

Barišić, Manuela et al.

Working Paper

Einwanderung klug, einfach und fair gestalten: Ein Vorschlag mit doppelter Dividende

IZA Standpunkte, No. 105

Provided in Cooperation with:

IZA – Institute of Labor Economics

Suggested Citation: Barišić, Manuela et al. (2023) : Einwanderung klug, einfach und fair gestalten: Ein Vorschlag mit doppelter Dividende, IZA Standpunkte, No. 105, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/278462>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

STANDPUNKTE

IZA Standpunkte Nr. 105

Einwanderung klug, einfach und fair gestalten: Ein Vorschlag mit doppelter Dividende

Manuela Barišić
Simon Jäger
Alan Manning

Mathilde Muñoz
Ulf Rinne
Jan Stuhler

APRIL 2023

STANDPUNKTE

IZA Standpunkte Nr. 105

Einwanderung klug, einfach und fair gestalten: Ein Vorschlag mit doppelter Dividende

Manuela Barišić

IZA

Simon Jäger

IZA und MIT

Alan Manning

LSE und CEP

Mathilde Muñoz

UC Berkeley

Ulf Rinne

IZA

Jan Stuhler

Universidad Carlos III de Madrid und IZA

APRIL 2023

Die Schriftenreihe „IZA Standpunkte“ veröffentlicht politikrelevante Forschungsarbeiten und Diskussionsbeiträge von IZA-Wissenschaftlern, Fellows und Affiliates in deutscher Sprache. Die Autoren sind für den Inhalt der publizierten Arbeiten verantwortlich. Im Interesse einer einheitlichen Textzirkulation werden Aktualisierungen einmal publizierter Arbeiten nicht an dieser Stelle vorgenommen, sondern sind gegebenenfalls nur über die Autoren selbst erhältlich.

Das IZA ist ein privates, unabhängiges Wirtschaftsforschungsinstitut, das als gemeinnützige GmbH durch die Deutsche Post-Stiftung gefördert wird. Zentrale Tätigkeitsfelder sind die intensive Forschungstätigkeit auf allen Gebieten der Arbeitsökonomie und die darauf gründende evidenzbasierte Politikberatung zu Arbeitsmarktfragen. Die Mitglieder des weltweiten IZA-Forschernetzwerks sind den „IZA Guiding Principles of Research Integrity“ verpflichtet.

ZUSAMMENFASSUNG

Der deutsche Arbeitsmarkt steuert aufgrund der demografischen Entwicklung zukünftig auf größere Fachkräfte- und Arbeitskräfteengpässe zu. Deshalb wird über Parteigrenzen hinweg neben der Stärkung der inländischen Erwerbsbeteiligung auch mehr Einwanderung insbesondere aus Drittstaaten gefordert. Der vorliegende Beitrag nimmt diese Forderungen auf und plädiert für eine deutliche Erleichterung der Einwanderungsbedingungen nach Deutschland: Unser Vorschlag koppelt die Erteilung einer befristeten Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige an ein vorliegendes Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebot in einem tarifgebundenen Unternehmen. Für Unternehmen, die Teil eines Arbeitgeberverbands sind und tariflich entlohnen, sollen Hürden bei der Anwerbung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland stark verringert werden. Eine solche Kopplung führt gesamtgesellschaftlich zu einer doppelten Dividende: Auf der einen Seite können Potenziale und Chancen von Einwanderung für Wachstum und Wohlstand besser genutzt werden, andererseits wird gleichzeitig ein kluger sozialer Ausgleich über eine Stärkung der Tarifbindung hergestellt, die wiederum auch über Parteigrenzen hinweg politisch gewünscht ist. Damit adressiert unser Vorschlag zwei zentrale arbeitsmarktpolitische Herausforderungen zugleich: die Erhöhung der dringend benötigten Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten sowie die Stärkung der seit Jahren sinkenden Tarifbindung.

JEL-Codes: J18, J58, J61, J68, J88

Schlagworte: Arbeitsmarkt, Fachkräftemangel, Arbeitskräftemangel, Einwanderung, Tarifbindung

Kontaktadresse:

Prof. Dr. Simon Jäger
IZA – Institute of Labor Economics
Schaumburg-Lippe-Straße 5–9
53113 Bonn
Germany
E-mail: jaeger@iza.org

Die Autorinnen und Autoren danken Ingo E. Isphording für seine äußerst hilfreichen Hinweise zu den negativen Externalitäten fehlender Sprachkenntnisse, Alexander Busch für seine sehr wertvollen Anregungen vor allem im Kontext des Mitbestimmungsrechts in Deutschland, sowie Alina Sowa für ihre hervorragende Unterstützung bei der Erstellung der in diesem Beitrag enthaltenen Abbildungen.

Executive Summary

Das Wichtigste in Kürze

- Der deutsche Arbeitsmarkt steuert aufgrund der demografischen Entwicklung und dem damit einhergehenden schrumpfenden inländischen Erwerbspersonenpotential zukünftig auf größere Fachkräfte- und Arbeitskräfteengpässe zu. Diese Engpässe dürften sich negativ auf das Wirtschaftswachstum, die Tragfähigkeit der Sozialversicherungssysteme und die ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft auswirken.
- Eine höhere Erwerbsmigration, insbesondere aus Nicht-EU-Staaten („Drittstaaten“), wird für die Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials ein wichtiger Faktor sein. Doch die auf dem Papier recht großzügigen Einwanderungsangebote für Fachkräfte außerhalb Europas stoßen bislang nur auf geringe Resonanz.
- Wir schlagen eine deutliche Vereinfachung der Einwanderungsbedingungen für Drittstaatsangehörige nach Deutschland vor, die die Erteilung einer befristeten Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige an ein vorliegendes Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebot in einem tarifgebundenen Unternehmen koppelt.
- Damit werden zwei Herausforderungen gemeinsam adressiert: Erstens wird die Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland erhöht, und zweitens sorgt eine Stärkung der Tarifbindung dafür, dass mehr Einwanderung unter fairen Bedingungen – sowohl für die einwandernden Personen als auch für die in Deutschland lebende Bevölkerung – stattfindet.
- Nach unserem Vorschlag werden für Unternehmen, die Teil eines Arbeitgeberverbands sind und tariflich entlohnen, die Hürden bei der Anwerbung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland stark reduziert. Für die zugewanderten Beschäftigten bedeutet die Arbeit in einem tarifgebundenen Unternehmen in vielen Fällen bessere Löhne und faire Arbeitsbedingungen.
- Damit setzt unser Vorschlag auf die Vorteile des wichtigen Zuwanderungskanals der „Westbalkanregelung“. Hierzu zählen die Orientierung an den Personalbedarfen der Unternehmen durch die Vergabe von Aufenthaltstiteln bei einem bestehenden Arbeitsplatzangebot, das Recht auf Familiennachzug sowie der pragmatische Verzicht auf langwierige und komplizierte Anerkennungsverfahren. Gleichzeitig werden die Nachteile dieser Regelung adressiert, zu denen eine recht starke Abhängigkeit der Beschäftigten vom jeweiligen Arbeitgeber sowie verbesserungswürdige Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven zählen.
- In Zeiten von Fachkräfte- und Arbeitskräfteengpässen setzt die Kopplung von Einwanderung und Tarifbindung wichtige Anreize für die Stärkung des Tarifsystems in Deutschland und des deutschen Modells der Sozialpartnerschaft – einem zentralen Pfeiler der Sozialen Marktwirtschaft. Mit unserem Vorschlag erhalten genau solche Unternehmen einen (zusätzlichen) Anreiz zum Eintritt in einen Arbeitgeberverband, für die ein Beitritt ohnehin nur mit geringen Kosten verbunden sein sollte: hoch produktive und innovative Betriebe, die expandieren, Personal suchen und höhere Löhne zahlen. Auch die sich durch den Beitritt dieser Unternehmen verändernde Dynamik der Arbeitgeberverbände kann positive Auswirkungen auf Innovation und Wachstum entfalten.

- Durch die Verknüpfung einer vereinfachten Einwanderung an die Tarifbindung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer direkt von der Wachstumsdividende durch vermehrte Zuwanderung von Arbeits- und Fachkräften profitieren. Mindestbedingungen bei Lohn und Arbeitsbedingungen beugen auch der Gefahr einer Arbeitsmarktsegregation vor, also der Ausübung bestimmter Tätigkeiten nur bzw. überwiegend durch Einwanderinnen und Einwanderer bei niedrigen Löhnen und prekären Arbeitsbedingungen.
- Auf Basis unseres Vorschlags können diejenigen, die von möglichen Arbeitsmarkteffekten von Migration betroffen sind, die Einwanderungsbedingungen in Deutschland direkt mitgestalten – durch Gewerkschaften, Betriebsräte und Tarifverhandlungen. Dies stärkt Demokratie und Mitbestimmung und wirkt den spürbaren Tendenzen von Ohnmacht und Kontrollverlust sowie Sorgen und diffusen Zukunftsängsten in der Bevölkerung entgegen. Durch die Festlegung von Gebühren, oder alternativ der Festlegung einer Anzahl von handelbaren Zertifikaten, für die Fachkräfteanwerbung, könnte unser Vorschlag auch flexibel eine Mengensteuerung für die Fachkräfteeinwanderung abbilden.
- Die Kopplung von Einwanderung und Tarifbindung führt somit gesamtgesellschaftlich zu einer doppelten Dividende: Auf der einen Seite können Potenziale und Chancen von Einwanderung für Wachstum und Wohlstand besser genutzt werden, andererseits wird ein kluger sozialer Ausgleich über eine Stärkung der Tarifbindung hergestellt.
- Die Bundesregierung plant derzeit ein Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, in das unser Vorschlag integriert werden kann. Es ist jedoch fraglich, ob durch die derzeit beabsichtigten Neuerungen der notwendige Befreiungsschlag im Hinblick auf die Steigerung der Erwerbsmigration aus Drittstaaten erreicht werden kann. Das Ziel, Einwanderung nach Deutschland zu vereinfachen, droht mit der graduellen Weiterentwicklung des komplexen Systems auch deshalb verfehlt zu werden, weil zwei zentrale Herausforderungen ungelöst bleiben: Die hohe Hürde der deutschen Sprachkenntnisse bleibt bestehen, und die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen steht weiterhin im Mittelpunkt. Schnelle und digitale Verwaltungsprozesse sind bislang Wunschträume geblieben – und es gibt kaum Anlass zur Hoffnung, dass auf diese Weise zügige und nachhaltige Fortschritte erzielt werden können. Unser Vorschlag setzt dort an, indem er unbürokratisch auf die Arbeitgeber setzt, die effizient für sie relevante Talente und Fähigkeiten identifizieren können.

Stärkung der Erwerbszuwanderung und der Tarifbindung – zwei zentrale arbeitsmarktpolitische Herausforderungen gleichzeitig adressieren

Nur selten herrscht in der arbeitsmarktpolitischen Debatte in Deutschland so viel Einigkeit wie in zwei Punkten: Erstens wird angesichts des demografischen und strukturellen Wandels mehr Fachkräfte- und Arbeitskräfteeinwanderung aus Drittstaaten für notwendig erachtet (Bundesregierung 2022; SVR 2022b); zweitens wird das Ziel ausgegeben, die seit Jahren zurückgehende Tarifbindung in Deutschland wieder zu stärken (u.a. Bündnis 90 / Die Grünen 2021; CDU und CSU 2021; SPD 2021). Allerdings gibt es keine Lösungsvorschläge, die diese beiden Herausforderungen gemeinsam adressieren. So definiert auch der sich derzeit im parlamentarischen Verfahren befindende Gesetzentwurf (und die zugehörige Verordnung) zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten die Kopplung der Erwerbszuwanderung an die Tarifbindung des Arbeitgebers lediglich in bestimmten Fällen als Vehikel zur sozialen Abfederung nach unten, aber nicht als zentrales arbeitsmarktpolitisches Ziel (BMAS und BMI 2023; Bundesregierung 2023).¹

Dabei könnte die Kopplung von Einwanderung und Tarifbindung in Zeiten von Fachkräfte- und Arbeitskräfteengpässen wichtige Anreize für die Stärkung des Tarifsystems in Deutschland und damit des deutschen Modells der Sozialpartnerschaft – einem zentralen Pfeiler der Sozialen Marktwirtschaft – setzen. Wie kann eine Politikmaßnahme aussehen, die Wachstum und Wohlstand durch Einwanderung sichert und gleichzeitig dafür sorgt, dass mehr Einwanderung unter fairen Bedingungen – sowohl für die einwandernden Personen als auch für die in Deutschland lebende Bevölkerung – stattfindet? Wie lässt sich eine in diesem Sinne „doppelte Dividende“ erzielen?

Einwanderung ist ein zentraler Hebel zur Linderung der demografisch bedingten Fachkräfte- und Arbeitskräfteengpässe

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) stellt in seinem neuesten Jahresgutachten fest, dass angesichts der demografischen Entwicklung eine stärkere Erwerbsmigration, insbesondere aus Nicht-EU-Staaten („Drittstaaten“), für die Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials unverzichtbar sein wird (SVR 2022b). Nur bei einer Nettozuwanderung von 400.000 Personen pro Jahr bliebe das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2035 konstant (Fuchs et al. 2021). So erhöht der fortschreitende Strukturwandel den Qualifikationsbedarf, weil Arbeitsplätze in manchen Bereichen wegfallen und an anderer Stelle neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen – häufig jedoch mit neuen oder zusätzlichen qualifikatorischen Anforderungen. In Kombination mit dem demografisch bedingt schrumpfenden inländischen Erwerbspersonenpotenzial erwachsen hieraus Fachkräfte- und Arbeitskräfteengpässe, die sich künftig negativ auf das Wirtschafts-

¹ So wird in der geplanten „Erfahrungssäule“ Drittstaatsangehörigen die Einwanderung nach Deutschland ermöglicht, wenn sie mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen in ihrem Herkunftsland staatlich anerkannten mindestens zweijährigen Berufsabschluss vorweisen können – auf eine formale Anerkennung des Abschlusses in Deutschland wird verzichtet. Fallen diese Personen unter eine bestimmte Gehaltsschwelle, so das Eckpunktepapier, muss die Tarifbindung des Arbeitgebers faire Arbeitsbedingungen gewährleisten. Die Gehaltsschwelle wird auf 45 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung festgesetzt (Bundesregierung 2022).

wachstum, die Tragfähigkeit der Sozialversicherungssysteme und die ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft auswirken dürften (SVR 2022a).

Die positiven Auswirkungen von Fachkräfteeinwanderung auf Wachstum, Innovation, Unternehmertum und das Gründungsgeschehen im Aufnahmeland speisen sich vor allem aus zwei Kanälen: Erstens leisten gut ausgebildete Einwanderinnen und Einwanderer² einen direkten Beitrag für die Forschungs- und Innovationsaktivitäten in einer Volkswirtschaft, der sich auch noch viele Jahre später in der regionalen Wirtschaftskraft zeigt (Akcigit et al. 2017; Fassio et al. 2019). Und zweitens erwachsen aus ihren häufig komplementären Talenten und Ideen zu denjenigen der einheimischen Bevölkerung, also aus ethnischer Diversität, neue und zusätzliche Innovationspotenziale – die wiederum die Basis für unternehmerische Aktivitäten und erfolgreiche Gründungen waren und sind (Ottaviano und Peri 2012; Chen et al. 2021). Im Ergebnis kann Einwanderung, insbesondere bei vorliegenden Fachkräfte- und Arbeitskräfteengpässen, auch das Lohnniveau der einheimischen Beschäftigten erhöhen, etwa dann, wenn diese dadurch eine Aufwertung ihrer Tätigkeiten erfahren oder neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen (Beerli et al. 2021).

Allerdings ist es wichtig zu betonen, dass Einwanderung unter bestimmten Bedingungen auch mit negativen Folgen für den Arbeitsmarkt im Zielland verbunden sein kann – insbesondere am unteren Ende der Lohnverteilung. Vor allem die jüngere Forschungsliteratur liefert Belege dafür, dass Einwanderung in diesem Bereich die monopsonistische Macht von Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen kann (Amior und Manning 2021; Amior und Stuhler 2022). Gleichzeitig wirken sich Monopsonie nicht nur negativ auf das Lohnniveau aus, sondern sie sind überdies ökonomisch ineffizient: Denn es besteht ein Anreiz für Unternehmen, auf Wachstum zu verzichten, weil sie sonst mehr Beschäftigte einstellen und höhere Löhne zahlen müssten. Dies kann sich, wie sich insbesondere in Ostdeutschland gezeigt hat, negativ auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität auswirken (Bachmann et al. 2022). Darüber hinaus gibt es Hinweise auf negative Beschäftigungs- und Verdrängungseffekte durch Einwanderung im Niedriglohnbereich, dokumentiert etwa im Kontext von „entsandten Arbeitnehmern“ in der EU (Muñoz 2022) oder tschechischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten im deutsch-tschechischen Grenzgebiet (Dustmann et al. 2016).³ Genau diese monopsonistischen Arbeitgeberstrukturen und die Einwanderung in den Niedriglohnbereich gilt es vor dem Hintergrund der beabsichtigten Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zu berücksichtigen.

² Im vorliegenden Beitrag werden die Begriffe Einwanderinnen und Einwanderer sowie Zuwanderinnen und Zuwanderer synonym verwendet.

³ So gibt es zum Beispiel seit geraumer Zeit sowohl im EU-Kontext als auch innerhalb Deutschlands Proteste und Vorwürfe gegen schlechte Arbeitsbedingungen in der fleischverarbeitenden Industrie und die dortige Praxis, große Teile der Belegschaften – darunter viele Arbeitskräfte aus anderen EU-Staaten – über Leiharbeitsfirmen oder über Werkverträge mit Subunternehmen zu beschäftigen (The Guardian 2021; Sepsi 2021; Wagner 2015; Tagesspiegel 2013).

Chancen und Potenziale von Einwanderung für den deutschen Arbeitsmarkt

In Deutschland werden die großen Potenziale von Einwanderung weiterhin nur in begrenztem Ausmaß ausgeschöpft. Die ungezählten Erfolgsgeschichten von Einwanderinnen und Einwanderern, die einen enormen wirtschaftlichen und sozialen Beitrag leisten⁴, sind letztlich eher trotz der deutschen Einwanderungspolitik zustande gekommen. Dass Deutschland über viele Jahre viel zu zögerlich zu der Erkenntnis gelangt ist, ein Einwanderungsland zu sein, war nicht nur mit negativen Folgen für die Integration und Partizipation der nach Deutschland eingewanderten Menschen verbunden, sondern wirkte sich auch auf die Anziehungskraft gegenüber Einwanderungsinteressierten aus.

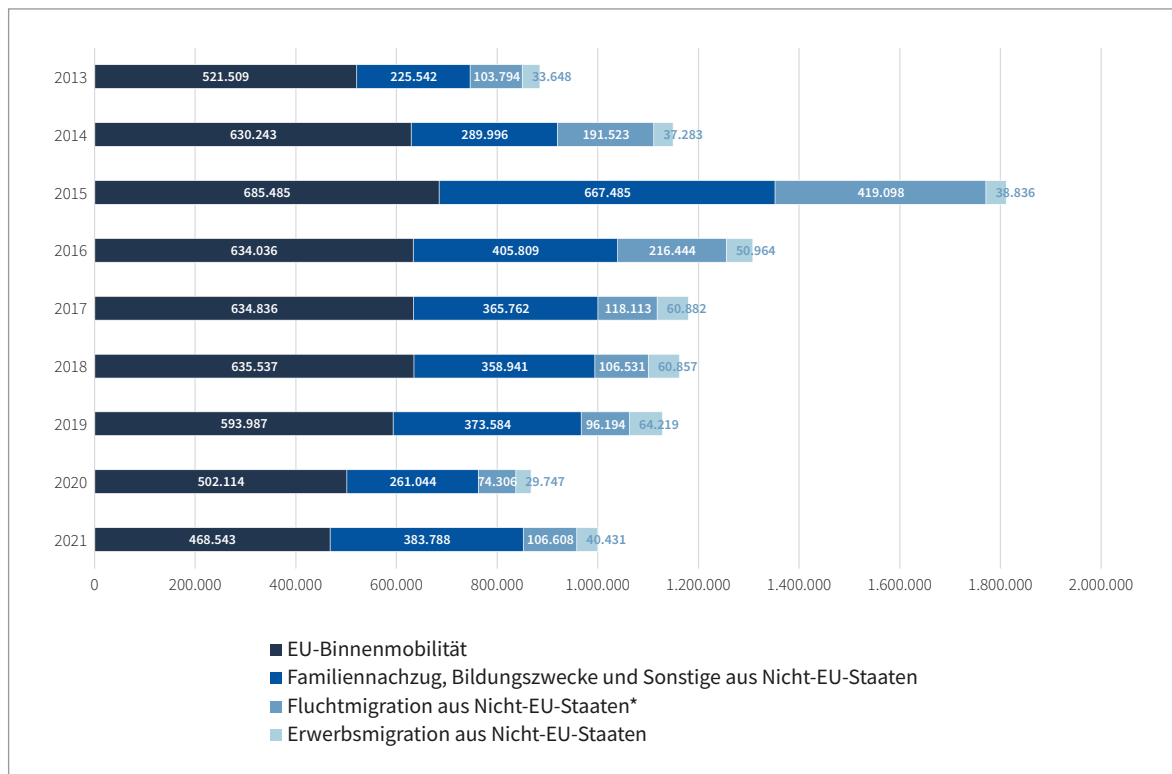
Es überrascht deshalb nicht, dass die auf dem Papier inzwischen recht großzügigen Einwanderungsangebote für Fachkräfte außerhalb Europas bislang nur auf geringe Resonanz stoßen: Seit dem Jahr 2010 kommt der Großteil der Erwerbsmigrantinnen und -migranten in Deutschland aus anderen EU-Staaten und nur ein geringer Anteil aus Drittstaaten (Brücker et al. 2022), wie dies ab dem Jahr 2013 auch Abbildung 1 veranschaulicht. Gleichzeitig entwickelte sich die Westbalkanregelung zu einem bedeutenden Kanal der Erwerbsmigration aus Drittstaaten (Falkenhain und Raab 2022). So lag die Anzahl der Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme in dieser Gruppe im vergangenen Jahr bei knapp 44.000 (BA 2022).⁵

Ganz offenkundig wirken sich hier die Versäumnisse der Vergangenheit, die Passivität bei der Zielgruppenansprache, die Intransparenz der Einwanderungsbedingungen in Kombination mit der Sprachbarriere sowie vor allem die erheblichen operativen Probleme bei der Anerkennung und Überprüfung der Gleichwertigkeit ausländischer Abschlüsse mit deutschen Abschlüssen nachteilig aus (SVR 2022a). Aufgrund ähnlicher demografischer Herausforderungen in den Herkunftsländern ist außerdem nicht davon auszugehen, dass sich die EU-Binnenmigration nach Deutschland im gleichen Umfang wie vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie in Zukunft fortsetzen wird (Fitzenberger 2023) – und bestehende Defizite wie zuvor kaschieren kann.

⁴ Beispielhaft haben etwa die *Süddeutsche Zeitung* (2010) oder das *Manager Magazin* (2019) eine Auswahl solcher Erfolgsgeschichten von Einwanderinnen und Einwanderern der ersten und zweiten Generation zusammengestellt.

⁵ Die Kontingentierung der Zustimmungen auf derzeit 25.000 je Kalenderjahr gilt nur für erstmalige Antragstellungen (BA 2020). Zustimmungen bei einem Wechsel des Arbeitgebers oder Verlängerungen der Aufenthaltstitel fallen also nicht unter dieses Kontingent.

Abbildung 1: Gesamtzuzüge von EU- und Drittstaatsangehörigen nach ausgewählten Aufenthaltstiteln, 2013 bis 2021, Absolutwerte



Quelle: BAMF (2020, 2021, 2022); eigene Berechnungen.

* Aufenthaltsgestattung, Duldung und humanitäre Gründe.

Geplante Weiterentwicklung der gesetzlichen Einwanderungsbedingungen

Die Bundesregierung beabsichtigt Schritte zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Diese soll künftig auf drei Säulen fußen und neben der Fachkräftesäule auch eine Erfahrungssäule sowie eine Potenzialsäule umfassen (BMAS und BMI 2023; Bundesregierung 2022, 2023). Dabei setzt die Fachkräftesäule auf die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses in Deutschland, die Erfahrungssäule verzichtet dagegen auf die Anerkennung und setzt auf Berufserfahrung in Kombination mit einem Berufs- oder Hochschulabschluss, der in dem Land, in dem er erworben wurde, anerkannt ist, und die Potenzialsäule definiert ein Punktesystem, über das sich Menschen mit „gutem Potenzial“ für eine „Chancenkarte“ und damit den Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland qualifizieren können sollen (BMAS und BMI 2023; Bundesregierung 2022, 2023).

Die zentralen Neuerungen mit Blick auf Drittstaatsangehörige lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Anerkannte Qualifikationen sollen zukünftig zu jeder qualifizierten Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen berechtigen.

- Die Gehaltsgrenzen im Rahmen der EU-Hochqualifizierten-Richtlinie („Blaue Karte EU“) werden gesenkt.⁶
- Das Punktesystem der Chancenkarte greift beim Vorliegen bestimmter Auswahlkriterien, die von Qualifikation, Sprachkenntnissen und Berufserfahrung bis hin zu Deutschlandbezug und Alter reichen und zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland berechtigen (vgl. dazu auch [Fitzenberger 2023](#)).
- Nach Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit wird für Drittstaatsangehörige in Engpassbranchen unabhängig von ihrer Qualifikation eine kontingentierte Einreise in befristete Beschäftigung (bis zu sechs Monate) bei tarifgebundenen Arbeitgebern oder in Branchen mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ermöglicht.
- Auch die Entfristung und die Erweiterung der Kontingentierung der seit Januar 2016 geltenden Westbalkanregelung ist vorgesehen.

Insgesamt ist jedoch fraglich, ob durch die geplanten Neuerungen der notwendige Befreiungsschlag im Hinblick auf die Steigerung der Erwerbsmigration aus Drittstaaten erreicht werden kann. Denn das Ziel, Einwanderung nach Deutschland weiter zu vereinfachen, droht auch deshalb verfehlt zu werden, weil zwei zentrale Herausforderungen ungelöst bleiben: Die hohe Hürde der deutschen Sprachkenntnisse bleibt bestehen und die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen steht weiterhin im Mittelpunkt.⁷

Darüber hinaus bleibt der grundsätzliche Rechtsrahmen bestehen, der lediglich punktuell weiterentwickelt werden soll. Damit gibt es weiterhin eine große Zahl von komplexen Detailregelungen, und es wird ein entsprechender Bürokratieapparat für deren Überprüfung benötigt. Schnelle und digitale Verwaltungsprozesse sind bislang Wunschträume geblieben – und es gibt kaum Anlass zur Hoffnung, dass zügige Fortschritte in diesem Bereich erzielt werden können.

Westbalkanregelung: Wichtiger Zuwanderungskanal mit Vorbildcharakter?

Eine deutliche Vereinfachung der Einwanderungsbedingungen könnte die Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland erheblich erhöhen. Dass nur 17 Prozent der Unternehmen aktiv im Ausland nach Fachkräften zur Überwindung ihrer Personalengpässe suchen, während Betriebe mit Personalengpässen, die aber nicht aktiv im Ausland suchen, rechtliche bzw. juristische Hürden neben sprachlichen Verständigungsproblemen und der Anerkennung ausländischer Qualifikationen als wichtige Gründe anführen, unterstreicht die Bedeutung einer solchen Vereinfachung ([Schultz 2022](#)). Nur so lässt sich gewährleisten, dass zum einen mehr Arbeits- und Fachkräfte, Talente und erfolgreiche Unternehmerpersönlichkeiten von morgen ihren Weg nach

⁶ Die neuen Gehaltsgrenzen sollen bei 56,6 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung liegen (für akademische Fachkräfte; im Jahr 2023 entspricht dies 49.581,60 Euro in Westdeutschland) bzw. bei 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (bei Ausübung von definierten „Mangelberufen“; im Jahr 2023 entspricht dies 39.682,80 Euro in Westdeutschland) (Bundesregierung 2023).

⁷ Für das Anerkennungsverfahren müssen zahlreiche Dokumente eingereicht werden (Zeugnisse, Nachweise über Inhalt und Dauer der Berufsqualifikation, Identitätsnachweis, Lebenslauf sowie weitere Informationen zu Berufserfahrung und Weiterbildungen), die meistens auch noch von einem anerkannten Übersetzer ins Deutsche übersetzt werden müssen – zusätzlich sind Gebühren von bis zu 600 Euro zu zahlen ([Brücker et al. 2021](#)).

Deutschland finden, und zum anderen der erforderliche Wanderungssaldo, der zur Sicherung der Fachkräftebasis benötigt wird, künftig auch erreicht wird. Gleichzeitig sollten durch entsprechende Maßnahmen die möglichen negativen Effekte von Einwanderung möglichst vermieden werden, die insbesondere bei niedrigen Sozialstandards, am unteren Ende der Lohnverteilung und in bestimmten Arbeitsmarktkonstellationen auftreten können (Muñoz 2022; Amior und Stuhler 2022). Insbesondere bei der geplanten Entfristung und Ausweitung der seit Januar 2016 geltenden Westbalkanregelung sollte diesen mehr Beachtung geschenkt werden (Falkenhain und Raab 2022).

Der Gesetzentwurf sieht eine Entfristung und Erweiterung der Kontingentierung dieser Regelung vor. Aktuell liegt das Kontingent bei bis zu 25.000 (erstmaligen) Antragsstellungen je Kalenderjahr, unter Berücksichtigung der Vorrangprüfung; künftig soll es auf 50.000 Personen ausgeweitet werden (BMAS und BMI 2023). Dieser Zugangsweg richtet sich an Personen aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien, die in Deutschland arbeiten möchten. Dabei müssen diese Personen folgende drei Voraussetzungen erfüllen: Neben einem verbindlichen Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers in Deutschland müssen sie die visarechtlichen Voraussetzungen erfüllen und dürfen in den letzten 24 Monaten keine Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen haben (BA 2020). Da diese Regelung explizit auch Menschen ohne formal anerkannte Qualifikation adressiert, ist hier die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in nicht-reglementierten Berufen auch ohne Vorliegen eines anerkannten Berufsabschlusses möglich (Falkenhain und Raab 2022). Insgesamt zeigt sich, dass die Personen, die über diese Regelung in Deutschland beschäftigt sind, mit Blick auf die Beschäftigungsstabilität sowie die Arbeitseinkommen im Vergleich zu anderen Migrantengruppen sowie deutschen Berufsanfängern gut in den deutschen Arbeitsmarkt integriert sind. Zugleich ist der Anteil an Arbeitslosen und Leistungsbeziehern innerhalb dieser Gruppe geringer als bei anderen Migrantengruppen (Brücker et al. 2020).

Die positive Bilanz dieses wichtigen Zuwanderungskanals darf allerdings nicht überdecken, dass es auch hier einen großen Bedarf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Entwicklungsmöglichkeiten der zugewanderten Personen gibt (Falkenhain und Raab 2022). So haben Personen, die im Rahmen der Westbalkanregelung nach Deutschland kommen, insgesamt weniger Rechte als inländische Beschäftigte oder Menschen, die im Rahmen der EU-Binnenmobilität einer Beschäftigung in Deutschland nachgehen (Falkenhain und Raab 2022). Während alle Erwerbsmigrantinnen und -migranten ihren Arbeitsplatz nach zweijähriger Beschäftigung wechseln dürfen, ist dies für Beschäftigte im Rahmen der Westbalkanregelung nur nach vorheriger Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit und Vorrangprüfung – also der Prüfung, ob inländische Beschäftigte die Stelle besetzen könnten – möglich (Falkenhain und Raab 2022). Darüber hinaus impliziert der zeitlich begrenzte und an den Arbeitsplatz gebundene Aufenthaltstitel für viele Beschäftigte der Westbalkanregelung eine große Unsicherheit und verstärkt Abhängigkeiten vom Arbeitgeber und damit monopsonistische Strukturen auf dem Arbeitsmarkt. Dies kann insbesondere zu einem verstärkten Verharren von Niedriglohnbeschäftigten in prekären Arbeitsbedingungen führen (Falkenhain und Raab 2022).

Bei einer anstehenden Reform der Westbalkanregelung könnten diese Punkte adressiert werden. Dazu zählt, dass die betroffenen Personen besser über ihre Rechte,

wie z. B. das Recht auf Familiennachzug, das Recht auf einen permanenten Aufenthaltstitel sowie das Recht auf einen Arbeitsplatzwechsel, aufgeklärt werden – dies ist insbesondere für Personen wichtig, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind (Falkenhain und Raab 2022). Darüber hinaus sollten staatliche Behörden wie der Zoll vereinbarte Löhne, Arbeitszeiten und Urlaubszeiten der Beschäftigten besser kontrollieren, um Machtmissbrauch auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken (Falkenhain und Raab 2022).

Genau an dieser Stelle setzt unser Vorschlag an. Er nutzt die Vorteile der Westbalkanregelung, die von der Orientierung an den Personalbedarfen der Unternehmen über die Vergabe des Aufenthaltstitels an ein bestehendes Arbeitsplatzangebot bis hin zum Recht auf Familiennachzug und zum pragmatischen Verzicht auf langwierige und komplizierte Anerkennungsverfahren reichen, und adressiert gleichzeitig ihre Nachteile durch die Kopplung deutlich vereinfachter Einwanderungsbedingungen an die Tarifbindung.

Deutliche Vereinfachung der Einwanderungsbedingungen und Kopplung an Tarifbindung verspricht doppelte Dividende

Wir schlagen vor, die Erteilung einer befristeten Arbeitserlaubnis für Personen aus Drittstaaten außerhalb der EU deutlich zu vereinfachen und lediglich an ein vorliegendes Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebot in einem tarifgebundenen Unternehmen (also für Unternehmen, die Teil eines Arbeitgeberverbands sind und mindestens tariflich entlohnen) zu koppeln.⁸ Die Arbeitserlaubnis wird zunächst für die Dauer des Arbeitsvertrags und für maximal drei Jahre erteilt, wobei innerhalb dieses Zeitraums Arbeitsplatzwechsel zu anderen tarifgebundenen Unternehmen möglich sind.⁹ So werden auch Unternehmen eingebunden, die nicht selbst im Ausland rekrutieren. Überdies sollte diese Regelung einen hinreichend großen Sekundärmarkt für Einwanderinnen und Einwanderer schaffen und somit der – durchaus realen – Gefahr eines arbeitgeberseitigen Machtmissbrauchs vorbeugen, der bei einer zu starken Bindung an Unternehmen entstehen kann (Naidu et al. 2016).

Im Vergleich zum Status quo entfallen hingegen weitere Bedingungen für die befristete Arbeitserlaubnis, wie etwa ein expliziter, staatlich vorgeschriebener und unflexibler Mindestverdienst, ein in Deutschland anerkannter Berufsabschluss,¹⁰ der Nachweis von Sprachkenntnissen oder andere formale Nachweise (etwa Voraufenthalte in Deutschland oder einschlägige Berufserfahrung) sowie eine indi-

⁸ Unser Vorschlag sieht vereinfachte Einwanderungsbedingungen mithin für tarifgebundene Unternehmen im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen vor, für Unternehmen mit einem geltenden Haustarifvertrag, der mindestens diesen Konditionen entspricht, sowie für Unternehmen im Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, der also bundesweit oder regional für alle Betriebe und Beschäftigten einer Branche gilt.

⁹ Nach Ablauf der befristeten Arbeitserlaubnis ist die Erteilung eines Daueraufenthaltsrechts unter den bestehenden – oder ggf. ebenfalls neu zu definierenden – Rahmenbedingungen möglich.

¹⁰ Hierbei gilt es, zwischen reglementierten und nicht-reglementierten Berufen zu unterscheiden. Kanada ist ein gutes Beispiel für ein sehr pragmatisches Vorgehen in dieser Hinsicht (Brücker et al. 2022, S. 46): Dort ist kein offizielles Anerkennungsverfahren für nicht-reglementierte Berufe erforderlich, sondern ein konkretes Arbeitsplatzangebot ersetzt das Anerkennungsverfahren. Um das Anerkennungsverfahren für reglementierte Berufe zu beschleunigen, besteht die Möglichkeit einer Vorabprüfung bereits im Vorfeld der Einreise.

viduelle Vorrangprüfung oder die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit bei Arbeitsplatzwechseln.¹¹

Unser Vorschlag verspricht eine doppelte Dividende: Erstens dürfte dieses einfache, transparente und attraktive Einwanderungsangebot, das sich zudem sehr leicht kommunizieren lässt, mehr Einwanderung zur Linderung der Fachkräfte- und Arbeitskräfteengpässe sichern – und dies noch dazu bei hoch produktiven Unternehmen, die deshalb Personal suchen, tarifgebunden sind und gute Löhne zahlen. Zweitens werden klare und faire Rahmenbedingungen, unter denen sich diese Einwanderung vollzieht, lediglich durch eine Vorgabe geschaffen: das Vorliegen eines Arbeitsplatzangebots bzw. eines Arbeitsvertrags in einem tarifgebundenen Unternehmen.

In verschiedenen Studien wird darauf hingewiesen, dass die Beschäftigungseffekte von Einwanderung von der Lohnrigidität im Aufnahmeland abhängen. Deshalb lockert unser Vorschlag die Einwanderungsbeschränkungen genau dort, wo Verdrängung von Beschäftigung unwahrscheinlicher ist – in produktiven Unternehmen, die expandieren und bereit sind, zu höheren Löhnen einzustellen, um ihren Wachstumskurs fortzusetzen. Weitere Einwanderungsbedingungen und komplexe Vorgaben entfallen hingegen, und somit auch die daraus resultierenden operativen Probleme und der mit der Prüfung dieser Kriterien verbundene hohe bürokratische Aufwand.¹² Wir setzen also auf eine atmende Regulierung, auf die Sozialpartner und bewährte Instrumente mit Flexibilität. Darüber hinaus setzt der Vorschlag Anreize für Unternehmen, einem Arbeitgeberverband beizutreten und so die seit Jahren abnehmende Tarifbindung in Deutschland zu stärken.

Möglich ist diese deutliche Vereinfachung der Einwanderungsbedingungen nicht zuletzt deshalb, weil Unternehmen selbst am besten beurteilen können, welche Personen für die Tätigkeiten in ihrem Betrieb geeignet sind und offene Stellen ausfüllen können. Dafür braucht es in der Regel auch keine formalen Zertifikate oder akademischen Titel, keine nachgewiesenen Sprachkenntnisse und keine ausgefeilte Engpassdiagnostik – denn Betriebe spüren ihre Personalengpässe sehr direkt und wünschen sich, darauf reagieren zu können (oder ihnen bestenfalls sogar proaktiv begegnen zu können). Um eine Einreise zum Zweck einer vorgeschalteten Arbeitsplatzsuche oder auch zur Probearbeit in einem Betrieb zu ermöglichen, sollte unter der Voraussetzung einer eigenständigen oder von Unternehmensseite „gesponserten“ Sicherung des Lebensunterhalts darüber hinaus eine strikt befristete Einreiseerlaubnis zu diesem Zweck erteilt werden können.

¹¹ Unser Vorschlag kann auch als Weiterentwicklung des Vorschlags von [Hinte und Rinne \(2017\)](#) interpretiert werden: Im Rahmen der dort skizzierten „Drei-Säulen-Strategie“ wird befristete Arbeitsmigration in Säule 3 ebenfalls an die Existenz und Dauer eines Arbeitsvertrags gekoppelt (für maximal drei Jahre, aber mit der Möglichkeit zum Wechsel in das Auswahlverfahren einer der anderen beiden Säulen). Die Voraussetzung, dass dieser Arbeitsvertrag mit einem tarifgebundenen Unternehmen abgeschlossen wird, besteht dort jedoch nicht. Es ist dort hingegen vorgesehen, dass Unternehmen eine Gebühr für die Besetzung einer offenen Stelle zahlen. Bei engerer Anlehnung an das in [Hinte und Rinne \(2017\)](#) skizzierte Konzept könnte diese Gebühr für Unternehmen mit Tarifbindung geringer sein oder ganz entfallen.

¹² Bei Umsetzung unseres Vorschlags sind Kontrollen durch zuständige Stellen vor allem dort angebracht, wo eine Umgehung oder eine missbräuchliche Nutzung des Kriteriums der Tarifbindung droht. Zusätzlich kommt Betriebsräten eine wichtige Rolle zu, da diese nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber wachen, dass die gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingehalten werden.

Unser Vorschlag stärkt auch die Rolle von Betriebsräten als der Vertretung der Beschäftigten auf Betriebsebene. Wichtig ist hierbei insbesondere, dass Betriebsräte auch dafür zuständig sind, die Umsetzung von arbeitsrechtlichen und tariflichen Regelungen in einem Betrieb zu überwachen. Unser Vorschlag könnte daher auch erweitert werden, indem die gelockerten Einwanderungsbeschränkungen neben der Tarifbindung auch an das Vorhandensein eines Betriebsrats in einem Betrieb geknüpft werden.

Neben diesem deutlich vereinfachten Zuwanderungskanal ist ein kohärentes Gesamtkonzept mit klaren Integrationsperspektiven und -anreizen für den Daueraufenthalt in Deutschland wichtig. Ein System zur Gewinnung von Fachkräften für Deutschland muss zugleich auch ein attraktives Integrationsangebot beinhalten, das transparenter als bisher die Perspektiven, Rechte und Pflichten bis hin zur Einbürgerung aufzeigt. So zeigen verschiedene Studien, dass eine erleichterte Einbürgerung maßgeblich zur ökonomischen und sozialen Integration von Einwanderinnen und Einwanderern beitragen kann (Gathmann und Monscheuer 2020; Gathmann und Keller 2018; Felfe et al. 2020; Hainmueller et al. 2017). Ebenso kommt dem Recht auf Familiennachzug und der nachhaltigen Integration der Familienmitglieder – auch in den Arbeitsmarkt – bei der Bleibewahrscheinlichkeit der eingewanderten Beschäftigten eine entscheidende Rolle zu (OECD 2016).

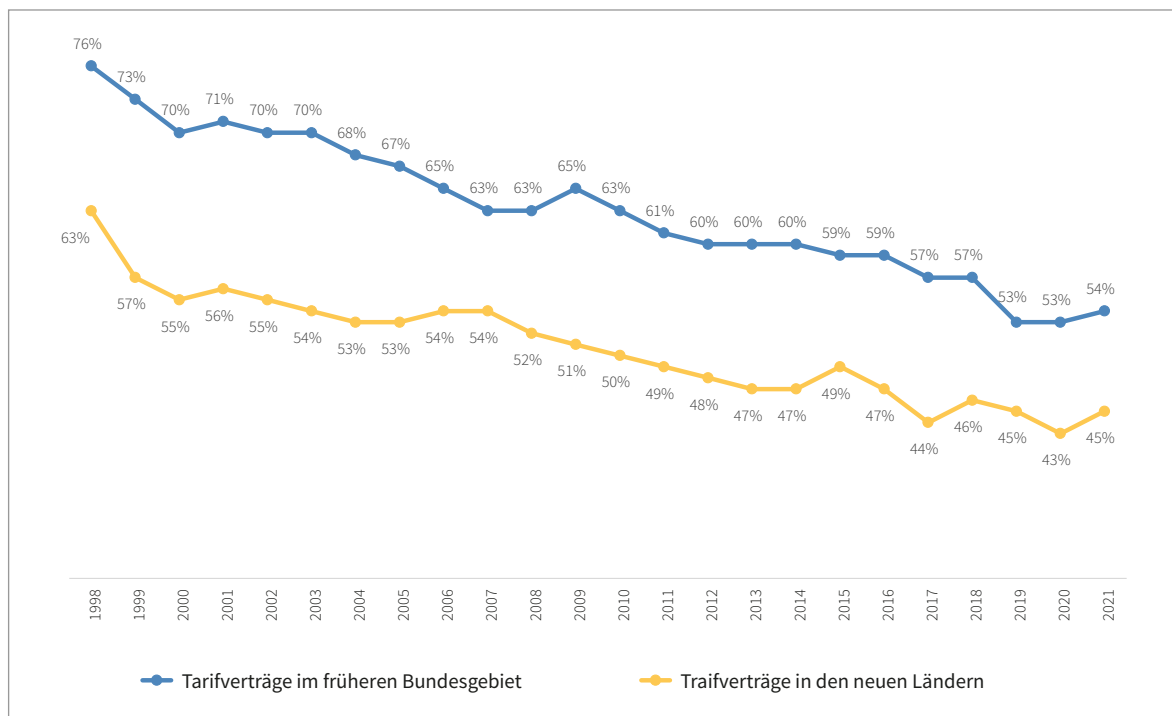
Darüber hinaus braucht es insbesondere Anreize zum Erwerb von Deutschkenntnissen. Denn nicht ausreichende Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes sind mit zahlreichen negativen Externalitäten verbunden,¹³ die nur gesamtgesellschaftlich internalisiert werden können. Deshalb erscheint es zum Beispiel plausibel, Arbeitgebern und Betriebsräten eine größere Verantwortung bei der Organisation von (betriebsinternen oder externen) Sprachkursen zu übertragen und sie mit finanziellen Anreizen, wie etwa einem Gutscheinmodell, zu unterstützen. Um solche Sprachkurse zu ermöglichen, müssen ausreichende Kapazitäten vorhanden sein. Daher sollte Kapazitätsengpässen bei Sprachkursen, die für den Integrationsverlauf von großer Bedeutung sind, auch durch staatliche Maßnahmen begegnet werden. Schließlich ist es wichtig, den Einwanderinnen und Einwanderern geeignete und möglicherweise individuell gestaltete Informationen bereitzustellen, damit sie selbst den Spracherwerb als attraktiv und relevant empfinden. Die Finanzierung der Gutscheine könnte wiederum über Gebühren für die Anwerbung nach unserem Vorschlag erfolgen. Durch die Festlegung der Gebührenhöhe, oder alternativ der Festlegung einer Anzahl von handelbaren Zertifikaten für die Fachkräfteanwerbung, kann unser Vorschlag auch flexibel eine Mengensteuerung für die Fachkräfteeinwanderung abbilden.

¹³ So können geringe Sprachfähigkeiten außerhalb des Arbeitsplatzes Arbeitgebermacht verstärken und damit den Wechsel zu anderen Betrieben erschweren (falls sie beispielsweise bestehende Informationsfraktionen erhöhen, s. Jäger et al. 2022a). Zudem haben fehlende Sprachkenntnisse negative Externalitäten auf die soziale Integration, die gesellschaftliche Teilhabe der Zugewanderten und den sozialen Zusammenhalt insgesamt (Bleakley und Chin 2010). Geringe Sprachfähigkeiten leisten Diskriminierung außerhalb des Arbeitsplatzes Vorschub, und sie fördern die Bildung ethnischer Enklaven, die wiederum mit negativen Effekten auf Arbeitsmarktchancen und Mobilität einhergehen (Bauer et al. 2005). Darüber hinaus können mangelnde Sprachkenntnisse gesundheitlichen Problemen Vorschub leisten und zu insgesamt höheren Gesundheitskosten führen, wenn Menschen ihre Leiden in der Arzt-Patient-Beziehung nur schwer kommunizieren können (Clarke und Ispording 2017). Bedeutsam sind überdies intergenerationale Externalitäten, die elterliche Sprachfähigkeiten auf den Bildungserfolg von Kindern haben und die sich unter anderem in der aktiven Unterstützung des Lernfortschritts zeigen (Bleakley und Chin 2008).

Die Bedeutung von Tarifbindung für den deutschen Arbeitsmarkt

Dass für immer weniger Beschäftigte in Deutschland ein Tarifvertrag gilt, ist mit ökonomischen und sozialen Kosten verbunden. So waren im Jahr 2021 nur noch 54 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland und lediglich 45 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland durch einen Tarifvertrag abgedeckt, wie Abbildung 2 zeigt. Diese Werte markieren somit einen erheblichen Rückgang der Tarifbindung in Deutschland seit den 1990er Jahren: Im Jahr 1998 waren noch 76 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland und 63 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland tarifgebunden.

Abbildung 2: Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland: Anteil der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland mit Tarifbindung, 1998 bis 2021



Anm.: Dargestellt ist jeweils die Summe aus Branchen- und Firmentarifverträgen.

Quelle: [Statistisches Bundesamt \(2023b\)](#).

Eine ausgeprägte Tarifbindung kann – unter bestimmten Umständen – sowohl ökonomisch klug sein als auch für gesellschaftlichen Ausgleich und Partizipation sorgen (Acemoglu 2001, 2019; Moene und Wallerstein 1991). Sie ist insbesondere dann ökonomisch klug, wenn hoch produktive Unternehmen tarifgebunden sind und mithin Standards in den Verhandlungen setzen. Dadurch verlagert sich der Wettbewerb zwischen Unternehmen weg von einem Kostenwettbewerb im Lohnbereich hin zu einem Wettbewerb um Innovation und Produktivität (Moene und Wallerstein 1991).

Das Spannungsverhältnis zwischen unternehmerischer Flexibilität und kollektiver Verhandlungsmacht der Beschäftigten ist ein wiederkehrendes Thema in der Diskussion des „deutschen Modells“ der Sozialpartnerschaft (Jäger et al. 2022b). Um Vor- und Nachteile der Tarifbindung bestmöglich auszubalancieren, werden seit den 1990er Jahren zentralisierte Verhandlungsprozesse mit Geltung für ganze Industrien und Regionen mit dezentralen Mechanismen auf Unternehmensebene kombiniert. Diese teilweise Dezentralisierung und Differenzierung der Verhandlungen auf Unternehmensebene –

etwa durch Öffnungsklauseln in Branchentarifverträgen oder direkte Verhandlungen zwischen einzelnen Unternehmen und Branchengewerkschaften – gibt Unternehmen die Möglichkeit zur Anpassung an spezifische betriebliche Verhältnisse.

Nebenwirkungen des neuen deutschen Arbeitsmarktwunders und die Rolle abnehmender Tarifbindung

Die Nebenwirkungen des neuen deutschen Arbeitsmarktwunders der vergangenen beiden Jahrzehnte gingen nicht zufällig mit der starken Abnahme der Tarifbindung in Deutschland einher. So gelang es zwar einerseits, die Arbeitslosigkeit seit Mitte der 2000er Jahre erheblich zu reduzieren und Beschäftigung auszuweiten. Auch in den jüngeren Krisen – also sowohl in der Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008 und 2009 als auch während der Corona-Pandemie und bislang während des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine – erwies sich der deutsche Arbeitsmarkt wiederholt als außerordentlich robust gegenüber fundamentalen wirtschaftlichen Schocks. Dies dokumentiert nicht zuletzt der im Jahr 2022 erzielte historische Beschäftigungsrekord mit durchschnittlich rund 45,6 Millionen beschäftigten Personen in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2023a).

Andererseits gingen diese – zweifellos beachtlichen – Erfolge mit sinkenden Reallöhnen und einer steigenden Lohnungleichheit in Deutschland einher. So sind erstens die Reallöhne in den unteren Dezilen der Lohnverteilung bereits seit den 1990er Jahren gesunken (Dustmann et al. 2009). Zweitens hat die Lohnungleichheit dramatisch zugenommen, wobei etwa 25 Prozent des Anstiegs auf die wachsende Heterogenität der Entlohnung zwischen Unternehmen zurückzuführen ist, bei der auch die abnehmende Tarifbindung eine Rolle spielte (Card et al. 2013).¹⁴ Drittens dürfte der bemerkenswerte Aufschwung der deutschen Wirtschaft seit Mitte der 2000er Jahre auch mit der gestiegenen Wettbewerbsfähigkeit von exportorientierten Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe zusammenhängen, die sich wiederum auch aus den niedrigen Reallöhnen am unteren Ende der Lohnverteilung speist (Dustmann et al. 2014). Viertens konnte ein Trend zum Outsourcing beobachtet werden, der mit Ausstiegen aus der Tarifbindung und einer Lohnsenkung für Betroffene einherging. In den vergangenen Jahrzehnten wurden insbesondere viele ehemals in Unternehmen integrierte Arbeitsplätze in den Bereichen Lebensmittel, Reinigung, Sicherheit und Logistik in unabhängige Zulieferbetriebe ausgelagert. So fiel beispielsweise der Anteil der Einzelhandelsbetriebe mit Reinigungsfachkräften im eigenen Personalbestand von 82 Prozent im Jahr 1975 auf 20 Prozent im Jahr 2009 (Goldschmidt und Schmieder 2017).

Geringer politischer Handlungsspielraum zur Stärkung der Tarifbindung

Die schwindende Tarifbindung wird von einer großen Mehrheit der wahlberechtigten Bevölkerung kritisch gesehen. So bewerteten bei einer im Vorfeld der Bundestagswahl 2021 durchgeführten repräsentativen Befragung 86 Prozent der Wählerinnen und Wähler den Rückgang der Abdeckung durch Tarifverträge als negativ oder stark

¹⁴ Eine gegenläufige Entwicklung war in den 2010er Jahren zu verzeichnen, in denen die Lohnungleichheit in Deutschland unter anderem aufgrund der Einführung des Mindestlohns leicht zurückging (Bossler und Schank 2023).

negativ (ver.di 2021). Gleichzeitig stimmten in dieser Umfrage rund zwei Drittel der befragten Wahlberechtigten der Aussage zu, dass der Staat eingreifen müsse, wenn immer mehr Unternehmen aus einer Tarifbindung aussteigen (bzw. aus einem Arbeitgeberverband austreten). Auch in verschiedenen Wahlprogrammen zur Bundestagswahl 2021 spiegelte sich – parteiübergreifend – der Wunsch der Menschen in Deutschland, Sozialpartnerschaft, Tarifautonomie und Mitbestimmung zu stärken.¹⁵ Dabei besteht für Beschäftigte selbst jedoch keine direkte Möglichkeit, die Tarifbindung zu stärken.

Die verfassungsrechtliche Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. GG) stellt zudem hohe gesetzliche und sogar verfassungsrechtliche Anforderungen an Instrumente, die in die Tarifautonomie eingreifen. So wird etwa ein steuerliches Privileg für eine tarifliche Entlohnung, also eine steuerrechtliche Ungleichbehandlung von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen, als nicht gerechtfertigt und nicht mit dem Grundgesetz vereinbar beurteilt (Höpfner 2019). Der Gesetzgeber hat vor diesem Hintergrund nur sehr eingeschränkte rechtliche Möglichkeiten, in die Tarifbindung und Tarifautonomie einzugreifen, und es stehen ihm nur wenig effektive und nur wenig beanspruchte Instrumente zur Verfügung.

Abgesehen von sehr weitreichenden Maßnahmen, wie etwa Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (AVE), sind sogenannte Tariftreueregelungen ein gesetzgeberischer Ansatzpunkt zur politischen Stabilisierung des Tarifsystems. Hierbei dürfen Aufträge und Fördergelder in öffentlicher Auftragsvergabe (d.h. durch Bund, Länder und Kommunen) nur an Unternehmen vergeben werden, die tariflich entlohnen. Diesen Weg beschreitet beispielsweise das kürzlich in Kraft getretene Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG). Darin wird unter anderem festgelegt, dass ab September 2022 nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen werden, also mit der Pflegeversicherung abrechnen können, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif oder kirchenarbeitsrechtlichen Regelungen bezahlen oder mindestens in Höhe eines Tarifvertrags oder einer kirchenarbeitsrechtlichen Regelung entlohnen (BMG 2022). Eine weitere Möglichkeit zur Stärkung der Tarifbindung, dessen Logik implizit auch unser Vorschlag aufgreift, sind tarifdispositive Regelungen (Thüsing 2021). Hierbei setzt der Gesetzgeber Regelungen, die nur dort greifen, wo der entsprechende Regelungsgegenstand nicht bereits in einem Tarifvertrag geregelt wurde. Nach ähnlicher Logik lockert unser Vorschlag die Einwanderungsregelungen dort, wo Arbeitgeber tariflich gebunden sind.

Mehr Wachstum und Wohlstand, weniger Bürokratie und ein kluger sozialer Ausgleich durch die Verknüpfung von Einwanderung und Tarifbindung

Die Kopplung von Einwanderung und Tarifbindung setzt in Zeiten von Fachkräfte- und Arbeitskräfteengpässen wichtige Anreize für die Stärkung des Tarifsystems in

¹⁵ So beabsichtigten CDU und CSU (2021) in ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2021 unter anderem eine Erhöhung der Tarifgeltung in Branchen mit geringer Tarifbindung durch eine Stärkung des Instruments der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. SPD (2021) und Die LINKE (2021) thematisierten Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung gleich an verschiedenen Stellen in ihren Wahlprogrammen. Dies gilt auch für Bündnis 90 / Die Grünen (2021), deren Wahlprogramm insbesondere den Wunsch äußerte, dass neu geschaffene Arbeitsplätze auf dem Weg zur Klimaneutralität nach Möglichkeit einem Tarifvertrag oder mindestens gleichwertigen Bedingungen unterliegen sollten, und eine Offenlegungspflicht für Unternehmen vorsah, ob diese Tarifvertragspartei sind.

Deutschland. Mit unserem Vorschlag erhalten genau solche Unternehmen einen (zusätzlichen) Anreiz zum Eintritt in einen Arbeitgeberverband, für die ein Beitritt ohnehin nur mit geringen Kosten verbunden sein sollte: hoch produktive und innovative Betriebe, die expandieren, Personal suchen und gute Löhne zahlen. Der Beitritt dieser Unternehmen ist auch eine große Chance für Arbeitgeberverbände, vorhandene Anpassungspotenziale zu realisieren und sich noch zeitgemäßer auszurichten. Daher wirkt unser Vorschlag auch der Gefahr entgegen, dass sich durch die geringe Tarifbindung gerade junger Unternehmen (darunter viele besonders innovative Betriebe) nicht mehr zeitgemäße Verbandsstrukturen zu zementieren drohen.¹⁶ Zusätzliche Anreize zum Verbandseintritt für junge, innovative Unternehmen in oder nach der Gründungsphase könnten somit auch eine neue Dynamik innerhalb dieser Verbände bewirken. So führen Branchentarifverträge in ökonomischen Modellen gerade dann zu positiven Produktivitätseffekten, wenn dabei Betriebe mit höherer Produktivität und Innovationskraft tonangebend sind (Moene und Wallerstein 1991).

Unser Vorschlag sendet außerdem die in der aktuellen, von großer Unsicherheit geprägten Gesamtsituation äußerst wichtige Botschaft, dass die notwendige Arbeits- und Fachkräftemigration nach Deutschland zwar sehr unbürokratisch möglich sein sollte, aber dennoch klaren Kriterien folgt. So erfolgt nach unserem Konzept weiterhin keine „Einwanderung in die Sozialsysteme“, weil nur Einwanderinnen und Einwanderer zum Zug kommen können, die über ein Arbeitsplatzangebot verfügen. Dies reduziert überdies die Gefahren, dass Einwanderung die monopsonistische Macht von Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt erhöht und dass es zu negativen Beschäftigungs- und Verdrängungseffekten durch Einwanderung im Niedriglohnbereich kommt (Amior und Manning 2021; Amior und Stuhler 2022; Muñoz 2022).

Im Status quo ist das Vorliegen eines Arbeitsplatzangebots prinzipiell auch heute häufig ausschlaggebend, aber unserem Vorschlag folgend entfallen die weiteren bürokratischen Hürden, ein Mindesteinkommen und eine formale und in Deutschland anerkannte Qualifikation nachweisen zu müssen. Konkurrenzsituationen und etwaiger Lohndruck durch Einwanderung, die in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarkts auftreten können, werden durch die Vorgabe der Tarifbindung deutlich abgeschwächt. Tariflich gesicherte Mindestbedingungen bei Lohn und Arbeitsbedingungen beugen auch der Gefahr einer Arbeitsmarktsegregation vor, also der Ausübung bestimmter Tätigkeiten nur bzw. überwiegend durch schon länger in Deutschland lebende Personen oder nur bzw. überwiegend durch Einwanderinnen und Einwanderer.

Unser Vorschlag berücksichtigt auch, dass Versäumnisse bei der Bewältigung der Verteilungsfolgen von politischen Maßnahmen und Schocks ein entscheidender Faktor für zunehmende Polarisierung und den Aufstieg rechtsextremer Parteien sind (Colantone und Stanig 2019). Indem wir die Lockerung der Einwanderung an eine Stärkung der Tarifbindung knüpfen, soll unser Vorschlag dazu beitragen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer direkt von der Wachstumsdividende durch vermehrte Zuwanderung von Arbeits- und Fachkräften profitieren können. Außerdem können diejenigen, die von möglichen Arbeitsmarkteffekten von Migration betroffen sind, die Einwanderungsbedingungen in Deutschland direkt mitgestalten – durch Ge-

¹⁶ Beispielsweise dokumentieren Card et al. (2013) starke Kohorteneffekte im Anteil der Unternehmen mit Tarifbindung: Während 50 bis 55 Prozent der zwischen 1986 und 1996 gegründeten Betriebe in ihren Daten tarifgebunden sind, trifft dies auf weniger als 30 Prozent der Betriebe zu, die nach 2007 gegründet wurden.

werkschaften, Betriebsräte und Tarifverhandlungen. Dies stärkt Demokratie und Mitbestimmung und wirkt den spürbaren Tendenzen von Ohnmacht und Kontrollverlust sowie Sorgen und diffusen Zukunftsängsten in der Bevölkerung entgegen.

Schließlich handelt es sich um einen äußerst unbürokratischen Vorschlag, der es Unternehmen erlaubt, ihre offenen Stellen kurzfristig zu besetzen. Er ist mithin für diese mit erheblichen Erleichterungen zur Personalrekrutierung im Ausland verbunden, ohne neue Institutionen oder zusätzliche Bürokratie zur Zertifizierung von Abschlüssen oder zur Prüfung umfassender Kriterien zu schaffen. Ebenfalls diskutierte Alternativen, wie etwa die Zertifizierung von Unternehmen unter Berücksichtigung anderer oder weiterer Kriterien (z.B. Vereinbarkeits- oder Umweltstandards), erfordern neue Bürokratie zur Etablierung und Prüfung dieser komplexen Kriterien. In unserem Vorschlag wird stattdessen bereits bestehenden Institutionen und etablierten Prozessen vertraut. Er erfordert keine rigide Lohnuntergrenze, keine ausgefeilte Engpassdiagnostik und keine weiteren Ad-hoc-Kriterien. Unser Vorschlag setzt daher auf die Tarifbindung als starkes Zeichen und als klare arbeitgeberseitige Verpflichtung für gute Arbeitsbedingungen. Dadurch könnten Beschäftigte in Deutschland direkt an der Wachstumsdividende von Einwanderung partizipieren.

Unser Vorschlag steht naturgemäß unter dem Vorbehalt, den Nachweis seiner Wirkung erst noch erbringen zu müssen. Bereits absehbar ist, dass dazu eine Investition in die Dateninfrastruktur und die Verfügbarkeit von qualitativ hochwertigen administrativen Forschungsdaten zur Tarifbindung erforderlich ist, um eine etwaige Reform evaluieren (und möglicherweise darauf basierend nachträgliche Anpassungen vornehmen) zu können. Darüber hinaus sollte die mögliche Umsetzung durch eine systematische und kontinuierliche Messung der Löhne zugewanderter Beschäftigter flankiert werden, um die Effekte auf die Zugewanderten selbst sowie die Beschäftigten und den Arbeitsmarkt insgesamt analysieren zu können. Wie in vielen anderen Politikfeldern gilt auch in diesem Fall, im Sinne evidenzbasierter Politik bereits im Vorfeld einer Reform das Forschungsdesign einer geeigneten und belastbaren Evaluation mitzudenken und Datenbedarfe zu identifizieren.

Literaturverzeichnis

- Acemoglu, Daron (2001). Good Jobs versus Bad Jobs. *Journal of Labor Economics* 19(1), 1–21.
- Acemoglu, Daron (2019). It's Good Jobs, Stupid. Research Brief, Economists for Inclusive Prosperity. <https://econfp.org/wp-content/uploads/2019/06/Its-Good-Jobs-Stupid.pdf>
- Akcigit, Ufuk, John Grigsby und Tom Nicholas (2017). Immigration and the Rise of American Ingenuity. *American Economic Review* 107(5), 327–31.
- Amior, Michael und Alan Manning (2021). Monopsony and the Wage Effects of Migration. CEP Discussion Paper 1690.
- Amior, Michael und Jan Stuhler (2022). Immigration and Monopsony: Evidence Across the Distribution of Firms. Mimeo. https://conference.iza.org/conference_files/AMM_2022/stuhler_j1739.pdf
- BA (2020). Die Westbalkanregelung ab dem 1.1.2021. Bundesagentur für Arbeit (BA), Geschäftsbereich Internationales, 29. Dezember 2020. https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba146772.pdf
- BA (2022). Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2022. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523088&topic_f=ae-aezu
- Bachmann, Rüdiger, Christian Bayer, Heiko Stüber und Felix Wellschmied (2022). Monopsony Makes Firms Not Only Small but Also Unproductive: Why East-Germany Has Not Converged. CESifo Working Paper No. 9751.
- Bauer, Thomas, Gil S. Epstein und Ira N. Gang (2005). Enclaves, language, and the location choice of migrants. *Journal of Population Economics*, 18, 649–662.
- Beerli, Andreas, Jan Ruffner, Michael Siegenthaler und Giovanni Peri (2021). The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Firms and Workers: Evidence from Switzerland. *American Economic Review* 111 (3), 976–1012.
- Bleakley, Hoyt und Aimee Chin (2008). What holds back the second generation? The intergenerational transmission of language human capital among immigrants. *Journal of human resources*, 43(2), 267–298.
- Bleakley, Hoyt und Aimee Chin (2010). Age at arrival, English proficiency, and social assimilation among US immigrants. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(1), 165–192.
- BMG (2022). Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung: Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG). <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/gesundheitsversorgungweiterentwicklungsgesetz.html>
- Bonin, Holger und Ulf Rinne (2022). Die Zeitenwende erreicht den deutschen Arbeitsmarkt. *Wirtschaftsdienst* 102(9), 665–668.
- Bossler, Mario und Thorsten Schank (2023). Wage inequality in Germany after the minimum wage introduction. *Journal of Labor Economics* (im Erscheinen).
- Brücker, Herbert, Albrecht Glitz, Adrian Lerche und Agnese Romiti (2021). Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Effekte. IAB-Kurzbericht 2/2021. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf>
- Brücker, Herbert, David Adunts, Tanja Fendel, Andreas Hauptmann, Sekou Keita und Regina Konle-Seidl (2022). Gesteuerte Erwerbsmigration nach Deutschland. Arbeitspapier 3/2022. Wiesbaden: Expertise für den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR).
- Brücker, Herbert, Mariella Falkenhain, Tanja Fendel, Markus Prombeger und Mira Raab (2020). Erwerbsmigration über die Westbalkanregelung. Hohe Nachfrage und Arbeitsmarktintegration. IAB-Kurzbericht 16/2020. <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1620.pdf>
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2020). Das Bundesamt in Zahlen 2019. Asyl, Migration und Integration. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2019.pdf;jsessionid=4FDF12AC8C17385E6BE0EB0DAAAA4B80.intranet262?__blob=publicationFile&v=6

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2021). Das Bundesamt in Zahlen 2020. Asyl, Migration und Integration. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=5
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2022). Das Bundesamt in Zahlen 2021. Asyl, Migration und Integration. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=5
- Bündnis 90 / Die Grünen (2021). Deutschland. Alles ist drin. Bundestagswahlprogramm 2021. https://cms.gruene.de/uploads/documents/Wahlprogramm-DIE-GRUENEN-Bundestagswahl-2021_barrierefrei.pdf
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) (2023). Verordnung zur Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-verordnung-zur-weiterentwicklung-der-fachkraefteeinwanderung.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Bundesregierung (2023). Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/Downloads/kabinettsfassung/entwurf-gesetz-weiterentwicklung-fachkraefteeinwanderung.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- Bundesregierung (2022). Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2022/eckpunkte-fachkraefteeinwanderung-drittstaaten.pdf?__blob=publicationFile&v=6
- Card, David, Jörg Heining und Patrick Kline. 2013. Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality. *The Quarterly Journal of Economics* 128(3), 967–1015.
- CDU und CSU (2021). Das Programm für Stabilität und Erneuerung: Gemeinsam für ein modernes Deutschland. <https://www.csu.de/common/download/Regierungsprogramm.pdf>
- Chen, Jun, Shenje Hsieh und Feng Zhang (2021). The role of high-skilled foreign labor in startup performance: Evidence from two natural experiments. *Journal of Financial Economics* 142(1), 430–452.
- Clarke, Andrew und Ingo E. Isphording (2017). Language barriers and immigrant health. *Health economics*, 26(6), 765–778.
- Die LINKE (2021). Zeit zu handeln! Für soziale Sicherheit, Frieden und Klimagerechtigkeit. Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2021. https://www.die-linke.de/fileadmin/download/wahlen2021/Wahlprogramm/DIE_LINKE_Wahlprogramm_zur_Bundestagswahl_2021.pdf
- Colantone, Italo und Piero Stanig. The surge of economic nationalism in Western Europe. *Journal of Economic Perspectives* 33, no. 4 (2019): 128–51.
- Dustmann, Christian, Uta Schöberg und Jan Stuhler (2016). Labor Supply Shocks, Native Wages, and the Adjustment of Local Employment. *The Quarterly Journal of Economics* 132(1), 435–483.
- Dustmann, Christian, Bernd Fitzenberger, Uta Schöberg und Alexandra Spitz-Oener (2014). From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy. *Journal of Economic Perspectives* 28(1), 167–188.
- Dustmann, Christian, Johannes Ludsteck und Uta Schöberg (2009). Revisiting the German Wage Structure. *The Quarterly Journal of Economics* 124(2), 843–881.
- Falkenhain, Miriam und Miriam Raab (2022). Die Westbalkanregelung als Blaupause? Erwerbsmigration fair gestalten und langfristig denken. IAB-Forum. <https://www.iab-forum.de/die-westbalkanregelung-als-blaupause-erwerbsmigration-fair-gestalten-und-langfristig-denken/>
- Fassio, Claudio, Fabio Montobbio und Alessandra Venturini (2019). Skilled migration and innovation in European industries. *Research Policy* 48(3), 706–718.
- Felfe, Christina, Helmut Rainer und Judith Saurer (2020). Why Birthright Citizenship Matters for Immigrant Children: Short- and Long-Run Impacts on Educational Integration. *Journal of Labor Economics* 38(1), 143–182.
- Fitzenberger, Bernd (2023). Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten könnte und sollte gestärkt werden. IAB-Forum. <https://www.iab-forum.de/erwerbszuwanderung-aus-drittstaaten-koennte-und-sollte-gestaerkt-werden/>

- Fuchs, Johann, Doris Söhnlein und Brigitte Weber (2021). Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB-Kurzbericht 25/2021. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Gathmann, Christina und Ole Monscheuer (2020). Einbürgerung und Staatsangehörigkeit: Wer profitiert? IZA World of Labor 2020: 125. DOI: 10.15185/izawol.125.v2.
- Gathmann, Christina und Nicolas Keller (2018). Access to Citizenship and the Economic Assimilation of Immigrants. *The Economic Journal* 128(616), 3141–3181.
- Goldschmidt, Deborah und Johannes F. Schmieder (2017). The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure. *The Quarterly Journal of Economics* 132(3), 1165–1217.
- Hainmueller, Jens, Dominik Hangartner und Giuseppe Pietrantuono (2017). Catalyst or Crown: Does Naturalization Promote the Long-Term Social Integration of Immigrants? *American Political Science Review* 111(2), 256–276.
- Hinte, Holger und Ulf Rinne (2017). Fachkräfte gewinnen – Konzept für eine aktive deutsche Zuwanderungspolitik. IZA Research Report No. 77. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Höpfner, Clemens (2019). Verfassungsrechtliche Grenzen Privilegierung tarifgebundener Arbeitgeber. Rechtsgutachten für den Verband der Bayerischen Wirtschaft.
- Jäger, Simon, Christopher Roth, Nina Roussille und Benjamin Schoefer (2022a). Worker Beliefs About Outside Options. No. w29623. National Bureau of Economic Research.
- Jäger, Simon, Shakked Noy und Benjamin Schoefer (2022b). The German Model of Industrial Relations: Balancing Flexibility and Collective Action. *Journal of Economic Perspectives*.
- Manager Magazin (2019). Interkulturelle Erfolgsgeschichten: Migranten, die der deutschen Wirtschaft helfen. 31.01.2019. <https://www.manager-magazin.de/fotostrecke/migration-das-sind-die-erfolgreichsten-migranten-fotostrecke-166283.html>
- Moene, Karl Ove und Michael Wallerstein (1991). Bargaining Structure and Economic Performance. Working Paper. <http://cdn.calisphere.org/data/28722/6k/bk0003v1j6k/files/bk0003v1j6k-FID1.pdf>
- Muñoz, Mathilde (2022). Trading Non-Tradables: The Implications of Europe's Job Posting Policy. Mimeo. https://economics.yale.edu/sites/default/files/jmp_trading_non_tradables_the_implications_of_europes_job_posting_policy.pdf
- Naidu, Suresh, Yaw Nyarko und Shing-Yi Wang (2016). Monopsony Power in Migrant Labor Markets: Evidence from the United Arab Emirates. *Journal of Political Economy* 124(6), 1735–1792.
- OECD (2016). Recruiting Immigrant Workers: The Netherlands. Paris.
- Ottaviano, Gianmarco I. P. und Giovanni Peri (2012). Rethinking the Effect of Immigration on Wages. *Journal of the European Economic Association* 10(1), 152–197.
- Schultz, Susanne U. (2022). Fachkräftemigrationsmonitor. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte. Bertelsmann Stiftung: Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/Fachkraeftemigrationsmonitor_2022.pdf
- Sepsi, Szabolcs (2021). Umbruch in der Schlachtindustrie? Jacobin, erschienen am 25. Juni 2021. <https://jacobin.de/artikel/schlachtindustrie-gesetz-subunternehmen-fleischindustrie-tonnies-westfleisch-vion-faire-mobilitaet-werkvertraege/>
- SPD (2021). Aus Respekt vor Deiner Zukunft: Das Zukunftsprogramm der SPD. <https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Beschluesse/Programm/SPD-Zukunftsprogramm.pdf>
- Statistisches Bundesamt (2023a). Erwerbstätigkeit 2022 auf höchstem Stand seit der deutschen Vereinigung. Pressemitteilung Nr. 001 vom 2. Januar 2023. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_001_13321.html
- Statistisches Bundesamt (2023b). Qualität der Arbeit: Tarifbindung von Arbeitnehmern. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>
- SVR (2022a). Jahresgutachten 2022/23: Energiekrise solidarisch bewältigen, neue Realität gestalten – Gesamtausgabe. Wiesbaden: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

- SVR (2022b). Jahresgutachten 2022/23: Energiekrise solidarisch bewältigen, neue Realität gestalten – Kurzfassung. Wiesbaden: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.
- Süddeutsche Zeitung. Erfolgreiche Migranten: Das Wirtschaftswunder. 14. Oktober 2010. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/unternehmer-mit-migrationshintergrund-das-wirtschaftswunder-1.1011153>
- Tagesspiegel (2013). Schlachtbetriebe: Dumpingstandort Deutschland. Erschienen am 21. März 2013. <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/dumpingstandort-deutschland-6373447.html>
- The Guardian (2021). EU ‘failing to stop meat industry exploiting agency workers’. Erschienen am 5. Oktober 2021. <https://www.theguardian.com/global-development/2021/oct/05/eu-failing-to-stop-meat-industry-exploiting-agency-workers>
- Thüsing, Gregor (2021). Deutscher Bundestag, Ausschussdrucksache 19(11)1159 Ausschuss für Arbeit und Soziales 1. Juni 2021 19. Wahlperiode Schriftliche Stellungnahme.
- ver.di (2021). Was denken die Wähler*innen über Tarifverträge und Tarifbindung sowie den Umgang mit dem weltgrößten Onlinehändler Amazon? Ergebnisse einer repräsentativen Befragung Wahlberechtigter in Deutschland im Auftrag von ver.di. <https://www.verdi.de/++file++6127c3dd87fa9a0026a-813ca/download/verdi%20Umfrage%20Tarifbindung%202021.pdf>
- Wagner, Ines (2015). EU posted work and transnational action in the German meat industry. Transfer: European Review of Labour and Research 21(2), 201–213. <https://doi.org/10.1177/1024258915573187>