

Arbeitsbedingungen  
**Wie sich der Geburtsort auf den  
Arbeitsplatz auswirkt**



**Verwenden Sie bei Verweisen auf diesen Kurzbericht bitte folgenden Wortlaut:**

Eurofound (2019), *Zusammenhang zwischen Geburtsort und Arbeitsplatz*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

---

**Autoren:** Isabella Biletta, Tina Weber, Julie Vanderleyden und Nils Brandsma

**Forschungsleiterin:** Isabella Biletta

**Eurofound-Projekt:** Analyse der 6. EWCS (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen) – Reihe der Kurzanalysen (190104)

---

**Luxemburg:** Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

Dieser Kurzbericht und die zugehörigen Materialien sind online abrufbar unter <http://eurofound.link/ef19004>

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2019

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Die Genehmigung zur Verwendung oder Vervielfältigung von Fotos oder sonstigem Material, die nicht dem Urheberrecht von Eurofound unterliegen, ist direkt beim Urheberrechtsinhaber einzuholen.

Titelbild: © fizkes/Shutterstock

Weitere Bilder: S. 1 © EUP-image; S. 2 © Gorodenkoff/ Shutterstock; S. 5 © lanaid12/ Shutterstock; S. 21 © Rawpixel.com/Shutterstock; S. 23 © Thomas Bethge/Shutterstock.

Fragen zum Urheberrecht sind in Schriftform zu richten an: [copyright@eurofound.europa.eu](mailto:copyright@eurofound.europa.eu)

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, die 1975 gegründet wurde. Gemäß der Verordnung (EU) 2019/127 hat sie den Auftrag, Fachwissen im Bereich sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischer Strategien bereitzustellen.

**Druckfassung:** ISBN: 978-92-897-1999-5    ISSN: 2599-8129    doi:10.2806/570003    TJ-AR-19-005-DE-C

**PDF:**                    ISBN: 978-92-897-2003-8    ISSN: 2599-8161    doi:10.2806/978059    TJ-AR-19-005-DE-N

**Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen**

**Telefon:**    (+353 1) 204 31 00

**E-Mail:**    [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

**Internet:**    [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)



## Einleitung

Ein Migrationshintergrund kann eine reibungslose Integration in den Arbeitsmarkt und die Suche nach einem Arbeitsplatz, der den eigenen Qualifikationen entspricht, erschweren. Für im Ausland geborene Personen ist durchweg eine niedrigere Erwerbstätigenquote festzustellen; so belief sich beispielsweise im Jahr 2018 in der EU die Erwerbstätigenquote der im Ausland geborenen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auf 68 %, gegenüber 74 % der einheimischen Bevölkerung. Darüber hinaus kann ein Migrationshintergrund sowohl bei der Arbeitssuche als auch am Arbeitsplatz einen Grund für Diskriminierung darstellen.

Die politische Debatte über Grad und Qualität der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt sind nicht neu, hat jedoch aufgrund der seit 2015 zu verzeichnenden höheren Anzahl von Migranten in der EU deutlich an Bedeutung gewonnen. In zahlreichen Forschungsarbeiten,

darunter auch von Eurofound, werden zum einen die Hindernisse, mit denen Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt ihres Aufnahmelandes konfrontiert sind, und zum anderen die Gründe dokumentiert und beurteilt, aus denen mitunter selbst Migranten der zweiten Generation auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Weniger Erkenntnisse liegen jedoch über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund und die Frage vor, ob es diesbezüglich signifikante Unterschiede zwischen Migranten der ersten Generation und ihren Nachkommen gibt.

Der vorliegende Kurzbericht soll dazu beitragen, diese Wissenslücke zu schließen. Hierzu werden zahlreiche unterschiedliche Elemente zu einem Gesamtbild der Arbeitserfahrung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zusammengefügt. Die herangezogenen Daten stammen aus der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) des Jahres 2015.



## Politischer Kontext

### Sicherstellung einer hohen Qualität der Integration

Die politische Debatte über die Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den EU-Arbeitsmarkt betrifft mehrere Themenbereiche, die sich je nach Herkunftsland oder -region unterscheiden. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt nach wie vor auf der Mobilität der Unionsbürger im Rahmen der in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankerten Freizügigkeit. Die EU hat sich lange für das Recht von EU-Arbeitnehmern auf Freizügigkeit eingesetzt und dabei der Gleichbehandlung, darunter auch mit Blick auf die Arbeitsbedingungen, einen hohen Stellenwert beigemessen.

Darüber hinaus versucht die EU, durch die reguläre Migration von Drittstaatsangehörigen die wirtschaftliche Entwicklung zu fördern und Arbeitsmarktungleichgewichte zu beseitigen. Mit dem Vertrag von Amsterdam aus dem Jahr 1997 erhielt die EU die Gesetzgebungsbefugnis in diesem Bereich. Seitdem hat die EU mehrere Richtlinien über die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen verabschiedet. Sie alle beinhalten Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit und zur Förderung der Gleichbehandlung. Hierzu zählt unter anderem die Richtlinie über die Blaue Karte EU (2009/50/EG), die die Zulassung hoch qualifizierter Arbeitskräfte zum Gegenstand hat. Die Kommission hat eine Änderung dieser Richtlinie vorgeschlagen, die unter anderem auf eine größere Integrationswirkung und die Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer abzielt.

Zu den Zielen der Richtlinie über eine kombinierte Erlaubnis (2011/98/EU) zählt unter anderem die Gleichbehandlung von Drittstaatsarbeitnehmern und den Staatsangehörigen des Wohnsitzmitgliedstaates. Die Richtlinie über Saisonarbeitnehmer (2014/36/EU) beinhaltet Vorschriften zur Verhinderung von Ausbeutung, zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Saisonarbeitnehmern sowie zur Schaffung eines Beschwerdeverfahrens für diese Arbeitnehmer.

Im Juni 2016 verabschiedete die Kommission einen Aktionsplan für die Integration von Drittstaatsangehörigen, um die Mitgliedstaaten bei der Erarbeitung von Maßnahmen zur Integration rechtmäßig aufhältiger Drittstaatsangehöriger zu unterstützen. Als Prioritäten werden darin der Spracherwerb neu zugewandter Drittstaatsangehöriger und berufliche Bildungsmaßnahmen zur Förderung ihrer arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten genannt.

Vor dem Hintergrund der Migrationskrise des Jahres 2015 sind in letzter Zeit die Hindernisse für den Zugang von Flüchtlingen und Asylbewerbern zum Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt gerückt. Die im Dezember 2017 von der Europäischen Kommission und den Sozialpartnern unterzeichnete Erklärung zur europäischen Integrationspartnerschaft hat im Wesentlichen die Integration von Flüchtlingen zum Gegenstand und sieht wichtige Grundsätze und Verpflichtungen vor, um diese zu unterstützen und ihre Chancen zu verbessern.

Die Vergleichbarkeit der Kompetenzen und Qualifikationen von Arbeitnehmern aus unterschiedlichen Teilen der Welt ist für die

Förderung des Zugangs zu Beschäftigung und beruflicher Weiterbildung von entscheidender Bedeutung. Innerhalb der EU gibt es hierzu etablierte Mechanismen und weitere Systeme, die stetig weiterentwickelt werden und genau dies leisten, wie beispielsweise die mit der Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (2005/36/EG) eingeführte gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen für bestimmte Berufe und der Europäische Qualifikationsrahmen, der die Transparenz und Vergleichbarkeit nationaler Qualifikationen in ganz Europa sicherstellt. Für außerhalb der EU erworbene Qualifikationen steht seit November 2017 das EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige bereit. Mit seiner Hilfe können Organisationen, die in den Mitgliedstaaten auf lokaler Ebene tätig sind, die Fähigkeiten und Berufserfahrung von Drittstaatsangehörigen erfassen.

Zwar haben diese Initiativen unterschiedliche Zielgruppen, jedoch legen sie alle den Schwerpunkt auf die bestmögliche Ausschöpfung des verfügbaren Humankapitals durch die Anerkennung der vorhandenen Fähigkeiten und die Bereitstellung einer angemessenen Sprachförderung. Darüber hinaus fördern sie die kulturellen Kompetenzen und die Kenntnisse über die Institutionen des Aufnahmelandes, sodass Drittstaatsangehörige über die grundlegenden Fähigkeiten verfügen, um eine Arbeit zu finden, und beispielsweise wissen, wie sie nach einer Stelle suchen können. Bisweilen gehen die Maßnahmen auch über die Förderung des Zugangs zum Arbeitsmarkt hinaus und zielen auf die Probleme ab, mit denen einige Migranten der zweiten Generation nach wie vor am Arbeitsplatz zu kämpfen haben.

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste Instrument für die Unterstützung von Maßnahmen zur wirksamen Integration von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. In vielen der mit Unterstützung des ESF entwickelten politischen Konzepte wird anerkannt, dass der Zugang zu Beschäftigung allein nicht ausreicht, sondern deren Nachhaltigkeit von der Qualität des Arbeitsplatzes und der Frage abhängig ist, ob dieser den Fähigkeiten und Qualifikationen des Arbeitnehmers entspricht.

## Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die Gewährleistung der Gleichbehandlung aller Menschen ist eines der Gründungsprinzipien der EU. In Artikel 7 des Vertrags von Rom wurde zunächst das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verankert. Dieses Verbot wurde mit Artikel 13 des Vertrags von Amsterdam erweitert, der für die EU die

Rechtsgrundlage für die aktive Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung darstellt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist zudem in der Europäischen Charta der Grundrechte verankert. In jüngerer Zeit wurde in der Europäischen Säule sozialer Rechte erneut die Bedeutung des Grundsatzes der Chancengleichheit unterstrichen und festgestellt, dass unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung jede Person das Recht auf Chancengleichheit im Hinblick auf Beschäftigung, sozialen Schutz, Bildung und den Zugang zu öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen hat.

Darüber hinaus beinhalten die EU-Rechtsvorschriften Bestimmungen über die Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (Richtlinie 2006/54/EG, Neufassung) sowie mit Blick auf die Gleichheit des Arbeitsentgelts und des gleichberechtigten Zugangs zu sozialem Schutz. Mit der Beschäftigungsrahmenrichtlinie (Richtlinie 2000/78/EG) wurde zudem ein allgemeiner Rahmen festgelegt, um die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu gewährleisten.

## Arbeitsplatzqualität für alle

Sowohl die EU als auch internationale Organisationen wie die OECD erkennen an, dass die Arbeitsplatzqualität im Rahmen der politischen Bemühungen um nachhaltiges Wachstum und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer eine zentrale Rolle spielt. In der EU-Wachstumsstrategie Europa 2020 wird die Notwendigkeit unterstrichen, einen reibungslos funktionierenden Arbeitsmarkt zu gewährleisten, indem in „eine angemessene Qualifikationsentwicklung und die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität investiert“ und „die Arbeitsmarktsegmentierung ... abgebaut“ wird. Die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität im Zusammenhang mit der Realisierung der Zielsetzungen der Strategie Europa 2020 wird sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern zugutekommen.

Um einen Beitrag zur Erweiterung der Informationsbasis in diesem Bereich zu leisten, werden in diesem Kurzbericht die verfügbaren Evidenzdaten über die Auswirkungen des Migrationshintergrunds von Arbeitnehmern auf ihre Beschäftigungsaussichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitsplatzsicherheit und des Wohlbefindens, untersucht.

# Wichtigste Erkenntnisse

Für die Zwecke dieser Studie zählen zu den Arbeitskräften mit Migrationshintergrund **Migranten der ersten Generation** (außerhalb ihres Wohnsitzlandes geborene Personen, deren Eltern ebenfalls nicht in diesem Land geboren wurden) sowie **Migranten der zweiten Generation** (in ihrem Wohnsitzland geborene Personen, bei denen mindestens ein Elternteil nicht in diesem Land geboren wurde).

- Die Ergebnisse dieser Studie lassen den Schluss zu, dass der Geburtsort einer Person bzw. ihrer Eltern Auswirkungen auf zahlreiche Aspekte ihres Erwerbslebens hat. Ein Migrationshintergrund hat negativen Einfluss auf die Beschäftigungsaussichten, die Art der Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen. In Abhängigkeit von zahlreichen Faktoren, wie etwa dem untersuchten Aspekt des Arbeitslebens und dem Geschlecht, sind jedoch unter Umständen erhebliche Abweichungen von diesem Gesamtbild festzustellen. In vielfacher Hinsicht bestehen auch beträchtliche Unterschiede zwischen Migranten der ersten bzw. der zweiten Generation.
- Was die Erwerbstätigkeit betrifft, so schneiden Migranten der ersten Generation besser ab: In fast der Hälfte der Mitgliedstaaten sind für sie höhere Erwerbstätigkeitsquoten zu verzeichnen als für die einheimische Bevölkerung. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Hauptgrund für ihren Umzug in ein anderes Land in aller Regel die Aufnahme einer Beschäftigung ist. Für die Migranten der zweiten Generation sind in den meisten Mitgliedstaaten niedrigere Erwerbstätigkeitsquoten festzustellen als für die einheimische Bevölkerung. Umgekehrt verhält es sich bei den in der EU geborenen Migranten: In der EU insgesamt wurde für die in der Union geborenen Migranten der zweiten Generation die höchste Erwerbstätigkeitsquote ermittelt. Insgesamt sind in den meisten Ländern Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund häufiger arbeitslos als die einheimische Bevölkerung.
- Im Hinblick auf zahlreiche andere beschäftigungsrelevante Aspekte schneiden Migranten der zweiten Generation besser ab als Migranten der ersten Generation und sind gut in den Arbeitsmarkt integriert. Sie üben häufiger hoch qualifizierte, gut bezahlte Tätigkeiten aus und haben öfter Führungspositionen inne (Männer auch in akademischen Berufen) als die einheimische Bevölkerung und Migranten der ersten Generation. Bei mehreren Messgrößen für die Arbeitsbedingungen liegen sie nahezu gleichauf mit den einheimischen Arbeitnehmern – für die Tätigkeiten im öffentlichen Sektor wurden beispielsweise ähnlich hohe Prozentzahlen ermittelt. In anderen Bereichen tun sich jedoch nach wie vor schwer, und ihre Arbeitsbedingungen sind schlechter als selbst die der Migranten der ersten Generation.
- Migranten der ersten Generation üben oft die Tätigkeiten aus, welche die geringsten Qualifikationen erfordern, und sind unverhältnismäßig häufig als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt, wie beispielsweise als Portier, Hausmeister, Zusteller oder Reinigungskräfte. Sie haben seltener unbefristete Vollzeitstellen als einheimische Arbeitnehmer, befürchten häufiger, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, und haben öfter Schwierigkeiten, finanziell über die Runden zu kommen.
- Insbesondere bei Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund ist festzustellen, dass die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten nicht immer ihrem Bildungsniveau entsprechen. Dies kommt in der Tatsache zum Ausdruck, dass in den meisten EU-Ländern Migranten der ersten Generation häufiger als Einheimische der Auffassung sind, für ihre Tätigkeit überqualifiziert zu sein. Dieses Missverhältnis zwischen Humankapital und Beschäftigung ist in vielen Fällen auf Sprachbarrieren oder die mangelnde Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen zurückzuführen.
- Die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird durch einen Migrationshintergrund weiter verschärft.
- Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, insbesondere Migranten der ersten Generation, berichten häufiger als Einheimische über Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund der Rasse, Religion oder Staatsangehörigkeit. Sowohl bei Arbeitnehmern mit höherem Einkommen als auch bei Geringverdienern besteht ein Zusammenhang zwischen Erfahrungen mit Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit oder der Rasse und schlechteren Arbeitsbedingungen sowie Schwierigkeiten, finanziell über die Runden zu kommen.



## Detaillierte Analyse

In diesem Abschnitt werden die Arbeitsmarktintegration und die Arbeitsbedingungen von Personen mit Migrationshintergrund in der EU erläutert. Im Rahmen der Analyse werden ihre Arbeitserfahrungen mit denen der einheimischen Bevölkerung verglichen, d. h. der in ihrem Wohnsitzland geborenen Personen, deren Eltern ebenfalls dort geboren wurden.

Für die Zwecke der Studie wird zwischen zwei Gruppen von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund unterschieden:

- Migranten der ersten Generation: außerhalb ihres Wohnsitzlandes geborene Personen, deren Eltern ebenfalls nicht in diesem Land geboren wurden;
- Migranten der zweiten Generation: in ihrem Wohnsitzland geborene Personen, bei denen mindestens ein Elternteil nicht in diesem Land geboren wurde.

Darüber hinaus werden bei der Analyse geschlechtsspezifische Unterschiede beleuchtet, um festzustellen, ob diese durch einen Migrationshintergrund verstärkt werden. Diese Abstufung der Analyse ermöglicht eine deutlichere Gegenüberstellung der Erfahrungen der nicht einheimischen Arbeitskräfte.

Für die Analyse wurden zwei Datenquellen herangezogen. Die Daten über die Arbeitsbedingungen stammen aus der

Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) des Jahres 2015. Die statistischen Daten zur Beschäftigung sind dem Ad-hoc-Modul 2014 der EU-Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE) von Eurostat entnommen, das die Arbeitssituation von Migranten und ihren direkten Nachkommen zum Gegenstand hat. Die Daten aus dem Ad-hoc-Modul wurden herangezogen, weil sie in einem vergleichbaren Zeitraum erhoben wurden wie die EWCS-Daten und anders als die Migrationsdaten aus der jährlichen EU-AKE gesonderte Informationen über Migranten der ersten und zweiten Generation bieten.

### Aus der EU und Drittstaaten stammende Migranten

In der EU-AKE wird das Herkunftsland der Befragten erfasst, sodass bei der Analyse der Beschäftigungsdaten zwischen in der EU bzw. in Drittstaaten geborenen Arbeitskräften mit Migrationshintergrund unterschieden werden kann. Im Rahmen der EWCS wird jedoch das Herkunftsland der Befragten nicht erfasst, sodass bei der Untersuchung der Arbeitsbedingungen keine Unterscheidung zwischen Personen aus der EU und Drittstaaten getroffen werden kann.

## Prävalenzdaten zum Migrationshintergrund

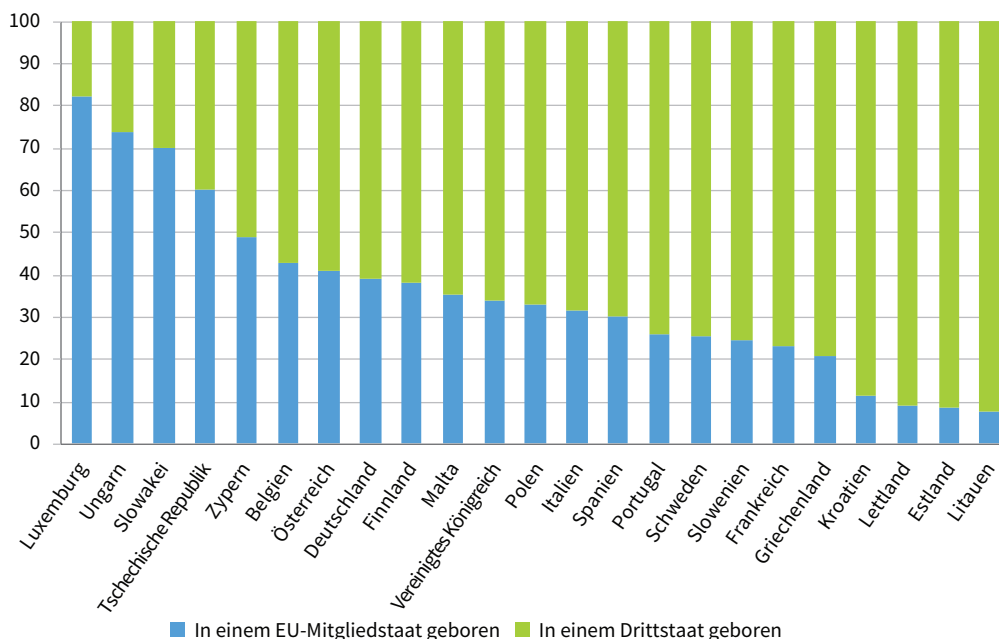
Den Eurostat-Daten zufolge waren im Jahr 2014 12 % der Personen im erwerbsfähigen Alter mit Wohnsitz in der EU im Ausland geboren (erste Generation), darunter 8 % in einem Drittstaat und 4 % in einem anderen EU-Mitgliedstaat als dem Berichtsland. Weitere 6 % der Personen im erwerbsfähigen Alter hatten mindestens einen im Ausland geborenen Elternteil (zweite Generation). Die Verteilung der Personen mit Migrationshintergrund nach Geschlecht war nahezu ausgeglichen, wobei Frauen leicht überrepräsentiert waren.

Erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern sind hinsichtlich der Verteilung der Geburtsorte der im Ausland geborenen Personen auf die EU und Drittstaaten zu verzeichnen (Abbildung 1). In nur vier der Länder, für die Daten verfügbar sind – Luxemburg, Ungarn, der Slowakei und der Tschechischen Republik – stammt die Mehrheit

der im Ausland geborenen Personen aus den anderen EU-Mitgliedstaaten. In den meisten Ländern gibt es einen Zusammenhang zwischen den Herkunftsländern der im Ausland geborenen Personen und geografischen, sprachlichen oder historisch bedingten Verbindungen, die beispielsweise auf ihre Kolonialgeschichte zurückzuführen sind.

Die Daten, die alle Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund betreffen, (Abbildung 2) zeigen, dass in Luxemburg der bei weitem höchste Anteil von Migranten der ersten oder zweiten Generation zu verzeichnen ist (65 %), gefolgt von Estland (33 %), Schweden (31 %), Lettland (29 %) und Österreich (29 %). In den meisten Ländern, für die Daten verfügbar sind, leben mehr Migranten der ersten als der zweiten Generation; diesbezügliche Ausnahmen bilden Kroatien, die Tschechische Republik, Estland, Frankreich, Lettland, Litauen, Polen und die Slowakei. Die geringsten Anteile der Bevölkerung mit Migrationshintergrund sind in Bulgarien und Rumänien (1 % bzw. 0,2 %) festzustellen.

Abbildung 1: Herkunft der im Ausland geborenen Personen in den EU-Mitgliedstaaten (in %), 2014

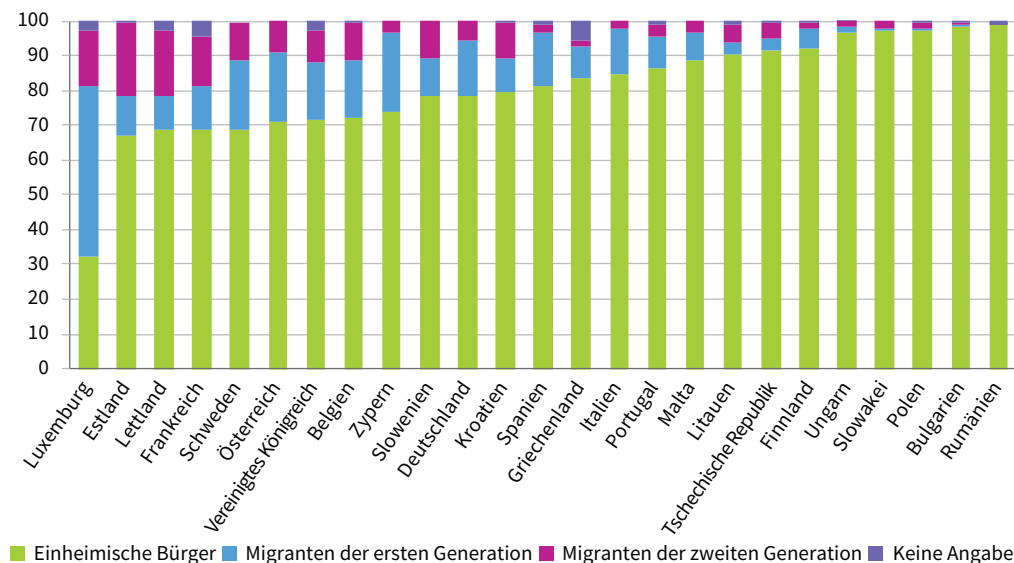


**Hinweise:** Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Für Bulgarien, Dänemark, Irland, die Niederlande und Rumänien liegen keine Daten vor.

**Quelle:** Eurostat, Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Migrationsstatus, Geburtsland und Geburtsland der Eltern [lfs0\_14pcobp]



**Abbildung 2: Aufschlüsselung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Migrationsstatus (in %) und Mitgliedstaat, 2014**



**Hinweis:** Für Dänemark, Irland und die Niederlande liegen keine Daten vor.

**Quelle:** Eurostat, Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Migrationsstatus, Geburtsland und Geburtsland der Eltern [lfsa\_14pcobp]

## Arbeitsmarktintegration

### Erwerbstätigkeitsquoten

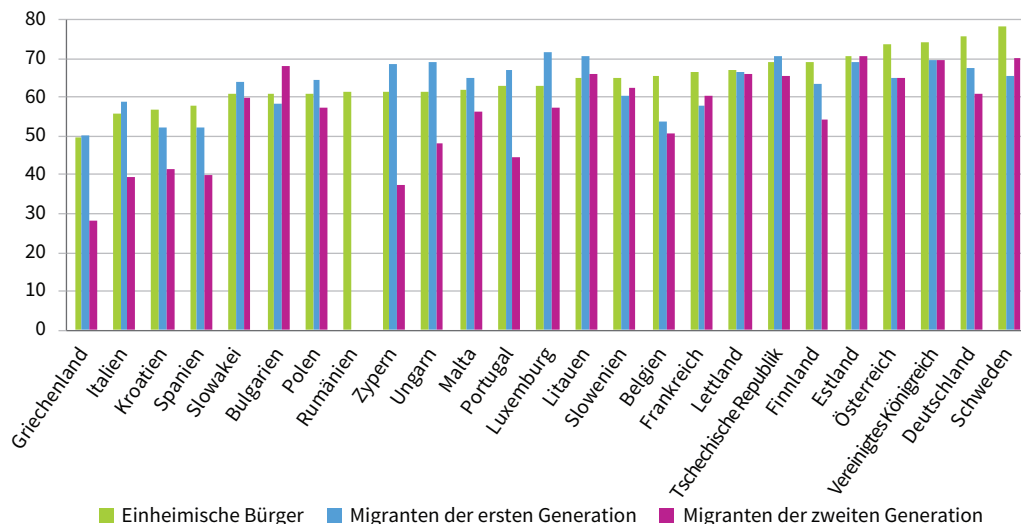
Insgesamt sind für Personen mit Migrationshintergrund niedrigere Raten der Arbeitsmarktintegration zu verzeichnen als für die einheimische Bevölkerung. Dies gilt insbesondere für Migranten der zweiten Generation. Diese weisen in 21 Mitgliedstaaten geringere Erwerbstätigkeitsquoten auf als die einheimische Bevölkerung, wobei sich die Differenz in zehn Ländern auf mehr als zehn Prozentpunkte beläuft (Abbildung 3, nächste Seite). In knapp der Hälfte der EU-Länder sind für Migranten der ersten Generation höhere Erwerbstätigkeitsquoten zu verzeichnen als für die einheimische Bevölkerung. Wahrscheinlich haben sie ihr Geburtsland auf der Suche nach Arbeit verlassen; dies ist mit ein Grund für ihre relativ hohen Erwerbstätigkeitsquoten in einigen Ländern. Im Einklang mit der insgesamt zu beobachtenden geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes sind die Erwerbstätigkeitsquoten der Migranten in der Regel höher als die der Migrantinnen. In 15 der 24 Länder, für die Daten vorliegen, weisen Migranten der ersten Generation höhere Erwerbstätigkeitsquoten auf als die einheimische Bevölkerung; in nur neun Ländern trifft dies auf Migrantinnen der ersten Generation

zu. In einigen Ländern sind hingegen für Migrantinnen der zweiten Generation die niedrigsten Erwerbstätigkeitsquoten festzustellen. In sechs der 23 Länder, die einschlägige Daten vorliegen – Kroatien, Zypern, Griechenland, Italien, Portugal und Spanien – liegen ihre Erwerbstätigkeitsquoten bei unter 45 %. Dies lässt den Schluss zu, dass Frauen mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer Herkunft und ihres Geschlechts „doppelt benachteiligt“ sind.

### Unterschiedliche Auswirkungen des Bildungsniveaus

Grundsätzlich ist festzustellen, dass eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt bei einem höheren Bildungsniveau wahrscheinlicher ist als bei einem niedrigen; dies gilt sowohl für Einheimische als auch für Migranten. In allen Ländern mit Ausnahme Österreichs, Spaniens, Schwedens und des Vereinigten Königreichs sind in der Bevölkerungsgruppe mit dem niedrigsten Bildungsniveau (höchstens Primarschulabschluss) für Migranten der ersten Generation höhere Erwerbstätigkeitsquoten zu verzeichnen als für die einheimische Bevölkerung. In der Gruppe der Personen mit dem höchsten Bildungsniveau (Hochschulabschluss oder höher) sind jedoch in den meisten Mitgliedstaaten Einheimische auf

Abbildung 3: Erwerbstätigkeitsquoten (in %), nach Migrationsstatus und Mitgliedstaat, 2014



**Hinweise:** Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Für die Niederlande, Dänemark und Irland sowie für die Migranten der ersten und zweiten Generation in Rumänien liegen keine Daten vor.

**Quelle:** Eurostat, Erwerbstätigkeitsquote nach Geschlecht, Alter, Migrationsstatus, Staatsangehörigkeit und Bildungsabschluss [lfsol4\_lempr]

dem Arbeitsmarkt deutlich erfolgreicher. Ausnahmen bilden diesbezüglich Ungarn und die Slowakei, wo Migranten der ersten Generation höhere Erwerbstätigkeitsquoten aufweisen, sowie die Tschechische Republik, Luxemburg, Polen, Slowenien und das Vereinigte Königreich, wo für die Migranten der zweiten Generation die höchsten Erwerbstätigkeitsquoten ermittelt wurden. Einheimische mit Sekundarschulabschluss sind in der Regel besser in den Arbeitsmarkt integriert als Migranten mit demselben Bildungsniveau, jedoch ist hier der Unterschied zwischen Einheimischen und Migranten der ersten Generation weniger ausgeprägt.

Besonders stark ist das Missverhältnis zwischen Qualifikationen und Arbeitsmarktintegration bei den Frauen. Insbesondere Migrantinnen der zweiten Generation weisen selbst dann niedrigere Erwerbstätigkeitsquoten auf als Migranten, wenn sie einen Hochschulabschluss haben.

### Höhere Arbeitslosenquoten

Für Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund sind höhere Arbeitslosenquoten festzustellen als für die einheimische Bevölkerung; dies gilt insbesondere für Migranten der zweiten Generation. Zwar sind Migranten der ersten Generation in fast der Hälfte der EU-Mitgliedstaaten auf dem Arbeitsmarkt relativ erfolgreich, jedoch sind sie in den

meisten Ländern häufiger arbeitslos als die einheimische Bevölkerung (Abbildung 4).

Insbesondere unter den Migranten der ersten Generation weisen Frauen höhere Arbeitslosenquoten auf als Männer.

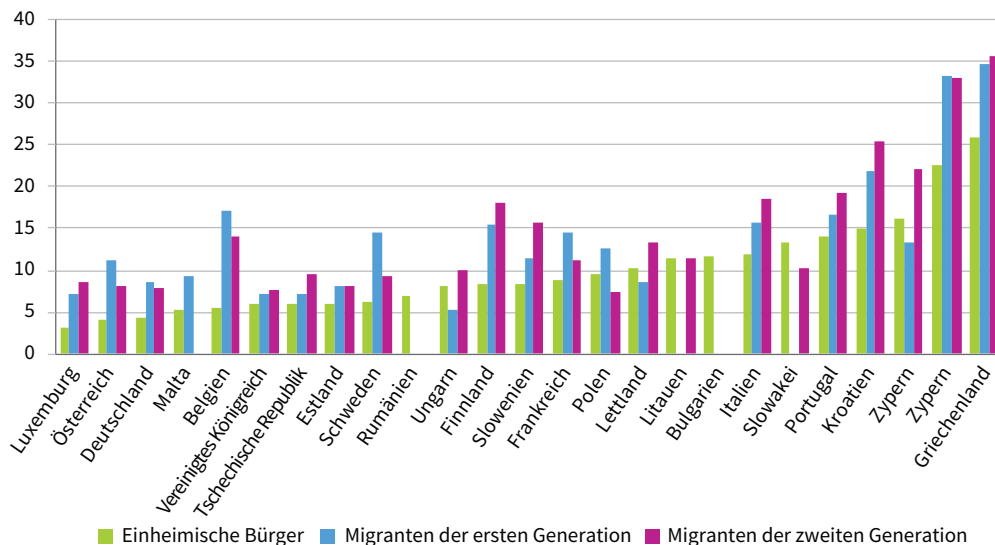
### Erklärungsfaktoren

Um die einzelnen Faktoren zu ermitteln, die die Unterschiede bei der Arbeitsmarktintegration von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund erklären könnten, wurden die Daten aus der EU-AKE eingehender untersucht, wobei unter anderem eine Aufschlüsselung nach Herkunftsland sowie Zeitpunkt und Grund der Migration vorgenommen wurde.

Zunächst ergibt die Aufschlüsselung der Erwerbstätigkeitsquoten nach EU- und Nicht-EU-Herkunftsländern, dass ein EU-Hintergrund bei Migranten sowohl der ersten als auch der zweiten Generation einen erheblichen Vorteil bedeutet, wobei allerdings Unterschiede zwischen den beiden Gruppen festzustellen sind.

Migranten der zweiten Generation, bei denen mindestens ein Elternteil in der EU geboren wurde, wiesen die höchsten Erwerbstätigkeitsquoten auf (81 %), gefolgt von der einheimischen Bevölkerung (79 %), in der EU geborenen Migranten der ersten Generation (77 %), Migranten der zweiten Generation, bei denen mindestens ein Elternteil außerhalb der EU geboren wurde, (74 %) und schließlich

Abbildung 4: Arbeitslosenquoten (in %), nach Migrationsstatus und Mitgliedstaat, 2014



**Hinweise:** Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Für Dänemark, Irland und die Niederlande, für Migranten der ersten und zweiten Generation in Bulgarien und Rumänien sowie für Migranten der ersten Generation in Litauen und der Slowakei liegen keine Daten vor.

**Quelle:** Eurostat, Arbeitslosenquote nach Geschlecht, Alter, Migrationsstatus, Staatsangehörigkeit und Bildungsabschluss [fso\_14luner]

Migranten der ersten Generation aus Drittstaaten (66 %).

Auch die Analyse der Erwerbstätigkeitsquoten im Zusammenhang mit dem Bildungsniveau zeigt, dass ein EU-Hintergrund mit Vorteilen verbunden ist. In der Bevölkerungsgruppe mit niedrigem Bildungsniveau schneiden Migranten der zweiten Generation mit EU-Hintergrund, gefolgt von Migranten der ersten Generation mit EU-Hintergrund, besser ab als die einheimische Bevölkerung, während Migranten der ersten Generation aus Drittstaaten am stärksten benachteiligt sind. In der Gruppe der Personen mit hohem Bildungsniveau weisen Migranten der zweiten Generation mit EU-Hintergrund die höchsten Erwerbstätigkeitsquoten auf, gefolgt von der einheimischen Bevölkerung und Migranten der ersten Generation mit EU-Hintergrund. Auch in dieser Gruppe sind Migranten der ersten Generation aus Drittstaaten am stärksten benachteiligt.

Im Rahmen einer Analyse derselben Eurostat-Daten stellte Eurofound (2018) fest, dass Herkunftsregion sowie Zeitpunkt, Grund und sozioökonomischer Kontext der Migration für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt von signifikanter Bedeutung sind. Die Daten zeigten, dass die Herkunftsregion größeren Einfluss hat als die Frage, ob eine Person ein Migrant der ersten oder der zweiten Generation

ist. Insbesondere wurde festgestellt, dass Arbeitskräfte nordafrikanischer Herkunft und Asiatinnen am stärksten benachteiligt sind und noch in der zweiten Generation (und darüber hinaus) mit diesem Nachteil zu kämpfen haben. Arbeitskräfte aus allen Herkunftsregionen mit Ausnahme Nordamerikas sind auf dem Arbeitsmarkt weniger erfolgreich als Migranten mit EU-Hintergrund.

Auch mit Blick auf die Arbeitslosigkeit ist der EU-Hintergrund von Bedeutung: Migranten der zweiten Generation mit EU-Hintergrund wiesen niedrigere Arbeitslosenquoten auf als die einheimische Bevölkerung, während sowohl für Migranten der ersten Generation mit EU-Hintergrund als auch für Migranten mit Nicht-EU-Hintergrund höhere Arbeitslosenquoten ermittelt wurden. Am schlechtesten gestellt sind Migranten der ersten Generation aus Drittstaaten.

Im Hinblick auf den Einfluss der Herkunftsregion sind für Männer und Frauen ähnliche Muster festzustellen, wobei jedoch interessanterweise unter den Migranten der zweiten Generation mit EU- und Nicht-EU-Hintergrund Frauen niedrigere Arbeitslosenquoten aufweisen als Männer.

Der Vergleich der unterschiedlichen Gruppen mit Blick auf ihren Erwerbs-, Beschäftigungs- und Berufsstatus ergab, dass die

Migrationsgründe diesbezüglich ebenfalls von Bedeutung sind – beispielsweise bei Flüchtlingen und Asylbewerbern. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass diese Personengruppen hinsichtlich ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt und der ihnen gewährten Unterstützung unterschiedlich behandelt werden. Unterschiede bestehen beispielsweise mit Blick auf Sprachkurse, die Validierung und Anerkennung von Qualifikationen sowie den Zugang zu Beschäftigungsförderungsmaßnahmen, Wohnraum, Gesundheitsdiensten und anderen sozialen Leistungen.

Des Weiteren wurde im Rahmen der Studie festgestellt, dass in Ländern mit dynamischeren Arbeitsmärkten und einer höheren beruflichen Mobilität eine bessere Arbeitsmarktintegration zu verzeichnen ist.

## Segregation im Beschäftigungsbereich

Unterschiede zwischen der einheimischen Bevölkerung und Menschen mit Migrationshintergrund treten nicht nur mit Blick

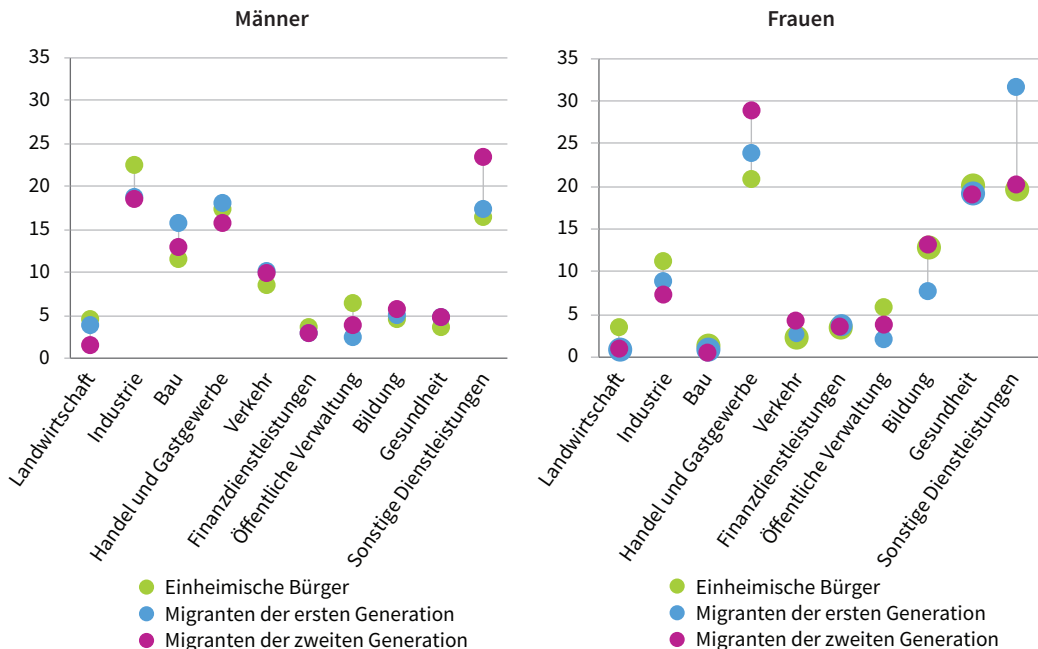
auf die Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten auf, sondern nach wie vor auch bei verschiedenen Aspekten der Beschäftigung, wie beispielsweise Branche, Beruf und Beschäftigungsstatus. Diesbezüglich ist eine relativ starke Segregation zu beobachten, die nur in geringem Maße auf die individuellen Merkmale dieser Arbeitskräfte zurückzuführen ist, wie etwa Bildungsniveau, Migrationsstatus (erste oder zweite Generation) oder Geschlecht.

## Ungleichgewichte zwischen den Branchen

In der Regel sind Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund unverhältnismäßig häufig in Wirtschaftszweigen tätig, in denen vorwiegend geringer qualifizierte Tätigkeiten benötigt werden, wie etwa Handel und Gastgewerbe, Verkehr, Baugewerbe und sonstige Dienstleistungen.<sup>1</sup>

Besonders auffällig sind die Unterschiede nach Migrationsstatus und Geschlecht (Abbildung 5). Was die Männer betrifft, so sind Migranten der ersten Generation sehr häufig im Baugewerbe tätig, während Migranten der zweiten Generation im Bereich sonstige

**Abbildung 5: Verteilung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte auf die Wirtschaftszweige (in %), nach Migrationsstatus, EU, 2015**



Quelle: EWCS 2015

<sup>1</sup> Zu den „sonstigen Dienstleistungen“ zählen die folgenden Wirtschaftszweige: Information und Kommunikation, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, Kunst und Unterhaltung, private Haushalte mit Hauspersonal, extraterritoriale Körperschaften.

Dienstleistungen überrepräsentiert sind. Einheimische männliche Arbeitnehmer sind eher in der öffentlichen Verwaltung und der Industrie tätig als Migranten der ersten oder zweiten Generation.

Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund sind sehr häufig im Handel und Gastgewerbe tätig. Zudem arbeiten Migrantinnen der zweiten Generation etwas häufiger in den Bereichen Verkehr und Bildung.

Im Hinblick auf ihre Tätigkeit im öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Sektor sind die Unterschiede zwischen der einheimischen Bevölkerung und Migranten der zweiten Generation relativ gering. Andererseits sind Migranten der ersten Generation häufiger im privaten Sektor tätig und im öffentlichen Sektor unterrepräsentiert.

Die Aufschlüsselung dieser Daten nach Geschlecht zeigt, dass männliche Migranten der ersten Generation ebenfalls häufiger im privaten Sektor beschäftigt sind: 83 % arbeiten im privaten Sektor, gegenüber 76 % der männlichen Migranten der zweiten Generation und 77 % der einheimischen Männer. Hingegen sind männliche Migranten der zweiten Generation etwas häufiger im öffentlichen

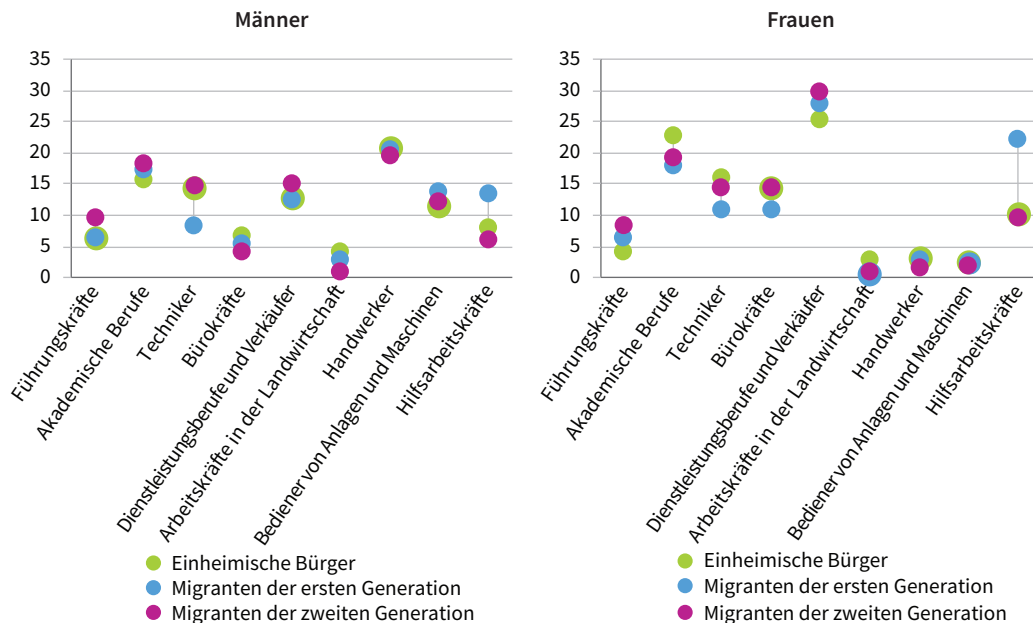
Sektor tätig als einheimische Männer (18 % bzw. 17 %), während Migranten der ersten Generation in diesem Sektor (12 %) und in NRO (4,5 %, gegenüber 7 % der männlichen Migranten der zweiten Generation und 6 % der einheimischen Männer) unterrepräsentiert sind.

Migrantinnen der ersten Generation sind ebenfalls im privaten Sektor überrepräsentiert (74 %, gegenüber 66 % der Migrantinnen der zweiten Generation und 65 % der einheimischen Frauen), wenn auch in einem geringeren Maße als Migranten der ersten Generation. Zudem arbeiten sie weniger häufig im öffentlichen Sektor: 18 %, gegenüber 27 % der Migrantinnen der zweiten Generation und 27 % der einheimischen Frauen.

### Ungleichgewichte zwischen den Berufen

Wie Abbildung 6 zu entnehmen ist, sind Migranten der ersten Generation den Daten aus der EWCS zufolge unverhältnismäßig häufig als Hilfsarbeitskräfte tätig, wie beispielsweise als Portier, Hausmeister, Zusteller oder Reinigungskräfte. Unterrepräsentiert sind sie hingegen unter den akademischen Berufen und Führungskräften, wie etwa Ärzten, Anwälten, Wissenschaftlern und Ingenieuren.

Abbildung 6: Verteilung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte auf die Berufe (in %), nach Migrationsstatus, EU, 2015



Quelle: EWCS 2015

Dieses Muster kann auf mehrere Faktoren zurückgeführt werden, darunter die größeren Schwierigkeiten von Migranten der ersten Generation; ihre in einem anderen Land erworbenen Qualifikationen anerkannt zu bekommen, sowie Sprachprobleme. Bei den mobilen Arbeitnehmern aus EU-Mitgliedstaaten (insbesondere jenen, die aus östlichen in westliche Länder abwandern) gibt es Hinweise darauf, dass sie ins Ausland gehen, um ein höheres Einkommen zu erzielen als in ihrem Heimatland. In den meisten Aufnahmeländern gelingt ihnen dies selbst in Berufen, die nicht ihren Bildungsabschlüssen entsprechen und in denen häufig eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften besteht.

Darüber hinaus sind bei der Verteilung der Migranten der ersten und zweiten Generation auf die verschiedenen Berufe geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen. Was die Migranten der ersten Generation betrifft, so sind sowohl Frauen als auch Männer unverhältnismäßig häufig als Hilfsarbeitskräfte tätig. In der zweiten Generation jedoch sind männliche Migranten in höheren Positionen überrepräsentiert, d. h. unter Führungskräften, akademischen Berufen oder – in etwas geringerem Maße – Technikern. Zudem arbeiten sie häufiger in den Bereichen Dienstleistungen und Verkauf. Ein ähnliches Muster ist bei den Migrantinnen der zweiten Generation festzustellen, die ebenfalls unter den Führungskräften sowie in den Bereichen Dienstleistungen und Verkauf überrepräsentiert sind.

## Beschäftigungsstatus

Im Rahmen der EWCS wurden mehrere Fragen zum Beschäftigungsstatus der Befragten gestellt. So wurde beispielsweise danach gefragt, ob sie angestellt oder selbstständig sind und ob sie einen unbefristeten, befristeten, „sonstigen oder keinen Vertrag“ haben (die letztgenannte Kategorie umfasst eine Vielzahl vertraglicher Vereinbarungen; vgl. hierzu den Übersichtsbericht zur Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015). Die Antworten auf diese Fragen lassen große Unterschiede im Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund erkennen.

Was den Vertragsstatus betrifft, so sind Migranten der ersten Generation weniger häufig in typischen Beschäftigungsverhältnissen tätig, d. h. unbefristet und in Vollzeit. Sie gaben unverhältnismäßig häufig an, einen „sonstigen oder keinen Vertrag“ zu haben (etwa 11 %, gegenüber 8 % der einheimischen Arbeitnehmer). Darüber hinaus haben sie häufiger zeitlich befristete Verträge

(14 %, gegenüber 10 % der einheimischen Arbeitnehmer).

Die Aufschlüsselung der Ergebnisse nach Geschlecht zeigt, dass mit 15 % unverhältnismäßig viele Migranten der ersten Generation zeitlich befristete Verträge haben. Migrantinnen der ersten Generation haben unverhältnismäßig häufig einen „sonstigen oder keinen Vertrag“ (14 %, gegenüber 8 % der einheimischen Frauen). Der Anteil der männlichen Migranten der zweiten Generation mit einem „sonstigen oder keinem Vertrag“ ist doppelt so hoch wie der Anteil der einheimischen Männer in dieser Kategorie (13 %, gegenüber 7 %).

Der Anteil der Migranten der ersten Generation, die angeben, als Selbstständige Arbeitnehmer zu beschäftigen, ist etwa halb so hoch wie bei den einheimischen Befragten (3 % gegenüber 5 %). Selbstständige Migranten der ersten Generation sind häufiger wirtschaftlich abhängige Selbstständige („Scheinselbstständige“), d. h. sie sind in erheblichem Maße auf einen einzigen Kunden angewiesen und verfügen nur über eine eingeschränkte Entscheidungsfreiheit.

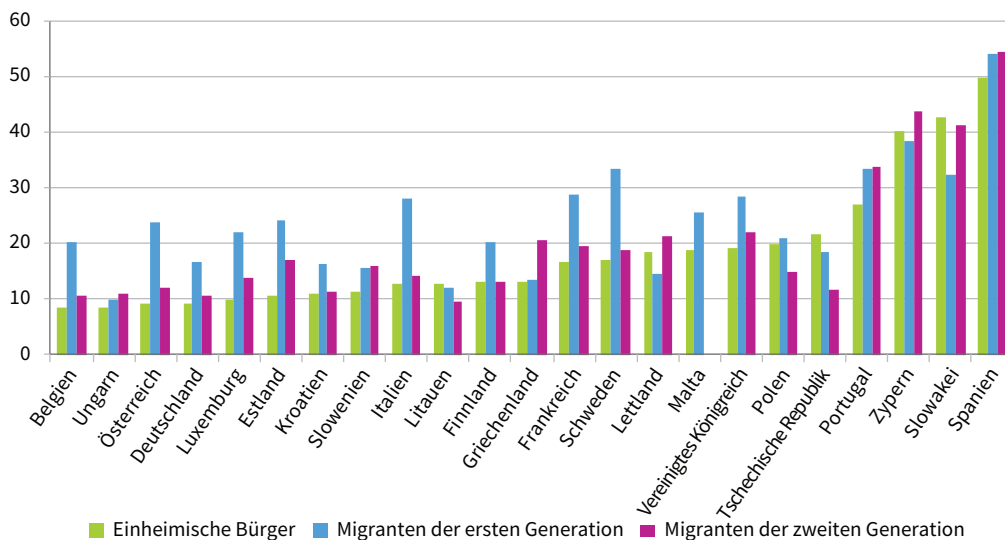
Hinsichtlich des Beschäftigungs- und Vertragsstatus ist abgesehen von den oben genannten Ausnahmen bei den Migranten der zweiten Generation eine ähnliche Verteilung festzustellen wie bei den einheimischen Arbeitnehmern.

## Bildungsniveau und Überqualifikation

Mit Blick auf das Bildungsniveau bestehen drastische Unterschiede zwischen einheimischen Arbeitskräften und Arbeitskräften mit Migrationshintergrund. Aus den EWCS-Daten geht hervor, dass Letztere zumeist einen Elementar- oder Hochschulabschluss und weniger häufig einen Sekundarschulabschluss haben. Unter den Migranten der ersten Generation ist der Anteil der Arbeitskräfte mit Primarschulabschluss mit 6 % besonders hoch, gegenüber 3 % bei den einheimischen Arbeitskräften.

Die Daten aus der EU-AKE lassen zudem den Schluss zu, dass Migranten der ersten und tatsächlich auch der zweiten Generation deutlich häufiger als einheimische Arbeitskräfte höchstens den Primarbereich oder den Sekundarbereich I abgeschlossen haben. Unter den Mitgliedstaaten bilden diesbezüglich Estland, Ungarn, Lettland, Malta, Portugal und das Vereinigte Königreich eine Ausnahme.

**Abbildung 7: Anteil der Personen, die ihrer Meinung nach überqualifiziert sind (in %), nach Migrationsstatus und Mitgliedstaat, 2014**



**Hinweise:** Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Für Bulgarien, Dänemark, Irland, die Niederlande und Rumänien liegen keine Daten vor.

**Quelle:** Eurostat, Überqualifizierte Arbeitnehmer (nach eigener Auskunft) als Prozentsatz der gesamten Arbeitnehmer nach Geschlecht, Alter, Migrationsstatus und Bildungsabschluss [lfsa\_14loq]

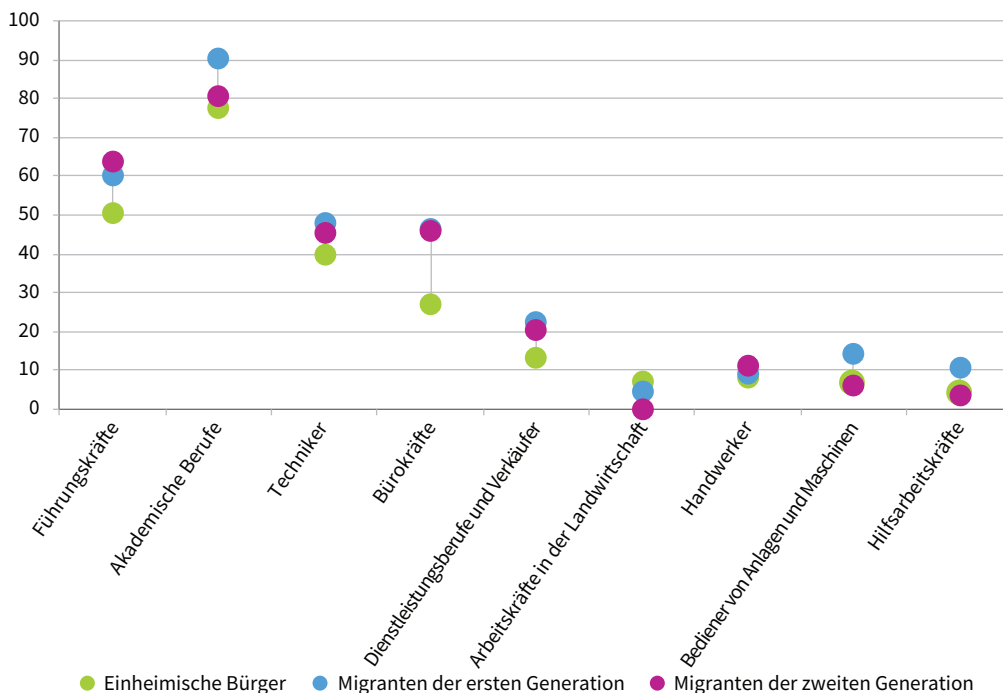
Migranten der ersten Generation (sowohl Frauen als auch Männer) haben signifikant häufiger einen Hochschulabschluss als die einheimische Bevölkerung und Migranten der zweiten Generation. In Estland, Litauen, Polen, der Slowakei und Slowenien ist zudem der Anteil der Hochschulabsolventinnen bei den Migrantinnen der zweiten Generation höher als bei den einheimischen Arbeitnehmerinnen. Gleiches gilt in Frankreich und Slowenien für männliche Migranten der zweiten Generation.

In diesem Zusammenhang ist bemerkenswert, dass den Eurostat-Daten zufolge Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund in den meisten Ländern häufiger als einheimische Arbeitnehmer der Meinung sind, überqualifiziert zu sein. Diese Wahrnehmung ist in nahezu allen Mitgliedstaaten unter den Migranten der ersten Generation am weitesten verbreitet. Lediglich in Zypern, Griechenland, Ungarn, Lettland, Portugal, Slowenien und Spanien scheinen vor allem Migranten der zweiten Generation der Auffassung, überqualifiziert zu sein (Abbildung 7). Die Tschechische Republik und die Slowakei sind die einzigen Länder, in denen Einheimische sich selbst häufiger für überqualifiziert halten.

Diese Ergebnisse werden durch die Daten aus der EWCS bestätigt, die eine Verknüpfung der einzelnen Berufskategorien mit den Qualifikationen der Arbeitnehmer ermöglichen (Abbildung 8, nächste Seite). Die Daten belegen, dass Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund (insbesondere Migranten der ersten Generation) in allen Berufsgruppen häufiger einen Hochschulabschluss haben als einheimische Arbeitskräfte. Lediglich auf die landwirtschaftlichen Arbeitskräfte trifft dies nicht zu.

Forschungsarbeiten zeigen, dass fehlende Sprachkenntnisse und die mangelnde Anerkennung von Qualifikationen zu den wichtigsten Hindernissen zählen, aufgrund derer insbesondere Migranten der ersten Generation keinen ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz finden. Aufgrund der auf EU-Ebene unternommenen Bemühungen um eine bessere Vergleichbarkeit von Qualifikationen sehen sich in erster Linie Migranten aus Drittstaaten mit diesem Problem konfrontiert.

Abbildung 8: Anteil der Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss (in %), nach Berufskategorie und Migrationsstatus, 2015



Quelle: EWCS 2015

## Arbeitsplatzqualität

Im Folgenden wird die Arbeitsplatzqualität von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund untersucht. Die Arbeitsplatzqualität umfasst zahlreiche Aspekte, die von Eurofound im Rahmen von sieben Dimensionen der Arbeitsplatzqualität erfasst werden:

- physisches Umfeld: der Grad, zu dem Arbeitnehmer am Arbeitsplatz physischen Risiken ausgesetzt sind;
- soziales Umfeld: das Ausmaß, in dem Arbeitnehmer sowohl unterstützende soziale Beziehungen als auch negatives Sozialverhalten erfahren;
- Arbeitszeitqualität: die Dauer und Organisation der Arbeitszeiten sowie die Flexibilität der Arbeitszeitregelungen;
- Arbeitsintensität: das Niveau der an die Arbeitnehmer gestellten Anforderungen (einschließlich ihrer emotionalen Belastung)
- Kompetenzen und Entscheidungsfreiheit: Möglichkeiten der Arbeitnehmer zu eigenverantwortlichem Arbeiten, zum Einsatz ihrer Kompetenzen, zur Teilhabe

an der Organisation und zur beruflichen Weiterentwicklung;

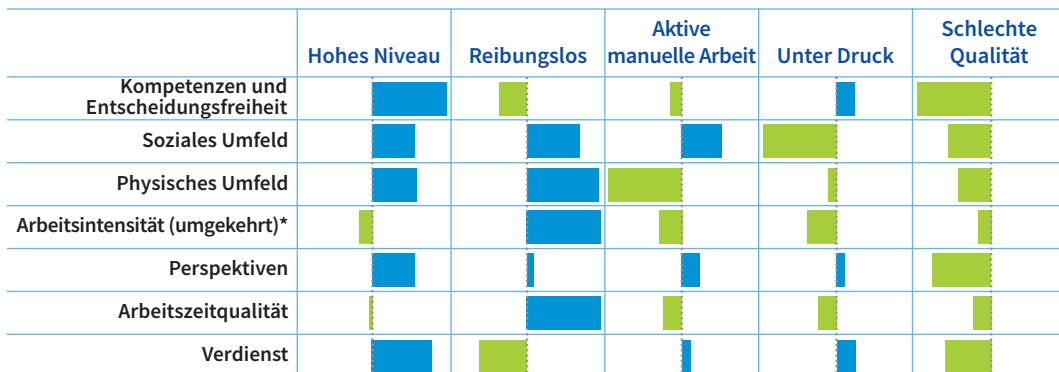
- Perspektiven: Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten;
- Verdienst.

Im Rahmen der Analyse der EWCS-Daten anhand dieser Dimensionen ermittelte Eurofound für die Arbeitsplatzqualität der erwerbstätigen Bevölkerung der EU fünf Profile:

- hohes Niveau: hoch qualifizierte, hoch vergütete Tätigkeiten, die hohe Anforderungen an die Arbeitszeit stellen;
- reibungslos: gute Arbeitsplätze mit relativ wenig Druck und ohne lange Arbeitszeiten;
- aktive manuelle Arbeit: Tätigkeiten mit höheren physischen Risiken und geringerer Arbeitszeitqualität, jedoch mit einem guten sozialen Umfeld;
- unter Druck: gut bezahlte, qualifizierte Tätigkeiten, jedoch mit einem schlechten sozialen Umfeld und hoher Arbeitsintensität;
- schlechte Qualität: schlecht bezahlte, gering qualifizierte Tätigkeiten mit unzureichenden Perspektiven.



**Abbildung 9: Vergleich der Profile der Arbeitsplatzqualität anhand der sieben Dimensionen der Arbeitsplatzqualität**



\* Im Unterschied zu den anderen Dimensionen verringert bei der Arbeitsintensität ein höherer Wert die Arbeitsplatzqualität.  
 Hinweis: Blaue Balken stehen für eine positive, grüne für eine negative Korrelation.

Quelle: EWCS 2015

Abbildung 9 zeigt, wie die Profile der Arbeitsplatzqualität hinsichtlich der sieben Dimensionen der Arbeitsplatzqualität abschnitten. Sie macht deutlich, dass qualitativ hochwertige Arbeitsplätze den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, ihre Kompetenzen einzusetzen und eigenverantwortlich zu arbeiten; zudem bieten sie ein gutes soziales und physisches Arbeitsumfeld, gute berufliche Perspektiven und einen hohen Verdienst. Qualitativ minderwertige Arbeitsplätze hingegen schneiden bei allen diesen Dimensionen schlecht ab.

Die unterschiedlichen Profile der Arbeitsplatzqualität korrelieren mit bestimmten Aspekten der Arbeitsbedingungen, die eher mit der Art der Tätigkeit selbst als mit dem Arbeitnehmer in Zusammenhang stehen, der sie ausübt. Angesichts der Segregation auf den Arbeitsmärkten und zwischen den Berufen lassen die Profile jedoch auch Rückschlüsse auf die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen zu.

### Gegensätzliche Profile der Arbeitsplatzqualität

Die Profile der Arbeitsplatzqualität von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund machen die Gegensätzlichkeit der von Migranten der ersten und zweiten Generation ausgeübten Tätigkeiten deutlich. Migranten der ersten Generation sind in den Profilen aktive manuelle Arbeit und schlechte Qualität überrepräsentiert, in der Kategorie reibungslos hingegen unterrepräsentiert. Umgekehrt sind Migranten der zweiten Generation in den Profilen hohes Niveau und unter Druck überrepräsentiert und in den Kategorien schlechte Qualität und reibungslos unterrepräsentiert. Das bedeutet, dass Migranten der zweiten Generation zwar noch immer mit ihrer Arbeitsmarktintegration zu kämpfen haben, die Qualität der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten jedoch in der Regel besser ist als bei den Migranten der ersten Generation.

Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, sind ungeachtet dessen innerhalb der zweiten

**Tabelle 1: Profile der Arbeitsplatzqualität von Einheimischen und Personen mit Migrationshintergrund**

	Hohes Niveau (%)	Reibungslos (%)	Aktive manuelle Arbeit (%)	Unter Druck (%)	Schlechte Qualität (%)
Einheimische Bürger	22	26	21	13	18
Erste Generation	20	20	23	13	24
Zweite Generation	25	21	22	15	17
Insgesamt	22	25	21	13	19

Quelle: Eurofound, 2017

Generation erhebliche Gegensätze festzustellen. Ein Viertel der erwerbstätigen Migranten der zweiten Generation übt Tätigkeiten der Kategorie hohes Niveau aus, was auf ihre erfolgreiche und relativ starke Arbeitsmarktintegration hinweist. Andererseits hat ein Drittel der Migranten der zweiten Generation mit erheblichen Schwierigkeiten zu kämpfen, da ihre Tätigkeiten den Arbeitsplatzprofilen unter Druck oder schlechte Qualität zuzuordnen sind.

Die Gruppe der Migranten der ersten Generation ist nahezu zu gleichen Teilen den besseren Profilen – hohes Niveau und reibungslos (40%) – und den problematischsten Profilen – unter Druck und schlechte Qualität (37%) – zuzuordnen.

Diese Gegensätzlichkeit steht in Einklang mit den oben beschriebenen Ergebnissen bezüglich des Bildungsniveaus der Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund und ihrer Verteilung auf die verschiedenen Berufe. Darüber hinaus wird die schlechtere Arbeitsplatzqualität von Migranten der ersten Generation deutlich.

## Verdienst, Sicherheit und Diskriminierung

Im Hinblick auf mehrere zentrale Aspekte der Arbeit hat ein Migrationshintergrund ebenso Einfluss auf die Arbeitserfahrung wie das

Geschlecht. Zu diesen Aspekten zählt die Frage, ob sich die Arbeit lohnt, die Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit und Erfahrungen mit Diskriminierung.

### Lohnende Arbeit

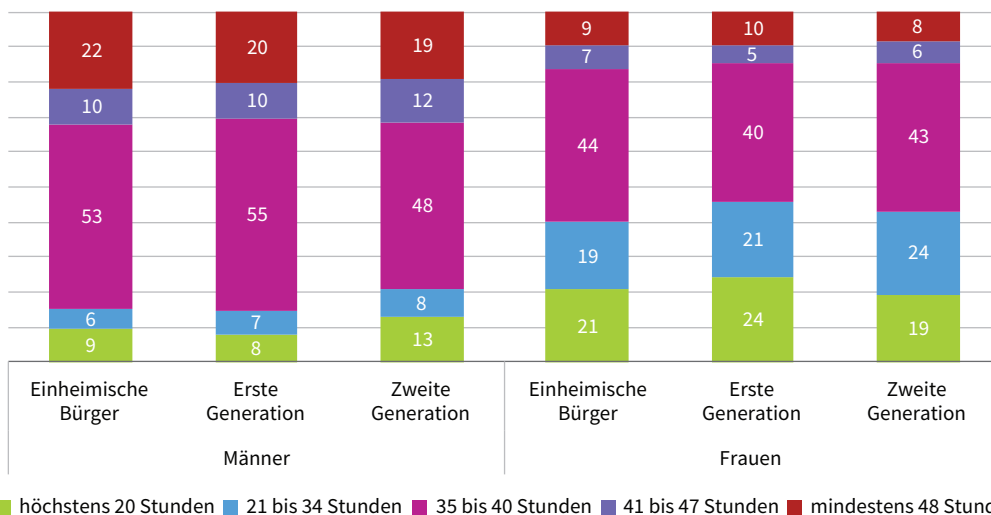
Die Fähigkeit des Einzelnen, über die Runden zu kommen, ist nicht nur von dessen Fähigkeit abhängig, einen seinem Bildungsniveau entsprechenden Arbeitsplatz zu finden, sondern auch davon, dass er genügend bezahlte Arbeitsstunden leisten kann.

### Arbeitszeit

Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund leisten im Rahmen ihrer Haupttätigkeit häufiger als einheimische Arbeitnehmer weniger Arbeitsstunden (höchstens 34 Stunden wöchentlich) (Abbildung 10). Der höchste Anteil der Arbeitnehmer mit kürzerer Wochenarbeitszeit ist unter Migrantinnen der ersten Generation festzustellen. Was die Männer betrifft, so sind es die Migranten der zweiten Generation, die mit höherer Wahrscheinlichkeit kürzere Arbeitszeiten haben. Hingegen weisen männliche Migranten der ersten Generation und einheimische Männer dasselbe Arbeitszeitmuster auf und arbeiten zu etwa 85% mehr als 34 Stunden wöchentlich.

Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit noch kürzeren Arbeitszeiten (höchstens 20 Stunden wöchentlich) ist unter Migrantinnen

Abbildung 10: Aufschlüsselung der wöchentlichen Arbeitsstunden nach Migrationsstatus (in %) und Geschlecht, 2015



Quelle: EWCS 2015

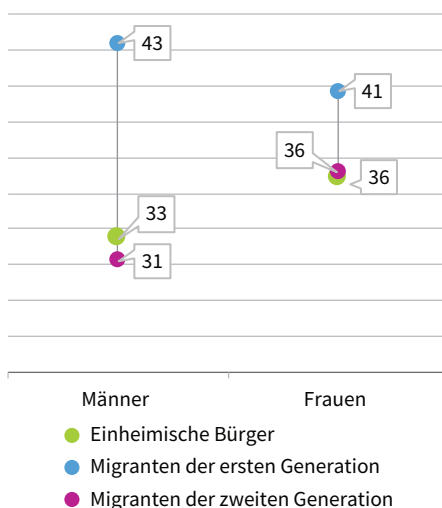
der ersten Generation besonders hoch und beläuft sich nahezu auf das Dreifache des entsprechenden Anteils bei den Migranten der ersten Generation. Der Anteil der Migrantinnen der zweiten Generation mit so kurzen Arbeitszeiten ist geringer, jedoch immer noch deutlich höher als bei den männlichen Migranten der zweiten Generation. Was die einheimische Bevölkerung betrifft, so üben etwa doppelt so viele Frauen wie Männer eine geringere Teilzeitbeschäftigung aus.

Diese Muster haben Einfluss auf die Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit ihren Arbeitszeiten. Während fast 60 % der einheimischen Arbeitnehmer mit ihren derzeitigen Arbeitszeiten zufrieden sind, beläuft sich dieser Anteil unter den Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund auf nur 48 %. Migranten der ersten Generation geben häufiger an, mit ihrer Arbeitszeit unzufrieden zu sein (und mehr Arbeitsstunden leisten zu wollen). Dies lässt darauf schließen, dass ihre Teilzeitbeschäftigung zu einem großen Teil unfreiwillig sein könnte.

### Über die Runden kommen

Etwa 35 % der Arbeitskräfte in der EU haben nach eigenen Angaben Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen. Die Aufschlüsselung der Daten nach Migrationsstatus und Geschlecht zeigt, dass Migranten der ersten Generation (43 %) und Migrantinnen der ersten Generation (41 %) am häufigsten mit diesem Problem zu kämpfen haben (Abbildung 11).

**Abbildung 11: Anteil der Arbeitskräfte, die nach eigenen Angaben Schwierigkeiten haben, über die Runden zu kommen (in %), nach Geschlecht und Migrationsstatus, EU, 2015**



Quelle: EWCS 2015

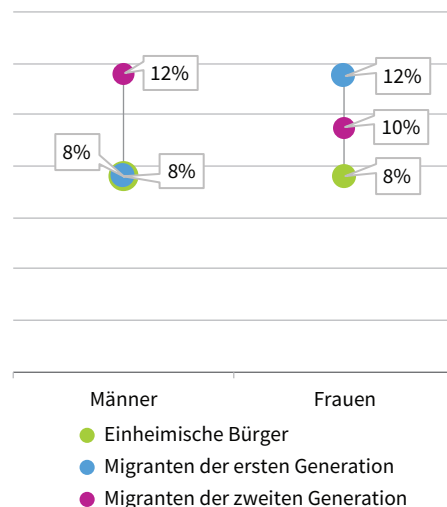
Die einschlägige Analyse der Arbeitszeiten zeigt, dass Migranten der ersten Generation mit 35 bis 40 Arbeitsstunden die größten Schwierigkeiten haben, über die Runden zu kommen (24 %), gefolgt von den Migrantinnen der ersten und zweiten Generation mit höchstens 34 Arbeitsstunden (19 % bzw. 17 %).

### Bezahlte Nebentätigkeit

Ein unzureichender Verdienst kann Arbeitnehmer veranlassen, sich eine weitere Beschäftigung zu suchen, um ihr Einkommen zu verbessern; 8 % aller Arbeitnehmer geben an, eine bezahlte Nebentätigkeit auszuüben – in der Regel, um besser über die Runden zu kommen. Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund üben etwas häufiger als einheimische Arbeitnehmer eine Nebentätigkeit aus: 9 % der Migranten der ersten Generation und 11 % der Migranten der zweiten Generation, gegenüber 8 % der Einheimischen.

Dasselbe Muster zeichnet sich ab, wenn nur männliche Arbeitnehmer betrachtet werden, wobei der größte Anteil der Arbeitnehmer mit einer Nebentätigkeit unter den männlichen Migranten der zweiten Generation zu verzeichnen ist (12 %, gegenüber jeweils 8 % der einheimischen Arbeitnehmer und der Migranten der ersten Generation, Abbildung 12). Was die Frauen betrifft, so geben Migrantinnen sowohl der ersten als auch der zweiten Generation häufiger als einheimische Frauen an, eine Nebentätigkeit auszuüben

**Abbildung 12: Anteil der Arbeitnehmer mit einer Nebentätigkeit (in %), nach Geschlecht und Migrationsstatus, EU, 2015**



Quelle: EWCS 2015

(8 % der einheimischen Frauen, 12 % der Migrantinnen der ersten Generation und 10 % der Migrantinnen der zweiten Generation).

## Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit

Die Art des Arbeitsvertrags (unbefristet oder befristet) bzw. das Fehlen eines Vertrags haben erhebliche Auswirkungen auf die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit. Darüber hinaus hat unter anderem der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen Einfluss auf die Beschäftigungssicherheit.

### Arbeitsplatzsicherheit

Den Daten aus der EWCS zufolge haben die meisten Arbeitnehmer das Gefühl, dass ihr Arbeitsplatz kurzfristig (in den nächsten sechs Monaten) sicher ist. Jedoch stimmten 16 % der Arbeitnehmer der Aussage „Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren“ zu. Unter den Migranten der ersten Generation ist dieser Anteil höher und beläuft sich auf 20 %, gegenüber 16 % der einheimischen Befragten. Darüber hinaus ist diese Befürchtung unter den Migranten der ersten Generation weiter verbreitet als unter den Migrantinnen der ersten Generation: 22 % bzw. 18 %.

### Weiterbildung

Im Rahmen der EWCS wurden die Arbeitnehmer gefragt, ob sie in den vorangegangenen zwölf Monaten an Schulungen/Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung ihrer Fähigkeiten und damit auch ihrer Beschäftigungsfähigkeit teilgenommen haben. Während diesbezüglich zwischen einheimischen Arbeitnehmern und Migranten der zweiten Generation kaum Unterschiede festzustellen waren, wurde für Migranten der ersten Generation ein geringerer Wert ermittelt: 67 % von ihnen gaben an, an Schulungen/Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen zu haben, gegenüber 59 % der einheimischen Arbeitnehmer.

### Erfahrungen mit Diskriminierung

Des Weiteren wurden die Arbeitnehmer im Zuge der EWCS gefragt, ob sie am Arbeitsplatz Erfahrungen mit Diskriminierung aus den im EU-Recht verankerten Gründen gemacht haben.

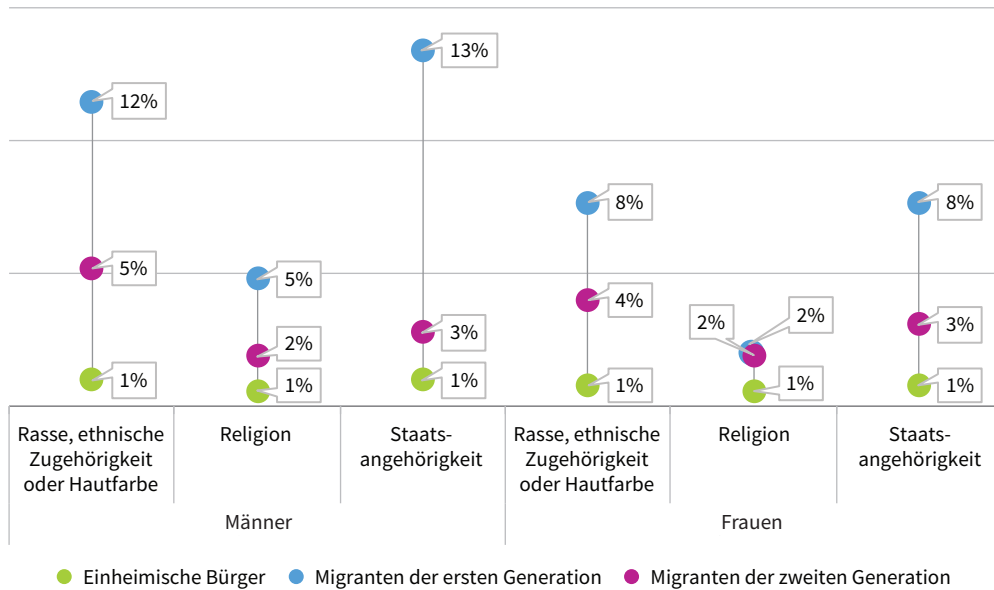
Insgesamt berichteten nur sehr wenige Arbeitnehmer (2 %) über Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit oder der Hautfarbe. Unter den Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund ist dieser Anteil jedoch mit 10 % der Migranten der ersten Generation und 5 % der Migranten der zweiten Generation deutlich höher. Diskriminiert wurden in erster Linie Migranten (12 %) und Migrantinnen (8 %) der ersten Generation, während nur 1 % der einheimischen Arbeitnehmer über Erfahrungen mit Diskriminierung berichteten (Abbildung 13).

Der Anteil der Befragten, die Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund der Religion gemacht haben, ist mit 1 % insgesamt sehr gering. Dies gilt jedoch nicht für die im Ausland geborenen Arbeitnehmer. Unter den Migranten der ersten Generation gaben 4 % an, aufgrund ihrer Religion diskriminiert worden zu sein; bei den Migranten der zweiten Generation liegt dieser Anteil bei 2 %. Die größte Gefahr einer Diskriminierung aus Gründen der Religion besteht für Migranten der ersten Generation (5 %), gefolgt von Migrantinnen der ersten und zweiten Generation (2 %).

Most prevalent is perceived discrimination on the grounds of nationality. This was reported by 11% of first-generation migrants and by 3% of second-generation workers (1% among natives). Again, male first-generation migrant workers appear most likely to be affected (13%), followed by first-generation female workers (8%).

The feeling of being discriminated against in the workplace can go hand in hand with poorer job quality. Further statistical analysis of the EWCS data identifies a subset of workers with a foreign background who experience discrimination and also report poorer job quality. Interestingly, this is independent of earnings: these subsets of foreign workers experiencing discrimination can be found among high-earning as well as low-earning workers.

**Abbildung 13: Anteil der Arbeitnehmer, die über Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen berichten (in %), nach Migrationsstatus und Geschlecht, 2015**



Quelle: EWCS 2015

Andere Gruppen von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund und ansonsten ähnlichen Merkmalen, jedoch ohne Diskriminierungserfahrungen, berichteten über eine bessere Arbeitsplatzqualität. Dieses Muster ist bei Migranten sowohl der ersten als auch der zweiten Generation festzustellen. Der einzige Unterschied besteht darin, dass Migranten der zweiten Generation insgesamt seltener das Gefühl haben, diskriminiert zu werden.

### Geschlechtsspezifische Unterschiede

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Arbeitsmarktintegration werden durch einen Migrationshintergrund verstärkt. Mit Blick auf den Vertragsstatus und die Arbeitsbedingungen sind einige signifikante Unterschiede zwischen einheimischen Arbeitnehmern und beschäftigten Migranten der ersten und zweiten Generation, zwischen einheimischen Frauen und Migrantinnen der ersten und zweiten Generation sowie zwischen Männern und Frauen festzustellen. In Tabelle 2 auf der nächsten Seite werden die zentralen Merkmale dieser Unterschiede zusammenfassend dargestellt.

**Tabelle 2: Zusammenfassung der Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen von einheimischen Arbeitskräften und Arbeitskräften mit Migrationshintergrund, nach Geschlecht, 2015**

	Männer		
	Einheimische (in %)	Erste Generation (in %)	Zweite Generation (in %)
<b>Beschäftigungs-/Vertragsstatus</b>	Häufiger selbstständig oder mit unbefristetem Vertrag	Unverhältnismäßig häufig mit befristetem Vertrag	Unverhältnismäßig häufig mit einem sonstigen oder keinem Vertrag
Arbeitszeit unter 34 Stunden	15	16	2
Bezahlte Nebentätigkeit	8	8	12
Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen	33	43	31
Könnte den Arbeitsplatz in den nächsten sechs Monaten verlieren	15	22	16
Diskriminierung aufgrund der Rasse/ethnischen Zugehörigkeit/Hautfarbe	1	12	5
Diskriminierung aufgrund der Religion	1	5	2
Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit	1	13	3

	Frauen		
	Einheimische (in %)	Erste Generation (in %)	Zweite Generation (in %)
<b>Beschäftigungs-/Vertragsstatus</b>	Häufiger selbstständig oder mit unbefristetem Vertrag	Unverhältnismäßig häufig mit befristetem Vertrag	Overrepresented in other or no contract
Arbeitszeit unter 34 Stunden	41	47	44
Bezahlte Nebentätigkeit	8	12	10
Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen	36	41	36
Könnte den Arbeitsplatz in den nächsten sechs Monaten verlieren	16	18	16
Diskriminierung aufgrund der Rasse/ethnischen Zugehörigkeit/Hautfarbe	1	8	4
Diskriminierung aufgrund der Religion	1	2	2
Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit	1	8	3



## Empfehlungen für die Politik

Um Verbesserungen hinsichtlich der Qualität der für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund zugänglichen Arbeitsplätze sowie der Beschäftigung dieser Personengruppe zu erzielen, muss die Politik Maßnahmen in drei Bereichen ergreifen: Integration, Arbeitsqualität und Diskriminierung.

- Für die Gestaltung der politischen Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitslebens von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund ist ganz eindeutig ein differenzierter Ansatz vonnöten. Dabei müssen die Herkunftsregion sowie der Grund und Kontext der Migration berücksichtigt werden. Zudem muss zwischen erwerbstätigen Migranten der ersten und zweiten Generation unterschieden werden, da diese mit unterschiedlichen Problemen konfrontiert sind. Migranten der zweiten Generation schneiden zwar im Hinblick auf zahlreiche Aspekte des Arbeitslebens besser ab als Migranten der ersten Generation, jedoch haben sie im Zusammenhang mit einigen Arbeitsbedingungen nach wie vor zu kämpfen. Es genügt also nicht, darauf zu warten, dass sich der Arbeitsmarkterfolg dieser Menschen im Laufe der Zeit von selbst verbessert – vielmehr müssen gezielte Maßnahmen ergriffen werden. Ein besonderer Schwerpunkt muss dabei auf die wirksame Integration von Frauen mit Migrationshintergrund gelegt werden, da diese auf dem Arbeitsmarkt mit einer noch massiveren geschlechtsspezifischen Segregation konfrontiert sind als einheimische Frauen.
- Die Verbesserung der Arbeitsqualität ist für alle Arbeitnehmer ein wichtiges Ziel, jedoch geben mehrere Aspekte der Arbeitsbedingungen von Migranten und Migrantinnen der ersten und zweiten Generation Anlass zur Sorge. Besonders problematisch sind die unverhältnismäßig hohen Anteile der Migranten der ersten Generation unter den Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen sowie der Migrantinnen der ersten Generation unter den Arbeitnehmern, die andere als unbefristete oder befristete Verträge oder keinen Vertrag haben.
- Eine effektive Verteilung des Humankapitals setzt nicht nur voraus, dass Migranten eine Beschäftigung finden. Sie verlangt auch, dass diese Beschäftigung den Qualifikationen und Bedürfnissen der Migranten angemessen ist, um es ihnen zu ermöglichen, sich in die Gesellschaft insgesamt zu integrieren. Ungeachtet der bereits unternommenen Bemühungen um die Gewährleistung bzw. Verbesserung der Vergleichbarkeit und gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen machen die in diesem Kurzbericht gewonnenen Erkenntnisse deutlich, dass noch mehr getan werden muss, um eine wirksame

Ausschöpfung des Humankapitals zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Bewältigung des derzeit herrschenden Problems, dass insbesondere Migranten der ersten Generation zu einem großen Teil in Berufen und Branchen arbeiten, für die sie überqualifiziert sind. Vorrangig müssen Maßnahmen zur Beschleunigung der Beurteilung und Anerkennung von innerhalb der EU und in Drittländern erworbenen Qualifikationen sowie zur Förderung des Spracherwerbs ergriffen werden. Diesbezüglich stellen auch Mechanismen zur Validierung von Kompetenzen zielführende Instrumente dar.

- Angesichts der Diskriminierungserfahrungen eines großen Teils der Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund liegt es auf der Hand, dass mehr getan werden muss, um wirksam gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzugehen. Dies sollte bei der Überarbeitung sowie der Umsetzung und Durchsetzung der geltenden Antidiskriminierungsvorschriften der EU berücksichtigt werden. Die Sozialpartner spielen diesbezüglich eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der arbeitsplatz- und branchenspezifischen Verfahren.
- Die zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration festgestellten Unterschiede zeigen, dass hier noch Potenzial für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitiges Lernen besteht.





## Ressourcen

Alle Eurofound-Veröffentlichungen sind abrufbar unter [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Eurofound-Website „Migration and mobility“ zum Thema Migration und Mobilität:  
<http://eurofound.link/migrationmobility>

Ballarino, G. und Panichella, N. (2017), „The occupational integration of migrant women in Western European labour markets“, in *Acta Sociologica* 2018, Bd. 61, Nr. 2, S. 126-142.

De la Rica, S., Glitz, A. und Ortega, F. (2013), *Immigration in Europe: Trends, policies and empirical evidence*, IZA Discussion Paper Nr. 7778, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.

Eurofound (2009), *Occupational promotion of migrant workers*, Dublin.

Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2018), *Labour market integration of migrants and their descendants*, Dublin.

Europäische Kommission, EGB, BusinessEurope, CEEP, UEAPME, Eurochambres (2017), *Eine europäische Integrationspartnerschaft*, verfügbar unter [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/documents/policies/legal-migration/integration/docs/20171220\\_european\\_partnership\\_for\\_integration\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/documents/policies/legal-migration/integration/docs/20171220_european_partnership_for_integration_en.pdf)

Frattini, T. (2017), ‘Evaluating the labour market integration of new immigrants in the UK’, *Social Policy and Society*, Bd. 16, Nr. 4, S. 645-658.

OECD (2015), *Measuring and assessing job quality: The OECD Job Quality Framework*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 174, OECD Publishing, Paris.

Ronda Perez, E., Benavides, F. G., Levecque, K., Love, J. G., Felt, E. und Van Rossem, R. (2012), ‘Differences in working conditions and employment arrangements among migrant and non-migrant workers in Europe’, *Ethnicity and Health*, Bd. 17, Nr. 6, S. 563-577.



## Kontaktaufnahme mit der EU

### Persönlich

In der Europäischen Union gibt es Hunderte von „Europe-Direct“-Informationsbüros. Die Adresse des Büros in Ihrer Nähe finden Sie unter: [https://europa.eu/european-union/contact\\_de](https://europa.eu/european-union/contact_de)

### Telefon oder E-Mail

Europe Direct ist ein Dienst, der Ihre Fragen zur Europäischen Union beantwortet. Kontaktieren Sie Europe Direct:

– über die gebührenfreie Nummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (manche Telefondienstleister können allerdings Gebühren berechnen),

– über die folgende Rufnummer der Zentrale: +32 22999696

per E-Mail über: [https://europa.eu/european-union/contact\\_de](https://europa.eu/european-union/contact_de)

## Wo finden Sie Informationen über die EU

### Im Internet

Informationen über die Europäische Union in allen Amtssprachen der EU sind verfügbar auf der Europa-Website unter: <http://europa.eu>

### EU-Veröffentlichungen

Unter folgender Adresse können Sie beim EU Bookshop EU-Veröffentlichungen herunterladen oder bestellen: <http://publications.europa.eu/eubookshop>. Wünschen Sie mehrere Exemplare einer kostenlosen Veröffentlichung, wenden Sie sich bitte an Europe Direct oder das Informationsbüro in Ihrer Nähe (siehe [https://europa.eu/european-union/contact\\_de](https://europa.eu/european-union/contact_de)).

### EU-Recht und damit zusammenhängende Dokumente

Informationen zum EU-Recht, darunter alle EU-Rechtsvorschriften seit 1951 in sämtlichen Amtssprachen, finden Sie in EUR-Lex unter: <http://eur-lex.europa.eu>

### Offene Daten von der EU

Über ihr Offenes Datenportal (<http://data.europa.eu/euodp/de/home>) stellt die EU-Datensätze zur Verfügung. Die Daten können zu gewerblichen und nicht gewerblichen Zwecken kostenfrei heruntergeladen werden.

Die Beschäftigungsstatistiken belegen durchgängig, dass ein Migrationshintergrund Einfluss auf die Beschäftigungsaussichten hat. Über die Art der Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund ist weniger bekannt. Dieser Kurzbericht trägt dazu bei, diese Wissenslücke zu schließen. Hierzu werden die Erfahrungen von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund mit denen einheimischer Arbeitnehmer verglichen. Zudem werden die Unterschiede zwischen den Erfahrungen von Migranten der ersten und zweiten Generation sowie von Frauen und Männern beleuchtet.

Die Evidenzdaten zeigen, dass ein Migrationshintergrund negativen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration und die Arbeitsbedingungen haben kann. Jedoch sind signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Migrantengruppen festzustellen. Die Erkenntnisse machen deutlich, dass für die Gestaltung der diesbezüglichen politischen Maßnahmen ein differenzierter Ansatz vonnöten ist, um Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund gleichberechtigte Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu bieten.

---

**Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, die 1975 gegründet wurde. Gemäß der Verordnung (EU) 2019/127 hat sie den Auftrag, Fachwissen im Bereich sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischer Strategien bereitzustellen.**

