

Fendel, Tanja; Ivanov, Boris

Research Report

Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung

IAB-Kurzbericht, No. 21/2024

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Fendel, Tanja; Ivanov, Boris (2024) : Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung, IAB-Kurzbericht, No. 21/2024, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2421>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/306577>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

21|2024

In aller Kürze

- Seit der Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) im Jahr 2020 ist der Anteil an Frauen und jüngeren Menschen unter den zu Erwerbszwecken aus Nicht-EU-Staaten Eingewanderten gestiegen.
- Die Beschäftigungsquoten dieser Erwerbsmigrant*innen sind deutlich höher als die von deutschen Staatsangehörigen. Die zugezogenen Frauen sind zudem deutlich häufiger in Vollzeit erwerbstätig als Frauen mit deutscher Staatsbürgerschaft.
- Trotz der gesetzlichen Änderungen infolge des FEG ist die Einwanderung von Fachkräften weiterhin erheblich erschwert. Insbesondere existieren bürokratische Hürden bei der Visumserteilung, der Anerkennung beruflicher Abschlüsse und der Einwanderung im Familienkontext. Hinzu kommen Informationsdefizite bei den rechtlichen Rahmenbedingungen und bei der Stellensuche in Deutschland.
- Für Migrationsinteressierte sind persönliche Kontakte in Deutschland eine wichtige Informationsquelle. Ihre negativen Erfahrungen können Deutschlands Ruf deshalb nachhaltig beeinträchtigen.
- 56 Prozent der Erwerbsmigrant*innen berichten nach eigener Aussage von Diskriminierung, insbesondere bei der Wohnungssuche.
- Zukünftige Einwanderungspolitik sollte Informationsdefizite gezielt abbauen und mehr Angebote für Familien vorsehen.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung

von Tanja Fendel und Boris Ivanov

Aufgrund des demografischen Wandels wird Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten immer wichtiger. Um sie zu unterstützen, wurden im Jahr 2020 im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes verschiedene gesetzliche Reformen umgesetzt. Im Folgenden werden die Arbeitsmarktintegration, der Einwanderungsprozess und die Diskriminierungserfahrungen der Migrant*innen betrachtet, die diese neuen Regelungen genutzt haben.

Der Fach- und Arbeitskräftemangel wird sich durch den demografischen Wandel weiter verschärfen. Weder die Aktivierung inländischer Arbeitskräfte noch Produktivitätssteigerungen können den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials ohne ergänzende Zuwanderung ausgleichen. Da die Einwanderung aus

der EU zurückgeht, gewinnt die Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Ländern zunehmend an Bedeutung (Fuchs/Söhnlein/Weber 2021). Das im Jahr 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) zielt darauf ab, die Einwanderung von Arbeitskräften aus Drittstaaten zu erleichtern (vgl. Brücker et al. 2019).

Zwischen 2010 und 2019 stieg die Erwerbsmigration aus Drittstaaten von 30.000 auf 64.000 Personen pro Jahr und – nach einem Rückgang während der Covid-19-Pandemie – weiter auf 72.000 Personen im Jahr 2023 (BAMF 2024). Dies entspricht rund 6 Prozent der Zuzüge aus Drittstaaten und circa 4,5 Prozent aller Zuzüge. Wie viel des Anstiegs nach der Pandemie durch das FEG erklärt werden kann, ist noch Gegenstand der laufenden Forschung. Die vorliegende IAB-Studie untersucht statt-

Staatsangehörigkeit im Jahr des letzten Zuzugs

Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten, Anteile in Prozent, Differenzen in Prozentpunkten

	Erhalt des Aufenthaltstitels zu Erwerbszwecken		Differenz nach – vor ³⁾
	vor dem 1. März 2020	nach dem 1. März 2020	
Westbalkan ¹⁾	46,8	26,1	–20,7
Übriges Europa (ohne EU & Türkei)	5,1	6,7	+1,6
Afrika (ohne Ägypten)	7,4	12,0	+4,6
Naher Osten ²⁾	6,4	11,8	+5,4
Übriges Asien (mittlerer & ferner Osten)	26,0	33,0	+7,0
Südamerika	4,0	6,7	+2,7
Nordamerika	3,3	3,1	–0,2
Australien & Ozeanien	0,9	0,6	–0,3
Beobachtungen	36.512	51.450	–

¹⁾ Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien.

²⁾ Türkei, Ägypten, Jemen, Bahrain, Irak, Iran, Israel, Jordanien, Katar, Kuwait, Libanon, Oman, Palästinensische Gebiete, Vereinigte Arabische Emirate, Saudi-Arabien, Syrien.

³⁾ Veränderungen der absoluten Zahlen von Erwerbseingewanderten lassen sich auf dieser Datenbasis nicht genau ermitteln, da einerseits Personengruppen nicht enthalten sind, z. B. Selbstständige und Beamt*innen, und andererseits bestimmte Gruppen nicht ausgeschlossen werden können, z. B. Personen, die im Rahmen des Familienzuzugs eingewandert sind, die auch eine Zustimmung zur Erwerbsaufnahme der BA benötigen.

Lesebeispiel: Unter den Personen, die einen erwerbsbezogenen Aufenthaltstitel vor dem 1. März 2020 erhalten haben, waren 47 Prozent im letzten Zuzugsjahr Angehörige eines Westbalkanstaats. Unter den Personen mit Erhalt des Aufenthaltstitels nach dem 1. März 2020 betrug der Anteil 26 Prozent. Dies entspricht einer Differenz von –21 Prozentpunkten.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB 2017–2022. © IAB

dessen die Zusammensetzung und Erfahrungen der Erwerbsmigrant*innen. Im Folgenden nehmen wir diese eingewanderten Arbeitskräfte in den Blick und gehen dabei sowohl auf ihre soziodemografische Zusammensetzung als auch auf ihre Integration in den deutschen Arbeitsmarkt ein. Zudem werden Gründe für den Zuzug sowie Hürden und Diskriminierungserfahrungen in Deutschland betrachtet. Dabei werden Personen, deren Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken vor oder nach dem 1. März 2020 erteilt wurde, verglichen.

Veränderung der Charakteristika von Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten

Zusammensetzung nach Herkunft

Die Zusammensetzung nach Staatsangehörigkeit der Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten vor und nach der FEG-Einführung unterscheidet sich deutlich (vgl. Tabelle T1). Vor dem 1. März 2020 kamen 47 Prozent der Migrant*innen aus den Westbalkanstaaten. Ihnen wurde der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt seit 2016 durch die „Westbalkanregelung“ (§ 26 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung) erleichtert (Brücker et al. 2020). Nach dem 1. März 2020 beträgt ihr Anteil nur noch 26 Prozent. Gleichzeitig ist der Anteil der Migrant*innen aus anderen Weltregionen (Europa, Afrika, Naher Osten, Asien) gestiegen.

Diese Veränderungen sind nicht zwingend auf das FEG zurückzuführen. So ist die Einwanderung aus Staaten des Westbalkans nach dem starken Anstieg 2016 generell rückläufig. Dennoch liefern sie wichtige Informationen, ob Bedarfe von Eingewanderten abgedeckt werden, zum Beispiel in Bezug auf Sprachkurse oder Kapazitäten bei Auslandsvertretungen. Diese können wiederum Auswirkungen auf Deutschlands Attraktivität und auf die künftige Ausrichtung der Einwanderungspolitik haben.

Höhere Anteile an Jüngeren, Frauen und Hochschulabsolvent*innen, bessere Deutschkenntnisse

Tabelle T2 zeigt, dass unter den Erwerbsmigrant*innen, die nach Einführung des FEG einen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken beantragt haben, im Vergleich zu denen, die vor der Einführung

Geschlecht, Alter, Bildungsabschlüsse und Deutschkenntnisse

Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten, Anteile in Prozent, Differenzen in Prozentpunkten

	Erhalt des Aufenthaltstitels zu Erwerbszwecken		Differenz nach – vor
	vor dem 1. März 2020	nach dem 1. März 2020	
Weiblich	29,9	38,6	+8,7
Alter			
18 bis unter 31	42,2	60,5	+18,3
31 bis unter 46	51,5	34,9	–16,6
46 bis unter 65	6,3	4,6	–1,7
Bildungsabschluss			
Kein Abschluss	38,5	24,8	–13,7
Beruflicher Abschluss	18,9	11,1	–7,8
Hochschulabschluss	38,1	62,0	+23,9
Fehlender Wert	4,4	2,1	–2,3
Deutschkurs vor Zuzug besucht	39,5	54,2	+14,7
Höchstes Zertifikat (Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens)			
Noch keine Bescheinigung	9,2	9,9	+0,7
A1–A2	37,3	27,6	–9,8
B1–B2	49,0	49,9	+1,0
C1–C2	4,0	9,7	+5,7
Fehlender Wert	0,5	2,9	+2,4
Deutschkurs bis Befragung besucht	57,1	80,4	+23,2
Höchstes Zertifikat (Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens)			
Noch keine Bescheinigung	10,5	15,9	+5,4
A1–A2	36,5	25,1	–11,4
B1–B2	43,4	45,6	+2,2
C1–C2	8,8	11,5	+2,8
Fehlender Wert	0,8	1,8	+1,1
Anzahl Beobachtungen	791	1.014	–

Lesebeispiel: 37 Prozent der Personen, die einen erwerbsbezogenen Aufenthaltstitel nach dem 1. März 2020 erhalten haben, konnten vor dem Zuzug ein Sprachzertifikat auf dem Niveau A1–A2 vorweisen. Für Personen mit Erhalt des Aufenthaltstitels vor dem 1. März 2020 betrug der Anteil 28 Prozent. Dies entspricht einer Differenz von rund –10 Prozentpunkten.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, gewichtet. Stichprobe M8a („vor 1. März 2020“)/ Welle 2020, Stichprobe M8b („nach 1. März 2020“)/Welle 2022. © IAB

einen Titel beantragt haben, mehr Frauen (39 % im Vergleich zu 30 %) und jüngere Personen (61 % im Vergleich zu vorher 42 % im Alter von 18 bis unter 31 Jahren) vertreten sind.

Der Anteil der Hochschulabsolvent*innen stieg von 38 Prozent in der Kohorte vor März 2020 auf 62 Prozent in der Kohorte danach, während der Anteil mit beruflichen Abschlüssen von rund 19 Prozent auf 11 Prozent sank. Das überrascht, da die Abschaffung der Positivliste (Engpassberufe gemäß einer von der BA auf verschiedene Indikatoren festgelegte Berechnungsmethode) den möglichen Zuzug von Personen mit beruflichen Abschlüssen erweitert.

Allerdings deutet die Entwicklung auf weiterhin höhere Einwanderungshürden für Personen mit beruflichen Abschlüssen hin (Böse et al. 2022): Der Nachweis der Gleichwertigkeit für im Ausland erworbene Berufsabschlüsse, vor allem in nicht reglementierten Berufen, ist langwierig, während Hochschulabschlüsse international besser vergleichbar sind. Auch die veränderte Zusammensetzung der Herkunftsländer und Unterschiede in den Bildungssystemen könnten eine Rolle spielen.

Das Beherrschen der deutschen Sprache ist entscheidend für die soziale und berufliche Integration (Martinovic et al. 2009; Kanas/Kosyakova 2023). Zudem ist der Nachweis von Deutschkenntnissen teilweise Voraussetzung für einen Aufenthaltstitel, zum Beispiel zur Arbeitsuche, oder für die Anerkennung von Abschlüssen insbesondere reglementierter Berufe. Allerdings stellt der Erwerb der deutschen Sprache für viele Migrationsinteressierte im Ausland eine große Hürde dar (Liebig/Senner 2023).

Gut die Hälfte der Erwerbsmigrant*innen, die nach dem 1. März 2020 einen Aufenthaltstitel erhalten haben, hatten bereits vor ihrem Zuzug einen Deutschkurs besucht. Bei der ersten Kohorte (vor März 2020) waren es rund 40 Prozent, meist auf dem Niveau A1 bis A2 oder B1 bis B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens. Dagegen stieg bei der zweiten Kohorte (nach März 2020) der Anteil mit B1- bis B2-Niveau und C1- bis C2-Niveau, der Anteil derjenigen mit A1- bis A2-Niveau verringerte sich. Bis zum Befragungszeitpunkt hatten 57 Prozent der ersten und 80 Prozent der zweiten Kohorte einen Deutschkurs besucht.

Langfristige Arbeitsmarktintegration

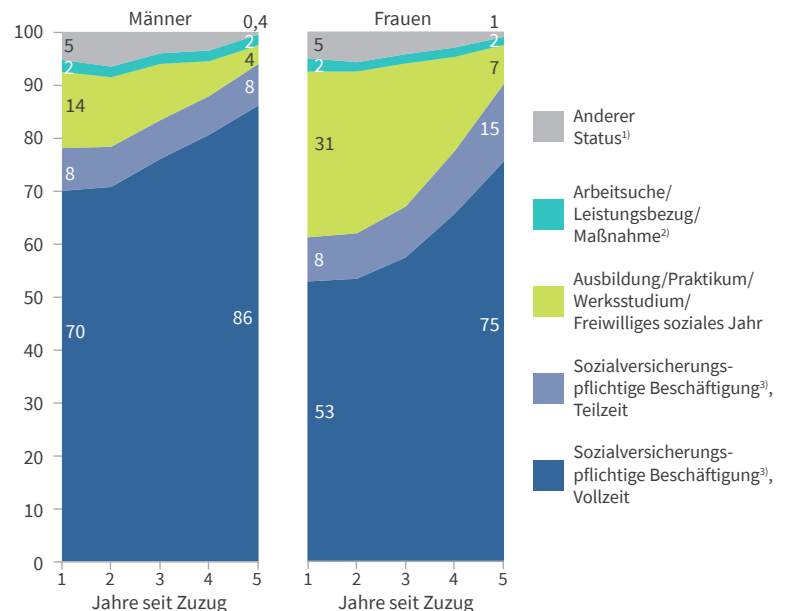
Im ersten Jahr nach dem (letzten) Zuzug sind insgesamt 92 Prozent der zu Erwerbszwecken eingewanderten Frauen und Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder in Ausbildung, Praktikum etc. (vgl. Abbildung A1). 53 Prozent der Frauen und 70 Prozent der Männer arbeiten in Vollzeit, jeweils 8 Prozent in Teilzeit. 31 Prozent der Frauen und 14 Prozent der Männer befinden sich in einem Praktikum oder ähnlichen Arbeitsverhältnissen.

Ein bedeutender Anteil der Erwerbsmigrant*innen kommt also bereits zum Zweck der Ausbildung nach Deutschland. Der Anteil der in Vollzeit tätigen Frauen ist deutlich höher als unter ausländischen Frauen insgesamt beziehungsweise unter den Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit (2022: 21,4 % bzw. 31,7 %; Brücker et al. 2024).

A1

Status von Männern und Frauen ein bis fünf Jahre seit dem letzten Zuzug

Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten, Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Abbildung zeigt den Anteil an Männern bzw. Frauen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (mindestens ein Eintrag in den Sozialversicherungsdaten) bezogen auf alle Männer und Frauen im Alter von 18 bis 65 Jahren mit einem erwerbsbezogenen Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige, der die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit voraussetzt und zwischen Januar 2019 und November 2023 ausgestellt wurde, deren (letzter) Zuzug seit 2017 erfolgte (siehe Infobox).

¹⁾ Personen, die in einer geringfügigen/anderen Beschäftigung tätig sind oder nicht mehr in den Sozialversicherungsdaten auftauchen (beispielsweise weil sie das Land verlassen haben oder sich selbstständig gemacht haben).

²⁾ Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Leistungsbezug und Maßnahmenteilnahmen nach dem SGB II oder SGB III.

³⁾ Beschäftigungsquoten: Sie sind definiert als Anteil der abhängig Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (18 bis unter 65 Jahren).

Lesebeispiel: Ein Jahr nach dem letzten Zuzug waren 53 Prozent der zu Erwerbszwecken aus einem Drittstaat eingewanderten Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung. Für Männer beträgt der entsprechende Anteil 70 Prozent.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB 2017–2022. © IAB

In den ersten fünf Jahren seit dem Zuzug sind jeweils etwa 2 Prozent der Erwerbsmigrant*innen arbeitsuchend, im Leistungsbezug oder in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gewesen, während 1 bis 5 Prozent einen anderen Status hatten (geringfügige/andere Beschäftigung oder kein Eintrag in den Sozialversicherungsdaten).

Da die Erteilung des erwerbsbezogenen Aufenthaltstitels in der Regel den Nachweis eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses erfordert, ist es nicht überraschend, dass die Beschäftigungsquoten anfänglich hoch sind. Sie bleiben es jedoch auch langfristig: Fünf Jahre nach dem (letzten) Zuzug beträgt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer 75 beziehungsweise 86 Prozent. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten steigt für Frauen von 5 auf 8 Prozent, während dieser Anteil für Männer stabil bleibt. Der Anteil der Frauen beziehungsweise der Männer in Ausbildung oder in einem ähnlichen Arbeitsverhältnis sinkt auf 7 beziehungsweise 4 Prozent.

Damit ist die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter den Erwerbsmigrant*innen deutlich höher als unter der ausländischen Bevölkerung in Deutschland insgesamt

(2022 im Durchschnitt der Geschlechter: 47 %) und sogar höher als unter deutschen Staatsangehörigen (2022: 65,5 %) (Brücker et al. 2024). Da sich die Arbeitsmarktintegration für beide Kohorten (vor und nach März 2020) sehr ähnlich entwickelt, wurde auf eine getrennte Darstellung verzichtet.

Informationenquellen vor der Einwanderung: Soziale Medien und persönliche Kontakte haben hohe Relevanz

Wer nach Deutschland einwandern möchte, informiert sich häufig zunächst über rechtliche Voraussetzungen, Lebensbedingungen und Arbeitsmarktchancen. Bislang war wenig bekannt, welche Quellen Migrationsinteressierte aus Drittstaaten dafür heranziehen. Seit der Befragungswelle 2020 erfasst die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe deshalb auch diese Informationen (vgl. Abbildung A2).

Als häufigste Quelle werden persönliche Kontakte zu Personen genannt, die bereits in Deutschland leben. 46 Prozent der Kohorte, deren Aufenthaltstitel vor, und 42 Prozent der Kohorte, deren Aufenthaltstitel nach der FEG-Einführung erteilt wurde, haben sich auf diese Weise informiert. Der Freundeskreis im Herkunftsland spielt eine geringere Rolle (22 % der früheren und 27 % der späteren Kohorte). Internetplattformen wie „Make-it-in-Germany.de“ wurden von 36 Prozent der früheren und 37 Prozent der späteren Kohorte genutzt.

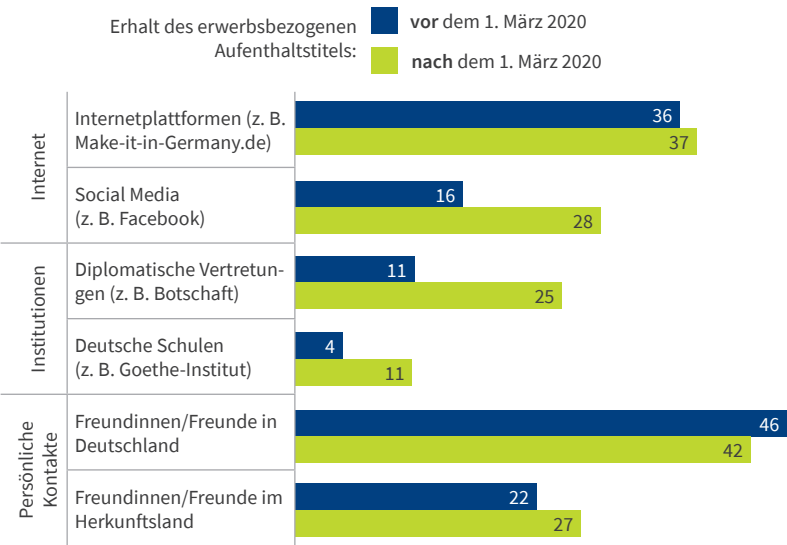
Stark zugenommen hat die Nutzung von sozialen Medien: Sie stieg von 16 Prozent bei der Kohorte vor März 2020 auf 28 Prozent bei der späteren Kohorte. Die Bedeutung diplomatischer Vertretungen hat sich ebenfalls erhöht (von 11 % auf 25 %), Gleiches gilt für deutsche Schulen wie die Goethe-Institute (von 4 % auf 11 %).

Diese Befunde zeigen, dass die Nutzung unterschiedlicher Informationsquellen bei der späteren Kohorte zugenommen hat. Es findet also eine Diversifikation statt, indem stärker als zuvor mehrere verschiedene Informationsquellen genutzt werden. Trotzdem bleibt der Austausch mit in Deutschland lebenden Bekannten eine der wichtigsten Informationsquellen. Deren (positive) Erfahrungen können damit entscheidend zur Wahrnehmung Deutschlands als attraktives Ziel für Fachkräfte beitragen.

A2

Informationsquellen vor der Einwanderung

Angaben der Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten (Mehrfachnennungen möglich), Anteile in Prozent



Lesebeispiel: 36 Prozent der Befragten, die einen erwerbsbezogenen Aufenthaltstitel vor dem 1. März 2020 erhalten haben, nutzten Internetplattformen wie Make-it-in-Germany.de als Informationsquelle vor der Einwanderung. Für Personen mit Erhalt des Aufenthaltstitels nach dem 1. März 2020 beträgt der entsprechende Anteil 37 Prozent.
Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, gewichtet. Stichprobe M8a („vor 1. März 2020“)/Welle 2020, Stichprobe M8b („nach 1. März 2020“)/Welle 2022. © IAB

Gründe für die Wahl Deutschlands: starke Wirtschaft, aber auch starke Institutionen

Bei der Wahl Deutschlands als Zielland spielen für Erwerbsmigrant*innen erwartungsgemäß vor allem wirtschaftliche Gründe eine große Rolle (vgl. Abbildung A3). In beiden Kohorten nannten über die Hälfte der Befragten ein höheres Einkommen oder die wirtschaftliche Lage hierzulande als wichtigen Migrationsgrund.

Darüber hinaus sind soziale und institutionelle Faktoren von hoher Relevanz: Viele Erwerbsmigrant*innen gaben an, Deutschland aufgrund der guten Menschenrechtslage oder der Bildungs- und Wohlfahrtsinstitutionen gewählt zu haben. Unter den Personen, die ihren Aufenthaltstitel nach der FEG-Einführung erhielten, stiegen die Anteile dieser Faktoren sogar noch. Ein Willkommensgefühl war immerhin für etwa ein Fünftel der Befragten von Bedeutung, und fast ein Drittel nannte bereits in Deutschland lebende Freunde, Verwandte oder Landsleute als Grund.

Sonstige individuelle Gründe waren für 25 Prozent der früheren und 33 Prozent der späteren Kohorte wichtig, während das deutsche Einwanderungsrecht nur für wenige den Ausschlag gab. Zusammenfassend fiel die Wahl am häufigsten auf Deutschland wegen seiner starken Wirtschaft, aber auch wegen sozialstaatlicher Institutionen und persönlicher Verbindungen.

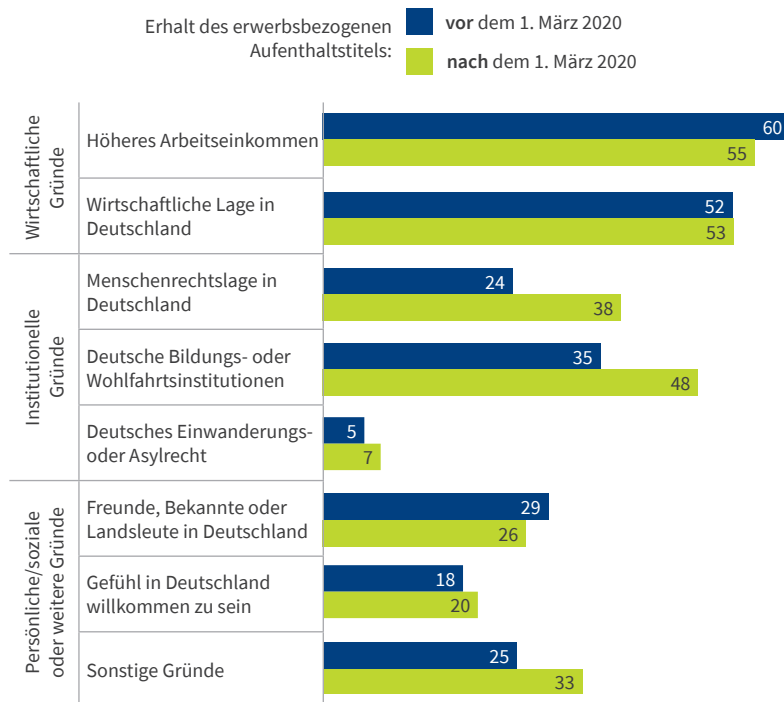
Hohe bürokratische und familienbezogene Hürden

Im Jahr 2022 wurden in der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe erstmals Fragen zu Hürden im Einwanderungsprozess gestellt. Befunde hierzu liegen also nur für die Kohorte vor, die einen Aufenthaltstitel nach dem 1. März 2020 erhalten hat (vgl. Abbildung A4).

Besonders häufig wurden bürokratische Hürden rund um das Visum oder die Anerkennung des Abschlusses genannt. Sie lassen sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf Überlastungen der Ausländerbehörden zurückführen. Schlee et al. (2023) berichten von hoher Arbeitsbelastung und Personalengpässen, die zu langen Wartezeiten und mangelnden Erreichbarkeiten führen.

Gründe für die Wahl Deutschlands als Zielland

Angaben der Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten (Mehrfachnennungen möglich), Anteile in Prozent

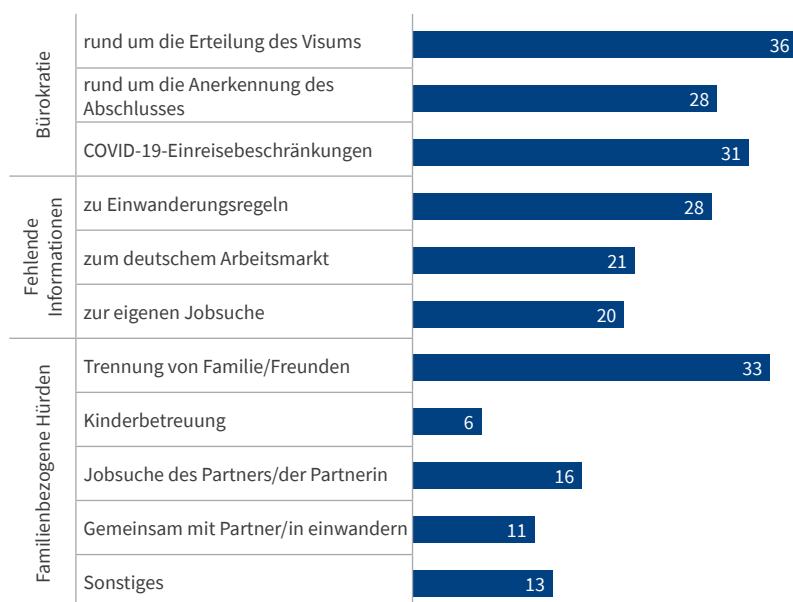


Lesebeispiel: Für 60 Prozent der Befragten, die einen Aufenthaltstitel vor dem 1. März 2020 erhalten haben, war ein wichtiger Grund für die Wahl Deutschlands als Zielland ein höheres Arbeitseinkommen. Für Personen mit Erhalt des Aufenthaltstitels nach dem 1. März 2020 beträgt der entsprechende Anteil 55 Prozent.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, gewichtet. Stichprobe M8a („vor 1. März 2020“)/Welle 2020, Stichprobe M8b („nach 1. März 2020“)/Welle 2022. © IAB

Hürden im Einwanderungsprozess

Angaben der Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten¹⁾ (Mehrfachnennungen möglich), Anteile in Prozent



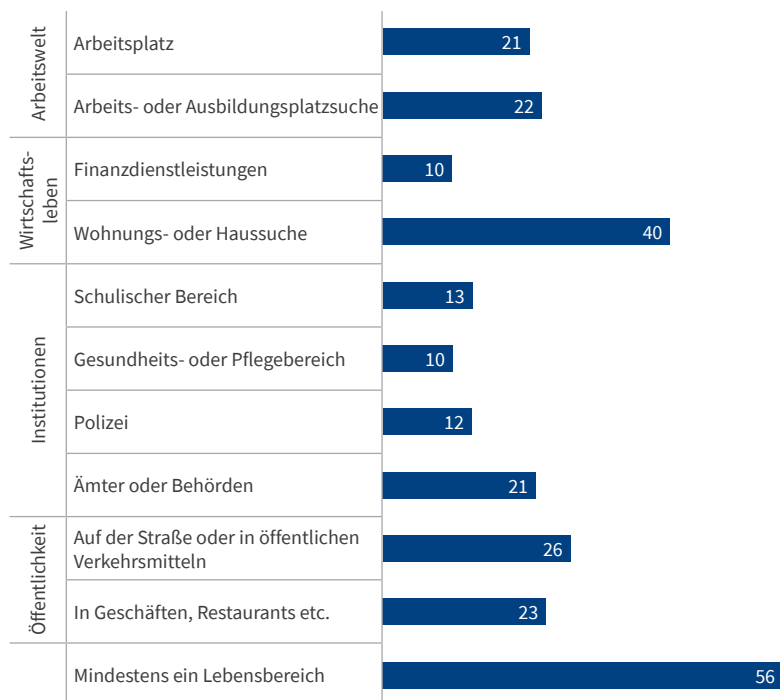
¹⁾ Die Angaben beziehen sich nur auf Personen, die einen Aufenthaltstitel nach dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum 1. März 2020 erhalten haben.

Lesebeispiel: Für 36 Prozent der Befragten stellte die Bürokratie rund um die Erteilung des Visums eine hohe oder sehr hohe Hürde im Einwanderungsprozess dar.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, gewichtet. Stichprobe M8b („nach 1. März 2020“)/Welle 2022. © IAB

Lebensbereiche mit Diskriminierungserfahrungen im vergangenen Jahr

Angaben der Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten¹⁾ (Mehrfachnennungen möglich), Anteile in Prozent



¹⁾ Die Angaben beziehen sich nur auf Personen, die einen Aufenthaltstitel **nach** dem Inkrafttreten des Fachkräfte-einwanderungsgesetzes zum 1. März 2020 erhalten haben und tatsächlich Berührungspunkte mit dem jeweiligen Lebensbereich im Vorjahr gehabt hatten. Beispielsweise wurden nur Personen nach Diskriminierung am Arbeitsplatz gefragt, die im vergangenen Jahr erwerbstätig waren.

Anmerkung: Gefragt wurde, in welchen beiden Lebensbereichen die Person im Vorjahr nach eigener Wahrnehmung Diskriminierung erfahren hatte. Den Befragten wurde zunächst folgende Erklärung zur Einordnung präsentiert: „Nun geht es um das Thema Diskriminierung. Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aus bestimmten Gründen schlechter behandelt wird als andere Menschen, zum Beispiel wegen der ethnischen Herkunft, aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Orientierung.“

Lesebeispiel: 21 Prozent der Befragten fühlten sich im Vorjahr am Arbeitsplatz diskriminiert.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, gewichtet. Stichprobe M8b („nach 1. März 2020“)/Welle 2022. © IAB

Die Ausländerbehörden kritisieren indes die hohe Geschwindigkeit gesetzlicher Neuregelungen im Aufenthaltsgesetz, die keine adäquate Beteiligung der ausländerrechtlichen Praxis ermögliche und zu Überlappungen von Zuständigkeiten mit anderen Behörden führe.

Die Befragungsergebnisse weisen des Weiteren auf fehlende Informationen zu Einwanderungsregelungen hin, zudem auf Informationsdefizite bei der Jobsuche und zum deutschen Arbeitsmarkt. Auch die Jobsuche des Partners oder der Partnerin und die gemeinsame Einwanderung als Paar wurden häufig als Hürden genannt. Zweifellos erleben viele die Trennung von Familie und Freunden als große Belastung.

Häufig diskriminierende Erfahrungen in Deutschland

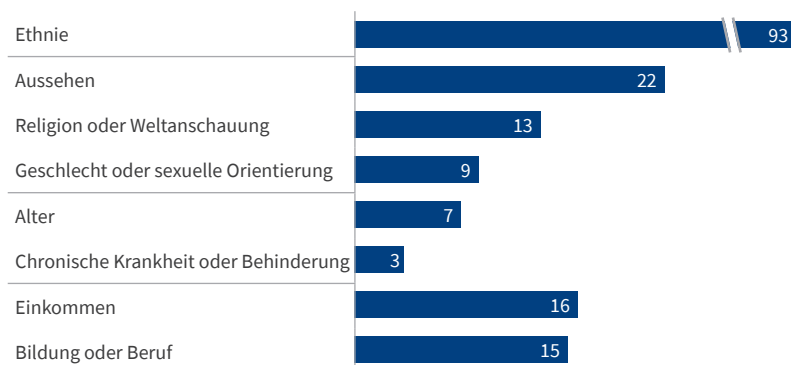
In der Befragungswelle 2022 wurden außerdem Fragen zu Diskriminierungserfahrungen nach der Ankunft in Deutschland neu aufgenommen. Somit beziehen sich die folgenden Analysen ebenfalls nur auf die Kohorte, deren Aufenthaltstitel nach dem 1. März 2020 erteilt wurde.

Die Befragten sollten angeben, ob sie im vergangenen Jahr nach eigener Wahrnehmung in verschiedenen Lebensbereichen Diskriminierung erfahren hatten (vgl. Abbildung A5), die zwei wichtigsten Lebensbereiche auswählen, in denen sie Diskriminierung erlebt hatten, und die Gründe dafür nennen (vgl. Abbildung A6). Alle Angaben zu diskriminierenden Erfahrungen sind subjektiv, das heißt sie hängen von individuellen Wahrnehmungen ab und können sich daher von Mensch zu Mensch oder zwischen Gruppen unterscheiden.

Insgesamt berichteten 56 Prozent der befragten Erwerbsmigrant*innen von Diskriminierung in mindestens einem Lebensbereich. Benachteiligungen wurden häufig bei der Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche (22 %) oder am Arbeitsplatz (21 %) wahrgenommen. 40 Prozent fühlten sich bei der Wohnungs- oder Haussuche diskriminiert. Auch Diskriminierungen im Alltag, etwa auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder in Geschäften und Restaurants, wurden häufig genannt (26 % bzw. 23 %). Weniger häufig berichteten die Befragten im Umgang mit Institutionen wie Schulen, Einrichtungen des Gesundheitssystems oder

Grund der Diskriminierung

Angaben der Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten¹⁾ (Mehrfachnennungen möglich), Anteile in Prozent



¹⁾ Die Angaben beziehen sich nur auf Personen, die einen Aufenthaltstitel **nach** dem Inkrafttreten des Fachkräfte-einwanderungsgesetzes zum 1. März 2020 erhalten haben.

Anmerkung: Der Grund der Diskriminierung wurde nur abgefragt für die beiden nach eigener Einschätzung wichtigsten Lebensbereiche, in denen die Befragten im Vorjahr eine Diskriminierung wahrgenommen hatten.

Lesebeispiel: 93 Prozent der Befragten, die von einem diskriminierenden Erlebnis im Vorjahr berichten, gaben an, der Grund der Diskriminierung sei ihre ethnische Zugehörigkeit gewesen.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, gewichtet. Stichprobe M8b („nach 1. März 2020“)/Welle 2022. © IAB

der Polizei von Diskriminierungen (10 % bis 13 %). Gut ein Fünftel fühlte sich jedoch beim Umgang mit Ämtern oder Behörden diskriminiert.

Mit 93 Prozent wurde die eigene ethnische Zugehörigkeit am häufigsten als Grund für Diskriminierung wahrgenommen (vgl. Abbildung A6). Diskriminierungserfahrungen können die wirtschaftliche und soziale Integration der eingewanderten Arbeitskräfte erheblich beeinträchtigen (Keita/Valette 2020; Sachverständigenrat für Migration und Integration 2014, 2022) und haben somit Implikationen für die Bleibeabsichten und für die Attraktivität Deutschlands.

Fazit

Die Gruppe der Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten hat sich seit der Einführung des Fachkräfteinwanderungsgesetzes (FEG) im März 2020 verändert. Insbesondere kamen mehr junge Menschen und Frauen nach Deutschland, oft bereits für eine Ausbildung. Die (aus-)bildungsbezogene Migration stellt somit eine wichtige Vorstufe der Erwerbsmigration dar, wodurch viele Arbeitskräfte längerfristig für den deutschen Arbeitsmarkt rekrutiert werden können.

Etwa 56 Prozent der ausländischen Fachkräfte berichten von Diskriminierung, insbesondere bei der Wohnungssuche. Trotz gelungener Arbeitsmarktintegration bestehen also erhebliche Herausforderungen bei der sozialen Integration. Für Migrationsinteressierte im Ausland sind bereits in Deutschland lebende Bekannte eine wichtige Informationsquelle. Haben diese negative Erfahrungen gemacht, kann dies die Attraktivität Deutschlands als Zielland nachhaltig beeinträchtigen.

Die Trennung von Familie und Freundeskreis im Herkunftsland wird als große Belastung erlebt. Wenngleich die Politik hier nur bedingt Einfluss hat, ist es doch wichtig anzuerkennen, dass Einwanderungsentscheidungen oft nicht von Einzelpersonen, sondern von Haushalten beziehungsweise Familien getroffen werden. Eine ganzheitliche Betreuung des Einwanderungsprozesses, der auch die Jobsuche der Partner*innen, die Kinderbetreuung und Wohnungssuche berücksichtigt, könnte die Einwanderung nach Deutschland unterstützen.

Um Informationsdefizite zu reduzieren, könnte die Jobbörse auf „Make-it-in-Germany.com“ zu ei-

ner echten Matching-Plattform ausgebaut werden, bei der Arbeitgeber und Arbeitsuchende im Ausland direkt in Kontakt treten können.

Der Nachweis der Gleichwertigkeit von Abschlüssen, der für viele Aufenthaltstitel notwendig ist, stellt auch nach Einführung des FEG eine bedeutende Hürde dar. Dies betrifft besonders ausländische Berufsabschlüsse, die aufgrund des dualen Systems in Deutschland oft schwerer vergleichbar sind als Hochschulabschlüsse. Daher sollten die Hürden der Anerkennung von Berufsabschlüssen weiter gesenkt werden (Adunts et al. 2023).

Datengrundlage

Die Auswertungen basieren auf Register- und Befragungsdaten. Bei den Registerdaten handelt es sich um die **Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB**, die aus den Sozialversicherungsmeldungen aller abhängig Beschäftigten, Arbeitslosen, Arbeitsuchenden, Leistungsempfänger*innen und Teilnehmer*innen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bestehen (nicht enthalten sind u. a. Selbstständige und Beamte*innen). Damit beinhalten die hier ausgewerteten Daten nur die abhängigen Beschäftigungsverhältnisse, die diesen Eintrag im Sozialversicherungssystem nach sich ziehen.

In den IEB wurden Angehörige aus Drittstaaten identifiziert, die infolge des Fachverfahrens Zuwanderungsgesetz (ZuwG) einen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken erhalten haben, der eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) voraussetzt. Nicht erfasst wurden Fälle, bei denen keine Zustimmung erforderlich ist, wie insbesondere für Visa und Aufenthaltstitel zur Arbeitsuche sowie für die Erteilung der „Blauen Karte EU“ bei Überschreitung einer Gehaltsschwelle.

Auf Grundlage dieser Daten wurden zwei Kohorten gebildet: Personen mit erwerbsbezogenen Aufenthaltstiteln, die vom 1. Januar 2019 bis zum 28. Februar 2020 erteilt wurden („vor dem 1. März 2020“ bzw. vor Einführung des FEG) und Personen, deren Aufenthaltstitel zwischen März 2020 und Ende Oktober 2021 erteilt wurde („nach dem 1. März 2020“ bzw. nach Einführung des FEG). Dann wurden Stichproben dieser beiden Gruppen in der **IAB-SOEP-Migrationsstichprobe** gezogen und diese Personen befragt – bei der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe handelt es sich um eine seit 2013 jährlich stattfindende Panel-Haushaltsbefragung von Migrant*innen in Deutschland (vgl. Brücker et al. 2014).

Datenaufbereitung und Restriktionen

Die IEB wurden für die Jahre 2017 bis 2020 als Stichtagspanel zum 30. Juni eines Jahres aufbereitet. Es kann sein, dass Personen bereits vor Erhalt des aktuellen Aufenthaltstitels in Deutschland lebten. Der (letzte) Zuzugszeitpunkt kann in den IEB nicht direkt identifiziert werden. Als Annäherung wurde: (i) für Personen, die bereits früher eine Sozialversicherungsmeldung hatten, das letzte Erscheinen nach einer mindestens sechsmonatigen Unterbrechung als letzter Zuzugszeitpunkt gewählt, (ii) andernfalls das erstmalige Erscheinen in den Sozialversicherungsmeldungen. In der Befragung wurde das letzte Zuzugsjahr direkt erhoben. Bei den Befragungsdaten wird jeweils das erste Befragungsjahr der beiden Kohorten genutzt: Für die Kohorte „vor dem 1. März 2020“ ist das die Welle 2020, für die Kohorte „nach dem 1. März 2020“ die Welle 2022. In den meisten Auswertungen werden diese beiden Kohorten verglichen, alle Auswertungen beziehen sich auf Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahren, deren letzter Zuzug 2017 oder später erfolgte.

Hochrechnungsgewichte

Um sicherzustellen, dass die Auswertungen der Befragungsdaten repräsentativ für die Bruttostichprobe in den IEB sind, werden Hochrechnungsgewichte verwendet, die anhand der Randverteilung folgender Merkmale berechnet wurden: Geschlecht, Alter, letzter Zuzug vor/nach 2017, Staatsangehörigkeit und die Gemeindegrößenklasse des Wohnorts. Ausreißer mit extremen Gewichten im niedrigsten bzw. höchsten Perzentil aller Befragten wurden aus den Analysen ausgeschlossen.



Dr. Tanja Fendel

ist Mitarbeiterin im
Forschungsbereich „Migration,
Integration und internationale
Arbeitsmarktforschung“
am IAB.

Tanja.Fendel@iab.de



Dr. Boris Ivanov

ist Mitarbeiter im
Forschungsbereich „Migration,
Integration und internationale
Arbeitsmarktforschung“
am IAB.

Boris.Ivanov2@iab.de

Die Bundesregierung betont auf ihrer Homepage die Notwendigkeit, die Verfahren der Fachkräfteeinwanderung zu entbürokratisieren, zu digitalisieren und zu beschleunigen. Den Ausländerbehörden kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Klarere Umsetzungsbestimmungen, eine bessere Vernetzung mit anderen Behörden und eine ausreichende Personalausstattung sind entscheidend, um bürokratische Hürden abzubauen.

Die Bundesagentur für Arbeit ist ein wichtiger Akteur bei der Entwicklung und Umsetzung integrationspolitischer Maßnahmen. Neben den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollten Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungen sowie Programme zur Stärkung relevanter Kompetenzen und Deutschkenntnisse gefördert werden. Migrationsabkommen wie „Triple Win“ für den Bereich der Pflege sollten auf weitere Länder und Sektoren ausgeweitet werden, um Fachkräfteeinwanderung in Engpassbranchen gezielt zu stärken. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass diese Initiativen sehr kostenintensiv und daher nicht beliebig skalierbar sind. Sie stellen also keinen Ersatz für weitere Reformen des Fachkräfteeinwanderungsrechts dar.

Schließlich müssen auch die Unternehmen aktiv zum Integrationsprozess beitragen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Wichtige Aspekte sind die Informationsvermittlung, die Unterstützung bei der Wohnungssuche und die Förderung bei Anerkennungen und Deutschkursen. Um den Frauenanteil unter Erwerbsmigrant*innen zu erhöhen, sollten Unternehmen zudem in ihren Stellenausschreibungen auf Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und von Teilzeitbeschäftigung hinweisen.

Literatur

- Adunts, Davit; Brücker, Herbert; Fendel, Tanja; Hauptmann, Andreas; Jaschke, Philipp; Keita, Sekou; Konle-Seidl, Regina; Kosyakova, Yuliya; Vallizadeh, Ehsan (2023): [Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung](#). IAB-Stellungnahme Nr. 5.
- Böse, Caroline; Schmitz, Nadja (2022): Wie lange dauert die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Erste Analysen zur Verfahrensdauer anhand der amtlichen

Statistik: Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitoring. Version 1.0 Bonn (Online: https://res.bibb.de/vet-repository_780599).

- Brücker, Herbert; Falkenhain, Mariella; Fendel, Tanja; Promberger, Markus; Raab, Miriam; Trübswetter, Parvati (2020): Evaluierung der Westbalkanregelung: Registerdatenanalyse und Betriebsfallstudien (Abschlussbericht). BMAS-Forschungsbericht 544. Berlin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Keita, Sekou; Kosyakova, Yuliya (2024): [Die Arbeitsmarktsituation von ausländischen Staatsangehörigen nach Geschlecht](#). IAB-Forschungsbericht Nr. 6.
- Brücker, Herbert; Jaschke, Philipp; Keita, Sekou; Konle-Seidl, Regina (2019): [Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sowie zu den Anträgen der Fraktionen der FDP, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke](#). IAB-Stellungnahme Nr. 6.
- Brücker, Herbert; Kroh, Martin; Bartsch, Simone; Goebel, Jan; Kühne, Simon; Liebau, Elisabeth; Trübswetter, Parvati; Tucci, Ingrid; Schupp, Jürgen (2014): The new IAB-SOEP Migration Sample: an introduction into the methodology and the contents. SOEP Survey Papers 216: Series C. Berlin: DIW/SOEP.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2024): Das Bundesamt in Zahlen: Asyl, Migration und Integration (<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2023.html>).
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2021): [Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen](#). IAB-Kurzbericht Nr. 25.
- Kanas, Agnieszka; Kosyakova, Yuliya (2023): Greater local supply of language courses improves refugees' labor market integration. In: European Societies, 25 (1), S. 1–36.
- Keita, Sekou; Valette, Jérôme (2020): [Arbeitsmarktdiskriminierung: Zugewanderte, denen man weniger vertraut, bleiben länger arbeitslos](#). IAB-Kurzbericht Nr. 10.
- Liebig, Tomas; Senner, Anne-Sophie (2023): Präsentation der Ergebnisse: Wer will nach Deutschland? Erkenntnisse aus einer zweiten Befragung von ausländischen Fachkräften – Mitgeschnitten: Debatten, Daten, Dokumente (oecd-berlin.de) (<https://blog.oecd-berlin.de/wer-will-nach-deutschland-zweite-befragung-von-auslaendischen-fachkraeften>).
- Martinovic, Borja; Van Tubergen, Frank; Maas, Ineke (2009): Dynamics of Interethnic Contact: A Panel Study of Immigrants in the Netherlands. In: European Sociological Review 25 (3), S. 303–318 (<https://doi.org/10.1093/esr/jcn049>).
- Sachverständigenrat für Migration und Integration (2022): Integrationsklima 2022: Leicht verbessert mit einzelnen Eintrübungen, SVR-Integrationsbarometer 2022, SVR-Bericht 2022-1 (<https://www.svr-migration.de/publikation/ib2022/>).
- Sachverständigenrat für Migration und Integration (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Forschungsbericht (<https://www.svr-migration.de/publikation/diskriminierung-am-ausbildungsmarkt/>).
- Schlee, Thorsten; Schammann, Hannes; Münch, Sybille (2023): An den Grenzen? Ausländerbehörden zwischen Anspruch und Alltag. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 21, 25.10.2024 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Martina Dorsch | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Kontakt: IAB.Kurzbericht@iab.de | ISSN 0942-167X | DOI 10.48720/IAB.KB.2421