstätigen Geflüchteten in der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung, sind 26 Prozent im Verkehrs- und Logistik-, Schutz- und Sicherheitssektor und 16 Prozent in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (vgl. Abbildung 2) tätig. In diesen drei Berufsbereichen arbeiten drei

Viertel der Geflüchteten. Weitere 13 Prozent arbeiten im Berufssegment Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung und neun Prozent in Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufen. Jeweils zwei Prozent sind in der Land-, Forst- und Tierwirtschaft und im Gartenbau oder in den Wissenschaften tätig.

Ein Blick auf die Struktur der erwerbstätigen Geflüchteten vor dem Zuzug zeigt dagegen eine etwas schwächere Sektorenkonzentration: Fast 80 Prozent der Geflüchteten waren in der Rohstoffgewinnung, in Produktion und Fertigung (28 Prozent), in

Abbildung 2
Erwerbstätige Geflüchtete nach Berufsbereichen in Deutschland, 2018 (in %)



Anmerkungen: Berechnet auf Grundlage der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 der Bundesagentur für Arbeit (2015).
 Nur erwerbstätige Personen.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2018, gewichtet.

Tabelle 3
Die zehn häufigsten Berufsgruppen der Geflüchteten in 2018

Code	Berufsbezeichnung nach KldB10, 3-Steller	absolute Häufigkeit	prozentuale Häufigkeit	kumulierte Prozente
513	Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	151	13,7	13,7
293	Speisenzubereitung	82	9,1	22,8
541	Reinigung	75	8,2	31,0
633	Gastronomie	61	7,0	38,0
823	Körperpflege	29	3,4	41,3
252	Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	35	3,1	44,4
821	Altenpflege	30	3,0	47,5
292	Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	38	3,0	50,4
621	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	36	2,8	53,3
623	Verkauf von Lebensmitteln	30	2,8	56,0

Anmerkungen: Berechnet auf Grundlage der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 der Bundesagentur für Arbeit (2015). Nur erwerbstätige Personen.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2018, gewichtet.

kaufmännischen Dienstleistungen und der Unternehmensorganisation (23 Prozent), in Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (14 Prozent) sowie in Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik (zwölf Prozent) beschäftigt (siehe Tabelle 2, Spalte „insgesamt“). Damit sind Verschiebungen zwischen den Berufsbereichen vor und nach dem Zuzug festzustellen: Die Anteile der Beschäftigung in den Landwirtschafts-, Bau- und Verwaltungsberufen sind teils stark zurückgegangen, während sie in den Produktions- und Fertigungsberufen sowie in den Verkehrs-, Lager- und Sicherheitsberufen gestiegen sind (vgl. Tabelle 2 und Abbildung 2; siehe auch Brücker et al. 2020b).

Die Verteilung der Geflüchteten nach Berufsgruppen weist eine ausgeprägte Konzentration auf. So ist mehr als die Hälfte der Geflüchteten in zehn Berufsgruppen tätig (vgl. Tabelle 3, kumulierte Prozente).⁶ Am häufigsten arbeiten die Geflüchteten in der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag, Speisenzubereitung, Reinigung und Gastronomie.

Die vorherigen empirischen Befunde zeigen, dass die Arbeitsbedingungen in diesen Jobs von insgesamt geringerer Qualität sind. Die Arbeitsbedingungen bei Postdiensten, Speditionen und Logistik werden eher als „schlecht“ von den Befragten eingestuft (ver.di Bundesverwaltung 2011). Obwohl am Arbeitsplatz vorgefundene Kollegialität und der Sinngehalt der Arbeit als relativ hoch von den Befragten angesehen

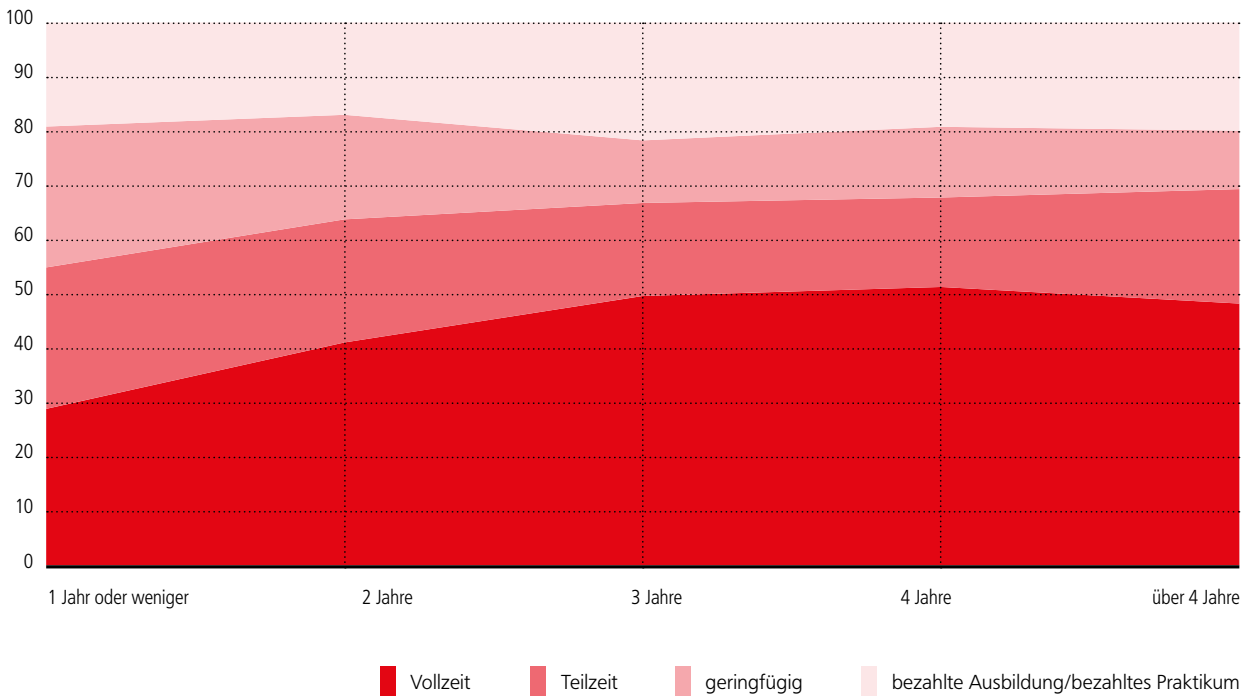
wird, sind die Ressourcen für Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie die Aufstiegschancen schwach ausgeprägt. Darüber hinaus werden Jobs in diesem Berufsbereich als intensiv und körperlich belastend empfunden, auch aufgrund von Schicht- und Samstagsarbeit. Geringere berufliche Perspektive, ein höheres Risiko des Arbeitsplatzverlustes sowie Einkommensunzufriedenheit sind weitere Merkmale der Jobs in diesem Sektor. Die Berufsgruppen, in denen Geflüchtete häufiger arbeiten (Tabelle 3), sind auch durch häufigen direkten Kontakt mit Menschen, wie z. B. in der Gastronomie, Körperpflege, Altenpflege oder im Verkauf, gekennzeichnet. Diese Berufe sind ebenso oft durch geringeres Einkommen und schlechtere Arbeitsbedingungen wie erhöhten Zeitdruck, geringere Wertschätzung und weniger familienfreundliche Arbeitszeiten sowie ausgeprägte körperliche Belastungen gekennzeichnet (Deutscher Gewerkschaftsbund 2019b). Außerdem sind die Erwerbstätigen in Reinigungsberufen gesundheitlich stärker gefährdet (Deutscher Gewerkschaftsbund 2019a).

5.2 ERWERBSFORMEN, ZEITLICHE, ORGANISATORISCHE UND WIRTSCHAFTLICHE DIMENSIONEN DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES

Abbildung 3 gibt einen Überblick über die Art von Beschäftigungsverhältnissen, in der die Geflüchteten typischerweise tätig sind, und wie sich diese im Zeitverlauf verändern. Im ersten Jahr nach dem Zuzug sind etwa 30 Prozent in Vollzeit beschäftigt, weitere 26 Prozent in Teilzeit. Jede_r Vierte nahm

⁶ Im Vergleich dazu ist die Verteilung der in Deutschland geborenen Personen nach Berufsgruppen viel weniger konzentriert: Ein Drittel der in Deutschland geborenen Personen ist in zehn Berufsgruppen tätig (eigene Berechnung auf Basis von Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Welle 2018, gewichtet; SOEP Group 2020).

Abbildung 3
Beschäftigungsformen von Geflüchteten seit dem Zuzug nach Deutschland (in %)



Anmerkungen: Nur erwerbstätige Personen.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016, 2017, 2018, gewichtet.

eine geringfügige Beschäftigung (25 Prozent) auf, und fast 20 Prozent waren in Ausbildung oder absolvierten ein bezahltes Praktikum. Drei Jahre nach Zuzug gelang es der Hälfte der erwerbstätigen Geflüchteten in eine Vollzeitbeschäftigung überzuwechseln. Der Anteil der geringfügig beschäftigten Geflüchteten hat sich nach drei Jahren Aufenthalt in Deutschland folglich mehr als halbiert. Nach fünf Jahren geht der Anteil der geringfügig Beschäftigten auf elf Prozent zurück. Die deskriptive Analyse lässt vermuten, dass geringfügige Beschäftigung für Geflüchtete eine Art Brückenfunktion in reguläre Vollzeitbeschäftigung zu sein scheint (siehe auch Caliendo et al. 2016 für ähnliches Ergebnis Langzeitarbeitsloser).

Die Befunde zu den Beschäftigungsverhältnissen spiegeln sich de facto im Arbeitszeitumfang wider (vgl. Abbildung 4).⁷ Rund 60 Prozent der erwerbstätigen Geflüchteten waren zwei Jahre nach dem Zuzug 30 und mehr Stunden pro Woche beschäftigt (diese Definition legt die OECD in Ländervergleichen häufig für Vollzeitbeschäftigte bzw. Vollzeiterwerbstä-

tige zugrunde; OECD 2015). Diese Ergebnisse entsprechen den Befunden in Abbildung 3, da auch Auszubildende und (bezahlte) Praktikant_innen zumeist einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Der Zuwachs an vollzeitaugen bzw. in Vollzeit tätigen Geflüchteten beträgt rund 18 Prozent bei denjenigen, die sich seit drei Jahren in Deutschland aufhalten. Nach drei Jahren verharrt der Wert auf diesem Niveau. Der Anteil der Geflüchteten, die weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten, reduziert sich entsprechend im Zeitverlauf. Gleichermaßen beobachten wir den Rückgang der sogenannten Minijobs als spezielle Form der geringfügigen Beschäftigung⁸. Während rund ein Viertel der Geflüchteten am Anfang in Minijobs tätig war, liegt dieser Anteil lediglich bei acht Prozent fünf Jahre nach dem Zuzug.

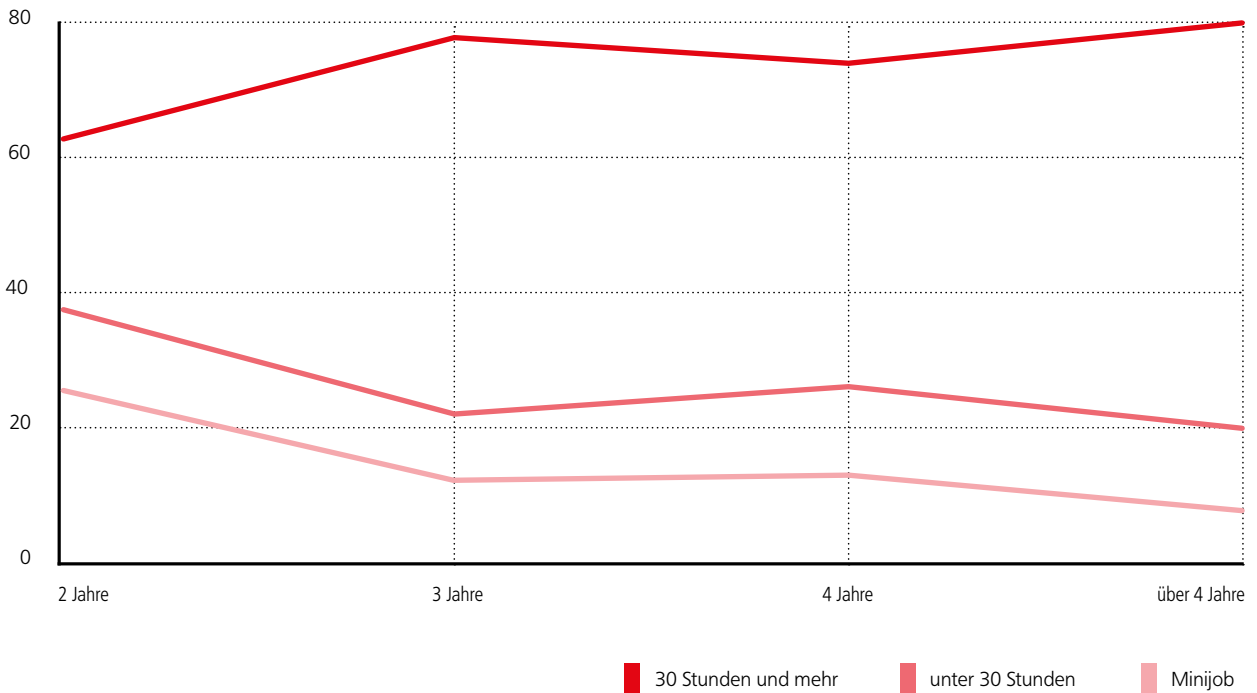
Die Daten der IAB-BAMF-SOEP erlauben außerdem zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung sowie Zeitarbeit (Leiharbeit) zu unterscheiden.⁹ Tabelle 4 stellt die Ver-

⁷ Die Fragen zu den Arbeitsstunden wurden nur an die Wiederbefragten gestellt. Da innerhalb der Wiederbefragten es kaum Personen mit einer Aufenthaltsdauer von einem Jahr und weniger gibt, sind diese aus dieser Analyse ausgeschlossen. Die Angaben zur Arbeitszeit beziehen sich ausschließlich auf Arbeiter_innen, Angestellte, Auszubildende und Praktikant_innen, da diese Informationen bei Beam_t_innen, Selbstständigen sowie denjenigen ohne Angaben zur Stellung im Beruf nicht erhoben wurden. Das könnte die geringfügigen Abweichungen zu den Ergebnissen in Abbildung 3 erklären.

⁸ In Deutschland existieren drei Formen der geringfügigen Beschäftigung: 1) kurzzeitige Beschäftigung bis drei Monate oder 70 Arbeitstage, 2) geringfügig entlohnte Beschäftigung mit bis 450 Euro Monatsentgelt (Minijob), und 3) geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten (siehe BMAS 2019).

⁹ Die Angaben zur Befristung des Arbeitsvertrags und zu Zeitarbeits- und Leiharbeitsverhältnissen beziehen sich ausschließlich auf Arbeiter_innen, Angestellte, Auszubildende und Praktikant_innen, da diese Informationen bei Beam_t_innen, Selbstständigen sowie diejenigen ohne Angaben zur Stellung im Beruf nicht erhoben wurden.

Abbildung 4
Arbeitszeit und Minijobs von Geflüchteten seit dem Zuzug nach Deutschland (in %)



Anmerkungen: Nur wiederbefragte erwerbstätige Personen ohne Selbstständige und Beamt_innen..

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf gepoolten Daten aus der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016, 2017, 2018, gewichtet.

Tabelle 4
Art des Arbeitsvertrages von Geflüchteten seit dem Zuzug nach Deutschland (in %)

Art des Arbeitsvertrages	Jahre seit dem Zuzug nach Deutschland				
	1 Jahr oder weniger	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	über 4 Jahre
unbefristet	15,1	18,0	21,7	23,3	19,8
befristet	49,1	54,3	55,8	48,6	53,7
<i>darunter:</i> befristet ohne Auszubildende/Praktikant_innen	35,6	41,7	35,0	30,2	32,6
Zeit- oder Leiharbeit	22,6	20,4	18,4	24,4	18,3
ohne formalen Arbeitsvertrag	13,2	7,3	4,1	3,7	8,2
insgesamt	100	100	100	100	100

Anmerkungen: Erwerbstätige Personen ohne Selbstständige und Beamt_innen. Unter „ohne Arbeitsvertrag“ wurden diejenige gezählt, die zu der Frage über Befristung des Arbeitsvertrages „trifft nicht zu/habe keinen Arbeitsvertrag“ antworteten und nicht in einem Zeitarbeits- oder Leiharbeitsverhältnis tätig waren. Aufgrund der Fallzahlen sind alle Leiharbeiter_innen in der Leiharbeitskategorie, unabhängig davon, ob ihr Vertrag befristet oder unbefristet ist.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf gepoolten Daten aus der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016, 2017, 2018, gewichtet.

teilung nach der Art des Arbeitsvertrages und deren Verlauf über die Jahre nach dem Zuzug nach Deutschland dar.

Die hier dargestellten Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Mehrheit der Geflüchteten den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt über eine befristete Beschäftigung, Leiharbeit oder ohne formalen Arbeitsvertrag schafft. Mit zunehmender Aufenthaltsdauer steigt der Anteil derjenigen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag aber deutlich an. Während im ersten Jahr nach Zuzug lediglich 15 Prozent der Geflüchteten einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten, stieg dieser Anteil auf rund 23 Prozent nach vier Jahren. Allerdings geht der Anteil der Geflüchteten mit einem befristeten Vertrag im Zeitverlauf nur geringfügig zurück. Zu den befristet Beschäftigten zählen

auch Auszubildende. Ein Drittel der befristet Beschäftigten befindet sich in Ausbildung oder in einem bezahlten Praktikum. Dieser Anteil steigt mit der Dauer des Aufenthaltes (vgl. Abbildung 3). Wird die befristete Beschäftigung ohne Auszubildende und Praktikant_innen zugrunde gelegt, so steigt der Anteil der befristet Beschäftigten von 36 Prozent im ersten Jahr nach dem Zuzug auf 42 Prozent in zweitem Jahr und geht danach wieder kontinuierlich zurück (vgl. Tabelle 4). Drei Jahre nach dem Zuzug liegt der Anteil der befristeten Beschäftigung zwischen 30–33 Prozent.

Des Weiteren startet fast ein Viertel der Geflüchteten ihr Erwerbsleben in Deutschland in Zeitarbeit. Mit einigen Schwankungen gehen Zeitarbeitsverhältnisse im Zeitverlauf leicht

Tabelle 5
Tätigkeitsniveau, Anforderungsprofil, Verdienste, Index beruflicher Status und Gute-Arbeit-Index von Geflüchteten seit dem Zuzug nach Deutschland

	Jahre seit dem Zuzug nach Deutschland				
	1 Jahr oder weniger	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	über 4 Jahre
Tätigkeitsniveau (in %) ¹⁾					
Helfer_in	54,6	47,9	43,9	40,4	50,9
Fachkraft	38,6	47,4	50,2	53,1	44,6
Spezialist_in/Experte bzw. Expertin	6,9	4,7	6,0	6,5	4,5
insgesamt	100	100	100	100	100
aktuelle Beschäftigung ist (in %): ²⁾					
unterqualifiziert	34,0	33,0	27,3	28,5	19,7
qualifikationsadäquat	50,9	39,9	41,3	38,7	51,7
überqualifiziert	15,1	27,1	31,4	32,9	28,6
insgesamt	100	100	100	100	100
Bruttomonatslohn (in EUR)					
Bruttomonatslohn	769,0	1.096,0	1.221,4	1.334,3	1.257,4
Bruttomonatslohn in Vollzeit (in EUR)	1.441,8	1.822,2	1.765,6	1.904,7	1.840,1
Bruttostundenlohn (in EUR) ³⁾					
Bruttostundenlohn	–	8,8	9,1	10,1	11,8
Index beruflicher Status					
Index beruflicher Status	28	28	30	31	28
DGB-Index Gute Arbeit					
DGB-Index Gute Arbeit	60	62	63	64	62

Anmerkungen: Nur erwerbstätige Personen. 1) Berechnet auf Grundlage der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 der Bundesagentur für Arbeit (2018). Nur erwerbstätige Personen. 2) Die Qualifikationsangaben wurden anhand der International Standard Classification of Education (ISCED) der OECD des Jahres 2011, die erforderliche Ausbildung für die ausgeübte Tätigkeit anhand des derzeitigen Tätigkeitsniveaus der Beschäftigung ermittelt. 3) Die Fragen zu den Arbeitsstunden wurden nur an die Wiederbefragten gestellt. Da innerhalb der Wiederbefragten es kaum Personen mit der Aufenthaltsdauer von einem Jahr und weniger gibt, sind diese aus dieser Analyse ausgeschlossen. Die Angaben zu den Arbeitsstunden beziehen sich ausschließlich auf Arbeiter_innen, Angestellte, Auszubildende und Praktikant_innen.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf gepoolten Daten aus der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016, 2017, 2018, gewichtet.

zurück und betragen fünf Jahre nach Zuzug noch 18 Prozent. Der Anteil der erwerbstätigen Geflüchteten, die ohne formalen Arbeitsvertrag eine Erwerbstätigkeit ausüben, ist mit 13 Prozent im ersten Jahr verhältnismäßig groß, geht aber besonders deutlich mit Dauer des Aufenthaltes zurück.¹⁰

Ein weiteres Merkmal einer atypischen Beschäftigung bezieht sich auf geförderte Beschäftigung, die unter anderem Arbeitsgelegenheiten (sogenannte Ein-Euro-Jobs) oder andere Formen einer Arbeitsagentur oder Jobcenter subventionierten Arbeit einschließt. Während ein Jahr nach Zuzug knapp ein Viertel (23 Prozent) der erwerbstätigen Geflüchteten einer geförderten Beschäftigung nachging, ging dieser Anteil nach einem Jahr um das Fünffache zurück (fünf Prozent). Diese Befunde sind im Einklang mit bisherigen Forschungsergebnissen, die zeigen, dass geförderte Beschäftigung ein effektives Mittel zur Erwerbsintegration sein kann (Christoph et al. 2015).

5.3 BERUFLICHE POSITIONIERUNG, QUALIFIKATIONSADÄQUATE BESCHÄFTIGUNG, VERDIENSTE, UND GUTE-ARBEIT-INDEX

Wie bereits gezeigt, übt ein großer Teil der Geflüchteten einfache Tätigkeiten aus, insbesondere in den ersten Jahren nach Zuzug. Dies spiegelt sich auch in einer vergleichenden Betrachtung der Tätigkeitsniveaus wider: Über zwei Fünftel (44 Prozent) der Geflüchteten waren im zweiten Halbjahr 2018 als Helfer_in tätig, gut die Hälfte (52 Prozent) übte Fachkrafttätigkeiten aus und weitere fünf Prozent komplexe oder hochkomplexe Spezialisten- und Expertentätigkeiten (Brücker et al. 2020). Beim Vergleich des aktuellen Tätigkeitsniveaus mit dem vor Zuzug zeigt sich, dass der Anteil in Helfer- und Anlernertätigkeiten zuvor deutlich geringer war, während der Anteil in den hochkomplexen Expertentätigkeiten zuvor viermal so hoch war (vgl. Tabelle 2 und Tabelle 5). Die Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur vor und nach Zuzug sind konsistent mit der Forschungsliteratur zur Arbeitsmarktassimilation, wonach gerade Geflüchtete aufgrund von unsicheren Bleibeperspektiven und geringen Sprachkenntnissen zunächst Beschäftigungen mit geringem Anforderungsniveau ausüben (vgl. Akresh 2007; Chiswick et al. 2005). Mit zunehmender Aufenthaltsdauer sinkt der Anteil in Helfer- und Anlernertätigkeiten von 55 auf 40 Prozent nach vier Jahren. Gleichzeitig steigt vor allem der Anteil der Geflüchteten, die eine Facharbeitertätigkeit ausüben (vgl. Tabelle 5).

Mit Blick auf die Anforderungsprofile der in Deutschland ausgeübten Tätigkeiten zeigen sich zwei konträre Entwicklungen: Einerseits ist ein Drittel der erwerbstätigen Geflüchteten zunächst in Positionen beschäftigt, für die sie formal

überqualifiziert sind (vgl. Tabelle 5). Eine Vielzahl an Zugezogenen sieht sich mit großen aufenthaltsrechtlichen Hürden konfrontiert und hat Schwierigkeiten, ihr Humankapital in den deutschen Arbeitsmarkt zu transferieren – also ihre Abschlüsse oder auch ihre Berufserfahrung anerkannt zu bekommen – und somit eine adäquate Beschäftigung zu finden. Fehlende Sprachkenntnisse, der Wunsch nach einem schnellen Arbeitsmarkteinstieg sowie die gezielte Rekrutierung von Geflüchteten in manuellen Engpassberufen könnten weitere Erklärungsansätze für dieses Phänomen liefern. Mit zunehmender Aufenthaltsdauer reduziert sich allerdings der Anteil der unter ihrer formalen Qualifikation beschäftigten Geflüchteten auf ein Fünftel. Dies kann durch das Sammeln von Berufserfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und den Erwerb komplementärer Fähigkeiten erklärt werden (Chiswick et al. 2005). Andererseits werden zunehmend Geflüchtete für Tätigkeiten eingestellt, für die sie keinen formalen Ausbildungsabschluss haben. Somit lässt sich eine Offenheit seitens der Arbeitgeber_innen erkennen, Geflüchtete auch ohne die formell notwendigen Berufsabschlüsse einzustellen, wenn diese die Qualifikationen durch langjährige Berufserfahrung nachweisen können.

Die Entwicklung von Verdiensten im Zeitverlauf zeigen einen positiven Trend: Die mittleren Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Geflüchteten steigen von 1.440 Euro im ersten Jahr auf knapp 1.840 Euro fünf Jahre nach Zuzug – ein Zuwachs von knapp 30 Prozent (vgl. Tabelle 5). Werden alle erwerbstätigen Geflüchteten betrachtet, also auch Geflüchtete in Teilzeit, geringfügiger Beschäftigung und Ausbildung/Praktika, betrug der Zuwachs des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens im Fünfjahreszeitraum rund 60 Prozent (von 770 Euro im ersten Jahr auf 1.260 Euro fünf Jahre nach Zuzug). Der Bruttostundenlohn steigt von 9 Euro im zweiten Jahr auf knapp 12 Euro (+ 33 Prozent) nach fünf Jahren Aufenthalt (vgl. Tabelle 5). Nichtsdestotrotz liegt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der Geflüchteten weit unter dem Bruttomedianstundenverdienst aller vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer_innen (ohne geringfügig Beschäftigte) in Deutschland. Dieser lag 2018 bei 24,06 Euro (Destatis 2019: 392). Damit reicht der Bruttostundenlohn für Geflüchtete im Durchschnitt auch nicht aus, um im Alter eine Absicherung oberhalb des Grundsicherungsniveaus zu erzielen (Blank 2017: 10).

Während sich Verdienste und Tätigkeitsniveaus mit der Dauer des Aufenthalts positiv entwickeln, verbessern sich die Indizes für den beruflichen Status oder Gute Arbeit nur geringfügig. Der durchschnittliche Berufliche-Status-Index steigt von 28 (Berufsuntergruppen wie Schuhputzer_innen und sonstige auf der Straße ausgeübte einfache Dienstleistungstätigkeiten; Töpfer_innen, Glasmacher_innen und verwandte Berufe; Fischer_innen, Jäger_innen und Fallensteller_innen) auf maximal 31 Punkte (Berufsuntergruppen wie Former_innen für Metallguss, Schweißer_innen, Blechkaltverformer_innen, Baumetallverformer_innen und verwandte Berufe; Fell-, Lederarbeiter_innen und Schuhmacher_innen; Montierer_innen). Ebenso variiert der DGB-Index Gute Arbeit zwischen 60 und 64 Punkten, was der Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld und dem durchschnittlichen Indexniveau in Deutschland der vergangenen Jahre entspricht (Deutscher Gewerkschaftsbund 2019a). Werden die einzelnen Teilindizes des DGB-Index

¹⁰ Der Anteil der erwerbstätigen Geflüchteten, die ohne formalen Arbeitsvertrag eine Erwerbstätigkeit ausüben, steigt nach über vier Jahren in Deutschland wieder an. Eine Zunahme ist auch bei den befristeten Arbeitsverträgen zu beobachten. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass Geflüchtete, die über vier Jahre in Deutschland sind, ganz andere Berufe ausüben als diejenigen, die kürzer im Land sind. Ferner könnte eine geringere Beobachtungszahl bei der Kohorte mit einer Aufenthaltsdauer „über 4 Jahre“ eine weitere Erklärung für weniger stabile Muster liefern. Aus diesem Grund sollten die Ergebnisse für diese Zuzugskohorte mit Vorsicht interpretiert werden.

Abbildung 5
DGB-Index Gute Arbeit, die Teilindizes für Geflüchtete



Anmerkungen: Nur erwerbstätige Personen. Die Skala zur Erfassung der DGB-Index Gute Arbeit wird anhand folgender Kategorien klassifiziert: „schlechte Arbeit“ (0–49 Punkten), „unteres Mittelfeld“ (50–64 Punkten), „oberes Mittelfeld“ (65–79 Punkten) und „Gute Arbeit“ (80–100 Punkte).

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2018, gewichtet.

Gute Arbeit betrachtet (Abbildung 5), so liegt der Wert des Teilindizes Ressourcenausstattung (Handlungs-, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten) bei 69 Punkten und somit im oberen Mittelfeld. Der Teilindex Einkommen und Sicherheit ist mit 58 Punkten deutlich niedriger. Ein vertiefter Vergleich der Teilindizes für Geflüchtete mit den durchschnittlichen Indexwerten in Deutschland (siehe Deutscher Gewerkschaftsbund 2019a: 19) deutet darauf hin, dass Geflüchtete Tätigkeiten ausüben, die durch geringeres Einkommen und weniger Sicherheit sowie höhere Belastung, aber eine ähnliche Ressourcenausstattung charakterisiert waren.

5.4 SUBJEKTIVE WAHRNEHMUNG UND ARBEITZUFRIEDENHEIT

Um einen Einblick in die Bewertung der Arbeitsqualität aus Sicht der Geflüchteten zu gewinnen, wird im Folgendem auf die subjektiv empfundene Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszufriedenheit sowie die Zufriedenheit mit der eigenen wirtschaftlichen Situation eingegangen. Dabei ist anzunehmen, dass sich diverse formale Merkmale der beruflichen Tätigkeiten durch unterschiedliche Ressourcenausstattung sowie mentale und körperliche Anforderungs- und Belastungsprofile auszeichnen und entsprechend in der subjektiven Bewertung der Arbeitsqualität niederschlagen (cf. Achatz/Gundert 2017).

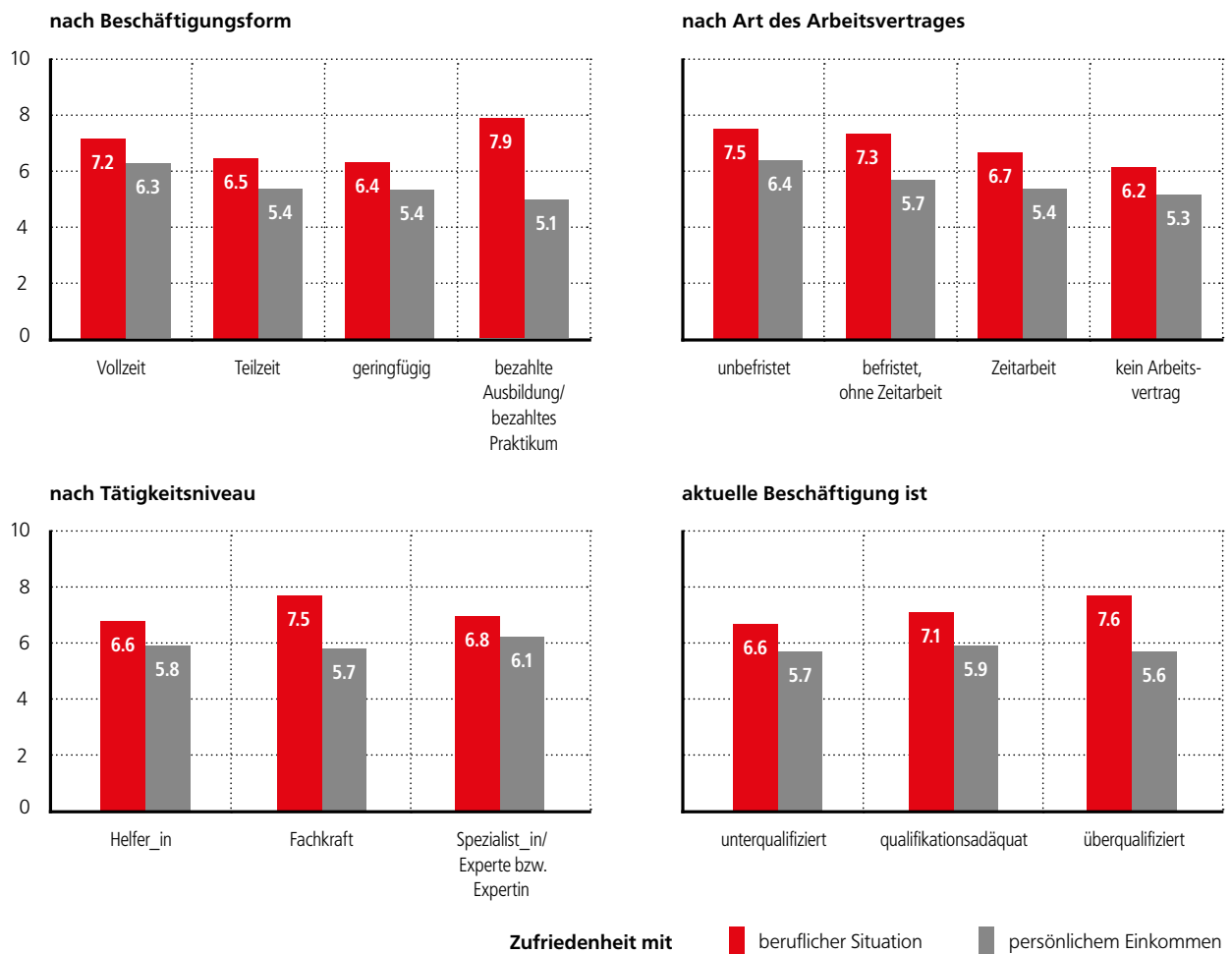
In der folgenden Betrachtung steht die Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Situation und dem persönlichen Einkommen der erwerbstätigen Geflüchteten im Mittelpunkt.¹¹ Zuerst deuten die Ergebnisse auf eine geringere Zufriedenheit mit ihrem persönlichen Einkommen als mit ihrer beruflichen Situation hin. Auf einer Skala von 0 „ganz und gar

unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“ erreichte die Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Situation der erwerbstätigen Geflüchteten den Wert von 7,1 im Befragungsjahr 2018, während die Zufriedenheitswert im Hinblick auf das persönliche Einkommen mit 5,8 deutlich geringer war. Dieser Befund dürfte darauf zurückzuführen sein, dass zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2018 noch vergleichsweise viele Geflüchtete von prekären Arbeitsbedingungen (vgl. Abschnitt 6.2) oder schlecht bezahlten Jobs (vgl. Abschnitt 6.3) betroffen waren (siehe auch Brücker et al. 2020b). Der Vergleich zwischen erwerbstätigen Geflüchteten und in Deutschland geborenen erwerbstätigen Personen weist ein ähnliches Zufriedenheitsniveau mit der eigenen beruflichen Situation auf. Das Zufriedenheitsniveau mit dem persönlichen Einkommen ist aber bei Geflüchteten um einen Punkt niedriger als bei den in Deutschland geborenen erwerbstätigen Personen (eigene Berechnung auf Basis von Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), welle 2018, gewichtet; SOEP Group 2020).

Erwartungsgemäß sind Geflüchtete in Vollzeitbeschäftigung zufriedener mit ihrer beruflichen Situation als Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte (vgl. Abbildung 6). Darüber hinaus sind die Geflüchteten in Ausbildung oder Praktika zwar zufriedener mit ihrer beruflichen Situation als Geflüchtete in Vollzeitbeschäftigung. Sie sind aber weniger zufrieden mit ihrem persönlichen Einkommen. Diese Diskrepanz könnte einen weiteren Erklärungsansatz für die relativ geringe Inan-

¹¹ Die Daten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten zeigen, dass die erwerbstätigen Geflüchteten mit ihrer beruflichen Situation sowie persönlichem Einkommen durchschnittlich zufriedener sind als die Geflüchteten, die zur Befragungszeitpunkt in der zweiten Hälfte 2018 nicht erwerbstätig waren. Ebenso machen sich nicht erwerbstätige Geflüchtete größere Sorgen um ihre eigene wirtschaftliche Situation (de Paiva Lareiro et al. 2020).

Abbildung 6
Arbeitszufriedenheit von Geflüchteten nach Beschäftigungsmerkmalen



Anmerkungen: Nur erwerbstätige Personen. Die Skala zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit geht von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2018, gewichtet.

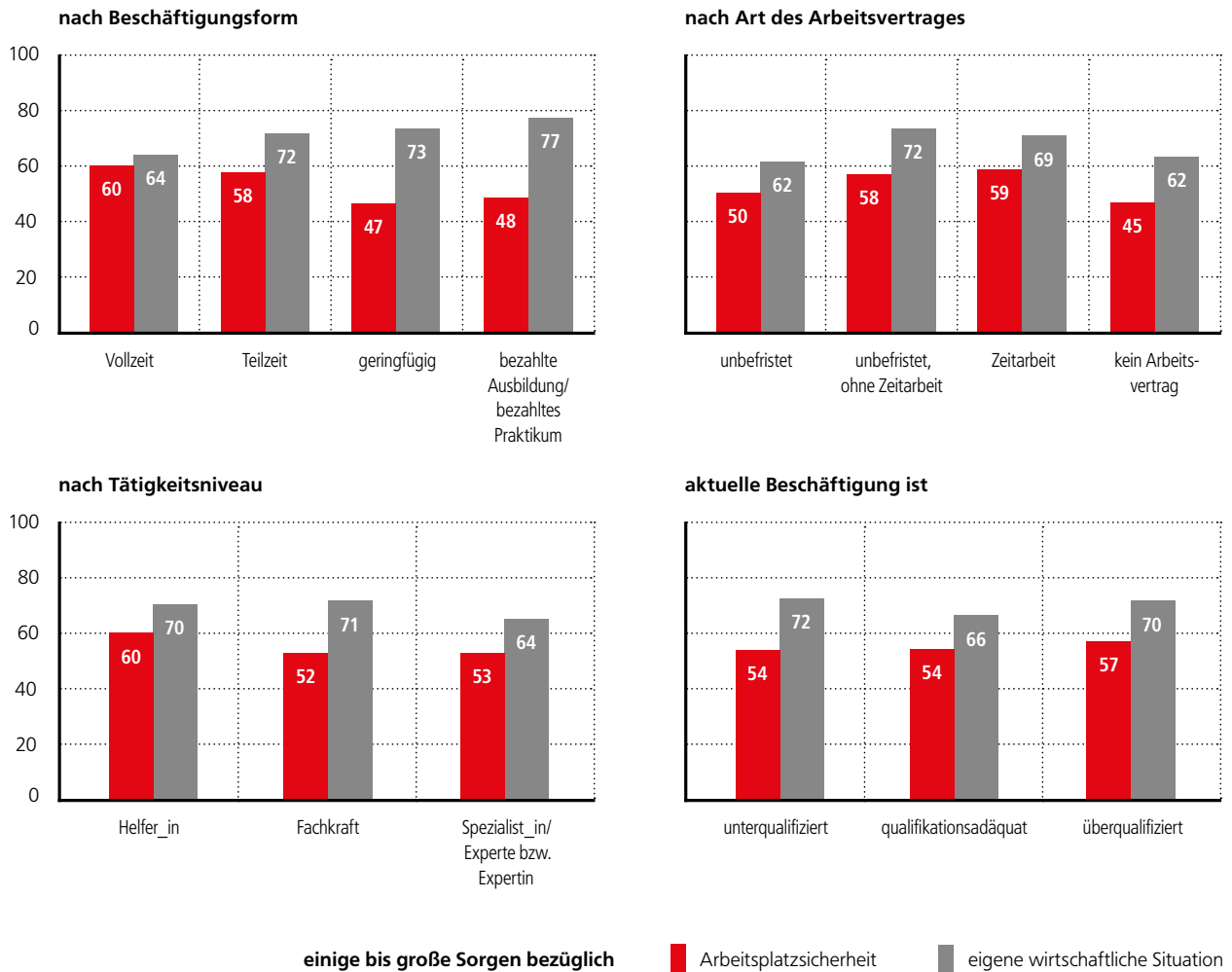
spruchnahme des Ausbildungsangebots in Deutschland liefern (für Teilnahme von Geflüchteten an der Ausbildung siehe Bundesagentur für Arbeit 2019). Hinsichtlich der Art des Arbeitsvertrages ist das Zufriedenheitsniveau mit der beruflichen Situation sowie dem persönlichen Einkommen am höchsten bei unbefristet beschäftigten Geflüchteten, gefolgt von Personen mit befristeten Verträgen oder in Zeitarbeit und denjenigen ohne formalen Arbeitsvertrag.

Geflüchtete, die eine Fachkrafttätigkeit ausüben, berichten eine durchschnittlich höhere Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation als Geflüchtete in Helfer- oder hochkomplexen Spezialisten- und Expertentätigkeiten. Auf den ersten Blick scheint es überraschend, dass Geflüchtete in hochkomplexen Spezialisten- und Expertentätigkeiten eine geringere Arbeitszufriedenheit als Geflüchtete in Fachkrafttätigkeit aufweisen. Allerdings sind Spezialist_innen und Expert_innen häufiger in Positionen mit höherer Verantwortung tätig, was mit hoher

Belastung wie Überstunden und Zeitdruck sowie Erfolgsdruck einhergeht. Gleichzeitig haben Hochqualifizierte bessere Aufstiegschancen, was einen stärkeren Karrieredruck hervorruft. Diese emotionalen und mentalen Belastungen können der Zufriedenheit mit dem derzeitigen Job abträglich sein.

Des Weiteren weisen die erwerbstätigen Geflüchteten in Positionen, für die sie formal überqualifiziert sind, eine niedrigere Zufriedenheit mit der beruflichen Situation aus als die adäquat oder unterqualifiziert Beschäftigten. Dieses Ergebnis ist im Einklang mit vorheriger Forschung, die festgestellt hat, dass eine Unterauslastung der Fähigkeiten sich stark negativ auf die Arbeitsplatzzufriedenheit auswirkt (Allen/van Der Velden 2001). Können Geflüchtete dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin ihre durch Berufserfahrung im Herkunfts- oder Transitland gewonnenen Fähigkeiten und Fertigkeiten nachweisen, könnte dies zu einer höheren Arbeitszufriedenheit beitragen. Die Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkom-

Abbildung 7
Subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit sowie Sicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Situation von Geflüchteten nach Beschäftigungsmerkmalen (in %)



Anmerkungen: Nur erwerbstätige Personen.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten aus der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten, 2018, gewichtet.

men variiert dabei kaum nach Tätigkeitsniveau oder Qualifikation.

Die Arbeitsplatz- und Einkommenszufriedenheit der erwerbstätigen Geflüchteten spiegelt sich teilweise in ihren Sorgen bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit sowie ihrer wirtschaftlichen Situation wider. So gab 2018 etwas mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Geflüchteten an, sich einige bis große Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes zu machen (56 Prozent). Mehr als zwei Drittel der erwerbstätigen Geflüchteten berichteten über einige bis große Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation (69 Prozent). Für in Deutschland geborene erwerbstätige Personen sind diese arbeitsmarktbezogenen Sorgen deutlich weniger ausgeprägt. So machten sich 2018 53 Prozent einige bis große Sorgen um ihre wirtschaftliche Situation. Um den eigenen Arbeits-

platz machten sich jedoch nur 27 Prozent einige bis große Sorgen.

Abbildung 7 stellt den Anteil der erwerbstätigen Geflüchteten mit einigen bis großen Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit und wirtschaftliche Situation dar. Wie Abbildung 7 verdeutlicht, nehmen die Geflüchteten ihre Arbeitsplatzsicherheit zum Teil deutlich anders wahr als ihre eigene wirtschaftliche Situation. Obwohl Vollzeitbeschäftigte eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen, machen sie sich mehr Sorgen wegen einer potenziellen Gefährdung ihrer Arbeitsplätze (vgl. Abbildung 7). Wie aus Abbildung 7 zu ersehen ist, machen 60 Prozent der vollzeitbeschäftigten Geflüchteten sich einige bis große Sorgen bezüglich ihrer Arbeitsplatzsicherheit. Dieser Anteil ist bei Teilzeitbeschäftigten ähnlich hoch, geht aber um mehr als zehn Prozentpunkte zurück bei

geringfügig Beschäftigten oder Auszubildenden oder Praktikant_innen. Im Vergleich zu anderen Erwerbsformen hängt eine Vollzeitbeschäftigung gleichzeitig mit einer geringeren subjektiv wahrgenommenen Gefährdung der eigenen wirtschaftlichen Situation zusammen.

Unter den unbefristet beschäftigten Geflüchteten ist der Anteil derer, die sich einige bis große Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen, deutlich niedriger als unter den befristeten Beschäftigten oder Leiharbeiter_innen (vgl. Abbildung 7). Ein ähnlicher Zusammenhang zeigt sich bei den Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation. Die Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit sind bei den Geflüchteten ohne Vertrag am geringsten.

Die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit steht in einem positiven Zusammenhang mit dem Tätigkeitsniveau (vgl. Abbildung 7). Doch auch noch knapp zwei Drittel der Geflüchteten in einer Fachkräftetätigkeit oder einer hochkomplexen Spezialisten- und Expertentätigkeiten machten sich einige bis große Sorgen um ihre eigene wirtschaftliche Situation. Für die ausbildungsadäquate Beschäftigung lässt sich kaum ein Zusammenhang zu den Sorgen um den Arbeitsplatz feststellen. Dagegen sind die unter- und überqualifiziert Beschäftigten häufiger um ihre wirtschaftliche Situation besorgt.

Zusammenfassend lässt sich mit Blick auf die Zufriedenheit mit dem persönlichem Einkommen und den Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation sagen, dass die erwerbstätigen Geflüchteten einerseits mit ihrem persönlichen Einkommen im Durchschnitt weder zufrieden noch unzufrieden sind. Andererseits sind knapp zwei Drittel bis über drei Viertel um ihre wirtschaftliche Situation besorgt. Vor dem Hintergrund des vergleichsweise niedrigeren Einkommensniveaus der Geflüchteten stellt sich die aktuelle wirtschaftliche Situation für viele erwerbstätige Geflüchtete noch relativ schwierig dar (de Paiva Lareiro et al. 2020).

6

FAZIT

Die Beschäftigungsverhältnisse der Migrant_innen und insbesondere der Geflüchteten werden häufig durch einen eher atypischen und teilweise prekären Beschäftigungsstatus charakterisiert, und dies beeinträchtigt verschiedene Qualitätsdimensionen ihrer Arbeitsplätze wie soziale Absicherung, Einkommen und Aufstiegsmobilität am Arbeitsplatz und langfristige Beschäftigungssicherheit. Vor dem Hintergrund des starken öffentlichen Interesses am Integrationsprozess von Asylsuchenden und Geflüchteten seit der Fluchtmigration im Jahr 2015 wurde in dieser Studie erstmals ein genauer Blick auf die bisher erfolgte Arbeitsmarktintegration in qualitativer Hinsicht geworfen. Insbesondere liefert die Studie empirische Befunde zu objektiven Merkmalen der Arbeitsqualität und der subjektiven Wahrnehmung sowie Arbeitszufriedenheit der Geflüchteten im deutschen Arbeitsmarkt. Der Panelcharakter der verwendeten Befragung ermöglicht es erstmals in Deutschland, den Integrationsverlauf nach Aufenthaltsdauer nachzuvollziehen.

Die Befunde dieser Studie zeichnen insgesamt ein ambivalentes Bild. Einerseits erfolgte die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten vornehmlich in (1) die Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung, (2) in den Verkehrs- und Logistik-, Schutz- und Sicherheitssektor sowie (3) kaufmännische Dienstleistungen und die Unternehmensorganisation. In diesen drei Berufsbereichen arbeiten drei Viertel der erwerbstätigen Geflüchteten. Werden die Berufsgruppen näher betrachtet, so arbeitet mehr als die Hälfte der Geflüchteten in der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag, Speisenzubereitung, Reinigung und Gastronomie. Diese Jobs sind häufig durch geringere Ressourcen für Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, höhere körperliche Belastung, geringeres Einkommen, schlechtere Arbeitsbedingungen sowie schwache Aufstiegschancen gekennzeichnet. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass viele Geflüchtete den Weg in den Arbeitsmarkt über Helfer- oder Anlernertätigkeiten finden. Nicht qualifikationsadäquate Beschäftigung in meist atypischen Beschäftigungsverhältnissen (insbesondere Zeitarbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeit- und Minijobs sowie geförderte Beschäftigung) dominieren am Anfang. Überraschend sind aber auch Befunde, die zeigen, dass ein Jahr nach Zuzug rund 40 Prozent der erwerbstätigen Geflüchteten eine Tätigkeit

auf Facharbeiterniveau und weitere sieben Prozent hochkomplexe Expertentätigkeiten ausüben. 15 Prozent der erwerbstätigen Geflüchteten gelang es, in Jobs einzusteigen, für die sie formell unterqualifiziert sind. Dies weist auf eine Anerkennung von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Arbeitgeber_innen hin, die durch langjährige Berufserfahrung im Herkunftsland oder in Transitländern erworben wurden. Mit zunehmender Aufenthaltsdauer wechseln mehr Geflüchtete in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Ein beachtlicher Anteil geringfügig Beschäftigter (Minijobber_innen) schafft den Übergang in Vollzeitbeschäftigung. Fünf Jahre nach Zuzug liegt der anfängliche hohe Anteil der geringfügig Beschäftigten (25 Prozent aller erwerbstätigen Geflüchteten) bei nur noch elf Prozent.

Insgesamt liegt die mehrdimensional gemessene Arbeitsqualität zwar im unteren Mittelfeld, erreicht aber das durchschnittliche Arbeitsqualitätsniveau der vergangenen Jahre in Deutschland. Der Index des beruflichen Status sowie der Gute-Arbeit-Index sind im unteren Mittelfeld eher stabil und weisen nur eine graduelle Aufwärtsentwicklung auf. Auf der anderen Seite ist ein deutlicher Anstieg der Verdienste im Zeitverlauf zu beobachten. Der Ausblick auf die Beschäftigungsqualität der Geflüchteten zeichnet somit ein tendenziell positives Bild. Die eigenständige Alterssicherung oberhalb des Grundsicherungsniveaus dürfte mit den derzeitigen durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen für die meisten Geflüchteten – analog zu anderen Erwerbstätigen im Niedriglohnbereich – aber nicht möglich sein.

Die subjektive Bewertung der Arbeitsqualität spiegelt sich in den objektiven Merkmalen der Arbeitsqualität wider. So sind die in Vollzeit sowie unbefristet erwerbstätigen Geflüchteten im Durchschnitt zufriedener mit ihrer beruflichen Situation und dem persönlichen Einkommen als Geflüchtete in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Wenig überraschend sind die Arbeitszufriedenheitswerte geringer bei gering qualifizierten Tätigkeiten sowie bei Tätigkeiten, deren Anforderungsniveau unter der eigenen formalen Qualifikation liegt. Wenig überraschend ist auch, dass die subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatz- und wirtschaftliche Sicherheit bei Geflüchteten mit unbefristeten Verträgen stärker ausgeprägt ist als bei befristet Beschäftigten oder Leiharbei-

ter_innen. Andererseits ist die subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzgefährdung bei Vollzeitbeschäftigten stärker, was auf mehr Sorgen, solche Jobs zu verlieren, hinweist.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten Zeit braucht. Nach fünf Jahren sind jedoch nicht nur positive Entwicklungen im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten zu verzeichnen, sondern auch im Hinblick auf die Qualität der Beschäftigung. Eine Voraussetzung der erfolgreichen und nachhaltigen Eingliederung von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt ist die Erhaltung und Förderung von deren Beschäftigungsfähigkeit. Dem Zugang zu Sprach-, Ausbildungs- und weiterbildenden Maßnahmen sowie der Rechtssicherheit und der Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Flexible oder atypische Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen zwar den (schnelleren) Einstieg von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt, solche atypische Beschäftigung sollte aber gleichzeitig auch berufliche Perspektiven bieten. Obwohl vorherige empirische Ergebnisse auf potenzielle Brückeneffekte oder Sprungbrett-effekte von atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen hindeuten (Jahn 2016; Christoph et al. 2015), sollte die Gefahr der potenziellen Polarisierung der Beschäftigungsqualität zwischen Standard- und atypischen Erwerbsformen nicht außer Acht gelassen werden.

Die Fertigstellung dieser Studie fällt in eine Zeit, die von der Covid-19-Pandemie geprägt ist. Diese hat schwerwiegende Folgen für die Wirtschaft und damit auch für den Arbeitsmarkt. Eine tiefe Rezession scheint in Deutschland wie in den meisten Ländern unvermeidlich (siehe Weber et al. 2020). Obwohl die Auswirkungen der Pandemie auf die Weltwirtschaft noch nicht vollständig abzusehen sind, können wir schon heute sagen, dass die positive Entwicklung der quantitativen und qualitativen Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten dadurch gebremst wird. Die negativen Folgen für deren Arbeitsmarktintegration werden bald sichtbar werden. Empirischen Studien zufolge sind Migrant_innen – Geflüchtete besonders – von konjunkturellen Krisen überproportional betroffen (Bratsberg et al. 2018). Erste Daten der Bundesagentur für Arbeit (2020) belegen dies. Ferner zieht die Krise – mit Ausnahme einiger systemrelevanter Aktivitäten – überproportional Sektoren in Mitleidenschaft, die eine physische Präsenz der Arbeitskräfte erfordern, aber vom Lockdown besonders betroffen sind, wie die Hotelbranche und die Gastronomie. Wie die empirischen Befunde dieser Studie zeigen, arbeiten viele Geflüchtete in diesen Sektoren. Somit ist zu erwarten, dass Geflüchtete auch überproportional von Entlassungen und Kurzarbeit betroffen sind bzw. sein werden. Neueinstellung von Geflüchteten erfolgen gleichzeitig kaum. Die Sprach- und Integrationsmaßnahmen sowie die schulische und berufsbildende Ausbildung waren bzw. sind größtenteils ausgesetzt oder verlangsamt. Dies, zusammen mit dem Umstand, dass Geflüchtete meist über schwächere soziale Netzwerke in der Mehrheitsgesellschaft verfügen, könnte sie auf dem Arbeitsmarkt und damit auch mit langfristigen Folgen für die Gesamtintegration zu einer der größten Verlierergruppen der aktuellen Krise machen.

Abbildungsverzeichnis

- 10 Abbildung 1
Entwicklung der Erwerbstätigenquoten von Geflüchteten über die Zeit
- 14 Abbildung 2
Erwerbstätige Geflüchtete nach Berufsbereichen in Deutschland, 2018
- 16 Abbildung 3
Beschäftigungsformen von Geflüchteten seit dem Zuzug nach Deutschland
- 17 Abbildung 4
Arbeitszeit und Minijobs von Geflüchteten seit dem Zuzug nach Deutschland
- 20 Abbildung 5
DGB-Index Gute Arbeit, die Teilindizes für Geflüchtete
- 21 Abbildung 6
Arbeitszufriedenheit von Geflüchteten nach Beschäftigungsmerkmalen
- 22 Abbildung 7
Subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit sowie Sicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Situation von Geflüchteten nach Beschäftigungsmerkmalen

Tabellenverzeichnis

- 8 Tabelle 1
Indikatoren der Arbeitsqualität und deren Operationalisierung
- 11 Tabelle 2
Soziodemografische Charakteristika der erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Geflüchteten, 2018
- 15 Tabelle 3
Die zehn häufigsten Berufsgruppen der Geflüchteten in 2018
- 17 Tabelle 4
Art des Arbeitsvertrages von Geflüchteten seit dem Zuzug nach Deutschland
- 18 Tabelle 5
Tätigkeitsniveau, Anforderungsprofil, Verdienste, Index beruflicher Status und Gute-Arbeit-Index von Geflüchteten seit dem Zuzug nach Deutschland

Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane; Gundert, Stefanie 2017: Arbeitsqualität und Jobsuche von erwerbstätigen Grundsicherungsbeziehern, IAB Forschungsbericht 10 (2017), <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb1017.pdf> (18.6.2020).
- Akresh, Ilana Redstone 2007: U.S. Immigrants' Labor Market Adjustment: Additional Human Capital Investment and Earnings Growth, *Demography* 44, Nr. 4: 865–881. doi:10.1353/dem.2007.0034.
- Aksoy, Cevat Giray; Poutvaara, Panu 2019: Refugees' Self-Selection into Europe: Who Migrates Where?, *ifo Working Papers* Nr. 289, <https://www.ifo.de/DocDL/wp-2019-289-aksoy-poutvaara-refugees-self-selection.pdf> (18.6.2020).
- Allen, Jim; van Der Velden, Rolf 2001: Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-job Search, *Oxford Economic Papers* 53, Nr. 3, doi:10.1093/oxep/53.3.434, <http://oep.oxfordjournals.org/content/53/3/434.short> (18.4.2012), S. 434–452.
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019: Das Bundesamt in Zahlen 2018: Asyl, Migration und Integration, Nürnberg.
- Becker, Jörg 2010: Erdbeerpflücker, Spargelstecher, Erntehelfer: Polnische Saisonarbeiter in Deutschland – temporäre Arbeitsmigration im neuen Europa, Bielefeld.
- Blank, Florian 2017: Das Rentenniveau in der Diskussion, *Policy Brief WSI* 8, Nr. 13.
- Bonfanti, Sara; Xenogiani, Theodora 2014: Migrants' Skills: Use, Mismatch and Labour Market Outcomes: A First Exploration of the International Survey of Adult Skills (PIAAC), in: *Matching Economic Migration with Labour Market Needs*, OECD, European Union, Paris, doi:10.1787/9789264216501-11-en.
- Bratsberg, Bernt; Raaum, Oddbjørn; Røed, Knut 2018: Job Loss and Immigrant Labour Market Performance, *Economica* 85, Nr. 337: 124–151. doi:10.1111/ecca.12244.
- Britzke, Janina; Schupp, Jürgen (Hrsg.) 2020: SOEP Wave Report, Berlin: SOEP – The German Socio-Economic Panel at DIW Berlin, Berlin.
- Brücker, Herbert; Rother, Nina; Schupp, Jürgen; Babka von Gostomski, Christian; Böhm, Axel; Fendel, Tanja; Friedrich, Martin 2016: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration, *IAB Kurzbericht* 2016, Nr. 24, <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2416.pdf> (18.6.2020).
- Brücker, Herbert; Croisier, Johannes; Kosyakova, Yuliya; Kröger, Hannes; Pietrantuono, Giuseppe; Rother, Nina; Schupp, Jürgen 2019a: Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, *IAB Kurzbericht* 2019, Nr. 3, <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0319.pdf> (18.6.2020).
- Brücker, Herbert; Jaschke, Philipp; Kosyakova, Yuliya 2019b: Integrating Refugees into the German Economy and Society: Empirical Evidence and Policy Objectives, Washington, DC.
- Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric 2020a: Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte, *IAB Kurzbericht* 4, <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf> (18.6.2020).
- Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Vallizadeh, Ehsan 2020b: Has There Been a „Refugee Crisis“? New Insights on the Recent Refugee Arrivals in Germany and Their Integration Prospects, *Soziale Welt* 71, Nr. 1-2, S. 24–53.
- Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Jaschke, Philipp 2020c: Beschränkungen der Wohnortwahl für anerkannte Geflüchtete: Wohnsitzauflagen reduzieren die Chancen auf Arbeitsmarktintegration. *IAB Kurzbericht* 3, <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0320.pdf> (18.6.2020).
- Büchel, Felix; Mertens, Antje 2004: Overeducation, Undereducation, and the Theory of Career Mobility. *Applied Economics* 36, Nr. 8, S. 803–816.
- Bundesagentur für Arbeit 2015: Berufssektoren und Berufssegmente nach den Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010), Nürnberg, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/%0D%0AKlassifikation-der-Berufe/KldB2010/KldB2010-Nav.html> (18.6.2020).
- Bundesagentur für Arbeit 2018: Methodische Hinweise zum Anforderungsniveau des Zielberufs der auszubildenden Tätigkeit, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280842/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-MethHinweise/Ausgeuebte-Taetigkeit-meth-Hinweise.html (18.6.2020).
- Bundesagentur für Arbeit 2019: Situation am Ausbildungsmarkt: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit 2020: Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt (Monatszahlen): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Mai 2020, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit 2020: Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, doi:10.1007/978-3-658-24437-8_2.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2019: Geringfügige Beschäftigung, <https://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/450-Euro-Mini-Jobs/450-euro-mini-jobs-geringfuegige-beschaeftigung.html> (5.6.2020).
- Caliendo, Marco; Künn, Steffen; Uhlendorff, Arne 2016: Earnings Exemptions for Unemployed Workers: The Relationship Between Marginal Employment, Unemployment Duration and Job Quality, in: *Labour Economics* 42 (Oktober), S. 177–193, doi:10.1016/j.labeco.2016.07.003.
- Chiswick, Barry R.; Liang Lee, Yew; Miller, Paul W. 2005: A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis, in: *International Migration Review* 39, Nr. 2, S. 332–353, doi:10.1111/j.1747-7379.2005.tb00269.x.
- Christoph, Bernhard; Gundert, Stefanie; Hirsland, Andreas; Hohendanner, Christian; Hohmeyer, Katrin; Lobato, Philipp Ramos 2015: Ein-Euro-Jobs und Beschäftigungszuschuss: Mehr soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung? *IAB Kurzbericht* 3, <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0315.pdf> (18.6.2020).
- Cornelißen, Thomas 2009: The Interaction of Job Satisfaction, Job Search, and Job Changes: An Empirical Investigation with German Panel Data, in: *Journal of Happiness Studies* 10, Nr. 3, S. 367–384, doi:10.1007/s10902-008-9094-5.
- Cortes, Kalena E. 2004: Are Refugees Different from Economic Immigrants? Some Empirical Evidence on the Heterogeneity of Immigrant Groups in the United States, in: *Review of Economics and Statistics* 86, Nr. 2, S. 465–480, doi:10.1162/003465304323031058.
- DESTATIS 2019: Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2019, Wiesbaden.
- Deutscher Gewerkschaftsbund 2019a: Report 2019: Arbeiten am Limit: Themenschwerpunkt Arbeitsintensität, Berlin, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports/++co++07123474-1042-11ea-bc98-52540088cada> (18.6.2020).
- Deutscher Gewerkschaftsbund 2019b: Die Arbeit mit Menschen: Was ist sie uns wert?, Berlin.
- Enchautegui, María E. 2008: The Job Quality of U.S. Immigrants, in: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 47, Nr. 1, S. 108–113, doi:10.1111/j.1468-232X.2008.00506.x.

- Esser, Hartmut 2001: Integration und ethnische Schichtung, Arbeitspapiere: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Mannheim.
- European Commission 2001: Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality, Brüssel.
- Eurostat 2019: Asylum Seekers and First-Time Asylum Seekers by Citizenship, Age and Sex: Annual Aggregated Data (rounded), Luxemburg, http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=migr (4.1.2019).
- Ganzeboom, Harry B. G.; Treiman, Donald J. 1996: Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations, in: *Social Science Research* 239, Nr. 25, S. 201–239.
- Granato, Nadia; Kalter, Frank 2001: Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53, Nr. 3, S. 497–520.
- Gundert, Stefanie 2014: Qualität der Arbeit: Viele Rädchen greifen ineinander, IAB-Forum, Nürnberg.
- Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian 2014: Do Fixed-Term and Temporary Agency Workers Feel Socially Excluded? Labour Market Integration and Social Well-Being in Germany, in: *Acta Sociologica* 57, Nr. 2, S. 135–152, doi:10.1177/0001699313496588.
- Hall, M., E. Greenman; Farkas, G. 2010: Legal Status and Wage Disparities for Mexican Immigrants, in: *Social Forces* 89, Nr. 2, S. 491–513, doi:10.1353/sof.2010.0082.
- IAB-BAMF-SOEP Survey of Refugees 2020: Scientific Use Files (SUF) v.35.
- Jackson, Samantha; Bauder, Harald 2014: Neither Temporary, Nor Permanent: The Precarious Employment Experiences of Refugee Claimants in Canada, in: *Journal of Refugee Studies* 27, Nr. 3, S. 360–381, doi:10.1093/jrs/fet048.
- Jahn, Elke 2013: Don't Worry, Be Flexible? Job Satisfaction Among Flexible Workers, in: *Australian Journal of Labour Economics* 18, Nr. 2, S. 147–168.
- Jahn, Elke 2016: Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen, IAB Kurzbericht 19, <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1916.pdf> (18.6.2020).
- Jaschke, Philipp; Kosyakova, Yuliya 2019: Does Facilitated Access to the Health System Improve Asylum-Seekers' Health Outcomes? Evidence from a Quasi-Experiment, IAB-Discussion Paper 2019, Nr. 7, <http://doku.iab.de/discussionpapers/2019/dp0719.pdf> (18.6.2020).
- Kalter, Frank 2008: Stand, Herausforderungen und Perspektiven der empirischen Migrationsforschung, in: *Migration und Integration: Sonderheft 48/2008*, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 11–36.
- Kanas, Agnieszka; van Tubergen, Frank; van Der Lippe, Tanja 2011: The Role of Social Contacts in the Employment Status of Immigrants: A Panel Study of Immigrants in Germany, in: *International Sociology* 26, Nr. 1, S. 95–122, doi:10.1177/0268580910380977.
- Kangasniemi, Mari; Kauhanen, Merja 2013: Characteristics and Labour Market Performance of the New Member State Immigrants in Finland, Germany, the Netherlands and the United Kingdom after the Enlargement of 2004, Norface Migration Discussion Paper.
- Kogan, Irena 2004: Last Hired, First Fired? The Unemployment Dynamics of Male Immigrants in Germany, in: *European Sociological Review* 20, Nr. 5: 445–461, doi:10.1093/esr/jch037.
- Kogan, Irena 2011a: New Immigrants: Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immigrants into Germany, in: *International Migration* 49, Nr. 1, S. 91–117, doi:10.1111/j.1468-2435.2010.00609.x.
- Kogan, Irena 2011b: The Price of Being an Outsider: Labour Market Flexibility and Immigrants' Employment Paths in Germany, in: *International Journal of Comparative Sociology* 52, Nr. 4, S. 264–283, doi:10.1177/0020715211412113.
- Kogan, Irena 2016: Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern, in: Brinkmann, H. U.; Sauer, M. (Hrsg.): *Einwanderungsgesellschaft Deutschland*, Wiesbaden, S. 177–199, http://link.springer.com/10.1007/978-3-658-05746-6_7 (18.6.2020).
- Kosyakova, Yuliya; Brenzel, Hanna 2020: The Role of Length of Asylum Procedure and Legal Status in the Labor Market Integration of Refugees in Germany, *Soziale Welt* 71, Nr. 1-2, S. 123-159, im Erscheinen.
- Kroh, Martin; Kühne, Simon; Jacobsen, Jannes; Siegert, Manuel; Siegers, Rainer 2017: Sampling, Nonresponse, and Integrated Weighting of the 2016 IAB-BAMF-SOEP Survey of Refugees (M3/M4) – Revised Version, SOEP Survey Papers 477: Series C, Berlin.
- Lamba, Navjot K. 2003: The Employment Experiences of Canadian Refugees: Measuring the Impact of Human and Social Capital on Quality of Employment, in: *Canadian Review of Sociology and Anthropology [Revue Canadienne de Sociologie et d'Anthropologie]*, 40, S. 45–64.
- Lowell, Lindsay B.; Avato, Johanna 2014: The Wages of Skilled Temporary Migrants: Effects of Visa Pathways and Job Portability, in: *International Migration* 52, Nr. 3, S. 85–98, doi:10.1111/imig.12133.
- OECD 2015: Quality of Immigrants' Jobs, in: *Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In*, Paris, S. 107–128, doi:10.1787/9789264234024-9-en.
- OECD 2018: Settling In 2018: Indicators of Immigrant Integration, OECD-Publishing, Paris/European Union Brussels, doi:10.1787/9789264307216-en.
- de Paiva Lareiro, Cristina; Rother, Nina; Siegert, Manuel 2020: Geflüchtete verbessern ihre Deutschkenntnisse und fühlen sich in Deutschland weiterhin willkommen, BAMF-Kurzanalyse, Nr. 01, S. 1–19.
- Sanromá, Esteve; Ramos, Raúl; Simón, Hipólito 2015: Portability of Human Capital and Immigrant Overeducation in Spain, in: *Population Research and Policy Review* 34, S. 223–241, doi:10.1007/s11113-014-9340-y.
- SOEP Group 2020: German Socio-Economic Panel Study (SOEP-Core), DIW Berlin, German Institute for Economic Research, Berlin, doi:10.5684/soep-core.v35.
- Stein, Johanna 2020: Spargelbauer: „Deutsche Erntehelfer haben wenig Durchhaltevermögen“, Redaktionsnetzwerk Deutschland, <https://www.rnd.de/politik/spargelernte-und-corona-konnen-deutsche-erntehelfer-die-saisonarbeiter-ausgleichen-spargelbauer-strampe-im-interview-QC6QY2LTBVD7DESM5SWCXQ3654.html> (18.6.2020).
- ver.di Bundesverwaltung 2011: Die Arbeitsbedingungen im Post- und Logistiksektor, Ergebnisse einer DGB-Index-Gute-Arbeit-Befragung von ver.di-Mitgliedern des Fachbereiches Postdienste, Speditionen und Logistik, Berlin.
- Weber, Enzo; Bauer, Anja; Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Zika, Gerd; Fitzenberger, Bernd; Walwei, Ulrich 2020: Deutschland vor einer schweren Rezession: Der Arbeitsmarkt gerät durch Corona massiv unter Druck, IAB Kurzbericht 7, <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0720.pdf> (18.6.2020).

Impressum:

© 2020

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Godesberger Allee 149/D-53175 Bonn

Fax 0228 883 9205, www.fes.de/wiso

Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN: 978-3-96250-592-9

Titelmotiv: © shutterstock/Aleksandar Malivuk

Gestaltung: www.stetzer.net

Druck: www.bub-bonn.de

Die Integrationskurse werden evaluiert –
Eine erste Analyse des Zwischenberichts
WISO DIREKT – 10/2020

In Integration investieren!
Für eine Reform der Deutschsprachförderung des Bundes
WISO DIREKT – 16/2019

Aktuelle und zukünftige Einwanderungsbedarfe von IT-Fachkräften nach
Deutschland – Wie attraktiv sind die Bundesländer
WISO DISKURS – 09/2019

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen
WISO DIREKT – 02/2019

Geflüchtete Frauen in Deutschland –
Anforderungen an eine geschlechtersensible Asyl- und Integrationspolitik
WISO DIREKT – 09/2018

Soziale Arbeit mit Flüchtlingen – Strukturen, Konzepte und Perspektiven
WISO DISKURS – 14/2017

Einbürgerung im Einwanderungsland Deutschland –
Analysen und Empfehlungen
WISO DISKURS – 11/2017

Einwanderung neu gestalten – transparent, attraktiv, einfach
WISO DISKURS – 05/2017

EU-Flüchtlingspolitik in der Krise – Blockaden, Entscheidungen, Lösungen
POLITIK FÜR EUROPA #2017PLUS – 2017

Jugendmobilität – Europäische Zivilgesellschaft stärken
WISO DIREKT – 01/2017

Westbalkanregelung – Ein neues Modell für die Migrationssteuerung?
WISO DIREKT – 02/2017

Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen –
Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln
WISO DISKURS – 21/2016

Kommunale Flüchtlingspolitik in Deutschland
GUTE GESELLSCHAFT – SOZIALE DEMOKRATIE #2017PLUS – 2016

Flüchtlingspolitik im deutschen Föderalismus
GUTE GESELLSCHAFT – SOZIALE DEMOKRATIE #2017PLUS – 2016

Refugee Policy in the European Union – Protect Human Rights!
WISO DISKURS – 03/2016