

DGB-Index
Gute Arbeit



Kompakt 02/2024

Verbreitete Unsicherheit

Atypische und prekäre Beschäftigungsmerkmale
bei Menschen mit Migrationshintergrund

Teilhabe und Sicherheit durch Gute Arbeit

Mehr als ein Viertel der Bevölkerung in Deutschland hat einen Migrationshintergrund. Dabei handelt es sich um Menschen, die selbst nach Deutschland eingewandert oder direkte Nachfahren von Einwanderer*innen sind. Die Tatsache, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist, prägt auch die Arbeitswelt. Mehr als zwölf Millionen Menschen mit Migrationshintergrund sind erwerbstätig. Die Bedeutung der Einwanderung für den Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Entwicklung ist enorm.

Erwerbsarbeit hat auch eine wichtige Funktion für die Teilhabe von eingewanderten Menschen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die von der Bundesregierung eingesetzte „Fachkommission Integrationsfähigkeit“ formuliert es so: „Arbeit ist der Dreh- und Angelpunkt gelingender Integration – für die Zugewanderten selbst ebenso wie für die gesamte Gesellschaft.“¹

Arbeit kann ein integrierender Faktor sein, wenn Menschen durch Erwerbsarbeit eine eigenständige Existenzgrundlage und damit die Möglichkeit einer aktiven Lebensgestaltung erhalten, wenn über die Arbeit soziale Kontakte entstehen und Wertschätzung erfahren wird, wenn ein stabiler Arbeitsplatz und ein ausreichendes Einkommen wirtschaftliche Sicherheit bieten und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen.

Aber nicht jede Arbeit ist für Teilhabe förderlich. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Arbeit im Niedriglohnsektor und eine gesellschaftliche Geringschätzung der verrichteten Arbeit können Ausgrenzung, Abhängigkeiten und Stigmatisierung fördern. Schlechte Arbeitsbedingungen gehen mit unsicheren Lebensperspektiven einher, erschweren gesellschaftliche Teilhabe und soziale Anerkennung. Gute Arbeit muss das Ziel für alle Beschäftigten sein – für Menschen mit Einwanderungsgeschichte hat sie eine zusätzliche Bedeutung.

Menschen mit Migrationshintergrund sind eine große und weiter wachsende Gruppe auf dem Arbeitsmarkt. Wie ihre Arbeitsbedingungen und damit ihre Chancen auf Teilhabe in Deutschland sind, ist Gegenstand der vorliegenden Auswertung. Dabei stehen Aspekte der Unsicherheit von Arbeitsbedingungen im Fokus. Auf Basis der Daten des DGB-Index Gute Arbeit wird die Verbreitung von Einfacharbeit, von befristeter Beschäftigung sowie von Leiharbeit, von atypischen Arbeitszeitlagen und prekären Einkommensverhältnissen analysiert. Darüber hinaus wird die Verbreitung betrieblicher Weiterbildungsmöglichkeiten betrachtet, die eine wichtige Voraussetzung für nachhaltige und stabile Beschäftigungsperspektiven sind.

¹ Fachkommission Integrationsfähigkeit (2020): Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit. Berlin 2020, S. 118.

Hinweise zu Methodik und Datenlage

Die vorliegende Auswertung zum Thema atypische und prekäre Beschäftigungsmerkmale bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund basiert auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit. Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Die jährliche telefonische Erhebung (CATI) beruht auf einer Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden. Für die Auswertung wurden die Daten der Jahre 2022 und 2023 zusammengefasst. Die Stichprobe umfasst eine Fallzahl von 12.955 Arbeitnehmer*innen, davon 1.554 mit Migrationshintergrund.

In der Auswertung wird von einem Migrationshintergrund gesprochen, wenn Befragte selbst oder ihre Eltern nach Deutschland zugewandert sind. Dabei handelt es sich um eine heterogene Gruppe. Um die Ergebnisse weiter zu differenzieren, werden anhand der Merkmale Zuwanderungserfahrung (eigene oder der Eltern) sowie Herkunftsregion (Europäischer Wirtschaftsraum (EWR) oder außerhalb des EWR) vier Subgruppen separat betrachtet.

Bei der Interpretation der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass bestimmte Beschäftigtengruppen mit der Umfrage nicht erreicht werden. Die Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit erfolgt durch telefonische Interviews zufällig ausgewählter Arbeitnehmer*innen. Die Interviews werden ausschließlich in deutscher Sprache geführt. Beschäftigte ohne ausreichende Sprachkenntnisse können daher nicht befragt werden. Die telefonische Kontaktaufnahme bedeutet zudem, dass Beschäftigte, die über keine deutsche Rufnummer verfügen, nicht befragt werden können. Migrantische Saisonarbeitskräfte und andere Beschäftigtengruppen, die nur einen begrenzten Zeitraum in Deutschland arbeiten und über keine deutsche Rufnummer verfügen, sind in der Stichprobe daher ebenfalls nicht enthalten.

Geht man davon aus, dass Sprachkenntnisse entscheidend für die Arbeitsmarktchancen sind und fehlende Deutschkenntnisse oft mit schlechteren Arbeitsmarktchancen verbunden sind, kommt es in der Ergebnisdarstellung vermutlich zu einer Unterschätzung der Verbreitung atypischer bzw. prekärer Merkmale bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Darauf deuten auch Erkenntnisse aus der Migrations- und Arbeitsmarktforschung hin, die die hohen Anteile migrantischer Beschäftigter in prekären Bereichen des Arbeitsmarktes thematisieren.²

Trotz dieser Einschränkung liefern die hier vorgestellten Ergebnisse wichtige Hinweise auf Unterschiede in den Arbeitsbedingungen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland. Die Befunde leisten einen Beitrag zur Debatte über die Arbeitsmarktintegration migrantischer Beschäftigter. Gerade hinsichtlich der angesprochenen, schwer erreichbaren Beschäftigtengruppen ist darüber hinaus weitere Forschung und eine verbesserte Datenlage nötig.

² Eine Auswahl von Veröffentlichungen, die sich mit den Arbeitsbedingungen migrantischer Beschäftigter befassen, findet sich auf Seite 12.

Verbreitete Unsicherheit – Zentrale Ergebnisse

Der Vergleich prekärer und atypischer Beschäftigungsmerkmale bei Arbeitnehmer*innen mit und ohne Migrationshintergrund verdeutlicht, dass „Einfacharbeit“, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, belastende Arbeitszeiten und unzureichende Einkommen in der Gruppe mit Migrationshintergrund häufiger auftreten als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.

- Ein Drittel der migrantischen Beschäftigten arbeitet in Helfer- und Anlernertätigkeiten („Einfacharbeit“) – ohne Migrationshintergrund sind es 18 Prozent.
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund machen sich häufiger **Sorgen um Ihre berufliche Zukunft** als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund.
- Der Anteil von **befristeten Beschäftigungsverhältnissen** ist bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit 17 Prozent mehr als dreimal so hoch wie bei den Befragten ohne Migrationshintergrund.
- Auch **Leiharbeit** ist bei migrantischen Beschäftigten weiter verbreit als in der Vergleichsgruppe.
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund arbeiten häufiger in **Schichtarbeit**.
- Die **Teilzeitquote** ist bei den Befragten mit Migrationshintergrund etwas geringer als bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.
- Mehr als 40 Prozent der migrantischen Beschäftigten geben an, dass ihr **Einkommen** gar nicht oder gerade so zum Leben reicht.
- Knapp die Hälfte der Beschäftigten mit Migrationshintergrund verfügt über keine oder nur geringfügige **betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten**.
- Die Betrachtung der vier **Subgruppen mit Migrationshintergrund** zeigt bei einigen Merkmalen deutliche Differenzierungen auf. Am stärksten ausgeprägt sind atypische und prekäre Beschäftigungsmerkmale bei Menschen, die selbst zugewandert sind und aus Ländern außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) kommen.

Jede*r Dritte in „Einfacharbeit“

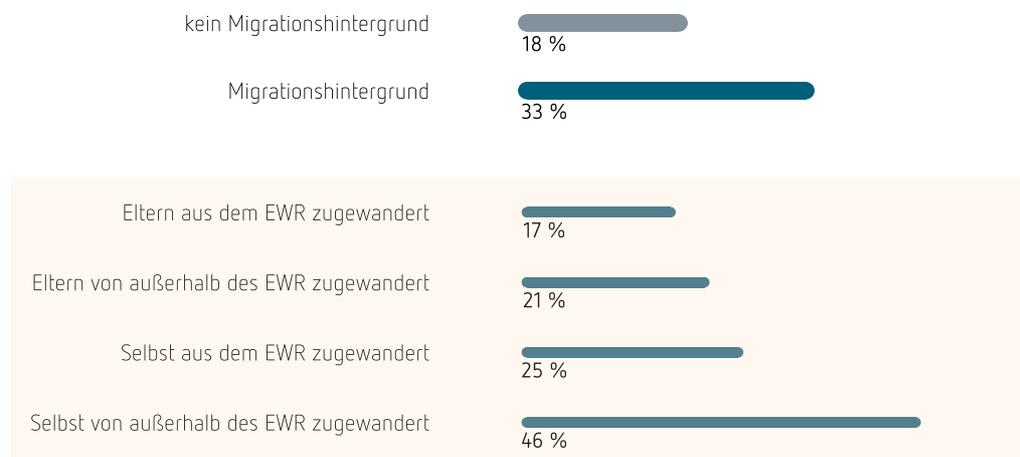
Als „Einfacharbeit“ oder auch „Helfertätigkeiten“ werden Tätigkeiten bezeichnet, die auch ohne qualifizierte Ausbildung ausgeführt werden können. In der Regel wird nur eine kürzere Anlernphase benötigt. Einfacharbeit bezieht sich auf das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit, nicht auf die tatsächlich vorhandene Qualifikation. Beschäftigte in Helfer- und Anlerntätigkeiten weisen häufig schlechtere Arbeitsbedingungen auf als solche in höheren Anforderungsniveaus. Die Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind geringer, körperliche Anforderungen sind stärker ausgeprägt und das Einkommen liegt öfter im Niedriglohnbereich.

Die Auswertung verdeutlicht, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund deutlich häufiger in Einfacharbeit tätig sind als die Vergleichsgruppe (Abb. 1). Der Anteil liegt mit 33 Prozent nahezu doppelt so hoch wie bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (18 Prozent).

Abb. 1

Verbreitung von Einfacharbeit

(DGB-Index Gute Arbeit 2022-2023; nur Beschäftigte, die über hinreichende Deutschkenntnisse sowie einen Telefonanschluss mit deutscher Vorwahl verfügen)



Mit Blick auf die Subgruppen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund werden deutliche Differenzierungen sichtbar. Der weitaus größte Anteil mit Einfacharbeit findet sich in der Gruppe der Beschäftigten, die selbst von außerhalb des EWR zugewandert sind. Hier arbeitet fast jede*r Zweite (46 Prozent) in einer Hilfs- oder Anlerntätigkeit.

In den anderen migrantischen Beschäftigtengruppen liegen die Anteile etwas niedriger. Dennoch arbeitet auch hier jede*r vierte bis fünfte Beschäftigte in Einfacharbeit. Am niedrigsten ist der Anteil bei Beschäftigten, deren Eltern aus dem EWR zugewandert sind. Mit 17 Prozent liegt er auf dem Niveau der Gruppe ohne Migrationshintergrund.

Sorgen um die berufliche Zukunft

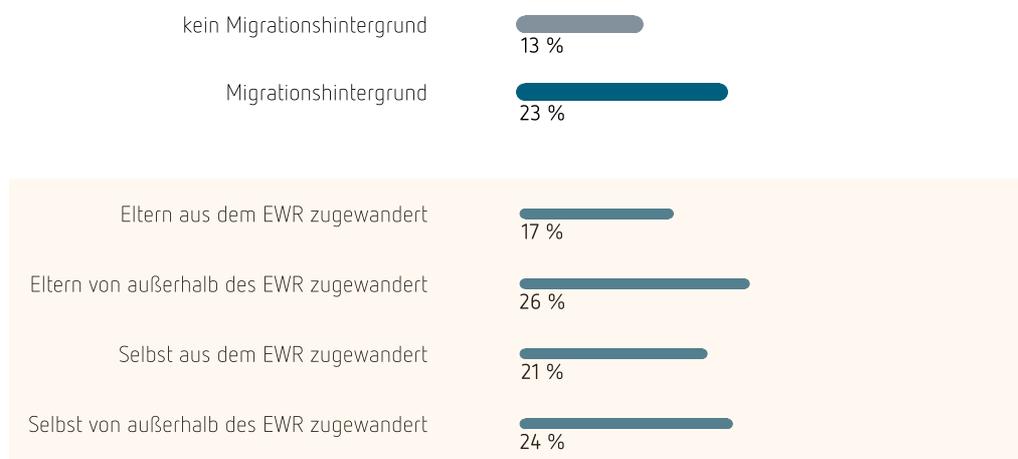
Beschäftigungssicherheit ist aus Sicht von Arbeitnehmer*innen eines der wichtigsten Kriterien für gute Arbeitsbedingungen. Dem liegt das Bedürfnis nach Stabilität und Planbarkeit des eigenen Lebens zugrunde. Beschäftigungssicherheit ist die Voraussetzung für eine mittel- bis langfristige Lebensplanung. Wohnort, soziale Beziehungen, Familie und andere Aspekte sind eng mit den Beschäftigungsperspektiven verbunden. Ängste um die berufliche Zukunft stellen eine starke Belastung dar und sind ein großes Hindernis für die Integration von zugewanderten Menschen.

Der Anteil der Beschäftigten, die sich in (sehr) hohem Maß Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen, beträgt bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 13 Prozent (Abb. 2). Bei den migrantischen Beschäftigten liegt er deutlich darüber. Hier ist knapp jede*r vierte Befragte (23 Prozent) besorgt um seine berufliche Zukunft.

Abb. 2

Sorgen um die berufliche Zukunft (in hohem oder sehr hohem Maß)

(DGB-Index Gute Arbeit 2022-2023; nur Beschäftigte, die über hinreichende Deutschkenntnisse sowie einen Telefonanschluss mit deutscher Vorwahl verfügen)



Die differenzierte Analyse der Subgruppen zeigt, dass berufliche Zukunftssorgen am stärksten ausgeprägt sind, wenn eine Zuwanderungsgeschichte von außerhalb des EWR vorliegt. Hier liegen die Anteile der Beschäftigten, die sich sorgen, noch etwas höher als bei migrantischen Beschäftigten, die selbst oder deren Eltern aus dem EWR zugewandert sind.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

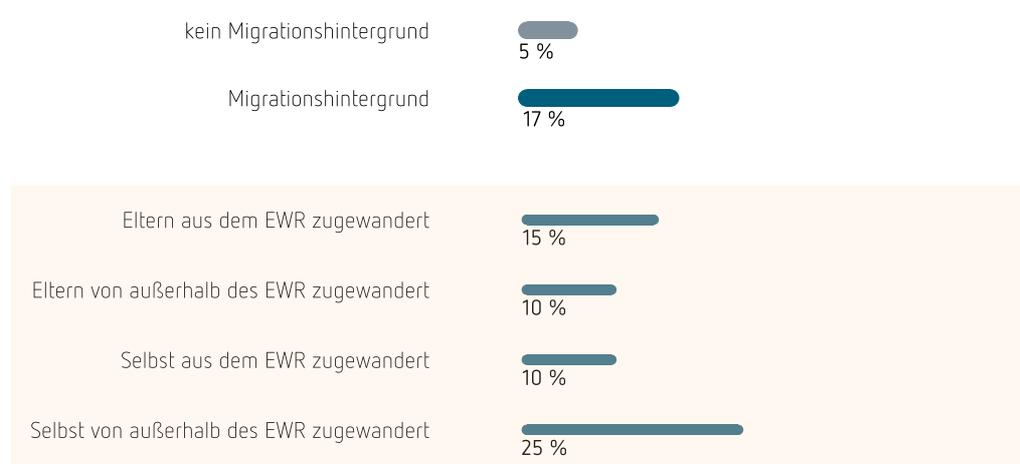
Sorgen um die berufliche Zukunft sind weit verbreitet, wenn Menschen in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Eine unbefristete Beschäftigung ist die Grundlage für eine selbstbestimmte und verlässliche Lebensplanung. Die Möglichkeiten einer eigenständigen finanziellen Absicherung und der Zugang zu betrieblichen Sozialleistungen wie z.B. einer ergänzenden Altersvorsorge sind in befristeten Beschäftigungsverhältnissen stark eingeschränkt.

Die Daten zeigen, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund deutlich häufiger in befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten als Arbeitnehmer*innen ohne Zuwanderungsgeschichte (Abb. 3). Mit 17 Prozent befristeter Beschäftigung liegt der Anteil mehr als dreimal so hoch wie in der Vergleichsgruppe (fünf Prozent).

Abb. 3

Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse

(DGB-Index Gute Arbeit 2022-2023; nur Beschäftigte, die über hinreichende Deutschkenntnisse sowie einen Telefonanschluss mit deutscher Vorwahl verfügen)



Alle vier betrachteten Subgruppen mit Migrationshintergrund weisen deutlich erhöhte Befristungsquoten auf. Sie liegen mindestens doppelt so hoch wie in der Gruppe ohne Migrationshintergrund. Beschäftigte, die selbst von außerhalb des EWR zugewandert sind, arbeiten am häufigsten befristet. Hier ist jede*r Vierte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis tätig.

Häufiger in Leiharbeit

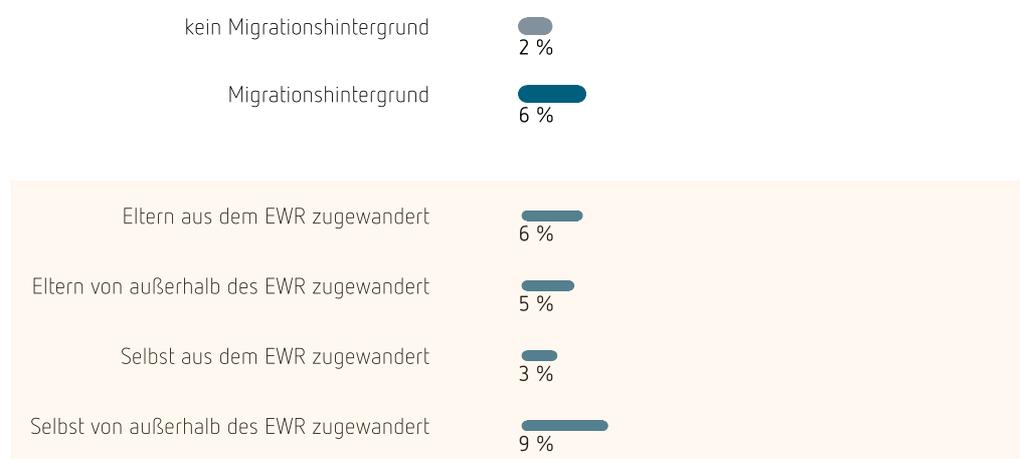
Der Leiharbeit wird häufig eine „Brückenfunktion“ für den Zugang zum Arbeitsmarkt zugeschrieben. In vielen Fällen wechseln Leiharbeiter*innen jedoch zwischen Arbeitslosigkeit und Leiharbeit, ohne dass sich ihre Situation spürbar verbessert. Prekäre Aspekte der Leiharbeit zeigen sich auch darin, dass sie zu einem wesentlichen Teil im Bereich der Einfacharbeit genutzt wird und in diesen Bereichen durch niedrige Einkommen gekennzeichnet ist. Die geringe Beschäftigungsstabilität in der Leiharbeit kann zudem ein Hindernis für eine gelingende betriebliche Integration von Menschen mit Zuwanderungserfahrung darstellen.

Von den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund arbeiten zwei Prozent in einem Leiharbeitsverhältnis (Abb. 4). In der Gruppe mit Migrationshintergrund ist der Anteil mit sechs Prozent dreimal so hoch.

Abb. 4

Verbreitung von Leiharbeit

(DGB-Index Gute Arbeit 2022-2023; nur Beschäftigte, die über hinreichende Deutschkenntnisse sowie einen Telefonanschluss mit deutscher Vorwahl verfügen)



Bei den Subgruppen zeigt sich, dass bei den Befragten, die selbst von außerhalb des EWR nach Deutschland zugewandert sind, der Anteil mit Leiharbeit am größten ist. Knapp jede*r Zehnte aus dieser Gruppe (9 Prozent) arbeitet als Leiharbeiter*in. Bei Beschäftigten, die selbst aus dem EWR zugewandert sind, liegt der Wert mit drei Prozent deutlich darunter.

Mehr Schichtarbeit, weniger Teilzeit

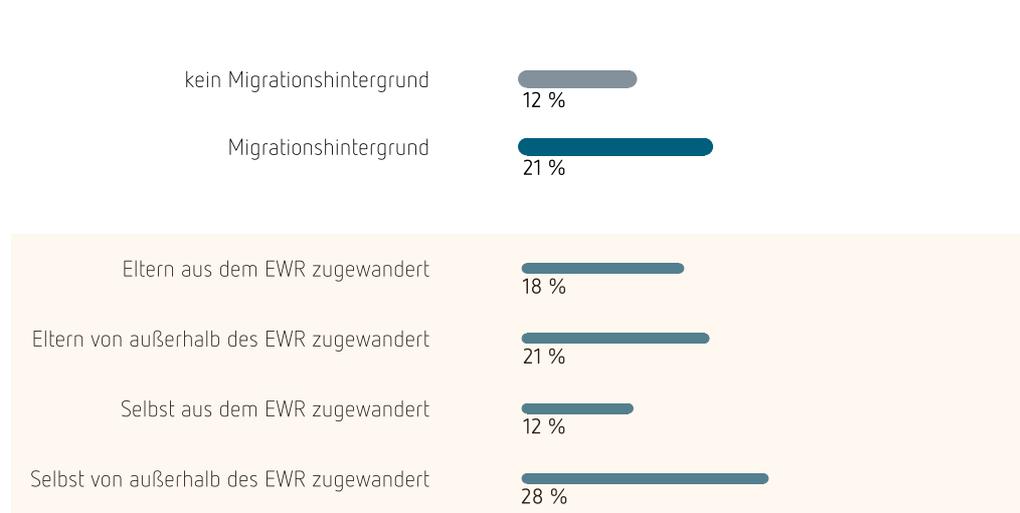
Schichtarbeit beschreibt eine Arbeitszeitorganisation, bei der sich mehrere Beschäftigte an einem Arbeitsplatz in zeitlicher Reihenfolge abwechseln. Schichtarbeit stellt eine erhöhte gesundheitliche Belastung dar, insbesondere wenn in wechselnden Schichten oder dauerhaft in Nachtschicht gearbeitet wird.

Der Anteil migrantischer Beschäftigter mit Schichtarbeit liegt mit 21 Prozent knapp zehn Prozentpunkte über dem Anteil bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (Abb. 5). Den höchsten Wert mit 28 Prozent Schichtarbeit weist die Gruppe der Beschäftigten auf, die selbst von außerhalb des EWR zugewandert sind.

Abb. 5

Verbreitung von Schichtarbeit (ständig/regelmäßig)

(DGB-Index Gute Arbeit 2022-2023; nur Beschäftigte, die über hinreichende Deutschkenntnisse sowie einen Telefonanschluss mit deutscher Vorwahl verfügen)



Migrantische Beschäftigte arbeiten zudem häufiger in der Nacht. Zwölf Prozent der Beschäftigten mit Migrationshintergrund arbeiten (sehr) häufig nachts zwischen 22 und 6 Uhr. In der Gruppe ohne Migrationshintergrund beträgt der Anteil sieben Prozent (ohne Abb.).

Bei einem Merkmal sogenannter atypischer Arbeitszeiten weisen Beschäftigte mit Migrationshintergrund einen niedrigeren Anteil auf. Die Teilzeitquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten, die weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten, beträgt hier 26 Prozent. Bei den Befragten ohne Migrationshintergrund liegt die Teilzeitquote mit 30 Prozent etwas darüber (ohne Abb.).

Unzureichendes Einkommen

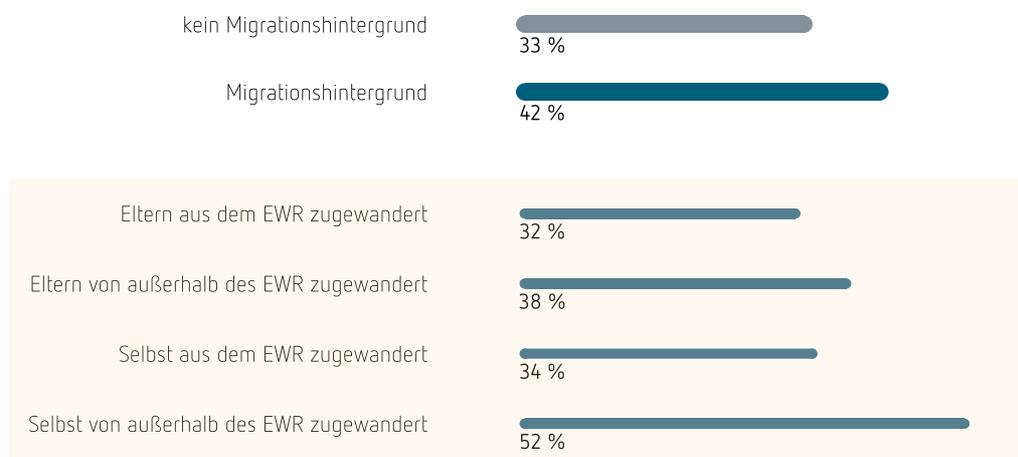
Das Einkommen ist ein wichtiges Kriterium für die Arbeitsbedingungen. Die Einkommenshöhe ist für den Lebensstandard und die damit verbundenen Möglichkeiten entscheidend. Auch mit Blick auf die später einmal zu erwartende gesetzliche Rente ist die Höhe des Einkommens relevant. Das Einkommen ist zudem ein Ausdruck der Wertschätzung für die geleistete Arbeit.

Die überdurchschnittlich hohen Anteile von Einfach- und Leiharbeit unter Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind häufig mit Einkommen im Niedriglohnbereich verbunden. Das spiegelt sich in den subjektiven Einschätzungen der Befragten wider. 42 Prozent der migrantischen Beschäftigten geben an, dass ihr Einkommen gar nicht oder gerade so zum Leben ausreicht (Abb. 6). Der Anteil liegt deutlich über dem Wert für die Beschäftigten ohne Migrationshintergrund – allerdings bewertet auch in dieser Gruppe jede*r Dritte sein Einkommen als wenige bis gar nicht ausreichend.

Abb. 6

Unzureichendes Einkommen (reicht nicht/reicht gerade so)

(DGB-Index Gute Arbeit 2022-2023; nur Beschäftigte, die über hinreichende Deutschkenntnisse sowie einen Telefonanschluss mit deutscher Vorwahl verfügen)



Am häufigsten wird die Einkommenshöhe als unzureichend bewertet, wenn Beschäftigte selbst von außerhalb des EWR zugewandert sind. Mehr als die Hälfte (52 Prozent) gibt an, dass der Lohn nicht oder nur gerade so zum Leben reicht. Bei den anderen migrantischen Beschäftigtengruppen liegt der Wert zwischen 32 und 38 Prozent und damit näher an der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund.

Fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten

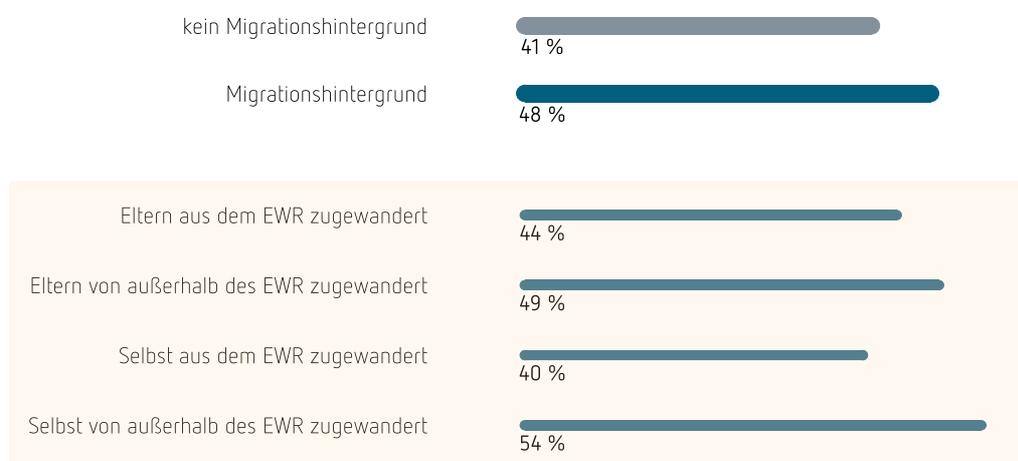
Umfangreiche Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind ein zentrales Merkmal für gute Arbeitsbedingungen. Sie sind ein wichtiger Faktor der Persönlichkeitsentwicklung und darüber hinaus eine entscheidende Ressource für eine dauerhafte und stabile Erwerbsperspektive. Für eine gelingende Integration von migrantischen Beschäftigten sind betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten daher von großer Bedeutung

Ein deutlicher Mangel an betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten zeigt sich sowohl bei den Beschäftigten ohne als auch bei denen mit Migrationshintergrund (Abb. 7). Von den Befragten ohne Migrationshintergrund verfügten 41 Prozent gar nicht oder nur in geringem Maß über entsprechende betriebliche Angebote. Bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt der Anteil noch darüber und betrifft knapp die Hälfte aller Befragten (48 Prozent).

Abb. 7

Betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten (gar nicht/in geringem Maß)

(DGB-Index Gute Arbeit 2022-2023; nur Beschäftigte, die über hinreichende Deutschkenntnisse sowie einen Telefonanschluss mit deutscher Vorwahl verfügen)



Auch bei den fehlenden betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten weist die Gruppe der selbst von außerhalb des EWR zugewanderten Beschäftigten den höchsten Wert auf. Mehr als die Hälfte (54 Prozent) berichtet von unzureichenden Angeboten. Am geringsten ist der Anteil – mit 40 Prozent – bei Befragten, die selbst aus dem EWR zugewandert sind.

Ergänzende Literaturhinweise

- Baumgarten, Michael / Beck, Linda / Firus, Alexandru (2024): Helfer oder doch Fachkräfte? Migrantische Beschäftigte im deutschen Hochbau. FES diskurs, Mai 2024.
- Becker, Jennifer / Faller, Gudrun (2019): Arbeitsbelastung und Gesundheit von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund. In: Bundesgesundheitsblatt 2019, 62:1083-1091.
- Behrens, Martin / Brehmer, Wolfram / Pohlmeier, Merle (2023): Repräsentation von Migrant*innen in Betriebsräten. In: WSI-Mitteilungen 6/2023, S. 460-469.
- Benner, Christiane / Ghirmazion, Fessum (2017): Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall – Gewerkschaften und Arbeitswelt als Wegbereiter für Integration. In: WSI-Mitteilungen 4/2017, S. 296-300.
- Birke, Peter (2022): Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland. Wien/Berlin: Mandelbaum.
- Fachkommission Integrationsfähigkeit (2020): Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit. Berlin 2020.
- Gundert, Stefanie / Kosyakova, Yuliya / Fendel, Tanja (2020): Qualität der Arbeitsplätze als wichtiger Gradmesser einer gelungenen Integration. IAB-Kurzbericht 25/2020.
- Hossein Pour, Forough (2024): Verhinderte Fachkräfte. Bonn: FES.
- Khalil, Samir / Lietz, Almuth / Mayer, Sabrina J. (2020): Systemrelevant und prekär beschäftigte: Wie Migrant*innen unser Gemeinwesen aufrechterhalten. DeZIM Resarch Notes 3/2020.
- Khan, Romin (2021): In der Grube sind alle Kumpel gleich? Der Bekämpfung rassistischer Erfahrungen im Arbeitsalltag ist mit colour blindness nicht geholfen. In: Bozay, Kemal et al: Damit wir atmen können. Migrantische Stimmen zu Rassismus, rassistischer Gewalt und Gegenwehr. Köln: Papyrossa
- Lübbe, Sascha (2024): Ganz unten im System. Wie uns Arbeitsmigrant*innen den Wohlstand sichern. Stuttgart: Hirzel.
- Pierenkemper, Sahra (u.a.) (2024): Ohne sie geht nichts mehr. Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland? Berlin: FES.
- Reuhl, Barbara / Kamcili, Fuat (2018): Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Land Bremen. In: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hg.): Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2018.
- Yalcin, Serhat / Hubenthal, Natalie / Dieterich, Juliana (2024): Arbeitsfelder der Ankunft. Migrantische Perspektiven auf Arbeit in Gastronomie, Reinigung und Pflege. HBS Study 487, Januar 2024. Düsseldorf.

Impressum

Verbreitete Unsicherheit. Atypische und prekäre Beschäftigungsmerkmale bei Menschen mit Migrationshintergrund

DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 02/2024
Juli 2024

Herausgeber:
Institut DGB-Index Gute Arbeit
Redaktion: Rolf Schmucker und Robert Sinopoli
Keithstr. 1, 10787 Berlin
web: www.dgb-index-gute-arbeit-de
mail: index-gute-arbeit@dgb.de

Presserechtlich verantwortlich:
Oliver Suchy
Deutscher Gewerkschaftsbund
Keithstr. 1
10787 Berlin

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe