Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

zsh

Großer Berlin 14
06108 Halle/Saale
Telefon: +49 (0)345 96396 00
Telefax: +49 (0)345 96396 01
info@zsh.uni-halle.de
www.zsh-online.de

Online-Befragung von migrantischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt

Kommentierter Auswertungsband

Thomas Ketzmerick

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.

Eine Studie im Auftrag von

Arbeit und Leben
SACHSEN-ANHALT

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Großer Berlin 14
06108 Halle

Telefon: 0345/9639600
Fax: 0345/9639601

E-Mail: info@zsh.uni-halle.de
Internet: www.zsh-online.de

Die Verantwortung für den Inhalt liegt beim Autor.

Alle Rechte vorbehalten.

2022

Inhalt

1. Wichtigstes in Kürze 3
2. Vorbemerkung 5
3. Herkunft, Status, Soziodemografie 5
4. Erwerbstätigkeit 6
5. Branchen- und Qualifikationsstruktur 8
6. Anwerbung/Vermittlung 10
7. Arbeitserfahrungen 12
8. Zeitarbeit 14
9. Kontakt zu Gewerkschaften 14
10. Anerkennung von Berufsabschlüssen und Perspektiven in Deutschland 15
11. Unterstützungssysteme 17
12. Einkommen 19

1. Wichtigstes in Kürze

Die Online-Befragung von migrantischen Beschäftigten wurde im Frühjahr 2022 im Auftrag von Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt durch das Zentrum für Sozialforschung Halle durchgeführt. Ziel war es, Informationen zur beruflichen Situation, der Anerkennung von Abschlüssen, zu Arbeitsbedingungen sowie zu Bedarf und Nutzung von Unterstützungsleistungen zu erhalten. Mit einer begrenzten Zahl von 130 Teilnehmenden erbrachte die Studie dennoch belastbare Ergebnisse, die im Folgenden kurz zusammengefasst sind.

Herkunft und soziodemografische Struktur: Die Befragten stammen überwiegend aus osteuropäischen Staaten, teils auch aus Asien, z.B. Syrien. Der wichtigste Zuwanderungsgrund ist Erwerbstätigkeit (47%), auf Platz zwei stehen Flucht bzw. politische Gründe, Bildung bzw. Partnerschaft/familiäre Gründe sind seltener. Frauen sind mit 55% etwas stärker in der Stichprobe vertreten als Männer. Der größte Teil der Befragten ist zwischen 30 und 50 Jahren alt und lebt in Partnerschaft. Insgesamt 52% leben mit Kindern im Haushalt, 12% sind alleinerziehend.

Erwerbstätigkeit und Qualifikation: Die Teilnehmenden sind meist vollzeit-erwerbstätig und verfügen größtenteils über mehrjährige Erwerbserfahrungen in Deutschland. Selbstständigkeit und Leiharbeit spielen mit 15% bzw. 19% der aktuell Erwerbstätigen eine vergleichsweise große Rolle. Die Ausstattung mit beruflichen Qualifikationen im Sample der Befragten ist gut, 43% verfügen über Facharbeiter- oder Fortbildungsabschlüsse. Weitere 42% der Befragten haben einen akademischen Abschluss. Allerdings arbeitet etwa die Hälfte der Befragten nicht im erlernten Beruf. Viele üben Tätigkeiten unterhalb ihres ursprünglich erlernten Ausbildungsniveaus aus, Beschäftigte mit Helfertätigkeiten bilden mit 39% die größte Gruppe. Die Befragten schätzen ihre Deutschkenntnisse mehrheitlich gut ein. Sprachliche Unterstützung im Arbeitsalltag oder z.B. beim Abschluss des Arbeitsvertrages ist selten gegeben.

Anwerbung/Vermittlung: Insgesamt 40% der Befragten wurden für ihren Job angeworben oder vermittelt, z.T. im Heimatland, oft über Freunde, Bekannte oder die Familie. Obwohl der Arbeitgeber die häufigste Quelle für Vorabinformationen zum Job ist, sagen etwa zwei Drittel der angeworbenen/vermittelten Befragten, dass Ihre Erwartungen an die Stelle mit der Realität übereinstimmten. Wenn in dieser Gruppe Probleme auftraten, dann v.a. hinsichtlich schlechter Arbeitsbedingungen bzw. Wohnsituation oder mangelnder arbeitsbezogener Informationen bzw. fehlender Übersetzung.

Arbeitserfahrungen: Überwiegend wurden Arbeitsbedingungen und -konditionen positiv beurteilt. Teilweise gab es auch potenziell schwerwiegende Probleme. Betroffen sind die Bereiche Arbeitsschutz, Arbeitszeiten (Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten, Erfassung/Ausgleich von Überstunden), Angst vor Jobverlust, z.B. bei Krankheit, und Benachteiligung aufgrund der Herkunft.

Zeitarbeit: Leiharbeit betrifft 19% der Befragten, häufiger EU-Bürger mit schlechten Deutschkenntnissen. Die Einschätzung von Arbeitsbedingungen und -konditionen ist in dieser Gruppe deutlich schlechter, insbesondere bei folgenden Themen: Angst vor Jobverlust im Krankheitsfall, Unzufriedenheit mit Teilzeitbeschäftigung bzw. geringem Arbeitsumfang, Erfassung/Ausgleich von Überstunden, Möglichkeit arbeitsrechtlicher Beratung im Betrieb sowie Beachtung des Arbeitsschutzes.

Gewerkschaftskontakte: Ein Viertel der Befragten berichtet von der Möglichkeit, Kontakt zu einer Gewerkschaft aufzunehmen, ein Teil hat diese auch wahrgenommen. Die Kontaktierung erfolgte häufiger persönlich im Betrieb oder über das Internet, seltener per Telefon oder durch persönlichen Kontakt außerhalb des Betriebes.

Anerkennung von Berufsabschlüssen: Die Möglichkeit ist 70% der Befragten bekannt, 30% haben ihre Qualifikationen anerkennen lassen und damit meist positive Erfahrungen. Kritik wird teilweise am Nutzen einer Anerkennung und den Kosten des Verfahrens geäußert. Bei Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschlusses stimmen erlernter und ausgeübter Beruf deutlich häufiger überein als in der Vergleichsgruppe ohne Anerkennung.

Perspektiven in Deutschland: Mehr als zwei Drittel der Befragten (69%) fühlen sich in Deutschland sicher. Allerdings empfinden sich lediglich 40% auch in Deutschland integriert, eine Chance auf berufliche Weiterentwicklung für sich selber sehen 44% und die Möglichkeit, für immer in Deutschland zu bleiben, haben ebenfalls nur 43%. Dies steht im Gegensatz zu den Wünschen: 65% der Befragten geben an, gerne für immer in Deutschland bleiben zu wollen.

Unterstützungssysteme: Während eine Mehrheit der Befragten Beratungsangebote zum Arbeiten kennt und vielfach schon genutzt hat, ist die Möglichkeit von Beratung zum Leben weithin unbekannt. Berufliche Qualifizierungsangebote kennt nur eine Minderheit, allerdings ist das Interesse daran hoch (63%). Auch die Kenntnis bzw. Nutzung berufsbezogener Deutschkurse ist vergleichsweise gering angesichts eines hohen Interesses. Bemängelt werden das ungenügende Angebot und die Kosten. Die Angebote von Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt sind besser bekannt und werden von einem Teil der Befragten auch genutzt.

Einkommen: Die Einkommen der Befragten unterscheiden sich stark. Frauen verdienen in der Stichprobe geringfügig mehr als Männer, u.a. aufgrund relativ guter Einkommen in Pflege- und Gesundheitsberufen. EU-Bürger verdienen mehr als Geflüchtete. Zeitarbeit und Selbständigkeit gehen mit wesentlich geringeren Einkommen einher. Kompetenzbezogene Merkmale wirken sich teils deutlich aus, mit zunehmendem Anforderungsniveau der Tätigkeit, Qualifikationsniveau oder Deutschkenntnissen steigt auch das Pro-Kopf-Einkommen. Einen ähnlichen Effekt hat eine Beschäftigung im erlernten Beruf.

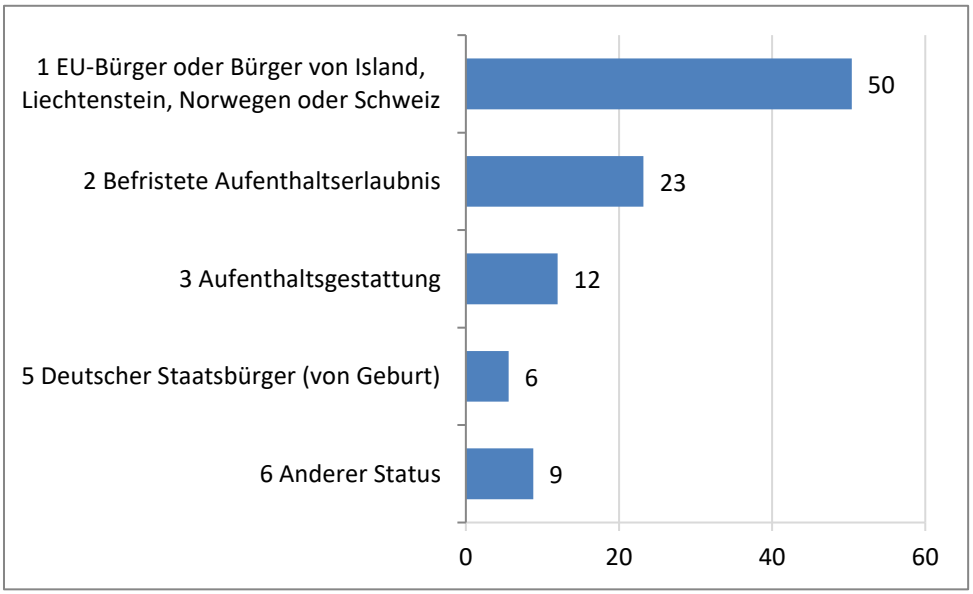
2. Vorbemerkung

Die Gewinnung von Arbeitsmigranten für eine Studie ist anspruchsvoll. Die Online-Befragung von migrantischen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt im Auftrag von Arbeit und Leben wurde durch die Verbreitung des Zugangs zum Fragebogen über die Beratungsstellen der Projekte „Beratung migrantischer Arbeitskräfte in Sachsen-Anhalt (BemA)“ und „Faire Integration (FI)“ ermöglicht. Dabei haben sich im Zeitraum vom 07.02. bis 20.04.22 insgesamt 130 Personen mit vollständig ausgefüllten Fragebogen beteiligt. Diese Zahl ist nicht sehr hoch, sie erlaubt jedoch mit gewissen Einschränkungen statistische Auswertungen. Die folgenden Analysen beinhalten aus diesem Grund im Wesentlichen Randverteilungen für alle Befragten. Soweit es die Fallzahlen erlauben, werden entsprechend der Auswertungswünsche punktuell Analysen für einzelne Subgruppen durchgeführt bzw. Zusammenhänge zwischen Merkmalen dargestellt.

3. Herkunft, Status, Soziodemografie

Der größte Teil der Befragten (77%) stammt aus Europa, weitere 20% aus Asien, Afrika spielt mit 4% nur eine untergeordnete Rolle und weitere Kontinente sind in der Stichprobe nicht enthalten. Unter den europäischen Herkunftsländern finden sich fast ausschließlich **mittel- und osteuropäische Länder**. Mit 29% führt **Polen** die Liste an, dann folgen mit deutlichem Abstand Ungarn (6%), Russland und Ukraine (jew. 5%), Bulgarien und Rumänien (jew. 3%). Unter den asiatischen Herkunftsländern dominiert **Syrien** (9% aller Befragten), weitere 2% kommen aus dem Iran.

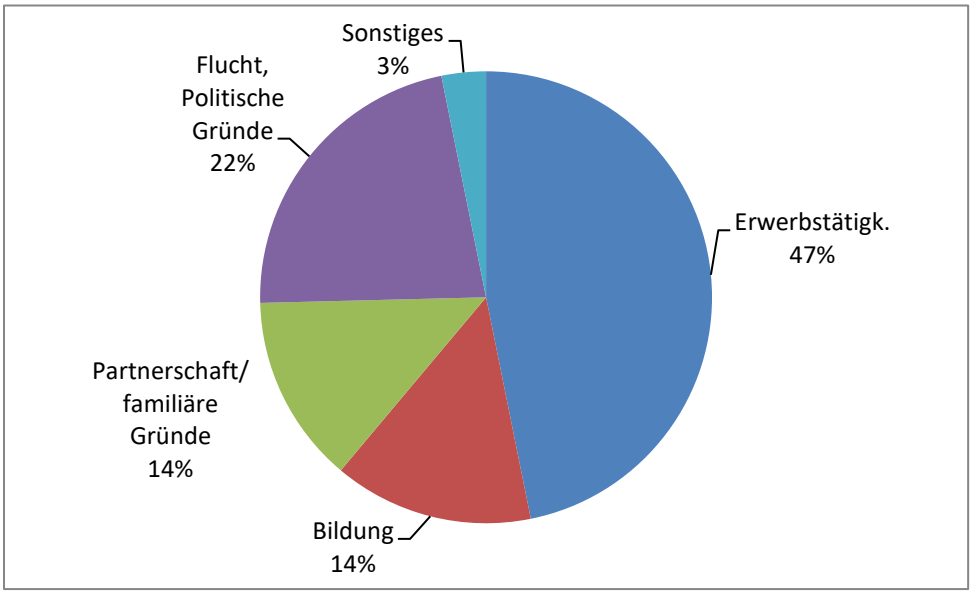
Abbildung 1: **Verteilung Aufenthaltsstatus der Befragten** (%)*



* Die Abbildungen basieren auf Prozentwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte genannt.

Entsprechend verfügt die Hälfte der Befragten (50%) über einen EU-Pass bzw. profitiert von der Arbeitnehmerfreizügigkeit, 23% haben eine befristete Aufenthaltserlaubnis, 12% haben eine Aufenthaltsgestattung und befinden sich im Asylverfahren (Abbildung 1).

Abbildung 2: **Struktur der Wanderungsgründe** (%)



Passend zur Struktur der Befragten dominiert als Grund für die Wanderung nach Deutschland "Erwerbstätigkeit" mit 47% der Befragten, auf Platz zwei stehen Flucht bzw. politische Gründe mit 22%, Bildung bzw. Partnerschaft/familiäre Gründe sind mit 14% bzw. 13% etwas seltener (Abbildung 2). Erwartungsgemäß überwiegt bei Personen aus Europa der Wanderungsgrund Erwerbstätigkeit mit 58%, daneben sind noch Partnerschaft/familiäre Gründe (17%) und Bildung (13%) bedeutsam. Dagegen stehen bei Personen aus Asien an erster Stelle Flucht bzw. politische Wanderungsgründe (59%), an zweiter Stelle steht hier Bildung (27%).

Mehr als zwei Drittel der Befragten sind zwischen 30 und 50 Jahren alt, das Durchschnittsalter beträgt 40 Jahre. Frauen sind mit 55% etwas stärker in der Stichprobe vertreten als Männer.

Mehrheitlich (65%) leben die Befragten mit einem/r Ehe- oder Lebenspartner*in, in einem guten Viertel der Fälle (26%) wohnen (zusätzlich) andere Erwachsene im Haushalt. Insgesamt 52% leben mit Kindern im Haushalt, 12% sind alleinerziehend. Immerhin 13% geben an, in einer Wohnung oder Unterkunft des Arbeitgebers zu leben.

4. Erwerbstätigkeit

Eine Mehrheit von knapp 80% der Befragten ist aktuell erwerbstätig, 14% sind arbeitslos und weitere knapp 6% sind in Studium, Schule oder Berufsausbildung (Abbildung 3). Von den derzeit nicht erwerbstätigen Personen waren 61% zu einem früheren Zeitpunkt beschäftigt, damit verfügen insgesamt 89% der Befragten über Erwerbserfahrungen in Deutschland.

Abbildung 3: **Erwerbsstatus der Befragten** (%)

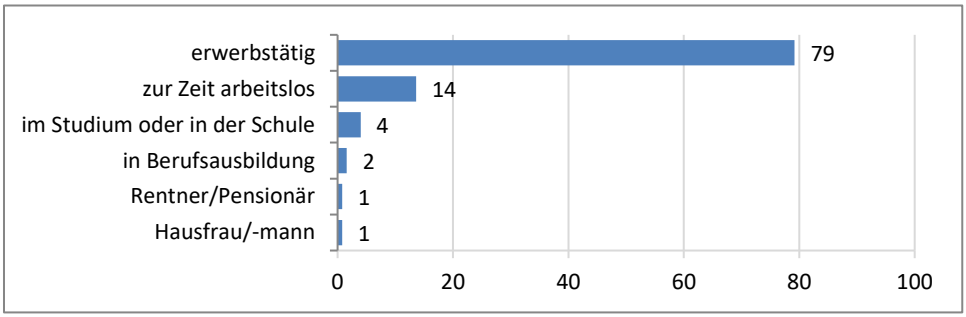
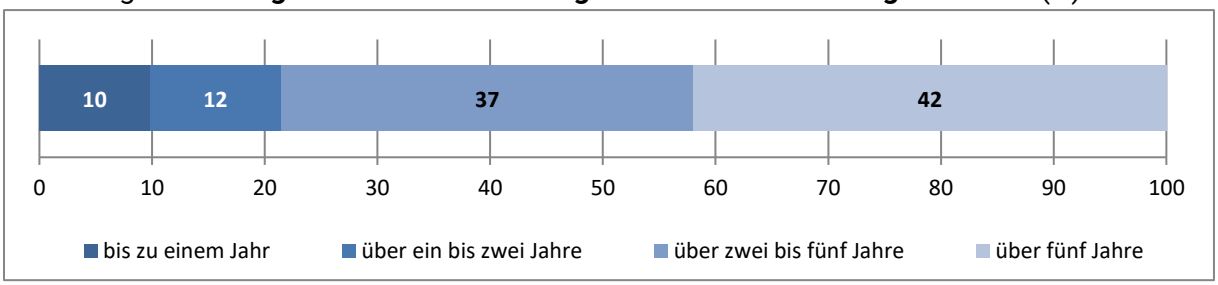
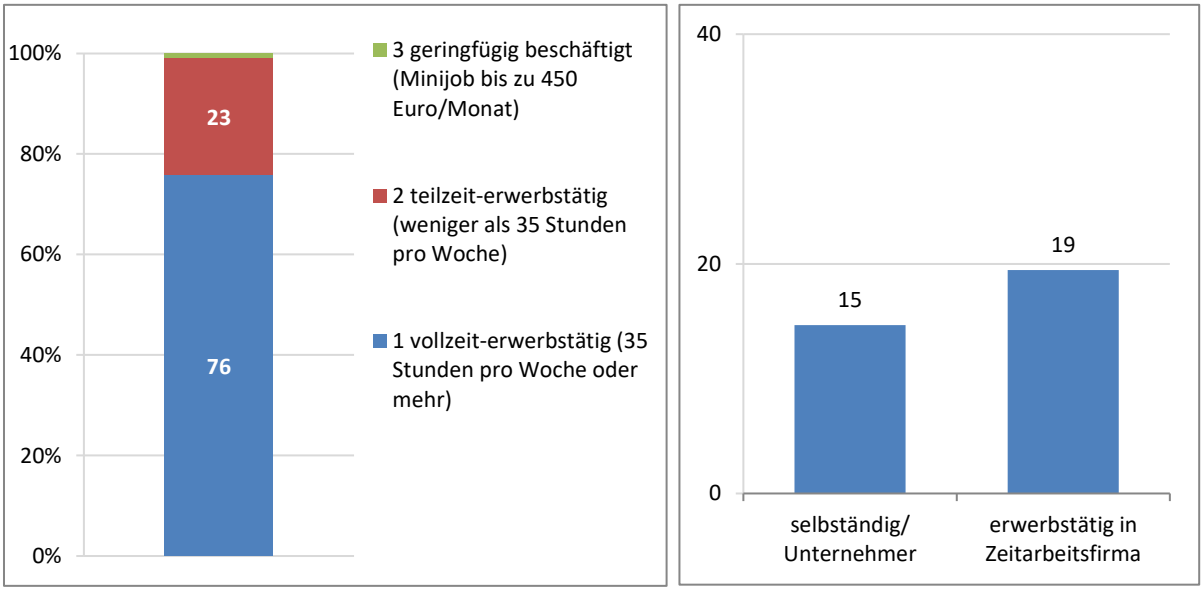


Abbildung 4: **Wie lange haben sie bisher insgesamt in Deutschland gearbeitet?** (%)



Der überwiegende Teil der Beschäftigten in der Stichprobe hat bereits langjährige Erwerbserfahrungen in Deutschland. Insgesamt 79% haben länger als zwei Jahre und 42% bereits länger als fünf Jahre hier gearbeitet (Abbildung 4).

Abbildung 5: **Umfang und Art der Beschäftigung** (%, nur Erwerbstätige)



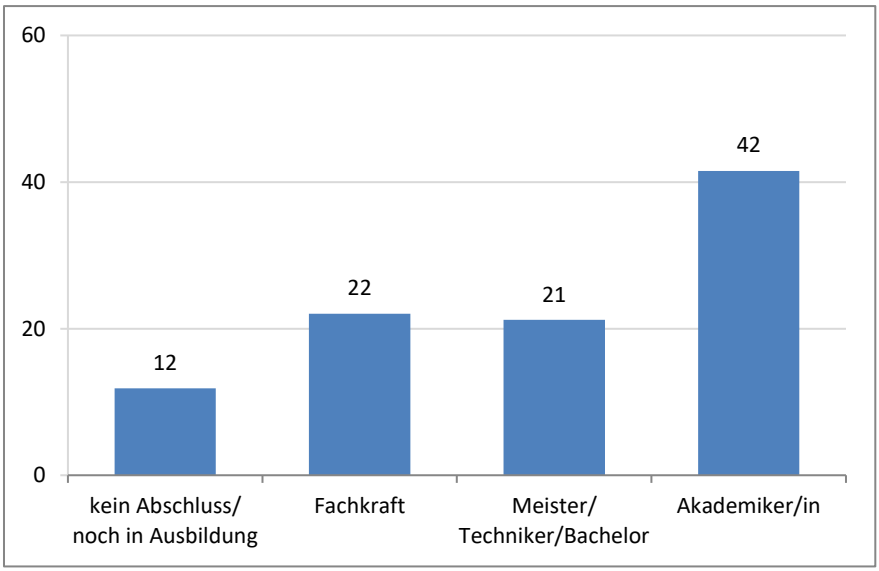
Unter den derzeit Erwerbstätigen dominiert Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 35 Stunden pro Woche (76%), eine vglw. große Minderheit von 23% ist teilzeitbeschäftigt, geringfügige Beschäftigung spielt mit 1% praktisch keine Rolle (Abbildung 5). Relativ viele Befragte arbeiten zumindest formal als Selbstständige (15%). Auch Leiharbeit ist sehr verbreitet, insgesamt 19% der Befragten sind über Zeitarbeitsfirmen beschäftigt (vgl. auch Abschnitt Zeitarbeit unten).

5. Branchen- und Qualifikationsstruktur

Bei der Verteilung der erwerbstätigen Befragten auf Wirtschaftszweige zeigen sich Übereinstimmungen mit der allgemeinen Wirtschaftsstruktur. So entfallen mit 17% bzw. 14% hohe Anteile auf die beiden größten Branchen des Landes Industrie bzw. Gesundheits- und Sozialwesen. Daneben sind aber mit 14% beziehungsweise 13% überproportional viele Befragte in den kleineren Bereichen Information/Kommunikation und Verkehr/Logistik zu finden. Ein weiterer Schwerpunkt der Beschäftigung von Migranten ist der Dienstleistungsbereich. Kleinere Beschäftigtenanteile entfallen auf Erziehung und Unterricht, Baugewerbe, Handel und öffentlichen Dienst. Insbesondere die beiden letztgenannten Branchen sind bei den Befragten im Vergleich zur allgemeinen Beschäftigungsstruktur unterdurchschnittlich vertreten.

Qualifikation ist ein entscheidendes Merkmal für die berufliche Platzierung. Die Ausstattung mit beruflichen Qualifikationen im Sample der Befragten ist gut (Abbildung 6). Insgesamt 43% verfügen über berufsfachliche (Facharbeiter) oder Fortbildungsabschlüsse (Meister/Techniker o.ä., hier einschließlich Bachelor). Weitere 42% der Befragten haben einen akademischen Abschluss mit mindestens 4-jähriger Ausbildungsdauer (Diplom, Master o.ä.). Nur 12% der Befragten haben keinen beruflichen Abschluss oder befinden sich noch in einer Ausbildung.

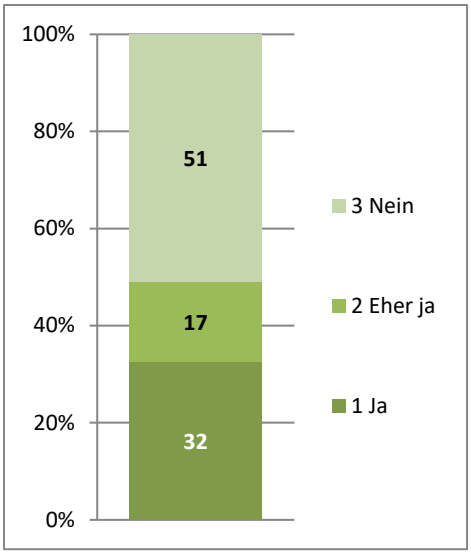
Abbildung 6: **Welches ist Ihr höchster beruflicher Abschluss?** (%)

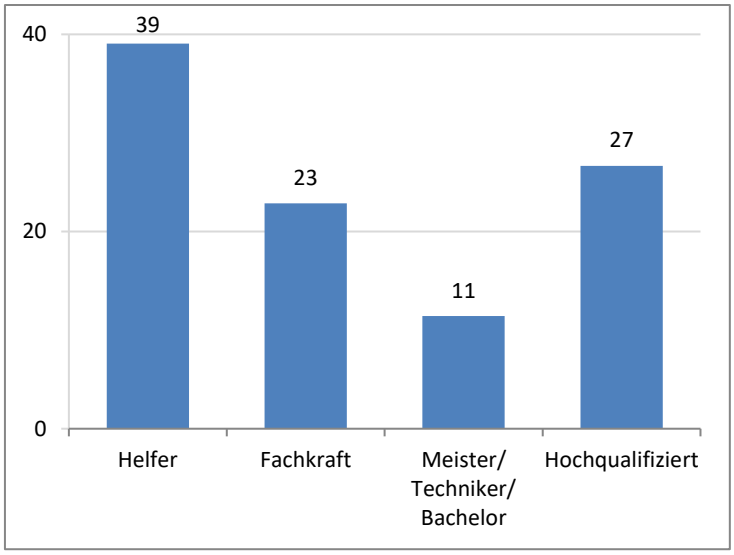


In früheren Untersuchungen zeigten sich gerade für Immigranten Probleme, einen ihrer Qualifikation entsprechenden Job in Deutschland zu finden. So sagt auch in der vorliegenden Erhebung eine knappe Mehrheit von 51% der Befragten, dass sie nicht im erlernten Beruf arbeiten, 17% berichten eine teilweise und 32% eine hohe Übereinstimmung zwischen Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit (Abbildung 7). Besonders hoch sind die Anteile im erlernten Beruf bei berufsfachlichen Qualifikationen (Kombination Schule und Berufsbildung bzw. Berufsausbildung; >60% hohe Übereinstimmung), dagegen geringer bei Akademikern mit mindestens vierjähriger Studiendauer und insbesondere bei Personen mit Bachelorabschluss (34% bzw. 22% hohe Übereinstimmung).

Abbildung 7:
Erwerbstätigkeit im erlerntem Beruf? (%)

Abbildung 8:
Struktur des Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeiten (%)

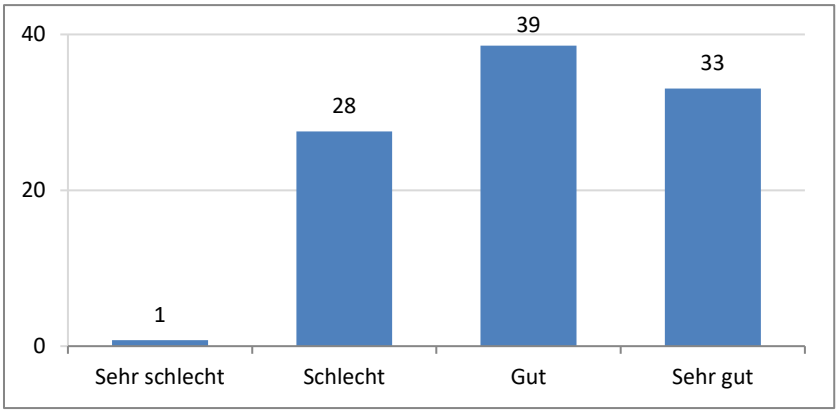




Der Anteil unterwertiger Beschäftigung, also Tätigkeiten unterhalb des ursprünglich erlernten Ausbildungsniveaus, ist hoch. Betrachtet man die Struktur des Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeiten, so fällt der im Gegensatz zur Struktur der Abschlüsse hohe Anteil der Beschäftigung auf dem Helferniveau auf (Abbildung 8). Dagegen sind Tätigkeiten auf dem mittleren Fachkraft-Niveau, für das üblicherweise berufsfachliche Qualifikationen erforderlich sind, mit 23% seltener vertreten. Diese machen im Beschäftigungssystem des Landes - bei allen Beschäftigten - insgesamt knapp 80% aus.

Die Befragten schätzen ihre Deutschkenntnisse mehrheitlich gut ein (39% bzw. 33% „gut“ oder „sehr gut“), nur ein gutes Viertel (28%) sagen, dass sie schlecht Deutsch beherrschen, „sehr schlecht“ sagt weniger als 1% (Abbildung 9). Etwa die Hälfte (49%) der Befragten hat einen Integrationskurs besucht.

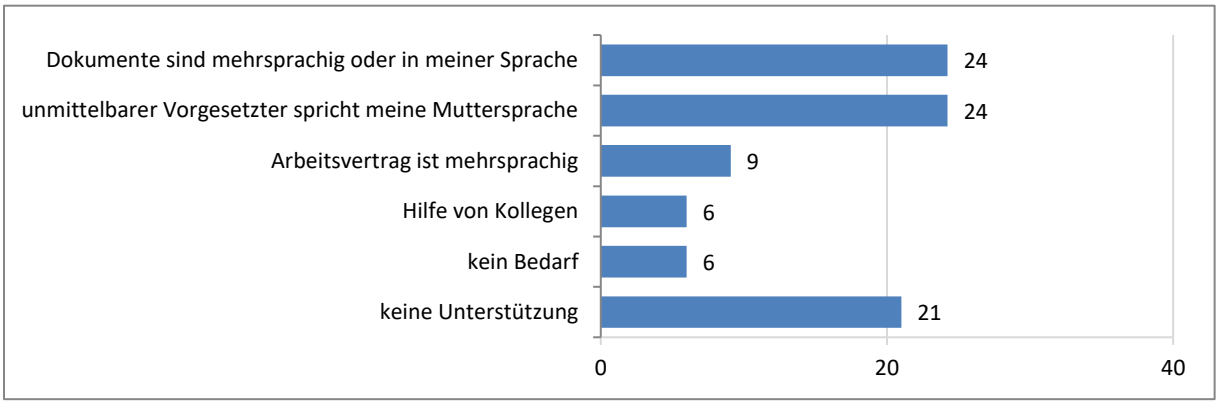
Abbildung 9: **Subjektive Einschätzung der Sprachkenntnisse** (%)



Ein Teil der erwerbstätigen Befragten erhält begrenzte sprachliche Unterstützung im Arbeitsalltag oder beim Abschluss des Arbeitsvertrages (Abbildung 10). So kann ein knappes Viertel mehrsprachige oder muttersprachliche Dokumente nutzen, dies umfasst gelegentlich auch den Arbeitsvertrag. Ein weiteres knappes Viertel kann sich mit Vorgesetzten in seiner Muttersprache verständigen. Die Überschneidungen zwischen diesen Gruppen sind gering, damit profitiert nur eine Minderheit von sprachlicher Unterstützung. Voraussetzung für eine Beschäftigung in Sachsen-Anhalt ist meist der Erwerb der deutschen Sprache. In den offenen Nennungen berichtet nur ein kleiner Teil von Hilfe bei der Verständigung durch Kollegen, in

den meisten Nennungen wird hingegen betont, dass es keinerlei Unterstützung bei der Verständigung im Job gibt.

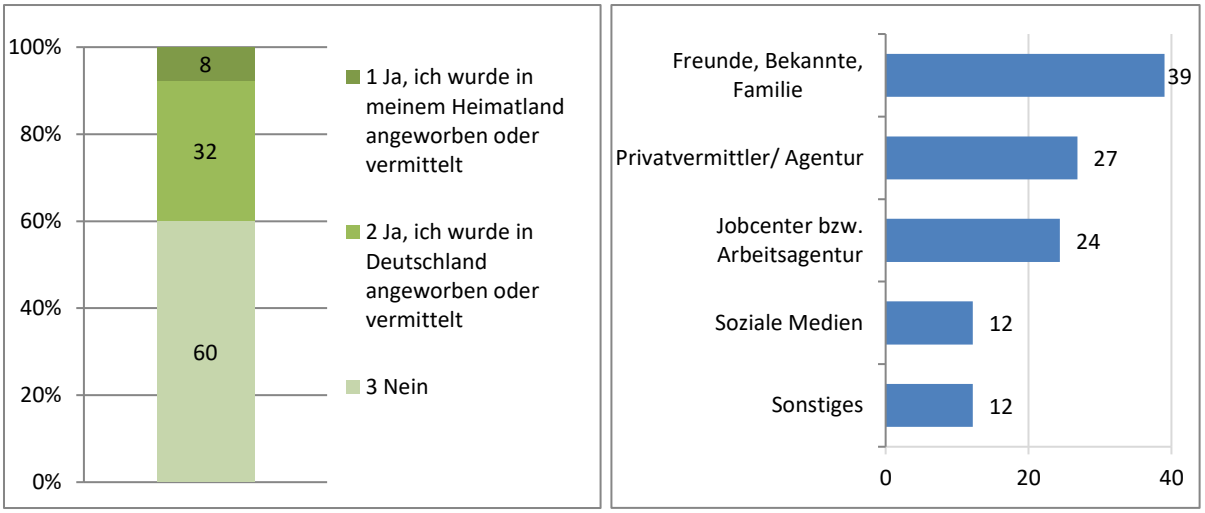
Abbildung 10: **Gibt es Unterstützung bei der sprachlichen Verständigung in Ihrem aktuellen oder letzten Job?** (%, Mehrfachnennungen möglich)



6. Anwerbung/Vermittlung

Anwerbung oder Vermittlung in einen Job spielen eine Rolle, insgesamt 40% der Befragten haben auf diese Art ihre Stelle gefunden, darunter 8% im Heimatland (Abbildung 11). Die wichtigste Vermittlungsinstanz sind Freunde, Bekannte oder die Familie mit 39%. Demgegenüber spielen professionelle Vermittlungswege wie Privatvermittler/Agenturen (27%) oder Jobcenter/Arbeitsagentur (24%) eher eine untergeordnete Rolle. Soziale Medien oder sonstige Wege wurden mit je 12% seltener genutzt.

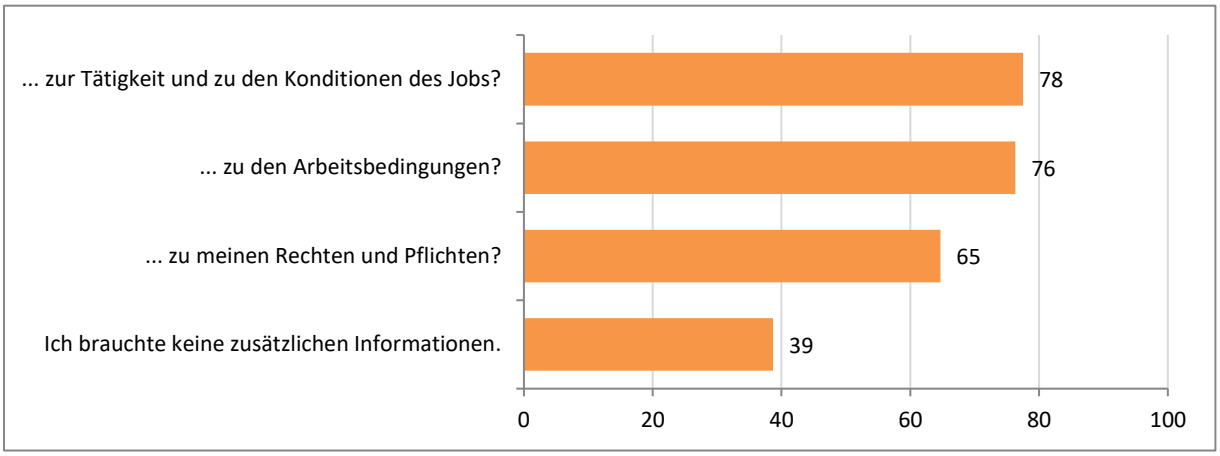
Abbildung 11: **Wurden Sie für Ihren Job angeworben oder vermittelt?**
Wenn ja: **Über welchen Weg wurden Sie angeworben oder vermittelt?** (%)



Bei angeworbenen oder vermittelten Beschäftigten ist die Versorgung mit Vorabinformationen zur Tätigkeit und den Konditionen des Jobs bzw. zu den Arbeitsbedingungen mit 78% und 76% relativ gut (Abbildung 12). Etwas schlechter sieht es bei Informationen zu Rechten und Pflichten im Zusammenhang mit der Stelle aus, hier fühlten sich lediglich zwei Drittel (65%) der Befragten gut informiert. Ein weiterer größerer Teil gibt an, keine zusätzlichen Informationen benötigt zu haben. Die wichtigste Quelle stellen- oder arbeitsbezogener Informationen für angeworbene oder vermittelte Arbeitskräfte ist der Arbeitgeber (65%), zum Teil

spielen auch Freunde/Bekannte (25%) oder der professionelle Vermittler (15%) eine Rolle, dagegen selten das Internet (5%). In einem Fall wurde das Projekt Faire Integration Sachsen-Anhalt als Quelle benannt. Etwa zwei Drittel (68%) der angeworbenen/vermittelten Befragten geben an, dass Ihre Erwartungen an den Job mit der Realität übereinstimmen.

Abbildung 12: Wenn angeworben oder vermittelt: **Gab es vor Antritt des Jobs ausreichende Informationen…**



In den (wenigen) offenen Nennungen Angeworbener bzw. Vermittelter zu Missständen werden insbesondere zwei Problemkomplexe deutlich (Abbildung 13):

- schlechte Arbeitsbedingungen (z.B. Überstunden, unklare Arbeitszeiten) und schlechte Wohnsituation
- mangelnde Informationen (zu wenig Informationen, keine Übersetzung, betroffen sind auch gesundheits- und sicherheitsrelevante Informationen).

In einem Fall wird die Bezahlung moniert.

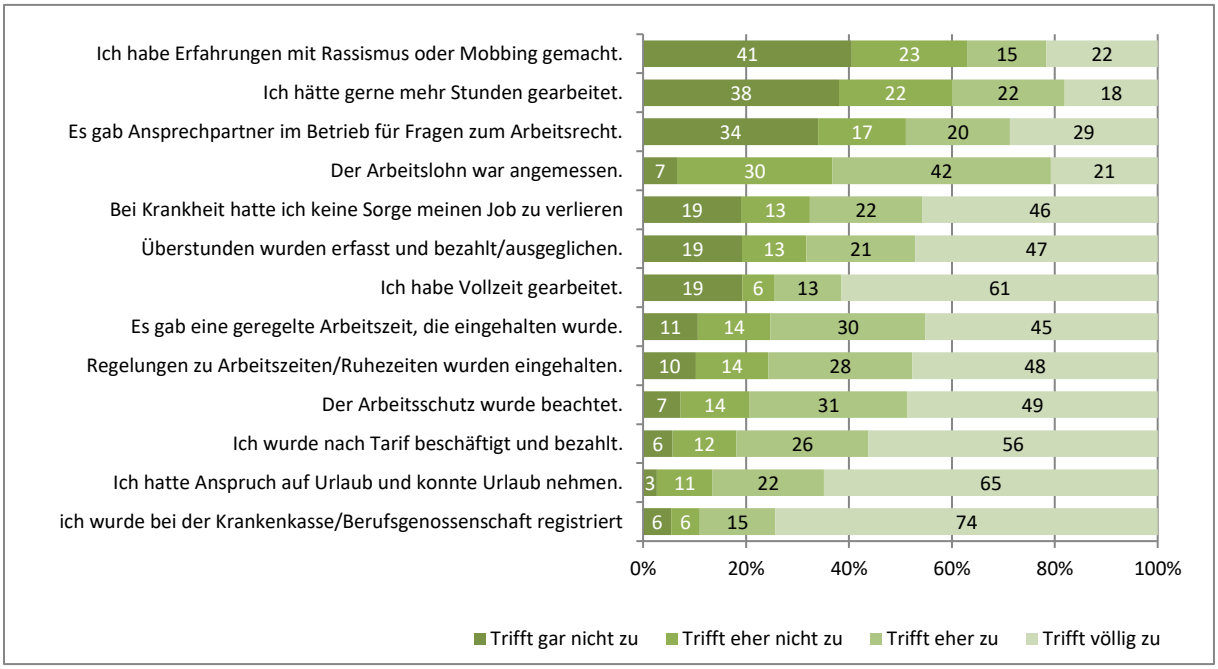
Abbildung 13: **Inwiefern stimmten Ihre Erwartungen an den Job nicht mit der Realität überein?** (offene Nennungen, teils automatisch übersetzt)

Keine Unterstützung in Formalitäten in Büros. Riesiges administratives Chaos. Niemand will Englisch sprechen. Schlechtes Wohnen, weil wir nach 2 Menschen in einem Raum leben. Viele Überstunden. Wir haben ein Jahr lang in einer Wohnung in Deutschland gelebt und haben keinen Bericht. Arbeiten, die Gesundheits- und Sicherheitsregeln durchleiten ... keine Informationen in Polnisch oder zumindest Englisch. Ich habe alle sechs Monate einen Vertrag verlängert. Als ich krank wurde, schickte mir die Agentur eine Nachricht.
Arbeitsbedingungen, Zugang zu Informationen, Sicherheitstraining, allgemeine Bedingungen
Alles ist anders als es sein sollte, schwierige Arbeitsbedingungen, viele Überstunden, die unangekündigt sind
Alles war anders, viele Überstunden, Arbeitsbedingungen und Zugang zum Übersetzer. Wir müssen nur arbeiten und uns nicht beschweren. Wir gehen zur Arbeit und wir wissen nicht, wann wir fertig werden.
Abhängig von Politik
das Geld hat nicht gestimmt

7. Arbeitserfahrungen

Alle erwerbstätigen Befragungsteilnehmer, darunter überwiegend bereits jahrelang hier Beschäftigte, wurden nach ihren Arbeitserfahrungen in Deutschland gefragt. Die vorgegebenen Statements decken ein breites Themenspektrum ab, Befragte konnten per 4er-Skala Zustimmung bzw. Ablehnung äußern (Abbildung 14).

Abbildung 14: **Welche Arbeitserfahrungen haben Sie in Deutschland gemacht?** (Zustimmung in %)



Die Antworten zeigen in wesentlichen Eckpunkten der Arbeitssituation der Befragten ein überwiegend positives Bild. So dominieren bejahende Antworten als Reaktion auf die meist positiv formulierten Items. Dies trifft vor allem auf die Themen der Registrierung bei Krankenkasse und BG sowie Existenz und Erfüllung des Urlaubsanspruches zu, bei denen nur eine kleine Minderheit Probleme angibt. Auch die Absprachen zum Lohn scheinen meist eingehalten zu werden (hier offenbar von vielen Befragten als Tarifbeschäftigung missverstanden). Gleichwohl werden teils auch Missstände bei wesentlichen Kriterien der Arbeitsqualität sichtbar. So bemängeln immerhin 21% die Nicht-Einhaltung von Arbeitsschutzregelungen. Noch größer ist die Kritik bezüglich der Arbeitszeit, ein Viertel bis ein Drittel der Befragten moniert die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten sowie mangelnde Erfassung und Ausgleich von Überstunden. Ebenfalls immerhin ein knappes Drittel befürchtet im Krankheitsfall die Stelle zu verlieren. Eine Mehrheit der Teilnehmer gibt an, keinen Ansprechpartner für Fragen des Arbeitsrechts im Betrieb zu haben. Immerhin 40% konnten im Laufe ihrer Beschäftigung in Deutschland ihre Wunscharbeitszeit nicht realisieren und hätten gerne mehr gearbeitet (mithin auch besser verdient; zum Befragungszeit waren nur 24% nicht vollzeitbeschäftigt). Eine Mehrheit der Befragten gibt an, in unterschiedlichem Maße Erfahrungen mit Rassismus oder Mobbing gemacht zu haben, darunter 22%, die der Aussage deutlich zustimmen. Insgesamt werden trotz überwiegend positiv beurteilter Arbeitsbedingungen in der Stichprobe der Befragten bei einer signifikanten Minderheit auch potenziell schwerwiegende Probleme deutlich. Betroffen sind die Bereiche Arbeitsschutz, Arbeitszeiten, Angst vor Jobverlust und Benachteiligung aufgrund der Herkunft. Die Antworten auf die offe-

ne Frage nach arbeitsbezogenen Problemen illustriert und ergänzt die genannten Problemfelder (Abbildung 15).

Abbildung 15: **Welche Arbeitserfahrungen haben Sie in Deutschland gemacht?** (offene Nennungen, teils automatisch übersetzt)

2017-2019 in Hotellerie tätig. Alle Kreuze oben sind für diese Zeit bestimmt. Seit 2019 in Kanzlei angestellt bis heute. Sehr guter Arbeitgeber, keine Kritik.
alles geht gut.
Die meisten Jahre war ich geringfügig/inoffiziell beschäftigt, die aktuelle Teilzeitarbeit betrifft nur die letzten zwei Jahre.
Diskriminierung finde einen Mann und der Absatz wird gefunden
Faire Integration Sachsen-Anhalt hat mir geholfen, meine Überstunden geltend machen.
das Unternehmen meldet sich bei der Krankenkasse an, ohne dass wir wissen wo und wie
Kein Vertrauen, ungleichbehandelt
Mobbing zwischen Mitarbeitern
Muss man selber alle Infos zu suchen, oder bei deutschen Kollegen Anfragen.
Sie rufen mich nicht im Urlaub oder wenn ich krank bin an.
Ich wurde nicht gleich registriert, ich habe zuerst als Delegation für ein deutsches Unternehmen gearbeitet. Dann haben wir in der Firma ein paar Papiere zum Unterschreiben bekommen und es stellte sich heraus, dass uns jemand ohne unser Wissen bei der Krankenkasse angemeldet hat, ohne etwas zu sagen
Während ich in Deutschland arbeite, nutze ich immer noch die EHIC.
Überdimensionierte Arbeitszeiten von 15:30 Uhr bis 7:00 Uhr am nächsten Tag. Nachtstunden sind 90% Bereitschaftdsdienst, obwohl Sie am Arbeitsplatz sind! Nach dieser Pflicht - am nächsten Tag minus 8 Stunden! Und das mehrmals im Monat!
Rassismus und Mobbing hindern leider mein Leben und meine Zukunft in Deutschland
Mir wurde das letzte Monatsgehalt nicht ausgezahlt und ich habe keinen Lohnzettel erhalten
den Arbeitgeber zur Unterzeichnung der Mitteilung auffordern, wodurch kein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestand. Mir wurde gesagt, wenn ich die Kündigung unterschreibe, würde ich einen Vertrag auf unbestimmte Zeit bekommen
Es war meine erste Stelle in Deutschland in meinem Fachgebiet. Es gab eine riesige Menge an Informationen, die so schnell wie möglich aufgenommen werden mussten. Die deutschen Kollegen sagten, dass die deutschen Kollegen dafür 2 Wochen brauchen. Daran glaube ich nicht. Alles war neu für mich, wie ein Neuanfang. Nach ca. 3-4 Monaten habe ich erst mehr oder weniger angefangen alles zu verstehen, zu erkennen und in den Prozess mit einzubeziehen. Das gefiel natürlich niemandem. Die Initiative wurde nur mit Worten begrüßt. Tatsächlich strenge Kontrolle selbst in den kleinsten Details. Ging buchstäblich auf den Fersen und kontrollierte jeden Schritt und Atemzug. Das Team hat nicht verstanden, dass Sie ein Ausländer sind und dass wir mehr Zeit brauchen, um eine so große Menge an Informationen zu bewältigen. Diese. Ich wünschte, sie wären toleranter. Ich habe nicht in Deutschland studiert, sondern nur mein Diplom bestätigt. Und was hier vom Kindergarten gelehrt wird, lernen wir im Erwachsenenalter und das geht nicht immer schnell.
Ja, ich möchte mehr Erfahrung in meiner Arbeit sammeln, vielen Dank für all Ihre Fragen, es war großartig
Derzeit arbeite ich für eine Organisation, die Einwanderern hilft

8. Zeitarbeit

Leiharbeit ist in der Stichprobe häufig, insgesamt 19% der Befragten sind über Zeitarbeitsfirmen beschäftigt. Leiharbeiter sind im Schnitt geringfügig jünger als die übrigen Erwerbstätigen. Ihr Durchschnittsalter beträgt 38 statt 40 Jahre, die Differenz ist jedoch statistisch nicht signifikant. Unterschiede bestehen darüber hinaus auch bei der Herkunft bzw. dem Aufenthaltsstatus. Leiharbeiter stammen wesentlich häufiger aus der EU als andere Beschäftigte (81% zu 51%), umgekehrt verfügen sie wesentlich seltener über eine befristete Aufenthaltserlaubnis bzw. stammen sie seltener aus Drittstaaten. Ihre Deutschkenntnisse schätzen Sie im Schnitt schlechter ein („schlecht" sagen 62% ggü. 23% bei anderen Beschäftigten).

Abbildung 16: **Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei Zeitarbeitern und sonstigen Beschäftigten im Vergleich***

	Erwerbstätigkeit – Zeitarbeitsfirma		
	Ja	Nein	
	Mittelwert	Mittelwert	Differenz
Bei Krankheit hatte ich keine Sorge meinen Job zu verlieren.	1,90	3,17	-1,27
Ich habe Vollzeit gearbeitet.	2,41	3,37	-0,96
Überstunden wurden erfasst und bezahlt/ausgeglichen.	2,29	3,15	-0,86
Es gab Ansprechpartner im Betrieb für Fragen zum Arbeitsrecht.	1,79	2,55	-0,76
Der Arbeitsschutz wurde beachtet.	2,62	3,33	-0,71
Ich wurde nach Tarif beschäftigt und bezahlt.	2,85	3,43	-0,58
Regelungen zu (Höchst)Arbeitszeiten und Ruhezeiten zwischen Schichten wurden eingehalten.	2,65	3,23	-0,58
Der Arbeitslohn war angemessen.	2,39	2,88	-0,49
Ich wurde bei der Krankenkasse/Berufsgenossenschaft registriert.	3,19	3,67	-0,48
Es gab eine geregelte Arbeitszeit, die eingehalten wurde.	2,77	3,18	-0,41
Ich hatte Anspruch auf Urlaub und konnte Urlaub nehmen.	3,29	3,53	-0,24
Ich habe Erfahrungen mit Rassismus oder Mobbing gemacht.	2,00	2,23	-0,23
Ich hätte gerne mehr Stunden gearbeitet.	3,10	1,96	1,14

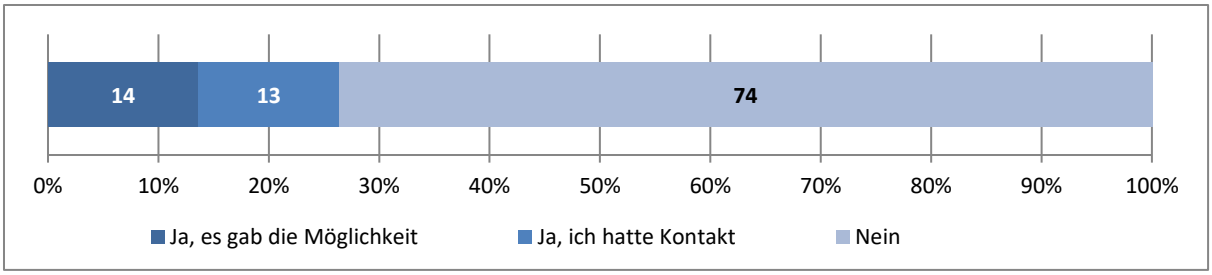
* Mittelwerte der Beurteilung der Aussagen auf einer Skala von 1 (Trifft gar nicht zu) bis 4 (Trifft völlig zu), niedrigere Werte geben geringere Zustimmung an

Die Einschätzung von Arbeitsbedingungen und -konditionen ist bei Leiharbeitern deutlich schlechter als bei den übrigen Beschäftigten, gemessen an durchschnittlich geringerer Zustimmung zu arbeitsbezogenen Statements (Abbildung 16). Besonders ausgeprägt ist die Differenz bei der Angst vor Jobverlust im Krankheitsfall sowie der Unzufriedenheit mit dem Arbeitsumfang (Zeitarbeiter wünschen sich sehr häufig mehr Arbeitsstunden). Aber auch bezüglich der Erfassung/ des Ausgleichs von Überstunden, der Möglichkeit arbeitsrechtlicher Beratung im Betrieb und der Beachtung des Arbeitsschutzes sind Leiharbeiter deutlich unzufriedener. Gering ist dagegen der Unterschied beim Urlaubsanspruch sowie bei Erfahrungen mit Rassismus oder Mobbing, bei letzterem sind die Urteile beider Gruppen ausgesprochen negativ.

9. Kontakt zu Gewerkschaften

Gewerkschaften als kollektive Interessenvertretungen der Arbeitnehmer spielen eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen und für die Wahrnehmung der Rechte des Einzelnen durch Beratung und Unterstützung. Ein nennenswerter Anteil von 14% der Befragten hatte die Möglichkeit, Kontakt zu einer Gewerkschaft aufzunehmen, ein weiterer Teil von 13% hat diese Möglichkeit bereits wahrgenommen (Abbildung 17).

Abbildung 17: **Gab es während ihrer Tätigkeit in Deutschland Kontakt zu Gewerkschaften?** (%)

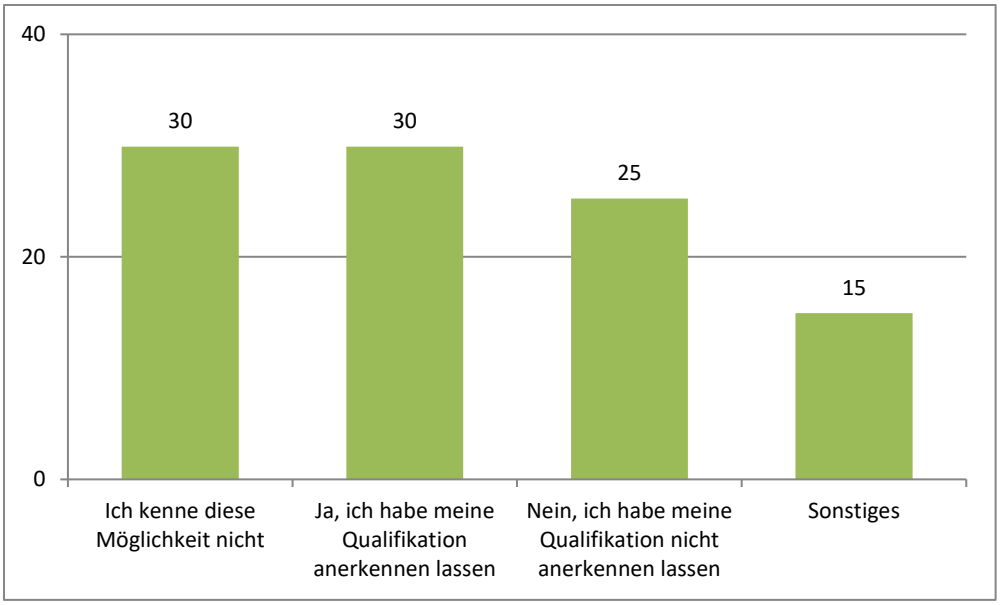


Die Kontaktierung erfolgte häufiger persönlich im Betrieb oder über Internet, seltener per Telefon oder durch persönlichen Kontakt außerhalb des Betriebes. Der Vielfalt der Tätigkeitsbereiche der Befragten entsprechend betreffen die genannten Gewerkschaftskontakte eine breite Palette von Einzelgewerkschaften, die aufgrund der geringen Fallzahlen nur genannt werden. Etwas häufiger angegeben werden Kontakte mit den großen Gewerkschaften IG-Metall und Verdi, seltener dagegen solche mit IG BCE, NGG und GEW, sehr selten mit IG BAU, EVG und sonstigen Gewerkschaften.

10. Anerkennung von Berufsabschlüssen und Perspektiven in Deutschland

Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und die Feststellung der Gleichwertigkeit mit deutschen Abschlüssen soll dazu beitragen, dass Zuwanderer eine ihrer Qualifikation entsprechende Stelle finden. Der Mehrheit der Befragten ist dieses Verfahren bekannt, nur 30% sagen, dass sie die Möglichkeit der Anerkennung nicht kennen (Abbildung 18). Insgesamt 30% haben ihre Qualifikationen anerkennen lassen, 25% verneinen dies.

Abbildung 18: **Kennen Sie die Möglichkeit, ihre berufliche Qualifikation aus der Heimat für eine Beschäftigung in Deutschland anerkennen zu lassen? Haben Sie diese genutzt?** (%)



In den Freitext-Angaben zu diesem Thema werden teils Gründe deutlich, kein Anerkennungsverfahren durchzuführen (Abbildung 19). Teilweise wird auf laufende Verfahren verwiesen oder es liegt bereits ein Abschluss aus Deutschland vor. Daneben gibt es nach wie vor Quali-

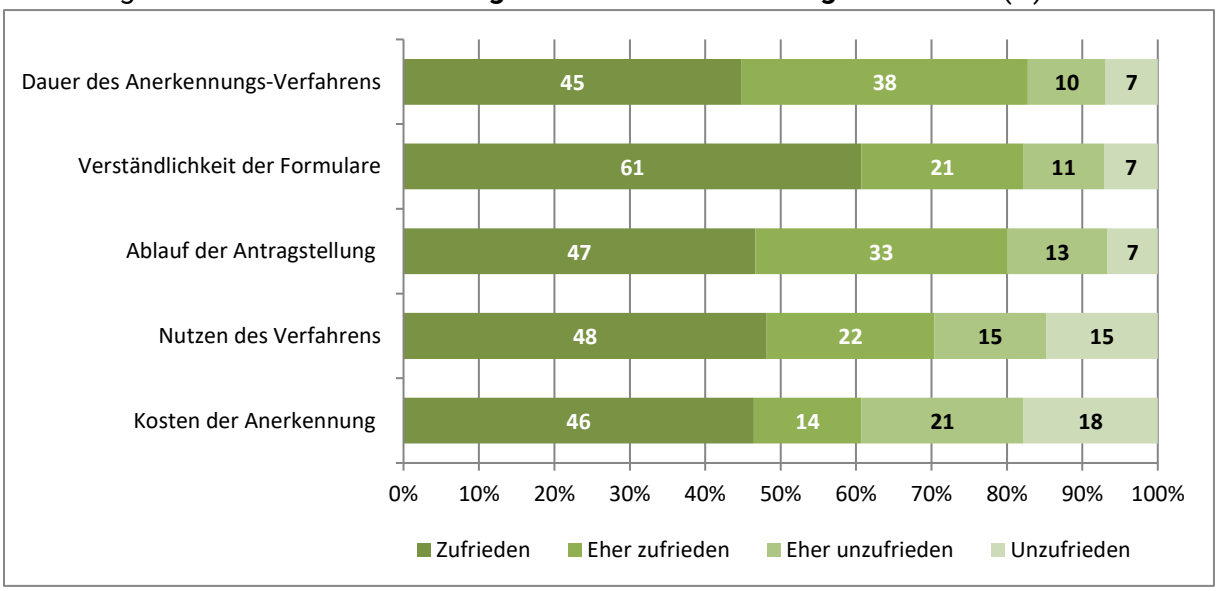
fikationen, die nicht als gleichwertig anerkannt werden können. Nicht zuletzt wird die Anerkennung oft nicht als notwendig angesehen für eine erfolgreiche Bewerbung.

Abbildung 19: **Sonstige Nennungen zur Anerkennung beruflicher Qualifikation** (offene Angaben, teils automatisch übersetzt)

Bei ZAB anerkennen lassen, leider bei Jura macht es nicht viel aus.
Teilweise Bachelor als Ausbildung anerkannt, Master Public Health nicht anerkannt.
Es könnte sein, aber ich brauchte noch keinen Abschluss, also habe ich es nicht erklärt. Privatunternehmen fragen nicht überall danach.
Ich habe in meine Heimat nur mein Bachelor gemacht, musste es nicht anerkennen lassen.
Ich habe meine Promotion in DE abgeschlossen. Anerkennung war nicht notwendig.
Ich habe momentan keinen reglementierten Beruf, aber meine Uni ist in DE anerkannt.
Ich habe nicht die Gelegenheit genutzt, obwohl ich davon weiß.
Ich kenne diese Möglichkeit brauchte, ich aber nicht ins Anspruch zu nehmen.
Ich kenne weniger die Möglichkeit als die Unmöglichkeit, die Qualifikationen aus meinem Heimatland anerkennen zu lassen (vor allem im Bereich Bildung, Soziales und Gesundheitswesen). Ich habe mich in Deutschland ausgebildet.
Ich habe keine berufliche Qualifikation
Ja, ich habe lange auf eine Berücksichtigung gewartet
Ich weiß davon, aber seit einem Jahr warte ich darauf, dass mein Beruf anerkannt wird.
Ich stehe kurz vor der Übersetzung und Anerkennung meines Hochschulabschlusses.
Ich kenne es, habe es aber nicht gemacht
Eine Möglichkeit zur Anerkennung von Zeugnissen oder Hilfen zur Ergänzung des Zeugnisses unter dem Vorwand mangelnder Sprachkenntnisse besteht nicht

In der quantitativen Beurteilung wird eine Anerkennung überwiegend positiv beurteilt (Abbildung 20). Dies betrifft vor allem den Ablauf, die Verständlichkeit und die Dauer des Anerkennungsverfahrens. Kritischer werden hingegen der Nutzen einer Anerkennung und insbesondere die Kosten des Verfahrens beurteilt, mit 30% bzw. 39% (eher) negativen Einschätzungen.

Abbildung 20: **Was sind ihre Erfahrungen mit dem Anerkennungsverfahren?** (%)



Der Nutzen einer Anerkennung des Berufsabschlusses zeigt sich anhand der Übereinstimmung zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf. So sagen Befragte mit anerkannter Qualifikation überdurchschnittlich häufig, dass sie im erlernten Beruf tätig sind (Beschäftigung im erlernten Beruf? - "Ja": 46% vs. durchschnittlich 32%; "Eher ja": 21% vs. durchschnittlich 17%).

Die eigene Situation und die Perspektiven in Deutschland werden ambivalent beurteilt. Mehr als zwei Drittel der Befragten (69%) fühlen sich in Deutschland sicher. Allerdings empfinden sich lediglich 40% auch in Deutschland integriert, eine Chance auf berufliche Weiterentwicklung für sich selber sehen 44%, und die Möglichkeit, für immer in Deutschland zu bleiben, haben ebenfalls nur 43%. Dies steht im Gegensatz zu den Wünschen: 65% der Befragten geben an, gerne für immer in Deutschland bleiben zu wollen. Weitere 30% möchten zumindest einige Jahre hier bleiben, nur 5% sagen, dass sie bereits in wenigen Monaten das Land verlassen wollen.

11. Unterstützungssysteme

Im Rahmen der Befragung wurden Interesse an sowie Kenntnis und Nutzung von Unterstützungs- und Qualifizierungsangeboten erhoben. Bezüglich der Beratung zum Arbeiten bzw. zum Leben zeigen sich deutliche Unterschiede (Abbildung 21). Während eine Mehrheit der Befragten Beratungsangebote zum Arbeiten kennt oder sogar schon genutzt hat, ist offenbar die Möglichkeit von Beratung zum Leben weithin unbekannt. Insgesamt 44% sagen, dass sie dies nicht kennen, lediglich 24% kennen solche Angebote und nur weitere 8% haben diese schon genutzt.

Abbildung 21: **Kennen sie folgende Beratungsstellen/ Beratungsangebote in Deutschland?** (%)

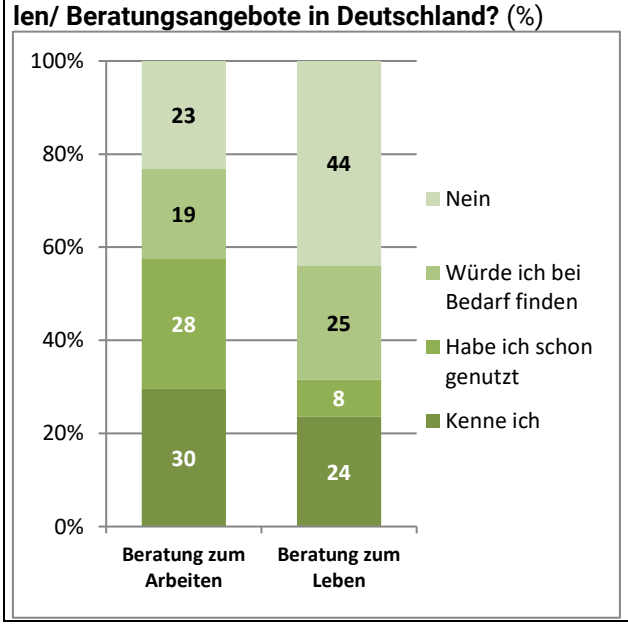
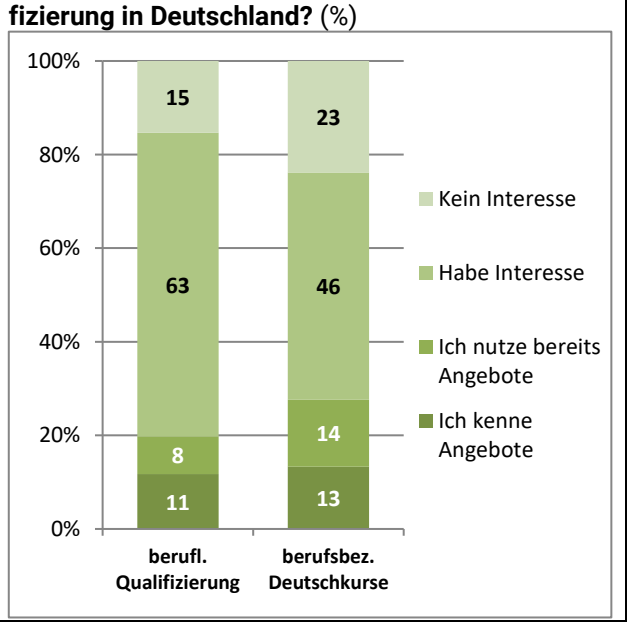


Abbildung 22: **Haben sie Interesse an einer Qualifizierung in Deutschland?** (%)



In Bezug auf Qualifizierungsangebote fällt vor allem das hohe Interesse auf (Abbildung 22). Berufliche Qualifizierung ist nur 11% der Befragten durch einschlägige Angebote bekannt, lediglich 8% nutzen solche, aber ganze 63% äußern Interesse an beruflicher Qualifizierung. Nur wenig besser ist die Situation bei berufsbezogenen Deutschkursen. Hier kennen 13%

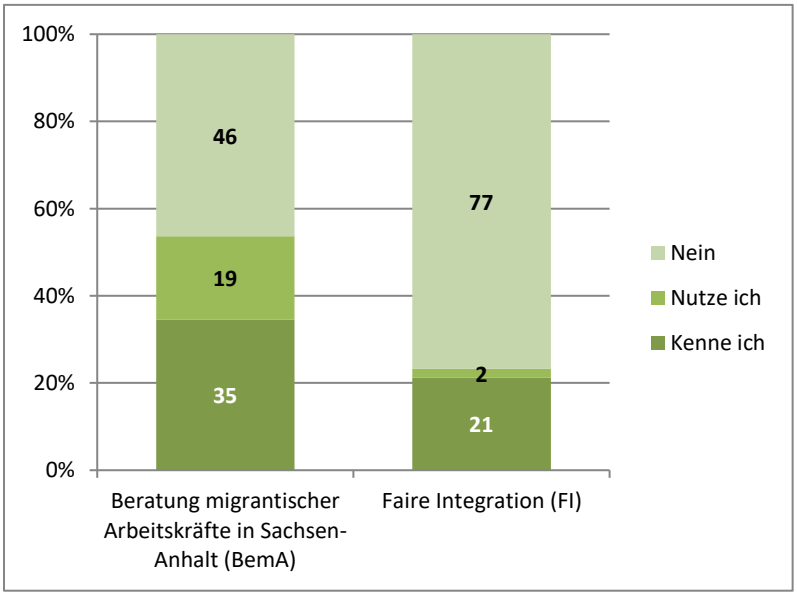
entsprechende Angebote und 14% der Befragten nutzten bereits Angebote, dagegen äußern 46% ein entsprechendes Interesse, 23% haben kein Interesse. In den (überwiegend polnischsprachigen) offenen Angaben werden insbesondere die Probleme bei der Nutzung von Sprachkursen deutlich: Das Interesse ist hoch, jedoch ist das Angebot an berufsbegleitenden Kursen offenbar zu gering oder schwer zu nutzen, zudem werden die Kosten bemängelt (Abbildung 23).

Abbildung 23: **Sonstige Nennungen zu berufsbezogenen Deutschkursen** (offene Angaben, automatisch übersetzt)

KEINE Kurse während der Arbeitszeit Ich lerne nur alleine
Mich interessiert jedoch, dass es einen kompletten systembedingten Mangel an Unterstützung für Berufstätige gibt, die Sprachnachweise benötigen.
Wenige Angebote an kostenlosen Kursen
es gibt keine offenen Stellen für Berufstätige
Ich will sie unbedingt haben

Zum Abschluss der Erhebung wurde auch nach den Angeboten von Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gefragt. Sowohl BemA als auch FI sind einem signifikanten Anteil der Befragten bekannt, das Projekt BemA wird darüber hinaus auch häufiger genutzt (Abbildung 24).

Abbildung 24: **Kennen oder nutzen Sie folgende Angebote?** (%)

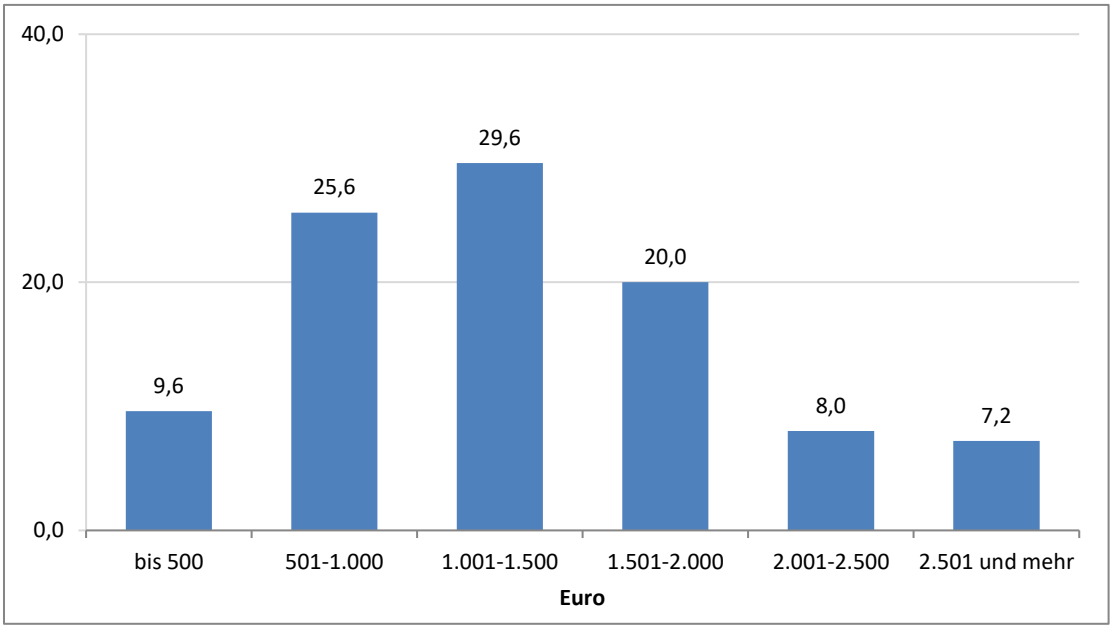


Ergänzend wurde gefragt, auf welchem Wege man auf die beiden Angebote aufmerksam geworden sei. Aufgrund der ausgesprochen geringen Zahl von Antworten lassen sich an dieser Stelle nur Tendenzen ablesen. Demnach könnten Freunde, Familie oder Arbeitskollegen hier als Informationsinstanz etwas wichtiger sein als Flyer, Aushänge sowie andere Beratungsstellen. Dagegen spielen Internet oder Informationsveranstaltungen gar keine Rolle.

12. Einkommen

Ein entscheidender Parameter der Lebenslage ist das Einkommen. Für die Analyse wurden die vorliegenden Angaben zum Haushaltsnettoeinkommen über das Verfahren der Äquivalenzeinkommen in Pro-Kopf-Nettoeinkommen umgerechnet[1]. Darin sind nicht nur Entgelte aus Erwerbstätigkeit enthalten, sondern auch private und öffentliche Transferleistungen.

Abbildung 25: **Verteilung der Pro-Kopf-Einkommen** (Äquivalenzeinkommen auf Basis des Haushalts-Netto-Einkommens, Anteile je Einkommensklasse in %)



Im Mittel aller Fälle beträgt das Äquivalenzeinkommen 1370 € (Median: 1150 €, Standardabweichung 809 €). Die Streuung der Einkommen ist beträchtlich. Obwohl die größte Gruppe im Bereich zwischen 1.000 und 1.500 € liegt, so finden sich auch vglw. hohe Anteile in den Klassen bis 500 € bzw. über 2500 € (Abbildung 25).

Zwischen ausgewählten soziodemografischen Subgruppen zeigen sich teils aufschlussreiche Unterschiede, die im Folgenden auf Wunsch deskriptiv analysiert werden (Abbildung 26). Die Differenz zwischen den Geschlechtern ist mit rund 50 € gering. Das Einkommen der Frauen ist höher als das der Männer, was angesichts hoher Frauenanteile in Pflege und Gesundheitsberufen u.a. mit überdurchschnittlichen Erwerbseinkommen im Gesundheits- und Sozialwesen zusammenhängen dürfte.

[1] Bei der Berechnung von Äquivalenzeinkommen auf Basis des Haushaltseinkommens wird die Zahl der Haushaltsangehörigen gewichtet nach dem jeweiligen Lebensalter berücksichtigt (Gewichtung hier nach OECD-Skala; Transformation der Einkommensklassen nach GESIS). Der Wert gibt das näherungsweise Pro-Kopf-Nettoeinkommen erwachsener Haushaltsmitglieder aus allen Einkommensquellen an.

Abbildung 26: **Mittlere Pro-Kopf-Einkommen nach soziodemografischen Merkmalen***
(Äquivalenzeinkommen auf Basis des Haushalts-Netto-Einkommens)

		Mittleres Äquivalenz-einkommen
Geschlecht	Männlich	1357
	Weiblich	1406
Aufenthaltsstatus	Bürger EU/EFTA	1398
	Befristete Aufenthaltserlaubnis	1454
	Aufenthaltsgestattung	924
Erwerbsstatus	erwerbstätig	1517
	arbeitslos	799
Umfang Erwerbstätigkeit	vollzeit-erwerbstätig (35+ h/Woche)	1431
	teilzeit-erwerbstätig (<35 h/Woche)	1487
Zeitarbeitsfirma	Ja	1041
	Nein	1559
selbständig/Unternehmer	Ja	1299
	Nein	1476
Branche	Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	1034
	Verkehr und Logistik	1529
	Information und Kommunikation	948
	Dienstleistungen	1465
	Gesundheits- und Sozialwesen	1707
Anforderungsniveau der Tätigkeit	Helfer	1212
	Fachkraft	1278
	Spezialist (z.B. Meister-, Techniker)	1636
	Experte (z.B. Master, Diplom)	1854
Deutschkenntnisse	Schlecht	1265
	Gut	1377
	Sehr gut	1455
Dauer Erwerbstätigkeit in Deutschland	bis zu einem Jahr	1137
	über ein bis zwei Jahre	1404
	über zwei bis fünf Jahre	1682
	über fünf Jahre	1349
Berufliche Qualifikation	Berufsausbildung (z.B. Facharbeiter)	1115
	Bachelor	1444
	Master, Diplom, Magister, Staatsexam	1682
Erwerbstätigkeit in erlerntem Beruf	Ja	1608
	Eher ja	1688
	Nein	1313

*Merkmale mit weniger als zehn Fällen wurden ausgeschlossen

Zwischen dem Aufenthaltsstatus und dem Einkommen zeigen sich erwartbare Zusammenhänge. Migranten aus der EU und mit Aufenthaltserlaubnis verfügen über bessere Voraussetzungen für eine Erwerbstätigkeit und haben höhere Einkommen als Geflüchtete ohne Aufenthaltstitel, die sich noch im Asylverfahren befinden. In ähnlicher Weise wirkt sich der Erwerbsstatus in hohem Maße auf das Einkommen aus. Dagegen zeigt sich beim Umfang der Erwerbstätigkeit (Vollzeit vs. Teilzeit) nur ein schwacher, kontraintuitiver Effekt: Teilzeitbeschäftigte haben ein höheres Einkommen als Vollzeitbeschäftigte. Offenbar werden hier die Unterschiede bei den Erwerbseinkommen im Haushaltskontext mehr als ausgeglichen, z.B. im Rahmen familiärer Arbeitsteilung. So ist denkbar, dass Teilzeitbeschäftigung eher in Familien mit insgesamt hohen Haushaltseinkommen und damit auch vglw. hohen Äquivalenzeinkommen vorkommt. Zeitarbeit ist ebenso wie Selbständigkeit mit deutlich geringeren Ein-

kommen assoziiert. Eine mögliche Erklärung ist, dass sich hier u.a. die Beschäftigung bei ausländischen Subunternehmen bzw. Scheinselbständigkeit negativ auswirken.

Die Analyse nach Wirtschaftszweig ergibt keine nachvollziehbaren Zusammenhänge. So ist z.B. das Einkommen von Befragten im Bereich Verkehr und Logistik höher als von Beschäftigten im Informations- und Kommunikationsbereich, was im Gegensatz zu den einschlägigen Aussagen der Einkommensstatistik steht. Offenbar wird in der untersuchten Gruppe der Brancheneffekt durch den Einfluss anderer Merkmale wie Status, Qualifikation oder Position überdeckt.

Kompetenzbezogene Merkmale wirken sich teils deutlich auf das Einkommen aus. Wenn das Anforderungsniveau der Tätigkeit, das Qualifikationsniveau oder die Deutschkenntnisse zunehmen, steigt auch das Pro-Kopf-Einkommen. Auch eine Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf wirkt sich positiv aus (bereits bei teilweiser Übereinstimmung zwischen erworbener Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit, da dies häufiger von Akademikern mit überdurchschnittlichen Einkommen angegeben wird). Nicht zuletzt steigt das Einkommen mit zunehmender Beschäftigungsdauer in Deutschland, was mit der Verbesserung der Deutschkenntnisse sowie zunehmender Übereinstimmung zwischen erlernten und ausgeübten Beruf im Zeitverlauf zusammenhängen mag. Bei Personen, die länger als fünf Jahre in Deutschland beschäftigt sind, ist das Einkommen hingegen wieder geringer. Dies könnte mit geringerer Mobilität im nicht-akademischen Bereich zusammenhängen, der auch im Schnitt geringere Einkommen aufweist. Darüber hinaus kann hier eine Selbstselektion von Migranten mit Arbeitnehmerfreizügigkeit auf Stellen mit besserer Bezahlung (oder Rückkehr in die Heimat) im Vergleich zu Geflüchteten ohne Rückkehrmöglichkeit vorliegen.