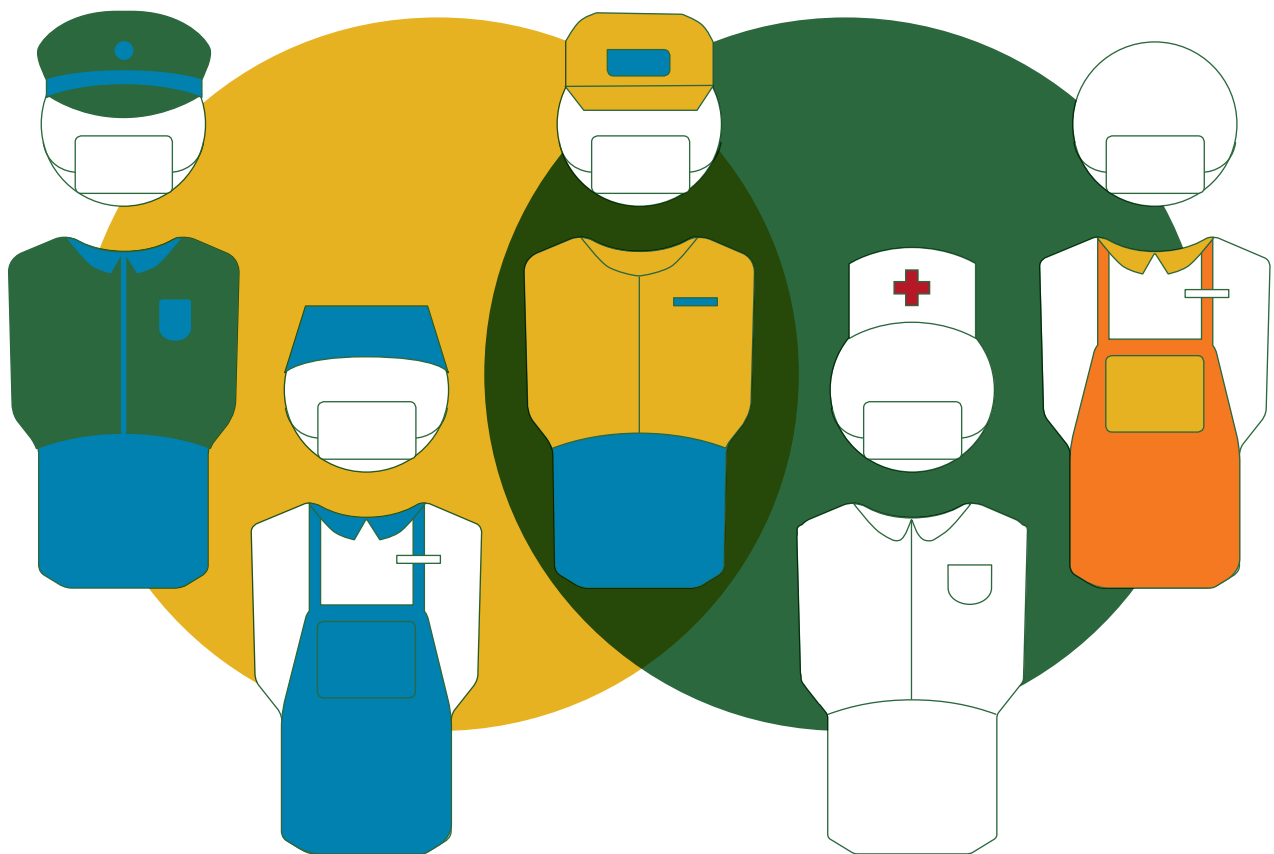


## DeZIM Research Notes +

#DRN 3|20 Berlin, den 25. Mai 2020

Systemrelevant und prekär beschäftigt:  
Wie Migrant\*innen unser Gemeinwesen  
aufrechterhalten



# DeZIM Research Notes +

#DRN 3|20 Berlin, den 25. Mai 2020

---

Systemrelevant und prekär beschäftigt:  
Wie Migrant\*innen unser Gemeinwesen  
aufrechterhalten

## SYSTEMRELEVANT UND PREKÄR BESCHÄFTIGT: WIE MIGRANT\*INNEN UNSER GEMEINWESEN AUFRECHTERHALTEN

Samir Khalil, Almuth Lietz und Sabrina J. Mayer<sup>1</sup>

- Menschen mit Migrationshintergrund stellen rund ein Viertel aller Beschäftigten in systemrelevanten Berufen. Das entspricht ihrem Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland. In bestimmten Berufsgruppen, insbesondere im Dienstleistungs- und Pflegebereich, sind sie jedoch überproportional vertreten. Das gilt etwa für Reinigungsberufe und die Altenpflege, für Post und Zustellung sowie die Fahrzeugführung im Straßenverkehr. Die Mehrheit der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diesen Berufsgruppen ist im Ausland geboren und selbst eingewandert.
- Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist in den vergangenen Jahren stark angewachsen. Migrant\*innen, die im Ausland geboren wurden, arbeiten besonders oft zu Niedriglöhnen. Dies gilt insbesondere für systemrelevante Berufe: Migrant\*innen arbeiten dort noch häufiger zu prekären Konditionen als in nicht systemrelevanten Berufen.
- Diese Entwicklung spiegelt die Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wider: Neue Stellen werden zunehmend in prekären Beschäftigungsverhältnissen geschaffen. Dies trifft auf viele systemrelevante Berufe in besonderem Maße zu. Zugleich steigt in Deutschland die Zahl an Migrant\*innen, die in den vergangenen Jahren eingewandert sind. Da Migrant\*innen häufig unter schwierigeren Startbedingungen in den Arbeitsmarkt einsteigen, sind sie eher bereit, Beschäftigungen unter prekären Bedingungen aufzunehmen.
- Die Startbedingungen von Migrant\*innen, die nach Deutschland kommen, sollten verbessert werden. Außerdem sollten prekäre Beschäftigungsverhältnisse verringert werden. Das gilt insbesondere für systemrelevante Berufe. Die Arbeit in systemrelevanten Berufen sollte besser entlohnt werden. Davon würden Migrant\*innen stark profitieren.

Die aktuelle Corona-Krise hat in den letzten Wochen deutlich gemacht, welche Ungleichheiten zwischen den Arbeitsverhältnissen in Deutschland bestehen. Seit Mitte März 2020 arbeitete fast jede\*r Vierte in Deutschland von zu Hause (Blom et al., 2020) aus. Zugleich sorgten beispielsweise Krankenpfleger\*innen, Reinigungskräfte, Supermarktkassierer\*innen und Lieferant\*innen mit

ihrem Einsatz außer Haus – bei erhöhtem Risiko für ihre eigene Gesundheit und der Gesundheit ihrer Familien – dafür, dass unser Gemeinwesen und dessen Versorgung weiterhin aufrecht erhalten bleiben konnten. Diese Berufsgruppen gelten seitdem als „systemrelevant“. Stand das Wort „Systemrelevanz“ von Unternehmen während der Wirtschaftskrise 2008/2009 noch hauptsächlich

---

<sup>1</sup> Alle Autor\*innen haben gleichermaßen zur Erstellung der Studie beigetragen. Der Anhang mit den methodischen Hinweisen, die Do-Files zur Replikation sowie die aktuellste Version finden sich unter <https://www.dezim-institut.de/projekte/systemrelevante-berufe/>. Unter der Mitarbeit von Naika Foroutan und Frank Kalter. Wir bedanken uns für wichtige Hinweise und Kommentare bei Elisabeth Liebau, David Schiefer, Daniel Bax und Yasemin Shooman. Dank geht zudem an die Hilfe bei der Erstellung durch Jonas Köhler.

für Banken, die als nicht ersetzbar galten (too big to fail) und daher gerettet werden mussten (z. B. Rudolph, 2014), bezieht sich der Begriff nun auf Berufe und Arbeitende, die zur Sicherung der Versorgung der Gesellschaft beitragen. Zu diesen Berufsgruppen zählt das Personal im Gesundheitswesen und in der Pflege. Aber auch Angehörige von Polizei, Feuerwehr und Verkehrsbetrieben oder Beschäftigte im Lebensmitteleinzelhandel gelten als unentbehrlich, da es dramatische Folgen für das Gemeinwesen hätte, würden sie ausfallen. Könnte die kritische Infrastruktur, für die sie sorgen, nicht mehr aufrechterhalten werden, wären staatliche Ordnung, Verkehrsinfrastruktur, Gesundheits- und Sozialsystem in Gefahr.<sup>2</sup> Viele dieser gegenwärtig als systemrelevant bezeichneten Berufe werden einer Studie des DIW (Koebe et al., 2020) zufolge bisher allerdings wenig wertgeschätzt und schlecht bezahlt – dabei sind es genau diese Berufe, die derzeit von der Gesellschaft als unverzichtbar angesehen und ihre Ausübenden als Held\*innen des Alltags gefeiert werden. „Plötzlich Elite“ titelte DIE ZEIT am 1. April 2020 (Pausch, Raether, & Ulrich, 2020). Sie verwies damit auf das Paradox, dass diejenigen, die sonst nur geringe Anerkennung und Entlohnung erhalten, nun plötzlich mit hoher Aufmerksamkeit bedacht werden. Das gilt etwa für Pflegekräfte sowie Reinigungs- und Verkaufspersonal.

Beim Thema Migration richteten sich der mediale Fokus und die öffentliche Aufmerksamkeit im bisherigen Verlauf der Corona-Krise vor allem auf ausländische Saisonarbeiter\*innen, deren Einreise von der Bundesregierung ermöglicht wurde (SPIEGEL, 2020), um die anstehende Ernte nicht zu gefährden. Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden oder bereits seit langer Zeit in Deutschland leben, die sich in das Gemeinwesen einbringen und fester

Bestandteil dieser Gesellschaft sind, sind jedoch kaum im Blick.<sup>3</sup> Dabei stellen diese Personen knapp ein Viertel der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland (DESTATIS, 2019). In diesem Beitrag betrachten wir mithilfe der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) die Rolle der Berufstätigen mit Migrationshintergrund und fragen, welchen Beitrag sie zur kritischen Infrastruktur leisten. Wir untersuchen, in welchem Maße Migrant\*innen sowie ihre Kinder und Enkelkinder systemrelevante Berufe ausüben, inwiefern sie in diesen besonders häufig prekär beschäftigt sind und ob sie im Verlauf der vergangenen Jahre besonders stark vom Anstieg des Niedriglohnssektors in Deutschland betroffen waren.

### ➔ Systemrelevante Berufe

In der Corona-Krise und der Diskussion um mögliche Ausgangssperren und Einschränkungen der beruflichen Tätigkeiten zog der Begriff der „Systemrelevanz“ in die öffentlichen Debatten ein. Damit wurden diejenigen Berufe bezeichnet, die für die kritische Infrastruktur einer Gesellschaft von zentraler Bedeutung sind, damit ein Gemeinwesen funktioniert. Eine allgemeingültige Definition des Begriffs „systemrelevant“ gibt es bisher nicht. Für die Kindertagesbetreuung, die hauptsächlich für Berufstätige in systemrelevanten Berufen angeboten wird, haben einzelne Bundesländer den Begriff für sich definiert. Diese Definitionen unterscheiden sich untereinander teilweise leicht. Als „systemrelevant“ gelten beispielsweise Berufe im Gesundheitswesen, im Bereich Reinigung, im Lebensmitteleinzelhandel, in der Logistik und der Personenbeförderung sowie im Gerichtswesen.

<sup>2</sup> Im März 2020 wurden aufgrund der Corona-Pandemie alle Kindertagesstätten geschlossen und auf eine Notbetreuung umgestellt. Dabei stellt der Anspruch auf Kindertagesbetreuung einen der hauptsächlichen „Vorteile“ der Einordnung eines Berufes als „systemrelevant“ dar. Die Einordnung in systemrelevante Berufe fand zum Zeitpunkt dieser Veröffentlichung auf der Länderebene statt, daher ergaben sich Abweichungen zwischen den einzelnen Ländern, die auch durch dynamische Anpassungen nicht vollständig ausgeglichen wurden. Seit Veröffentlichung der ersten Listen systemrelevanter Berufsgruppen Mitte März 2020 wurde mehrfach nachjustiert, um nicht-intendierte Effekte (RBB, 2020) abzufedern und weitere Berufsgruppen wie Bestatter\*innen und Journalist\*innen aufzunehmen.

<sup>3</sup> Auch weltweit wurde dieser Aspekt selten berücksichtigt, siehe für eine Ausnahme Kerwin et al., (2020).

## 1 In welchen systemrelevanten Berufen sind Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt?

Um zu zeigen, in welchen systemrelevanten Berufen Migrant\*innen und ihre Nachkommen in Deutschland arbeiten, greifen wir auf das zuletzt veröffentlichte Erhebungsjahr 2018 des SOEP zurück (für alle methodischen Hinweise und Operationalisierungen siehe Anhang A1–A4). Wir orientieren uns mit unserer Klassifikation von systemrelevanten Berufen an der Veröffentlichung von Koebe et al. (2020). Sie erfolgt entlang der Klassifikationen der Berufe (KlDB) der Bundesagentur für Arbeit (für Details siehe Anhang A3).

Innerhalb der SOEP-Daten haben im Jahr 2018 fast ein Viertel aller Personen (24,4 %) einen Migrationshintergrund. Davon sind 14,5 Prozent im Ausland geboren und nach Deutschland eingewandert und 9,9 Prozent sind in Deutschland geborene Kinder oder Enkelkinder von Migrant\*innen. Von den Personen im erwerbsfähigen Alter haben auf Basis der SOEP-Daten im Jahr 2018 22,9 Prozent einen Migrationshintergrund. Insgesamt sind davon 15,9 Prozent im Ausland und 7,0 Prozent in Deutschland geboren.<sup>4</sup> Diese Anteile sind in Abbildung 1 als vertikale Linien gekennzeichnet.<sup>5</sup>

Insgesamt war 2018 knapp ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland in als systemrelevant geltenden Berufen beschäftigt. Dabei liegt der Anteil der systemrelevanten Beschäftigten in der Gruppe der Personen ohne Migrationshintergrund bei 31,3 Prozent, bei Migrant\*innen signifikant höher bei 35,6 Prozent und bei Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden, etwas niedriger (30,8 %).<sup>6</sup>

Abbildung 1 zeigt, dass in Deutschland ein Viertel der Beschäftigten, die in systemrelevanten Berufen arbeiten, einen Migrationshintergrund haben. Davon sind insgesamt 17,7 Prozent im Ausland und 7,3 Prozent in Deutschland geboren. Ein genauerer

Blick auf die systemrelevanten Berufe zeigt, dass Menschen mit Migrationshintergrund – gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (22,9 %) – in vielen dieser Berufsgruppen überrepräsentiert sind. So wurden im Jahr 2018 fast die Hälfte (44,4 %) der Reinigungsarbeiten in Deutschland von Menschen mit Migrationshintergrund ausgeübt. Im Bereich Altenpflege sind Menschen mit Migrationshintergrund ebenfalls überproportional stark vertreten (36,6 %). Auch bei der Post und als Zusteller\*innen (34,5 %), als Fahrer\*innen im Straßenverkehr (29,5 %) und beim Verkauf von Lebensmitteln (25,7 %) sind sie überdurchschnittlich oft beschäftigt. Aber nicht nur im Dienstleistungs- und Pflegesektor sind Personen mit Migrationshintergrund überproportional stark vertreten. Auch als Human- und Zahnmediziner\*innen (28,7 %), als Pharmazeut\*innen (27,2 %) oder als Arzt- und Praxishilfen (25,7 %) sind Menschen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger anzutreffen, als es ihrem Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung entspricht. Insbesondere Migrant\*innen, die im Ausland geboren wurden, sind, verglichen mit ihrem Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15,9 %) in Deutschland, in diesen Berufsgruppen überproportional vertreten. Bis auf die Berufsgruppen, die Lebensmittel verkaufen, sind diese Unterschiede statistisch bedeutsam (5 %-Niveau).

Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden, sind – wiederum gemessen an ihrem Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (7,3 %) –, überproportional häufig im Bereich der Ver- und Entsorgung (10,6 %), der Altenpflege (10,3 %) und der Post und Zustellung (9,2 %) zu finden. Besonders häufig sind sie, mit einem Anteil von 15,3 Prozent, als Arzt- und Praxishilfen tätig; Diese Differenzen sind hingegen nicht signifikant (siehe Abbildung 1).

<sup>4</sup> Die Daten des statistischen Bundesamts weisen sehr ähnliche Verteilungen auf: Im Jahr 2018 stellten Personen, die im Ausland geboren wurden, oder ihre Nachkommen 25,5 Prozent der Gesamtbevölkerung Deutschlands, 22,3 Prozent der Erwerbstätigen und 22,9 Prozent der erwachsenen Bevölkerung ab 18 Jahren (DESTATIS, 2019).

<sup>5</sup> Hierdurch können schnell die gestapelten Anteile innerhalb der systemrelevanten Berufsgruppen mit den Anteilen insgesamt am allgemeinen Erwerbskräftepotenzial verglichen werden. Die erste Linie kennzeichnet den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, die im Ausland geboren wurden, die zweite Linie die Grenzen zwischen den Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden, und Personen ohne Migrationshintergrund.

<sup>6</sup> Ähnliche Ergebnisse finden sich auch für die USA (Kerwin et al., 2020).

Insgesamt lassen die Daten des Jahres 2018 darauf schließen, dass Migrant\*innen und ihre Nachkommen auch in der aktuellen Corona-Krise einen wichtigen Anteil an den Beschäftigten ausmachen, die helfen, das deutsche Gemeinwesen aufrechtzuerhalten. Dies gilt insbesondere für das Gesundheitswesen (als Mediziner\*innen, Pharmazeut\*innen, Arzt- und Praxishilfen), für die (Alten-)Pflege<sup>7</sup>, in der Reinigung und der Verkehrs- und Logistikbranche. Weniger häufig vertreten sind Personen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung<sup>8</sup>, bei der Überwachung des Verkehrsbetriebs, in der IT-Branche und im Polizei- und Kriminaldienst.

#### ➔ Migrationshintergrund

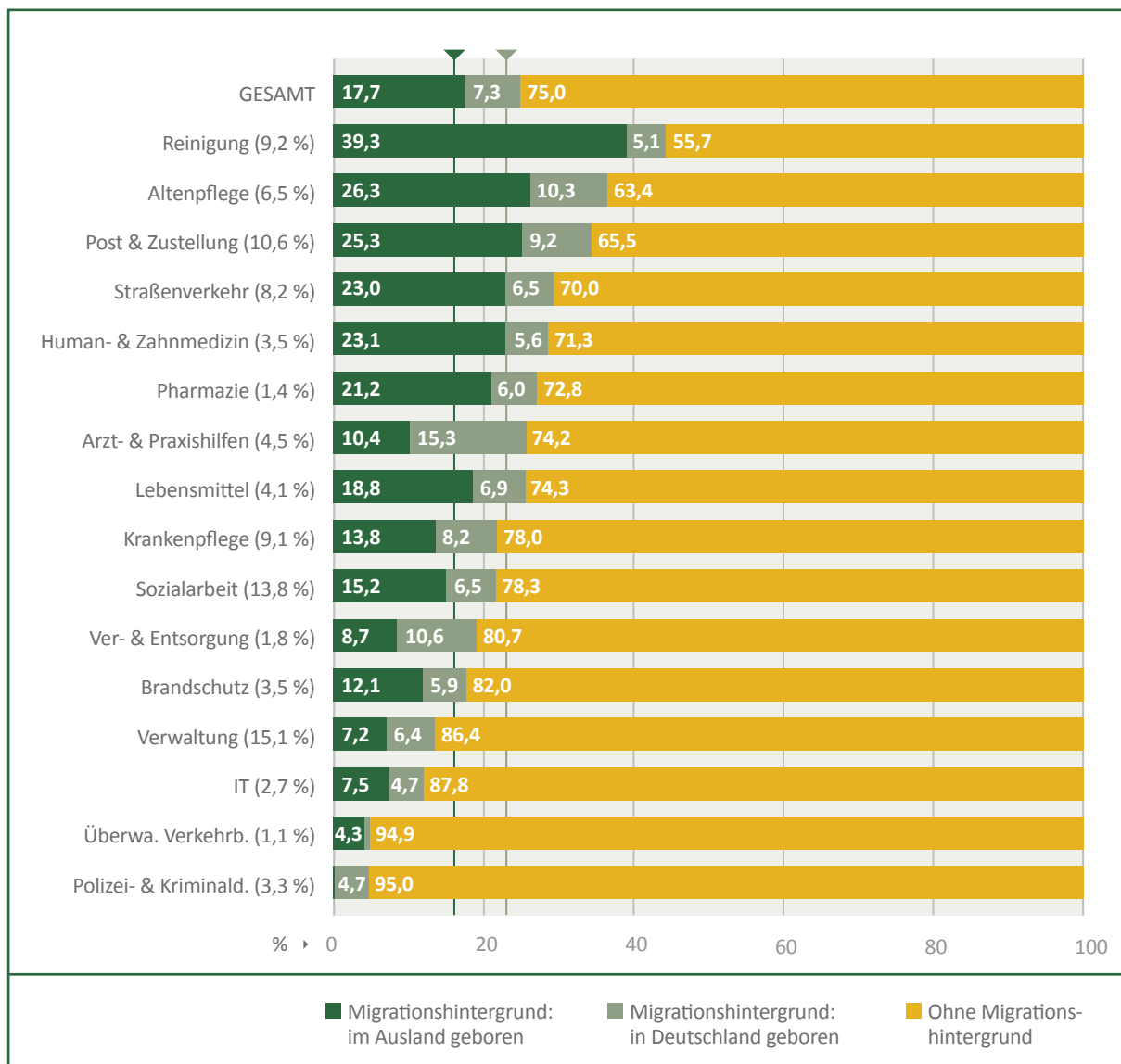
Die Erfassung des Migrationshintergrundes wird je nach Datengrundlage unterschiedlich gehandhabt (z. B. Will 2018). Für diese Arbeit greifen wir auf die vom SOEP bereitgestellte Kategorisierung zurück, die zwischen Personen mit Migrationshintergrund, die im Ausland geboren wurden, und jenen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden, unterscheidet (also den Nachkommen von Migrant\*innen; SOEP Group 2019).

---

<sup>7</sup> Angesichts der demografischen Entwicklungen wird sich der Fachkräftemangel vor allem in den Gesundheits- und Pflegeberufen weiter verschärfen. Deutschland ist auf die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland angewiesen, der hohe Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diesen Berufsgruppen zeigt, dass sie bereits jetzt stark dazu beitragen, diesen Engpässen entgegenzuwirken.

<sup>8</sup> Für eine Diskussion möglicher Gründe und Chancen einer interkulturellen Öffnung siehe Nowicka & Will (2019) sowie Ghelli et al. (2019).

**Abbildung 1. Systemrelevante Berufe nach Migrationshintergrund 2018 (in Prozent, gewichtet)**



➔ **Anmerkung:** Berufsgruppen, die weniger als 50 Beobachtungseinheiten auswiesen, werden nicht dargestellt, sind aber in der Aggregation aller systemrelevanten Berufsgruppen (GESAMT) enthalten. Die vertikalen Linien kennzeichnen die allgemeinen Bevölkerungsanteile an Personen im erwerbsfähigen Alter mit Migrationshintergrund, die im Ausland geboren wurden (15,9 %), und mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden (7,0 %).

**Lesebeispiel:** Berufsgruppe Pharmazie. Von den Berufstätigen im Bereich Pharmazie (88 Personen) sind 21,2 % Personen mit Migrationshintergrund, die selbst im Ausland geboren wurden, und 6 % Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden. 72,8 % sind Personen ohne Migrationshintergrund.

**Quellen:** SOEP v35, 2018. Eigene Auswertungen und Darstellung.

## 2 Wie hängen Migrationshintergrund, Systemrelevanz und prekäre Arbeitsbedingungen zusammen?

Menschen mit Migrationshintergrund sind – wie gezeigt werden konnte – in vielen systemrelevanten Berufsgruppen überproportional häufig beschäftigt. Das gilt insbesondere für im Ausland geborene Migrant\*innen. Die gesellschaftliche Relevanz vieler systemrelevanter Berufsgruppen spiegelt sich jedoch häufig nicht in einer entsprechend hohen Entlohnung wider: Berufe im IT-Sektor, in der Human- und Zahnmedizin oder in der Pharmazie zeichnen sich zwar durch hohe Bruttolöhne aus. Andere systemrelevante Beschäftigte wie Reinigungskräfte, Postangestellte und Paketzusteller\*innen oder Altenpfleger\*innen erhalten jedoch sehr niedrige Bruttolöhne (Koebe et al., 2020).

Wir wissen aus bisherigen Studien, dass Menschen mit Migrationshintergrund insgesamt häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten (Höhne & Schulze Buschoff, 2015) als andere. Daher untersuchen wir im nächsten Schritt, wie hoch der

Anteil der prekären Arbeitsverhältnisse bei systemrelevanten Berufen ist, und gehen der Frage nach, ob Personen, die im Ausland geboren wurden, oder ihre Nachkommen im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund häufiger systemrelevante prekäre Tätigkeiten ausführen.

Wir konzentrieren uns bei der Definition von prekären Arbeitsverhältnissen auf das Einkommen der Beschäftigten, da dieses am präzisesten die materielle Wertschätzung innerhalb der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland spiegelt. Ein prekäres Einkommen liegt demnach vor, wenn Beschäftigte weniger als zwei Drittel des Mediangehalts ihrer Altersgruppe<sup>9</sup> verdienen (für Details zur Operationalisierung siehe Anhang A4, für ein ähnliches Vorgehen vgl. Stuth et al., 2018).

Betrachten wir Abbildung 2, so sehen wir, dass Personen mit Migrationshintergrund im Jahr 2018, ob in systemrelevanten oder nicht systemrelevanten Berufsgruppen, überproportional häufig in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Das ist schon aus früheren Studien bekannt (z. B. Höhne & Schulze Buschoff, 2015). Unsere Untersuchung zeigt jedoch erstmalig, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund in systemrelevanten Berufsgruppen noch häufiger in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind als in nicht systemrelevanten Berufsgruppen. Dabei handelt es sich hauptsächlich um Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die im Ausland geboren wurden: Sie beziehen besonders häufig einen Niedriglohn. Zwischen Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden, und Personen ohne Migrationshintergrund zeigen sich dagegen nur geringfügige Unterschiede. In systemrelevanten prekären Berufen haben 35,5 Prozent der Beschäftigten einen Migrationshintergrund (27,1 % im Ausland geboren, 8,4 % in Deutschland geboren). Dieser Anteil liegt bei den systemrelevanten und besser bezahlten Berufen mit 22,1 Prozent (14,9 % im Ausland geboren, 7,2 % in Deutschland geboren) deutlich niedriger (-11,4 Prozentpunkte). In systemrelevanten

### 🔗 **Prekäre Beschäftigungsverhältnisse**

Rutschen Arbeitnehmer\*innen in ihrem Arbeitsverhältnis deutlich unter ein gesellschaftlich anerkanntes Niveau, was Einkommen oder arbeitsrechtlichen Schutz (Kündigungsschutz, Vertragslaufzeiten) betrifft, so kann ihr Arbeitsverhältnis als prekär bezeichnet werden (Brinkmann et al., 2006). Prekäre (wie auch atypische) Beschäftigungsverhältnisse werden häufig in Kontrast zum klassischen Normalarbeitsverhältnis gestellt, das sich u. a. durch eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung, die Existenz von Interessensvertretungen (Betriebsräte, Gewerkschaften) sowie der Integration in soziale Sicherungssysteme auszeichnet (Oschmiansky et al., 2014). Solche „Normalarbeitsverhältnisse“ werden in vielen Berufen immer seltener.

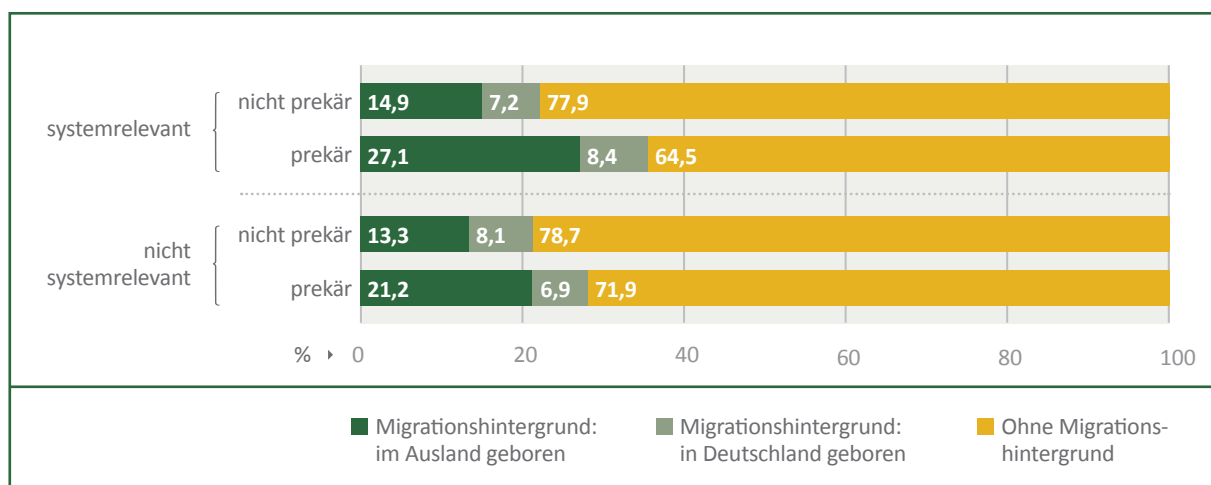
<sup>9</sup> Die Altersgruppe wurde berücksichtigt, um dem unterschiedlichen Alter zwischen den Gruppen nach Migrationshintergrund Rechnung zu tragen (die Gruppe der Nachkommen ist z. B. deutlich jünger) und somit Lohnunterschiede herauszurechnen, die sich lediglich durch altersbedingte unterschiedliche Positionen in Erwerbsbiografien ergeben.



prekären Berufen sind Personen mit Migrationshintergrund also anteilig häufiger zu finden als Personen ohne Migrationshintergrund, Der Unterschied zur Gruppe der Personen ohne Migrationshintergrund schwächt sich in der Gruppe der Nachkommen

jedoch stark ab und ist nicht mehr signifikant. Der relative Anteil am Niedriglohnsektor unterscheidet sich kaum zwischen Menschen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden, und Menschen ohne Migrationshintergrund.

**Abbildung 2. Systemrelevante Berufe nach Migrationshintergrund und Niedriglohtätigkeit 2018**  
(in Prozent, gewichtet)



➔ **Lesebeispiel:** Kategorie systemrelevante Berufe mit Niedriglohn/prekären Arbeitsbedingungen: Von den Berufstätigen in dieser Kategorie besitzen 64,5 % keinen Migrationshintergrund, 27,1 % einen Migrationshintergrund und wurden im Ausland geboren sowie 8,4 % einen Migrationshintergrund und wurden in Deutschland geboren.

**Quellen:** SOEP v35, 2018. Eigene Auswertungen und Darstellung.

### 3 Wie haben sich prekäre Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren entwickelt?

Im Laufe der letzten 20 Jahre wurde auf dem deutschen Arbeitsmarkt häufig über eine Flexibilisierung und Dualisierung der Arbeitsverhältnisse diskutiert. Seit die so genannte Agenda 2010 umgesetzt wurde, hat sich ein neues Arbeitsmarktsegment etabliert, dessen Beschäftigte gegenüber jenen in traditionell-etablierten Normalarbeitsverhältnissen arbeitsrechtlich wesentlich schlechter gestellt sind (Dingeldey, 2010). In Folge dessen sank der Anteil der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen (Keller & Seifert, 2011), während der Anteil derjenigen stieg, die in prekären Beschäftigungsverhältnissen mit niedrigen Löhnen, geringem Kündigungsschutz und geringer Interessensvertretung arbeiten (Emmenegger et al., 2012; Brady & Biegert, 2017). Aber sind Personen mit Migrationshintergrund besonders von dieser Dualisierung der Arbeitsverhältnisse betroffen, und gibt es Unterschiede zwischen systemrelevanten und nicht systemrelevanten Berufen?

Abbildung 3 stellt dar, wie sich der Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor zwischen 1994 und 2018 entwickelt hat, und differenziert sowohl

zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund als auch zwischen systemrelevanten und nicht systemrelevanten Beschäftigungsverhältnissen. Betrachten wir zunächst, wie eben diskutiert, die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung über alle Berufsgruppen hinweg (Abbildung rechts), so zeigen sich für das Jahr 1994 noch keine großen Unterschiede im Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor nach Migrationshintergrund. Im Zeitverlauf sehen wir jedoch größere Unterschiede. Das betrifft vor allem Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die im Ausland geboren wurden. Während der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden, im Niedriglohnsegment um einige Prozentpunkte moderat stieg, hat sich der Anteil derjenigen, die selbst nach Deutschland eingewandert sind, im Niedriglohnsektor zwischen 1994 und 2018 beinahe verdoppelt, von 16,3 Prozent auf nun 30,9 Prozent<sup>10</sup>. Was die Arbeit zu Niedriglöhnen angeht, hat sich die Schere auf dem deutschen Arbeitsmarkt also deutlich geöffnet - Personen, die nicht in Deutschland geboren und sozialisiert wurden, sind dabei klar im Nachteil.<sup>11</sup>

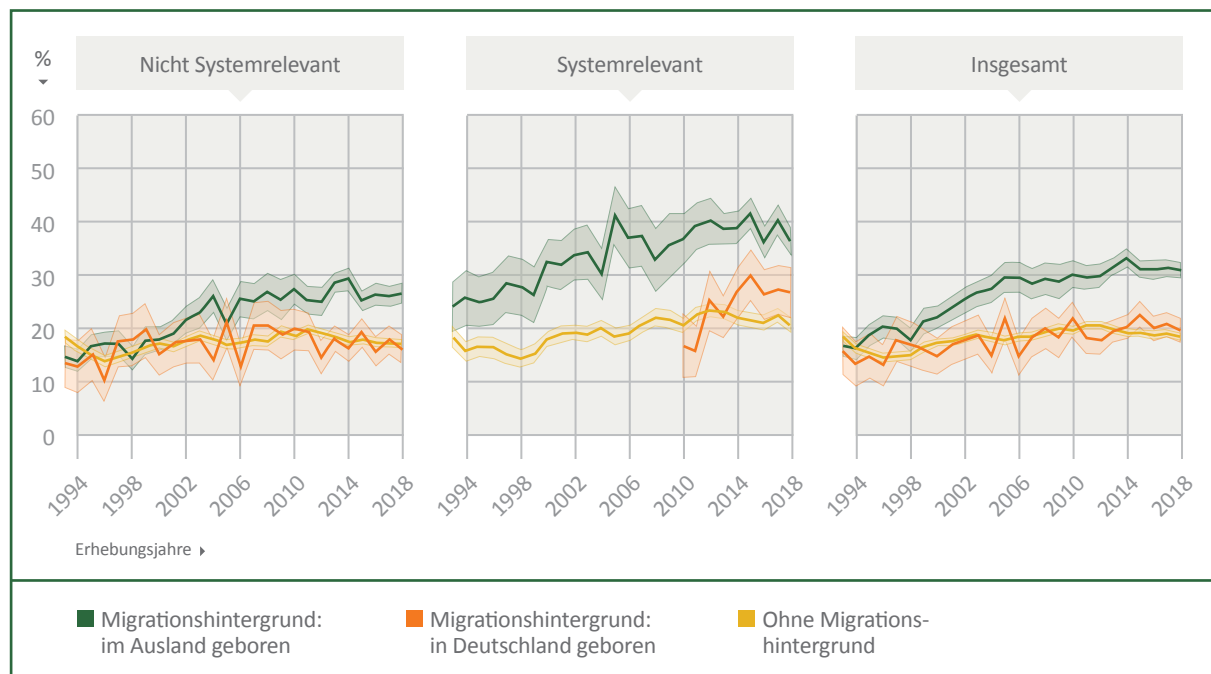
---

<sup>10</sup> Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor. Ohne Migrationshintergrund: 16,3 % (1994) – 18,5 % (2018); mit Migrationshintergrund (in Deutschland geboren): 13,4 % (1994) – 19,6 % (2018).

<sup>11</sup> Sicherlich ist denkbar, dass bei den dargestellten Entwicklungen selektive Zu- und Abwanderung bzw. unterschiedliche Bildungsniveaus der Neueingewanderten eine zentrale Rolle spielen. Eine Betrachtung des Migrationshintergrundes als kausales Konzept (d. h. unter Kontrolle von allen weiteren Korrelationen, die auch politischen Interventionen unterliegen können, wie z. B. Bildung) ist in diesem Sinne hier jedoch nicht beabsichtigt, um vor allem die Sichtbarkeit von Veränderungspotenzialen (d. h. Gruppenunterschiede unter Kontrolle von unveränderlichen Aspekten wie Demografie) aufrechtzuerhalten. Es ist dennoch wichtig, etwaige Bildungsdisparitäten in weiteren Schritten zu berücksichtigen, um eine zielgerichtete Teilhabepolitik leisten zu können.

### Abbildung 3. Prekäre Tätigkeit im Zeitverlauf 1994–2018

Prekaritätsdimension Niedriglohn: Bruttostundenlohn unter zwei Dritteln des Medians



➔ **Anmerkung:** Dargestellt sind die Anteile der Personen, die in einem gegebenen Erhebungsjahr einen Niedriglohn erhalten haben, gemessen an denjenigen, die weniger als zwei Drittel des jährlichen Median-Bruttostundenlohns in ihrer Altersgruppe erhalten haben (siehe auch Anhang A4).

**Lesbeispiel:** Abbildung „Systemrelevant“ (Mitte) – Im Jahr 2018 bezogen 36,0 % der Befragten mit Migrationshintergrund, die im Ausland geboren wurden, einen Niedriglohn. Auf Befragte ohne Migrationshintergrund traf dies im gleichen Erhebungsjahr nur zu 20,4 % zu.

**Quellen:** SOEP v35, 1993–2018. Eigene Auswertungen und Darstellung.

Betrachtet man diese Entwicklungen nun ausschließlich mit Blick auf die systemrelevanten Berufe, so fallen vor allem zwei Punkte auf: Der Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor stieg zwischen 1994 und 2018 in systemrelevanten Berufen insgesamt wesentlich stärker an als in nicht systemrelevanten Berufen (+7,1 zu +2,3 Prozentpunkte). Systemrelevante Tätigkeiten wurden somit über die Jahre im Schnitt immer häufiger niedrig entlohnt.<sup>12</sup> Zudem hat sich die Schere in Bezug auf Niedriglöhne zwischen Menschen ohne Migrationshin-

tergrund und Migrant\*innen in systemrelevanten Berufen besonders stark geöffnet. Der Anteil der systemrelevanten Beschäftigten ohne Migrationshintergrund im Niedriglohnsektor stieg im Zeitraum zwischen 1994 und 2018 nur halb so stark wie der Anteil von im Ausland geborenen Personen mit Migrationshintergrund (+4,9 zu +10,5 Prozentpunkten).<sup>13</sup> Migrant\*innen landeten somit immer häufiger in prekären Niedriglohnverhältnissen. Dieser Trend ist stärker in systemrelevanten als in nicht systemrelevanten Berufsgruppen zu beobachten.

<sup>12</sup> Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor. Nicht systemrelevant: 16,0 % (1994) – 18,3 % (2018); systemrelevant: 16,5 % (1994) – 23,6 % (2018). Diese Entwicklung ist aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht in der Abbildung dargestellt, sie entspräche einer „Insgesamt“-Verlaufslinie im linken (nicht systemrelevant) und mittleren (systemrelevant) Panel.

<sup>13</sup> Anteil der systemrelevanten Beschäftigten im Niedriglohnsektor. Ohne Migrationshintergrund: 15,5 % (1994) – 20,4 % (2018); mit Migrationshintergrund (im Ausland geboren): 25,5 % (1994) – 36,0 % (2018).

#### 4 Warum sind Migrant\*innen überproportional oft in prekären systemrelevanten Arbeitsverhältnissen zu finden?

Die Frage, warum Migrant\*innen häufiger prekär beschäftigt sind, wurde bereits breit erforscht. Dabei werden vor allem ungleiche Startbedingungen herangeführt. Während für in Deutschland geborene Personen die Möglichkeit besteht, das auf den deutschen Arbeitsmarkt angepasste Bildungs- und Ausbildungssystem zu durchlaufen, sich für die Arbeitssuche hilfreiche Freundes- und Familiennetzwerke aufzubauen und mit der Zeit die bestehenden Institutionen und Förderungssysteme kennenzulernen, haben Migrant\*innen meist gänzlich andere Startbedingungen, die ihren Arbeitsmarkteinstieg in Deutschland erschweren können: Im Ausland erworbene Kenntnisse werden auf dem deutschen Arbeitsmarkt teilweise rechtlich nicht anerkannt oder in geringerem Umfang nachgefragt (Kaltefleiter & Granato, 2018); die deutsche Sprache, die in vielen sicheren und gut bezahlten Berufen – trotz einer gewissen Internationalisierung – immer noch vorausgesetzt wird, muss erst erlernt werden (Gerhards, Carlson & Drewski, 2015); unsichere Aufenthaltstitel können es für manche riskant erscheinen lassen, eine Ausbildung zu beginnen, da berufliche Abschlüsse im Falle einer Abschiebung ihren Wert verlieren können. Wer keine Ausbildung hat, bringt sich aber um die Chance auf bessere Arbeitsplätze. Zudem sind Migrant\*innen, ganz unabhängig von ihren arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen, auch noch von Diskriminierung betroffen (siehe z. B. Thijssen et al., 2019).

Warum Migrant\*innen im Laufe der letzten Jahre immer häufiger im Niedriglohnsegment tätig sind, obwohl sie immer häufiger ein höheres Bildungsniveau aufweisen, das sie in Deutschland oder ihrem Herkunftsland erworben haben, ist dagegen weniger bekannt.<sup>14</sup> Eine naheliegende Erklärung verweist auf die sich verändernden Arbeitsmarktstrukturen: Um die Arbeitsnachfrage zu steigern, traten zwischen 2003 und 2005 tiefgreifende Ar-

beitsmarkt- und Sozialreformen in Kraft. Dadurch wurde es leichter Arbeitsverhältnisse zu befristen, der Kündigungsschutz wurde gemindert, die Leiharbeit dereguliert. Damit wurden explizite Anreize geschaffen, um ein prekäres Arbeitsmarktsegment auszuweiten (Klinger et al., 2013). Tatsächlich gibt es auf dem gesamten deutschen Arbeitsmarkt ein wachsendes Angebot an prekären Arbeitsverhältnissen. In systemrelevanten Berufen ist dies besonders stark ausgeprägt: Bestimmte Bereiche wie die Reinigungs- und Logistikbranche waren in den vergangenen Jahren besonders stark von Flexibilisierungsprozessen betroffen. Sehr häufig werden dabei Tätigkeiten an externe Dienstleister ausgelagert („Outsourcing“) und somit Branchentarifverträge oder der Schutz von Gewerkschaften umgangen (Sardavar, 2019).

Es erscheint somit plausibel, dass Flexibilisierung und Migration eine Art „Prekäres Matching“ bilden: Ein Arbeitsmarkt mit einem zunehmenden Angebot an prekären Beschäftigungsverhältnissen (besonders im systemrelevanten Bereich) trifft auf eine steigende Anzahl an Migrant\*innen, die aufgrund schwierigerer Startbedingungen häufiger bereit sind, solche Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Als Konsequenz daraus finden sich Migrant\*innen immer häufiger in prekären Arbeitsverhältnissen wieder. Vom häufig postulierten „Sprungbrett“ von atypischen Beschäftigungsverhältnissen in reguläre Arbeit kann dabei nur selten die Rede sein (Hohendanner, 2013). Die ungleichen und schlechteren Startchancen von vielen Migrant\*innen bergen die Gefahr, dass sich ungleiche Arbeitsverhältnisse auf Dauer verfestigen. Solche Prozesse wurden in der Fachdiskussion mit Blick auf vergangene Migration mit dem Begriff der „Unterschichtung“ beschrieben (Seifert, 2000) und werden nun im Kontext der Fluchtzuwanderung seit 2015 erneut diskutiert (Butterwege, 2016).

<sup>14</sup> Anhand des SOEP zeigt sich, dass im Jahr 1998 25,4 % der Migrant\*innen bis 65 Jahre einen höheren Abschluss an einer weiterführenden Schule besaßen (definiert als ein erreichter ISCED-97-Wert von mindestens 4: „vocational +Abitur“), bis 2018 stieg dieser Anteil stetig auf nun 39,5 %. Damit entspricht der Bildungsanstieg von Migrant\*innen in etwa dem von Personen ohne Migrationshintergrund (1998: 28,1 %; 2018: 41,3 %).

## 5 Fazit

Menschen mit Migrationshintergrund sind im Durchschnitt genauso häufig in systemrelevanten Berufen tätig wie Personen ohne Migrationshintergrund. Ihr Anteil in diesen Berufsgruppen entspricht ihrem Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Sie tragen damit genauso viel dazu bei, unser Gemeinwesen in der Corona-Krise aufrecht zu erhalten wie Menschen ohne Migrationshintergrund. In vielen Berufsgruppen sind Menschen mit Migrationshintergrund, gemessen an ihrem Arbeitskräftepotenzial, sogar überproportional vertreten, etwa im Gesundheitswesen, in der Pflege, in der Reinigungsbranche und im Verkehrs- und Logistikbereich. Migrant\*innen die selbst eingewandert sind, arbeiten aber häufiger für einen Niedriglohn als Beschäftigte, die in Deutschland geboren wurden. Eine Betrachtung der allgemeinen Lohnentwicklungen im Verlauf der letzten 25 Jahre (1994 bis 2018) zeigt, dass diese Ungleichheit über die letzten Jahrzehnte stark zugenommen hat. Wir erklären das durch ein „prekäres Matching“ auf dem Arbeitsmarkt: ein steigender Anteil an prekären Beschäftigungsverhältnissen seit den Arbeitsmarktreformen im Rahmen der Agenda 2010 traf dabei auf eine wachsende Anzahl an Migrant\*innen mit schwierigen (Start-)Bedingungen. In systemrelevanten Berufen war dies besonders häufig der Fall.

Wie kann die Politik reagieren? Mögliche Maßnahmen sollten sich zum einen auf Migrant\*innen richten, die zwar mit vielen Fertigkeiten und Qualifikationen nach Deutschland kommen, sich jedoch nach ihrer Ankunft mit großen Hürden konfrontiert sehen.<sup>15</sup> Die leichtere Anerkennung bestehender Qualifikationen bzw. eine kürzere Ausbildung können dazu beitragen, bestehende Potenziale besser zu nutzen als bisher. Wenn es darum geht, neue

Angebote für Migrant\*innen zu schaffen, damit sie sich neue Qualifikationen aneignen können, müssen stets migrationsspezifische Herausforderungen wie Sprachbarrieren und interkulturelles Lernen mitgedacht werden. Auch ihr rechtlicher Aufenthaltsstatus ist von elementarer Bedeutung. Denn nur, wenn Migrant\*innen ihren Aufenthalt in Deutschland als rechtlich gesichert wahrnehmen, kann von ihnen erwartet werden, dass sie Zeit und Geld in den Spracherwerb und eine spezifische berufliche Weiterbildung investieren. Das Anerkennungsgesetz für im Ausland erworbene Berufsqualifikationen und ein vermehrtes Angebot an Integrationskursen sind Maßnahmen, die ergriffen wurden, um ungleichen Startbedingungen entgegenzuwirken. Empirisch betrachtet reichen sie aber – wie hier gezeigt werden konnte – (noch) nicht aus, um zu verhindern, dass Migrant\*innen überproportional oft zu Niedriglöhnen arbeiten.

Durch flächendeckende Tarifverträge auch bei privaten Dienstleistern in den jetzt als „systemrelevant“ wichtig erkannten Branchen sollte insgesamt dafür gesorgt werden, die Lohn- und Beschäftigungssicherheit bei allen Beschäftigten – **ob mit oder ohne Migrationshintergrund** – zu stärken. Die einmaligen Bonuszahlungen, die in einigen Branchen verfügt wurden, sind zwar ein Zeichen der Wertschätzung. Sie ändern jedoch nichts an den strukturellen Problemen.

Dass Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen helfen, unser Gemeinwesen aufrechtzuerhalten, stellt ein gesellschaftliches Paradoxon dar: Unser Gemeinwesen wird zu einem beträchtlichen Teil auf dem Rücken derer gesichert, die selbst unsicheren und schlecht bezahlten Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind.

---

<sup>15</sup> Dabei existieren bereits spezifische Programme, die die ungleichen Startbedingungen bestimmter Gruppen ausgleichen sollen, wie z. B. das ESF-Programm „Stark im Beruf“ für Migrant\*innen mit Kindern.

## LITERATURVERZEICHNIS

- **Blom, A. G., Wenz, A., Rettig, T., Reifenscheid, M., Naumann, E., Möhring, K., ... Cornesse, C. (2020, April 22).** Die Mannheimer Corona-Studie: Das Leben in Deutschland im Ausnahmezustand. Bericht zur Lage vom 20. März bis 21. April 2020. Universität Mannheim. Abgerufen von [www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona\\_Studie/22-04-2020\\_Mannheimer\\_Corona-Studie\\_-\\_Bericht\\_zur\\_Lage\\_in\\_den\\_Tagen\\_20\\_Mrz-21\\_Apr\\_2020.pdf](http://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/22-04-2020_Mannheimer_Corona-Studie_-_Bericht_zur_Lage_in_den_Tagen_20_Mrz-21_Apr_2020.pdf)
- **Brady, D., & Biegert, T. (2017).** The Rise of Precarious Employment in Germany. In A. L. Kalleberg & S. P. Vallas (Hrsg.), *Research in the Sociology of Work: Precarious Employment* (S. 245–271). New Milford, USA: Emerald Publishing Limited. doi: 10.1108/S0277-283320170000031008
- **Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S., Krämer, K., & Speidel, F. (2006).** Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn. Abgerufen von <https://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>
- **Bundesagentur für Arbeit. (2011).** Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- **Butterwege, C. (2016).** Die Gefahr der Ghettoisierung Deutschlands. *The European – Das Debatten Magazin*. Abgerufen von <https://www.theeuropean.de/christoph-butterwege/10842-fluchtmigration-und-armut-in-deutschland>
- **DESTATIS. (2019).** Jede vierte Person in Deutschland hatte 2018 einen Migrationshintergrund. Pressemitteilung Nr. 314 vom 21. August 2019. Statistisches Bundesamt. [www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/08/PD19\\_314\\_12511.html](http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/08/PD19_314_12511.html)
- **Dingeldey, I. (2010).** Agenda 2010: Dualisierung der Arbeitsmarktpolitik. Bundeszentrale für politische Bildung. Abgerufen von <https://www.bpb.de/apuz/32347/agenda-2010-dualisierung-der-arbeitsmarktpolitik>
- **Emmenegger, P., Hausermann, S., Palier, B., & Seeleib-Kaiser, M. (Hrsg.). (2012).** *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- **Gerhards, J., Hans, S., Carlson, S., & Drewski, D. (2015).** Die Globalisierung des Arbeitsmarktes: Die Veränderung der Nachfrage nach transnationalem Humankapital im Zeitverlauf (1960–2014) und im Ländervergleich auf der Grundlage einer Analyse von Stellenanzeigen. *Berliner Studien zur Soziologie Europas*, 35. Berlin: Freie Universität.
- **Ghelli, F., & Pross, J. (2. Dezember 2019).** Interkulturelle Öffnung. Die Polizei wird vielfältiger. *Mediendienst Integration*. Abgerufen von <https://mediendienst-integration.de/artikel/die-polizei-wird-vielfaeltiger.html>
- **Hohendanner, C., & Walwei, U. (2013).** Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. *WSI-Mitteilungen*, 66(4), 239–246. Abgerufen von [https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0342-300X-2013-4-239.pdf?download\\_full\\_pdf=1](https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0342-300X-2013-4-239.pdf?download_full_pdf=1)
- **Höhne, J., & Schulze Buschoff, K. (2015).** Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. *WSI-Mitteilungen*, 68 (5), 345–354. doi: 10.5771/0342-300X-2015-5-345
- **Kalter, F., & Granato, N. (2018).** Migration und ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie* (S. 355–387). Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-658-02256-3\_10
- **Keller, B., & Seifert, H. (2011b).** Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. *WSI-Mitteilungen*, 64 (3), 138–145. doi: 10.5771/0342-300X-2011-3-138
- **Kerwin, D., Nicholson, M., Alulema, D., & Warren, R. (2020).** US Foreign-Born Essential Workers by Status and State, and the Global Pandemic, CMSNY. Abgerufen von <https://cmsny.org/publications/us-essential-workers>
- **Klinger, S., Rothe, T., & Weber, E. (2013).** Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen (No. 11/2013). IAB-Kurzbericht. Abgerufen von <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb1113.pdf>
- **Koebe, J., Samtleben, C., Schrenker, A., & Zucco, A. (2020).** Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona. *DIW aktuell*, 2020 (28). Abgerufen von [www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.743854.de/diw\\_aktuell\\_28.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.743854.de/diw_aktuell_28.pdf)
- **Nowicka, M., & Will, A.-K. (2019).** Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

- **Oschmiansky, F., Kühl, J., Obermeier, T. (2014).** Das Normalarbeitsverhältnis. Bundeszentrale für politische Bildung. Abgerufen von <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178192/normalarbeitsverhaeltnis>
- **Pausch, R., Raether, E., & Ulrich, B. (5. April 2020).** Systemrelevante Berufe: Plötzlich Elite. Die Zeit. Abgerufen von [www.zeit.de/2020/15/systemrelevante-berufe-soziale-ungleichheit-coronavirus](http://www.zeit.de/2020/15/systemrelevante-berufe-soziale-ungleichheit-coronavirus)
- **RBB. (28. März 2020).** Brandenburg lockert Regeln für Notbetreuung von Kindern. rbb24. Abgerufen von [www.rbb24.de/politik/thema/2020/coronavirus/beitraege/brandenburg-kita-notbetreuung-mehr-anspruch.html](http://www.rbb24.de/politik/thema/2020/coronavirus/beitraege/brandenburg-kita-notbetreuung-mehr-anspruch.html)
- **Rudolph, B. (2014).** Bankregulierung zur Lösung des „too big to fail“-Problems. Die Unternehmung 68 (2), 72–91. doi: 10.5771/0042-059X-2014-2-72
- **Seifert, W. (2000).** Geschlossene Grenzen, offene Gesellschaften?: Migrations- und Integrationsprozesse in westlichen Industrienationen. Campus Verlag.
- **SOEP Group (2019).** SOEP-Core v34 – PPATHL: Person-Related Meta-Dataset. SOEP Survey Papers 762: Series D – Variable Descriptions and Coding. Berlin: DIW Berlin/SOEP. Abgerufen von: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.676083.de/diw\\_ssp0762.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.676083.de/diw_ssp0762.pdf)
- **SPIEGEL. (4. September 2020).** Corona-Engpass in der Landwirtschaft: Erntehelfer aus Rumänien in Berlin gelandet. SPIEGEL. Aufgerufen von [www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/corona-engpass-in-der-landwirtschaft-erntehelfer-aus-rumaenien-in-berlin-gelandet-a-8e6183eb-6c22-43dd-aa9c-96ce965ddaa6](http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/corona-engpass-in-der-landwirtschaft-erntehelfer-aus-rumaenien-in-berlin-gelandet-a-8e6183eb-6c22-43dd-aa9c-96ce965ddaa6)
- **Stuth, S., Schels, B., Promberger, M., Jahn, K., & Allmendinger, J. (2018).** Prekarität in Deutschland?! WZB Discussion Paper, 2018 (4). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- **Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2019).** Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622793>
- **Will, A. (2018).** Migrationshintergrund im Mikrozensus. Wie werden Zuwanderer und ihre Nachkommen in der Statistik erfasst? Berlin: Mediendienst Integration. Abgerufen von: [https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Informationspapier\\_Mediendienst\\_Integration\\_Migrationshintergrund\\_im\\_Mikrozensus\\_Aktualisierung\\_2018.pdf](https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Informationspapier_Mediendienst_Integration_Migrationshintergrund_im_Mikrozensus_Aktualisierung_2018.pdf)



## IMPRESSUM

**Samir Khalil, Almuth Lietz und Sabrina J. Mayer (2020):**  
Systemrelevant und prekär beschäftigt: Wie Migrant\*innen  
unser Gemeinwesen aufrechterhalten

**DeZIM Research Notes – DRN #3/20.**  
Berlin: DeZIM-Institut

### Herausgeber



### Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM-Institut)

Mauerstraße 76  
10117 Berlin

+49 (0)30 804 928 93

info@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

### Verantwortlich

Prof. Dr. Naika Foroutan, Prof. Dr. Frank Kalter

### Autor\*innen

**Samir Khalil, Almuth Lietz und Sabrina J. Mayer**

Das DeZIM-Institut ist eine Forschungseinrichtung, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird. Zentrale Aufgaben sind kontinuierliche methodische fundierte Forschung und deren Transfer in die Politik, Öffentlichkeit und Zivilgesellschaft. Neben der DeZIM-Gemeinschaft ist es eine der zwei tragenden Säulen des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



\_\_\_\_\_