

# Die Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns für Geflüchtete

Die Aufnahme einer Beschäftigung ist ein wichtiger Baustein für die erfolgreiche Integration von Geflüchteten. Die Qualifikationsstruktur der Geflüchteten, deren Löhne sowie die Branchen, in denen sie tätig sind, deuten darauf hin, dass der gesetzliche Mindestlohn eine große Bedeutung für die Beschäftigungssituation von Geflüchteten hat. Für die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration wurde im Zuge der Flüchtlingszuwanderung mitunter gefordert, Geflüchtete zumindest für einen begrenzten Zeitraum vom gesetzlichen Mindestlohn auszunehmen. Die bisherigen (internationalen) Erkenntnisse sprechen allerdings nicht dafür, dass dies ein zielführendes Instrument wäre, um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu verbessern.

OLIVER BRUTTEL, CLEMENS OHLERT

## 1 Einleitung

Ende 2018 lebten insgesamt etwa 1,5 Millionen Menschen mit Fluchthintergrund in Deutschland (Brücker et al. 2019).<sup>1</sup> Diese kamen überwiegend seit dem Jahr 2014 nach Deutschland und sind zu etwa zwei Dritteln im erwerbsfähigen Alter (BAMF 2017). Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ist somit von zentraler Bedeutung für deren eigenständige Existenzsicherung und soziale Integration (für einen Überblick zum Stand der Diskussion und erforderlichen Maßnahmen vgl. beispielsweise Walwei 2016 und Struck 2018). Gelungene Integration meint dabei üblicherweise den Einbezug in alle Ebenen der Sozialstruktur des Aufnahmelandes und somit eine sukzessive Angleichung in der Verteilung betreffender Merkmale wie etwa Bildung, Einkommen und Branchenverteilung (Esser 2001). Diese ist in der Regel Voraussetzung für darüber hinausgehende Formen der Sozialintegration wie den Aufbau sozialer Kontakte und die Identifikation mit dem Aufnahmeland. Neben der Aufnahme einer Beschäftigung ist also auch die Qualität der Arbeit von Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Bedeutung der Anfang 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn für die Beschäftigungssituation Geflüchteter hat. Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle in Deutschland

beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes – und somit auch für Personen mit Fluchthintergrund, soweit sie nicht unter eine der allgemeinen Ausnahmeregelungen fallen.<sup>2</sup> Bei seiner Einführung zum 1. Januar 2015 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 8,50 € pro Stunde. Zum 1. Januar 2017 stieg er auf 8,84 €, zum 1. Januar 2019 auf 9,19 €. Seit 1. Januar 2020 liegt er bei 9,35 €.

Dieser Beitrag zeigt auf Basis verfügbarer Daten sowie insbesondere einer Sonderauswertung der Beschäftigten- und Verdienstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf, in welchen Beschäftigungsformen, Branchen und zu

1 Als Geflüchtete zählen dabei erstens Personen, die sich noch im Asylverfahren befinden (Asylbewerber\*innen), zweitens Personen, denen bereits ein Schutzstatus zuerkannt wurde, wozu Asylberechtigte nach Art. 16a GG, Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention sowie subsidiär geschützte Personen zählen, sowie abgelehnte Asylbewerber\*innen, deren Ausreise bzw. Abschiebung ausgesetzt wurde und die überwiegend eine Duldung erhalten haben.

2 Hierzu zählen insbesondere Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten nach Aufnahme einer Beschäftigung sowie Jugendliche unter 18 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Zudem gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht für Auszubildende und bestimmte Arten von Praktika (siehe Mindestlohnkommission 2018, S. 19).

welchen Verdiensten Geflüchtete am Arbeitsmarkt partizipieren. Dadurch soll ein möglichst umfassendes Bild zur Beschäftigungssituation von Geflüchteten mit Schwerpunkt auf dem Mindest- und Niedriglohnbereich gezeichnet werden, wie es in dieser Form bislang noch nicht vorliegt. Die Analysen beschränken sich auf deskriptive Vergleiche der Beschäftigungs- und Verdienststruktur von Personen aus den Hauptasylherkunftsländern und Personen mit deutscher oder anderer Nationalität. Solche deskriptiven Daten ermöglichen es, den bisherigen Verlauf der Arbeitsmarktintegration einzuschätzen; sie sagen allerdings nichts darüber aus, welche Faktoren für eine erfolgreiche Platzierung Geflüchteter auf dem Arbeitsmarkt aktuell entscheidend sind und welche unterstützenden Maßnahmen dementsprechend getroffen werden können. Es wäre wichtig, solche Fragen in weiteren Untersuchungen zu vertiefen.

Während der Forschungsstand zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund vergleichsweise gut ist (einen Überblick gibt Kalter 2009), liegen zur Situation von Geflüchteten bisher nur wenige Studien vor. Ergebnisse aus der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten<sup>3</sup> zeigten zuletzt an, dass für diese Gruppe noch ein erheblicher Bedarf an Sprachförderung insgesamt sowie für spezifische Gruppen besteht – auch über das Basisniveau der Integrationskurse hinaus (Brücker et al. 2019). Auch sind die schulischen und beruflichen Bildungspotenziale bisher bei Weitem noch nicht ausgeschöpft, und es bestehen spezifische Herausforderungen bei der Gesundheitsversorgung Geflüchteter (ebd.).

Wie unsere Auswertungen zeigen werden, spielt der Mindestlohn für die Entlohnung von Geflüchteten eine erhebliche Rolle. Insofern stellt sich die Frage, wie zielführend eine Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn für eine bessere Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten wäre. Auf dem Höhepunkt der Flüchtlingszuwanderung im zweiten Halbjahr 2015 und ersten Quartal 2016 haben seinerzeit einige Politiker und Ökonomen (vgl. im Überblick Deutscher Bundestag 2016, S. 4) gefordert, eine zeitlich befristete Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn für Geflüchtete einzuführen, da dieser eine Hürde für den Eintritt in den Arbeitsmarkt darstelle. Gewerkschaften sahen darin das Risiko einer Zweiklassengesellschaft am Arbeitsmarkt, die nicht zur Integration beitrage und zu Unfrieden bei den Beschäftigten führe (DGB 2015). Die bisherigen (internationalen) Erkenntnisse sprechen – wie in Abschnitt 4 dieses Beitrags dokumentiert wird – eher nicht dafür, dass eine Ausnahme vom Mindestlohn ein zielführendes Instrument ist, um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu verbessern.

---

## 2 Bildungs- und Qualifikationsstruktur von Geflüchteten

Die in den Jahren 2013 bis 2016 nach Deutschland geflüchteten Erwachsenen haben laut der IAB-BAMF-SOEP-Befragung zu 37% eine weiterführende Schule, zu 31% eine Mittelschule, zu 10% nur eine Grundschule und zu 9% gar keine Schule besucht (Brücker et al. 2016a, 2016b). Soweit eine Schule besucht wurde, weisen internationale Vergleichsstudien darauf hin, dass die erworbenen Kompetenzen in den Herkunftsländern zumeist unter denen in Deutschland liegen (OECD 2015; Wößmann 2016).

Die berufliche Qualifikationsstruktur Geflüchteter ist dadurch geprägt, dass die wichtigsten Fluchtherkunftsländer kein berufliches Ausbildungssystem haben, das mit dem in Deutschland vergleichbar wäre. Viele Berufe werden „on the job“ gelernt, nicht in zertifizierten Ausbildungsgängen. Dementsprechend haben 69% der Geflüchteten keine formelle berufliche Ausbildung. Etwa 19% der Erwachsenen haben Universitäten oder Hochschulen besucht, 9% nahmen an einer betrieblichen Ausbildung teil. Zwar kann man davon ausgehen, dass dennoch berufliche Fähigkeiten und Erfahrungen erworben wurden – der Umfang ist allerdings unklar (Brücker et al. 2016a). 81% der geflüchteten Männer und 50% der Frauen gaben an, bereits vor der Einreise Berufserfahrung gesammelt zu haben.

Unabhängig von der vorhandenen beruflichen Qualifikation stellen fehlende Sprachkenntnisse ein erhebliches Hindernis für die Aufnahme einer Beschäftigung dar. Bei der Einreise nach Deutschland hatten nur wenige Geflüchtete Deutschkenntnisse. Mit zunehmender Aufenthaltsdauer ist zwar ein deutlicher Anstieg der Sprachkompetenz im Deutschen zu erkennen, allerdings verfügte 2017 nur rund ein Drittel der Geflüchteten über gute oder sehr gute deutsche Sprachkenntnisse. Im Jahr zuvor waren es 18% gewesen (Brücker et al. 2019, S. 5).

---

## 3 Die Positionierung von Geflüchteten am Arbeitsmarkt

Die nach Deutschland geflüchteten Personen kommen inzwischen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. Etwa seit

---

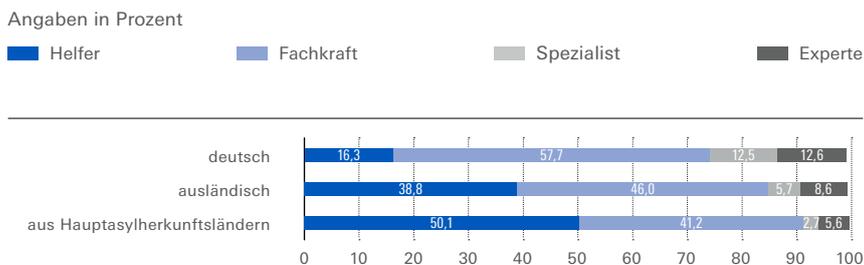
3 In der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, bei der seit 2016 mehrere tausend Geflüchtete über einen längeren Zeitraum hinweg wiederholt befragt werden, wird der Kreis der Geflüchteten anhand des rechtlichen Aufenthaltsstatus definiert (vgl. ausführlich Brücker et al. 2016a).

Beginn des Jahres 2017 stiegen die Beschäftigungszahlen Geflüchteter stark an. Im Dezember 2018 waren etwa 300 000 Personen aus den Hauptasylherkunftsländern sozialversicherungspflichtig, weitere etwa 72 000 Personen ausschließlich geringfügig als Minijobber beschäftigt (BA 2018).<sup>4</sup> Etwa 456 000 Geflüchtete waren arbeitssuchend, davon waren etwa 175 000 arbeitslos und der verbleibende überwiegende Teil befand sich in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder Integrationskursen (BA 2019a). Die Erwerbsbeteiligung Geflüchteter unterscheidet sich dabei stark nach Geschlecht. Die Erwerbsbeteiligung von geflüchteten Frauen liegt deutlich unter der von Männern, zudem gehen sie häufiger einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nach. So sind nur etwa 13 % der

ländischer Nationalität insgesamt (12 %) (BA 2019b). Ursachen dafür können zum einen zeitliche Einschränkungen durch den Besuch von Integrationskursen sein, zum anderen können noch nicht ausreichende sprachliche oder berufliche Qualifikationen dazu führen, dass mit einem Minijob ein niedrigschwelliger Einstieg in den Arbeitsmarkt erfolgt (siehe auch Abschnitt 2).

Von den Geflüchteten, die bereits eine Beschäftigung aufgenommen haben, üben rund 50 % eine Helfertätigkeit und rund 41 % eine Fachkrafttätigkeit aus; etwa 3 % sind als Spezialisten eingestuft, 6 % als Experten. Damit liegt das Anspruchsniveau deutlich unter dem deutscher Beschäftigter, aber auch unterhalb jenem der ausländischen Beschäftigten insgesamt. Die deutlichsten Unterschiede offenbaren sich im Umfang von Beschäftigungsverhältnissen mit Helfertätigkeiten. Deutsche und ausländische Beschäftigte insgesamt sind mit 16 bzw. 39 % deutlich seltener in Helfertätigkeiten beschäftigt (Abbildung 1). Geflüchtete in ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sind sogar zu rund 62 % in Jobs mit Helfertätigkeiten beschäftigt (BA 2019b). Diese Befunde zur Beschäftigungsstruktur finden sich ähnlich auch in den Ergebnissen der IAB-BAMF-SOEP-Befragung (Brücker et al. 2019). Dort wird auch deutlich, dass Geflüchtete, die über eine Spezialisten- oder Expertenqualifikation verfügen, bisher überwiegend (zu 80 %) keine qualifikationsadäquate Beschäftigung finden konnten, während Personen, die formal nur eine Helfertätigkeit aufweisen, vermutlich aufgrund von Berufserfahrungen zu rund der Hälfte auch über ihrem formalen Qualifikationsniveau eingestellt wurden.

**ABBILDUNG 1**  
**Beschäftigungsanteile nach Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit, 2018**



Anmerkung: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ausschließlich geringfügig Beschäftigte; Stichtag 31.12.2018

Quelle: BA (2019b), eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

### 3.2 Branchen

Einen weiteren Hinweis auf die Relevanz des gesetzlichen Mindestlohns für Geflüchtete liefern die Branchen, in denen Geflüchtete bislang Arbeit gefunden haben. *Tabelle 1* weist die 20 Branchen aus, in denen im Juni 2018 die meisten Geflüchteten beschäftigt waren. Allein in der Gastronomie arbeiten rund 55 000 Geflüchtete und damit fast jeder fünfte beschäftigte Geflüchtete überhaupt. Gleichzeitig ist die Gastronomie eine Branche, in der der Mindestlohn eine große Rolle spielt. 51,5 % der Beschäftigten verdienten vor Einführung des Mindestlohns unter 8,50 € pro Stunde.

sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und etwa 22 % der ausschließlich geringfügig Beschäftigten mit Fluchthintergrund Frauen (BA 2019b), während etwa ein Drittel der in den letzten Jahren nach Deutschland Geflüchteten Frauen sind.

Wir untersuchen im Folgenden empirisch, inwiefern die bisherige Positionierung Geflüchteter auf dem Arbeitsmarkt Hinweise auf die Relevanz des Mindestlohns für Geflüchtete gibt. Die Zahlen der folgenden Auswertungen beziehen sich auf den jeweils aktuellsten verfügbaren Stand.

### 3.1 Beschäftigungsformen und Anforderungsniveau

Rund 81 % der Ende 2018 beschäftigten Geflüchteten sind in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, rund 19 % gehen ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach. Der Anteil der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung liegt somit höher als bei Beschäftigten deutscher Nationalität (13 %) und bei Beschäftigten mit aus-

4 Um den Kreis der Geflüchteten abzugrenzen, wird in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zumeist die Nationalität von Asylsuchenden herangezogen. Dabei werden üblicherweise die acht nicht-europäischen Hauptherkunftsländer von Asylsuchenden abgegrenzt. Es handelt sich um Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. Auswertungen der BA (2017) zeigen, dass beide Abgrenzungen zu ähnlichen Ergebnissen führen. Seit Juni 2016 erfasst die BA zwar für arbeitssuchende Personen den Aufenthaltsstatus, allerdings nicht für andere Angaben wie Beschäftigungsmeldungen einschließlich Verdiensten.

Zum Vergleich: Im Bundesdurchschnitt wurden 11,3 % der Beschäftigungsverhältnisse vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns mit unter 8,50 € vergütet. Als weitere Branchen, in denen viele Geflüchtete Arbeit gefunden haben, folgen die Leiharbeit (16 % aller erwerbstätigen Geflüchteten arbeiten hier), die Gebäudebetreuung (9 %), die insbesondere die Gebäudereinigung umfasst, sowie der Einzelhandel (7 %). Diese vier Top-Branchen stehen somit für die Hälfte aller Arbeitsplätze, die Geflüchtete in Deutschland gefunden haben. In einigen der Branchen, in den Geflüchtete Arbeit gefunden haben, gelten zwar Branchenmindestlöhne – beispielsweise in der Leiharbeit oder bei der Gebäudereinigung –, die inzwischen (knapp) oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen. Dennoch

ist erkennbar, dass jene Branchen überwiegen, die vom Mindestlohn überdurchschnittlich stark betroffen sind. Gleichzeitig sind Geflüchtete zu geringeren Anteilen aber auch in Branchen tätig, die ein mittleres bis hohes Lohnniveau aufweisen. Dazu zählen beispielsweise Teile des Baugewerbes oder der Metallindustrie, das Gesundheitswesen oder der Bildungsbereich.

### 3.3 Verdienste

Unsere Auswertung der Verdienste zeigt schließlich, dass Geflüchtete besonders häufig im unteren und untersten Bereich der Verdienstverteilung zu finden sind. Die Verdienste bei erwerbstätigen Geflüchteten liegen deutlich

TABELLE 1

### Branchen mit den meisten Beschäftigten aus Hauptasylherkunftsländern, 2018

Branche	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte aus Hauptasylherkunftsländern		Anteil von Beschäftigungsverhältnissen mit Stundenlohn unter 8,50 € (2014)
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Prozent
Gastronomie	1 234 456	3,4	55 189	19,2	51,5
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	937 475	2,6	45 005	15,7	12,8
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	1 095 333	3,0	24 974	8,7	15,0
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2 901 096	8,0	20 478	7,1	21,8
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	1 380 419	3,8	9364	3,3	5,7
Gesundheitswesen	2 561 263	7,1	8995	3,1	6,5
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	419 115	1,2	7544	2,6	35,9
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1 481 341	4,1	6786	2,4	7,0
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	701 065	1,9	6258	2,2	21,8
Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	767 218	2,1	5927	2,1	7,2
Landverkehr u. a. (z. B. Taxi)	773 657	2,1	5682	2,0	24,0
Erziehung und Unterricht	1 410 401	3,9	5445	1,9	2,6
Sozialwesen (ohne Heime)	1 403 665	3,9	5384	1,9	10,1
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	666 191	1,8	5243	1,8	10,6
Beherbergung	371 389	1,0	5198	1,8	32,6
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	213 437	0,6	4999	1,7	31,9
Herstellung von Metallerzeugnissen	852 464	2,4	4149	1,4	4,1
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen	438 315	1,2	3731	1,3	25,5
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	1 052 452	2,9	3600	1,3	7,2
Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	624 521	1,7	3004	1,0	4,2
<i>Summe Top-20-Branchen</i>	<i>21 285 273</i>	<i>58,7</i>	<i>236 955</i>	<i>82,4</i>	<i>14,2</i>
<i>Alle Branchen</i>	<i>36 257 772</i>	<i>100,0</i>	<i>287 468</i>	<i>100,0</i>	<i>11,3</i>

Anmerkungen: Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte ab 18 Jahren ohne Auszubildende (Juni 2018); Klassifikation auf Ebene von WZ-2008-Abteilungen („2-Steller“)

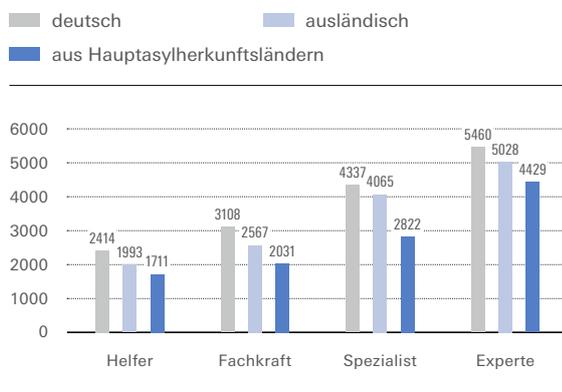
Quelle: Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Verdienststrukturerhebung 2014 durch das Statistische Bundesamt, eigene Berechnungen

sowohl unter denen von deutschen als auch unter denen von ausländischen Beschäftigten in Deutschland insgesamt. Das mittlere Bruttomonatsentgelt (Median) liegt für Vollzeitbeschäftigte<sup>5</sup> aus den Hauptasylherkunftsländern Ende 2018 bei 1894 € und fällt damit deutlich geringer aus als das von deutschen Beschäftigten (3403 €) und auch als das von ausländischen Beschäftigten insgesamt (2530 €). Bei Berücksichtigung von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung dürften die Differenzen der Bruttomonatsverdienste zwischen den Gruppen noch höher ausfallen (siehe Brücker et al. 2019, S. 9). Auch innerhalb verschiedener Anforderungsniveaus sind erhebliche Verdienstunterschiede zu erkennen (Abbildung 2). So verdienen beispielsweise Vollzeitbeschäftigte aus den Hauptasylherkunftsländern in Helfertätigkeiten mit 1711 € im Mittel deutlich weniger als deutsche Beschäftigte (2414 €) oder ausländische Beschäftigte insgesamt (1993 €). Ein ähnliches Muster zeigt sich für die anderen Anforderungsgruppen.

ABBILDUNG 2

### Median-Bruttomonatslöhne von Vollzeitbeschäftigten nach Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit

Angaben in Euro



Anmerkung: Stichtag 31.12.2018

Quelle: BA (2019b)

WSI Mitteilungen

Eine Auswertung der Verdienstverteilung von Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht zeigt zum einen, dass es bei den niedrigsten Verdiensten Geflüchteter kaum ein Gen-

der Pay Gap gibt (BA 2019b). Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass durch den gesetzlichen Mindestlohn für beide Geschlechter eine untere Grenze eingezogen wurde. In höheren Lohnbereichen verdienen geflüchtete Frauen – anders als deutsche und ausländische Frauen insgesamt – mehr als geflüchtete Männer. Dies dürfte sich dadurch erklären, dass die wenigen geflüchteten Frauen in Vollzeitbeschäftigung (Ende 2018 insgesamt knapp 12 000) zu höheren Anteilen besonders qualifizierte und hochqualifizierte Positionen bekleiden als Männer. Die Forschung zur Integration Geflüchteter in Deutschland zeigt ansonsten, dass Frauen bei Integrationsindikatoren wie Sprachkompetenz, Arbeitsmarktbeteiligung und Verdiensten bislang tendenziell schlechtere Ergebnisse erzielen als geflüchtete Männer. Dies hängt auch stark mit unterschiedlichen Partnerschafts- bzw. Familienkonstellationen und Kinderbetreuungspflichten nach Geschlecht zusammen (Brücker et al. 2019).

Die Bedeutung des Mindestlohns für Geflüchtete wird schließlich anhand des Anteils der Beschäftigten mit Verdiensten an oder unterhalb der Mindestlohngrenze sowie im unteren Entgeltbereich verdeutlicht. Im Jahr 2018 verdienen in Westdeutschland rund 28 % der Vollzeitbeschäftigten aus den Hauptasylherkunftsländern nahe am oder unter dem gesetzlichen Mindestlohnniveau. Im Vergleich dazu liegt der Anteil bei ausländischen und deutschen Beschäftigten bei 12 bzw. 4 %. In Ostdeutschland erhalten rund 36 % der Vollzeitbeschäftigten aus den Hauptasylherkunftsländern Verdienste am oder unter dem Mindestlohnniveau, von den ausländischen Vollzeitbeschäftigten insgesamt sind es etwa 20 %, von den deutschen etwa 7 % (Abbildung 3).<sup>6</sup>

Geflüchtete verdienen aber nicht nur häufiger am oder unter dem Mindestlohnniveau, sie sind auch häufiger von niedrigen Löhnen generell betroffen (Abbildung 3). So arbeiten in Westdeutschland rund 66 % der vollzeitbeschäftigten Geflüchteten im unteren Entgeltbereich, von den ausländischen Vollzeitbeschäftigten insgesamt sind es knapp 36 %, von den deutschen knapp 14 %. Aufgrund des niedrigeren Lohnniveaus in Ostdeutschland ergibt sich dort für alle Gruppen ein höherer Anteil im unteren Entgeltbereich.

5 Median bedeutet, dass die eine Hälfte der Personen in der jeweiligen Gruppe weniger, die andere Hälfte mehr als den genannten Wert verdient. Die Begrenzung der Darstellung von Monatsverdiensten auf Vollzeitbeschäftigte hat den Vorteil, dass Unterschiede im Stundenumfang die Ergebnisse nicht verzerren.

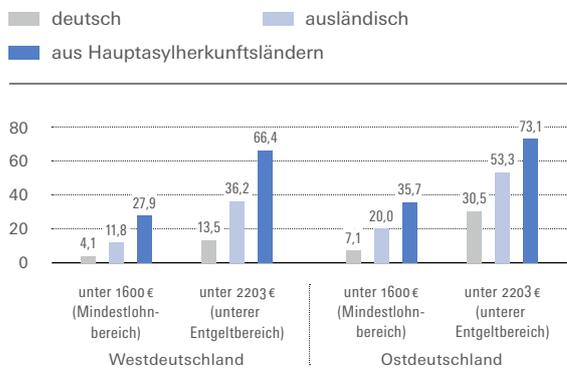
6 Ein Bruttomonatsverdienst von 1600 € entspräche bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden einem Bruttostunden-

lohn von etwa 9,24 € und bei einer Wochenarbeitszeit von 37 Stunden etwa 9,99 €. Bei 42 Stunden läge der Stundenlohn bei 8,80 €. Berechnung: Monatsverdienst dividiert durch das Produkt aus Wochenarbeitszeit und den Faktor 4,33 (Wochen pro Monat). Detailliertere Auswertungen der Stundenlohnverteilung Geflüchteter liegen bisher noch nicht vor (vgl. auch Brücker et al. 2019, S. 9).

## ABBILDUNG 3

### Beschäftigungsanteile im Mindestlohnbereich und im unteren Entgeltbereich nach Staatsangehörigkeit, 2018

Angaben in Prozent



Anmerkung: Stichtag 31.12.2018.

In Anlehnung an die Definition der OECD gilt hier als Beschäftigter des unteren Entgeltbereichs, wer als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter weniger als zwei Drittel des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielt. In der BA-Verdienststatistik lag dieser Wert für das Jahr 2018 bei 2203 €

Quelle: Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

WSI Mitteilungen

## 4 Ausnahme für Geflüchtete vom gesetzlichen Mindestlohn?

In der politischen Diskussion wurde insbesondere in den Jahren 2015 und 2016 mitunter gefordert, eine zeitlich befristete Ausnahme für Geflüchtete vom gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, um deren Arbeitsmarktintegration zu erleichtern. Dem Ansinnen, Geflüchtete zeitweise vom gesetzlichen Mindestlohn auszunehmen, liegt ein theoretisches Angebots-Nachfrage-Modell zugrunde, dem zufolge Arbeitskräfte Unternehmen ihre Arbeit anbieten, während Unternehmen Arbeit nachfragen – und zwar zu einem Preis, der der Produktivität der Anbieter entspricht. Für die Geflüchteten nimmt das Modell an, dass ihre Produktivität – beispielsweise aufgrund von Sprachbarrieren – nicht ausreicht, um einen Lohn in Höhe des Mindestlohnlohns zu erwirtschaften, sondern eben nur einen geringeren Stundenlohn. Unter diesen Modellannahmen könnte eine Ausnahmeregelung vom Mindestlohn dazu beitragen, dass Betriebe mehr Geflüchtete einstellen. Voraussetzung dafür wäre allerdings, dass eine Beschäftigung überhaupt möglich ist und nicht z. B. aufgrund fehlender Verständigungsmöglichkeit ausgeschlossen ist. Die verfügbaren Daten lassen eine Beantwortung der Frage, welche Auswirkungen der gesetzliche Mindestlohn auf die Beschäftigungssituation von Geflüchteten hatte bzw. hat, im engeren Sinne nicht zu (Ohlert/Bruttel 2018).<sup>7</sup> Allerdings gibt es eine Reihe von empirischen Befunden,

die – bei aller gebotenen Vorsicht bei der Interpretation – zumindest Hinweise geben können, wie die Forderung nach einer Ausnahmeregelung zu bewerten ist. Und hier spricht einiges dafür, dass eine Ausnahmeregelung für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten wenig zielführend ist.

In den Jahren 2015 und 2016 gab es eine Reihe von Unternehmensbefragungen, die sich mit den Beschäftigungshürden für Geflüchtete, darunter auch der Rolle des Mindestlohns, befassten. So hat das ifo-Institut im Rahmen seiner regelmäßigen Konjunktur- und Managerbefragungen zwischen Herbst 2015 und Frühjahr 2016 Hürden und Hemmnisse für die Beschäftigung von Geflüchteten aus Unternehmenssicht ermittelt (Battisti et al. 2015; Garnitz/Wohlrabe 2016a, 2016b), ebenso das IW Köln im Februar 2016 (Hüther/Geis 2016). Hinsichtlich der wichtigsten Hindernisse für die Beschäftigung kommen die Unternehmensbefragungen zu ähnlichen Ergebnissen: Als größte Hürden gelten in erster Linie fehlende Sprachkenntnisse und das mangelnde Qualifikationsniveau. Auch die „rechtlichen Rahmenbedingungen“, „Bürokratie“, das Fehlen geeigneter Arbeitsstellen oder fehlende Informationen zur Qualifikation der Geflüchteten werden häufiger genannt. Der Mindestlohn bzw. die Mindestlohnregelungen rangieren hingegen jeweils auf dem letzten bzw. vorletzten Platz. Das könnte als Indiz dafür gewertet werden, dass der Mindestlohn keine relevante Hürde für die Beschäftigung ist. Umgekehrt könnte es auch sein, dass Unternehmen den Mindestlohn als gegebenen akzeptiert haben und deshalb bessere Sprachkenntnisse und Qualifikationen fordern, um Geflüchtete für einen Stundenlohn in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns einzustellen. Ähnliches ist für gestiegene Anforderungen an Stellensuchende im Mindestlohnbereich zu beobachten (Gürtzgen et al. 2016).

Auch in der internationalen Diskussion hinsichtlich geeigneter Maßnahmen für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten wird Mindestlohn ausnahmen wenig Bedeutung beigemessen (vgl. den Überblick bei Konle-Seidl/Bolits 2016). In zentralen Policy-Dokumenten von Europäischer Kommission, Europäischem Parlament, OECD und Flüchtlings-Hochkommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR) finden sich kaum Äußerungen, die Ausnahmeregelungen vom Mindestlohn als wichtigen Bestandteil von Integrationskonzepten ansehen (European

7 Dazu müsste man beispielsweise vergleichen, wie sich die Situation von beschäftigten Geflüchteten, die vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns unter 8,50 € pro Stunde verdienten, im Vergleich zu einer Kontrollgruppe entwickelt hat, die schon vor Einführung des Mindestlohns in einem Intervall knapp über 8,50 €, beispielsweise 8,50 bis 12 €, verdiente. Da die meisten Geflüchteten aber erst nach Einführung des Mindestlohns nach Deutschland kamen, fehlt für einen solchen Ansatz die Datengrundlage (zu den Methoden der Mindestlohnevaluation in Deutschland vgl. Baumann et al. 2018; Mindestlohnkommission 2018, S. 24ff.).

Commission 2014; Papadopoulou et al. 2013; OECD 2016; UNHCR 2013). Dies deckt sich mit der Feststellung in der Überblicksarbeit von Konle-Seidl/Bolits (2016), wonach es bislang keine empirische Evidenz dafür gebe, dass ein geringerer Mindestlohn für Geflüchtete zu einer rascheren Arbeitsmarktintegration führe.<sup>8</sup> Lediglich der Internationale Währungsfonds (IWF) empfiehlt eine zeitweise Ausnahme vom Mindestlohn für Geflüchtete in solchen Ländern, in denen hohe Einstiegsgehälter von Bedeutung sind, um die anfänglichen Nachteile am Arbeitsmarkt durch niedrigere Löhne zu kompensieren. Gleichzeitig wird aber auch darauf hingewiesen, dass damit das Risiko einer Segmentierung des Arbeitsmarkts einhergehen könnte (Aiyar et al. 2016).

Selbst wenn man eine Ausnahmeregelung für Geflüchtete inhaltlich für geeignet halten und politisch durchsetzen würde, ist Skepsis angebracht, inwiefern diese im Alltag von Bedeutung wäre. Entsprechende Hinweise ergeben sich aus den Erfahrungen mit der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose, für die der gesetzliche Mindestlohn in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung nicht gilt. Zwar ist diese Gruppe von ihrer Zusammensetzung her nicht ohne Weiteres mit der Gruppe der Geflüchteten zu vergleichen, doch gilt für beide, dass ihre Arbeitsmarktintegration schwierig ist. Deshalb wurde die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose in der Debatte um Ausnahmen für Geflüchtete als Vorbild herangezogen. Lediglich etwa 1,4 % der Langzeitarbeitslosen haben vor der Beschäftigungsaufnahme eine Bescheinigung ihrer Langzeitarbeitslosigkeit angefragt, die erforderlich ist, um vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen werden zu können (vom Berge et al. 2016). Dies entspricht deutschlandweit monatlich rund 350 Anfragen. Die Zahl der tatsächlich genutzten Bescheinigungen liegt nach Einschätzung der Autoren nochmals darunter. In der Arbeit der Jobcenter hat die Ausnahmeregelung, möglicherweise auch aufgrund des damit verbundenen bürokratischen Aufwands, bisher weder in der arbeitnehmer- noch in der arbeitgeberorientierten Vermittlung eine größere Rolle gespielt. Andere Instrumente zur Förderung der Integration von Langzeitarbeitslosen wie z.B. Eingliederungszuschüsse würden von den Arbeitsvermittler\*innen als effektiver angesehen. Dies deckt sich auffallend mit der Einschätzung zur Integration von Geflüchteten. Auch für deren Arbeitsmarktintegration werden von Arbeitsagenturen und Jobcentern die betriebliche Erprobung bei Arbeitgeber\*innen, die Unterstützung beim Erwerb von Sprachkenntnissen sowie Eingliederungszuschüsse als am besten geeignete Instrumente betrachtet (Dietz et al. 2018).

Eine Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn wäre auch aus rechtlichen bzw. Gerechtigkeitsgründen problematisch. Zum einen bestünde das Risiko eines Unterbietungswettbewerbs verschiedener Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. Dies könnte zur (weiteren) Stärkung von Ressentiments seitens der einheimischen Bevölkerung führen (Bauer 2015; Aumüller 2016; DGB 2017). Problematisch

wäre zum anderen, dass bei einem Stundenlohn deutlich unterhalb des Mindestlohns das Ziel der eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts auch bei Vollzeitbeschäftigung nicht erreicht werden kann und somit ergänzende Sozialleistungen erforderlich wären. Schließlich stellte der Wissenschaftliche Dienst des Bundestags fest, dass eine pauschale Ausnahmeregelung vom Mindestlohn für Geflüchtete verfassungsrechtlich nicht angemessen wäre (Deutscher Bundestag 2016, S. 19).

## 5 Diskussion und Fazit

Der bisherige Verlauf der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter ist positiv zu bewerten – das ergibt sich u. a. anhand der Entwicklung der Beschäftigungszahlen sowie aus dem Befund, dass rund die Hälfte der Geflüchteten, die bereits eine Beschäftigung aufgenommen, eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit ausüben (vgl. Schludi 2019; Brücker et al. 2019, S. 10). Allerdings wird auch der im Vergleich zu deutschen und anderen ausländischen Beschäftigten stark segmentierte Einstieg in den Arbeitsmarkt deutlich (siehe Abschnitt 3). Fast die Hälfte der beschäftigten Geflüchteten gehen einer Helfer- oder Anlernertätigkeit nach, arbeiten überdurchschnittlich häufig ausschließlich in geringfügiger Beschäftigung, in typischen Niedriglohnbranchen sowie in der Leiharbeit und erzielen damit letztlich nur geringe Stundenverdienste im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich.

Die Analysen von Pusch (2018, S. 5) und Fedorets et al. (2019, S. 488) deuten zudem darauf hin, dass in den Branchen, in denen Geflüchtete bislang vorrangig Arbeit gefunden haben, überdurchschnittlich viele Mindestlohnunterschreitungen zu verzeichnen sind (vgl. zu Mindestlohnkontrollen und -verstößen ausführlich Mindestlohnkommission 2018, S. 59ff.). Da Geflüchtete in der Regel über eher geringe Kenntnisse der deutschen Sprache sowie des geltenden Arbeits- und Sozialrechts verfügen, besteht für sie ein überdurchschnittlich hohes Risiko, von Umgehungsversuchen und Mindestlohnverstößen betroffen zu sein. Dementsprechend sollten Geflüchtete ausreichend

8 In der Tat liegen zum spezifischen Zusammenhang von Mindestlöhnen bzw. der Lohnverteilung und der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Einwanderern lediglich zwei Studien aus OECD-Ländern vor. Für Schweden kommen Lundborg/Skedinger (2014) zu dem Ergebnis, dass die in Schweden existierenden sektoralen Mindestlöhne sowohl die Arbeitslosigkeit als auch deren Dauer für männliche Geflüchtete erhöhen. Für geflüchtete Frauen sind die Effekte sehr klein bzw. statistisch nicht signifikant. Für die USA können Orrenius/Zavodny (2008) keine negativen Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen auf erwachsene Immigranten identifizieren.

über ihre Arbeitnehmerrechte informiert werden. Der Durchsetzung und Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohns kommt somit gerade auch mit Blick auf die Beschäftigungssituation von Geflüchteten eine entscheidende Rolle zu. Denn nur so kann der allgemeine Mindestlohn als gesetzliche Lohnuntergrenze einen Beitrag zur Sicherung der Mindestbeschäftigungsbedingungen für Geflüchtete leisten.

Die hier dargestellten deskriptiven Befunde bilden zunächst einmal nur die beobachtete Situation von Geflüchteten am Arbeitsmarkt ab. Sie liefern allerdings keine Erklärung dafür, weshalb Geflüchtete überdurchschnittlich häufig in Helfertätigkeiten sowie im Mindest- und Niedriglohnbereich beschäftigt sind. Neben den gut belegten Defiziten hinsichtlich der Deutschkenntnisse und des beruflichen Ausbildungsniveaus kommt eine Reihe weiterer, bisher noch weniger erforschter Ursachen in Betracht. So dürften sich Unsicherheiten über den Aufenthaltsstatus negativ auf Bildungsinvestitionen auswirken, und fehlende Möglichkeiten, vorhandene Kompetenzen rechtssicher zertifiziert nachweisen zu können, dürften ein Hindernis darstellen. Eine Rolle könnte zudem die hohe Zahl junger Menschen unter den Geflüchteten spielen, die naturgemäß mit wenig Berufserfahrung in den Arbeitsmarkt einsteigen und schon deshalb geringere Löhne in Kauf nehmen müssen. Schließlich kommt für die Verdienstunterschiede auch die Diskriminierung von Geflüchteten in Betracht. In Bezug auf die aktuelle Situation Geflüchteter besteht hinsichtlich der genannten Muster also noch erheblicher Forschungsbedarf.

Die Geflüchteten stehen somit vor der Entscheidung, entweder schnell eine einfache Arbeit aufzunehmen, um Geld zu verdienen, oder in Ausbildung zu investieren. Hinsichtlich guter Integration wären Investitionen in Bildung eindeutig vorzuziehen (Struck 2018). Insbesondere ist es sinnvoll, Integrationskurse inklusive grundlegendem Spracherwerb vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt zu absolvieren. Die Ausbildungsbeteiligung erwachsener Geflüchteter liegt bislang noch auf recht niedrigem Niveau (Brücker et al. 2019, S. 8). Die Mehrzahl der erwachsenen Geflüchteten strebt offensichtlich entweder eine rasche Beschäftigungsaufnahme an oder ist noch nicht in der Lage, eine (betriebliche) Ausbildung aufzunehmen. Für den Einstieg in mittlere und höhere Gehaltsgruppen bzw. in Beschäftigungen, die den beruflichen Erfahrungen aus dem Herkunftsland entsprechen, wären allerdings erhebliche zusätzliche Investitionen in Spracherwerb und berufliche Bildung nötig. Sie benötigen Zeit, aber im Sinne einer guten Integration sind sie vielversprechend. ■

## LITERATUR

- Aiyar, S. / Barkbu, B. / Batini, N. / Berger, H. / Detragiache, E. / Dizioli, A. / Ebeke, C. / Lin, H. / Kaltani, L. / Sosa, S. / Spilimbergo, A. / Topalova, P.** (2016): The refugee surge in Europe: Economic challenges. International Monetary Fund: IMF Staff Discussion Note 16/02, Washington D.C.
- Aumüller, J.** (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2017): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration Juni 2017, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- BA** (2018): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration Dezember 2018, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- BA** (2019a): Berichte: Arbeitsmarkt Kompakt – Fluchtmigration Februar 2019, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- BA** (2019b): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Teil IV: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen), 31. Dezember 2018, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge)** (2017): Das Bundesamt in Zahlen 2016. Modul Asyl, Nürnberg
- Battisti, M. / Felbermayr, G. / Poutvaara, P.** (2015): Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, in: ifo Schnelldienst 68 (22), S. 22–25
- Bauer, T.** (2015): Schnelle Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern – Was ist zu tun?, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 64 (3), S. 305–313
- Baumann, A. / Bruttel, O. / Dütsch, M. / Himmelreicher, R. / Ohlert, C.** (2018): Methoden zur Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, in: Zeitschrift für Evaluation 17 (1), S. 81–107
- vom Berge, P. / Klingert, I. / Becker, S. / Lenhart, J. / Trenkle, S. / Umkehrer, M.** (2016): Mindestlohn ausnahme für Langzeitarbeitslose. Wenig wirksam und kaum genutzt. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 23/2016, Nürnberg
- Brücker, H. / Croisier, J. / Kosyakova, Y. / Kröger, H. / Pietrantuono, G. / Rother, N. / Schupp, J.** (2019): Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 3/2019, Nürnberg
- Brücker, H. / Rother, N. / Schupp, J.** (Hrsg.) (2016a): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Forschungsbericht 29, Nürnberg
- Brücker, H. / Rother, N. / Schupp, J. / Babka von Gostomski, C. / Böhm, A. / Fendel, T. / Friedrich, M. / Giesselmann, M. / Holst, E. / Kosyakova, Y. / Kroh, M. / Liebau, E. / Richter, D. / Romiti, A. / Schacht, D. / Scheible, J. / Schmelzer, P. / Siegert, M. / Sirries, S. / Trübsvetter, P. / Vallizadeh, E.** (2016b): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 24/2016, Nürnberg
- Deutscher Bundestag** (2016): Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn für Flüchtlinge vor dem Hintergrund des allgemeinen Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG, Ausarbeitung der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestags, WD 6 – 3000 – 004/16, 08.02.2016
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2015): Közell: Keine Abstriche beim Mindestlohn für Flüchtlinge, Pressemitteilung vom 24.11.2015, <https://www.dgb.de/themen/+co+ +b21b1586-928b-11e5-88f7-52540023ef1a> (letzter Zugriff: 30.08.2019)
- DGB** (2017): Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt aktuell 04, August 2017, Berlin
- Dietz, M. / Osianer, C. / Stobbe, H.** (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 25/2018, Nürnberg
- Esser, H.** (2001): Integration und ethnische Schichtung. Zentrum für Europäische Sozialforschung: Arbeitspapier 40, Mannheim
- European Commission** (2014): European modules on migrant integration. Directorate-General for Migration and Home Affairs, Final report, February 2014, Brüssel
- Fedorets, A. / Grabka, M. / Schröder, C.** (2019): Mindestlohn: Nach wie vor erhalten ihn viele anspruchsberechtigte Beschäftigte nicht, in: DIW-Wochenbericht 86 (28), S. 484–491
- Garnitz, J. / Wohlrabe, K.** (2016a): ifo Managerbefragung Frühjahr 2016: Erfahrung mit Flüchtlingen und ihrer Integration, in: ifo Schnelldienst 69 (10), S. 61–64
- Garnitz, J. / Wohlrabe, K.** (2016b): ifo Managerbefragung: Investitions- und Beschäftigungspläne der Unternehmen für 2016, in: ifo Schnelldienst 69 (1), S. 38–40
- Gürtzgen, N. / Kubis, A. / Rebien, M. / Weber, E.** (2016): Neueinstellungen auf Mindestlohnniveau. Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 12/2016, Nürnberg
- Hüther, M. / Geis, W.** (2016): Zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der aktuellen Flüchtlingsmigration. Stellungnahme zur Anhörung des Bundestagsausschusses für Wirtschaft und Energie am 16. März 2016, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
- Kalter, F.** (Hrsg.) (2009): Migration und Integration. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 48/2008, Wiesbaden
- Konle-Seidl, R. / Bolits, G.** (2016): Labour market integration of refugees: Strategies and good practices. Study for the Employment and Social Affairs Committee, European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, Brüssel
- Lundborg, P. / Skedinger, P.** (2014): Minimum wages and the integration of refugee immigrants. Swedish Institute for Social Research: Working Paper 4/2014, Stockholm
- Mindestlohnkommission** (2018): Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin

**OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2015): Universal basic skills: What countries stand to gain, Paris

**OECD** (2016): Making integration work: Refugees and others in need of protection, Paris

**Ohlert, C. / Bruttel, O.** (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigungssituation von Geflüchteten. Stand der Forschung, methodische Ansätze und Erschließung von Datenquellen. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: FDZ-Methodenreport 07/2018, Nürnberg

**Orrenius, P. / Zavodny, M.** (2008): The effect of minimum wages on immigrants' employment and earnings, in: *Industrial and Labor Relations Review* 61 (4), S. 544–563

**Papadopoulou, A. / Treviranus, B. / Moritz, T. / Fandrich, C.** (2013): Comparative study on the best practices for the integration of resettled refugees in the EU Member States. Study for the Justice, Freedom and Security Committee, European Parliament, Directorate General for International Affairs, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Brüssel

**Pusch, T.** (2018): Bilanz des Mindestlohns: Deutliche Lohnerhöhungen, verringerte Armut, aber auch viele Umgehungen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief 03/2018, Düsseldorf

**Schludi, M.** (2019): „Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten läuft besser als erwartet“. Nachgefragt bei Herbert Brücker und Yuliya Kosyakova. IAB-Forum 25.01.2019; <https://www.iab-forum.de/die-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-laeuft-besser-als-erwartet-nachgefragt-bei-herbert-bruecker-und-yuliya-kosyakova> (letzter Zugriff: 30.08.2019)

**Struck, O.** (2018): Probleme der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, in: *WSI-Mitteilungen* 71 (2), S. 105–113, [https://www.boeckler.de/113513\\_113527.htm](https://www.boeckler.de/113513_113527.htm)

**UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees)** (2013): A new beginning. Refugee integration in Europe. Outcome of an EU funded project on Refugee Integration Capacity and Evaluation (RICE)

**Walwei, U.** (2016): Flucht und Migration: Herausforderung für Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktpolitik, in: *Arbeit* 25 (3–4), S. 169–194

**Wößmann, L.** (2016): Bildung als Schlüssel zur Integration: Nur eine realistische Flüchtlingspolitik wird Erfolg haben, in: *ifo Schnelldienst* 69 (1), S. 21–24

## AUTOREN

**OLIVER BRUTTEL**, Dr., Leiter der Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn, Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktpolitik, Institutionenökonomie.

@ oliver.bruttel@geschaefsstelle-mindestlohn.de

**CLEMENS OHLERT**, Dr., Wissenschaftler in der Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn, Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Empirische Arbeitsmarktforschung, Sozialstrukturanalyse.

@ clemens.ohlert@geschaefsstelle-mindestlohn.de