

# IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

25|2020

## In aller Kürze

- Erwerbsarbeit spielt eine wichtige Rolle für die gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Die Qualität ihrer Arbeitsplätze stellt dabei ein zentrales Maß der Arbeitsmarktintegration dar.
- Aus dem Ausland zugewanderte Menschen unterscheiden sich bezüglich der Arbeitsplatzqualität deutlich von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, insbesondere in den ersten Jahren nach dem Zuzug.
- Im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund üben Zugewanderte häufiger einfache, gering entlohnte und körperlich belastende Tätigkeiten aus.
- Diese objektiv weniger vorteilhaften Arbeitsbedingungen spiegeln sich auch in der subjektiven Wahrnehmung wider: Zugewanderte schätzen die intrinsische Arbeitsqualität (Autonomie, kognitive Anforderungen, Aufgabenvielfalt und Lernmöglichkeiten) weniger positiv ein als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.
- Zwar gibt es bei der Einschätzung psychosozialer Arbeitsbelastungen und der Arbeitsplatzsicherheit ebenfalls Unterschiede zwischen Zugewanderten und Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Unter Berücksichtigung der persönlichen Lebensumstände und Arbeitskontexte sind diese jedoch statistisch nicht signifikant.
- Schließlich deuten die Befunde darauf hin, dass die Arbeitsqualität mit der Aufenthaltsdauer und über Generationen hinweg steigt.

## Migrantinnen und Migranten am deutschen Arbeitsmarkt

# Qualität der Arbeitsplätze als wichtiger Gradmesser einer gelungenen Integration

von Stefanie Gundert, Yuliya Kosyakova und Tanja Fendel

**Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund ist ein wichtiges Thema im öffentlichen Diskurs in Deutschland. Ob und wie schnell Zugewanderte und deren Nachkommen am Arbeitsmarkt Fuß fassen, beeinflusst maßgeblich den Prozess ihrer gesellschaftlichen Integration und ihre Chancen auf soziale und wirtschaftliche Teilhabe. Eine besonders wichtige Rolle spielt dabei die Qualität der Arbeitsplätze, die im vorliegenden Bericht für abhängig Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund vergleichend untersucht wird.**

Während viele Migrantinnen und Migranten in den ersten Jahren nach ihrer Zuwanderung Schwierigkeiten haben, eine Beschäftigung zu finden, steigt der Anteil der Erwerbstätigen unter ihnen deutlich mit zunehmender Aufenthaltsdauer (Brücker et al. 2014). Verschiedenen internationalen Studien zufolge

hängt auch die Qualität ihrer Arbeitsplätze damit zusammen, wie lange sich Zugewanderte bereits im Einwanderungsland aufhalten. So erfolgt der Einstieg in den Arbeitsmarkt häufig über vergleichsweise gering entlohnte Arbeitsverhältnisse in niedriger beruflicher Stellung beziehungsweise unterhalb der eigenen Qualifikation oder über Arbeitsverhältnisse mit unsicheren Beschäftigungsperspektiven wie Leiharbeit oder befristete Beschäftigung (Höhne/Schulze/Buschhoff 2015; Fernández/Ortega 2006). Je länger die Zuwanderung zurückliegt, desto größer werden die Chancen auf einen Arbeitsplatz, der besser entlohnt ist und der eigenen Qualifikation entspricht. Die Verdienste von Zugewanderten und Einheimischen gleichen sich mit der Zeit ebenfalls an (Bauer/Zimmermann 1999; Borjas 1985; Chiswick 1978), was insbesondere mit dem Erwerb firmenspezifischen Humankapitals zusammenhängt (Lehmer/Ludsteck 2015).

In der Literatur zur Erwerbssituation von Migrantinnen und Migranten standen Entlohnung, Qualifikationsmatch und Beschäftigungssicherheit

bislang häufig im Vordergrund (ebd.). Dagegen fokussieren nur wenige Studien auf weitere Merkmale der Arbeitsqualität. Auf Basis des European Working Conditions Survey 2005 zeigten zum Beispiel Ronda Pérez et al. (2012), dass Personen mit Migrationshintergrund häufiger als Personen ohne Migrationshintergrund potenziell gesundheitsbeeinträchtigenden Arbeitsbedingungen wie Zeitdruck, Schichtarbeit oder wechselnden Arbeitszeiten ausgesetzt sind.

## Arbeitsqualität und Analyseansatz

Mit der Frage, was die Qualität von Arbeitsplätzen ausmacht, beschäftigen sich verschiedene wissenschaftliche Disziplinen, darunter Soziologie und Ökonomie. Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Definitionen von Arbeitsqualität<sup>1</sup>, die die Grundannahme teilen, dass diese sich auf das Wohlbefinden von Erwerbstätigen auswirkt und letztlich davon abhängt, inwieweit Arbeit zur Befriedigung materieller und psychosozialer Bedürfnisse, etwa nach Status und Anerkennung, beiträgt (Muñoz de Bustillo et al. 2011; Eurofound 2012; Achatz/Gundert 2017; Warhurst et al. 2017). Um unterschiedliche Facetten von Arbeitsqualität abzubilden, werden in diesem Bericht sowohl formale Beschäftigungsmerkmale betrachtet als auch die subjektive Einschätzung der Beschäftigten, etwa in Bezug auf das Ausmaß an Autonomie und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit, Arbeitsintensität, psychosoziale Arbeitsbelastungen (in Form eines unausgewogenen Verhältnisses zwischen beruflichen Verausgabungen und Gratifikationen) oder Arbeitsplatzsicherheit. Gerade mit Blick auf das Ziel der nachhaltigen und existenzsichernden Erwerbsintegration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund verdienen diese Aspekte besondere Aufmerksamkeit.

Die vorliegende Studie basiert auf der IAB-Befragung Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS). Untersucht wird die Qualität der Arbeitsverhältnisse von sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten in Deutschland. Nähere Informationen zu den verwendeten Daten finden

1

### Daten

In der seit 2006 laufenden IAB-Studie Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) werden in Deutschland lebende Personen und ihre Haushalte in jährlichen Abständen wiederholt zu ihren sozialen und wirtschaftlichen Lebensverhältnissen befragt (Trappmann et al. 2019). Um Analysen bestimmter Untergruppen zu ermöglichen, werden Bezüge von Grundsicherungsleistungen in der Studie überproportional berücksichtigt. Unter Verwendung statistischer Gewichtsverfahren können repräsentative Aussagen für die deutsche Wohnbevölkerung gemacht werden.<sup>1)</sup> Neben den inhaltlichen Schwerpunkten Armut und Sozialleistungsbezug bilden Übergänge in Erwerbsarbeit, Erwerbsverläufe und die Qualität von Arbeit zentrale Themen der Erhebung.

Für den vorliegenden Bericht wurden Daten aus sechs Panelwellen (2013–2018) ausgewertet, die objektive und subjektive Indikatoren der Arbeitsqualität enthalten (DOI: 10.5164/IAB.PASS-SUF0618.de.en.v1). Betrachtet werden Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren, die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt eines Jahres sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt waren. Zur Bestimmung des Migrationsstatus (vgl. Analysegruppen unten) werden Informationen zum Geburtsland und gegebenenfalls zum Zeitpunkt der Zuwanderung nach Deutschland verwendet. Seit 2016 sind Personen aus Syrien und dem Irak, den zu diesem Zeitpunkt häufigsten Herkunftsländern von Geflüchteten, in den PASS-Daten gesondert ausgewiesen. Sie wurden aus dieser Analyse ausgeschlossen, da sich ihre Lebens- und Erwerbsverhältnisse im Beobachtungszeitraum sehr deutlich von der übrigen Bevölkerung unterscheiden.<sup>2)</sup> 74 Personen (entspricht 289 Beobachtungen), die im Beobachtungszeitraum von Gruppe (1) zu Gruppe (2) (s. u.) gewechselt sind, wurden ebenfalls ausgeschlossen.

Die Analysestichprobe umfasst somit insgesamt 11.520 erwerbstätige Personen, die mindestens einmal befragt wurden. Davon konnten 13 Prozent in allen sechs Befragungswellen und 34 Prozent nur einmal beobachtet werden. 50 Prozent konnten bis zu zweimal beobachtet werden.

### Analysegruppen<sup>3)</sup>

#### (1) Direkter Migrationshintergrund: Zuzug vor weniger als zehn Jahren

Selbst nach Deutschland zugezogene Migrantinnen und Migranten, deren Zuzug nach Deutschland weniger als zehn Jahre vor dem jeweiligen Befragungszeitpunkt erfolgte.

#### (2) Direkter Migrationshintergrund: Zuzug vor zehn oder mehr Jahren

Selbst nach Deutschland zugezogene Migrantinnen und Migranten, deren Zuzug nach Deutschland zum jeweiligen Befragungszeitpunkt bereits zehn Jahre oder länger zurücklag.

#### (3) Indirekter Migrationshintergrund

In Deutschland geborene Personen, bei denen mindestens ein Eltern- bzw. Großeltern teil aus dem Ausland nach Deutschland zugewandert ist.

#### (4) Kein Migrationshintergrund

In Deutschland geborene Personen, bei denen weder Eltern noch Großeltern aus dem Ausland zugewandert sind.

<sup>1)</sup> Die Gewichtung trägt auch der Tatsache Rechnung, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen, darunter Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit, eine erhöhte Nicht-Teilnahmewahrscheinlichkeit aufweisen. Die Studie ist mit Blick auf den Anteil an Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit insgesamt repräsentativ. Die Zusammensetzung nach einzelnen Herkunftsländern kann hingegen von der Verteilung in der Bevölkerung abweichen. Mangelnde Sprachkenntnisse sind ein wesentlicher Grund für die Nicht-Teilnahme von Migrantinnen und Migranten. Da mangelnde Sprachkenntnisse häufig mit schlechteren Arbeitsmarktchancen einhergehen, könnten die in der vorliegenden Studie festgestellten Unterschiede in der Arbeitsplatzqualität zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund tatsächlich größer ausfallen.

<sup>2)</sup> Die Fallzahlen reduzieren sich durch den Ausschluss der syrischen und irakischen Geflüchteten (523 Personenbeobachtungen) nicht nennenswert, da innerhalb dieser Gruppe viele Personen zum jeweiligen Befragungszeitpunkt (noch) nicht erwerbstätig waren. Zu detaillierten Analysen der Qualität der Arbeitsplätze von Geflüchteten siehe Kosyakova (2020); zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in den letzten Jahren siehe Brücker et al. (2020).

<sup>3)</sup> In der Migrationsforschung werden unterschiedliche Begrifflichkeiten zur Differenzierung verwendet. So werden Personen mit direktem Migrationshintergrund zum Beispiel auch als Migrantinnen und Migranten der 1. Generation bezeichnet, während Personen mit indirektem Migrationshintergrund der 2. bzw. 3. Generation zugeordnet werden.

<sup>1)</sup> „Arbeitsqualität“ wird hier als Oberbegriff für die Qualität von Arbeit und Beschäftigung verwendet (vgl. Warhurst et al. 2017). Während der Begriff Beschäftigungsqualität eher auf formale Aspekte wie Arbeitszeit, Entlohnung oder die Art des Arbeitsvertrags abzielt, schließt der Begriff Arbeitsqualität auch die intrinsische Qualität der Arbeit selbst ein.

sich in Infobox 1, die Analysemethoden werden in Infobox 2 erläutert. Zusätzliche Ergebnisse der Studie werden in einem Online-Anhang zu diesem Kurzbericht veröffentlicht ([http://www.iab.de/kb2520\\_Datenkompendium](http://www.iab.de/kb2520_Datenkompendium)).

Die Analyse erfolgt vergleichend für Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund. Dabei werden Beschäftigte mit Migrationshintergrund dahingehend differenziert, ob sie selbst nach Deutschland zugewandert sind (direkter Migrationshintergrund) oder ob sie in Deutschland geboren, ihre Eltern beziehungsweise Großeltern aber

aus dem Ausland zugezogen sind (indirekter Migrationshintergrund). Bei Personen mit direktem Migrationshintergrund wird zusätzlich unterschieden, wie lange ihr Zuzug nach Deutschland zum Befragungszeitpunkt bereits zurückliegt (weniger als zehn oder mindestens zehn Jahre)<sup>2</sup>, da anzu-

<sup>2</sup> Diese Unterteilung wurde gewählt, um Analysen zur Gruppe der seit Kurzem zugezogenen Migrantinnen und Migranten auf Basis einer hinreichend großen Fallzahl erstellen und größtmögliche Unterschiede zwischen beiden zugewanderten Gruppen aufzeigen zu können. Eine Zusatzanalyse (vgl. Tabelle A3 im Online-Anhang) zeigt, dass sich die Arbeitsqualität über die Zeit verbessert, die Verbesserung in den ersten neun Jahren jedoch stärker erfolgt, als ab zehn Jahren nach dem Zuzug.

## Analysemethoden

Um trotz der differenzierten Analyse mit vier Analysegruppen eine ausreichend hohe Fallzahl zu gewährleisten, werden die Daten nicht separat für einzelne Panelwellen, sondern über die Wellen hinweg zusammengefasst (gepooled) ausgewertet. Personen, die in mehreren Jahren beschäftigt sind, können dadurch mit mehr als einer Beobachtung in die Analyse eingehen. Alle deskriptiven Analysen erfolgen gewichtet, um Verzerrungen auszugleichen, die durch die im PASS überrepräsentierten Grundsicherungsbezieher und mehrfach beobachtete Personen zustande kommen können. Durch Zusammenfassung von Zustimmung- und Ablehnungskategorien wurden folgende dichotomisierte Variablen als Indikatoren der Arbeitsplatzqualität gebildet: geringe/hohe Autonomie; geringe/hohe kognitive Anforderungen; geringe/hohe Aufgabenvielfalt; wenig/viele Lerngelegenheiten und niedrige/hohe subjektive Arbeitsplatzsicherheit (vgl. Übersicht rechts). Auf Basis dieser Variablen wird in der deskriptiven Analyse angegeben, wie viel Prozent einer Personengruppe einer Aussage zustimmen bzw. voll zustimmen. In den multivariaten Regressionsanalysen linearer Wahrscheinlichkeitsmodelle dienen diese als abhängige Variablen. Das Ausmaß an potenziellen körperlichen Arbeitsbelastungen (OPI-Skala) und psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz (ERI-Skala) werden mittels OLS-Verfahren geschätzt. Um der Verletzung der Unabhängigkeit der Beobachtungen Rechnung zu tragen, wurde bei der Berechnung der Standardfehler in den Modellen Mehrfachbeobachtung durch Clusterung nach Postleitzahlregionen berücksichtigt. Neben der zentralen unabhängigen Variablen – dem Migrationsstatus – werden folgende Merkmale in den multivariaten Analysen berücksichtigt: Alter, Alter quadriert, Geschlecht, höchste Qualifikation, Kinder im Haushalt, Partner, subjektiver Gesundheitszustand, Wohnregion (Ost-/Westdeutschland), Herkunftsländergruppen, Zuzugskohorte, Beschäftigungsform, berufliche Stellung, Bruttostundenlohn, Teilzeit, öffentlicher Dienst und Betriebsgröße (vgl. Tabellen T1 und T2). Auf diese Weise lässt sich der statistische Zusammenhang zwischen Migrationsstatus und Arbeitsplatzqualität bestimmen, der unabhängig von der Ausprägung dieser weiteren berücksichtigten Merkmale besteht. Die Analyse lässt keinen Rückschluss auf einen Kausalzusammenhang zwischen Migrationsstatus und Arbeitsplatzqualität zu, da ein Einfluss unbeobachteter Merkmale nicht ausgeschlossen werden kann.

Für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) liegen bestimmte Erwerbsinformationen, zum Beispiel zur beruflichen Stellung oder Vertragsart im Beobachtungszeitraum, nicht vor. Minijobber werden trotzdem nicht aus der Analyse ausgeschlossen, da dies zu verzerrten Ergebnissen der Jobqualität von Zugewanderten mit kürzerer Aufenthaltsdauer, die in Minijobs überrepräsentiert sind (vgl. Tabelle T2), führen könnte.

## Subjektive Indikatoren zur Messung der Arbeitsqualität

<b>Intrinsische Arbeitsqualität</b>	
Antwortskala: (1) „immer bzw. sehr häufig“, (2) „häufig“, (3) „manchmal“, (4) „selten“ und (5) „sehr selten bzw. nie“	
<b>Geringe Autonomie am Arbeitsplatz</b>	Wie häufig können Sie sich Ihre Arbeit selbst einteilen? (Werte 4–5)
<b>Geringe kognitive Anforderungen</b>	Im Folgenden geht es um das Lösen schwieriger Probleme, die sich nicht einfach sofort lösen lassen. Wie häufig müssen Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit solche Probleme lösen? (Werte 4–5)
<b>Geringe Aufgabenvielfalt</b>	Wie häufig wechseln die Aufgaben, die Sie bei Ihrer Arbeit erledigen müssen? (Werte 4–5)
<b>Wenig Lerngelegenheiten</b>	Wie häufig müssen Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen? (Werte 4–5)
<b>Psychosoziale Arbeitsbelastung: Effort-Reward-Imbalance-(ERI)-Skala</b>	
Antwortskala für Items A–J: (1) „stimme gar nicht zu“, (2) „stimme nicht zu“, (3) „stimme zu“ und (4) „stimme voll zu“	
Die Skalenwerte der Items E, F und G wurden vor der Berechnung des ERI-Wertes umgepolt, sodass höhere Werte für höhere Gratifikationen stehen.	
Formel zur Berechnung des ERI-Werts: $\text{Effort/Reward} \times (7/3)$	
<b>Effort</b>	A: Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig hoher Zeitdruck. B: Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört. C: Im Laufe der letzten beiden Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.
<b>Reward</b>	D: Ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechend wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene. E: Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind schlecht. F: Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation. G: Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet. H: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen. I: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen. J: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt bzw. meinen Lohn für angemessen.
<b>Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit</b> (siehe ERI-Item G)	Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet. (Werte 3–4)

nehmen ist, dass die Arbeitsplatzqualität unter anderem mit der Aufenthaltsdauer zusammenhängt. Daraus ergeben sich insgesamt vier Analysegruppen, die in der Infobox 1 zusammenfassend dargestellt sind. Insgesamt umfasst die analytische Stichprobe 32.344 Beobachtungen von 11.520 Beschäftigten. Die seit weniger als zehn Jahren zugezogenen Migrantinnen und Migranten stammen zu knapp 22 Prozent aus einem der Länder Bulgarien, Rumänien, Ungarn oder Tschechische Republik, zu etwa 17 Prozent aus Polen und zu jeweils 11 bis 13 Prozent aus einem europäischen Nachfolgestaat der ehemaligen UdSSR oder aus Afrika. Die seit zehn oder mehr Jahren Zugewanderten stammen mit jeweils 17 bis 20 Prozent aus einer der beiden Ländergruppen europäischer oder asiatischer Nachfolgestaaten der ehemaligen UdSSR oder aus Polen. Weitere 9 Prozent stammen aus der Türkei.

## Soziodemografische Unterschiede

Bevor auf die verschiedenen Aspekte der Arbeitsplatzqualität eingegangen wird, erlaubt Tabelle T1 einen Vergleich der untersuchten Gruppen hinsichtlich soziodemografischer Merkmale, die als Rahmenbedingungen die individuelle Erwerbssituation beeinflussen können. Beschäftigte, die in Deutschland geboren wurden und einen indirekten Migrationshintergrund aufweisen, unterscheiden sich diesbezüglich kaum von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (Referenzgruppe). Deutlichere Unterschiede finden sich im Vergleich zu Beschäftigten mit direktem Migrationshintergrund, die, zusammengefasst, häufiger keinen Ausbildungsabschluss besitzen und seltener in Ostdeutschland leben. Beschäftigte mit direktem Migrationshintergrund, deren Zuzug nach

T1

### Soziodemografische Merkmale

Anteile in Prozent und Mittelwerte

	Migrationshintergrund				Beobachtungen
	Direkt		Indirekt	Kein Migrationshintergrund	
	Zuzug vor weniger als 10 Jahren	Zuzug vor 10 oder mehr Jahren			
Weiblich (in Prozent)	49	51	48	48	32.344
Alter (Mittelwert)	35*	45*	40*	43	32.344
Qualifikationsabschluss (in Prozent)					32.295
Kein Berufsausbildungsabschluss	36*	24*	13	12	
Lehre/Ausbildung/Meister	31*	54*	70	69	
Uni/FH	31	22	17	18	
Sonstiges	2	1	0	0	
Kinder im Haushalt (in Prozent)					28.827
Keine Kinder	59	43*	61	59	
Kinder unter 3 Jahren	17*	11	10	8	
Kinder ab 3 Jahren	24*	46*	28	33	
Partner im Haushalt (in Prozent)	81*	74	68	71	32.344
Eher schlechter Gesundheitszustand (in Prozent)	8*	19	19	17	32.286
Ostdeutsches Bundesland (in Prozent)	12*	8*	19	21	32.344
Herkunftsländergruppen (in Prozent)					32.319
Gemeinsamer Binnenmarkt (inkl. D.)	37	35	100	100	
Übriges Europa	16	37	-	-	
Übrige Länder	47	28	-	-	
Zuzugskohorten <sup>1)</sup> (in Prozent)					4.769
1952–1997	-	76	-	-	
1998–2010	33	24	-	-	
2011–2017	67	-	-	-	
Beobachtungen	1.081	3.688	3.294	24.281	32.344

<sup>1)</sup> Bezieht sich auf die zum Zuzugszeitpunkt jeweils gültigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland bzw. der Deutschen Demokratischen Republik.

\* signifikante Unterschiede zur Referenzkategorie „kein Migrationshintergrund“ (getestet auf Grundlage eines gewichteten zweiseitigen t-Test auf 5%-Fehlerniveau)

Quelle: PASS Wellen 7–12 (2013–2018), gewichtet. © IAB

Deutschland zum Befragungszeitpunkt noch keine zehn Jahre zurückliegt, weisen mit 35 Jahren den geringsten Altersdurchschnitt auf und haben entsprechend häufiger als die Referenzgruppe Kinder unter drei Jahren. Beschäftigte, deren Zuzug bereits länger zurückliegt, haben hingegen mit Abstand am häufigsten Kinder ab drei Jahren.

Besonders auffallend ist der vergleichsweise hohe Anteil an Personen ohne Ausbildungsabschluss in der Gruppe mit direktem Migrationshintergrund. In Anbetracht des relativ geringen Durchschnittsalters ist zu vermuten, dass insbesondere diejenigen, die vor weniger als zehn Jahren zugewandert sind, Ausbildungsabschlüsse teilweise zu einem späteren Zeitpunkt noch erwerben werden. Auch spielen hier wahrscheinlich Unterschiede in den Bildungssystemen eine zentrale Rolle. Im Vergleich zu Deutschland sind die Ausbildungssysteme in vielen anderen Ländern weniger stark formalisiert (Allmendinger 1989). Teilweise werden Kenntnisse und Fähigkeiten im Berufsalltag ohne die Vergabe von Zertifikaten vermittelt. So dürften Zugewanderte über arbeitsmarktrelevante Qualifikationen verfügen, ohne dass sie diese formal nachweisen können.

Während 36 Prozent der vor weniger als zehn Jahren Zugewanderten und 24 Prozent der vor längerer Zeit Zugewanderten weder eine Berufsausbildung noch ein Studium abgeschlossen haben, trifft dies auf 12 Prozent der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund zu (zur Bildung bei Zugewanderten siehe auch Seibert/Wapler 2020). Letztere verfügen zu 69 Prozent über eine abgeschlossene Berufsausbildung. In den beiden Gruppen mit direktem Migrationshintergrund sind die Anteile mit 31 Prozent (vor weniger als zehn Jahren Zugewanderte) und 54 Prozent (vor längerer Zeit Zugewanderte) signifikant geringer. Allerdings weisen die direkt Zugewanderten mit 31 beziehungsweise 22 Prozent häufiger als in Deutschland Geborene (17 bzw. 18 %) Universitäts- und Hochschulabschlüsse auf, wenngleich sich diese Unterschiede zur Referenzgruppe als statistisch nicht signifikant erweisen. Einschränkend muss hierbei jedoch berücksichtigt werden, dass es teilweise qualitative Unterschiede in den Bildungsabschlüssen zwischen Deutschland und anderen Ländern gibt.

## Beschäftigungsmerkmale

Hinsichtlich formaler Beschäftigungsmerkmale zeigen sich klare Unterschiede zwischen den Beschäftigten mit direktem Migrationshintergrund<sup>3</sup> und der Referenzgruppe ohne Migrationshintergrund (vgl. Tabelle T2 auf Seite 6). So sind Zugewanderte einerseits weit häufiger als ungelernete Arbeiterinnen und Arbeiter und andererseits seltener in hoch qualifizierten Angestellten- oder Führungspositionen tätig. Besonders groß ist der Abstand zur Referenzgruppe bei denjenigen, die weniger als zehn Jahre vor dem jeweiligen Befragungszeitpunkt nach Deutschland gezogen sind. Fast 40 Prozent dieser Zugewanderten (Referenzgruppe: 8 %) sind in einer ungelerten Arbeiterposition beschäftigt und 6 Prozent (Referenzgruppe: 33 %) in einer hoch qualifizierten Position. Die Unterschiede bei den Anteilen an Facharbeitern/Meistern sowie an einfachen und qualifizierten Angestellten fallen dagegen geringer aus und sind nicht signifikant.

Der durchschnittliche Bruttostundenlohn ist bei Zugewanderten geringer als in der Referenzgruppe (vgl. Tabelle T2). Während die weniger als zehn Jahre in Deutschland lebenden Migranten einen signifikant niedrigeren Lohn erzielen, fällt dieser Lohnunterschied aber für die seit längerer Zeit in Deutschland lebenden Migranten deutlich geringer aus und ist zudem statistisch nicht signifikant. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die erste – im Mittel jüngere – Gruppe noch vergleichsweise wenig Berufserfahrung und kürzere Betriebszugehörigkeiten aufweist, und ist zudem ein Hinweis darauf, dass sich die Löhne der Zugewanderten und der Einheimischen mit der Zeit angleichen. Dieser Befund könnte allerdings auch durch andere Faktoren, beispielsweise Kohorten-Effekte,<sup>4</sup> getrieben werden.

Des Weiteren ist ein relativ großer Anteil der Personen mit direktem Migrationshintergrund befristet, in Leiharbeit<sup>5</sup> oder ausschließlich in einem Minijob tätig. Unter den Beschäftigten, deren

<sup>3</sup> Aufgrund ihres geringen Durchschnittsalters und der fehlenden Kenntnisse des deutschen Arbeitsmarktes sind die Zugewanderten, die erst seit Kurzem in Deutschland leben, eher mit deutschen Berufsanfängern vergleichbar. In den multivariaten Analysen kontrollieren wir daher für Alter und Betriebszugehörigkeit.

<sup>4</sup> Dies wäre der Fall, wenn der Lohn nicht primär von der Aufenthaltsdauer abhinge, sondern von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Zuzugskohorte, also davon, wann jemand nach Deutschland migriert ist.

<sup>5</sup> Leiharbeitsverhältnisse können befristet oder unbefristet sein. In der vorliegenden Auswertung sind Leiharbeitsverhältnisse unabhängig von der Vertragsart in einer Kategorie zusammengefasst.

Zuwanderung zum Befragungszeitpunkt weniger als zehn Jahre zurückliegt, arbeiten 33 Prozent als Minijobber (Referenzgruppe: 11 %), 16 Prozent mit befristetem Vertrag (Referenzgruppe: 7 %) und weitere 9 Prozent in Leiharbeit (Referenzgruppe: 2 %) – diese Unterschiede sind alle signifikant im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Unter anderem aufgrund des hohen Anteils an Minijobbern sind die Zugezogenen, die erst kurz in Deutschland leben, signifikant häufiger als die Referenzgruppe in Teilzeit beschäftigt. Atypische Beschäftigungsformen wie Leiharbeit können für Zugezogene jedoch auch eine Sprungbrettfunktion haben, unter anderem, um Sprachkenntnisse und Kontakte auszuweiten und die betriebliche Wirklichkeit hierzulande kennenzulernen (z. B. Jahn 2016 für Deutschland).

## Intrinsische Arbeitsqualität, Arbeitsbelastungen und Arbeitsplatzunsicherheit

### Deskriptive Ergebnisse

Im Hinblick auf zwei zentrale Dimensionen der Arbeitsqualität – Stundenlöhne und Beschäftigungsformen – weisen die bisherigen Analysen auf qualitative Unterschiede in den Arbeitskontexten von Beschäftigten ohne und mit direktem Migrationshintergrund hin. In Tabelle T3 (Seite 7) wird die Betrachtung um vier Indikatoren ergänzt:

- die intrinsische Arbeitsqualität,
- die psychosozialen Arbeitsbelastungen (Effort-Reward-Imbalance, ERI)
- die körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz (Overall-Physical-Exposure-Index, OPI) sowie
- die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit.

Diese Faktoren können das subjektive Wohlbefinden der Beschäftigten und damit auch die Stabilität ihres Erwerbsverlaufs maßgeblich beeinflussen.

T2

### Beschäftigungsmerkmale

Anteile in Prozent und Mittelwerte

	Migrationshintergrund				Beobachtungen
	Direkt		Indirekt	Kein Migrationshintergrund	
	Zuzug vor weniger als 10 Jahren	Zuzug vor 10 oder mehr Jahren			
<b>Beschäftigungsform (in Prozent)</b>					32.344
Befristet (nicht Leiharbeit) <sup>1)</sup>	16*	10	8	7	
Unbefristet <sup>1)</sup>	42*	70*	79	80	
Leiharbeit <sup>1)</sup>	9*	8*	2	2	
Minijob (ausschließlich)	33*	12	11	11	
<b>Berufliche Stellung<sup>1)</sup> (in Prozent)</b>					26.710
Un-/angelernter Arbeiter	39*	24*	5*	8	
Facharbeiter/Meister	10	15	15	12	
Einfacher Angestellter	20	15	14	13	
Qualifizierter Angestellter	25	26*	39	34	
Hoch qualifizierter Angestellter/Führung	6*	20*	28	33	
<b>Stundenlohn Brutto vertraglich (Mittelwert)</b>	12,2*	16,0	17,7	17,5	31.195
<b>Arbeitsumfang 20 Std. oder weniger (in Prozent)</b>	43*	22	19	21	32.050
<b>Öffentlicher Dienst<sup>1)</sup> (in Prozent)</b>	14	19	19	21	26.537
<b>Betriebsgröße<sup>1)</sup> (in Prozent)</b>					25.126
Klein (unter 10 Beschäftigte)	19	15	22	18	
Mittel (10–249 Beschäftigte)	66*	59	52	55	
Groß (250 und mehr Beschäftigte)	15*	26	25	26	
<b>Beobachtungen</b>	1.081	3.688	3.294	24.281	32.344

<sup>1)</sup> Dieses Merkmal liegt für Personen in Minijobs nicht vor.

\* signifikante Unterschiede zur Referenzkategorie „kein Migrationshintergrund“ (getestet auf Grundlage eines gewichteten zweiseitigen t-Test auf 5 %-Fehlerniveau)

Quelle: PASS Wellen 7–12 (2013–2018), gewichtet. © IAB

Als erster Indikator wird die intrinsische Arbeitsqualität berücksichtigt. Sie zeigt das Ausmaß, in dem ein Arbeitsplatz Beschäftigten die Möglichkeit bietet, ihre Kompetenzen und Qualifikationen selbstbestimmt einzusetzen und weiter zu entwickeln (Warhurst et al. 2017). Wir untersuchen die intrinsische Arbeitsqualität anhand des Vorliegens von Handlungsspielräumen (Autonomie) bei der

Arbeit, des kognitiven Anforderungsniveaus, der Anforderungsvielfalt sowie der Lerngelegenheiten der Tätigkeit (vgl. Infobox 2).

Der zweite Indikator – die Effort-Reward-Imbalance-(ERI)-Skala – misst, ob sogenannte berufliche Gratifikationskrisen vorliegen, die auf Dauer gesundheitsschädlichen Stress verursachen können (Siegrist et al. 2009). Die ERI-Skala besteht aus

T3

## Intrinsische Arbeitsqualität, Arbeitsbelastungen und Arbeitsplatzunsicherheit

Anteile in Prozent und Mittelwerte

	Migrationshintergrund				Beobachtungen
	Direkt		Indirekt	Kein Migrationshintergrund	
	Zuzug vor weniger als 10 Jahren	Zuzug vor 10 oder mehr Jahren			
<b>Intrinsische Arbeitsqualität (in Prozent)</b>					
Geringe Autonomie	43*	31	25	27	32.010
Geringe kognitive Anforderungen	57*	35*	22	20	31.992
Geringe Aufgabenvielfalt	45*	36*	34	30	32.008
Wenig Lerngelegenheiten	45*	29*	19	17	32.031
<b>Psychosoziale Arbeitsbelastung</b>					
Einzelitems der ERI-Skala (in Prozent)					
<i>Effort</i>					
Zeitdruck	48*	69*	74	75	31.988
Arbeitsunterbrechung	30*	45*	56	58	31.986
Zunahme des Arbeitspensums	36*	60	63	64	31.072
<i>Reward</i>					
Anerkennung durch den Vorgesetzten	70	73	68	69	31.699
Schlechte Aufstiegschancen im Betrieb	62	63	60	62	31.021
Erwartete berufliche Verschlechterung	18	24*	18	18	31.595
Anerkennung angemessen	66	72*	66	68	31.678
Chancen für berufl. Fortkommen angemessen	55	64	63	63	30.717
Lohn angemessen	58	52	51	54	31.872
Subskala Effort (Mittelwert)	6,6*	7,9*	8,4	8,5	31.007
Subskala Reward (Mittelwert)	19,1	19,1	19,4	19,3	29.449
ERI-Gesamtskalenwert (Mittelwert)	0,9*	1,0*	1,1	1,1	28.855
<b>Körperliche Arbeitsbelastung</b>					
OPI (Mittelwert) <sup>1)</sup>	7,0*	6,2*	5,3	5,4	26.687
<b>Arbeitsplatzunsicherheit</b>					
Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet (in Prozent)	10	18*	10	9	31.589
Beobachtungen	1.081	3.688	3.294	24.281	32.344

<sup>1)</sup> Dieses Merkmal liegt für Personen in Minijobs nicht vor.

\* signifikante Unterschiede zur Referenzkategorie „kein Migrationshintergrund“ (getestet auf Grundlage eines gewichteten zweiseitigen t-Test auf 5 %-Fehlerniveau)

Anmerkungen: ERI-Skala: Die Werte der Subskala „Effort“ liegen zwischen 3 und 12, die Werte der Subskala „Reward“ zwischen 7 und 28. Die ERI-Gesamtskalenwerte liegen im Bereich von 0,25 bis 4, wobei der Wert 1 für ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen beruflichen Verausgabungen (Effort) und Gratifikationen (Reward) steht, und bei Werten > 1 die Verausgabungen überwiegen. OPI-Skala: Die Skalenwerte liegen zwischen 1 und 10.

Lesebeispiel für ERI-Skala: Mit einem mittleren Effort-Subskalenwert von 6,6 schätzen Migrantinnen und Migranten, die sich kürzer als zehn Jahre in Deutschland aufhalten, ihre berufliche Verausgabung signifikant geringer ein als Personen ohne Migrationshintergrund mit einem mittleren Effort-Subskalenwert von 8,5. Für die seit mehr als zehn Jahren in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten deutet der ERI-Gesamtskalenwert mit 1,0 auf ein relativ ausgeglichenes Verhältnis zwischen beruflichen Verausgabungen (Effort) und Gratifikationen (Reward) hin. Bei vor weniger als zehn Jahren Zugezogenen überwiegen die Gratifikationen leicht gegenüber den Verausgabungen (0,9), in der Referenzgruppe verhält es sich umgekehrt (1,1).

Lesebeispiel für OPI-Skala: Mit einem mittleren OPI-Skalenwert von 7,0 haben Migrantinnen und Migranten, die sich kürzer als zehn Jahre in Deutschland aufhalten, eine signifikant höhere Belastung als Personen ohne Migrationshintergrund mit einem Skalenwert von 5,4.

Quelle: PASS Wellen 7–12 (2013–2018), gewichtet. © IAB

zwei Subskalen: Die erste misst die Stärke von beruflichen Verausgabungen in Form von Zeitdruck bei der Arbeit, häufigen Arbeitsunterbrechungen und steigendem Arbeitspensum („Effort“). Auf der zweiten Subskala werden Gratifikationen in den Bereichen Entlohnung, Karrierechancen, Sicherheit und Anerkennung erhoben („Reward“). Auf der Grundlage der Subskalenwerte lässt sich der ERI-Gesamtskalenwert berechnen, indem das Ausmaß der Verausgabungen ins Verhältnis zu den Gratifikationen gesetzt wird. Je höher der Wert ausfällt, desto stärker überwiegen die Verausgabungen und desto größer ist das Risiko einer Gratifikationskrise.

Der dritte Indikator, der Overall-Physical-Exposure-Index (OPI) von Kroll (2011) misst, welchen möglichen körperlichen Belastungen die Befragten in ihren Berufen ausgesetzt sind. Der OPI gibt auf der Ebene von Berufsfeldern<sup>6</sup> das typische Ausmaß an ergonomischen Belastungen (z. B. das Heben schwerer Lasten oder Arbeiten in Zwangshaltungen) und Umgebungsbelastungen (z. B. Arbeiten bei Hitze, bei Lärm oder mit gefährlichen Stoffen) an. Auf der zehnstufigen OPI-Skala stehen höhere Werte für stärkere Belastungen.

Der vierte Indikator misst schließlich, wie Beschäftigte die Sicherheit ihres eigenen Arbeitsplatzes einschätzen.

Während es sich bei der intrinsischen Arbeitsqualität, den ERI-Werten und der Arbeitsplatzsicherheit um subjektive Einschätzungen der Befragten handelt, werden beim OPI berufsspezifische Durchschnittswerte herangezogen, die individuell durchaus unterschiedlich wahrgenommen werden können.

In Tabelle T3 zeigt sich, dass auch im Hinblick auf – mehrheitlich subjektive – Indikatoren der Arbeitsqualität wesentliche Unterschiede zwischen Beschäftigten ohne und mit direktem Migrationshintergrund existieren. Insbesondere Beschäftigte, die weniger als zehn Jahre in Deutschland leben, schätzen das kognitive Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit sowie das Ausmaß an Autonomie, Aufgabenvielfalt und Lerngelegenheiten bei der Arbeit schlechter ein als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Zudem gelten die von Migrantinnen und Migranten ausgeübten Tätigkeiten als stärker körperlich belastend, wie die gegenüber der Referenzgruppe höheren OPI-Werte anzeigen.

Von psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz sind Beschäftigte mit direktem Migrationshintergrund hingegen insgesamt seltener betroffen als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Die ERI-Werte sind bei zugewanderten Beschäftigten geringer, da sie einerseits seltener von stressauslösenden Arbeitsbedingungen („Effort“) berichten und sich im Hinblick auf monetäre und nicht-monetäre Gratifikationen („Reward“) nicht von der Referenzgruppe unterscheiden. Schließlich fällt auf, dass Migrantinnen und Migranten mit bereits länger zurückliegender Zuwanderung das Risiko, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, größer einschätzen als die Referenzgruppe.

### Multivariate Ergebnisse

Diese deskriptiven Unterschiede können einerseits auf den Migrationshintergrund und damit den – vordergründig durch die Aufenthaltsdauer determinierten – Stand der Integration zurückgeführt werden. Dass Beschäftigte ohne und mit direktem Migrationshintergrund die Qualität ihrer Arbeit subjektiv unterschiedlich bewerten, könnte aber andererseits auch auf soziodemografischen Unterschieden beruhen (vgl. Tabelle T1) oder damit zusammenhängen, dass sich die Arbeitskontexte der Gruppen unter objektiven Gesichtspunkten unterscheiden (vgl. Tabelle T2). Wir prüfen deshalb mit multivariaten Analysen, ob Unterschiede in der Arbeitsqualität zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund auch dann existieren, wenn die Beschäftigten über personen- und kontextbezogen vergleichbare Voraussetzungen verfügen (vgl. Infobox 2).

In den Abbildungen A1.1–A1.4 (Seite 9) sind die Unterschiede zwischen den vier Gruppen bivariat (Modell 1), also ohne Kontrolle sozioökonomischer und arbeitsplatzbezogener Merkmale, und multivariat unter Kontrolle sozioökonomischer Merkmale (Modell 2) und zusätzlich arbeitsplatzbezogener Merkmale (Modell 3) abgebildet.<sup>7</sup> Dabei bilden Beschäftigte ohne Migrationshintergrund erneut die Referenzkategorie.

Gemäß den multivariaten Ergebnissen erweisen sich verschiedene Kontrollvariablen, insbesondere objektive Arbeitsplatzmerkmale wie berufliche

<sup>6</sup> Dreistellige Berufsordnungen der Klassifikation der Berufe (KldB) des Statistischen Bundesamts von 1992.

<sup>7</sup> Ausführliche Modelle vgl. Tabellen A1 und A2 im Online-Anhang.



Stellung oder Lohn, für die Arbeitsplatzqualität als sehr bedeutsam. So schätzen (hoch) qualifizierte Angestellte beziehungsweise Beschäftigte mit höher entlohnten Tätigkeiten die intrinsische Qualität ihrer Arbeitsplätze besser ein als Arbeiterinnen und Arbeiter beziehungsweise Beschäftigte mit geringeren Löhnen. Da die Personen mit direktem Migrationshintergrund – insbesondere diejenigen mit kürzerer Aufenthaltsdauer – seltener als Personen ohne (direkten) Migrationshintergrund als (hoch) qualifizierte Angestellte tätig sind und niedrigere Verdienste erzielen (vgl. Tabelle T2), überschätzt die bivariate Analyse die Unterschiede in der Arbeitsplatzqualität zwischen den vier Gruppen.

Nichtsdestotrotz zeigen sich im Hinblick auf die intrinsische Arbeitsqualität auch unter Kontrolle der sozioökonomischen Merkmale und der Arbeitsplatzmerkmale signifikante Unterschiede.<sup>8</sup> So berichten Beschäftigte mit direktem Migrationshintergrund signifikant häufiger als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund über ein geringes Maß an kognitiven Anforderungen (Abbildung A1.2), Aufgabenvielfalt<sup>9</sup> (Abbildung A1.3) und Lerngelegenheiten (Abbildung A1.4) bei der Arbeit. Beschäftigte, deren Zuzug nach Deutschland weniger als zehn Jahre zurückliegt, empfinden außerdem den Grad an Autonomie (Abbildung A1.1) als relativ gering, wohingegen vor längerer Zeit Zugewanderte ihre Arbeitsautonomie sogar etwas besser einschätzen (Ergebnis ist auf dem 10 %-Niveau signifikant) als die Referenzgruppe.

Des Weiteren üben Beschäftigte mit direktem Migrationshintergrund häufiger körperlich potenziell belastende Tätigkeiten aus (vgl. Abbildung A2 auf Seite 10). Zwar deutet sich in den Analysen ebenfalls an, dass Migrantinnen und Migranten im Vergleich zur Referenzgruppe seltener psychosozialen Stress in Form beruflicher Gratifikationskrisen erleben (vgl. Abbildung A3). Dieser Unterschied ist aber unter Berücksichtigung der soziodemografischen Merkmale und der Arbeitskontexte nicht statistisch signifikant. Letzteres gilt auch für den Befund in Abbildung A4, wonach Zugewanderte ihre Arbeitsplätze als unsicherer einschätzen.

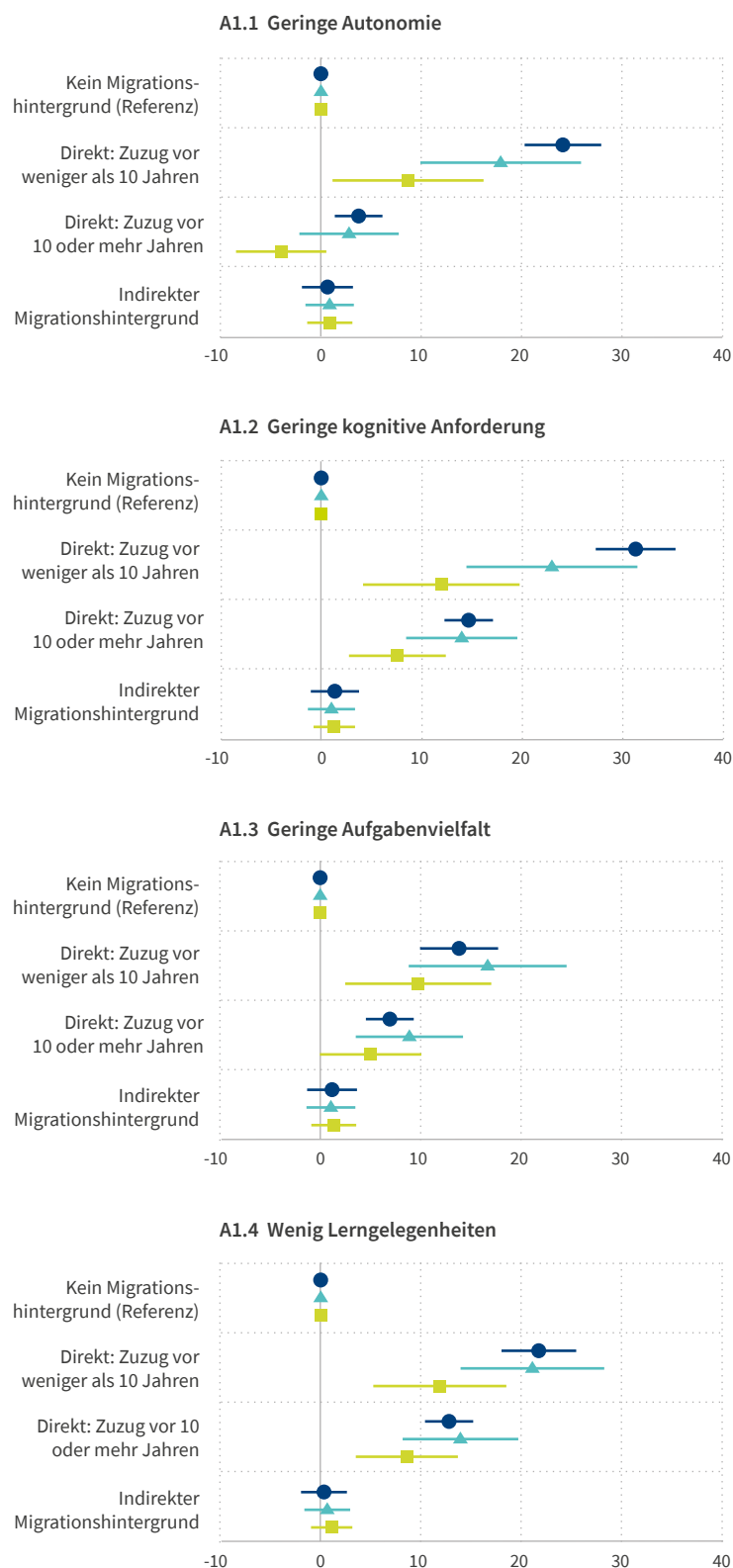
<sup>8</sup> Die im Text berichteten Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund sind – soweit nicht anders ausgewiesen – mindestens auf dem 5 %-Niveau signifikant.

<sup>9</sup> Aufgabenvielfalt: Der Unterschied zwischen der Referenzgruppe und Migrantinnen und Migranten mit länger als zehn Jahre zurückliegendem Zuzug ist schwach signifikant (10 %-Niveau).

## Intrinsische Arbeitsqualität

Durchschnittlicher marginaler Effekt mit Konfidenzintervallen, in Prozentpunkten

● Bivariat, Modell 1    ▲ Multivariat, Modell 2    ■ Multivariat, Modell 3



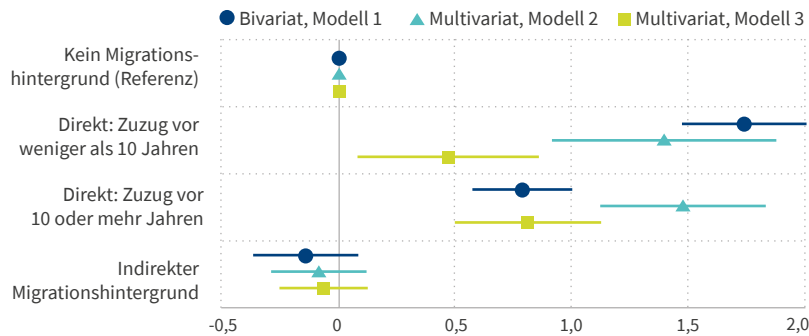
Anmerkungen: Zu Daten, Methode und Modellspezifikationen siehe Infoboxen 1 und 2. Zu ausführlichen Modellen vgl. Tabelle A1 im Online-Anhang.

Lesebeispiel für multivariate Ergebnisse, Modell 3: Die Wahrscheinlichkeit, die Autonomie am Arbeitsplatz als gering einzustufen, fällt bei Migrantinnen und Migranten deren Zuzug nach Deutschland weniger als zehn Jahre zurückliegt, um 9 Prozentpunkte höher aus als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.

Quelle: PASS Wellen 7–12 (2013–2018), ungewichtet. © IAB

## Ausmaß an potenziellen körperlichen Arbeitsbelastungen

OPI-Skala, durchschnittlicher marginaler Effekt mit Konfidenzintervallen



Anmerkungen: Für Daten und Methode sowie Modellspezifikationen, vgl. Infoboxen 1 und 2. Zu ausführlichen Modellen vgl. Tabelle A2 im Online-Anhang.

Lesebeispiel für multivariate Ergebnisse, Modell 3: Migrantinnen und Migranten, deren Zuzug nach Deutschland weniger als zehn Jahre zurückliegt, weisen gegenüber Beschäftigten ohne Migrationshintergrund einen um 0,47 Punkte höheren OPI-Wert auf der von 1 bis 10 reichenden Skala und damit ein höheres Ausmaß an körperlich potenziell belastenden Arbeitsbedingungen auf.

Quelle: PASS Wellen 7–12 (2013–2018), ungewichtet. © IAB

Vergleicht man innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit direktem Migrationshintergrund Zugewanderte, die weniger als zehn Jahre in Deutschland leben, mit denjenigen, deren Zuzug bereits länger zurückliegt, zeigt sich folgendes Bild: Erstere schätzen den Grad der Autonomie bei der Arbeit signifikant geringer ein als Letztere (vgl. Abbildung A1.1). Ein ähnliches Muster zeichnet sich bei den beiden anderen Indikatoren der intrinsischen Arbeitsqualität ab (vgl. Abbildungen A1.2–A1.4) sowie beim Indikator der Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. Abbildung A4), wenngleich die Unterschiede allesamt nicht signifikant ausfallen.

## Fazit

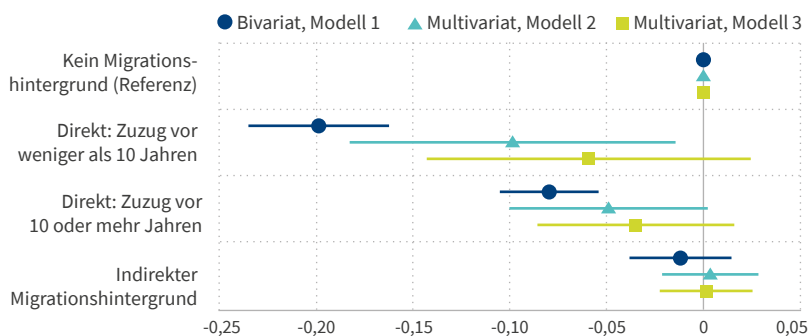
Die Europäische Union hat seit der Lissabon-Strategie von 2000 mit ihrem Ziel zur Schaffung von „mehr und besseren“ Arbeitsplätzen und der nachfolgenden Europa-2020-Strategie einen langen Weg zurückgelegt. Dabei steht nicht nur Beschäftigungswachstum, sondern auch die Qualität der Beschäftigung im Vordergrund. Gleichzeitig weisen frühere empirische Befunde darauf hin, dass in Deutschland und vielen anderen europäischen Ländern Zuwanderer häufiger als der Bevölkerungsdurchschnitt hohen Risiken auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind (OECD 2015).

Im Einklang damit zeigen die Ergebnisse des vorliegenden Berichts, dass Migrantinnen und Migranten signifikant häufiger als Personen ohne Migrationshintergrund einfache Tätigkeiten ausüben, die geringer entlohnt werden und stärker körperlich belastend sind. Diese objektiv unvorteilhaften Arbeitsbedingungen spiegeln sich teilweise auch in der subjektiven Einschätzung der Arbeitsplatzqualität wider. Damit liefert der Kurzbericht wichtige Erkenntnisse zu Aspekten der Arbeitsqualität, die im Kontext der Forschung zur Arbeitsmarktsituation von Migranten bislang weniger Beachtung fanden.

So schätzen Migrantinnen und Migranten die intrinsische Arbeitsqualität (Autonomie, kognitive Anforderungen, Aufgabenvielfalt und Lerngelegenheiten) weniger positiv ein als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. In abgeschwächter Form gilt dies selbst unter Kontrolle soziodemografischer und kontextbezogener Merkmale wie Alter, Geschlecht oder beruflicher Stellung. Unterschiede zeigen sich auch in der Einschätzung von psycho-

## Ausmaß an psychosozialen Arbeitsbelastungen

ERI-Skala, durchschnittlicher marginaler Effekt mit Konfidenzintervallen



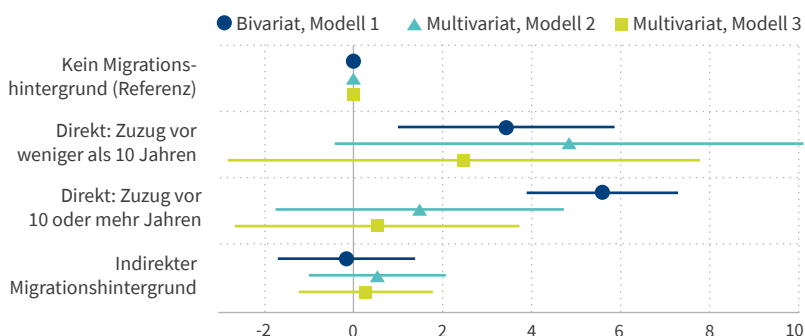
Anmerkungen: Für Daten und Methode sowie Modellspezifikationen, vgl. Infoboxen 1 und 2. Zu ausführlichen Modellen vgl. Tabelle A2 im Online-Anhang.

Lesebeispiel für multivariate Ergebnisse, Modell 3: Migrantinnen und Migranten, deren Zuzug nach Deutschland weniger als zehn Jahre zurückliegt, weisen gegenüber Beschäftigten ohne Migrationshintergrund einen um 0,06 Punkte geringeren Wert auf der von 0,25 bis 4 reichenden Effort-Reward-Imbalance-Skala auf.

Quelle: PASS Wellen 7–12 (2013–2018), ungewichtet. © IAB

## Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit

Durchschnittlicher marginaler Effekt mit Konfidenzintervallen, in Prozentpunkten



Anmerkungen: Für Daten und Methode sowie Modellspezifikationen, vgl. Infoboxen 1 und 2. Zu ausführlichen Modellen vgl. Tabelle A2 im Online-Anhang.

Lesebeispiel für multivariate Ergebnisse, Modell 3: Migrantinnen und Migranten, deren Zuzug nach Deutschland weniger als zehn Jahre zurückliegt, weisen gegenüber Beschäftigten ohne Migrationshintergrund eine um rund 3 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, ihren eigenen Arbeitsplatz als gefährdet zu betrachten.

Quelle: PASS Wellen 7–12 (2013–2018), ungewichtet. © IAB

sozialen Arbeitsbelastungen und der Arbeitsplatzsicherheit, aber diese fallen unter multivariater Kontrolle statistisch nicht signifikant aus.

Die gefundenen Unterschiede gegenüber Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sind vor allem in den ersten Jahren nach der Einwanderung ausgeprägt und fallen für Zugezogene, die mindestens zehn Jahre in Deutschland leben, geringer aus. Dies bestätigt eine Zusatzauswertung, bei der neben den Kontrollvariablen aus den Tabellen T1 und T2 anstelle für die beiden Zuzugsgruppen für sechs nach der Aufenthaltsdauer differenzierte Gruppen kontrolliert wird (vgl. Tabelle A3 im Online-Anhang). Darin deutet sich insbesondere für die Indikatoren der intrinsischen Arbeitsqualität an, dass die Arbeitsqualität mit längerer Aufenthaltsdauer kontinuierlich steigt, vor allem in den ersten zehn Jahren. Kohorteneffekte konnten hingegen nur in sehr geringer Höhe nachgewiesen werden und waren in keinem Fall signifikant. Die potenziellen Ursachen für eine Angleichung der Arbeitsplatzqualität von Personen mit Migrationshintergrund an die von Personen ohne Migrationshintergrund (u. a. Transfer von Humankapital, Verbesserung von Sprachkenntnissen oder Erweiterung von Netzwerken) wurden bereits andernorts ausführlich diskutiert (z. B. Chiswick 1978; Kogan 2007).

Den vorliegenden Befunden zufolge verfügen die hier betrachteten Migrantinnen und Migranten zu ähnlichen Anteilen über Universitäts- und Hochschulabschlüsse und sind zu ähnlichen Anteilen als einfache und qualifizierte Angestellte tätig wie Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Dies deutet bei gleichzeitig im Mittel schlechteren Arbeitsbedingungen für Zugewanderte (selbst unter Kontrolle der Qualifikation und des Tätigkeitsniveaus in den multivariaten Analysen) unter anderem darauf hin, dass die Arbeitsplatzqualität auch auf gleicher Tätigkeitsstufe für sie schlechter ausfällt. Dies ließe sich in künftigen Forschungsarbeiten mittels bildungs- oder tätigkeitsgruppenspezifischer Analysen genauer untersuchen.

Anhand der in der vorliegenden Studie verwendeten Daten lassen sich die Ursachen der gefundenen Unterschiede in der Arbeitsqualität nicht abschließend ergründen, da viele potenzielle Erklärungsfaktoren nicht gemessen wurden. Dazu zählen Faktoren wie die individuelle Motivation, Intelligenz oder Eloquenz, Migrationsmotive, Netzwerke,

die objektive Messung deutscher Sprachkenntnisse oder die Anerkennung von Abschlüssen (Brücker et al. 2014), die durch die verwendeten Daten nicht (hinreichend) abgebildet werden. So besteht weiterer Forschungsbedarf, denn möglichst genaue Erkenntnisse über die Ursachen von Ungleichheiten in der Qualität der Arbeitsplätze von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund sind eine wesentliche Voraussetzung für deren Beseitigung. Weiterer Forschungsbedarf besteht zudem bei der Analyse von Unterschieden der Arbeitsplatzqualität zwischen Frauen und Männern innerhalb der Migrantengruppen, die je nach Qualitätsindikator sehr unterschiedlich ausfallen können. So wäre zu vermuten, dass Frauen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewusst Tätigkeiten – zum Beispiel in Form von Teilzeit- oder Minijobs – wählen, die in bestimmter Hinsicht (z. B. Zeitdruck, Arbeitspensum) weniger belastend sind. Infolgedessen dürften andere Aspekte, wie Entlohnung, Arbeitsplatzsicherheit oder intrinsische Arbeitsqualität im Vergleich zu Männern unvorteilhafter ausfallen. In diesem Fall könnte es zu einer sogenannten zweifachen Benachteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund kommen.

Da die Befunde auf einen Anstieg der Arbeitsplatzqualität der Zugewanderten sowie eine Annäherung an die Mehrheitsgesellschaft mit der Aufenthaltsdauer und über Generationen hinweg hindeuten, sollten zukünftige Studien den analytischen Fokus stärker auf die Dynamik dieser Arbeitsplatzqualität richten. So könnten latente Wachstumskurvenmodelle Aufschluss darüber geben, wie sich subjektive Arbeitsqualitätsmerkmale über die Aufenthaltsdauer entwickeln und welche Mechanismen dabei besonders relevant sind. Solche Erkenntnisse können dazu beitragen, die Aufwärtsmobilität von Zugewanderten aktiv zu fördern. Bislang gibt es nur wenige Studien (Jahn 2016), die untersuchen, unter welchen Bedingungen schlechtere Arbeitsmarktbedingungen am Anfang des Integrationsprozesses als Sprungbrett in qualitativ bessere Jobs dienen können, beziehungsweise wann sie sich eher als Sackgassen erweisen und zu weiterer Segmentierung der Einwandererpopulationen führen. Dies erfordert eine empirische Auseinandersetzung mit der Entwicklung von Arbeitsqualität aus einer Lebensverlaufsperspektive.



**Dr. Stefanie Gundert**

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ im IAB. stefanie.gundert@iab.de



**Dr. Yuliya Kosyakova**

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB. yuliya.kosyakova@iab.de



**Dr. Tanja Fendel**

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB. tanja.fendel@iab.de

Die hier verwendeten Daten wurden vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie erhoben. Die durch die Krise verschlechterte Arbeitsmarktlage in Deutschland dürfte sich in verschärfter Weise auf – insbesondere kürzlich zugewanderte – Migrantinnen und Migranten auswirken. Zum einen sind Personen in unsichereren Beschäftigungsverhältnissen grundsätzlich einem relativ hohen Arbeitsplatzverlustrisiko ausgesetzt. Zum anderen dürften sich die Chancen auf berufliche Aufwärtsmobilität der zugezogenen Migrantinnen und Migranten durch die Pandemie ebenfalls verschlechtert haben. Ersten empirischen Ergebnissen zufolge trifft der krisenbedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit Migrantinnen und Migranten überdurchschnittlich (Brücker et al. 2020; Giesing/Hofbauer Pérez 2020), wengleich es auch Branchen gibt, in denen Zugewanderte vergleichsweise häufig beschäftigt sind und die – wie beispielsweise Pflege oder Bau – in geringerem Maße von der Krise betroffen sind. Es bedarf dringend weiterer Forschung, um diese Entwicklungen zu beobachten und einer Verschärfung sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zeitnah entgegenwirken zu können.

### Literatur

Achatz, Juliane; Gundert, Stefanie (2017): Arbeitsqualität und Jobsuche von erwerbstätigen Grundsicherungsbeziehern. IAB-Forschungsbericht 10/2017.

Allmendinger, Jutta (1989): Educational Systems and Labor Market Outcomes. In: *European Sociological Review*, Jg. 5, H. 3, S. 231–50.

Bauer, Thomas K.; Zimmermann, Klaus F. (1999): Occupational mobility of ethnic migrants. IZA Discussion Paper No. 58, Bonn.

Borjas, George J. (1985): Assimilation, changes in cohort quality, and the earnings of immigrants. *Journal of Labor Economics* 3 (4), 463–489.

Brücker, Herbert; Fendel, Tanja; Guichard, Lucas; Gundacker, Lidwina; Jaschke, Philipp; Keita, Sekou; Kosyakova, Yuliya; Vallizadeh, Ehsan (2020): Fünf Jahre „Wir schaffen das“ – Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes. IAB-Forschungsbericht 11/2020.

Brücker, Herbert; Liebau, Elisabeth; Romiti, Agnese; Vallizadeh, Ehsan (2014): Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland. In: *DIW-Wochenbericht*, Jg. 81, H. 43, S. 1144–1151.

Chiswick, Barry R. (1978): The effect of americanization on the earnings of foreign-born men. *Journal of Political Economy* 86 (5), 897–921.

Eurofound (2012): Trends in job quality in Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fernández, Cristina; Ortega, Carolina (2006): Labour market assimilation of immigrants in Spain: Employment at the expense of bad job-matches? IESE Business School Working Paper no 644, University of Navarra.

Giesing, Yvonne; Hofbauer Pérez, Maria (2020): How does Covid-19 Affect Migration and Integration? ifo Schnellendienst 73 (07), 41–46.

Höhne, Jutta; Schulze Buschoff, Karin (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. *WSI Mitteilungen* 5, 345–354.

Jahn, Elke (2016): Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen. IAB-Kurzbericht 19/2016.

Kogan, Irena (2007): A study of immigrants' employment careers in West Germany using the sequence analysis technique. *Social Science Research* 36, 491–511.

Kosyakova, Yuliya (2020): Mehr als nur ein Job: Die qualitative Dimension der Integration in Arbeit von Geflüchteten in Deutschland. *Wiso-Diskurs*, 2020–09, Bonn.

Kroll, Lars (2011): Konstruktion und Validierung eines allgemeinen Index für die Arbeitsbelastung in beruflichen Tätigkeiten anhand von ISCO-88 und KldB-92. *Methoden, Daten, Analysen* 5 (1), 63–90.

Lehmer, Florian; Ludsteck, Johannes (2015): Wage assimilation of foreigners. Which factors close the gap? Evidence from Germany. *Review of Income and Wealth* 61 (4), 677–701.

Muñoz de Bustillo, Rafael; Fernández-Macías, Enrique; Esteve, Fernando; Antón, José-Ignacio (2011): E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review* 9 (3), 447–475.

OECD (2015): Quality of immigrants' jobs, in: *Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In*. Paris: OECD Publishing, S. 107–128.

Ronda Pérez, Elena; Benavides, Fernando G.; Levecque, Katia; Love, John G.; Felt, Emily; Van Rossem, Ronan (2012): Differences in working conditions and employment arrangements among migrant and non-migrant workers in Europe. *Ethnicity & Health* 17 (6), 563–577.

Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2020): Einwanderung nach Deutschland: Viele Hochqualifizierte, aber auch viele Ungelernte. IAB-Kurzbericht 8/2020.

Siegrist, Johannes; Wege, Natalia; Pühlhofer, Frank; Wahrendorf, Morten (2009): A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85, 1005–1013.

Trappmann, Mark; Bähr, Sebastian; Beste, Jonas; Eberl, Andreas; Frodermann, Corinna; Gundert, Stefanie; Schwarz, Stefan; Teichler, Nils; Unger, Stefanie; Wenzig, Claudia (2019): Data Resource Profile: Panel Study Labour Market and Social Security (PASS), *International Journal of Epidemiology*, 48 (5), 1411–1411g.

Warhurst, Chris; Wright, Sally; Lyonette, Claire (2017): Understanding and Measuring Job Quality: Part 1 – Thematic Literature Review. Institute for employment research. University of Warwick, Coventry.

**Impressum** | IAB-Kurzbericht Nr. 25, 22.12.2020 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Elfriede Sonntag | Graphik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg, Jutta Palm-Nowak und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB | Bezug: IAB-Bestellservice, c/o wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 | ISSN 0942-167X