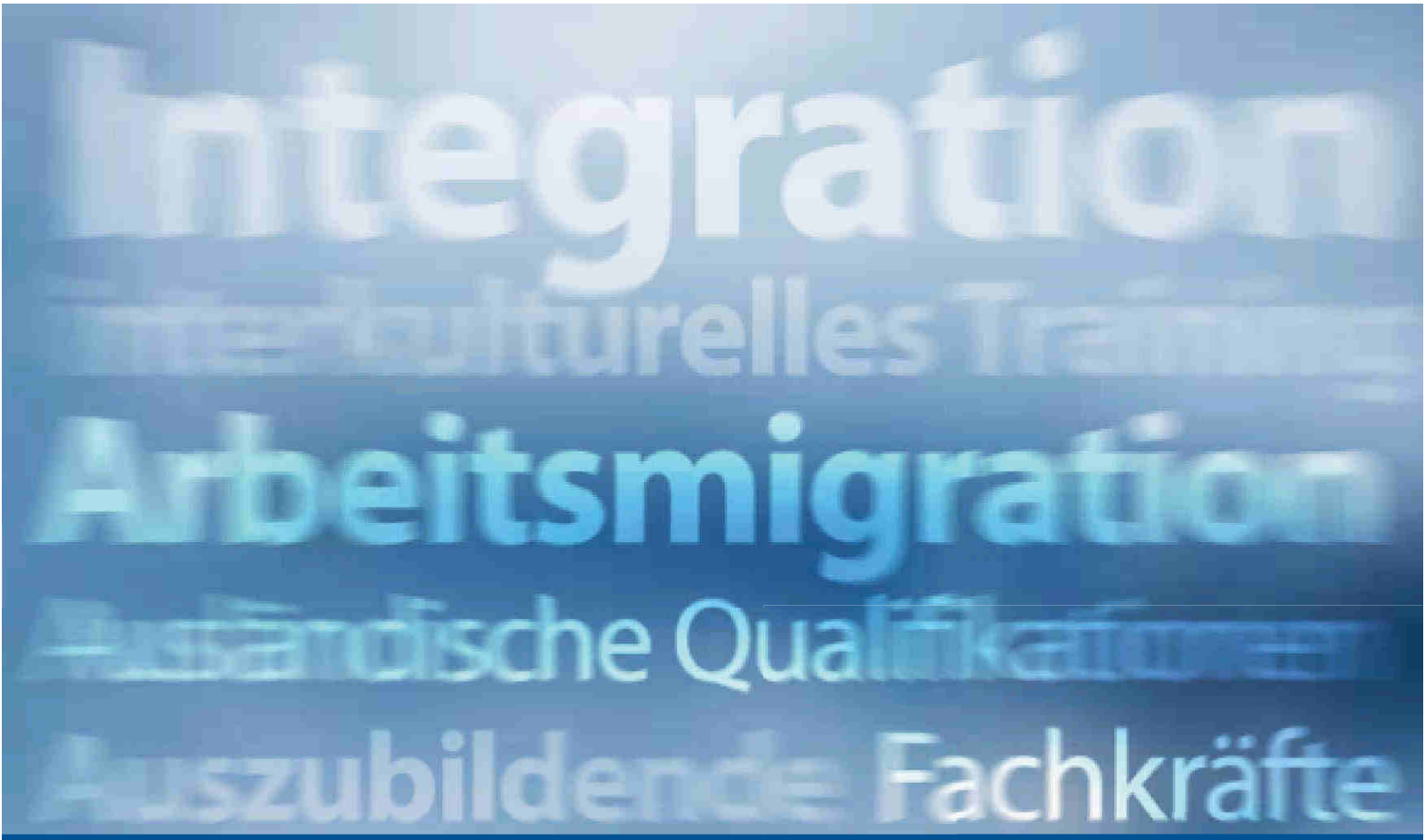
Fachstelle
Einwanderung



Profile der Neueinwanderung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Differenzierungen in einer emergenten Realität der Flüchtlings- und Arbeitsmigration

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

www.netzwerk-iq.de

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Profile der Neueinwanderung
Differenzierungen in einer emergenten Realität
der Flüchtlings- und Arbeitsmigration

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Profile der Neueinwanderung

Differenzierungen in einer emergenten Realität der Flüchtlings- und Arbeitsmigration

Impressum

© 2015 Mensch & Buch Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Träger der *Fachstelle Einwanderung*, in deren Rahmen diese Publikation entstand, ist

minor projektkontor für bildung und forschung e.v.

www.minor-kontor.de

Umschlaggestaltung: Wolfgang Stärke, Daniela Nicolai

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesagentur für Arbeit

Inhalt

PROFILE DER NEUEINWANDERUNG

CHRISTIAN PFEFFER-HOFFMANN 7

MOBILITÄT IM OFFENEN EUROPA – BRAIN DRAIN, BRAIN GAIN, BRAIN CIRCULATION

DIETRICH THRÄNHARDT 11

EUROPA AUF WANDERSCHAFT: GELINGENDE ARBEITSMARKTINTEGRATION VON EUROPÄISCHEN ZUWANDERERGRUPPEN AM DEUTSCHEN ARBEITSMARKT?

CAROLA BURKERT 39

ERGEBNISSE DER STUDIE ZUR NEUEN ARBEITSMIGRATION AUS SPANIEN UND ITALIEN

MARIANNE KRAUßLACH, SOPHIE DUSCHL, CHRISTIAN PFEFFER-HOFFMANN 59

AUSLÄNDISCHE STUDIERENDE IM EINWANDERUNGSLAND DEUTSCHLAND: TYPOLOGIEN DER INTEGRATION

YEVGENIY ITSKOVYCH 125

ARBEITSMARKTINTEGRATION VON ASYLBEWERBERINNEN UND ASYLBEWERBERN – HINTERGRUND UND ERFAHRUNGEN

ELISA HANGANU, LAURA KOLLAND, MATTHIAS NESKE 141

Profile der Neueinwanderung

CHRISTIAN PFEFFER-HOFFMANN

Die Einwanderung nach Deutschland ist durch viele unterschiedliche Entwicklungen charakterisiert und verändert sich mit großer Geschwindigkeit. Die einzelnen Gruppen Zugewanderter werden oft nach ihren rechtlich definierten Einwanderungswegen (siehe Abbildung 1) sowie nach Herkunftsregionen und -ländern unterschieden. Derzeit dominiert die Einwanderung aus der europäischen Union. Zudem ist die Zahl der Flüchtlinge stark steigend.

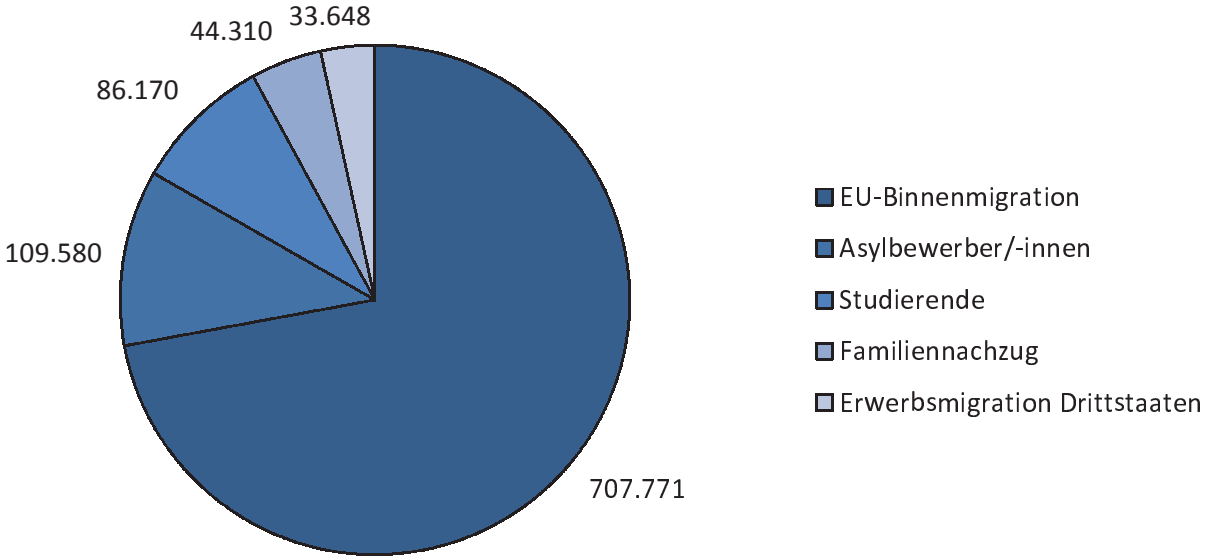


Abbildung 1: Einwanderung nach Deutschland, Saldo nach Gruppen, 2013
Eigene Darstellung nach BAMF 2015 © Minor

In vielerlei Hinsicht ist erstaunlich wenig über die einzelnen Einwanderungsgruppen bekannt. Das liegt zum einen an unzuverlässigen oder nicht existierenden Statistiken, was vor allem für die große Gruppe der auf Grundlage der Freizügigkeit nach Deutschland kommenden EU-Bürgerinnen und -Bürger gilt, aber auch für illegal im Land lebende Drittstaatenangehörige. Das liegt zum anderen aber auch daran, dass Migrant/-innen in Statistiken, Forschungsergebnis-

sen und Presse oft nur über ihre Herkunftsregionen bzw. -länder definiert werden. Unterschiede zwischen den Einwandernden aus einem Land in Bezug auf wichtige Faktoren wie Bildungsniveau, Milieu, Migrationsmotive usw. werden kaum gesehen. Genauso wenig werden Gemeinsamkeiten zwischen Teilgruppen aus verschiedenen Ländern analysiert und genutzt, um *gelingende* Migration und Integration zu unterstützten. Gelungen ist ein Migrations- und Integrationsprozess, wenn zuallererst die Menschen, die nach Deutschland kommen, aber auch ihre Familien ihre mit der Einwanderung nach Deutschland verbundenen Erwartungen möglichst weitgehend realisiert sehen und in ihrer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gleichgestellt sind. Zum Gelingen von Migration gehört es aber auch, dass Arbeitgeber, Kommunen, die am Migrations- und Integrationsprozess beteiligten Behörden, Beratungs- und Bildungseinrichtungen u. a. Stakeholder ihre auf die Integration der Zuwandernden gerichteten Ziele erreichen können und entsprechende Herausforderungen bewältigt werden.

Die Integration von Migrantinnen und Migranten wird in Deutschland auf vielfältige Weise unterstützt. Neben Kommunen und zivilgesellschaftlichen Akteuren sind es vor allem Förderinstrumente und -programme auf Bundesebene, die hier von Bedeutung sind. Dazu zählt auch das Programm *Integration durch Qualifizierung* (IQ) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Es unterstützt seit nunmehr zehn Jahren die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt. Derzeit arbeiten 341 Teilprojekte bundesweit in der Förderung der Anerkennung und Verbesserung der beruflichen Qualifikationen von Eingewanderten und für die interkulturelle Kompetenzentwicklung und die Prävention von Diskriminierung bei Behörden und Unternehmen.

Die *Fachstelle Einwanderung* wurde innerhalb des IQ-Netzwerkes 2015 neu eingerichtet und ist bei *Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.* angesiedelt. Eines unserer wesentlichen Aufgabenfelder ist die Aufarbeitung und Bewertung des Wissensstandes zur Einwanderung. Zum Auftakt der Arbeit der Fachstelle Einwanderung veranstalteten wir im April 2015 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Colloquium „Profile der Neueinwanderung – Differenzierungen in einer emergenten Realität der Flüchtlings- und Arbeitsmigration“. Aus ihren Beiträgen zu diesem Colloquium haben die beteiligten Wissenschaftler/-innen die Fachbeiträge für diesen Sammelband zusammengestellt.

Durch die Beiträge sollen Erkenntnisse gewonnen werden, die über die Realitätsabbildungen der vorhandenen Statistik hinausgehen. Differenzierungen und substanzielle Veränderungen der Einwanderungsrealität sollen sichtbar werden. Dabei werden die größten Bereiche der Neuzuwanderung abgedeckt: (a) europäische Binnenmigration, (b) Asylbewerberinnen und Asylbewerber sowie Flüchtlinge und (c) ausländische Studierende. Es kommen insbesondere die Forscher/-innen zu Wort, die die aktuellen Einwanderungsdynamiken nachvollziehen, und die auf Basis ihrer vorhandenen Erkenntnisse neue Sichtweisen auf einzelne Gruppen sowie Zuwanderungsdynamiken präsentieren.

Dazu gibt zunächst *Dietrich Thränhardt* einen Überblick über Entwicklung und Stand der innereuropäischen Migrationsbewegungen. In seinem Beitrag wird deutlich, welche ökonomischen, politischen und sozialen Dynamiken im „offenen europäischen Wanderungsraum“ die wachsende Mobilität beeinflussen.

Carola Burkert zeigt im zweiten Artikel auf, wie Migrantinnen und Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden. Einen besonderen Fokus legt sie dabei auf die Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Frauen, die oft deutlich schlechtere Chancen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt haben als zugewanderte Männer.

Auf der Grundlage einer umfangreichen Befragung werden dann beispielhaft für die südeuropäischen Zuwander/-innen, die in den letzten Jahren in immer größerem Maß nach Deutschland kommen, die Profile der neu aus Spanien und Italien Eingewanderten dargestellt. *Marianne Kraußlach, Sophie Duschl* und *Christian Pfeffer-Hoffmann* nehmen dazu eine differenzierte Analyse des Zusammenspiels der sozioökonomischen Merkmale dieser Zuwanderungsgruppe mit ihrer beruflichen und sozialen Integration vor.

Danach richtet *Yevgeniy Itskovych* seinen Blick auf ausländische Studierende als eine weitere wichtige Zuwanderungsgruppe, die zunehmend als zukünftige Fachkräfte umworben wird. Deutschland ist inzwischen nach den USA und Großbritannien das beliebteste Studienland für ausländische Studierende, hat aber bisher relativ wenig Erfolg darin, diese nach ihrem Studienabschluss als Fachkräfte im Land zu halten.

Schließlich liefern *Elisa Hanganu, Laura Kolland* und *Matthias Neske* ein aktuelles Bild der Asylmigration nach Deutschland, wobei sie besonders auf Alter, Ge-

schlecht und Bildungserfahrungen der Menschen eingehen, die in Deutschland in den letzten Jahren Asyl beantragt haben. Sie stellen zudem erste Ergebnisse aus dem Modellprojekt „Jeder Mensch hat Potenzial“ (Early Intervention) vor.

Die Beiträge dieses Buches zeigen, wie vielfältig Einwanderung nach Deutschland ist und wie viele Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob Migration und Integration im Sinne aller Beteiligten gelingen können. Auch in Zukunft wird die Neueinwanderung nach Deutschland ständig ihre Quantität und Qualität ändern. Es bleibt also eine dauerhafte Aufgabe, das Einwanderungsgeschehen differenziert zu betrachten und zu analysieren, um Handlungsoptionen für eine erfolgreiche Unterstützung der Neueinwandernden zu entwickeln.

Christian Pfeffer-Hoffmann

Leiter der Fachstelle Einwanderung im Netzwerk IQ, die neben dem Wissenschaft-Praxis-Dialog zu Themen der Neueinwanderung auch die Qualitätssicherung in MobiPro-EU und die Verknüpfung mit dem ESF-Teilprogramm „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“ verantwortet. Vorstandsvorsitzender von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V. Promovierter Medienpädagoge mit zahlreichen Publikationen sowie vielfältigen Modell- und Forschungsprojekten in den Kontexten Migration, berufliche, politische und Medienbildung, Fachkräftesicherung u. a.

Literaturverzeichnis

BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge] (2015): Migrationsbericht 2013. Paderborn: Bonifatius Verlag

Mobilität im offenen Europa – Brain drain, brain gain, brain circulation

DIETRICH THRÄNHARDT

Inhalt

1. DER OFFENE EUROPÄISCHE WANDERUNGSRAUM 12

2. UNTERSCHIEDLICHE MOBILITÄTEN IN DER OFFENEN EU SEIT 2004 14

3. DIE MOBILITÄT WÄHREND DER KRISE SEIT 2008..... 18

4. DIE STRUKTUR SOZIALER SICHERUNGSSYSTEME ALS STEUERUNGSELEMENT FÜR MIGRATION 24

5. GUTE INTEGRATION IN DIE TARIFSYSTEME: SCHWEDEN UND DIE SCHWEIZ 26

6. DEUTSCHLAND NACH DER KRISE..... 28

7. RESÜMEE: ÖKONOMISCHE, SOZIALE UND POLITISCHE DYNAMIKEN DER ARBEITSMIGRATION 30

LITERATURVERZEICHNIS 33

ABBILDUNGSVERZEICHNIS 37

TABELLENVERZEICHNIS 37

1. Der offene europäische Wanderungsraum

Jede/-r EU-Bürger/-in kann leben und arbeiten, wo er oder sie will. Diese Grundfreiheit zeichnet die EU aus. Sie ist die einzige große Region der Welt mit offenem Arbeitsmarkt und supranationalen Bürgerrechten. Für den EU-Raum ist damit das „liberale Dilemma“ (Hollifield 1992) zwischen individueller Freiheit und nationalstaatlicher Souveränität aufgelöst. Inzwischen wird diese Freiheit auch vielfach genutzt. Mit dem Beitritt der ost- und südosteuropäischen Länder 2004 und 2007 ist es erstmals zu beträchtlichen Arbeitsmigrationen gekommen, während die Beitritte Griechenlands, Spaniens und Portugals 1981 und 1986 eher zu Rückwanderungen beigetragen hatten. Immer wieder ist in der Wirtschaftswissenschaft beklagt worden, dass die EU-Bürger/-innen weniger mobil seien als die US-Amerikaner/-innen (Mayert 2015). Der Sachverständigenrat hat die EU aus ökonomischer Sicht noch 2013 als „imperfekten Wanderungsraum“ bezeichnet (SVR 2013: 18).

Wie stark die Freiheiten der EU deren Bürger/-innen gegenüber Nicht-EU-Bürgern und -Bürgerinnen privilegieren, wird in der Wanderungsbilanz Deutschlands mit der Türkei deutlich, die im letzten Jahrhundert das wichtigste Arbeitseinwanderungsland für Deutschland darstellte. Jedes Jahr wird ersichtlicher, dass die Wanderungsbilanz durch einen Auswanderungsüberschuss in Richtung Türkei geprägt ist. Nur noch weniger als ein Prozent der drei Millionen Türkeistämmigen in Deutschland ist zwischen den beiden Ländern mobil (siehe Abbildung 2). Auch in anderen EU-Ländern hat die Einwanderung aus der Türkei sehr abgenommen. Migration spielt sich heute hauptsächlich innerhalb der EU ab, einschließlich der Schweiz und Norwegen, die sich dem offenen Migrationsraum angeschlossen haben. Demografisch sind diese Wanderungsbilanzen nicht zu erklären, denn im Gegensatz zu vielen EU-Ländern hat die Türkei noch einen geringen Geburtenüberschuss.

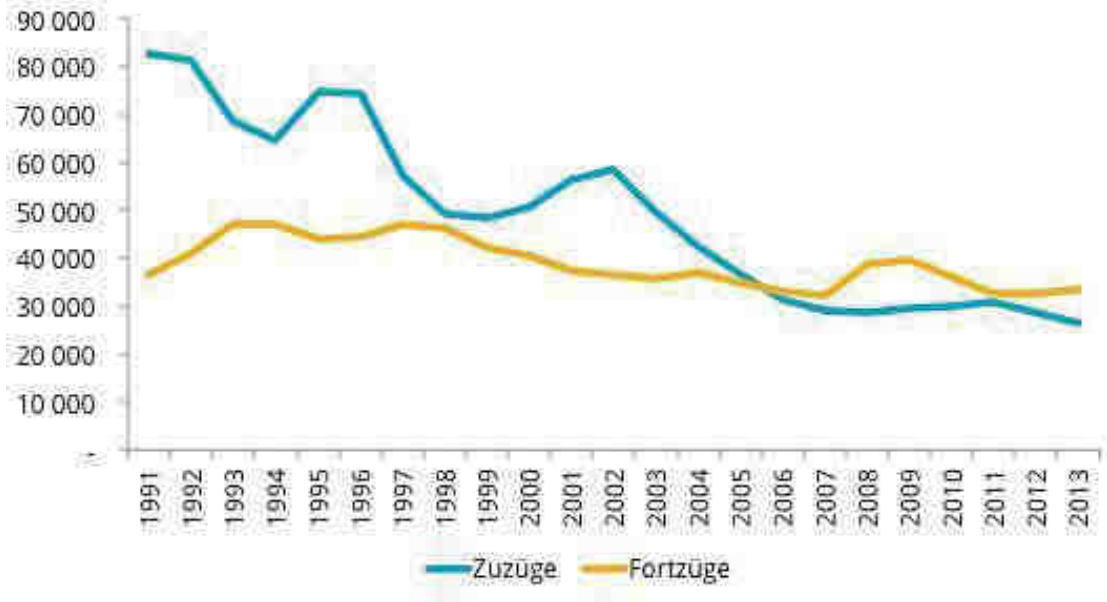


Abbildung 2: Wanderungen zwischen Deutschland und der Türkei
(Mediendienst Integration 2015)

Angesichts der großen Unterschiede bei den Einkommen (siehe Tabelle 1) (Dauderstädt & Keltek 2014) entstehen für die Bürger/-innen ärmerer Länder große Anreize, mehr Geld in reicheren Ländern zu verdienen. Betrachtet man die Zahlen, so wird deutlich, dass die Wanderungsbewegungen nicht nur von armen in reiche Länder stattfinden. Vielmehr ergibt sich ein differenzierteres Bild. Anreiz- und Kontrollstrukturen wirken in den EU-Ländern offensichtlich in sehr unterschiedlicher Weise.

Tabelle 1: Reales Bruttosozialprodukt pro Kopf in Euro, 2014
(Eigene Darstellung nach Eurostat 2015)

Land	**BSP pro Kopf, PPP**
Schweiz	*56.900 (2013)*
Schweden	40.400
Deutschland	33.100
Großbritannien	30.200
Italien	25.300
Spanien	22.700
Polen	10.500
Rumänien	6.900
Bulgarien	5.400
Moldawien	*1.284 (2013)*

Innerhalb der EU wird Mobilität nicht mehr an Grenzen geregelt. Die EU-Bürger/-innen können sich frei bewegen. Es ist auch nicht möglich, EU-Bürger/-

innen offen zu diskriminieren, wie dies bei Migrationen in Asien und Amerika üblich ist und früher auch in Europa selbstverständlich war. Die Möglichkeit, Migrant/-innen geringere Löhne zu zahlen, kann Arbeitgeber motivieren, Migrant/-innen statt Einheimischer anzustellen. Ruhs und Martin (2008) sprechen in dieser Beziehung von einem „trade-off“ zwischen gleichen Rechten und wenig Migration auf der einen Seite und minderen Rechten und viel Migration auf der anderen. In der EU gelten gleiche Rechte für alle EU-Bürger/-innen, von daher kommen große Migrationsbewegungen innerhalb der EU nicht mehr auf Grund gesetzlich oder vertraglich geregelter Lohndiskriminierungen zustande, wie sie beispielsweise in Kanada für mexikanische Vertragsarbeiter/-innen eingeführt worden sind, die auf Zeit in Kanada arbeiten.

Die großen Unterschiede im Umfang und Charakter der innereuropäischen Migrationsbewegungen, auf die im Folgenden eingegangen wird, beruhen nicht mehr auf gesetzlichen Diskriminierungen, sondern auf den Wirkungen der Arbeits- und Sozialregime, von denen auch einheimische Gruppen betroffen sind. Insbesondere geht es dabei um den Umfang des informellen Sektors: der illegalen Nichtzahlung von Steuern und Sozialabgaben. In den letzten Jahren ist außerdem eine moderne Variante der Informalität entstanden: Outsourcing, Scheinselbständigkeit und ständige Verfügbarkeit bei geringen Arbeitszeiten, die sich Kontrollen weitgehend entziehen, außerdem die radikale Absenkung von Löhnen in den unteren Einkommensgruppen.

Wie diese Anreize und Hemmnisse für Migrationen funktionieren und welche Konsequenzen sie für die Zuwanderer und Zuwanderinnen und ihre Stellung in den Aufnahmegesellschaften haben, können wir seit 2004 in gigantischen Experimenten beobachten. Im Folgenden analysieren wir, welche Faktoren zu starker Mobilität beitragen (quantitative Dimension), wie sich die Migration auf die Arbeits- und Lebensqualität der Betroffenen auswirkt (qualitative Dimension) und welche ökonomischen, sozialen und politischen Folgewirkungen das hat. Dazu ziehen wir Daten und Analysen aus unterschiedlichen EU-Ländern und aus der Schweiz heran.

2. Unterschiedliche Mobilitäten in der offenen EU seit 2004

Mit ihrem EU-Beitritt im Jahr 2004 bekamen polnische, baltische, ungarische, tschechische, slowakische und slowenische Staatsbürger/-innen volle Bewe-

gungsfreiheit in der EU. Schweden, Großbritannien und Irland öffneten ihnen sofort auch den Arbeitsmarkt. Alle anderen Länder beschränkten den Zugang in einer Übergangsphase, die bis zu sieben Jahre dauern konnte. Daraufhin kam es zu umfangreichen Wanderungsströmen nach Großbritannien und Irland. Vor allem aus Polen wanderten mehr Menschen als erwartet ein.

> „About 1.5 million workers from A8 countries have come to the UK since May 2004, and the number of A8 nationals resident in the UK has increased to about 700,000. On average, however, these individuals (and especially Polish people) are young and work for low wages in low-skill jobs, even if they are highly educated (in other words they 'downgrade' and have a lower return on their education achievements than other migrant groups). Unlike other groups they work across the country in diverse and dispersed locations" (Sumption & Somerville 2010: 5).

Im Gegensatz dazu verharrte die Anzahl der Migrant/-innen aus Polen nach Schweden immer im vierstelligen Bereich, auch wenn sie sich nach dem Beitritt 2004 mehr als verdoppelte (Wadensjö et al. 2012). In Tabelle 2 können wir den Anstieg nach dem Beitritt 2004 verfolgen, mit einem Höhepunkt 2007 und einem leichten Rückgang in der Wirtschaftskrise seit 2008.

Tabelle 2: Migration aus Polen nach Schweden und zurück, 2001 bis 2014
(Eigene Darstellung nach Statistics Sweden, Mitteilung an den Autor)

Migration	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**
nach Schweden	908	1.186	1.134	2.521	3.516	6.409	7.540
zurück	217	190	216	299	350	411	660
Migration	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
nach Schweden	6.972	5.141	4.208	4.399	4.406	4.562	4.976
zurück	888	939	1.052	1.232	1.423	1.213	1.141

Wie lassen sich diese enormen Diskrepanzen erklären? In Schweden gibt es einen regulierten Arbeitsmarkt und eine hohe Gewerkschaftspräsenz in den Betrieben. Alle Arbeitskräfte werden zu regulären Tarifen bezahlt. Um dies zu sichern, führte Schweden 2004 zusätzliche Maßnahmen ein, mit denen eine Aushebelung des Tarifsystems durch untertarifliche Bezahlung von Migrant/-innen verhindert werden sollte (Tamas & Münz 2006). Zudem gehört es zur schwedischen Transparenzkultur, dass die Höhe von Löhnen und Einkommen allgemein bekannt ist. Für Arbeitgeber entstehen damit keine ökono-

mischen Anreize, Migrant/-innen an Stelle von Einheimischen einzustellen, um sie zu geringeren Löhnen oder zu ungünstigeren Bedingungen zu beschäftigen. Die Migrant/-innen können sich angesichts der Transparenz auch leicht im System orientieren und beraten lassen.

Dagegen bildeten sich in den deregulierten Systemen Großbritanniens und Irlands duale Arbeitsmärkte heraus, in denen Migrant/-innen zu niedrigen Löhnen beschäftigt wurden. Arbeitgeber bevorzugen diese Arbeitskräfte, weil sie für geringere Löhne zuverlässig arbeiten, eher bereit sind, ungünstige Arbeitsbedingungen oder auch Überschreitungen der Arbeitsnormen hinzunehmen und weil sie wenig in Gewerkschaften organisiert sind (Anderson et al. 2006). Kombiniert war das mit einem Bau-Boom, in dem viele Migrant/-innen gering bezahlte Tätigkeiten im Bausektor annahmen. Handwerksberufe und Dienstleistungen vielerlei Art sind weitere Schwerpunkte.

Gleichzeitig wurde eine Spekulationswelle in Immobilien losgetreten, finanziert mit exorbitanter Verschuldung. Der Niedergang der Industrie in Großbritannien und die Konzentration auf die Finanzwirtschaft begünstigten diese Prozesse. Die Migration spiegelte die wachsende Dualisierung der Gesellschaft wider und dynamisierte sie. Während Schweden die Gleichheit bei den Löhnen forcierte, schränkte Großbritannien 2004 die Sozialleistungen an EU-8-Einwanderer und -Einwanderinnen ein (Ruhs 2006: 22f.).

Mit dem EU-Beitritt Rumäniens und Bulgariens im Jahr 2007 wiederholte sich das Großexperiment. Großbritannien und Irland beteiligten sich diesmal nicht mehr. Schweden, Finnland, Norwegen, Dänemark, Italien, Portugal und Spanien öffneten 2007 ihre Arbeitsmärkte sofort. Spanien suspendierte die Öffnung am 23. Juli 2011 wegen der Wirtschaftskrise. Wieder ergaben sich extrem unterschiedliche Entwicklungen. Einerseits erlebte Südeuropa gewaltige Einwanderungsbewegungen und Spanien wurde für einige Jahre zum wichtigsten Einwanderungsland Europas. In Italien und Spanien leben inzwischen je etwa eine Mio. Rumän/-innen mit einer hohen Arbeitsbeteiligungsrate. In beiden Ländern sind sie inzwischen die größte Ausländer-Gruppe. In Schweden und den anderen skandinavischen Ländern dagegen blieb die Zuwanderung niedrig. Wieder kann man in Schweden nach der Öffnung des Arbeitsmarktes einen Anstieg der Zuwanderung konstatieren, dem dann seit 2009 ein leichter Rückgang folgt (siehe Tabelle 3, weitere Vergleichszahlen bei Hanganu et al. 2015: 27).

Tabelle 3: Migration aus Rumänien nach Schweden und zurück, 2006 bis 2014
(Eigene Darstellung nach Statistics Sweden, Mitteilung an den Autor)

Migration	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
nach Schweden	348	2.457	2.449	1.746	1.672	1.828	1.626	1.721	1.873
zurück	86	125	266	427	331	426	413	416	379

Die Zuwanderung nach Südeuropa war von informellen Arbeitsstrukturen geprägt. Schon vor dem EU-Beitritt wanderten Rumän/-innen nach Italien ein, fanden Arbeitsstellen und wurden anschließend in mehreren großen Amnestien aufenthaltsrechtlich regularisiert. Bereits im Jahr 2003 bildeten sie die zweitgrößte Ausländergruppe in Italien (Finotelli 2007: 35). Mit dem EU-Beitritt wurde der Aufenthalt legal und somit gestaltete sich der Zugang zum informellen Arbeitsmarkt in den südeuropäischen Ländern für die Rumän/-innen und Bulgar/-innen noch leichter als vorher. Während des Baubooms, der vor allem in Spanien stattfand, erhielten viele Männer Arbeit. Frauen arbeiten vor allem in Haushalten und in der Tourismusbranche. In Italien rechnete man 2013 mit 1,6 Mio. Beschäftigten in Haushalten, die meisten davon Frauen (Marchetti 2013). Wie auch in Großbritannien konzentrierten sich die Migrant/-innen im Süden Europas in Niedriglohnbereichen, die für die Einheimischen immer unattraktiver wurden. Während man in Großbritannien mit zehn Prozent „Illegalen“ rechnet (Saggar & Somerville 2012: 3), werden die Werte in Südeuropa noch höher eingeschätzt – in Italien auf 17 Prozent. Auch hier begünstigte die wachsende Dualisierung des Arbeitsmarktes die Migration. Der Anstieg der Zuwanderung verstärkte wiederum diese Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, da sie ein großes zusätzliches Arbeitsangebot brachte. Viele der Zugewanderten waren zudem bereit, Zugeständnisse im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung einzugehen, da sie jede Chance nutzen wollten.

Die offizielle italienische Einwanderungspolitik gegenüber Nicht-EU-Migrant/-innen begünstigt diese Tendenzen ebenfalls. Sie sieht spezielle Einwanderungsquoten für Haushaltshilfen vor, die im Haushalt leben – sogar während der Wirtschaftskrise. Da diese Einwanderer und Einwanderinnen nach einigen Jahren in andere Tätigkeitsbereiche mit weniger persönlicher Abhängigkeit wechseln dürfen, ergibt sich auch daraus eine ständige Zuwanderungsdynamik. Um überhaupt ins Land zu kommen, nehmen gut qualifizierte Menschen aus Nicht-EU-Staaten vielfach derartige Haushaltstätigkeiten an (Sciortino

2003, 2013). Dementsprechend veränderte sich die Struktur des italienischen Arbeitsmarktes in den letzten Jahren. Während Industriearbeitsplätze abgebaut wurden, entstanden in großem Maße neue Arbeitsplätze für schlecht bezahlte Dienstleistungen. Die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit Italiens sank (Reyneri & Pintaldi 2013).

3. Die Mobilität während der Krise seit 2008

Obwohl die skandinavischen Länder von der internationalen Wirtschaftskrise seit 2008 weniger betroffen waren als die südeuropäischen Länder, setzten sich die Diskrepanzen auch danach weiter fort. Italien und Spanien fielen aus einem Boom mit umfangreicher Einwanderung in eine tiefe Krise, einschließlich hoher Arbeitslosenquoten. In Spanien sind inzwischen 23 Prozent der Einheimischen und 34 Prozent der Ausländer/-innen arbeitslos. Offensichtlich ist aber die Spaltung des Arbeitsmarktes so weit fortgeschritten, dass Einheimische viele Arbeitsplätze nicht mehr annehmen und andererseits Migrant/-innen in großem Ausmaß zu niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen beschäftigt werden.

Die Einwanderung in die Niedriglohnsektoren geht weiter. Das hat zunächst ökonomische Gründe. Die Wirtschaftskrise zwingt Unternehmen in den Aufnahmeländern zu Kostenreduzierungen. Es ist daher naheliegend, Migrant/-innen zu beschäftigen, die auch niedrige Löhne in Kauf nehmen. Gleichzeitig werden auch die Verhältnisse in einigen Herkunftsländern schwieriger, wodurch dort der Auswanderungsdruck steigt. Zudem sind die Migrationsnetzwerke inzwischen so weit etabliert, dass sie die grenzüberschreitende Arbeitssuche erleichtern. So können Migrant/-innen, die einen besseren Arbeitsplatz erreichen, beispielsweise jemanden aus dem Herkunftsland als Nachfolger/-in empfehlen.

In Italien stieg die Zahl der ausländischen Beschäftigten zwischen 2008 und 2012 um 480.000. Gleichzeitig nahm aber die Zahl der Beschäftigten insgesamt um 1,04 Mio. ab. Zwischen 2011 und 2012 nahm die Zahl der ausländischen Beschäftigten um 81.000 oder 3,5 Prozent zu, darunter 63.000 als „servizi alla persona“ (also Pflegedienstleistungen) (Stranieriinitalia 2013). Auch 2013 war die Wanderungsbilanz positiv, wenn auch im Vergleich zum Vorjahr um ein Viertel abgeschwächt. Nach wie vor waren Rumän/-innen mit Abstand die

größte Netto-Einwanderungsgruppe. Gleichzeitig wanderten Italiener/-innen aus, und zwar hauptsächlich nach Großbritannien, Deutschland, in die Schweiz und nach Frankreich (siehe Tabelle 4). Es kam nicht zu einer relevanten Migration von Rumän/-innen direkt aus Italien nach Deutschland. Vielmehr kamen weiterhin Menschen aus Rumänen, Marokko, China und der Ukraine auf den etablierten Migrationskanälen nach Italien, während gleichzeitig die Auswanderung vor allem von Italienerinnen und Italienern ins Ausland anstieg.

Tabelle 4: Ein- und Auswanderung in Italien, 2013
(Netto-Zahlen, eigene Darstellung nach Istat 2015)

	2013	**im Vergleich zu 2012**
Einwanderung	+ 307.000	- 12,3 %
Auswanderung	- 126.000	+ 21,0 %
Netto-Migration	+ 182.000	- 25,7 %
davon aus (netto):		
Rumänien	+ 58.000	- 29,0 %
Marokko	+ 20.000	
China	+ 17.000	
Ukraine	+ 13.000	
Italiener/-innen	- 82.000	+ 21,0 %

Die rumänische Regierung geht von 3,2 Mio. Ausgewanderten aus. Sie tragen über Geldtransfers in hohem Maße zur Versorgung ihrer Verwandten zu Hause bei und helfen damit auch dem Land insgesamt. Dieser Zusammenhang motiviert wiederum zu weiterer Auswanderung. Der Lebensstandard in Rumänien und Bulgarien ist derart unbefriedigend, die Arbeitsstellen sind derart gering bezahlt, dass auch informelle Arbeit, niedrige Löhne und unbefriedigende Unterbringung in Italien oder Spanien vielfach noch als bessere Alternativen angesehen werden.

Exkurs: Moldawien – „Land ohne Eltern“

> Für Migrant/-innen aus Moldawien, dem „Land ohne Eltern“ (Diefenbach 2012), gilt das in noch stärkerem Maße. Viele Moldawier/-innen migrieren mit einem rumänischen Pass, da Moldawier/-innen, deren Eltern vor der Annexion durch die Sowjetunion die rumänische Staatsangehörigkeit hatten, rumänische Pässe beantragen können (Vanore & Siegel 2015).

> Auszug aus dem Buch „Land ohne Eltern“ von Andrea Diefenbach (2012):
>
> „Als ich im April 2008 in der ersten Klasse der Schule eines kleinen Dorfs im Südosten der Republik Moldau stand, wo die Lehrerin fragte, ‚Wessen Eltern leben in Italien?‘ und etwa zwei Drittel der Kinder mit einer Mischung aus Stolz und Verlegenheit aufzeigten, war ich erschrocken. Es ist etwas völlig anderes, all die Statistiken über Arbeitsmigranten und Rücküberweisungen zu lesen, als in einem kalten Klassenraum vor 30 Sechsjährigen mit Wollmützen zu stehen und zu wissen, diese Kinder haben ihre Eltern oft seit Jahren nicht gesehen...“.

Auch arbeitslose Migrant/-innen bleiben in Italien oder Spanien und suchen nach Arbeit (siehe Tabelle 5). Die Arbeitslosigkeit in Rumänien ist dagegen auf Grund der starken Auswanderung zurückgegangen. Sie lag im April 2014 bei sieben Prozent, weit niedriger als in Südeuropa (BAMF 2015: 68). Jedoch ist fast die Hälfte der Bevölkerung in Bulgarien und Rumänien von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen: in Rumänien 42 Prozent, in Bulgarien 49 Prozent (a. a. O.: 70). Die dortige Wirtschaft ist nach dem Einbruch in der Wirtschaftskrise 2009 wenig gewachsen (a. a. O.: 64).

Tabelle 5: Arbeitssuchende aus anderen EU-Ländern, 2010 und 2013
(Eigene Darstellung nach ICF GHK & Milieu Ltd. 2013: 31)

Land des Aufenthalts	Juni 2013	Juni 2010	Veränderung
Spanien	296.219	81.300	+ 264 %
Italien	156.606	63.400	+ 147 %
Polen	58.997	30.500	+ 93 %
Griechenland	39.263	8.700	+ 351 %

Die beschriebene Konstellation ist zwar günstig für die Arbeitgeber und für die Familien, die Migrant/-innen beschäftigen. Sie erzeugt aber Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt, vor allem in Zeiten der Wirtschaftskrise. Der Unmut über die Krise wird vielfach auf Kosten der Migrant/-innen geäußert, obwohl diese durch harte Arbeit viel zum Wohlstand der Einwanderungsländer beigetragen haben (Dustmann 2014). Spanien hat ein Rückkehrförderungsprogramm aufgelegt, mit dem ein Teil der Arbeitskräfte mit finanziellen Anreizen in ihr Heimatland zurückgeführt werden sollten. Die britische Regierung bemüht sich fieberhaft, die Einwanderung einzudämmen. Premierminister Cameron hatte im Wahlkampf 2010 versprochen, die Netto-Einwanderung auf unter 100.000 Personen pro Jahr reduzieren. 2015 war sie entgegen den geweckten Erwartungen auf

einen Höchststand gestiegen (Travis & Wintour 2015). Da sie ihre Versprechungen nicht eingehalten hatte, ging die britische Regierung immer wieder in Form von Kampagnen gegen Migrant/-innen vor und stellte ihre harte Haltung öffentlichkeitswirksam zur Schau. Die oppositionelle „UK Independence Party“ macht sich Gedanken über die Rückführung der EU-Bürger/-innen nach einem Austritt Großbritanniens aus der EU. In Italien geht die Lega Nord in aggressiver Weise gegen Migrant/-innen vor. Es kommt zu heftigen verbalen Attacken und zu Gewalttaten, auch gegen EU-Bürger/-innen.

> „For the third day running Cameron upped the rhetoric on immigration. On Tuesday he chaired a cabinet sub-committee of ministers who have been asked to find ways of reducing the UK's ‘pull factors’ for immigrants, amid growing concern about the importance of the issue for voters and about achieving the government's pledge to cut net migration to 100,000 by 2015” (Jowit 2013).

Wenn Einwanderer und Einwanderinnen zu Niedriglöhnen arbeiten und Einheimische arbeitslos sind, können Spannungen entstehen. Zudem leidet die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft eines Landes, wenn Einwanderer und Einwanderinnen nicht entsprechend ihren Qualifikationen eingesetzt, sondern dequalifiziert werden. Nicht Qualität und eine höhere volkswirtschaftliche Produktivität, sondern Billigproduktion von Waren und Dienstleistungen wird dann zur ökonomischen Strategie. Für das Ziel der EU, der wettbewerbsfähigste Raum der Welt zu werden, sind diese Dynamiken abträglich, denn durch sie findet eine Abwertung des Humankapitals statt. Der italienische Wissenschaftler Sciortino (2013: 80) urteilt in diesem Sinn über die Entwicklung seines Landes: „In all sectors, a vicious circle of sluggish product competitiveness and labour deskilling has become increasingly evident.“

Ganz dementsprechend haben die britischen Forscher Anderson und Ruhs (2010) darauf hingewiesen, dass es in Großbritannien inzwischen schwierig ist, qualifizierte einheimische Fachkräfte für die Bauindustrie zu finden. Zudem seien diese Arbeiten schlecht bezahlt. Gleiches gelte für Pflegeberufe, die ebenfalls „demanding“ und gleichzeitig wenig angesehen seien. Britische Arbeitskräfte hätten vielfach nicht die „hard skills“, die im Bausektor erforderlich seien, und auch nicht die „soft skills“, die man bei vielen Dienstleistungen brauche.

In Verbindung mit der Existenz umfangreicher informeller Sektoren, der Deregulierung, der Abkehr von Kollektivverträgen und der Undurchsichtigkeit komplexer Subunternehmer-Ketten hat die geschilderte Entwicklung eine sich selbst perpetuierende Tendenz. Die Nischen schlecht bezahlter und organisierter Arbeit weiten sich aus und Unternehmen, die mit normalen Löhnen und Arbeitsbedingungen konkurrieren, scheiden aus dem Markt aus oder übernehmen die beschriebenen Praktiken. Die Nischen, in denen Migrant/-innen zu Substandard-Bedingungen arbeiten, werden größer und prägen bestimmte Branchen, Sektoren oder Orte. Der Einkommensabstand macht diese Bereiche für Einheimische unattraktiv. Im Gegensatz zu Migrant/-innen können sich viele von ihnen über Familienunterstützungen, Sozialtransfers oder andere Mechanismen von derartigen Zumutungen isolieren oder sie haben die Chance, in Berufen und Sektoren zu arbeiten, die nach wie vor reguliert sind, in denen auskömmliche Löhne gezahlt werden und erträgliche Arbeitsbedingungen angeboten werden. Auch der Bildungsaufstieg spielt in diesen Zusammenhängen eine wichtige Rolle. Die Dualisierung des Arbeitslebens ist ein dynamischer Prozess: Er fördert die Migration, auch wenn etwa die britische Regierung seit Jahren dagegen Kampagnen führt. Sie hat die Rahmenbedingungen geschaffen, unter denen die Dualisierung der Wirtschaft voranschreitet. Ein Ergebnis ist das Absinken der Löhne in den unteren Lohngruppen und insbesondere bei den jüngeren Beschäftigten (Stewart 2015). Migration ist dabei ein Element und die Lebensrealitäten der Migrant/-innen werden von diesen Rahmenbedingungen geprägt. Die informelle Textilindustrie mit chinesischen und anderen asiatischen Einwanderern in Städten wie Prato (Toskana, Italien) und in Großbritannien ist ein sprechendes Beispiel für diese Tendenzen außerhalb unseres Themas der innereuropäischen Migration.

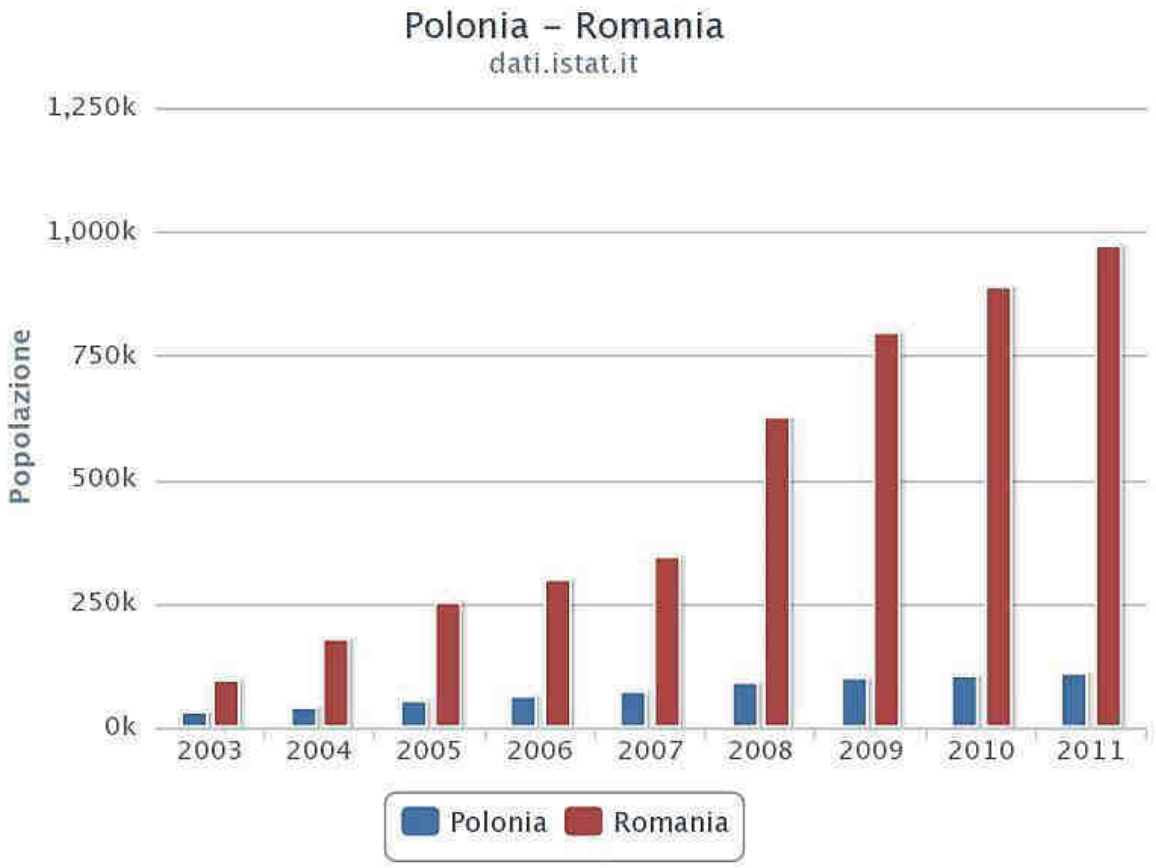


Abbildung 3: Die Dynamik der rumänischen Migration nach Italien
(Istat 2015a)

Zwischen Großbritannien und den südeuropäischen Ländern gibt es allerdings einen wichtigen Unterschied: Während die Einwanderung nach Italien, Spanien und auch nach Portugal und Griechenland fast ausschließlich dequalifizierenden Charakter hatte, ist die Einwanderung nach Großbritannien dual geprägt: Einerseits gibt es eine umfangreiche Einwanderung in qualifizierte Berufe, etwa im Finanzwesen, in Gesundheitsberufen (Hoesch 2009) und auch im Universitätssektor. Andererseits gibt es eine quantitativ größere Einwanderung mit dequalifizierendem Charakter.

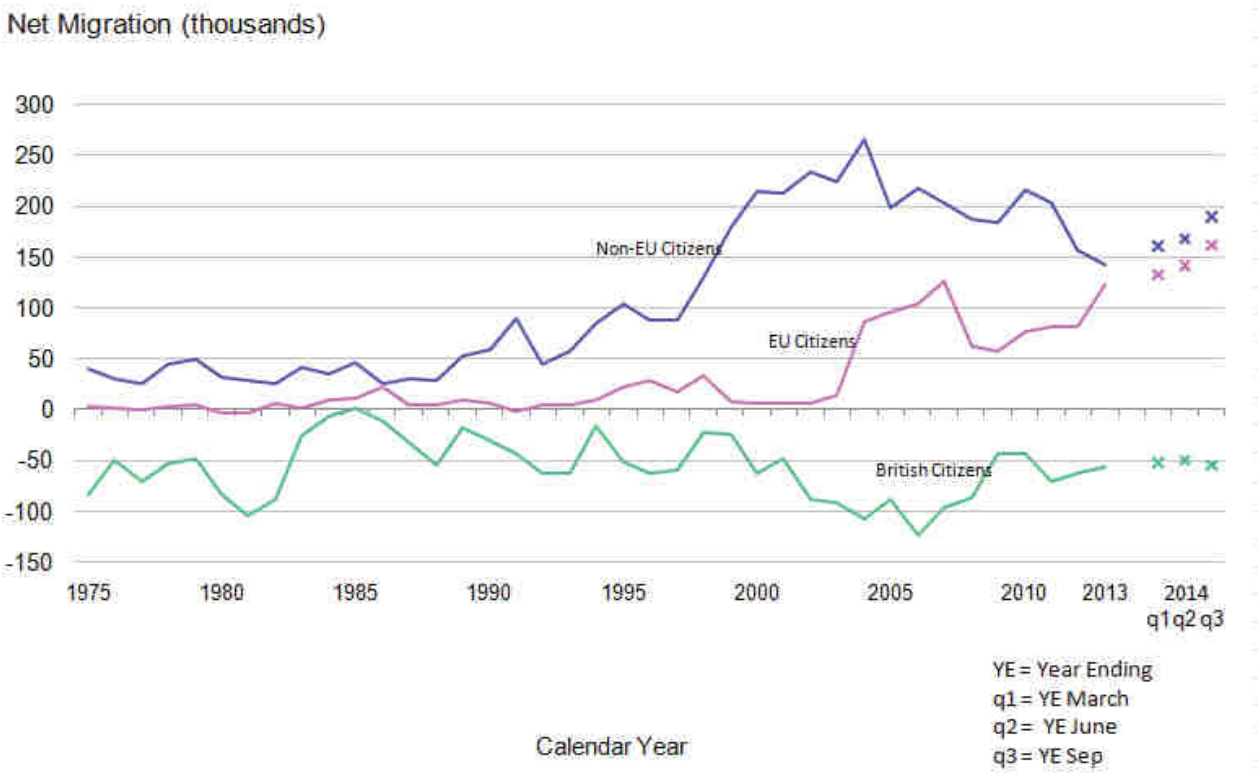


Abbildung 4: Die Dynamik der Migration nach Großbritannien, 2005 bis 2014
(Office for National Statistics 2015)

4. Die Struktur sozialer Sicherungssysteme als Steuerungselement für Migration

Wesentlich für die unterschiedlichen Einwanderungsdynamiken in den südlichen EU-Ländern und in Skandinavien sind auch die Unterschiede in den Wohlfahrtssystemen. Im Norden sorgt der Staat für ein umfassendes Angebot an Kinderbetreuung, Gesundheitsvorsorge, Pflege und Altenbetreuung. Er etabliert damit auch einen großen öffentlichen Arbeitssektor mit Tarifgehältern für die dort beschäftigten Arbeitskräfte. Damit entstehen attraktive Arbeitsplätze. Überwiegend werden sie von einheimischen Frauen angenommen (Hammar 2003). Dagegen bleiben diese sozialen Aufgaben in den Mittelmeerstaaten zum großen Teil den Familien überlassen (Sciortino 2003, 2013; Chaloff 2008). Eine kostengünstige Lösung ist es dann, Migrant/-innen zu beschäftigen. Informelle Beschäftigungsverhältnisse sind besonders kostengünstig. Auch den kurzfristigen Interessen vieler Arbeitssuchender kommt dies entgegen, weil keine Abzüge von den Löhnen anfallen. Charakteristika des „Mittelmeer-Sozialstaats“ sind

der hohe Anteil von Renten und anderen Sozialleistungen an den Sozialausgaben und andererseits die geringe Anzahl öffentlich finanzierter Einrichtungen wie Kindergärten oder Pflegeheime. Daraus resultiert die weitgehende Verantwortung der Familien für Kinder- und Altenbetreuung. Eine Folge dieses Sozialstaatstypus sind viele Hausangestellte, oft in den Familien lebend und niedrig bezahlt. Im neuen, offenen Europa wirkt dieser Bedarf der Haushalte als Magnet für Migrant/-innen (zu den großen quantitativen Unterschieden bei der Beschäftigung von Haushaltshilfen zwischen den EU-Ländern vgl. Abrantes 2015).

Mit dem EU-Beitritt der ost- und südosteuropäischen Länder wurde die Einreise aus Polen, Rumänien und den anderen neuen Mitgliedstaaten legal und die Beschäftigung erfolgte in großem Stil. Im Italienischen und Spanischen entstanden in diesen Jahren spontan sogar spezielle Bezeichnungen für die neuen Einwanderergruppen. Während bis dahin von „Com(m)unitari(os)“ und „Non-Com(m)unitari(os)“ die Rede war, wenn man im Italienischen und Spanischen von EU- und Nicht-EU-Bürger/-innen sprach, war nun von „Neo-Com(m)unitari(os)“ die Rede, um die neue Einwanderergruppe zu bezeichnen.

Im sozial- und personenbezogenen Dienstleistungssektor in Italien arbeiten zunehmend mehr Ausländer/-innen. Im Jahr 2012 waren es 28 Prozent der Beschäftigten; überwiegend Frauen. Von 2011 bis 2012 stieg die Zahl der Arbeitskräfte in diesem Sektor um 75.000. Gleichzeitig sank die Anzahl der italienischen Beschäftigten in diesem Bereich um 12.000. Dabei waren auch Ausländer/-innen in Italien verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen: Zwischen 2011 und 2012 stieg die Zahl der Arbeitslosen mit ausländischer Staatsangehörigkeit von 264.000 auf 318.000 (Caritas Italiana 2012).

Die große Diskrepanz im Ausmaß der Einwanderung aus EU-Mitgliedsstaaten, gerade im Bereich personenbezogener Dienstleistungen zwischen Mittelmeerstaaten und skandinavischen Ländern, hängt mit den unterschiedlichen Charakteristika der Wohlfahrtssysteme in Süd- und in Nordeuropa zusammen. Während der skandinavische Wohlfahrtsstaat über öffentliche Dienstleistungen organisiert wird und den Beschäftigten in Erziehungseinrichtungen, im Gesundheitssystem und in Pflegeeinrichtungen Tariflöhne gezahlt werden, sind in den Mittelmeerstaaten die Familien weitgehend auf sich selbst angewiesen, wenn sie Unterstützung benötigen. Dies begünstigt informelle Arbeitsverhältnisse und geringe Vergütungen, da Familien vielfach keine hohen Löhne zahlen kön-

nen oder auch wollen. Da einheimische Arbeitskräfte nicht bereit sind, zu geringen Löhnen lange Arbeitszeiten und persönliche Abhängigkeiten in Kauf zu nehmen, ist die Anwerbung von Ausländern und Ausländerinnen ein Ausweg. Wie bereits oben beschrieben, erwerben Ausländer/-innen, die im Quotensystem für Haushaltsaufgaben rekrutiert werden, nach den italienischen Gesetzen später das Recht, auch in andere Arbeitsverhältnisse zu wechseln. Das Ergebnis ist eine ständige Rekrutierung neuer Arbeitskräfte in Beschäftigungsverhältnisse, die nur attraktiv sind, wenn man aus einem ärmeren Land kommt.

5. Gute Integration in die Tarifsysteme: Schweden und die Schweiz

Wir haben bisher betrachtet, wie Migration in deregulierten Arbeits- und Sozialregimen dynamisch einbezogen wird und dazu beiträgt, die Logiken der Dualisierung und sozialen Ausdifferenzierung noch zu verstärken. Wie wird Migration nun in regulierten Systemen gestaltet? Betrachten wir zunächst Schweden. Hier konnten die Gewerkschaften nicht nur rechtlich, sondern auch faktisch durchsetzen, dass Migrant/-innen zu den gleichen Bedingungen beschäftigt wurden wie einheimische Arbeitskräfte. 90 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Schweden im Rahmen eines Tarifvertrags. In der schwedischen Gesellschaft gibt es einen starken egalitären Konsens. Damit blieb das Arbeits- und Sozialsystem stabil und es gab für Unternehmen keine Anreize, qualifizierte Arbeitskräfte auf niedrigeren Qualifikationsstufen einzusetzen. Schweden verzichtete damit allerdings auf Billigarbeit, die in vielen anderen Ländern Unternehmen und Konsument/-innen Extravorteile verschafft, etwa über ungesicherte Arbeitsverhältnisse im Servicesektor bis hin zu günstigen Restaurants. Schweden gilt als gut funktionierendes Beispiel für die Effektivität von Binnenkontrollen (Brochmann 1999: 12-17) nach dem Wegfall der Grenzkontrollen in der offenen EU. Das System stützt sich auf den hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von etwa 90 Prozent und die Offenheit der skandinavischen Gesellschaften für Transparenz bis hin zur Offenlegung der Einkommen.

Auch in der Schweiz wird die Einfügung in die Tarifsysteme gesichert, wenn auch in anderer Weise. Aus Anlass der Öffnung zur Freizügigkeit mit der EU ergriff die Schweiz „flankierende Maßnahmen“, darunter ein Entsendegesetz, das Lohndumping verunmöglicht, erleichterte Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträge mit zwingenden

Mindestlöhnen. Zur Überwachung wurden „Tripartite-Kommissionen“ aus Arbeitgebern, Arbeitnehmer/-innen und Behördenvertreter/-innen geschaffen. Auf diese Weise wurde erreicht, dass das hohe Lohnniveau durch die Migration nicht ausgehebelt wurde. Dies geschah auch im Interesse der schweizerischen Betriebe. Zuwanderer und Zuwanderinnen aus der EU erreichen etwa das gleiche Einkommensniveau wie die Einheimischen. Die Schweiz steigert ihre Wettbewerbsfähigkeit durch diese Art der Einwanderungspolitik erheblich. Sie zieht qualifizierte Spezialist/-innen an und setzt sie entsprechend ihrer Qualifikationen ein – ganz im Gegensatz zu früheren Perioden, in denen Einwanderer und Einwanderinnen zu diskriminierenden Bedingungen für unqualifizierte Tätigkeiten angeworben wurden (Hoffmann-Nowotny 1973).

Exkurs: Flankierende Maßnahmen zum Schutz der Löhne in der Schweiz

> „Um den vielfältigen Ängsten vor der Liberalisierung des Arbeitsmarktes vorzubeugen, hat die Schweizerische Bundesversammlung flankierende Maßnahmen gegen Sozial- und Lohndumping beschlossen, die sicherstellen sollen, dass die Lohn- und Arbeitsbedingungen von allen Arbeitnehmern und Arbeitgebern eingehalten werden. Diese werden in allen Regionen und Branchen regelmäßig kontrolliert. Zu den flankierenden Maßnahmen zählen folgende Einrichtungen:
>
> - Entsendegesetz: Die von einer ausländischen Unternehmung vorübergehend in die Schweiz entsendeten ausländischen Arbeitnehmer unterstehen den in der Schweiz geltenden minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen. Die Einhaltung dieser Anforderungen wird durch stichprobenweise durchgeführte Kontrollen überprüft.
>
> - Erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen: Sollten in einer Branche die minimalen Anforderungen wiederholt missbräuchlich unterboten werden, so können die Bestimmungen über minimale Entlohnung und ihre entsprechende Arbeitszeit leichter allgemeinverbindlich erklärt werden.
>
> - Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen: Für Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag (oder ohne allgemeinverbindlich erklärbaren Gesamtarbeitsvertrag) können Bund und Kantone bei wiederholtem Missbrauch zwingende Mindestlöhne in einem befristeten Normalarbeitsvertrag einführen.

- Tripartite-Kommissionen: Diese setzen sich jeweils aus der gleichen Zahl an Vertretern von Behörden, Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammen und beobachten den Arbeitsmarkt, kontrollieren die Einhaltung von zwingenden Normalarbeitsverträgen, melden Verstöße an die kantonalen Vollzugsbehörden und können Maßnahmen beantragen“ (Wikipedia 2015).

Schweden und die Schweiz unterscheiden sich in ihren Arbeitsbeziehungen, ihren politischen Traditionen und in ihren wohlfahrtsstaatlichen Systemen. Auch ihre Einwanderungssituation ist sehr unterschiedlich. Während die Schweiz das dynamischste und erfolgreichste Einwanderungsland Europas ist, verzeichnet Schweden wenig Arbeitseinwanderung. Gleichwohl haben beide Staaten ihre Arbeitsregime so gestaltet, dass kaum Anreize entstehen, Minderlöhne zu zahlen oder die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Beide Länder gehören zu den wettbewerbsfähigsten Ländern der Welt und führen nicht umsonst die europäischen Rankings bei den Pro-Kopf-Einkommen an (siehe Tabelle 1). In beiden Ländern erhalten die Migrant/-innen inzwischen im Schnitt in etwa die gleichen Einkommen wie die Einheimischen (Cueni & Sheldon 2011; Emilsson et al. 2014; OECD 2011).

6. Deutschland nach der Krise

Deutschland ist seit 2010 wieder Netto-Einwanderungsland, mit von Jahr zu Jahr steigenden Netto-Einwanderungszahlen. Die Netto-Einwanderung kommt zu zwei Dritteln aus der Europäischen Union, und zwar vor allem aus den neuen Mitgliedstaaten. Bis 2014 waren Pol/-innen die größte Gruppe in der Netto-Einwanderung, seit Anfang 2015 sind es Rumän/-innen (Brücker et al. 2015). Erst seit dem Ende der Übergangsperiode mit ihren Einschränkungen auf deutscher Seite hat die rumänische Auswanderung nach Deutschland die nach Italien überholt (BAMF 2015).

Tabelle 6: Migration nach und aus Deutschland, 2013
(Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2014)

Netto-Auswanderung in die:		**Netto-Einwanderung aus:**	
Schweiz	9.007	Polen	72.938
Türkei	6.437	Rumänien	50.342
		Italien	32.862
		Ungarn	24.312
		Spanien	23.993
		Bulgarien	21.769
		Griechenland	20.623
		Kroatien	12.499
		Russland	11.431
		EU-28	304.000 (70 %)
		Insgesamt	437.000

In Deutschland sind zentrale Industriebereiche nach wie vor reguliert. Die Gewerkschaften konnten in den letzten Jahren wieder Lohnsteigerungen durchsetzen. In vielen Service-Bereichen sind die gewerkschaftlichen Organisationsraten dagegen niedrig. Die Mehrzahl der EU-Zuwanderer und -Zuwanderinnen hat Zugang zu regulären Jobs mit sozialer Absicherung. In der wachsenden deutschen Wirtschaft fanden Zuwanderer und Zuwanderinnen leicht Anstellungen und ohne sie wäre das Wachstum an Grenzen gestoßen. Ihr Verdienst und ihr Status in den Betrieben bleiben allerdings deutlich hinter denen ihrer deutschen Kolleg/-innen zurück (vgl. den Beitrag von Carola Burkert in diesem Band). Da das einheimische Arbeitskraftpotenzial zu schrumpfen beginnt, werden erste Erfahrungen mit einer neuen Konstellation gemacht: Zuwanderung als notwendige Bedingung zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit der Wirtschaft und ihrer Weiterentwicklung angesichts demografischer Schrumpfung.

In einigen Branchen und Sektoren haben sich allerdings zugleich Verhältnisse entwickelt, in denen Zuwanderer und Zuwanderinnen auf Grund mangelnder Kenntnis ihrer Rechte und ihrer sozialen Absicherung ausgebeutet werden. Die Fleisch- und Wurstindustrie, das Gastgewerbe und der Pflegebereich sind Beispiele, die mit Recht skandalisiert worden sind (z. B. Röhrig 2013; Focus.de 2013; Sauerbier 2013). Mehr Kontrollen und die Einführung des Mindestlohns können zur Behebung der Missstände beitragen. Problematisch bleiben gleichwohl die Auswirkungen der vielfältigen Möglichkeiten, Teilproduktionen outzusourcen und die Verantwortlichkeiten für die Zahlung von Löhnen und die Ar-

beitsbedingungen auf Subunternehmen oder Ketten von Subunternehmen zu verlagern und damit zu verwischen. Deutschland bleibt zwar ganz überwiegend ein Land mit sozialen Standards und regulierten Arbeitsbedingungen, aber in der Verbindung von Deregulierung und Transnationalität konnten sich Ausbeutungsstrukturen entwickeln, die schwer wieder in den Griff zu bekommen sind. In Bereichen ohne Tarifverträge wird weniger verdient (Öchsner 2015).

Die Klage der belgischen Regierung gegen die Billigkonkurrenz der deutschen Fleischindustrie auf Grund ihrer unfairen und unzumutbaren Bedingungen zeigt, wie dynamisch die Arbeitsmärkte verändert werden können, in Richtung eines race-to-the-bottom für Löhne und Arbeitsbedingungen. Auch in einem relativ wohlgeordneten Land wie Deutschland können schnell Nischen entstehen, in denen extreme Ausbeutungsverhältnisse mit großen Gewinnmargen verbunden werden. Im Vergleich mit den anderen geschilderten Fällen finden wir in Deutschland zwar nach wie vor eine Regulierung in den Kernbereichen der Industrie, aber eine Vielzahl von Deregulierungselementen in vielen Dienstleistungsbranchen und auch in Randbereichen der industriellen Produktion. Angesichts der zugespitzten Konkurrenzsituation in den meisten Branchen, des Kostendrucks und der hohen Gewinnerwartungen werden die bestehenden Möglichkeiten der Kostenreduktion auch von etablierten Firmen wahrgenommen.

7. Resümee: Ökonomische, soziale und politische Dynamiken der Arbeitsmigration

Wenn wir Südeuropa und Großbritannien einerseits, Schweden und die Schweiz andererseits vergleichen, erkennen wir, dass Mobilität im offenen, transnationalen Raum der EU nicht einfach von der Öffnung oder Schließung der Grenzen abhängt, wie es die öffentliche Diskussion oder die Annahmen einfacher „Push-Pull-Modelle“ nahelegen. Die Unterschiede in den Pro-Kopf-Einkommen und Lebensstandards sind zwar ein wesentliches Motiv für Wanderungen zwischen Ländern und Regionen, können aber das unterschiedliche Ausmaß der Ein- und Auswanderung in den unterschiedlichen Ländern nicht erklären. Es geht auch nicht, wie zurzeit von der britischen Regierung propagiert, um die Höhe von Sozialleistungen, denn sonst müssten sehr viele Migrant/-innen gerade nach Schweden und in andere skandinavische Länder strömen. Es ist in diesem Zusammenhang paradox, dass der Sozialmissbrauch durch

Migrant/-innen gerade in den angelsächsischen Ländern diskutiert wird, in denen die Sozialleistungen gering sind – ein Hinweis darauf, dass seit langer Zeit etablierte Diskurse über „undeserving poor“ an neuen Beispielen weitergeführt werden. Vielmehr werden das Ausmaß und die Charakteristika von Migrationsbewegungen stark von den Arbeitsregimen der verschiedenen Länder bestimmt. Innere Kontrollen, insbesondere die Einhaltung von Standards der Beschäftigung und der Bezahlung sind von ausschlaggebender Bedeutung und weit effektiver als Grenzkontrollen. Wenn Standards allgemein akzeptiert sind und am Arbeitsplatz kontrolliert werden – durch Kolleginnen und Kollegen, Gewerkschaften, Betriebsräte oder auch konkurrierende Firmen – so ist dies weit wirksamer als die alleinige Kontrolle durch bürokratische Instanzen wie etwa die Zollbehörden. Die Löhne von Migrant/-innen werden in solche Systeme integriert.

Neben den Standards bei Löhnen und Gehältern spielt die Konstruktion des Sozialstaats eine große Rolle bei der Gestaltung der innereuropäischen Mobilität. Wenn Kinderbetreuung, Erziehung, Altenpflege und die Fürsorge für Behinderte befriedigend durch staatliche Leistungen oder verpflichtende Versicherungssysteme geregelt sind, können in diesen Bereichen befriedigende Arbeitsmöglichkeiten entstehen. Insgesamt ist dies ein sehr großer und vielfältiger Dienstleistungsbereich, der in Skandinavien am weitgehendsten ausgebaut ist. Sind die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich attraktiv, so werden entsprechende Arbeitsstellen durchaus von Einheimischen angenommen und auch Migrant/-innen finden in ihm Arbeitsmöglichkeiten und eine befriedigende Arbeitssituation. Sind diese Bereiche dagegen nicht sozialstaatlich durchfinanziert, lückenhaft ausgebaut oder qualitativ inakzeptabel, sowohl was die Versorgung der Klient/-innen als auch was die Berufssituation der Beschäftigten angeht, so entsteht ein Bedarf an kostengünstigen Kräften. Diese werden dann überwiegend von Familien angestellt, und zwar zu sehr unterschiedlichen Bedingungen, vom Familienanschluss bis zur völligen Rechtlosigkeit. Dieser Zustand ist typisch für Italien und andere Mittelmeerländer. In Deutschland ist er verbreitet bei der Pflege von älteren Menschen. Hier hat sich eine deutsch-polnische Vermittlungsbranche etabliert, die mit dem Angebot wirbt, dass polnische Pflegekräfte sieben Tage lang 24 Stunden zur Verfügung stehen.

Die EU etabliert einen offenen Arbeitsmarkt und sie sichert die freie Mobilität. Aber die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse und der beruflichen und sozia-

len Integration und die daraus folgenden Perzeptionen in der politischen Wahrnehmung und Artikulation werden nach wie vor national und regional geformt. Entscheidend sind die Mechanismen der Regulierung des Arbeitsmarktes und der sozialen Versorgung. Die Quantität und Qualität der Einwanderung kann wiederum dazu beitragen, die entsprechenden Strukturen weiter zu verstärken oder aber sie zu verformen. Entweder entsteht dann mehr Offenheit und ein erweitertes Verständnis von Solidarität oder Unterschiede werden noch deutlicher und sichtbarer, indem soziale Diskrepanzen kulturalisiert und bestimmten Einwanderungsgruppen oder Ethnien zugeschrieben werden. Insofern stellt Einwanderung eine Herausforderung und eine Chance dar – für die sozialen Verhältnisse, das Ausmaß der Gleichheit oder Ungleichheit ebenso wie für die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Einwanderungsländer und der EU insgesamt. Mobilität kann zu mehr Lebensqualität und Wettbewerbsfähigkeit beitragen, wenn die Migrant/-innen entsprechend ihren Fähigkeiten arbeiten können und gleichberechtigt in die Wirtschaft und Gesellschaft integriert werden. Fassen wir das Resümee in vier Thesen zusammen:

1) Die Strukturen und Tendenzen der europäischen Arbeitswelt und der Einwanderungsbedingungen unterscheiden sich stark. Es gibt wenige Annäherungstendenzen zwischen den europäischen Ländern.
2) In Ländern mit regulierten Arbeitsbedingungen werden EU-Migrant/-innen eher entsprechend ihren Qualifikationen eingesetzt, sei es bei relativ wenig Einwanderung wie in Schweden, sei es bei dynamischer Einwanderung wie in der Schweiz.
3) Wirtschaftssysteme oder -bereiche mit informellen oder unregulierten Niedriglohnbereichen ziehen Migrant/-innen aus ärmeren Ländern an und erzeugen in starkem Maße „brain-waist“. Das gilt auch für die unregulierten Bereiche in Deutschland. Dieser Migrationstyp verstärkt die Spaltung der Gesellschaft und schwächt die Modernisierungsdynamik der Wirtschaft.
4) Die Strukturen des Mittelmeer-Sozialstaats, einer extremen Ausformung des konservativen Wohlfahrtsstaates (Esping-Andersen 1990), führen zu einer starken Rekrutierung von Pflegepersonal in Familien, mit ungesicherten Verhältnissen für die Pflegekräfte.

Dietrich Thränhardt

1980-2008 Professor für Vergleichende Politikwissenschaft und Migrationsforschung, Universität Münster, 1990-91 Gastprofessor an der ICU Tokyo, 2002-03 Fellow am Netherlands Institute for Advanced Study in the Humanities and Social Sciences, Wassenaar, 2008-09 an der Transatlantic Academy, Washington. Herausgeber der „Studien zur Migration und Minderheiten“, Vorsitzender des Steuerungsausschusses des „Mediendienstes Integration“.

Literaturverzeichnis

Abrantes, M., 2015: Yes, but what about Numbers? A Quantitative Contribution to the Study of Domestic Service in Europe. International Labour Review, erscheint 2015.

Anderson, B. / Ruhs, M., 07.10.2010: The price of cheap labour. Ending Britain’s reliance on overseas labour will require more than a cap on immigration. The Guardian.

Anderson, B. / Ruhs, M. / Rogaly, B. / Spencer, S., 2006: Fair enough? Central and East European migrants in low wage employment in the UK. London: Joseph Rowntree Foundation.

BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge] 2015: Freizügigkeitsmonitoring: Migration von EU-Bürgern nach Deutschland. Jahresbericht 2014. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Brochmann, G., 1999: The Mechanisms of Control. S. 1-28 in G. Brochmann / T. Hammar (Hrsg.), Mechanisms of Immigration Control. A Comparative Analysis of European Regulation Policies. Oxford: Berg.

Brücker, H. / Hauptmann, A. / Vallizadeh, E., 2015: Zuwanderungsmonitor Bulgarien und Rumänien. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Caritas Italiana, 2012: Dossier Statistico Immigrazione. Caritas e Migrantes. Rom.

Chaloff, J., 2008: Mismatches in the Formal Sector, Expansion of the Informal Sector: Immigration of Health Professionals to Italy. OECD Health Working Paper, 34. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

Cueni, D. / Sheldon, G., 2011: Arbeitsmarktintegration von EU/EFTA-Bürgerinnen und Bürgern in der Schweiz.

http://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/berichte/ber-sheldon-d.pdf (28.10.13).

Dauderstädt, M. / Keltek, C., 2014: Krise, Austerität und Kohäsion: Europas stagnierende Ungleichheit. WISO direkt. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diefenbach, A., 2012: Land ohne Eltern. Heidelberg: Kehrer Verlag.

Dustmann, C. / Frattini, T., 2014: The Fiscal Effects of Immigration in the UK. Economic Journal 124(580): 593-643.

Emilsson, H. / Magnusson, K. / Törngren, S. O. / Bevelander, P., 2014: The world's most open country: Labour migration to Sweden after the 2008 law. Malmö: Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare.

Esping-Andersen, G., 1990: The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton: Princeton University Press.

Eurostat, 2015: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=de&pcode=tsdec100 (25.07.2015).

Finotelli, C., 2007: Illegale Einwanderung, Flüchtlingsmigration und Ende des Nord-Süd-Mythos. Münster: LIT Verlag.

Focus.de, 28.07.2013: Zollitsch beklagt „Unhaltbare Zustände". http://www.focus.de/finanzen/news/wirtschaftsticker/nach-tod-von-leiharbeitern-zollitsch-beklagt-unhaltbare-zustaende_aid_1056096.html (28.10.13).

Hammar, T., 2003: Einwanderung in einen skandinavischen Wohlfahrtsstaat: Die schwedische Erfahrung. S. 238-239 in D. Thränhardt / U. Hunger (Hrsg.), Migration im Spannungsfeld von Globalisierung und Nationalstaat. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Hanganu, E. / Humpert, S. / Kohls, M., 2014: Zuwanderung aus den neuen Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Hoesch, K., 2009: Was bewegt Mediziner? Die Migration von Ärzten und Pflegepersonal nach Deutschland und Großbritannien. Münster: LIT Verlag.

Hoffmann-Nowotny, H.-J., 1973: Soziologie des Fremdarbeiterproblems. Eine theoretische und empirische Analyse am Beispiel der Schweiz. Stuttgart: Enke.

Hollifield, J. F., 1992: Immigrants, Markets and States: The Political Economy of Postwar Europe. Cambridge, MA: Harvard University Press.

ICF GHK / Milieu Law & Policy Consulting, 2013: A Fact-Finding analysis on the impact on the Member States' social security system of the entitlements of non-active intra-EU migrants to special non-contributory cash benefits and healthcare granted on the basis of residence. Brüssel: Europäische Kommission.

Istat, 2015a: Principali cittadinanze. http://www.istat.it/it/immigrati/grafici-interattivi/principali-cittadinanze (25.07.2015).

Jowit, J., 14.02.2013: Immigrants too often taking advantage of UK public services, says Cameron. The Guardian.

Marchetti, S., 2013: Dreaming Circularity? Eastern European Women and Jobs Sharing in Paid Home Care. Journal of Immigration and Refugee Studies 11: 347-363.

Mayert, A., 2015: Arbeitskräftewanderung zur Stabilisierung des Euroraums? Aus Politik und Zeitgeschichte (4-5): 20-36.

Mediendienst Integration, 2015: Wer kommt, wer geht? http://mediendienst-integration.de/migration/wer-kommt-wer-geht.html (25.07.2015).

Öchsner, T., 18.03.2015: Der große Graben. Weil es immer weniger Tarifverträge gibt, steigt die Ungleichheit bei den Löhnen. Süddeutsche Zeitung.

OECD [Organization for Economic Co-operation and Development], 2011: Recruiting Immigrant Workers: Sweden. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

Office for National Statistics, 2015: Statistical Bulletin: Migration Statistics Quarterly. May 2015. http://www.ons.gov.uk/ons/rel/migration1/migration-statistics-quarterly-report/may-2015/stb-msqr-may-2015.html#tab-2--Immigration-to-the-UK (25.07.2015).

Reyneri, E. / Pintaldi, F., 2013: Dieci domande su un mercato de lavoro in crisi. Bologna: il Mulino.

Röhrig, J., 03.07.2013: Fleischindustrie. Wiesenhof steckte selbst hinter umstrittener Leiharbeit. Stern.

Ruhs, M., 2006: Greasing the Wheels of the Flexible Labour Market: East European Labour Immigration to the UK. Compas Working Paper, 38. Oxford: University of Oxford.

Ruhs, M. / Martin, P., 2008: Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs. International Migration Review 43: 249-265.

Saggar, S. / Somerville, W., 2012: Building a British Model of Integration in an Era of Immigration. Policy Lessons for Government. http://www.migrationpolicy.org/pubs/uk-countrystudy.pdf (28.10.13).

Sauerbier, M., 16.10.2013: Prozess wegen Hungerlohn. Meine Chefs zahlten nur 2,84 Euro pro Stunde! http://www.bild.de/news/inland/ausbeutung/mein-chef-zahlte-nur-2-84-euro-pro-stunde-32986912.bild.html (28.10.13).

Sciortino, G., 2003: Einwanderung in einem mediterranen Wohlfahrtsstaat. Die italienische Erfahrung. S. 253-273 in: D. Thränhardt / U. Hunger (Hrsg.), Migration im Spannungsfeld von Globalisierung und Nationalstaat. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Sciortino, G., 2013: Immigration in Italy: Subverting the Logic of the Welfare Reform? S. 77-94 in: G. Brochmann / E. Jurado (Hrsg.), Europe's Immigration Challenge. Reconciling Work, Welfare and Mobility. London: I. B. Tauris.

Statistisches Bundesamt, 2014: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Wanderungen/vorlaeufigeWanderungen5127101137004.pdf?__blob=publicationFile (25.07.2015).

Stewart, H., 30.01.2015: Young workers hit hardest by wages slump of post-crash Britain. The Guardian.

Stranieriinitalia, 2013: 2,4 milioni di lavoratori stranieri, sono il 10% degli occupati. http://www.stranieriinitalia.it/statistiche-2_4_milioni_di_lavoratori_stranieri_sono_il_10_degli_occupati_16869.html (25.07.2015).

Sumption, M. / Somerville, W., 2010: The UK's new Europeans. Progress and challenges five years after accession. http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/new_europeans.pdf (28.10.13).

SVR [Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration] 2013: Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland. Jahresgutachten 2013 mit Migrationsbarometer. Berlin: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration.

Tamas, K. / Münz, R., 2006: Labour Migrants Unbound? EU Enlargement, Transitional Measures and Labour Market Effects. Stockholm: Institute for Future Studies.

Travis, A. / Wintour, P., 21.5.2015: Figures show immigration surge as Cameron unveils illegal working bill. The Guardian.

Vanore, M. / Siegel, M., 2015: The Evolution of Gendered Migration Trajectories from Moldova & Georgia. Comparative Migration Studies: 3(4).

Wadensjö, E. / Ruhs, M. / Wójcicka, A., 2012: Labour Migration. What's in it for us? Brüssel: European Liberal Forum, Stockholm: FORES, London: CentreForum.

Wikipedia, 2015: Bilaterale Verträge zwischen der Schweiz und der Europäischen Union. http://de.wikipedia.org/wiki/Bilaterale_Verträge_zwischen_der_Schweiz_und_der_Europäischen Union (25.07.2015).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wanderungen zwischen Deutschland und der Türkei 13
Abbildung 2: Die Dynamik der rumänischen Migration nach Italien 23
Abbildung 3: Die Dynamik der Migration nach Großbritannien, 2005 bis 2014 24

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Reales Bruttosozialprodukt pro Kopf in Euro, 2014 13
Tabelle 2: Migration aus Polen nach Schweden und zurück, 2001 bis 2014 15
Tabelle 3: Migration aus Rumänien nach Schweden und zurück, 2006 bis 2014..... 17
Tabelle 4: Ein- und Auswanderung in Italien, 2013..... 19
Tabelle 5: Arbeitssuchende EU-Bürger/-innen, 2010 und 2013 20
Tabelle 6: Migration nach und aus Deutschland, 2013..... 29

Europa auf Wanderschaft: Gelingende Arbeitsmarktintegration von europäischen Zuwanderergruppen am deutschen Arbeitsmarkt?

CAROLA BURKERT

Inhalt

1. ANSTIEG UND RE-EUROPÄISIERUNG DER ZUWANDERUNG NACH DEUTSCHLAND 40

2. DER ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND UND DIE BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG VON ZUWANDERERN UND ZUWANDERINNEN AUS DER EU IN DEUTSCHLAND 41

2.1. DER ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND: GUTE GRUNDVERFASSUNG 41

2.2. POSITIVE BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG DER ZUWANDERER UND ZUWANDERINNEN AUS DER EU 43

3. ARBEITSMARKTINTEGRATION VON ZUWANDERERN UND ZUWANDERINNEN AUS DER EU IN DEUTSCHLAND 45

3.1. ANFORDERUNGSNIVEAU DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEITEN: VIELE HELFER/-INNEN, ABER AUCH VIELE FACHKRÄFTE 45

3.2. WIRTSCHAFTSZWEIGE DER EU-BESCHÄFTIGTEN: HOHE ANTEILE IN BESTIMMTEN BRANCHEN 48

3.3. ENTLOHNUNGSSTRUKTUREN: DEUTLICH MEHR MIGRANT/-INNEN IM NIEDRIGLOHNBEREICH BEI VERGLEICHBAREM ANFORDERUNGSNIVEAU 50

4. FAZIT UND ZUSAMMENFASSUNG 54

LITERATURVERZEICHNIS 56

ABBILDUNGSVERZEICHNIS 58

1. Anstieg und Re-Europäisierung der Zuwanderung nach Deutschland

Deutschland ist ein Zuwanderungsmagnet als Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise in Europa. Im Jahr 2013 zogen 1,1 Mio. Ausländer/-innen nach Deutschland; eine weitere Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren (siehe Abbildung 1).[1] Da im Jahr 2013 rund 659.000 Ausländer/-innen fortzogen, hatte die Bundesrepublik Deutschland einen Wanderungsgewinn von knapp 460.000 Ausländer/-innen zu verzeichnen. Die Migration nach Deutschland ist vor allem durch den Trend der wachsenden Re-Europäisierung gekennzeichnet: Ein zunehmender Anteil migriert aus den EU-28-Staaten; rund zwei Drittel waren es im Jahr 2013. Diese Re-Europäisierung ist im Wesentlichen auf die geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen für die EU-8- und EU-2-Staaten (Einführung der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit, siehe Fußnote 1), schlechte Arbeitsmarktbedingungen der EU-4-Staaten sowie ein Umlenken der bestehenden Migrationsströme durch die EU-Finanz- und Wirtschaftskrise zurückzuführen (Bertoli et al. 2013).

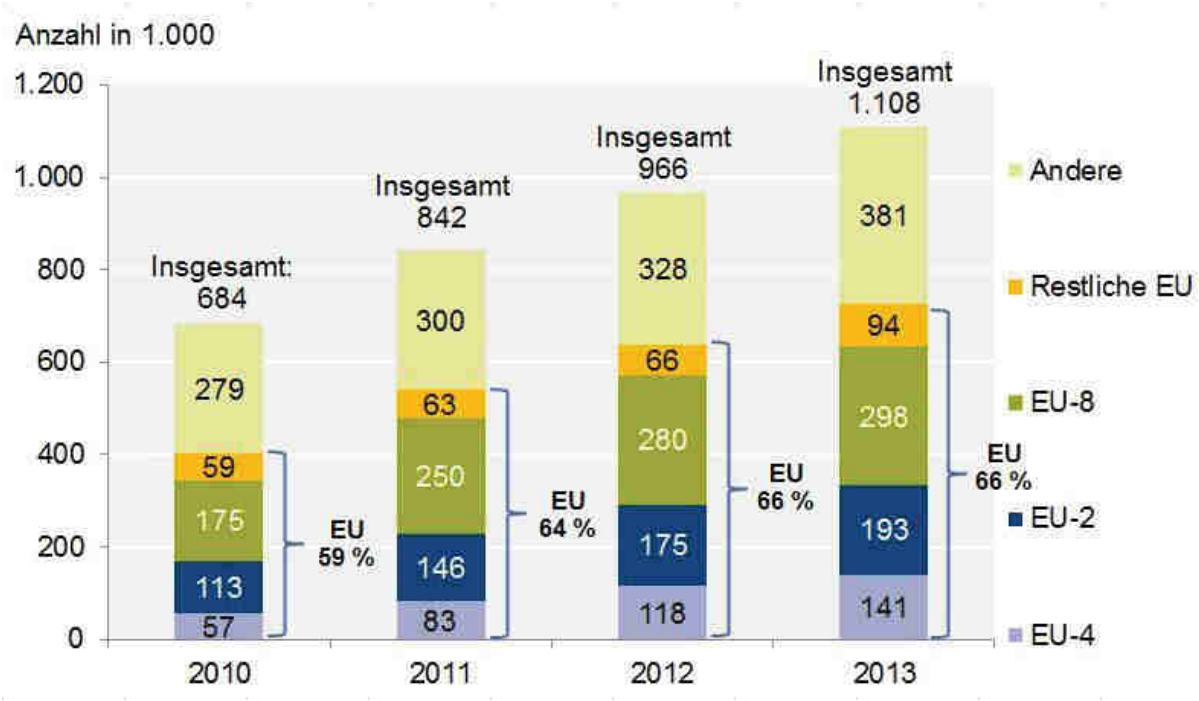


Abbildung 1: Zuzüge von Ausländer/-innen nach Deutschland, 2010 bis 2013
Absolut (Eigene Berechnungen und Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2014)

[1] Für die 2004 beigetretenen EU-8-Staaten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn) wurde die Arbeitnehmerfreizügigkeit bis Mai 2011 eingeschränkt, für die EU-2-Staaten (Rumänien und Bulgarien), die im Januar 2007 der Europäischen Union beitraten, galt die Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit bis Dezember 2013. Die EU-4-Staaten bilden Spanien, Italien, Portugal und Griechenland.

Die europäischen Arbeitsmärkte weisen große regionale Disparitäten bezüglich der Beschäftigungschancen auf. Die Wanderungsentscheidungen der EU-Migrant/-innen sind stark beeinflusst durch die Beschäftigungsperspektiven in Deutschland, da Deutschland im Vergleich zu den Herkunftsländern der EU-Migrant/-innen einen stabilen Arbeitsmarkt bei einer hohen Arbeitskräftenachfrage hat. Weitere Wanderungsanreize sind die Einkommens- und Wohlstandsdifferenzen innerhalb der EU sowie die vorhandenen Netzwerke der Migrant/-innen. Allerdings bestehen auch Barrieren bzw. Hemmnisse für die Migrant/-innen bei der Migrationsentscheidung, vor allem im Hinblick auf die Arbeitsplatzsuche und beim Arbeitsmarktzugang: Fehlende bzw. mangelnde Deutschkenntnisse, fehlende oder ungenügende Kenntnisse über effektive Arbeitsplatzsuchstrategien am deutschen Arbeitsmarkt und fehlender Zugang zu Netzwerken sowie Schwierigkeiten bei der qualifikationsadäquaten Verwertung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation am deutschen Arbeitsmarkt.

2. Der Arbeitsmarkt in Deutschland und die Beschäftigungsentwicklung von Zuwanderern und Zuwanderinnen aus der EU in Deutschland

2.1. Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Gute Grundverfassung

In Bezug auf die Arbeitslosenquote entwickelte sich der deutsche Arbeitsmarkt in der letzten Dekade gut. Deutschland war zwischen 2008 und 2011 das einzige OECD-Land, in dem die Arbeitslosenquoten auf allen Qualifikationsebenen gefallen sind. Eine weiterhin zunehmende Nachfrage nach Arbeitskräften zeigte auch im Jahr 2014 die gute Grundverfassung des Arbeitsmarktes hierzulande. Die Zahl der Erwerbspersonen wuchs – wie auch der Bestand an offenen Stellen. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg 2014 gegenüber dem Vorjahr um 0,37 Mio. auf 42,65 Mio. und auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stieg auf 30,21 Mio. (+ 492.000 gegenüber Vorjahr) (Hummel 2015). Allerdings sank das Arbeitsmarktbarometer[2] des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsfor-

[2] „Das IAB-Arbeitsmarktbarometer beruht auf einer monatlichen Befragung aller lokalen Arbeitsagenturen zu der von ihnen erwarteten Arbeitsmarktentwicklung in den nächsten drei Monaten. Der Indikator bezieht sich auf die saisonbereinigte Entwicklung der Arbeitslosigkeit, also unter Herausrechnung der üblichen jahreszeitlichen Schwankungen. Da das Saisonbereinigungsverfahren laufend aus den Entwicklungen der Vergangenheit lernt und stets aktuell auf die gesamte Zeitreihe angewandt wird, kann es zu nachträglichen Revisionen kommen. Die Skala des IAB-Arbeitsmarktbarometers reicht von 90 (stark steigende Arbeitslosigkeit) bis 110 (stark sinkende Arbeitslosigkeit).“ (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2015)

schung erneut und zeigt aktuell mit 99,9 Punkten (Ende Mai 2015) eine Stagnation der Arbeitslosigkeit an. Arbeitslose profitieren nur in einem geringen Ausmaß vom Beschäftigungsaufbau, was die strukturellen Probleme bei der Jobsuche offenbart.

Allerdings kennzeichnen persistente regionale Disparitäten, insbesondere das starke Ost-West- sowie Nord-Süd-Gefälle, den deutschen Arbeitsmarkt. Einerseits liegt in Ostdeutschland (Jahresdurchschnitt 2014: 9,8 %) die Arbeitslosenquote deutlich höher als in Westdeutschland (Jahresdurchschnitt 2014: 5,9 %), andererseits gibt es in Süddeutschland Regionen, in denen nahezu Vollbeschäftigung herrscht, während aber auch manche westdeutsche Regionen mit einer hohen Arbeitslosigkeit zu kämpfen haben.

Die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation, die sich durch eine hohe Fachkräftenachfrage mit regionalen und berufsspezifischen Engpässen auszeichnet, mag noch zu einem guten Teil konjunkturell bedingt sein. Verschiedene Indikatoren (das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen, die Dauer der Stellenbesetzung, der Anteil der problematischen Stellenbesetzungen) zeigen aus Arbeitgebersicht eine starke Nachfrage nach Fachkräften. Allerdings besteht kein gesamtwirtschaftlich gleichmäßiger Arbeitskräftebedarf. Vielmehr sind Engpässe hauptsächlich in wirtschaftsstarken Ballungszentren (z. B. München, Stuttgart) anzutreffen. Berufsspezifische Engpässe bestehen in einzelnen Dienstleistungsbranchen wie *Information und Kommunikation*, in einzelnen technischen Berufen und vor allem im *Gesundheits- und Sozialwesen* (Burkert 2014a).

Die regionalen Disparitäten der Arbeitskräftenachfrage zeigen sich deutlich in der regionalen Beschäftigung der EU-Zuwanderergruppen. Diese sind überproportional in den südlichen Arbeitsmärkten mit hoher Arbeitskräftenachfrage zu finden (siehe Abbildung 2). Während rund 16,5 % der beschäftigten westdeutschen Männer in Bayern arbeiten, sind es bei Männern aus EU-2-Staaten und EU-8-Staaten mehr als ein Viertel. Der hohe Anteil der beschäftigten Tschechen in Bayern ist ein Indiz für eine große Anzahl an Grenzpendlern.

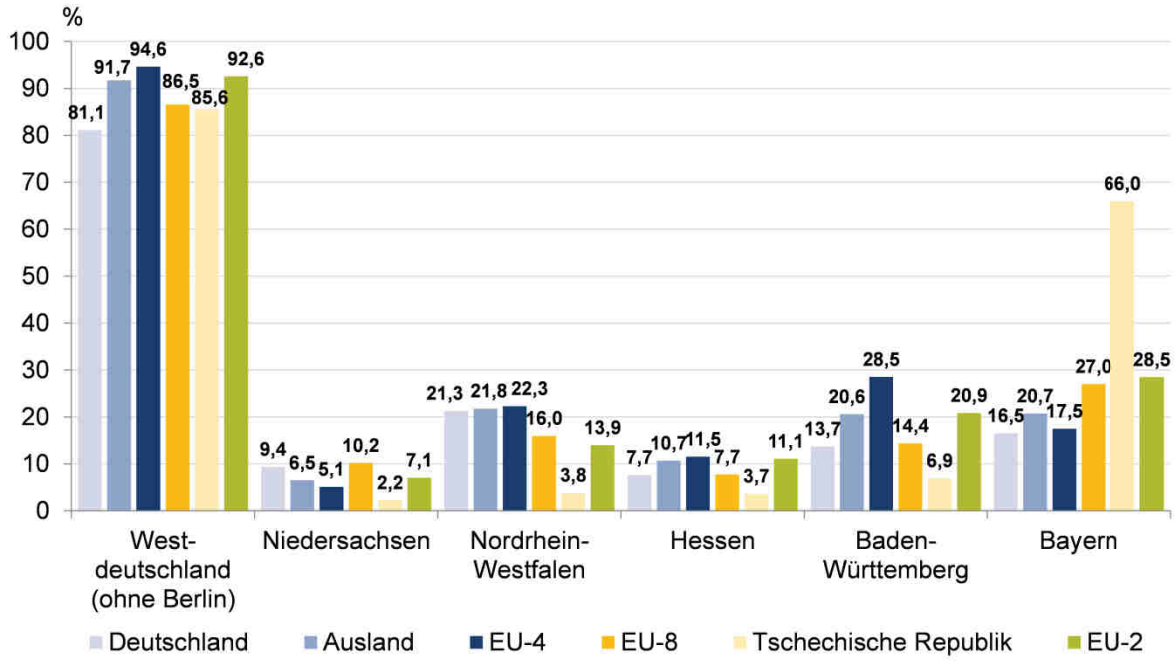


Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer am Arbeitsort (ohne Auszubildende) in Westdeutschland und ausgewählten Bundesländern, 30.06.2014
EU-8 (Tschechien, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien und die Slowakei), EU-2 (Rumänien und Bulgarien), EU-4 (Spanien, Italien, Portugal und Griechenland); Anteil in Prozent (Eigene Berechnung und Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

2.2. Positive Beschäftigungsentwicklung der Zuwanderer und Zuwanderinnen aus der EU

Die Zahl der Beschäftigten aus den EU-8-, EU-2- und EU-4-Ländern hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen (siehe Abbildung 3). Aus den acht 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten standen im Januar 2015 481.000 Personen in Arbeitsverhältnissen; dies waren 67.449 (16,3 %) mehr als im Vorjahresmonat und 258.200 (116 %) mehr als im April 2011, dem Monat vor dem In-Kraft-Treten der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit. Bei Rumän/-innen und Bulgar/-innen stieg ebenfalls die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse: Im Januar 2015 zählten diese 244.934 Beschäftigte (+ 65,2 % im Vorjahresmonatsvergleich). Auch die Beschäftigung von Personen aus den EU-4-Staaten entwickelte sich positiv; im Januar 2015 waren knapp 522.251 Personen beschäftigt. Dies bedeutet einen Anstieg von knapp 6 % im Vorjahresvergleich. Diese Zahlen bilden allerdings nur die sozialversicherungspflichtig und geringfügig entlohnten Beschäftigten ab. Durch die Lücken der amtlichen Statistik sind viele Beschäftigungsverhältnisse wie Entsendungen, grenzüberschreitende Leiharbeit

etc. – in denen überwiegend EU-Migranten/-innen zu finden sind – nicht abzubilden.

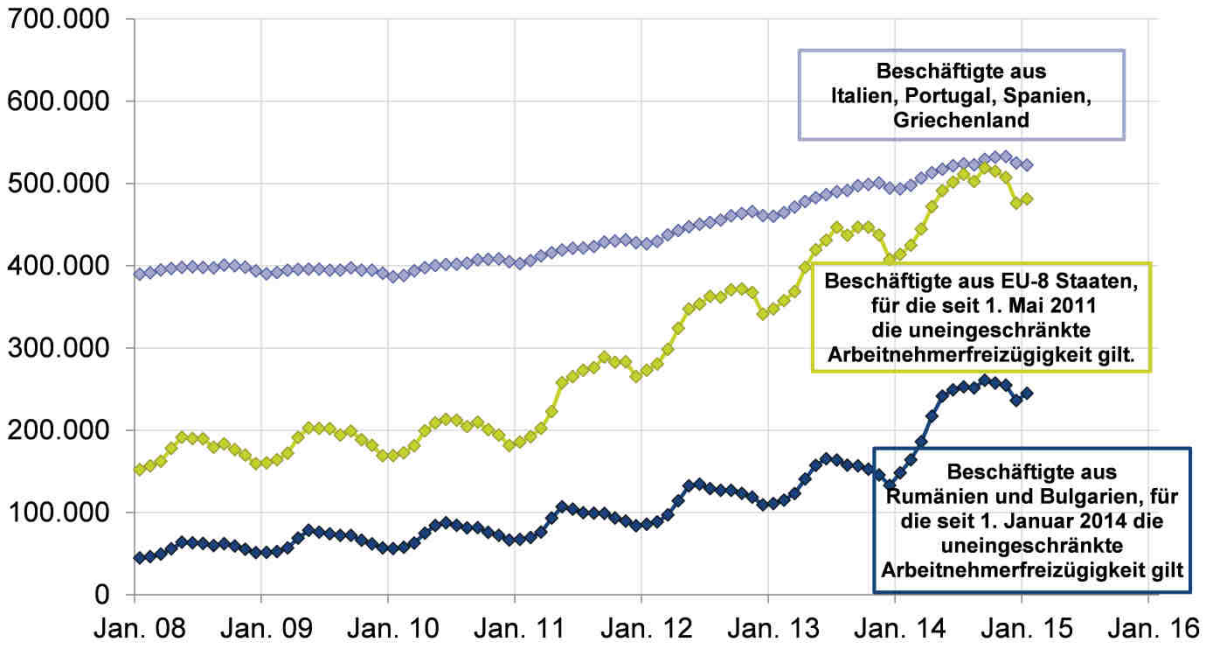


Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigungszahlen EU-4, EU-8, EU-2, Deutschland, 01/2008 bis 01/2015
(Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015)

Insgesamt stieg die Anzahl der Beschäftigten in Deutschland um 1,3 % im Vorjahresvergleich (+ 452.950 Personen); der Anteil der drei EU-Gruppen an diesem Anstieg beträgt rund 43 %. Dies verdeutlicht den überproportionalen Beitrag der Zuwanderer/-innen zur Ausweitung des Arbeitsangebotes in einem aufnahmefähigen Arbeitsmarkt.[3]

Männer haben von dem Beschäftigungsanstieg überproportional profitiert. Der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sank: Der Anteil der Frauen aus EU-8-Staaten und EU-2-Staaten verrin-

[3] Diese Arbeit, deren Fokus auf den Beschäftigungsverhältnissen liegt, kann nicht die Arbeitslosigkeitsquoten und Leistungsbezugsraten analysieren. Die Zuwanderungsgruppen unterscheiden sich aber deutlich bezüglich ihres Arbeitslosigkeitsniveaus; am höchsten ist die Arbeitslosigkeitsquote bei Bulgar/-innen. Ebenso leicht überdurchschnittlich ist die Arbeitslosigkeit bei den EU-4-Zuwanderern und -Zuwanderinnen, leicht erhöht bei EU-8-Staatsbürger/-innen. Rumänen/-innen sind im Vergleich mit der Gesamtbevölkerung weniger häufig arbeitslos. Ebenso heterogen ist der Anteil der Leistungsempfänger/-innen im SGB II an der Bevölkerung nach Zuwanderungsgruppen. Mit Ausnahme der Rumänen/-innen haben alle Gruppen deutlich höhere Quoten als die Gesamtbevölkerung. Für eine detaillierte und auch jeweils aktuelle Analyse der Arbeitslosigkeit und der Anzahl der SGB-II-Leistungsempfänger/-innen vgl. Brücker et al. 2015.

gerte sich von 50 % im Mai 2011 auf 41 % (EU-8) bzw. 38 % (EU-2) (September 2014). Der Anteil der deutschen Frauen (47 %) und Frauen aus EU-4-Staaten (37 %) blieb in diesem Zeitraum unverändert.

Der Anteil der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten an allen Beschäftigungsverhältnissen betrug bei allen drei Länder-Gruppen rund 14 %. Rund zwei Drittel dieser Beschäftigungsverhältnisse üben Frauen aus; bei den Frauen aus EU-2-Staaten rund 60 % (Mai 2011). Bis September 2014 sank dieser Anteil für beschäftigte Frauen aus EU-8-Staaten auf 60 % und aus EU-4-Staaten auf 55 %. Bei deutschen Staatsbürger/-innen und den Beschäftigten aus den EU-4-Staaten sind lediglich marginale Rückgänge zu verzeichnen. Diese Rückgänge wurden aber nicht in steigende Anteile bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen umgewandelt.

3. Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und Zuwanderinnen aus der EU in Deutschland

Arbeitsmarktintegration dient der Sicherung des eigenen Lebensunterhalts und der Teilnahme an vielen gesellschaftlichen Aspekten des Lebens in Deutschland. Eine fehlende oder auch mangelhafte Arbeitsmarktintegration führt andererseits dazu, dass die Ressourcen von Migrant/-innen ungenutzt bleiben. Dabei kann eine bessere Ausschöpfung dieser Potentiale – rein technisch gesprochen, abgesehen von der individuellen Lebenssituation der Menschen – sowohl den individuellen Wohlstand steigern als auch die öffentliche Hand entlasten.

3.1. Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten: Viele Helfer/-innen, aber auch viele Fachkräfte

Bedeutend für die Arbeitsmarktintegration (Beschäftigungschance, Entlohnung etc.) ist die berufliche Qualifikation. Insbesondere bei Zuwanderern und Zuwanderinnen ist zwischen der formalen Qualifikation und der verwertbaren Qualifikation – also auf welcher Qualifikationsebene sie beschäftigt sind – zu unterscheiden. Diese Arten der Qualifikation müssen nicht unbedingt identisch sein, da vor allem Zuwanderer und Zuwanderinnen mit Schwierigkeiten der Verwertbarkeit ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation konfrontiert und ggf. unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind (für Details zu dem seit 2012 bestehenden Anerkennungsgesetz vgl. Burkert 2014b). Das Anforde-

rungsniveau bei der Ausübung eines Berufes kann im Folgenden als Indikator für die Verwertung von Qualifikationen am Arbeitsmarkt dienen.[4]

Das Anforderungsniveau ist nicht zu verwechseln mit dem beruflichen Bildungsabschluss eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin, sondern steht für die Komplexität oder Schwierigkeit der von ihm oder ihr ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Es sind vier Anforderungsniveaus zu unterscheiden: *Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlerntätigkeiten* umfasst Berufe mit einfachen, wenig komplexen (Routine-) Tätigkeiten. Für deren Ausübung sind zumeist keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Berufe mit *Anforderungsniveau 2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten* sind deutlich komplexer bzw. stärker fachlich ausgerichtet. Häufig werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten und somit der Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung vorausgesetzt. Berufe, die dem *Anforderungsniveau 3: Komplexe Spezialistentätigkeiten* zugeordnet werden, sind deutlich komplexer als jene Berufe des Anforderungsniveaus 2 – notwendig sind Spezialkenntnisse und -fertigkeiten. Außerdem erfordern jene Berufe häufig die Befähigung zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Dem *Anforderungsniveau 4: Hoch komplexe Tätigkeiten/Experten* werden Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. die ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeitsniveau erfordern. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o. Ä.) (Bundesagentur für Arbeit 2011).

Abbildung 4 zeigt die Verteilung der Anforderungsniveaus bei den Männern der jeweiligen Zuwanderergruppen, zwischen denen sich deutliche Unterschiede abzeichnen. Knapp die Hälfte der Beschäftigten aus EU-2- und EU-8-Ländern üben Tätigkeiten auf Helferniveau aus, bei den Deutschen sind es hingegen nur 11,4 %. Allerdings sind bei den Beschäftigten aus EU-2-Ländern (42,8 %) und EU-8-Ländern (46,6 %) auch viele Fachkräfte zu finden. Geringe Anteile der Beschäftigen aus diesen Herkunftsländern arbeiten auf dem Niveau von Spezia-

[4] Informationen zum Anforderungsniveau sind in den Meldungen der Arbeitgeber enthalten.

list/-innen und Expert/-innen (Summe EU-8-Länder: 17.000 Beschäftigte; EU-2-Länder: 8.000 Beschäftigte).

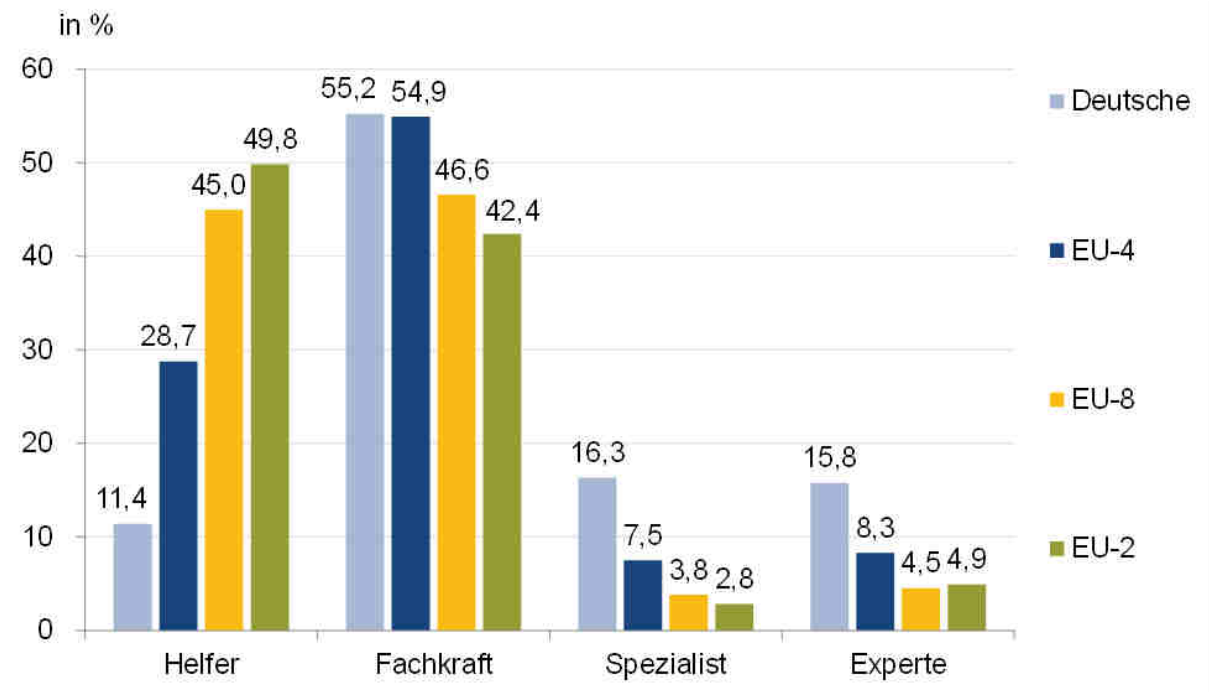


Abbildung 4: Anteil der Anforderungsniveaus der Arbeitsstellen von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern (ohne Auszubildende) in Westdeutschland, Juni 2014
In Prozent (Eigene Berechnung und Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

Bei den beschäftigen Frauen zeigt sich eine stärkere Polarisierung (siehe Abbildung 5). Einerseits ist der Anteil der Helferinnen bei allen Gruppen – also auch den Deutschen – deutlich höher. Tätigkeiten auf Fachkraftniveau sind bei deutschen Frauen im Vergleich zu deutschen Männern häufiger, während lediglich ein gutes Drittel der Beschäftigten aus EU-8-Ländern und EU-2-Ländern Tätigkeiten mit diesem Anforderungsprofil ausübt. Allerdings arbeiten anteilsmäßig deutlich mehr Frauen (absolut: EU-2-Länder: 7.000; EU-8-Länder: 16.300) als Männer aus diesen Ländern auf Spezialisten- und Expertenniveau und innerhalb der Tätigkeitsgruppen verringern sich die Abstände zu den deutschen Frauen.

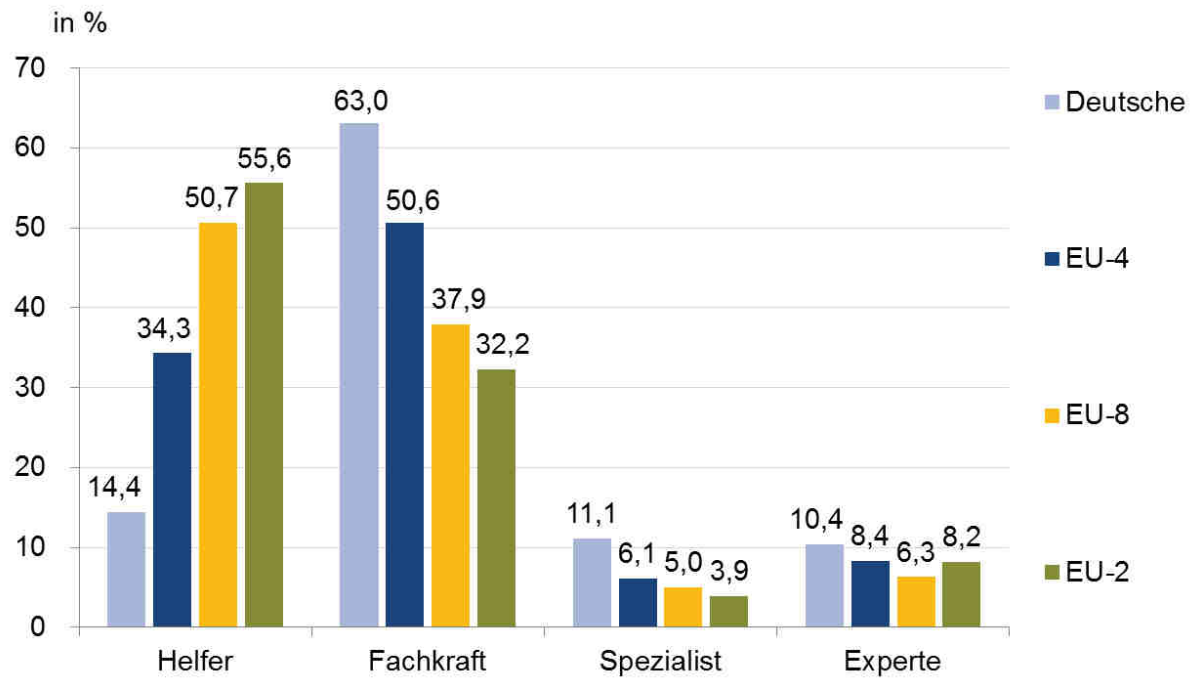


Abbildung 5: Anteil der Anforderungsniveaus von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (ohne Auszubildende) in Westdeutschland, Juni 2014
In Prozent (Eigene Berechnung und Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

3.2. Wirtschaftszweige der EU-Beschäftigten: Hohe Anteile in bestimmten Branchen

Im Vergleich zur deutschen Bevölkerung weist die Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftszweigen deutliche Unterschiede für die EU-Zuwanderergruppen auf. Migranten aus EU-2-Ländern (8,1 %) und EU-8-Ländern (15,5 %) sind im Vergleich zu deutschen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern (2,9 %) überproportional in Leiharbeit sowie in sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (ohne Leiharbeit; z. B. Wach- und Reinigungsdienste) beschäftigt (siehe Abbildung). Auch im Gastgewerbe finden sich anteilsmäßig häufiger Beschäftige aus EU-2-Ländern und EU-4-Ländern. Sowohl das Baugewerbe als auch die Land-/Forstwirtschaft beschäftigen ebenso überproportional Männer aus EU-2-Ländern und EU-8-Ländern. Entsprechend gering sind deren Anteile im Verarbeitenden Gewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen und in der Informations- und Kommunikationstechnologie.

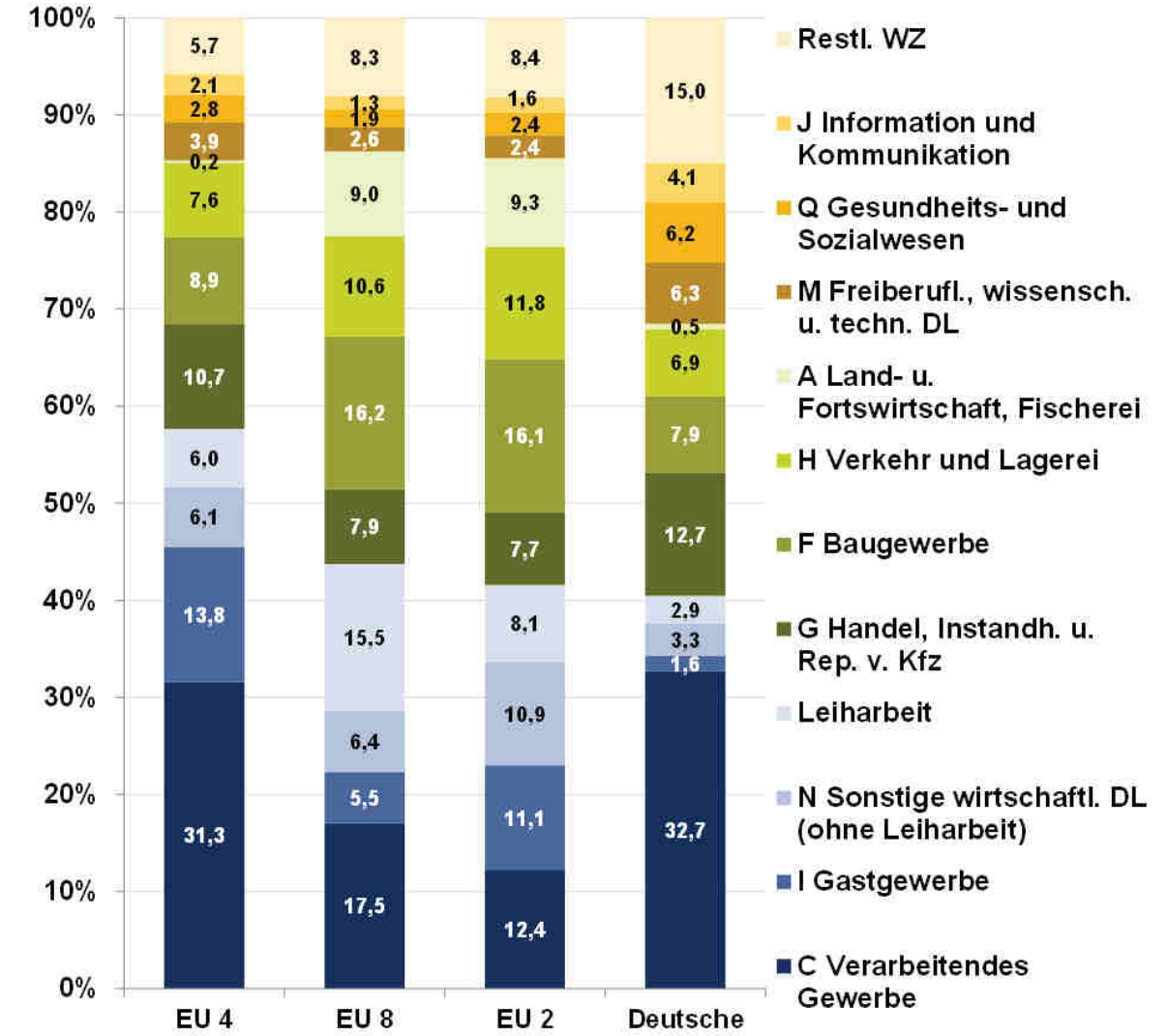


Abbildung 6: Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten EU-Staatsangehörigen und Deutschen über die Wirtschaftszweige in Westdeutschland, Männer, Juni 2014
In Prozent (Eigene Berechnung und Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

Die Beschäftigung von Frauen (ohne Abbildung) weist ein ähnliches Muster auf: Die Wirtschaftszweige *Leiharbeit*, *sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen* und *Gastgewerbe* sind bei den Migrantengruppen überproportional vertreten. Im Vergleich zu deutschen Frauen (23,8 %) sind Frauen aus EU-4-Ländern (14,4 %), EU-2-Ländern (12,9 %) und EU-8-Ländern (17,4 %) im Wirtschaftszweig *Gesundheits- und Sozialwesen* deutlich weniger häufig vertreten, jedoch weist dieser Wirtschaftszweig bei beschäftigten Frauen aus EU-8-Ländern (wie bei den Deutschen) den höchsten Anteil und bei Frauen aus EU-2-Ländern und EU-4-Ländern den drittgrößten Anteil auf.

3.3. Entlohnungsstrukturen: Deutlich mehr Migrant/-innen im Niedriglohnbereich bei vergleichbarem Anforderungsniveau

Seit Anfang der neunziger Jahre hat die Lohnspreizung, also der Unterschied zwischen niedrigen und hohen Löhnen, in Deutschland erheblich zugenommen (vgl. Kohn 2006; Dustmann et al. 2009; Antonczyk et al. 2011; Garloff & Machnig 2011). Um die Niedriglohnbeschäftigung zu bestimmen, wird auf die von der OECD vorgeschlagene und in der Wissenschaft häufig verwendete Definition zurückgegriffen (vgl. u. a. Eichhorst et al. 2010; Bosch et al. 2009; Schank et al. 2008; Eichhorst et al. 2005). Jene Beschäftigten erhalten einen Niedriglohn, deren Bruttomonatseinkommen weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens beträgt.[5] Die Niedriglohnschwelle bei einer Vollzeitbeschäftigung in Westdeutschland lag im Jahr 2013 bei 2.062,61 Euro bei einer Vollzeitbeschäftigung. Die Datengrundlage bildet die Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Bei diesem Datensatz handelt es sich um eine Vollerhebung aller zum 31.12. eines Jahres sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

Abbildung 7 zeigt, dass bei den deutschen, in Vollzeit beschäftigten Männern insgesamt knapp 12 % im Niedriglohnsektor tätig sind. Bei EU-4-Beschäftigen sind es mit einem Viertel mehr als doppelt so viele. Bei den Beschäftigten aus EU-2-Ländern und EU-4-Ländern ist jeder zweite Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor tätig. Betrachtet man jedoch den Anteil der jeweiligen Anforderungsniveaus am Niedriglohnsektor, so wird deutlich, dass die weitverbreitete Behauptung, dass der Niedriglohnsektor insbesondere Helfer betrifft, nicht der Realität entspricht. Auch auf Fachkraft-, Spezialisten- und Expertenniveau ist ein nicht unerheblicher Anteil im Niedriglohnsektor tätig: Selbst beim Anforderungsniveau Fachkraft arbeiten die Hälfte der Beschäftigten aus EU-8-Ländern und EU-2-Ländern im Niedriglohnsektor. Deutsche Männer haben im Vergleich zu den Migrantengruppen immer den geringsten Anteil, am stärksten betroffen sind Beschäftigte aus EU-8-Ländern und EU-2-Ländern – unabhängig vom Anforderungsniveau.

[5] Der Median ist wie das arithmetische Mittel ein Maß für den mittleren Lohn. Das Medianeinkommen ist durch die Eigenschaft definiert, dass mindestens 50 % aller Arbeitnehmer/-innen ein Lohneinkommen beziehen, welches unterhalb des Medians liegt oder diesem genau entspricht und mindestens 50 % aller Arbeitnehmer/-innen ein Lohneinkommen beziehen, welches oberhalb des Medians liegt oder diesem genau entspricht. Das Medianeinkommen ist eine Alternative zum Durchschnittseinkommen und liegt zahlenmäßig unterhalb des Durchschnittseinkommens, weil hohe Einkommen bei dieser Art der Durchschnittsbildung ein geringeres Gewicht einnehmen.

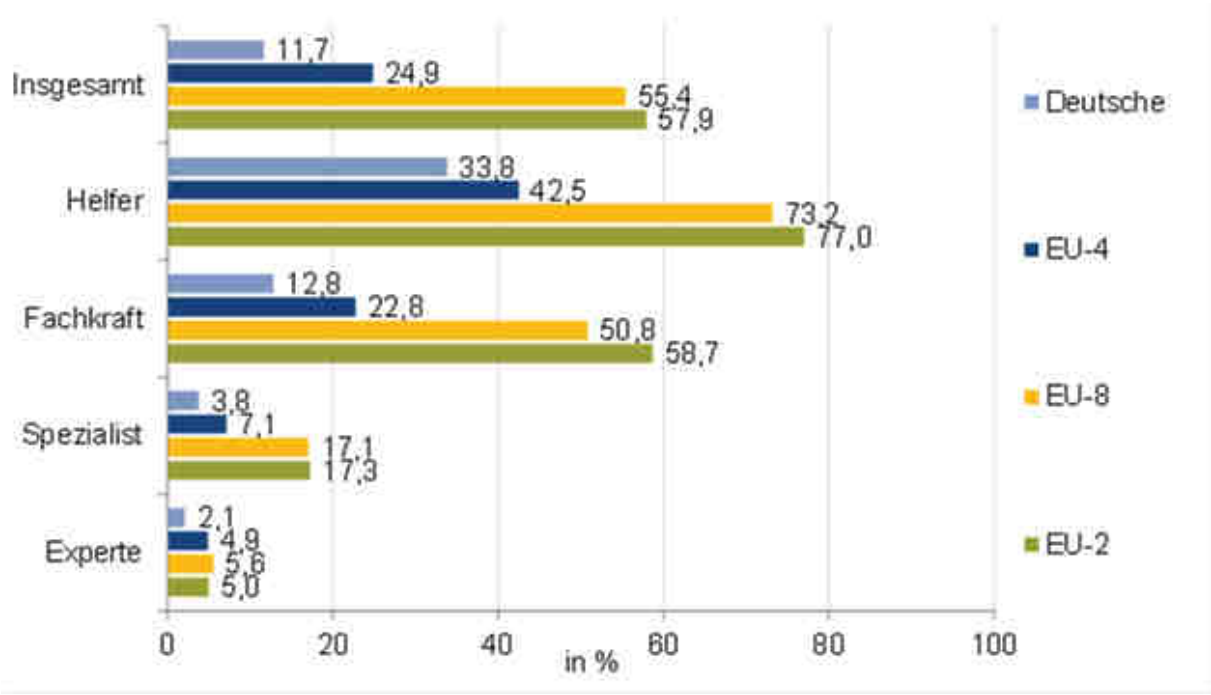


Abbildung 7: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer (Vollzeit) mit Niedriglohn nach Anforderungsniveau in Westdeutschland, 12/2013
In Prozent, Niedriglohn: 2/3 des Medianlohns (2.062,61 €) (Eigene Berechnung und Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

Frauen sind deutlich häufiger im Niedriglohnsektor beschäftigt als Männer (siehe Abbildung 8). Dieser Abstand ist u. a. auf die unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkte von Frauen und Männern zurückzuführen. So arbeiten Männer im Vergleich zu Frauen überproportional oft in Branchen und Berufsbereichen, in denen die Entlohnung deutlich besser ist. Anzumerken ist darüber hinaus, dass die Niedriglohnproblematik bei Frauen anhand dieser Zahlen sogar eher unterschätzt wird, weil Frauen häufiger Teilzeit arbeiten und in Teilzeit bei ansonsten gleichen Bedingungen geringere Stundenlöhne gezahlt werden (vgl. Bardasi & Gornick 2007). Der Abstand ist insbesondere bei deutschen Frauen und Männern deutlich ausgeprägt: So beträgt der Niedriglohnanteil von Frauen in Westdeutschland 28,2 %, während er bei den Männern im Westen 11,5 % beträgt; bei Beschäftigten aus EU-2-Ländern ist er am geringsten ausgeprägt.

Auch bei den Frauen finden sich zwei Muster: Mit steigendem Anforderungsniveau sinkt ihr Anteil im Niedriglohnsektor, wobei die deutschen Frauen unabhängig vom Anforderungsniveau immer mit dem geringsten Anteil im Niedriglohnsektor vertreten sind. Umgekehrt bilden die Frauen aus den EU-8-Ländern (Spezialistin, Expertin) bzw. den EU-2-Ländern (Helferin, Fachkraft) den höchs-

ten Anteil am Niedriglohnsektor. Wie auch bei den Männern ist rund die Hälfte der Frauen aus EU-8-Ländern und aus EU-2-Ländern trotz Fachkraftniveau im Niedriglohnsektor beschäftigt und rund 10 % der Frauen aus EU-8-Ländern arbeiten im Niedriglohnsektor, obwohl ihre Tätigkeit einem Expertenniveau entspricht.

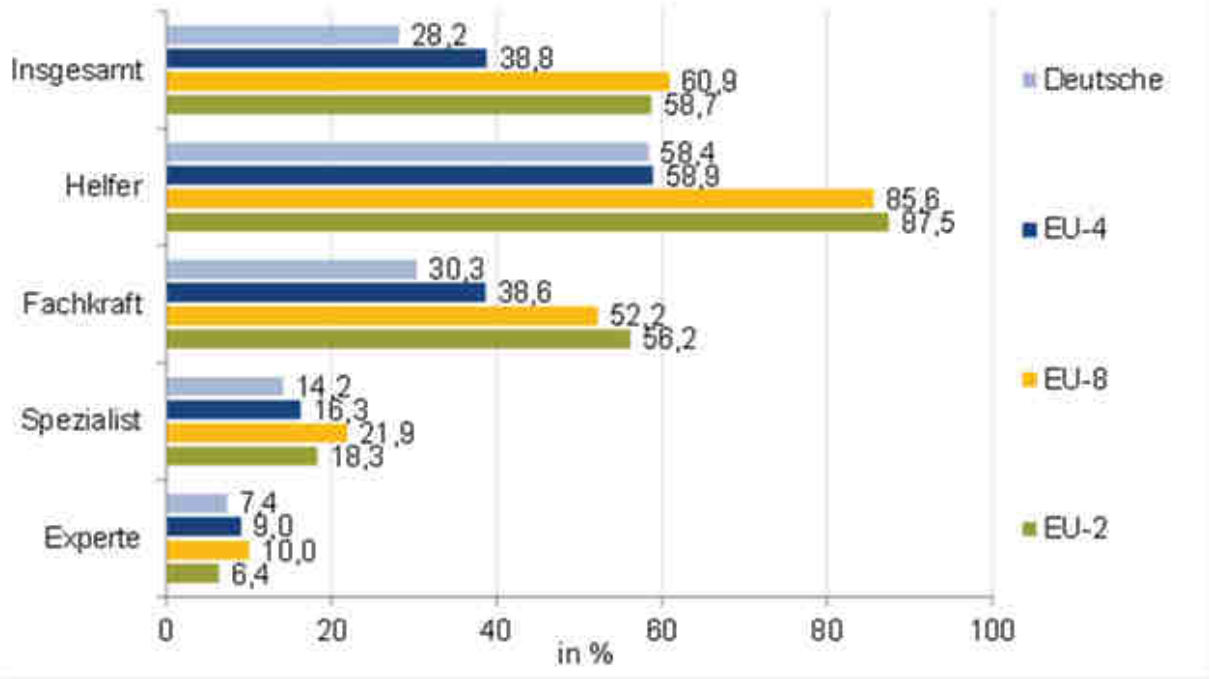


Abbildung 8: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (Vollzeit) mit Niedriglohn nach Anforderungsniveau in Westdeutschland, 12/2013
In Prozent, Niedriglohn: 2/3 des Medianlohns (2.062,61 €) (Eigene Berechnung und Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

Die Niedriglohnschwelle sagt nichts über die Verteilung des Entgelts aus. Daher vergleichen Abbildung 9 und Abbildung 10 die Verteilung nach Entgeltklassen innerhalb des Anforderungsniveaus Fachkraft zwischen den Migrantengruppen. Bei den Entgeltklassen oberhalb der Niedriglohnschwelle zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Migrantengruppen. Rund ein Fünftel der deutschen Männer (siehe Abbildung 9) erhält für ihre Fachkrafttätigkeit über 4.000 Euro, bei den EU-4-Beschäftigten sind es 15,7 % und bei den Beschäftigten aus EU-2-Ländern und EU-8-Ländern lediglich 3,2 % bzw. 3,8 %. Aber auch unterhalb der Niedriglohnschwelle treten Unterschiede auf. 8 % der Beschäftigten aus EU-2-Ländern (EU-8-Länder: 3,6 %) verdienen als Fachkraft in Vollzeit lediglich bis zu 1.000 Euro.

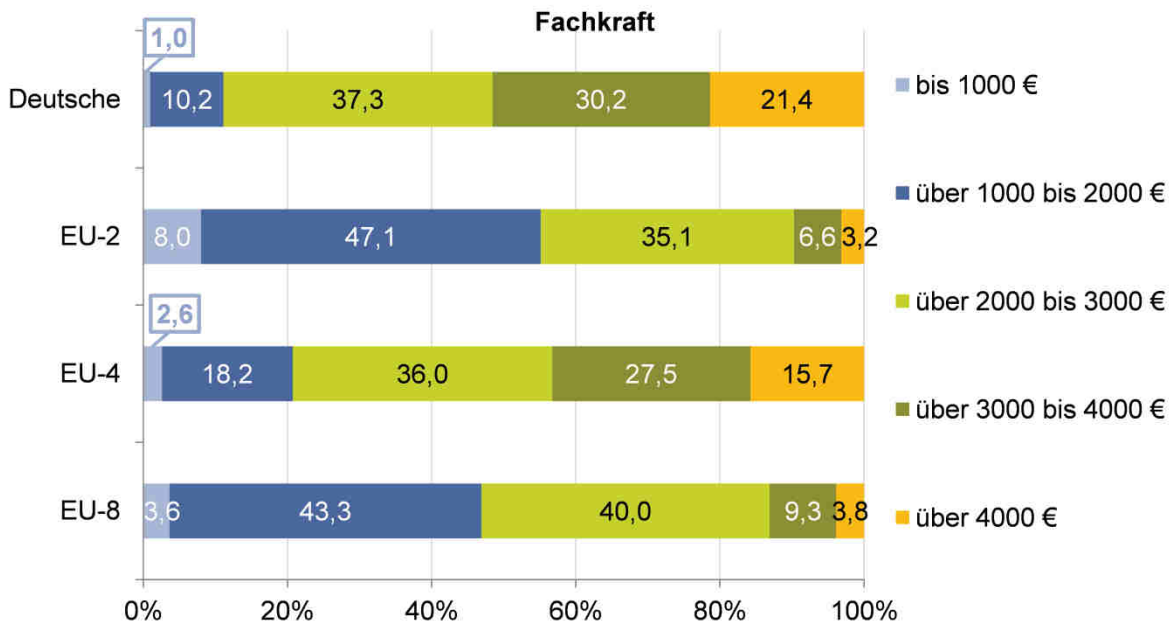


Abbildung 9: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer (Vollzeit), Anforderungsniveau Fachkraft, nach Entgeltklassen in Westdeutschland, 12/2013
In Prozent (Eigene Berechnung und Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

Bei den Frauen (siehe Abbildung 10) sind die Unterschiede zwischen den Migrantengruppen sowohl oberhalb als auch innerhalb der Niedriglohnschwelle weniger stark ausgeprägt. Rund 11 % der deutschen Frauen und 8,1 % der Frauen aus EU-4-Ländern verdienen auf Fachkraftniveau über 4.000 Euro, von Frauen aus EU-2-Ländern und EU-8-Ländern 6,1 % bzw. 5,1 % – und somit mehr als die Männer der jeweiligen Herkunftsgruppe, während es bei Frauen aus EU-4-Ländern und deutschen Frauen anteilsmäßig deutlich weniger sind als Männer aus ihren Herkunftsländern. In der Entgeltklasse bis zu 1.000 Euro finden sich bei allen Frauengruppen höhere Anteile als bei den Männergruppen – insbesondere bei den Frauen aus EU-8-Ländern mit 7,8 %.

Es zeigt sich eine zweigeteilte Entwicklung: Während sich ein Teil der Frauen aus EU-8-Ländern und EU-2-Ländern sehr gut (und teilweise besser als Männer aus diesen Herkunftsländern) auf dem Arbeitsmarkt positionieren kann, gelingt einem anderen Teil dies überhaupt nicht. Diese Gruppe arbeitet daher deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle.

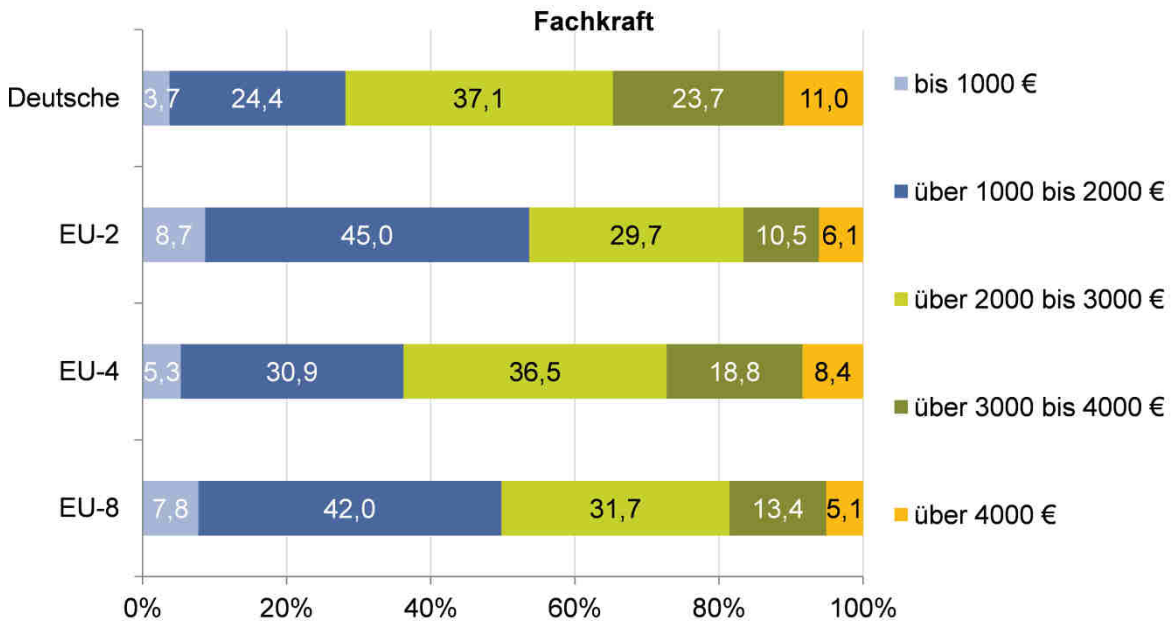


Abbildung 10: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (Vollzeit), Anforderungsniveau Fachkraft, nach Entgeltklassen in Westdeutschland, 12/2013
In Prozent (Eigene Berechnung und Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

4. Fazit und Zusammenfassung

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit scheint in vielen Bereichen zu funktionieren. Die Beschäftigung der Migrant/-innen aus den EU-8-Ländern, EU-2-Ländern und EU-4-Ländern steigt und führt auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu einer Ausweitung des Arbeitskräfteangebotes. EU-Migrant/-innen sind überproportional in bestimmten Wirtschaftszweigen vertreten. In Bezug auf das Anforderungsniveau sind viele (unabhängig von ihrer tatsächlichen Qualifikation) als Helfer/-innen beschäftigt, aber auch viele als Fachkräfte. Allerdings zeigen sich auch negative Tendenzen: Unabhängig vom Anforderungsniveau ihrer derzeitigen Tätigkeit, sind EU-Migrant/-innen deutlich häufiger als Deutsche im Niedriglohnsektor zu finden und sie sind im Durchschnitt – bei Kontrolle des Anforderungsniveaus – schlechter entlohnt. Hier tauchen einerseits die Frage nach dem Zuwanderungsbedarf im Niedriglohnsektor und andererseits die Frage nach der potenziellen Aufstiegsmobilität für diese Personen im Niedriglohnsektor auf.

Der deutsche Arbeitsmarkt ist momentan in einer stabilen Grundverfassung. Gleichwohl existieren regionale Disparitäten. Für bestimmte Regionen, Anforderungsniveaus und Branchen zeichnet sich ein erhöhter Arbeitskräftebedarf ab. Die Zuwanderung nach Deutschland stieg in den letzten Jahren; bis zu zwei

Drittel der Migrant/-innen stammen dabei aus der EU. Die Beschäftigungsentwicklung funktioniert für viele EU-Zuwanderer und -Zuwanderinnen in vielen Regionen gut; sie stillen den Arbeitskräftebedarf.

Allerdings verläuft die Arbeitsmarktintegration nicht unproblematisch – da überproportional viele Migrant/-innen auf Helferniveau tätig sind und vor allem überproportional häufig im Niedriglohnsektor tätig sind – selbst mit steigendem Anforderungsniveau ihrer Tätigkeiten.[6] Zuwanderer und Zuwanderinnen sind „verwundbarer" als andere vergleichbare Gruppen: Sie verfügen häufig über schlechtere Deutschkenntnisse und über weniger Informationen über die rechtlichen Rahmenbedingungen des deutschen Arbeitsmarktes und sind weniger in den für den Arbeitsmarkt relevanten Netzwerken organisiert.

Wichtig ist die Akzeptanz von Zuwanderung in der aufnehmenden Gesellschaft. Eine schlechte Arbeitsmarktintegration der Migrant/-innen stellt ein Risiko für die Akzeptanz dar. Die positiven wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Effekte der erfolgreichen Integration von qualifizierten ausländischen Arbeitskräften können diese Akzeptanz hingegen fördern.

Für Bund, Länder und Kommunen sind folgende Herausforderungen mit der Freizügigkeit verbunden, da Europa auf Wanderschaft ist: Die Eingliederung der Eingewanderten in den Arbeitsmarkt, die Verhinderung von Lohndumping, die Integration in den Bereichen Bildung, Wohnen oder auch Gesundheit und die Integration der Kinder von Zuwanderern und Zuwanderinnen (Burkert 2014a).

[6] Die hier verwendete amtliche Statistik weist Lücken auf und kann deshalb viele (Fehl-)Entwicklungen nicht aufzeigen, denn es gibt auch Fehlentwicklungen in einigen Branchen, wie dem Baugewerbe, der Gebäudereinigung, der Schlachtindustrie, in den Pflegeberufen und im Hotel- und Gaststättengewerbe. Arbeitgeber nutzen Beschäftigte aus mittel- und osteuropäischen Ländern oft aufgrund mangelnder Kenntnisse ihrer Rechte und einer geringen Verhandlungsmacht systematisch aus. Dies ist besonders der Fall bei entsendeten Beschäftigten, (Schein-)Selbstständigen und grenzüberschreitenden Leiharbeiter/-innen. Für mehr Informationen vgl. exemplarisch Dälken 2012; Molitor 2015.

Carola Burkert

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Seit 2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB Hessen, Leitung der Arbeitsgruppe „Migration und Integration“ im IAB bis 2010. Zuvor Referentin beim Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (Ökonomische Aspekte der Migration) und wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration.

Literaturverzeichnis

Antonczyk, D. / Fitzenberger, B. / Sommerfeld, K., 2011: Anstieg der Lohnungleichheit, Rückgang der Tarifbindung und Polarisierung. Zeitschrift für Arbeitsforschung 44(1/2): 15-27.

Bardasi, E. / Gornick, J. C., 2007: Women’s Part-time Wage Penalties Across Countries. Working Paper, 467. Luxembourg: Luxembourg Income Study.

Bertoli, S. / Brücker, H. / Fernández-Huertas Moraga, J., 2013: The European crisis and migration to Germany * expectations and the diversion of migration flows. IZA Discussion Paper, 7170. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Bosch, G. / Kalina, T. / Weinkopf, C., 2008: Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite. WSI-Mitteilungen 61(8): 423-430.

Brücker, H. / Hauptmann, A. / Vallizadeh, E., 2015: Zuwanderungsmonitor Bulgarien und Rumänien. Aktuelle Berichte. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Bundesagentur für Arbeit, 2011: Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf (26.05.2015).

Burkert, C., 2014a: Europäische Wanderbewegungen und Arbeitsmarktintegration: Die Entwicklungen am deutschen Arbeitsmarkt. Einsichten und Perspektiven (1): 30-39.

Burkert, C., 2014b: Zur Bilanz des neuen Anerkennungsgesetzes. S. 13-18 in: beramí berufliche Integration e. V. im IQ Landesnetzwerk Hessen (Hrsg.),

Fachtag Anerkennung und Fachkräftesicherung 2014. Erwartung erfüllt? Bilanz und Perspektiven der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. http://www.hessen.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_hessen/pdf/IQ_LNW_Hessen_Doku_Fachtag_Anerkennung_2014_fin.pdf (16.07.2015).

Dälken, M., 2012: Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten. Berlin: Projekt Faire Mobilität des DGB-Bundesvorstandes.

Dustmann, C. / Ludsteck, J. / Schönberg, U., 2009: Revisiting the German Wage Structure. Quarterly Journal of Economics 124(2): 843-881.

Eichhorst, W. / Gartner, H. / Krug, G. / Rhein, T. / Wiedemann, E., 2005: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und im internationalen Vergleich. S.107-142 in: J. Allmendinger / W. Eichhorst / U. Walwei (Hrsg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten. Frankfurt am Main u. a.: Campus Verlag.

Eichhorst, W. / Marx, P. / Thode, E., 2010: Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. IZA Research Report, 25. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Garloff, A. / Machnig, J., 2011: Wenig Lohn trotz Vollzeitbeschäftigung: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und Hessen – Eine Bestandsaufnahme. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen, 03/2011. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Hummel, M., 2015: Daten zur kurzfristigen Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Aktuelle Daten und Indikatoren. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Aktuelle_Daten.pdf (25.05.2015).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2015: IAB-Arbeitsmarktbarometer: Arbeitslosigkeit stagniert. http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/ab0515.aspx (28.05.2015).

Kohn, K., 2006: Rising Wage Dispersion After All! The German Wage Structure at the Turn of the Century. IZA Discussion Paper, 2098. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Molitor, C., 2015: Geschäftsmodell Ausbeutung. Wenn europäische Arbeitnehmer_innen in Deutschland um ihre Rechte betrogen werden. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Schank, T. / Schnabel, C. / Stephani, J. / Bender, S., 2008: Niedriglohnbeschäftigung: Sackgasse oder Chance zum Aufstieg? IAB-Kurzbericht, 08/2008. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2015: Hintergrundinformation. Auswirkungen der Arbeitsnehmerfreizügigkeit und der EU-Schuldenkrise auf den deutschen Arbeitsmarkt. Berichtsmonat März 2015. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Statistisches Bundesamt, 2014: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse 2013. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zuzüge von Ausländer/-innen nach Deutschland, 2010 bis 2013 40
Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer am Arbeitsort (ohne Auszubildende) in Westdeutschland und ausgewählten Bundesländern, 30.06.2014 43
Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigungszahlen EU-4, EU-8, EU-2, Deutschland, 01/2008 bis 01/2015 44
Abbildung 4: Anteil der Anforderungsniveaus von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern (ohne Auszubildende) in Westdeutschland, Juni 2014 47
Abbildung 5: Anteil der Anforderungsniveaus von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (ohne Auszubildende) in Westdeutschland, Juni 2014....48
Abbildung 6: Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten EU-Staatsangehörigen und Deutschen über die Wirtschaftszweige in Westdeutschland, Männer, Juni 2014 49
Abbildung 7: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer (Vollzeit) mit Niedriglohn nach Anforderungsniveau in Westdeutschland, 12/2013 51
Abbildung 8: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (Vollzeit) mit Niedriglohn nach Anforderungsniveau in Westdeutschland, 12/2013 52
Abbildung 9: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer (Vollzeit), Anforderungsniveau Fachkraft, nach Entgeltklassen in Westdeutschland, 12/2013 53
Abbildung 10: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (Vollzeit), Anforderungsniveau Fachkraft, nach Entgeltklassen in Westdeutschland, 12/2013 54

Ergebnisse der Studie zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien und Italien

Marianne Kraußlach, Sophie Duschl, Christian Pfeffer-Hoffmann

Inhalt

1. Einleitung 61

2. Die neuen Migrant/-innen aus Italien und Spanien: Soziodemografische Merkmale der Stichprobe 63

3. Situation im Herkunftsland 70

4. Migrationsmotive 71

5. Angaben zur geplanten Aufenthaltsdauer in Deutschland 75

6. Vorbereitung des Deutschlandaufenthalts 77

7. Situation der Spanier/-innen und Italiener/-innen in Deutschland 78

7.1. Situation der in Deutschland arbeitslosen Spanier/-innen und Italiener/-innen 80

7.2. Situation der in Deutschland arbeitenden Spanier/-innen und Italiener/-innen Branche der Arbeitsstelle 87

8. Soziale Integration 97

8.1. Kontakte bei der Anreise 97

8.2. Kontakt zu Landsleuten, Internationalen und Deutschen 98

8.3. Herausforderungen während des Deutschlandaufenthalts 100

8.4. Integrations- und Unterstützungsbedarf 103

9. Ein halbes Jahr später – ein Panelvergleich 105

9.1. Verbleib in oder Wegzug von Deutschland 105

9.2. Veränderung des Status in Deutschland 106

9.3. ENTWICKLUNGEN IN BEZUG AUF DIE ARBEITSBEDINGUNGEN 108
9.4. ENTWICKLUNGEN IN BEZUG AUF DIE SOZIALE INTEGRATION.....108
9.5. ENTWICKLUNGEN IN BEZUG AUF ZUKUNFTSPERSPEKTIVE 109
9.6. SUBJEKTIVE EINSCHÄTZUNG DER SITUATIONSVERÄNDERUNG ZWISCHEN ERSTEM UND ZWEITEN ERGEBUNGSZEITPUNKT.....111

10. ZUSAMMENFASSUNG 115

10.1. WER KOMMT SEIT AUSBRUCH DER JÜNGSTEN WIRTSCHAFTSKRISE AUS ITALIEN UND SPANIEN NACH BERLIN? 115
10.2. WELCHE BEWEGGRÜNDE FÜR DIE MIGRATION HABEN DIE SPANISCHEN UND ITALIENISCHEN MIGRANT/-INNEN? 116
10.3. WIE GESTALTET SICH DIE ARBEITSSITUATION DER IN BERLIN LEBENDEN SPANIER/-INNEN UND ITALIENER/-INNEN? 117
10.4. WIE STEHT ES UM DIE SOZIALE INTEGRATION DER NEU ZUGEWANDERTEN ITALIENER/-INNEN UND SPANIER/-INNEN? 118
10.5. WIE VERÄNDERTE SICH DIE SITUATION DER BEFRAGTEN INNERHALB EINES HALBEN JAHRES? 119

LITERATURVERZEICHNIS 121

ABBILDUNGSVERZEICHNIS 122

1. Einleitung

Mit dem Forschungsvorhaben „Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration“ (LaNA) widmete sich Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V. im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge von 2014 bis 2015 der wissenschaftlichen Untersuchung des Phänomens der in den letzten Jahren verstärkten Zuwanderung aus dem Süden Europas nach Deutschland.

In Abbildung 1 wird ersichtlich, dass in den letzten Jahren vor allem die Zuwanderung aus den „neuen“ EU-Mitgliedstaaten, die 2004 bzw. 2007 beigetreten sind, stark angestiegen ist. Seit dem Ausbruch der Euro- und Finanzkrise im Jahr 2008 lässt sich jedoch – insbesondere ab 2010 – auch ein Anstieg der Zuwanderung aus den „alten“ EU-Mitgliedstaaten (EU-15) ablesen, der sich v. a. auf die Zuwanderung aus den von der Wirtschaftskrise besonders stark betroffenen Ländern zurückführen lässt.

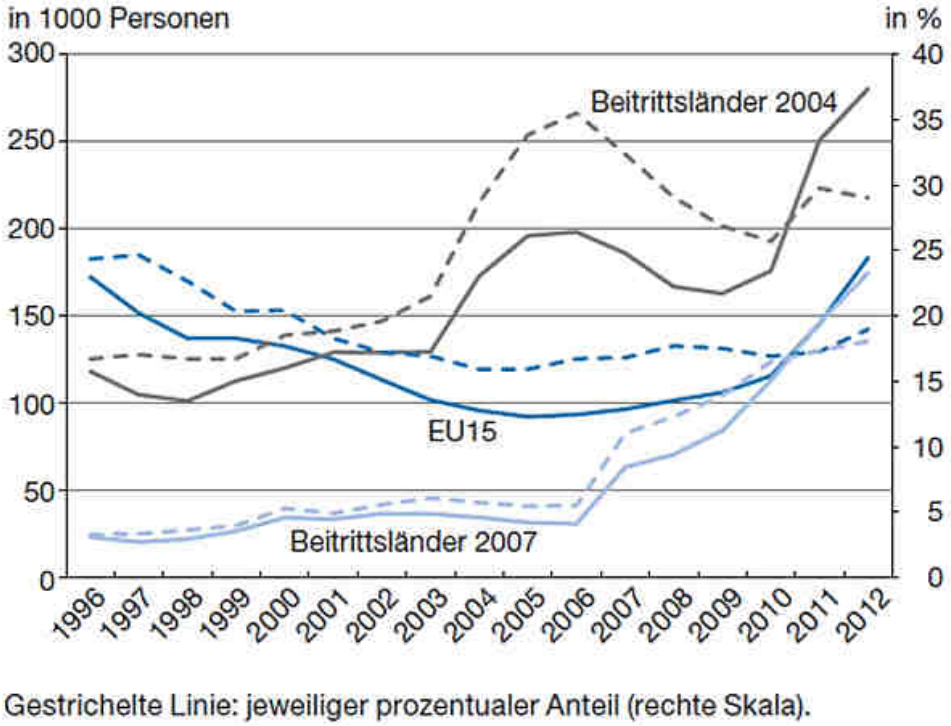


Abbildung 1: Zuzüge aus der EU nach Deutschland
(Gathmann et al. 2013: 160, verwendete Quelle: Statistisches Bundesamt)

Diese Entwicklung veranlasste das Nachrichtenmagazin „Der Spiegel“ im Februar 2013 zum Titel: „Die neuen Gastarbeiter. Europas junge Elite für Deutschlands Wirtschaft“ (Spiegel 2013). Der Leitartikel war überschrieben mit: „Der

deutsche Traum: Eine neue Generation von Migranten sucht in der Bundesrepublik eine Zukunft: Hochqualifizierte aus Süd- und Osteuropa“ (a.a.O.: 31).

Ziel der Studie „Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration“ (LaNA) war es, Kenntnisse darüber zu gewinnen, wodurch sich diese neue Generation von Migrant/-innen auszeichnet und wie sich ihre Lebensrealität in Deutschland gestaltet.

Exemplarisch wurde dabei die Situation von Spanier/-innen und Italiener/-innen beleuchtet, die seit 2008 nach Deutschland gekommen sind. In diesem Artikel wird dabei auf die Teilergebnisse eingegangen, die sich aus dem Panel des Projektes ergeben, dessen Schwerpunkt auf der Zuwanderung nach Berlin hat. In LaNA wird auch eine weitere Umfrage mit deutschlandweitem Fokus durchgeführt, deren Ergebnisse jedoch zum Zeitpunkt des Colloquiums „Profile der Neueinwanderung“ noch nicht vorlagen und deshalb hier nicht mit beschrieben werden. Die Gesamtergebnisse des Forschungsprojektes und weitere Studien zur Einwanderung aus Italien und Spanien nach Deutschland sind Pfeffer-Hoffmann (2015) zu entnehmen.

Das wichtigste Instrument von LaNA ist eine quantitative Umfrage (Online- und Papier-Fragebögen), an der bei der ersten Befragungswelle insgesamt 1084 Spanier/-innen und Italiener/-innen teilgenommen haben. Davon konnten 520 italienische und 248 spanische Fragebögen in die Auswertung eingehen. Der Großteil gab seinen Wohnort mit „Berlin“ an, es wurden aber auch 43 Spanier/-innen und 52 Italiener/-innen außerhalb Berlins in der Auswertung mit berücksichtigt. Mithilfe einer Folgebefragung, die ein halbes Jahr nach der ersten Befragung stattfand, sollte festgestellt werden, wie sich die Situation dieser Gruppe im Laufe der Zeit verändert und welche Faktoren sich für den Verbleib in Deutschland und die Integration in den Arbeitsmarkt als zu- bzw. abträglich erweisen.[1]

Methodisch ergänzt wurde die quantitative Befragung durch qualitative Einzelinterviews und Gruppendiskussionen, in denen die Migrant/-innen von ihren persönlichen Erfahrungen berichten konnten.

[1] Für eine ausführliche Beschreibung der Methodik sowie aller Ergebnisse der Studie siehe Kraußlach & Pfeffer-Hoffmann (2015b).

2. Die neuen Migrant/-innen aus Italien und Spanien: Sozio-demografische Merkmale der Stichprobe[2]

Unsere Stichproben weisen ein insgesamt recht ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf. Bei den Spanier/-innen sind 54 % der Umfrageteilnehmer/-innen weiblich, bei den Italiener/-innen 56 %. Die Altersstruktur der beiden Stichproben ist insgesamt sehr ähnlich. Es sind überwiegend junge Menschen, die ihr Herkunftsland verlassen haben und nun in Berlin leben. Mit 64,5 % der Spanier/-innen und 55,2 % der Italiener/-innen befindet sich ein Großteil der Teilnehmer/-innen der Umfrage in der Altersgruppe der 26-35-Jährigen.

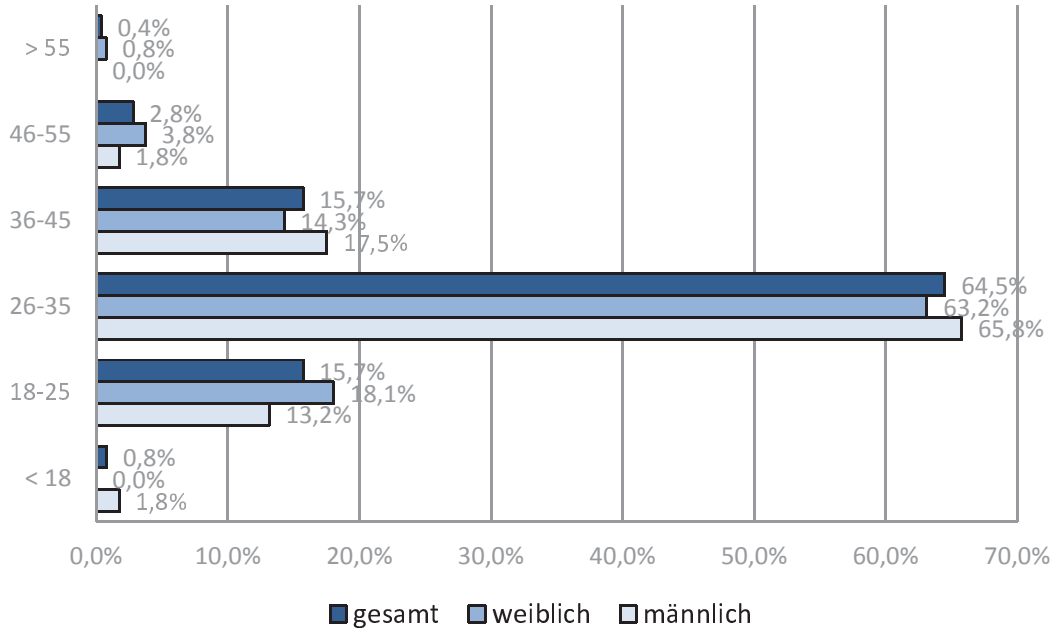


Abbildung 2: Verteilung der Spanier/-innen nach Alter und Geschlecht
n = 248, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

[2] Um den Lesefluss zu erleichtern, haben wir eine einheitliche Form der Darstellung der Mittelwerte/Häufigkeiten gewählt. Diese ist wie folgt zu verstehen:
($\bar{x}$ = 4,4/2,9): Wenn in Klammern zwei Werte abgebildet werden, ist dies stets erst der Mittelwert der spanischen Stichprobe, gefolgt vom Mittelwert der italienischen Stichprobe.
($\bar{x}$= 4,8/4,5/4,3): Wenn in Klammern drei Werte abgebildet werden, sind dies stets die Werte für die drei verschiedenen von uns in der Auswertung berücksichtigten Altersgruppen: 18-25-Jährige/26-35-Jährige/36-45-Jährige.
($\bar{x}$= w 5,3/m 4,8): Wenn ein „w“ und ein „m“ in der Klammer abgebildet werden, so stehen diese für „weiblich“ und „männlich“.
($\bar{x}$= w 3,7/m 3,2 und w 3,0/m 2,6): Wenn in der Klammer ein „und“ enthalten ist, so handelt es sich um die Auflistung von spanischen Werten und italienischen Werten.

Die Beteiligung von Unter-18-Jährigen sowie von Über-45-Jährigen war in beiden Fällen so gering, dass diese Gruppen in der weiteren Auswertung wegen zu geringer Fallzahlen nicht gesondert betrachtet wurden.[3]

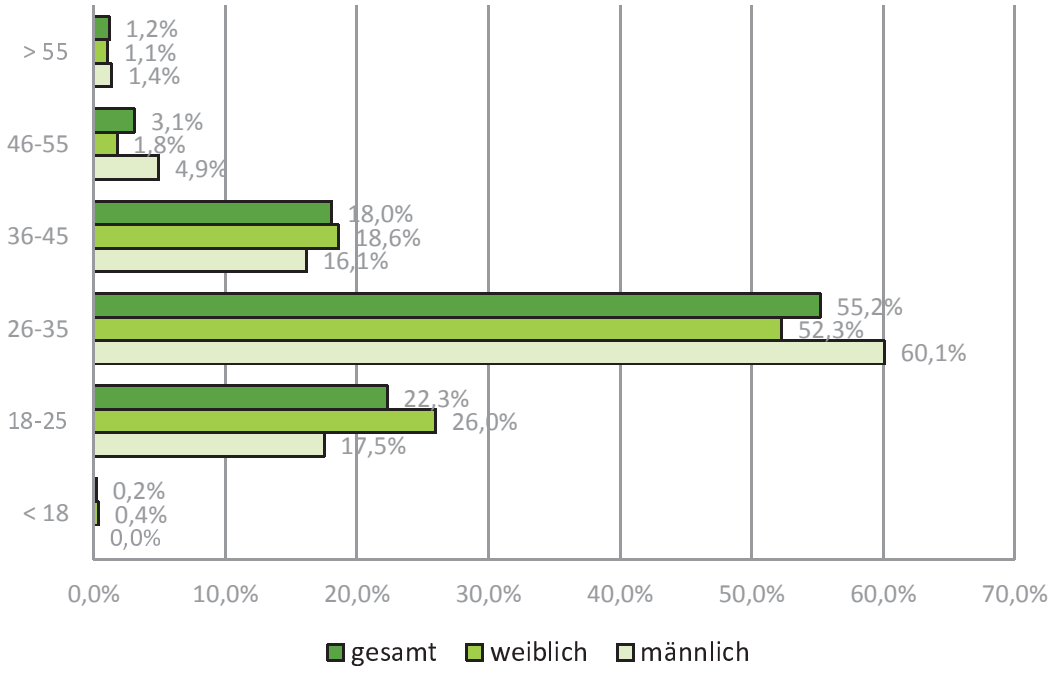


Abbildung 3: Verteilung der Italiener/-innen nach Alter und Geschlecht
n = 509, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

Den erhobenen Daten ist außerdem zu entnehmen, dass ein Großteil der befragten spanischen Immigrant/-innen ledig ist (57 %). Nur 15,3 % von ihnen geben an, verheiratet zu sein. 26,5 % führen eine feste Beziehung. Im Vergleich zu den Spanier/-innen sind die Italiener/-innen etwas seltener ledig. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie häufiger verheiratet sind (15,3 %/10,5 %), sondern dass sie sich öfter in einer festen Beziehung befinden (26,5 %/42,7 %). Was die Geschlechterunterschiede anbelangt, findet sich bei den Spanier/-innen und Italiener/-innen das gleiche Muster. Die Frauen sind seltener ledig und öfter in einer festen Beziehung. Die Gruppen der immigrierten Spanier/-innen und Italiener/-innen im Sample zeichnen sich weiterhin dadurch aus, dass sie weitestgehend kinderlos sind (jeweils 90,7 %). In den wenigen Fällen der Elternschaft leben die Kinder in der Regel gemeinsam mit ihren Eltern bzw. dem ausgewanderten Elternteil in Deutschland.

[3] Verzerrungseffekte in Bezug auf das Alter können aufgrund der Erhebungsmethode weitgehend ausgeschlossen werden (Kraußlach et al. 2015a).

In unsere Auswertung wurden nur solche Teilnehmer/-innen aufgenommen, die im Jahr 2008 oder später nach Deutschland ausgewandert sind. Bei beiden Samples zeigt sich eine deutliche Konzentration der Zuwanderung auf die kürzer zurückliegenden Jahre.[4]

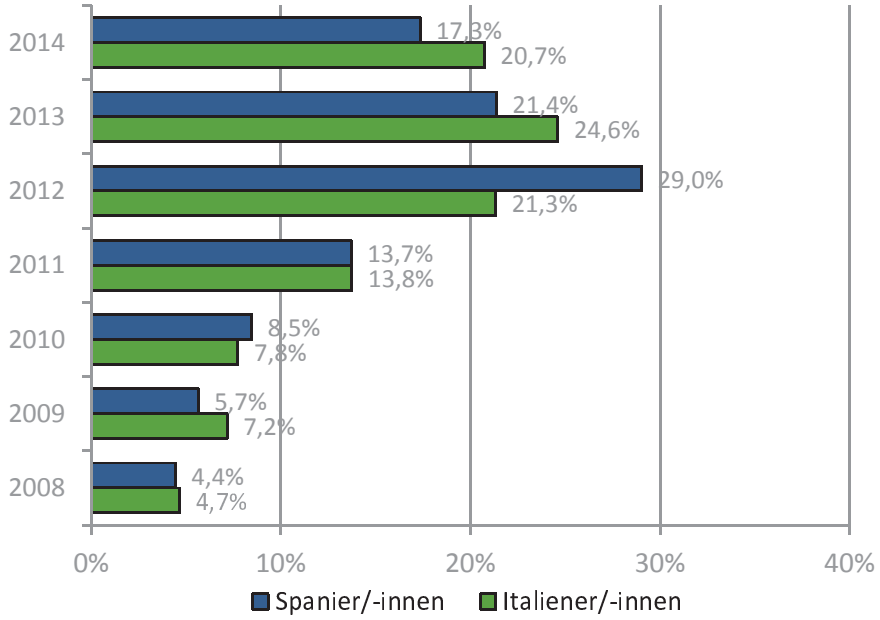


Abbildung 4: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach ihrem Ankunftsjahr
n = 248/516, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

Die Untersuchung der Herkunftsregionen der Italiener/-innen und Spanier/-innen ergab, dass es sich bei der Auswanderung nach Berlin um ein gesamtspanisches bzw. gesamtitalienisches Phänomen handelt. Keine der 20 italienischen und der 17 spanischen Regionen ist proportional gesehen deutlich stärker vertreten als eine andere.

Die durch Minor erhobenen Daten verdeutlichen, dass es sich bei den spanischen Zuwander/-innen um eine außerordentlich gut ausgebildete Gruppe handelt. Neben einem Akademikeranteil von 83,1 %, geben weitere 10,4 % der Teilnehmer/-innen an, eine Berufsausbildung abgeschlossen zu haben. Bei den befragten Italiener/-innen ist die Situation sehr ähnlich. Drei Viertel (75,8 %) von ihnen verfügen über einen akademischen Abschluss. Weitere 21,7 % haben die Sekundarstufe II beendet (Maturità).

[4] Die abfallenden Werte für 2014 weisen keinesfalls auf ein Abebben des Zustroms hin, sondern lassen, da es sich lediglich um die Daten bis Mitte Juli handelt, ähnlich hohe oder höhere Werte wie in den beiden Vorjahren vermuten.

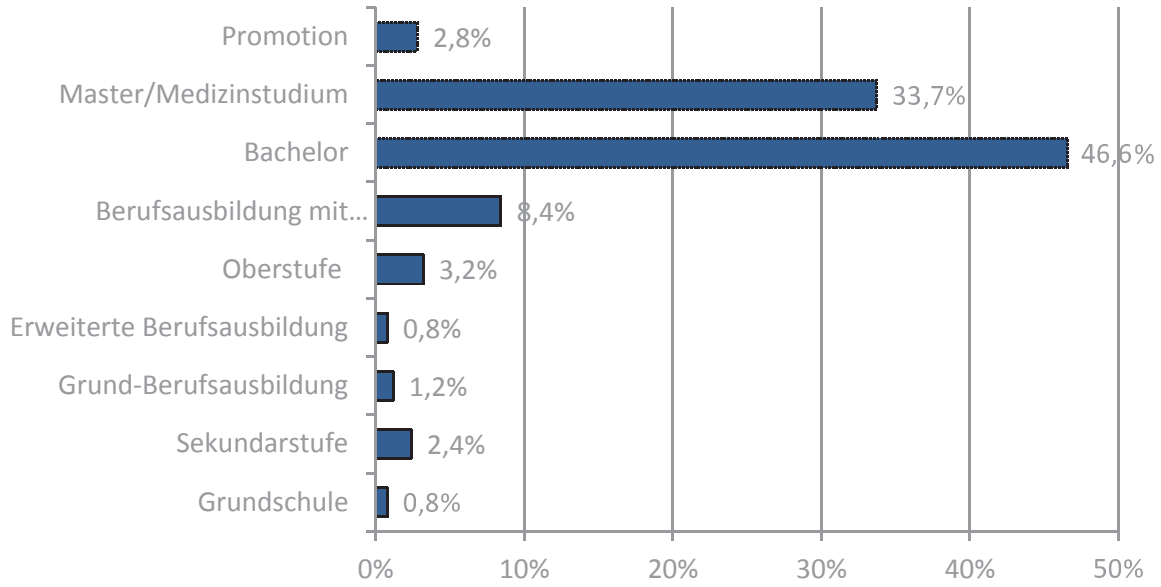


Abbildung 5: Verteilung der Spanier/-innen nach dem höchsten erreichten Bildungsgrad
n=249, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

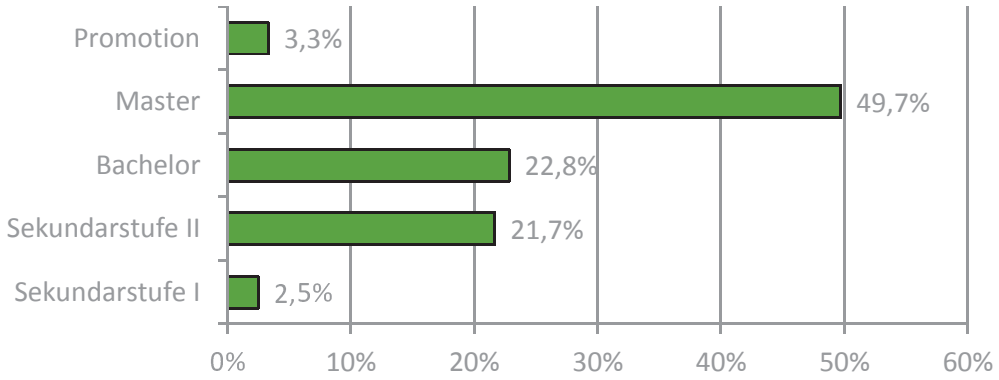


Abbildung 6: Verteilung der Italiener/-innen nach dem höchsten erreichten Bildungsgrad
n=517, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen (Eigene Darstellung) © Minor

Da der Akademikeranteil somit sehr hoch ist, wird im Folgenden nur für diese auch näher auf den Bereich eingegangen, in dem sie ihre Ausbildung absolviert haben. Bei den Spanier/-innen werden die beiden größten Gruppen hierbei von den Feldern Ingenieurwesen mit 22 % und den Bereichen Medizin/Gesundheit/Psychologie mit knapp 14 % gebildet. Die Studienbereiche der Italiener/-innen unserer Stichprobe weichen deutlich von denen der Spanier/-innen ab. Von ihnen haben nur 7,9 % ein Ingenieurstudium absolviert bzw. sind dabei, dies zu tun. Im Bereich Medizin, Gesundheitswissenschaften, Psychologie sind es nur 5,3 %. Die wichtigsten Studienbereiche der Italiener/-innen sind Sprachwissenschaften (15,9 %), Wirtschaftswissenschaften (10,9 %), Sozialwissenschaften (10,6 %) sowie Kulturwissenschaften (9,7 %).

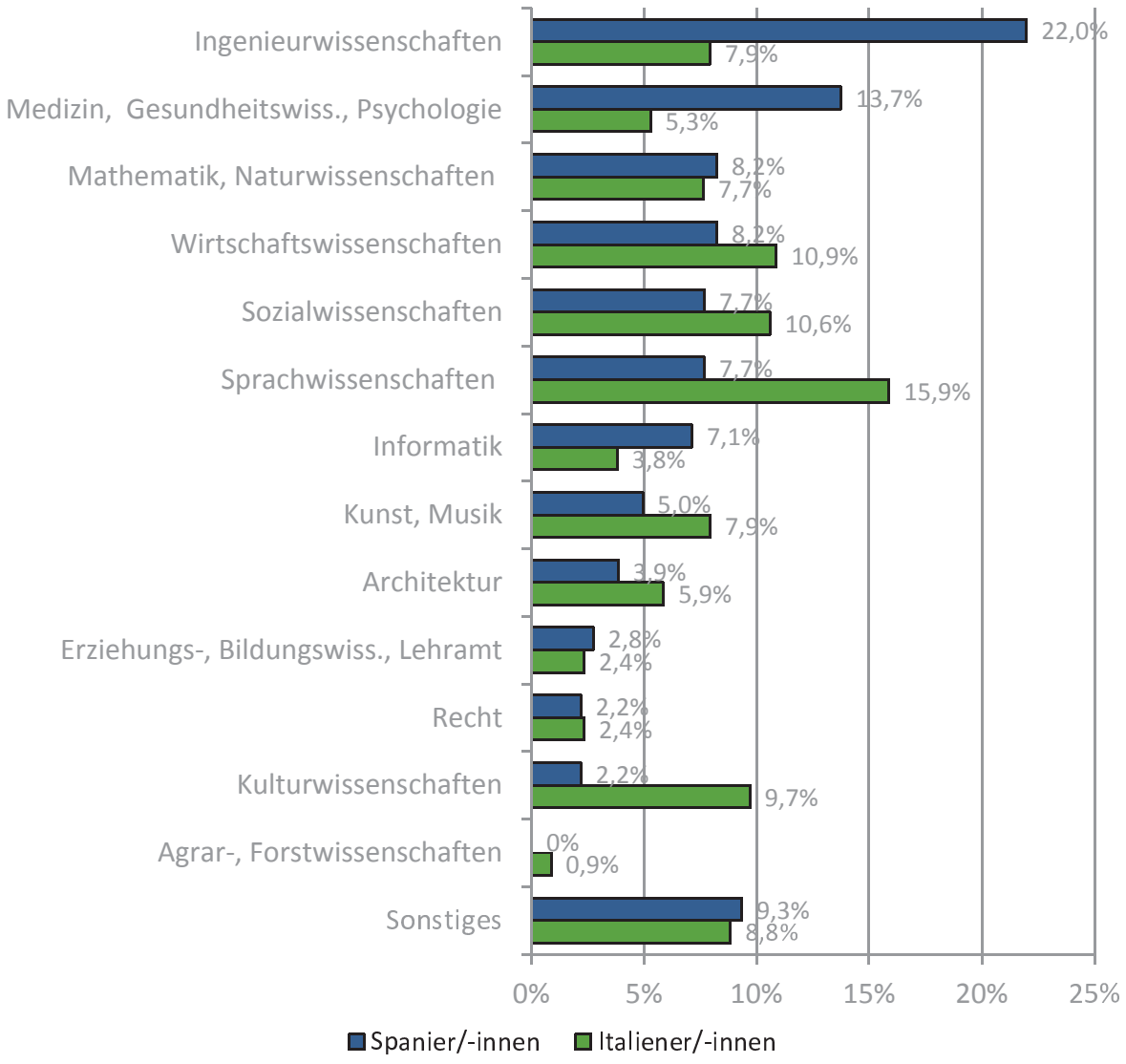


Abbildung 7: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach dem Studienbereich
n = 182/340, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen, die angegeben haben, ein Studium absolviert zu haben oder derzeit zu studieren. © Minor

Betrachtet man die Werte gesondert nach Geschlechtern, dann zeigen sich bereichsspezifisch unterschiedliche Verteilungen. Beispielsweise ist über die Hälfte der spanischen Akademiker in nur drei Bereichen ausgebildet. So sind etwa 32 % von ihnen Ingenieure, 12 % Informatiker und knapp 11 % Wirtschaftswissenschaftler. Bei den spanischen Akademikerinnen ergibt sich jedoch ein anderes Bild. Neben dem Bereich Medizin, Gesundheitswissenschaften und Psychologie, der mit 21,4 % heraussticht, gibt es mehrere Bereiche, in denen ca. 10 % von ihnen ausgebildet sind, wie die Ingenieurswissenschaften, die Mathematik- und Naturwissenschaften, die Sozialwissenschaften und die Sprachwissenschaften.

Auch bei den Italiener/-innen spiegeln sich in den Studienbereichen typische geschlechtsspezifische Muster der Studienwahl wider. Am deutlichsten erkennbar ist der Unterschied bei den Sprachwissenschaften. Fast ein Viertel (23,2 %) der Italienerinnen und nur 5,6 % der Italiener schlossen ein Studium in diesem Bereich ab, bzw. sind dabei dies zu tun. Auch unter den Kulturwissenschaftler/-innen im italienischen Sample sind wesentlich mehr Frauen (13,1 %) als Männer (4,9 %) anzutreffen. Im Gegensatz dazu konzentrieren sich die Männer stärker auf die Bereiche Wirtschaftswissenschaften (w 7,6 %/ m 15,5 %), Ingenieurwissenschaften (w 3,5 %/m 14,1 %) und Informatik (w 0 %/ m 9,2 %).

In der Umfrage erkundigten wir uns auch nach den Deutschkenntnissen der Zielgruppe. Abbildung 8 lässt erkennen, dass diese bei ihrer Ankunft meist gar keine oder nur sehr geringe Deutschkenntnisse vorwiesen. 46 % der Spanier/-innen und 43,1 % der Italiener/-innen konnten zu Beginn ihres Deutschlandaufenthalts gar kein Deutsch. Jeweils ca. 30 % verfügten über Grundkenntnisse des Deutschen auf dem A1/A2-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens.

Wie die in Abbildung 9 dargestellten Deutschkenntnisse der beiden Gruppen zum ersten Umfragezeitpunkt unserer Erhebung zeigen, sind die gemachten Fortschritte beträchtlich: Nur ein kleiner Teil der Spanier/-innen (10,9 %) und Italiener/-innen (16,2 %) gab rückblickend an, dass ihre Deutschkenntnisse bei der Einreise nach Deutschland mindestens auf B2-Niveau lagen. Nach ihren aktuellen Deutschkenntnissen befragt, schätzten bereits 52,4 % der Spanier/-innen und 48,7 % der Italiener/-innen, dass ihre Deutschkenntnisse mindestens dieses Niveau erreichten.

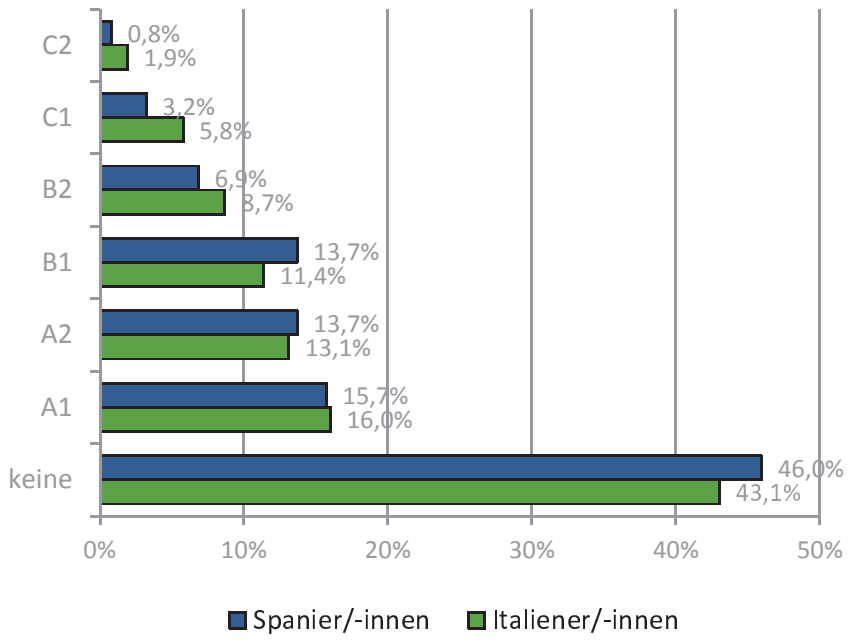


Abbildung 8: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach Deutschkenntnissen zum Zeitpunkt der Ankunft in Deutschland
n = 248/518, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. ©Minor

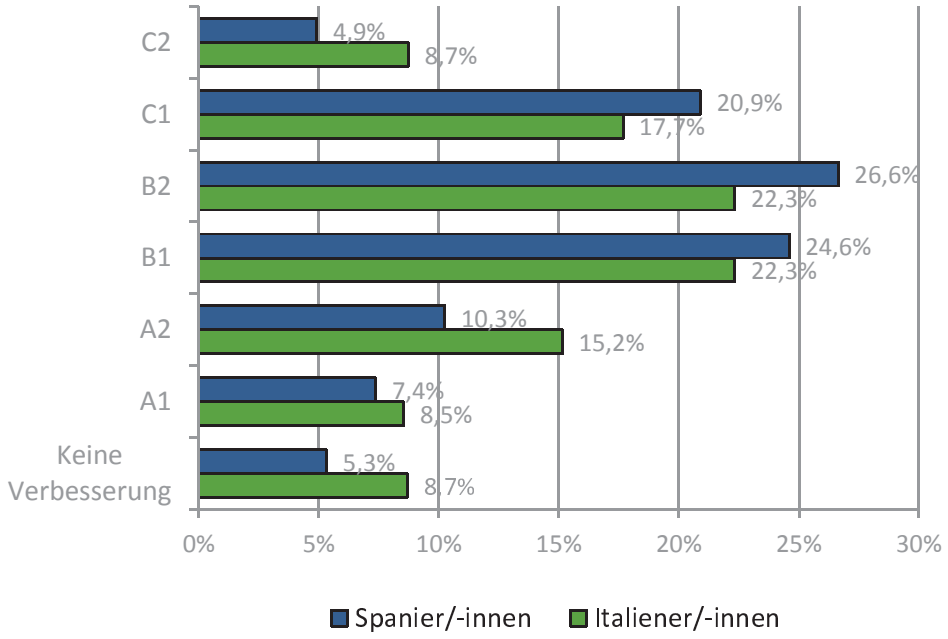


Abbildung 9: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach Deutschkenntnissen zum ersten Umfragezeitpunkt
n = 244/515, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

3. Situation im Herkunftsland

Die Umfrageteilnehmer/-innen wurden gebeten anzugeben, was ihr Arbeits- bzw. Ausbildungsstatus in ihrem Herkunftsland war, bevor sie nach Deutschland kamen. Mit 43,7 % war Arbeitslosigkeit die häufigste Situation, in der sich die Spanier/-innen befanden, bevor sie sich entschieden, ihr Land zu verlassen. Ein knappes Drittel (32,7 %) verfügte über eine Arbeitsstelle. Ein Fünftel der Befragten befand sich vor der Ausreise nach Deutschland im Studium. Lediglich sieben der 248 (2,8 %) neu zugewanderten Spanier/-innen hatten als letztes ein Praktikum absolviert. Keine/-r von ihnen absolvierte gerade eine Ausbildung.

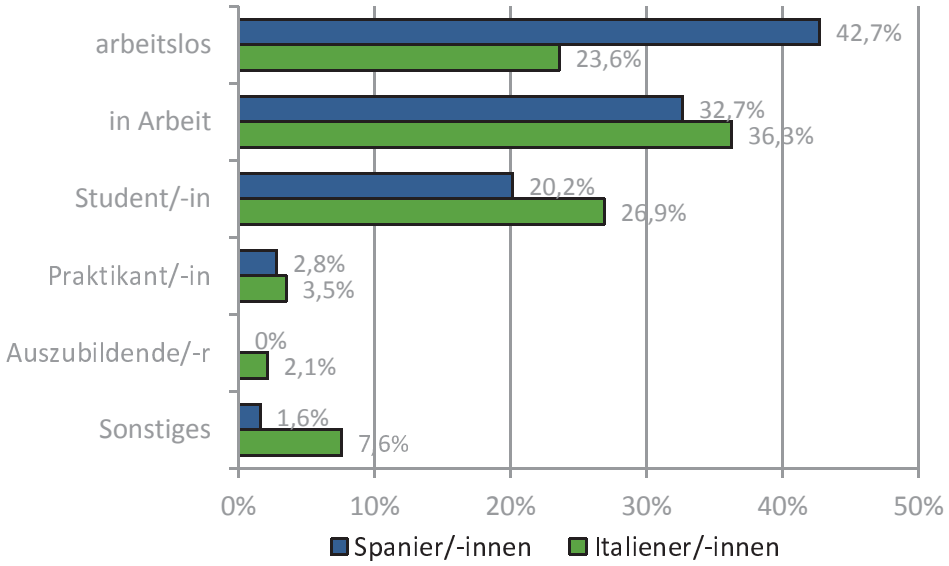


Abbildung 10: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach dem Status im Herkunftsland
n = 248/513, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

Im Vergleich zu den Spanier/-innen waren die Italiener/-innen etwas häufiger in Arbeit, bevor sie nach Deutschland kamen (32,7 %/36,3 %). Der größte Unterschied zeigte sich jedoch bei denjenigen, die vor der Ausreise arbeitslos gewesen waren. Während der Anteil bei den Spanier/-innen bei 42,7 % lag, belief er sich bei den Italiener/-innen lediglich auf 23,6 %. Dagegen lag der Prozentsatz derjenigen, die vor der Emigration Student/-innen gewesen waren unter den Italiener/-innen etwas höher (20,2 %/26,9 %).

4. Migrationsmotive

Um das Phänomen der neuen Migration aus dem Süden Europas nach Deutschland erfassen und verstehen zu können, ist es von grundlegender Bedeutung, die für die Auswanderung ausschlaggebenden Beweggründe der Migrant/-innen kennenzulernen. Entsprechend fragten wir die Umfrageteilnehmer/-innen, inwiefern eine Reihe von Aspekten zu ihrer Migrationsentscheidung beigetragen hat. In Abbildung 11 sind die Mittelwerte der Angaben der Befragten zu den einzelnen Migrationsmotiven dargestellt. Im Folgenden werden diese Mittelwerte mit qualitativen Zitaten aus Interviews und Gruppendiskussionen untermauert.

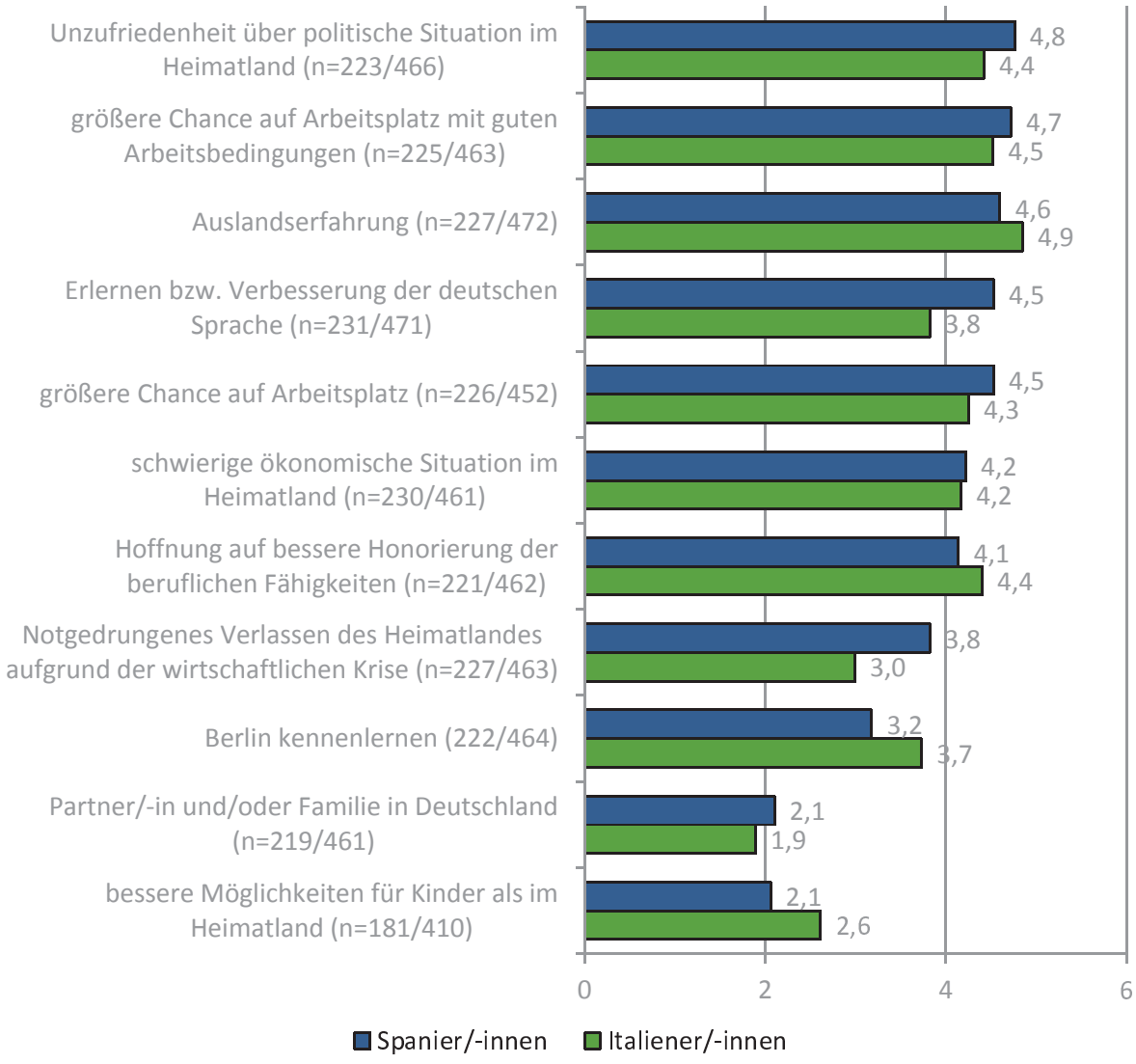


Abbildung 11: Migrationsmotive der Spanier/-innen und Italiener/-innen
Mittelwerte, Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 6 „trifft völlig zu“, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

Die Auswertung dieser Daten zeigt, dass die Spanier/-innen und Italiener/-innen ähnliche Bewertungen abgaben und die Motive, aufgrund derer sie nach Deutschland gekommen sind, sich nur punktuell unterscheiden. Für die Spanier/-innen ist das stärkste Motiv die Unzufriedenheit mit der Entwicklung der politischen Situation in ihrem Herkunftsland ($\bar{x}$ = 4,8).

In einem qualitativen Interview kommt diese Unzufriedenheit deutlich zum Vorschein (Ana, 27):

> „Ich bin sehr unzufrieden mit der Situation in Spanien, mit dem politischen System. Ich mag Spanien, aber alle Reformen – am Arbeitsmarkt, bei der Abtreibung – das sind alles Maßnahmen, von denen ich nicht möchte, dass sie in dem Land, in dem ich lebe, durchgeführt werden."

Auch die Funktionsweise des spanischen Arbeitsmarktes wird von einer Gruppendiskussionsteilnehmerin (Patricia, 46) kritisiert: „In Spanien findest du über Beziehungen Arbeit, oder über Verwandte. Es gibt keinen offenen Arbeitsmarkt." Eine entscheidende Rolle spielt für die Spanier/-innen auch die Annahme, dass in Deutschland die Chancen höher seien, einen Arbeitsplatz mit guten Arbeitsbedingungen zu erhalten ($\bar{x}$ = 4,7). Dieses Vertrauen in die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zeigt sich auch bei Rafael (35), der sich vor vier Jahren entschied, nach Deutschland zu kommen, um einen Master zu machen:

> „Im Hinblick auf die Ausbildung dachte ich, dass Deutschland eine gute Option für die Zukunft sein könnte, auch weil mein Bereich die Wirtschaft ist und Deutschland momentan der wirtschaftliche Motor Europas ist. Deswegen hatte ich wenig Zweifel, als ich mich um einen Master in Mainz beworben habe – mit dem Ausblick auf eine mögliche berufliche Zukunft in Deutschland."

Paula (31), die in Spanien bereits sieben Jahre als Krankenschwester gearbeitet hatte, beschreibt, dass sie die Arbeitskonditionen in ihrem Herkunftsland nicht mehr hinnehmbar fand:

> „Du musstest viel ertragen. Wenn du arbeiten möchtest, bezahlen sie dir 900€, was meiner Meinung nach erbärmlich wenig ist angesichts der Verantwortung, die du trägst. […] Da habe ich angefangen, Stellenausschreibungen aus Deutschland anzuschauen."

In der italienischen Gruppendiskussion beschreibt Elisa (30), die vor vier Jahren ihren Abschluss in Sprachwissenschaften (Germanistik und Italianistik) gemacht hat, die Perspektivlosigkeit in ihrem Herkunftsland. Sie entschied sich, statt in Italien, in Deutschland zu probieren, Lehrerin zu werden:

> „Ich wollte das schon immer machen. Ich habe Sprachen studiert, weil ich diese später unterrichten wollte. In Italien stand ich auf einmal vor diesem Nichts, dieser Leere. Ich kann nicht sagen Hürden, sondern einfach eine Leere. Man wusste gar nichts. Also habe ich mir gesagt: Ich probiere es in Deutschland."

Einige Italiener/-innen gehen davon aus, dass der Kulturbereich in Deutschland mehr wertgeschätzt wird als in Italien, bzw. dass er hierzulande weniger Etatkürzungen ausgesetzt ist. Roberto (47), der in Italien als Tourmanager für eine Theatercompany gearbeitet hat, berichtet:

> „Ich bin nach Berlin gekommen, weil ich im Kulturbereich gearbeitet habe. Mit der Krise wurde der Kulturbereich in Italien nicht mehr unterstützt. Der Theaterdirektor, mit dem ich damals gearbeitet habe, hat zu mir gesagt, ich sollte nach Deutschland gehen, weil die Zukunft des Theaters in Deutschland liegt. Ich dachte also, dass ich es probiere."

Das Motiv, das bei den Italiener/-innen die größte Zustimmung erfährt – nämlich der Wunsch nach der Auslandserfahrung ($\bar{x}$ = 4,9) – wird auch von den Spanier/-innen als bedeutsam angesehen ($\bar{x}$ = 4,6).

Eine Gruppendiskussionsteilnehmerin (Alicia, 33), die in den zweieinhalb Jahren, die sie bereits in Deutschland lebt viele Schwierigkeiten und noch keinen Erfolg mit der Arbeitssuche hatte, sieht die Auslandserfahrung dennoch als eine persönliche Bereicherung: „Ich glaube, dass jeder diese Erfahrung machen sollte – sich durchschlagen, Leute kennenlernen, eine andere Sprache kennenlernen." Die Römerin Emilia (34) beschreibt, dass sie mit diesem Aufenthalt in Deutschland vor allem ein Gefühl der Freiheit verbindet. Die Editionswissenschaftlerin hat ein abgeschlossenes Studium, arbeitet jedoch in einem Bekleidungsladen als Verkäuferin. Dennoch wertet sie ihren Deutschlandaufenthalt positiv:

> „Ich mag die Unabhängigkeit, die ich hier in Berlin habe. Und auch mit der Arbeit, die ich jetzt habe, lebt es sich ganz gut. Berlin ist im Vergleich noch

> immer günstig. Auch wenn die Preise schon angestiegen sind, seitdem ich angekommen bin. Es ist auch die Freiheit, die ich hier habe, die mir gefällt. […] Rom ist so teuer, dass du mit deinen Eltern leben musst. Du musst schon sehr gut verdienen, um alleine leben zu können."

Die Absicht, die deutsche Sprache zu erlernen bzw. vorhandene Kenntnisse zu verbessern, ist bei den Spanier/-innen ein wichtigerer Grund ($\bar{x}$ = 4,5) als bei den Italiener/-innen ($\bar{x}$ = 3,8). Als insgesamt weniger entscheidend erweisen sich Motive wie eventuell bereits in Deutschland lebende Familienangehörigen oder Partner/-innen ($\bar{x}$ = 2,1/1,9) oder der Wunsch, Berlin kennenzulernen ($\bar{x}$ = 3,2/3,8).

Für die verschiedenen Altersgruppen ergeben sich einige Auffälligkeiten, die sowohl bei den Spanier/-innen als auch den Italiener/-innen auftreten. So sinkt mit höherem Alter die Bedeutung, die der Chance auf einen besseren Arbeitsplatz zugemessen wird ($\bar{x}$ = 4,8/4,6/4,0 und 4,6/4,3/3,8). Ein ganz ähnliches Muster zeichnet sich für das Motiv des Erlernens bzw. Verbesserns der deutschen Sprache ($\bar{x}$ = 4,8/4,5/4,3 und 4,6/3,7/3,3) sowie für das Interesse an einer Auslandserfahrung ($\bar{x}$ = 4,8/4,7/4,0 und 5,4/4,8/4,4) ab.

Die Untersuchung, ob sich die Migrationsmotive in ihrer Ausprägung unterscheiden, wenn man Umfrageteilnehmer/-innen nach dem Ankunftsjahr gruppiert, erwies sich als aufschlussreich. Einige der abgefragten Migrationsmotive scheinen in den letzten Jahren an Dringlichkeit gewonnen zu haben. Am eindrücklichsten zeigt sich diese Beobachtung bei der steigenden Zustimmung zu der Aussage, dass die Migration nach Deutschland eine notgedrungene Reaktion auf die wirtschaftliche Krise im Herkunftsland sei. Ein beträchtlicher Anstieg des Mittelwertes ist auch für das Motiv der Hoffnung auf bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz zu beobachten, wobei dieser bei den Spanier/-innen stärker ausgeprägt ist als bei den Italiener/-innen. Ebenso wird die schwierige ökonomische Situation immer mehr als wichtiger Grund für das Verlassen des Herkunftslandes angeführt. Ein leichter Anstieg ließ sich auch bei der Unzufriedenheit über die Entwicklung der politischen Situation im Herkunftsland ablesen.

5. Angaben zur geplanten Aufenthaltsdauer in Deutschland

Unter den Spanier/-innen gibt knapp über die Hälfte (51,2 %) der Befragten an, noch nicht einschätzen zu können, wie lange sie in Deutschland bleiben möchten. Nur ein kleiner Teil (5,8 %) von ihnen hat vor, Deutschland bereits in weniger als einem Jahr zu verlassen. Jeweils ca. 10 % geben an, ein bis zwei Jahre, zwei bis fünf Jahre und mehr als fünf Jahre in Deutschland leben zu wollen. 13,5 % haben sogar vor, für immer in Deutschland bleiben.

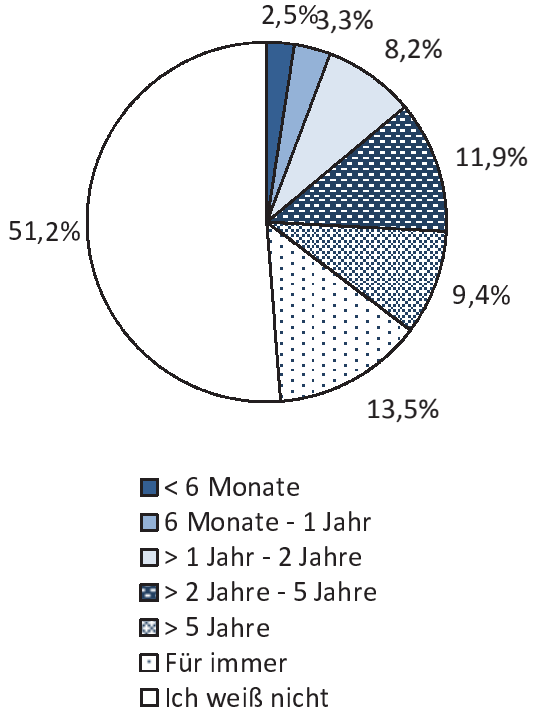


Abbildung 12: Verteilung der Spanier/-innen nach der geplanten Aufenthaltsdauer
n = 244, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. ©Minor

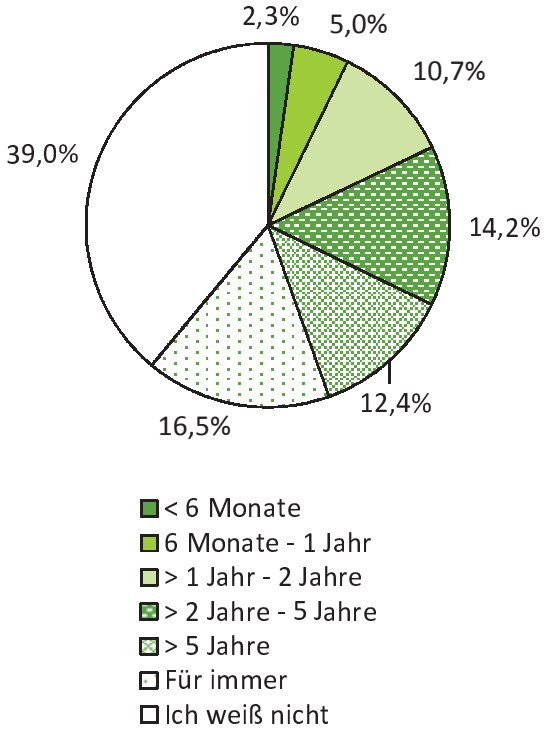


Abbildung 13: Verteilung der Italiener/-innen nach der geplanten Aufenthaltsdauer
n = 485, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. ©Minor

Insgesamt ist die Verteilung der Italiener/-innen auf die verschiedenen Antwortmöglichkeiten der der Spanier/-innen ganz ähnlich. Eine deutliche Abweichung zeigt sich lediglich bei dem Anteil derer, die sich noch unsicher darüber sind, für wie lange sie in Deutschland bleiben wollen (51,2 %/39,0 %).

Dass jeweils ein beachtlicher Anteil der Befragten noch nicht weiß, wie lange sie in Deutschland bleiben wird, hängt vermutlich zum einen mit dem hohen Anteil derer zusammen, deren Ziel es ist, Auslandserfahrung zu sammeln (siehe 4.), die Migration also „ausprobieren“ wollen. Zum anderen wird auch immer wieder eine große Unsicherheit in Bezug auf die eigene Zukunft deutlich.

Dieser Eindruck ergab sich aus den qualitativen Interviews und Gruppendiskussionen. Alicia (33) scheint sich zum Beispiel nicht sicher zu sein, ob sie noch genug Kraft hat, um für eine Verbesserung ihrer Situation in Deutschland zu kämpfen. Sie ist seit zweieinhalb Jahren in Berlin. Gerade macht sie einen Integrationskurs und ist sehr unzufrieden:

> „Ich weiß nicht, was ich machen soll, ob ich gehen soll oder eine Ausbildung machen soll, weil ich ziemlich demotiviert bin. Die Ursache ist irgendwie alles, die Schwierigkeiten, der Ortswechsel [...], der Deutschkurs, der mir nicht gefällt, die Lehrerin auch nicht. Und sie zwingen mich, ein Praktikum zu machen, das sinnlos ist. [...] Was ich wirklich will, ist nach Spanien zu fahren, um Urlaub mit meiner Familie zu machen, aber das kann ich nicht, weil ich Hartz IV beziehe.”

Bei Andrea (32) wird deutlich, dass sie sich wünscht, nach Spanien zurückkehren zu können, dass sie es aber von der Entwicklung in Spanien abhängig macht, ob und wann der Zeitpunkt der Rückkehr kommen wird.

> „Ich würde gerne nach Spanien zurück, nach Sevilla, das ist meine Stadt. Ich vermisse das Klima meiner Heimat, draußen zu sein. Aber solange sich die Situation nicht verbessert und ich keine qualifizierte Arbeit finden kann, gehe ich nicht zurück.”

Die Unsicherheit darüber, in welchem Land man die eigene Zukunft verbringen wird, ließ sich auch bei einigen italienischen Gesprächspartner/-innen bemerken. Roberto (47) verwies darauf, dass es darauf ankommt, ob es ihm gelingen wird, seine Vorhaben – bzw. mindestens eines davon – in der Realität zu verwirklichen.

> „Ich weiß genau, dass ich die Projekte, die ich hier mache, mit einem Fragezeichen versehen muss und dass ich eine Exit-Strategie parat haben muss.“

6. Vorbereitung des Deutschlandaufenthalts

Der Umzug in ein anderes Land stellt einen großen Schritt für Menschen dar, denn ein gutes Stück weit bedeutet es ein Vorwagen in unbekanntes Terrain. Wir wollten erfahren, inwiefern dieser Schritt von den Migrant/-innen vorbereitet wurde. Wir erkundigten uns, in welchem Ausmaß sie sich über verschiedene Themen im Vorfeld informiert hatten (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14: Vorbereitung auf den Deutschlandaufenthalt
Mittelwerte, Skala 1 „gar nicht“ bis 4 „sehr gut“, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen.
© Minor

Spanier/-innen und Italiener/-innen zeigen ein ganz ähnliches Informationsverhalten. So hatten sie sich vor ihrem Deutschlandaufenthalt im Durchschnitt ziemlich gut über die Lebenshaltungskosten in Deutschland und die Möglichkeiten, Deutsch zu lernen, informiert. Die geringste Beachtung erhielten bei der

Vorbereitung des Deutschlandaufenthalts die Themen der Integration von Kindern in die Schule oder in den Kindergarten, der Unterstützungs- und Finanzierungsmöglichkeiten und die Frage nach Beratungseinrichtungen. Auch zur Arbeitslosenversicherung und -unterstützung sowie zu existierenden spanischen bzw. italienischen Vereinen und Organisationen in Deutschland recherchierten die Migrant/-innen eher wenig, bevor sie in Deutschland ankamen.

In den Gruppendiskussionen tauchten einige Aspekte auf, die erklären, warum die Migrant/-innen im Vorfeld der Emigration – manchmal bewusst, manchmal notgedrungener Maßen – nicht viele Informationen einholten. Ein Faktor, der es einigen unmöglich machte, sich ausgiebig zu informieren, war der kurze Zeitraum zwischen der Entscheidung, nach Deutschland zu gehen und der tatsächlichen Ausreise. Dies trifft vor allem auf diejenigen zu, die mit einer Fachkräfteinitiative, also auf organisiertem Wege, nach Deutschland gekommen sind. Paula, die in Spanien von einem deutschen Pflegedienst interviewt und angestellt wurde, berichtet: „Ich habe mich innerhalb von einer Woche entschlossen zu kommen. Ich hatte keine Zeit, irgendetwas vorzubereiten."

In zwei Fällen scheint das *Nicht-zu-gut-Informieren* fast eine bewusste Strategie gewesen zu sein, um zu vermeiden, dass man aus Angst vor möglicherweise aufkommenden Schwierigkeiten einen Rückzieher macht. Andrea (32), die sehr unglücklich mit ihrer Situation in Spanien war, beschreibt dies wie folgt:

> „Ich habe die Entscheidung gefällt, ein neues Leben zu beginnen [...]. Ich habe nicht an die Konsequenzen gedacht. Es ist eine Situation der Entwurzelung, wenn man in ein anderes Land geht. Man muss immer kämpfen. Das Leben ist hart und das trifft auf ein Leben im Ausland noch mehr zu. Alles ist schwer, jedes Alltagsproblem wird ein Riesending. Für etwas, das ich in Spanien in einer Stunde gelöst hätte, brauche ich hier drei Tage."

7. Situation der Spanier/-innen und Italiener/-innen in Deutschland

Bisher wurde beleuchtet, wie die Situation der Spanier/-innen und Italiener/-innen in ihrem Herkunftsland aussah, bevor sie sich für die Emigration entschieden, welche Faktoren diese Entscheidung bedingten und wie die Auswanderung vorbereitet wurde. Im Folgenden richten wir den Fokus auf die Frage,

wie sich ihre gegenwärtige Situation in Deutschland konkret gestaltet. Dazu baten wir die Umfrageteilnehmer/-innen in einem ersten Schritt anzugeben, was ihre derzeitige Hauptbeschäftigung ist.

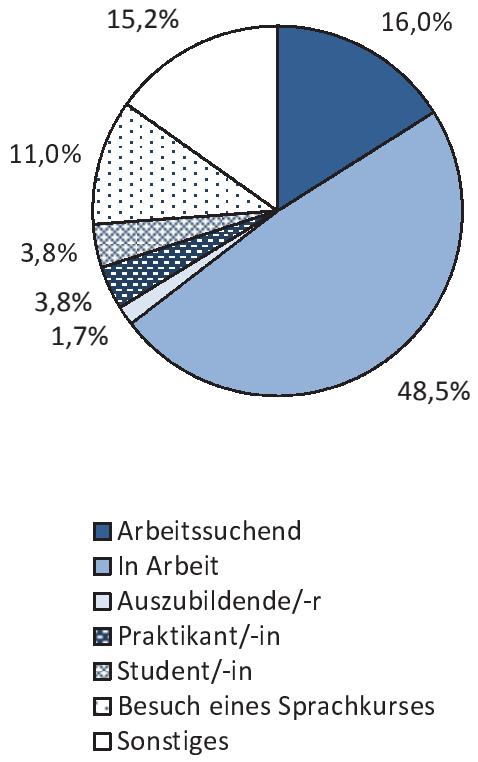


Abbildung 15: Verteilung der Spanier/-innen nach dem Status in Deutschland
n = 237, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. ©Minor

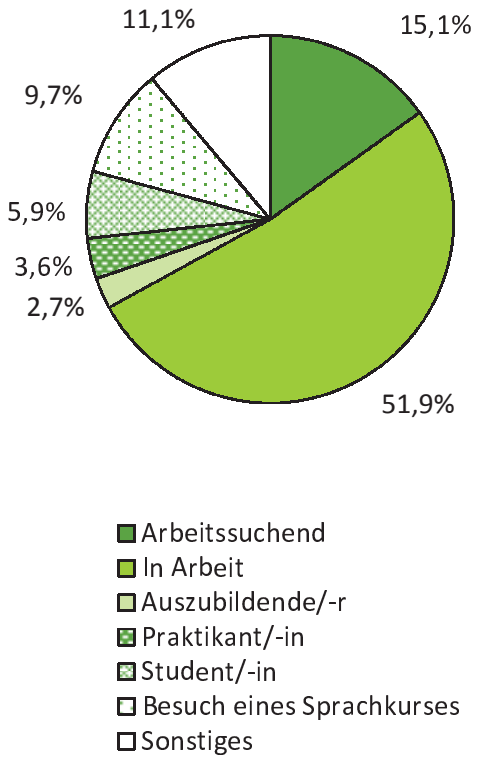


Abbildung 16: Verteilung der Italiener/-innen nach dem Status in Deutschland
n = 476, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. ©Minor

Die Auswertung zeigt, dass sich die Situation der Spanier/-innen und Italiener/-innen in Deutschland stark ähnelt. Jeweils etwa die Hälfte (48,5 %/51,9 %) geht den Ergebnissen zufolge vorrangig einer Arbeit nach. Weitere 16 % der Spanier/-innen und 15 % der Italiener/-innen befinden sich primär auf der Arbeitssuche. 11 % der Spanier/-innen und 9,7 % der Italiener/-innen sind vor allem mit einem Sprachkurs beschäftigt. Nur recht vereinzelt finden sich unter den Befragten Student/-innen (3,8 %/5,9 %), Praktikant/-innen (3,8 %/3,6 %) sowie Auszubildende (Spanier/-innen: 1,7 %). Ein beachtlicher Anteil von

15,2 % der Spanier/-innen und 11,1 % der Italiener/-innen nutzte die Option „Sonstiges“.[5]

7.1. Situation der in Deutschland arbeitslosen Spanier/-innen und Italiener/-innen

Nachdem die Umfrageteilnehmer/-innen in der vorangegangenen Frage angegeben hatten, was ihr Status in Deutschland zum Umfragezeitpunkt war, erhielten sie speziell an diese Angaben anknüpfende Folgefragen. Unser Ziel war es, genauere Informationen über die jeweilige Gruppe zu sammeln. Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse für die Arbeitssuchenden dargestellt.

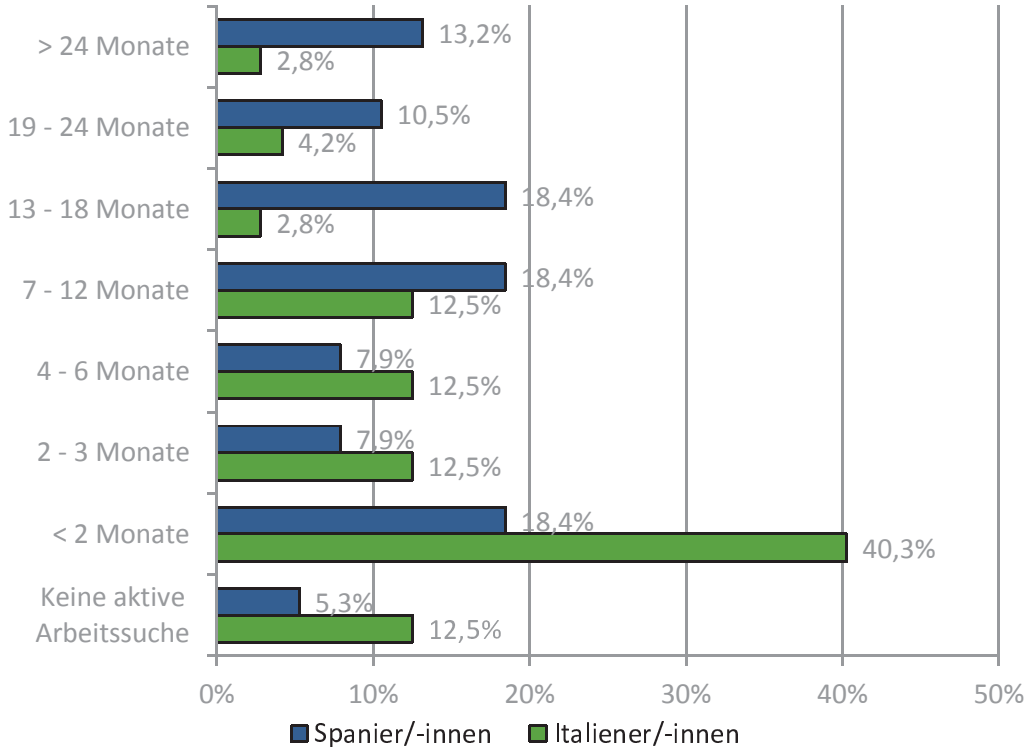


Abbildung 17: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit in Deutschland
n = 38/72, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen, die zum Umfragezeitpunkt in Deutschland arbeitslos waren. © Minor

Von den 38 Spanier/-innen unserer Stichprobe, die zu den Arbeitssuchenden zählen, ist etwas mehr als die Hälfte (52,6 %) seit weniger als einem Jahr in Deutschland arbeitslos, ein gutes Drittel (34,2 %) seit weniger als einem halben

[5] Aufgrund der geringen Fallzahlen wird die Situation von Student/-innen, Praktikant/-innen und Auszubildenden im weiteren Verlauf des Berichtes nicht weiter differenziert.

Jahr. Für 28,9 % der arbeitslosen Spanier/-innen dauert der Zustand der Arbeitslosigkeit allerdings bereits zwischen einem und zwei Jahren an. Länger als zwei Jahre sind 13,2 % von ihnen arbeitslos.

Im Vergleich mit den Spanier/-innen dauert die Arbeitslosigkeit der 72 betroffenen Italiener/-innen kürzere Zeit an: 65,3 % sind seit maximal einem halben Jahr ohne Arbeit.

Uns interessierte auch, wie sich die Spanier/-innen und Italiener/-innen, die sich arbeitssuchend in Deutschland aufhalten, finanzieren. Aus diesem Grund erfragten wir zunächst, ob sie staatliche Unterstützung in Form von Arbeitslosengeld (aus Spanien bzw. Italien oder Deutschland) oder die soziale Grundsicherung (ALG II) beziehen. Eine große Mehrheit von 73,7 % der Spanier/-innen und sogar 84,5 % der Italiener/-innen gibt an, keines der genannten Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen. Von den arbeitslosen Spanier/-innen unserer Stichprobe erhalten nur 7,9 % Arbeitslosengeld aus Spanien, weitere 7,9 % ALG I aus Deutschland und 10,5 % ALG II. Bei den Italiener/-innen sind es mit 11,3 % etwas mehr, die angaben, ALG I aus Deutschland zu beziehen. Dass sie ALG II in Anspruch nehmen, meldeten hingegen nur 4,2 %. Keine/-r der von uns befragten arbeitslosen Italiener/-innen gab an, Arbeitslosengeld aus Italien zu beziehen. Dies lässt sich zumindest teilweise damit erklären, dass Italiener/-innen erst dann ein Anrecht auf Arbeitslosengeld haben, wenn sie zwei Jahre Beiträge in die staatliche Sozialversicherung (INPS, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) gezahlt haben. Für Spanier/-innen entstehen Ansprüche auf Arbeitslosengeld bereits bei einer Entrichtung von Beiträgen an das staatliche Arbeitsamt (Servicio Público de Empleo Estatal) für die Dauer von 12 Monaten.

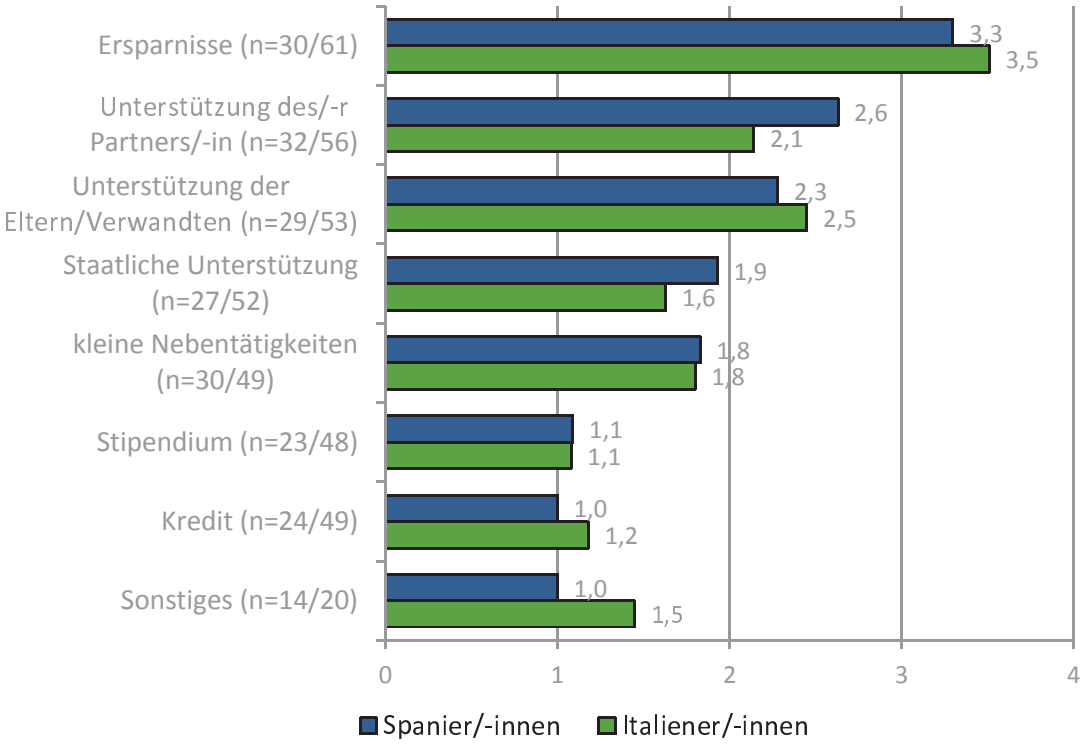


Abbildung 18: Finanzierung der Arbeitslosigkeit der Spanier/-innen und Italiener/-innen
Mittelwerte, Skala von 1 „gar nicht“ bis 5 „ausschließlich“, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen, die zum Umfragezeitpunkt in Deutschland arbeitslos waren. © Minor

Das meiste Geld, das die Spanier/-innen und Italiener/-innen zur Überbrückung ihrer Arbeitslosigkeit nutzen, stammt aus Ersparnissen. Ein weiterer, beachtlicher Anteil wird von Partner/-innen und Eltern bzw. Verwandten getragen. Staatliche Unterstützung und kleine Nebentätigkeiten stellen lediglich einen kleinen Teil der Finanzierungsquellen dar, während Kredite und Stipendien keine Rolle spielen.

Weiterhin interessierte uns, auf welche Hindernisse die arbeitslosen Spanier/-innen und Italiener/-innen auf der Suche nach einem Arbeitsplatz stoßen. Als die schwerwiegendsten Hindernisse beurteilen sie ihren Mangel an sozialen Kontakten und Netzwerken, die Tatsache, dass für existierende Stellenangebote ein höheres Deutschniveau nachgefragt wird, als das, über das sie verfügen, sowie den Umstand, dass sich die Arbeitssuche aufgrund der Sprachbarriere an sich schwieriger gestaltet.

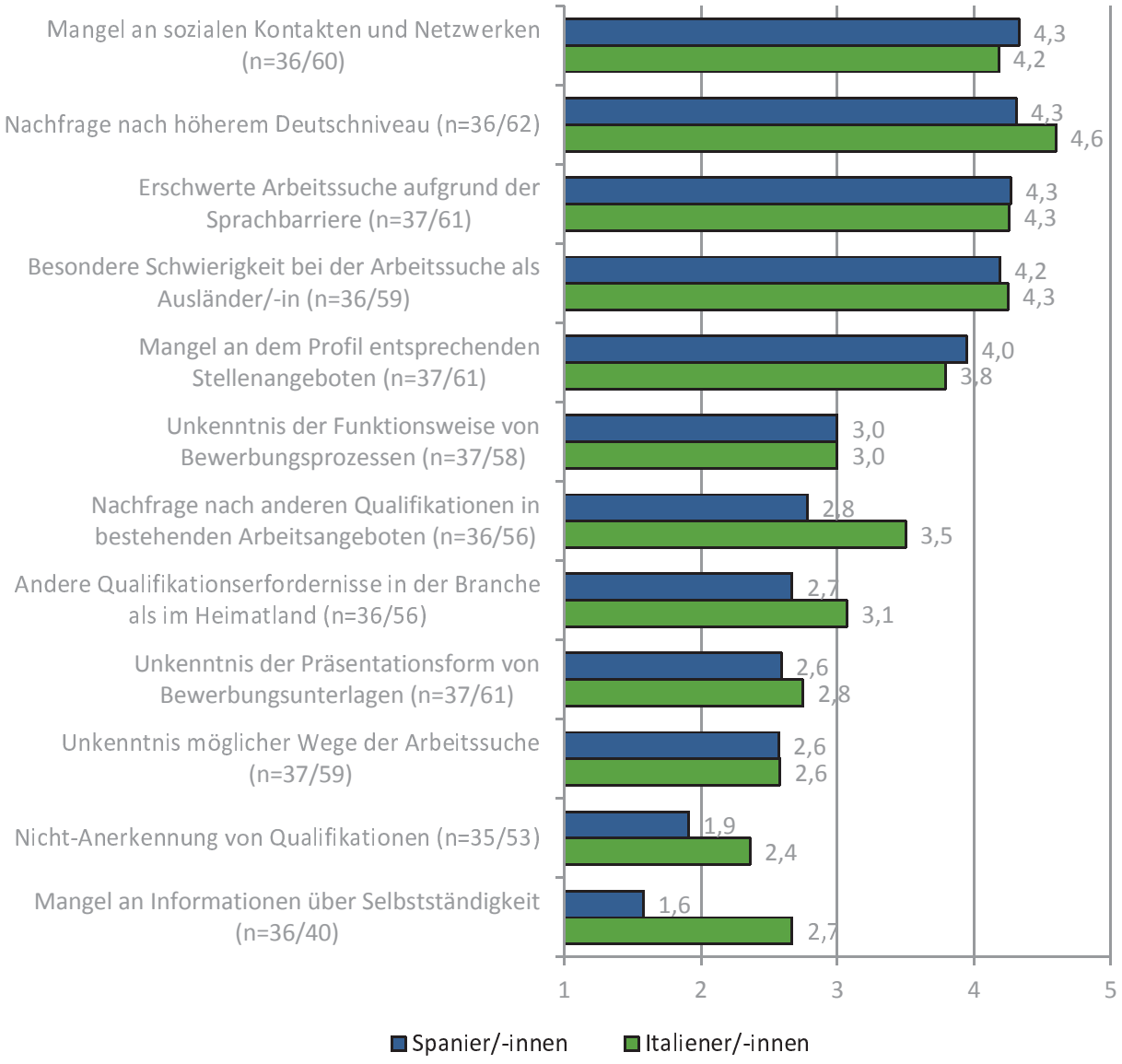


Abbildung 19: Herausforderungen der Spanier/-innen und Italiener/-innen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz
Mittelwerte, Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 6 „trifft völlig zu“, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen, die zum Umfragezeitpunkt in Deutschland arbeitslos waren. © Minor

Alicia (33) beschreibt, inwiefern es zum Verhängnis werden kann, wenn man keine, bzw. nicht die richtigen sozialen Netzwerke hat, die einem bei der Arbeitssuche behilflich sein können:

> „Persönliche Kontakte sind das Wichtigste. Aber auch direkt zu den Unternehmen zu gehen, wenn man keine Kontakte und Netzwerke hat. Den Minijob habe ich über eine Freundin erhalten. Die sozialen Netzwerke sind sehr wichtig. Aber die Arbeitsstellen, die darüber vermittelt werden, sind

> nicht sehr gut. Sie reproduzieren die prekäre Arbeit. Aber der Sprung in den nicht-prekären Arbeitsmarkt ist nicht leicht."

Hier zeigt sich, dass es eine Beratung zu Möglichkeiten der Arbeitssuche braucht, um zu verhindern, dass Migrant/-innen aufgrund ihrer mangelnden Kontakte keine Informationen darüber erhalten, wie der Zugang in den nicht-prekären Arbeitsmarkt gelingen kann.

Dass die Sprachkenntnisse häufig der ausschlaggebende Faktor dafür sind, ob der Eintritt in den Arbeitsmarkt gelingt oder nicht, wissen die Migrant/-innen. Rafael (35) ist sich bewusst, dass bei einer großen Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt in der Sprache der Schlüssel zu einer Arbeitsstelle liegen kann:

> „Der Wettbewerb auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist aufgrund der Krise in verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten gestiegen. Die Sprache ist – neben anderen Faktoren – der entscheidende Faktor, der Türen öffnen oder schließen kann."

Ähnlich erschwerend schätzen die Spanier/-innen und Italiener/-innen das Ausländer-Sein grundsätzlich ein. Darüber hinaus betrachten sie im Durchschnitt auch den Mangel an Stellenangeboten, die dem eigenen Profil entsprechen, als eine recht bedeutsame Herausforderung. Die Mittelwerte deuten darauf hin, dass diese Herausforderungen von den arbeitssuchenden Spanier/-innen und Italiener/-innen zwar als beachtlich, nicht aber als unüberwindbar wahrgenommen werden. Die Unkenntnis möglicher Wege der Arbeitssuche, der Art und Weise, wie man eine Bewerbung in Deutschland präsentiert und wie Bewerbungsgespräche hierzulande ablaufen, scheint den Befragten eine Schwierigkeit moderaten Ausmaßes zu sein. Die Werte der Italiener/-innen und Spanier/-innen liegen in den meisten Fällen sehr nah beieinander. Die Italiener/-innen haben allerdings etwas größere Schwierigkeiten damit, dass in bestehenden Arbeitsangeboten andere Qualifikationen gefordert werden, als die, über die sie verfügen. Das steht sicherlich im Zusammenhang mit den absolvierten Studienfächern (siehe Kapitel 2). Sie haben außerdem etwas stärker den Eindruck, dass in ihrer Branche in Deutschland andere Qualifikationen gefordert werden als in ihrem Herkunftsland. Dass sie auch mit der Nicht-Anerkennung von Qualifikationen größere Schwierigkeiten haben, könnte damit im Zusammenhang stehen.

Zusätzlich zu den Hindernissen, auf die die arbeitslosen Spanier/-innen und Italiener/-innen im Zuge ihrer Arbeitssuche stießen, wollten wir auch herausfinden, ob – und wenn ja wo – sie nach Unterstützung suchen und als wie effektiv sie die Unterstützungsangebote wahrnehmen.

Am häufigsten suchen die neu Zugewanderten bei ihren eigenen sozialen Netzwerken, bei der Arbeitsagentur und bei ihrer Sprachschule Hilfe. Ein Teil der befragten Arbeitslosen sucht auch im Jobcenter Beratung. Seltener nehmen sie die Dienste einer Migrationsberatungsstelle und der Botschaft bzw. des Konsulats ihres Herkunftslandes in Anspruch. Kaum frequentiert unsere Stichprobe die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit. Spanier/-innen suchen auch selten private Arbeitsvermittlungen auf, während die von uns befragten Italiener/-innen diese Option etwas häufiger wählten.

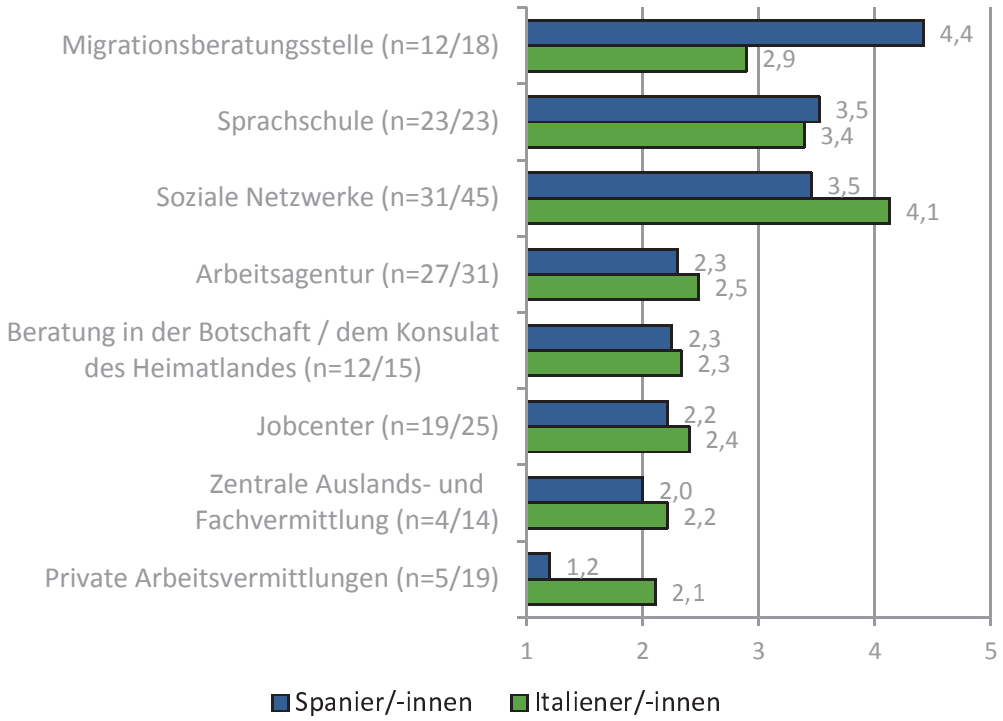


Abbildung 20: Genutzte Unterstützungsangebote der Spanier/-innen und Italiener/-innen und Beurteilung ihres Nutzens

Mittelwerte, Skala von 1 „wenig hilfreich“ bis 6 „sehr hilfreich“, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen, die zum Umfragezeitpunkt in Deutschland arbeitslos waren. © Minor

Die Bewertung der in Anspruch genommenen Unterstützungsangebote zeigt, dass keines als sehr effektiv empfunden wird. Als am nützlichsten wurden von den Italiener/-innen die sozialen Netzwerke ($\bar{x} = 4{,}1$) und von den Spani-

er/-innen der Gang zu einer Migrationsberatungsstelle bewertet ($\bar{x}$ = 4,4). Als mäßig effektiv wird von den Spanier/-innen die Unterstützung beurteilt, die die Sprachschulen ($\bar{x}$ = 3,5) und soziale Netzwerke ($\bar{x}$ = 3,5) bieten können. Die Italiener/-innen beurteilen die Unterstützung der Sprachschulen ebenfalls als moderat effektiv ($\bar{x}$ = 3,5). Die arbeitslosen Italiener/-innen, die eine Migrationsberatungsstelle aufgesucht hatten, empfinden deren Unterstützungsangebote als weniger effektiv als die Spanier/-innen ($\bar{x}$ = 4,4/2,9). Aufgrund der geringen Fallzahlen sollten diese Angaben jedoch vorsichtig interpretiert werden.

In unseren Gruppendiskussionen und Interviews drehte sich viel um die Erfahrungen mit Arbeitsagenturen und Jobcentern. Mehrere Berichte weisen darauf hin, dass im Jobcenter (und anderen Institutionen) weiterhin Bedarf an Angestellten besteht, die für interkulturelle Begegnungen und Konfliktsituationen geschult sind. Gleichzeitig scheint es auch wichtig, dass die Migrant/-innen einordnen können, was zum Standardprozedere der Arbeitsagenturen und Jobcenter gehört. Beratungseinrichtungen, wie die Migrationsberatungsstellen und andere, zivilgesellschaftliche Organisationen können dabei helfen. Der italienische Gruppendiskussionsteilnehmer Federico (33) berichtet von seinen Erfahrungen mit der Arbeitsagentur:

> „Ich war in einer Situation, die ein bisschen schwierig war. Ich wollte ja gerne arbeiten. Und als ich gemerkt habe, dass es im Ingenieurbereich nicht klappt, dachte ich, dass ich ja auch im handwerklichen Bereich arbeiten kann, denn da habe ich auch Erfahrung. Da braucht man aber einen Vermittlungsgutschein, denn die Vermittler verlangen 2000 Euro. Ich hätte ihnen 500 Euro geben können, aber sie wollen natürlich die Gesamtsumme. Bei der Arbeitsagentur hatte ich teilweise den Eindruck, dass sie es mir mit Absicht schwer gemacht haben. Ich wollte gern diesen Vermittlungsgutschein, um arbeiten zu können. Zum damaligen Zeitpunkt habe ich einen Sprachkurs gemacht, um nicht zu Hause zu sitzen. Die Arbeitsagentur meinte dann, dass ich doch gar nicht arbeitssuchend sei, wenn ich einen Sprachkurs belege. Ich musste insgesamt sechsmal hingehen und insistieren, um den Vermittlungsgutschein zu bekommen. […] Ich konnte noch nicht gut genug Deutsch, um zu erklären, dass ich den Kurs jederzeit hätte aufhören können, wenn ich eine Arbeit gefunden hätte und dass ich den Kurs machte, um in der Zwischenzeit mein Deutsch zu verbessern.“

An dieser Stelle wird deutlich, dass Verständigungsschwierigkeiten zum Teil dazu führen, dass die Integration in den Arbeitsmarkt verzögert wird. Federico hätte sich gewünscht, dass es für ihn die Möglichkeit gegeben hätte, auf Englisch zu kommunizieren: „Es wäre schön, wenn die Person, die einen in der Arbeitsagentur betreut, vielleicht Englisch spricht. Immerhin ist es ja ein Service, der sich auch an Immigranten richtet.“ Dieser Wunsch wurde auch von anderen Interviewteilnehmer/-innen geäußert. In vielen Fällen könnte auf diese Weise der Integrationsprozess beschleunigt werden.

7.2. Situation der in Deutschland arbeitenden Spanier/-innen und Italiener/-innen Branche der Arbeitsstelle

Den Spanier/-innen und Italiener/-innen, die zum Umfragezeitpunkt bereits einer Arbeit nachgingen, wurde in der Umfrage eine Reihe von Fragen gestellt, die einen guten Überblick über die Bedingungen ihrer Arbeitssituation verschaffen sollten. Zunächst wollten wir erfahren, in welcher Branche sie beschäftigt sind. Die Ergebnisse machen deutlich, dass es eine recht breite Streuung und einige hervorstechende Unterschiede zwischen Italiener/-innen und Spanier/-innen gibt. Die größte Häufung findet sich bei den Spanier/-innen in der Informatikbranche, in der 14 % von ihnen tätig sind. Gefolgt wird diese von der Dienstleitungsbranche (13,2 %), der Gesundheitsbranche (10,5 %) und der Gastronomie/Hotellerie (9,7 %). In unserer italienischen Stichprobe arbeitet ein Fünftel der arbeitenden Umfrageteil-nehmer/-innen – also doppelt so viele wie bei den Spanier/-innen – in der Gastronomie/Hotellerie (19,9 %). Ein weiterer Unterschied besteht in dem vergleichsweise höheren Anteil an Italiener/-innen, der in der Kunst- und Kulturbranche beschäftigt ist (3,5 %/12,6 %) und dem deutlich niedrigeren Anteil derer, die in der Gesundheitsbranche tätig ist (10,5 %/1,6 %). In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der Spanier/-innen steht die relativ hohe Konzentration auf die Informatikbranche (13,4 %) und auf die Dienstleistungsbranche (10,9 %). Die nationalitätenspezifischen Unterschiede in der Branchenzugehörigkeit lassen sich zumindest teilweise durch die Unterschiede in den absolvierten Studiengängen erklären. So haben in unseren Stichproben deutlich mehr Italiener/-innen als Spanier/-innen einen Abschluss in Kultur- oder Sprachwissenschaften, während mehr Spanier/-innen ein Ingenieurstudium oder ein Studium im Bereich Medizin/Gesundheit/Psychologie abgeschlossen haben.

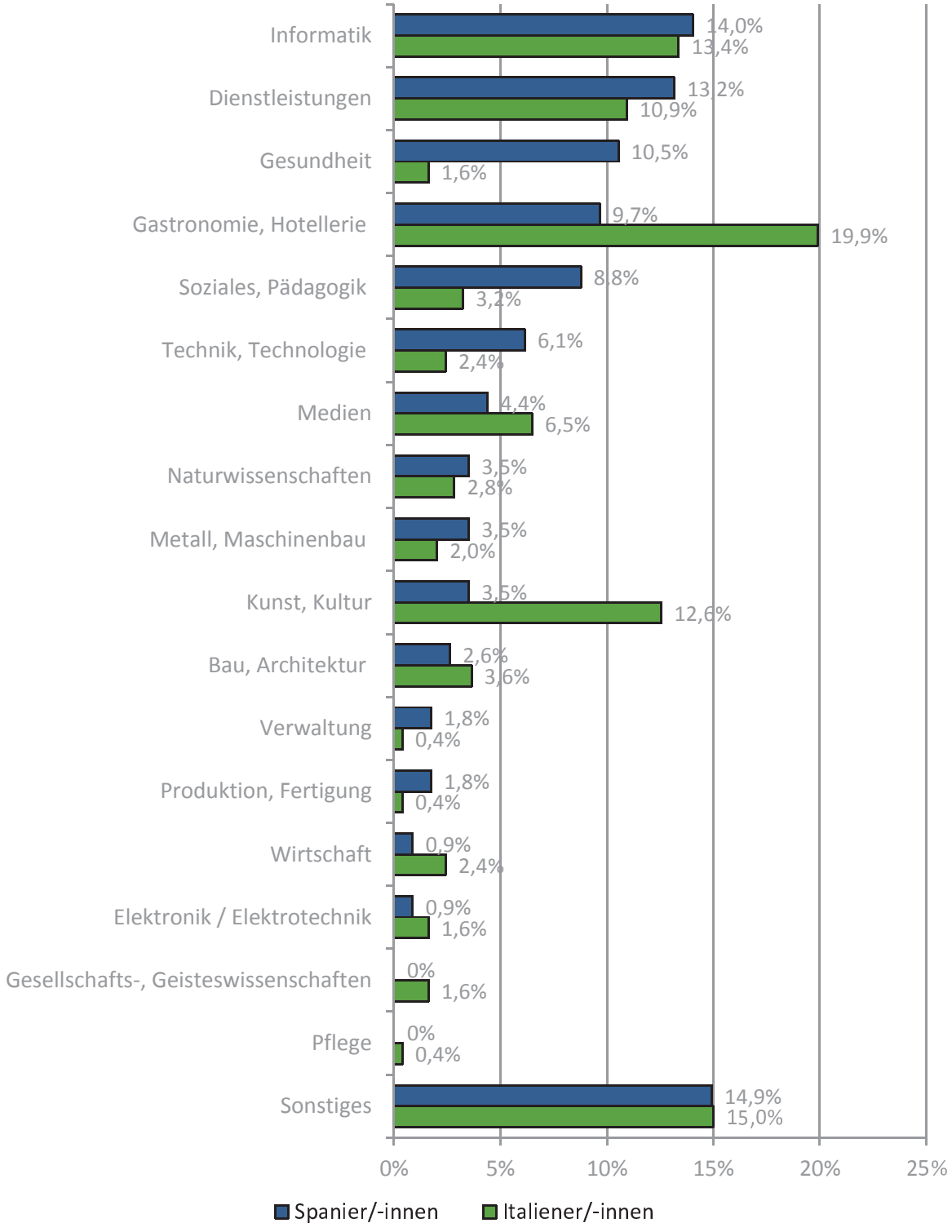


Abbildung 21: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach der Branche der Arbeitsstelle in Deutschland
n = 114/247, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen, die einer Arbeit in Deutschland nachgehen. © Minor

Bei der gesonderten Berücksichtigung der Geschlechterzugehörigkeit zeigen sich sowohl bei den Italiener/-innen als auch bei den Spanier/-innen typische

Muster bei der Verteilung auf die Branchen. Am eklatantesten ist der Unterschied in der Informatikbranche. Jeweils ein knappes Viertel der Italiener (23,4 %) und Spanier (24,1 %) arbeitet in diesem Bereich, während dies bei den Frauen nur auf einen jeweils sehr geringen Anteil von 3,3 % der Italienerinnen und 3,6 % der Spanierinnen zutrifft. Dahingegen arbeiten deutlich mehr Frauen im Dienstleistungssektor. Bei den Italiener/-innen sind es 14,2 % der Frauen und 8,1 % der Männer und bei den Spanier/-innen 16,4 % der Frauen und 10,3 % der Männer. Bei den Spanier/-innen ist es weiterhin so, dass sich die Frauen wesentlich stärker im Bereich des Sozialen und der Pädagogik (w 14,6 %/m 3,5 %) sowie in der Gesundheitsbranche (w 16,4 %/m 5,2 %) konzentrieren. Bei den Italiener/-innen hingegen lässt sich beobachten, dass die Frauen etwas häufiger als die Männer in der Gastronomie/Hotellerie (w 22,5 %/m 13,7 %) und im Medienbereich (w 9,2 %/m 4,0 %) tätig sind.

Interessant war für uns nicht nur, ob die Teilnehmer/-innen eine Arbeit gefunden hatten, sondern auch, ob diese ihren Qualifikationen entspricht. Eine gelungene Arbeitsmarktintegration liegt i. A. dann vor, wenn eine Person auch qualifikationsadäquat beschäftigt ist. Während bei den Italiener/-innen 66 % angaben, dass ihre derzeitige Beschäftigung ihrem Qualifikationsniveau entspricht, sind es bei den Spanier/-innen nur 56,3 %. Dass sie für ihre Tätigkeit überqualifiziert sind, gaben 42,9 % der Spanier/-innen und 26,3 % der Italiener/-innen an. Als unterqualifiziert für ihre Arbeitsstelle nahmen sich 7,7 % der Italiener/-innen wahr, während dies im Falle der Spanier/-innen nur auf eine Person zutraf (0,9 %).

Eine separate Untersuchung der Verteilung von Männern und Frauen auf die verschiedenen Antwortkategorien lässt erkennen, dass in den von uns erreichten Stichproben Frauen fast doppelt so häufig einen Arbeitsplatz innehaben, für den sie sich als überqualifiziert einschätzen (w 57,4 %/m 29,8 % und w 34,2 %/m 18,7 %). Bei den Spanierinnen ist wahrscheinlich auch der spezifische Einfluss der Arbeitssituation von spanischen Kranken- und Altenpflegerinnen als Ursache für diese Differenz zu vermuten. Diese sind, als in Spanien akademisch Ausgebildete, für die von ihnen erwarteten Pflegetätigkeiten in Deutschland überqualifiziert. Die spanischen Krankenschwestern, mit denen wir sprachen, brachten ihre Frustration über diesen Umstand zum Ausdruck. Sie sind sich bewusst, dass sie gute Qualifikation mitbringen und enttäuscht darüber, dass sie diese nicht einsetzen können.

> „Es ist ein richtiger Braindrain. Vorher waren es Gastarbeiter, aber das waren unqualifizierte Personen. Wir sind die nächste Generation der Gastarbeiter, aber qualifiziert, mit Erfahrung. Die Mehrheit hat Köpfchen. [...] Wir sind wertvoll. Es ist schade, dass sie unsere Qualifikationen hier nicht nutzen. Wir können viele Sachen und sollten nicht auf halber Strecke stehen bleiben. Sie könnten uns viel besser nutzen und unsere Arbeit würde uns mehr Spaß machen. Wir sind ja gekommen, um das zu tun, was uns gefällt."

Bei den Gruppendiskussionsteilnehmer/-innen zeichnet sich eine ambivalente Beurteilung der Situation in Deutschland ab. Zum einen ist da die Frustration darüber, nicht den eigenen Qualifikationen entsprechend gefordert zu sein und sich nicht beruflich entfalten zu können. Auf der anderen Seite sind sie dankbar, wenigstens eine Arbeit zu haben, die in dem Bereich liegt, für den sie ausgebildet wurden und zu Konditionen beschäftigt zu werden, die ihnen tragbar erscheinen. Ana (27), die vor vier Jahren ihr Krankenpflege-Studium abgeschlossen hat, konnte in Spanien keine Erfahrungen in ihrem Bereich sammeln. Stattdessen arbeitete sie bei McDonalds und in einem Lagerhaus.

> „Ich fühle mich nicht wertgeschätzt, weil ich nicht die Aufgaben übernehmen kann, für die ich studiert habe. Ich arbeite als Hilfskraft. [...] Es lohnt sich für mich, als Hilfskraft zu arbeiten, in Spanien habe ich Hamburger gebraten."

Im Moment scheint es so, als ob die Gruppendiskussionsteilnehmer/-innen diese Umstände akzeptieren. Doch die Frustration und das Selbstbewusstsein, das aus ihren Äußerungen spricht, lässt vermuten, dass diese Akzeptanz auch endlich ist (Pilar, 23):

> „Es kommt auf den Tag an, wie wir die Situation sehen. Es gibt Tage, an denen bin ich gern hier, ich lerne eine Sprache, lerne viele Leute kennen. Aber es gibt andere Tage, an denen frage ich mich: Warum? Warum muss ich die Menschen vermissen, die ich liebe? Warum bin ich hier? Ich arbeite als Pflegekraft und nicht als Krankenschwester. In Spanien werden wir mehr wertgeschätzt. Ich glaube, ich kann mich beruflich nicht so entwickeln, wie ich es wollte."

Aus den Gesprächen mit den italienischen Interviewpartner/-innen ging hervor, dass – insbesondere diejenigen, die kein MINT-Fach studiert haben – häufig in

den Bereich der Callcenter oder Online-Dienstleistungen (wie z. B. Online-Sekretariate) einmünden. Dort können sie auch auf Englisch oder Italienisch arbeiten. Giulia (27) ist vor zweieinhalb Jahren im Rahmen des Erasmusprogramms nach Berlin gekommen. Sie hat sich entschieden, hier zu bleiben und hat ihr Studium in Politikwissenschaft hier beendet. Nun arbeitet sie in einer Booking-Agentur. Über ihre Arbeit sagt sie:

> „Ich glaube, das einzige, was man braucht auf meiner derzeitigen Arbeitsstelle sind ein paar Sprachkenntnisse. Aber das was ich studiert habe, kann ich dort nicht einbringen. Ansonsten könnte das jeder machen. Ich finde leider nichts in meinem Bereich, aber ich will jetzt nicht verzweifeln, ich werde weitersuchen. Ich bin ja erst 27. Ich habe Zeit. Ich würde gerne promovieren."

Emilia (34) aus Rom beschreibt einen Mechanismus, der bei ihr dazu geführt hat, dass sie nicht in dem Bereich arbeitet, in dem sie ihr Studium absolviert hat. Die studierte Editionswissenschaftlerin arbeitet in einem Bekleidungsladen als Verkäuferin. Dass sie nicht in einem Verlag arbeitet, führt sie darauf zurück, dass sie nicht die stets geforderte Berufserfahrung mitbringt. Ein Praktikum, das die einzige Möglichkeit darstellen würde, diese jetzt zu sammeln, kann sie sich aus finanziellen Gründen nicht leisten.

> „Das Problem ist, dass ich gern etwas mit meinem Studium machen würde. Aber dafür braucht man Berufserfahrung. Und ich habe keine Zeit, Berufserfahrungen zu sammeln. Ich schaffe es nicht, Erfahrung zu sammeln. Es ist ein bisschen wie ein Hund, der sich in den Schwanz beißt. Ich muss immer im Geschäft sein, um mich zu finanzieren. Ich versuche, mich in der Luxusbranche umzuschauen, wo man den Kunden mehr beraten muss und in der man vielleicht auch besser verdient."

Weiterhin beschäftigte uns die Frage, wie die Spanier/-innen und Italiener/-innen ihre Arbeitsstellen bewerten und ob sie sich gut aufgenommen und unterstützt fühlen. Sie konnten einige Aussagen dahingehend beurteilen, inwiefern sie auf ihren Arbeitsplatz zutreffen. Dabei zeigte sich, dass die neu Zugewanderten insgesamt recht zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind. Sie fühlen sich gut integriert ($\bar{x}$ = 4,8/4,7). Auch haben sie den Eindruck, dass an ihren Arbeitsstellen Rücksicht darauf genommen wird, dass sie keine Muttersprachler/-innen sind ($\bar{x}$ = 4,9/4,6). Die durchschnittliche Bewertung der ihnen gebotenen Hilfe fällt ebenfalls positiv aus ($\bar{x}$ = 4,7/4,9). Die Beurteilung der Wert-

schätzung, die sie durch ihren Arbeitgeber erfahren, fällt bei den Spanier/-innen etwas positiver aus ($\bar{x}$ = 4,7) als bei den Italiener/-innen ($\bar{x}$ = 4,1). Generell etwas weniger Zustimmung erhielten die Aussagen, dass das eigene Qualifikationsniveau bei der derzeitigen Beschäftigung Berücksichtigung findet ($\bar{x}$ = 4,1/4,0) und dass zu Beginn der Arbeit ein/-e Mentor/-in zur Seite gestellt wurde ($\bar{x}$ = 3,8/3,2). Auch wenn an allen Stellen Spielraum nach oben bestehen bleibt, so ist doch festzuhalten, dass die Spanier/-innen und Italiener/-innen ihre Arbeitssituation und die Bemühungen von Arbeitgebern und Kolleg/-innen positiv einschätzen.

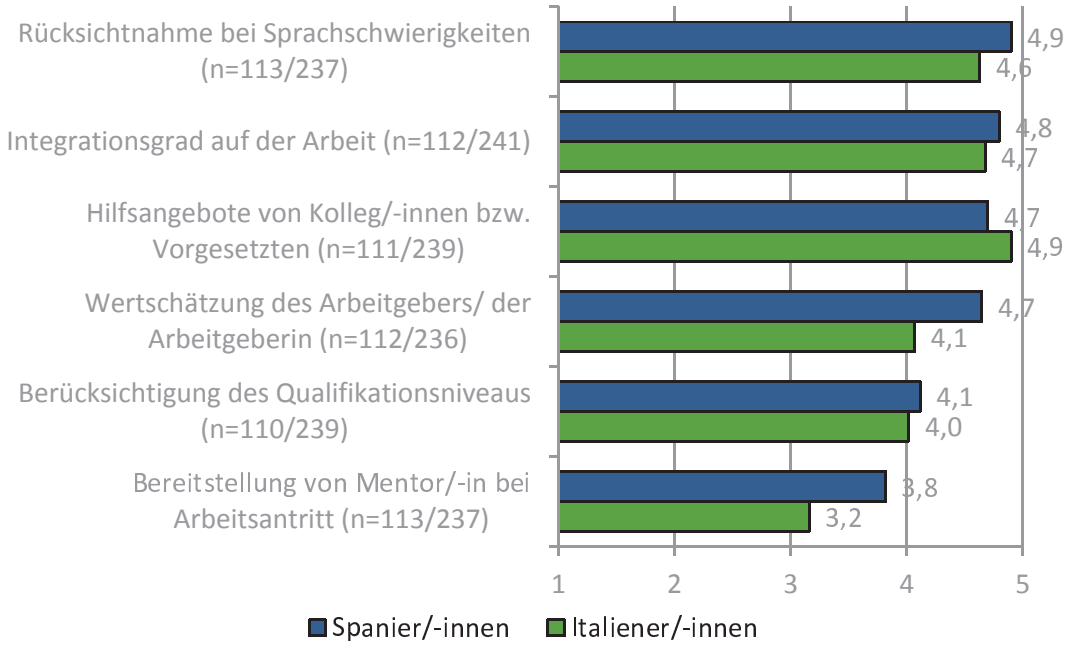


Abbildung 22: Bewertung der Arbeitsstelle
Mittelwerte, Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 6 „trifft völlig zu“, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen, die zum Umfragezeitpunkt arbeiteten. © Minor

Auch wenn die Bewertung der Arbeitsstelle in der quantitativen Untersuchung im Schnitt durchaus positiv ausfällt, so sollen an dieser Stelle einige problematische Aspekte angeführt werden, die in den qualitativen Interviews angeführt wurden.

Ilaria (25) hat z. B. aufgrund von schlechten Erfahrungen ihre Arbeit in der Gastronomiebranche aufgegeben. Sie berichtet, wie die Arbeitgeber versuchen, ihre Lohnkosten möglichst niedrig zu halten:

> „Es gibt viele, die geben dir einen Minijob-Vertrag, aber erwarten, dass du 40 Stunden die Woche arbeitest […]. In der Gastronomiebranche gibt es wirklich alles, es gibt Leute, die vergessen, dich zu bezahlen, es gibt Leute, die bezahlen dich einfach nicht. Sie können es sich erlauben, dich schlecht zu behandeln, weil es eben so viele gibt, die hier leben möchten und die auf der Suche sind."

Eine Beobachtung wurde von den Italiener/-innen wiederholt angebracht. Ihrem Eindruck zufolge hängt die Art und Weise des Empfangs im deutschen Arbeitsmarkt und das Ausmaß an Unterstützung, das man als neue/-r ausländische/-r Mitarbeiter/-in erfährt, stark davon ab, ob man eine der Fachkräfte darstellt, an denen es derzeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt mangelt. Giulia (27) berichtet davon, wie sie diese Unterschiede bei sich und ihrem Freund, der ebenfalls aus Italien stammt, beobachten kann:

> „Ich habe den Eindruck, dass es zwei Typen von Immigration gibt. Zum einen gibt es den Immigranten, der zum Arbeiten kommt, weil er total gefragt ist, wie z. B. Informatiker. Das trifft zum Beispiel auf meinen Freund zu. Er ist Informatiker und hat für ein Telekommunikationsunternehmen gearbeitet. Und ich hingegen habe einen Master in Politikwissenschaft. Als mein Freund hierherkam hatte er für sechs Monate eine deutsche Person von einer privaten Agentur, die das Unternehmen bezahlt hat, und die ihm bei allem geholfen hat. Er hat wirklich nichts gemacht. Diese Person hat sogar die Anmeldung für ihn unterschrieben. Der hat ihm auch eine Wohnung gesucht, hat den Vertrag übersetzt. Es ist wirklich skandalös. Das heißt, sie geben wirklich tausende von Euros aus, damit du als Software-Engineer in Berlin bleiben möchtest. Ich hingegen hatte, als ich angestellt wurde, keine Hilfe. Zum Glück sprechen die Mitarbeiter dort Englisch. Aber ansonsten musste ich alles alleine regeln. Und ich verdiene 1.200€. Es gibt also wirklich einen enormen Unterschied zwischen den Immigranten, die gut akzeptiert sind, weil sie Geld einbringen und den normalen Immigranten, die durchschnittliche Jobs suchen."

Genau wie im Falle der Arbeitssuchenden, fragten wir die Arbeitenden, welche Aspekte sie bei der Suche nach ihrem Arbeitsplatz als Herausforderung wahrgenommen hatten. Insgesamt schätzen die Arbeitenden die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert waren, als geringfügiger ein als diejenigen, die gerade nach einer Arbeit suchen. Hierbei sind die Unterschiede bei den Italiener/-innen stärker ausgeprägt als bei den Spanier/-innen. Wenn man die Werte

der Italiener/-innen und Spanier/-innen gemeinsam betrachtet, fällt auf, dass die Reihenfolge, in der die Herausforderungen aufgrund der Mittelwerte aufgelistet werden, identisch ist.

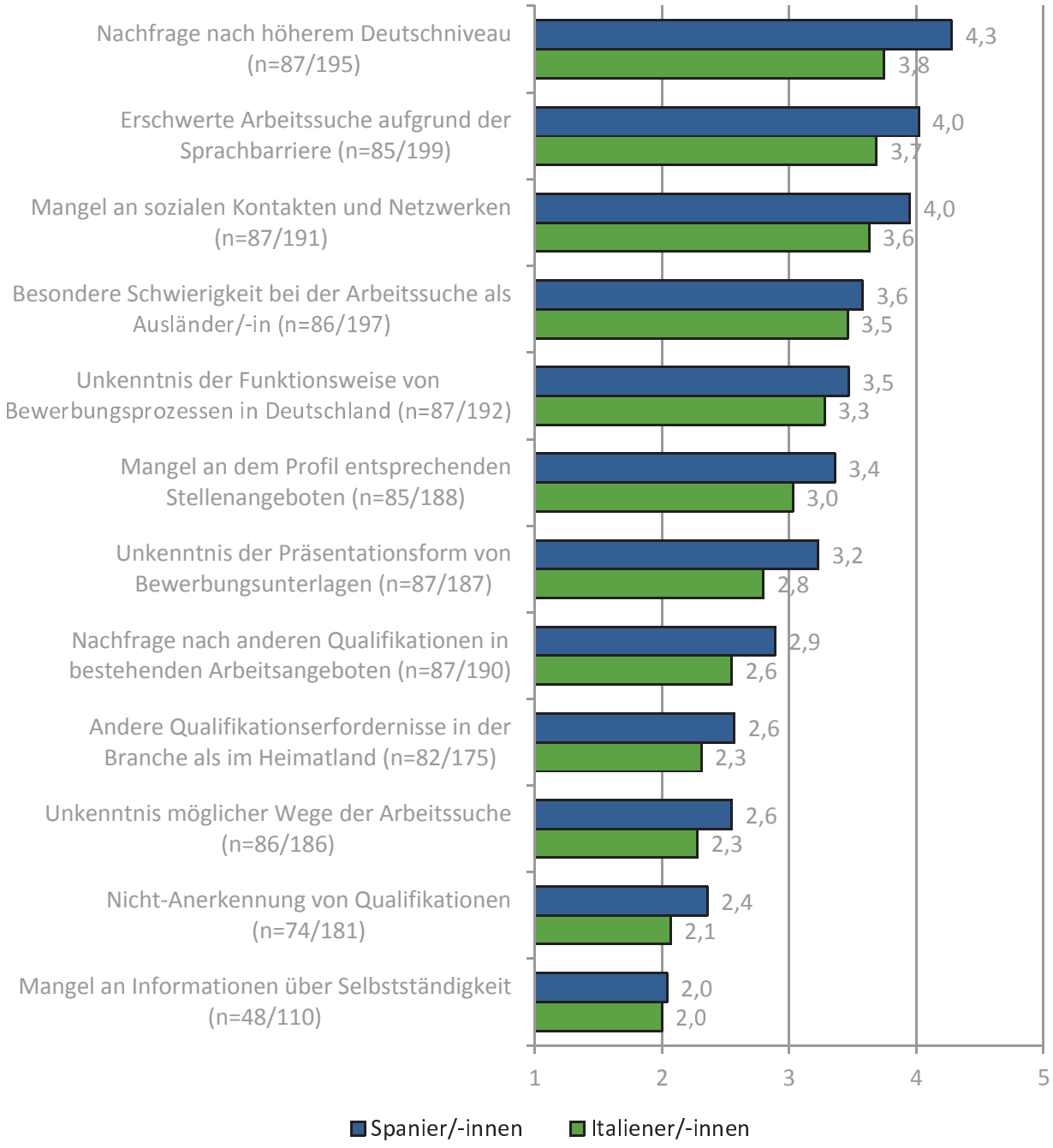


Abbildung 23: Herausforderungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz
Mittelwerte, Skala von 1 „keine Schwierigkeit“ bis 6 „große Schwierigkeit“, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen, die zum Umfragezeitpunkt arbeiteten. © Minor

Anhand der Mittelwerte lässt sich ablesen, dass vor allem die Schwierigkeiten, die aufgrund von Sprachbarrieren auftreten, sowie der Mangel an einem sozialen Netzwerk in Deutschland von den bereits Arbeitenden im Nachhinein als

problematisch angesehen werden. Die Werte weisen jedoch auch darauf hin, dass die arbeitenden Spanier/-innen und Italiener/-innen die Herausforderungen zwar als relevant, nicht aber als sehr groß wahrgenommen haben. Erfreulicherweise stellen einige Aspekte, wie der Mangel an Informationen zur Selbstständigkeit, die Nicht-Anerkennung von Qualifikationen oder die Unkenntnis von möglichen Wegen der Arbeitssuche kaum Probleme für die arbeitenden Spanier/-innen und Italiener/-innen dar.

Wie auch bei den arbeitssuchenden Zugewanderten erfragten wir von denjenigen, die bereits einer Arbeit nachgehen, welche Kanäle sie genutzt haben, um während der Arbeitssuche Unterstützung zu finden.

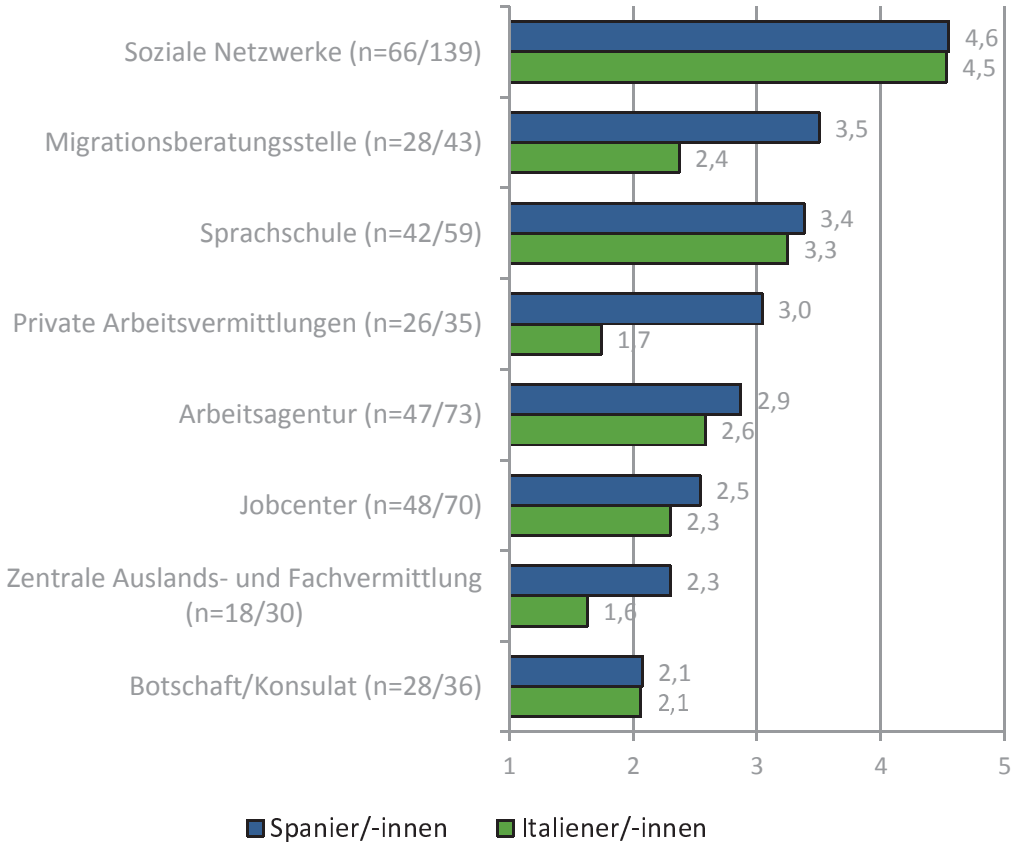


Abbildung 24: Von arbeitenden Spanier/-innen und Italiener/-innen genutzte Unterstützungsangebote und Beurteilung ihres Nutzens
Mittelwerte, Skala von 1 „wenig hilfreich“ bis 6 „sehr hilfreich“, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen, die zum Umfragezeitpunkt arbeiteten. © Minor

Die häufigsten Anlaufstellen waren für die derzeitig arbeitenden Spanier/-innen und Italiener/-innen eigene Netzwerke. Mit einigem Abstand folgten die Jobcenter und Arbeitsagenturen in der Häufigkeit der Inanspruchnahme. Ebenfalls

oft suchten die Spanier/-innen und Italiener/-innen in ihrer Sprachschule nach Rat. Seltener war der Gang zu einer Migrationsberatungsstelle, zum Konsulat oder zur Botschaft sowie zu privaten Arbeitsvermittlungen. Am wenigsten hatten die von uns Befragten die Zentrale Auslands-und Fachvermittlung zu Rate gezogen.

Diejenigen, die eine Arbeit gefunden haben, sehen die sozialen Netzwerke als effektivsten Kanal bei der Arbeitssuche an ($\bar{x}$ = 4,6/4,5). Damit fällt bei ihnen die Bewertung des Nutzens dieser positiver aus als bei denen, die noch auf der Suche nach einem Arbeitsplatz sind ($\bar{x}$ = 3,5/ 4,1). An zweiter Stelle in der Einschätzung der Nützlichkeit stehen bei den Spanier/-innen die Migrationsberatungsstellen mit einem Mittelwert von 3,5 und bei den Italiener/-innen die Sprachschulen mit einem Mittelwert von 3,3. Das bedeutet, dass die bestehenden Angebote, wie auch im Falle der Arbeitssuchenden, maximal als mittelmäßig hilfreich bewertet werden. Dies trifft auf die Arbeitsagenturen ($\bar{x}$ = 2,9/2,6) ebenso zu wie auf private Arbeitsvermittlungen ($\bar{x}$ = 3,0/1,7).

Marco (25) aus Venetien, ein Innenarchitekt mit zwei Jahren Berufserfahrung, erklärte in einer Gruppendiskussion, inwiefern soziale Netzwerke für ihn der entscheidende Faktor waren, die ihm zu beruflichem Erfolg in Berlin verhalfen:

> „Ich musste die Architekturstudios ansprechen. Eine Vereinigung, die ich kennengelernt habe, hat mir dann geholfen. Die Moral der Geschichte: Nach drei Monaten habe ich einen Architekten gefunden, der mir auch jetzt noch Arbeit gibt. Und dann arbeite ich für ein Unternehmen, das Zimmer konstruiert und renoviert. Ich mache das Innendesign für sie. Ich arbeite also in meinem Beruf und ich tue das ohne Geldsorgen. […] Zweifellos sind die Arbeitsbedingungen hier besser. Das heißt, wenn du bereit bist, dich richtig reinzuhängen. Wenn du keine Berufserfahrung hast und frisch von der Universität kommst, ist es sehr viel schwieriger. Wenn du dich durchbeißen kannst und mit Leuten umzugehen weißt, kannst du es schaffen. […]. Ich war aber auch zur richtigen Zeit am richtigen Ort.“

Neben diesen sozialen Netzwerken in Form von Vereinen o. ä. gibt es auch natürlich auch virtuelle Netzwerke, die von den Teilnehmer/-innen intensiv konsultiert werden. Elena (25) berichtet, dass sie dort Antworten auf viele ihrer Fragen gefunden hat:

> „Über Facebook ist es leicht, sich ein Bild von der Situation in Berlin zu machen. Du kannst dort wirklich alles fragen. Es gibt verschiedene Gruppen für Italiener in Berlin auf Facebook und auch verschiedene Blogs. Ich verfolge die und für mich waren sie auch wirklich hilfreich. Du findest immer jemanden, der dir hilft mit deinen Fragen."

Stefano (31), der ebenfalls bei der Diskussion anwesend war, verwies jedoch auf eine Gefahr, die mit den virtuellen, informellen Beratungsangeboten einhergeht:

> „Ich glaube aber, dass eine persönliche Beratung in offiziellen Beratungseinrichtungen wichtig ist. Denn im Internet kannst du fünf Leute fragen und bekommst fünf verschiedene Antworten. Man braucht eine offizielle Anlaufstelle."

8. Soziale Integration

In einem gesonderten Block widmeten wir uns der Frage, wie sich die soziale Integration der befragten Spanier/-innen und Italiener/-innen in Deutschland gestaltet.

8.1. Kontakte bei der Anreise

Um herauszufinden, ob und wie gut die Spanier/-innen und Italiener/-innen bereits bei ihrer Ankunft vor Ort verknüpft waren, baten wir sie, Angaben darüber zu machen, ob sie alleine oder in Begleitung nach Deutschland gezogen sind und wie viele Menschen sie in Berlin schon bei ihrer Anreise kannten.

Die Auswertung zeigt, dass sich jeweils knapp zwei Drittel (64,3 %/61,7 %) der Spanier/-innen und Italiener/-innen alleine auf den Weg gemacht haben. In etwa 30 % der Fälle sind die Befragten gemeinsam mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin gekommen. Der Umzug mit (Teilen der) Familie und mit Freund/-innen spielt hingegen nur eine untergeordnete Rolle.

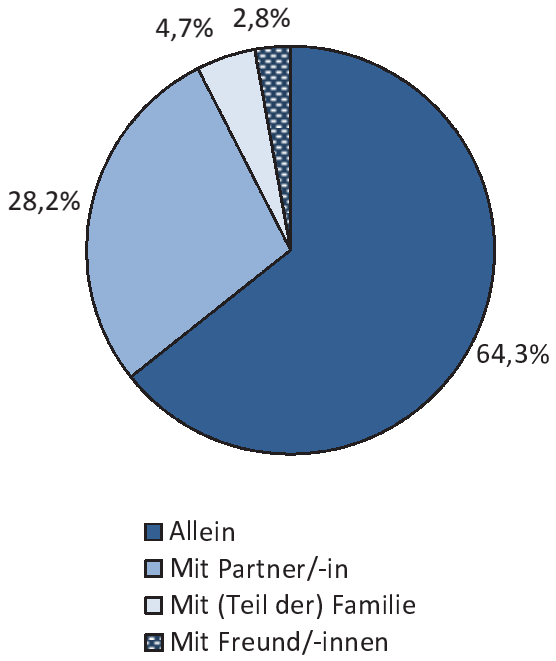


Abbildung 25: Angaben der Spanier/-innen zu ihrer Anreise (allein oder in Begleitung)
n = 213, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

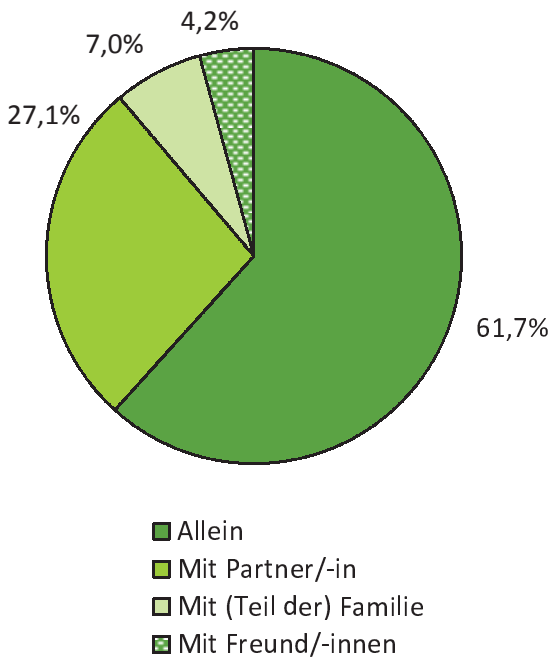


Abbildung 26 Angaben der Italiener/-innen zu ihrer Anreise (allein oder in Begleitung)
n = 402, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

8.2. Kontakt zu Landsleuten, Internationalen und Deutschen

20 % der spanischen Umfrageteilnehmer/-innen gab an, fast nie oder nur ca. einmal im Monat Kontakt zu anderen Spanier/-innen zu haben, während dies lediglich auf 14,3 % der Italiener/-innen zutrifft (siehe Abbildung 27 und Abbildung 28). Demgegenüber treffen etwa zwei Drittel beider Gruppen (63 %/67,1 %) mehrmals pro Woche oder sogar täglich ihre Landsleute. Die Werte zum Umgang mit Internationalen anderer Nationen fallen ebenfalls bei beiden recht ähnlich aus. So treffen sich 15 %/9 % fast nie bzw. nur einmal im Monat und 64 %/71,3 % mehrmals pro Woche oder täglich mit Internationalen. Es wird somit deutlich, dass die Spanier/-innen und Italiener/-innen sowohl mit Personen aus ihrem Herkunftsland als auch mit Personen aus dem weiteren Ausland eng verknüpft sind.

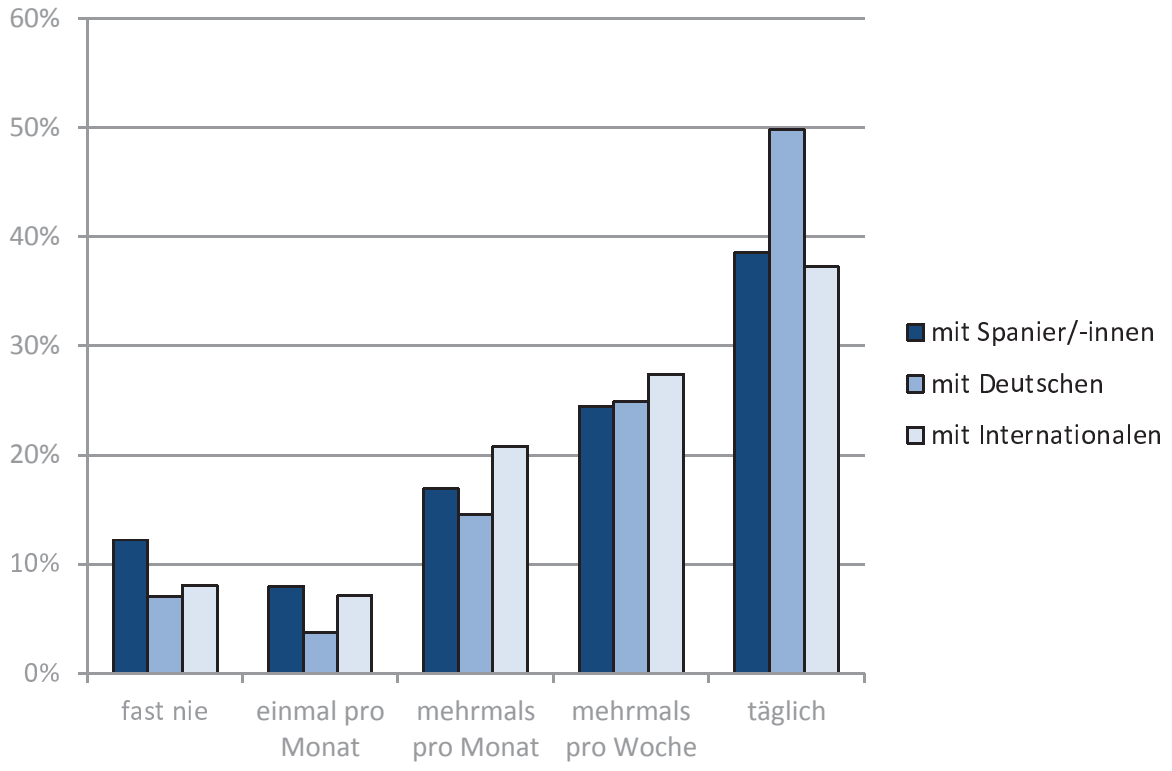


Abbildung 27: Angaben der Spanier/-innen zum Kontakt mit Personen aus dem Heimatland, mit Deutschen und mit Internationalen
n = 213/213/212,Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

Diese Vernetzung geht allerdings nicht mit einer Isolierung von der deutschen Gesellschaft einher. Unsere Daten zeigen, dass die Spanier/-innen und Italiener/-innen sich vielmehr in sehr gemischten Freundes- und Bekanntenkreisen bewegen, wobei der Kontakt zu Deutschen sogar noch etwas ausgeprägter ist. Entsprechend verbringen nur etwa 11 % beider Umfragegruppen so gut wie nie Zeit mit Deutschen. Der Anteil derer, die dies mehrmals pro Woche oder täglich tun, liegt sogar bei 75 % der Spanier/-innen und knapp 72 % der Italiener/-innen.

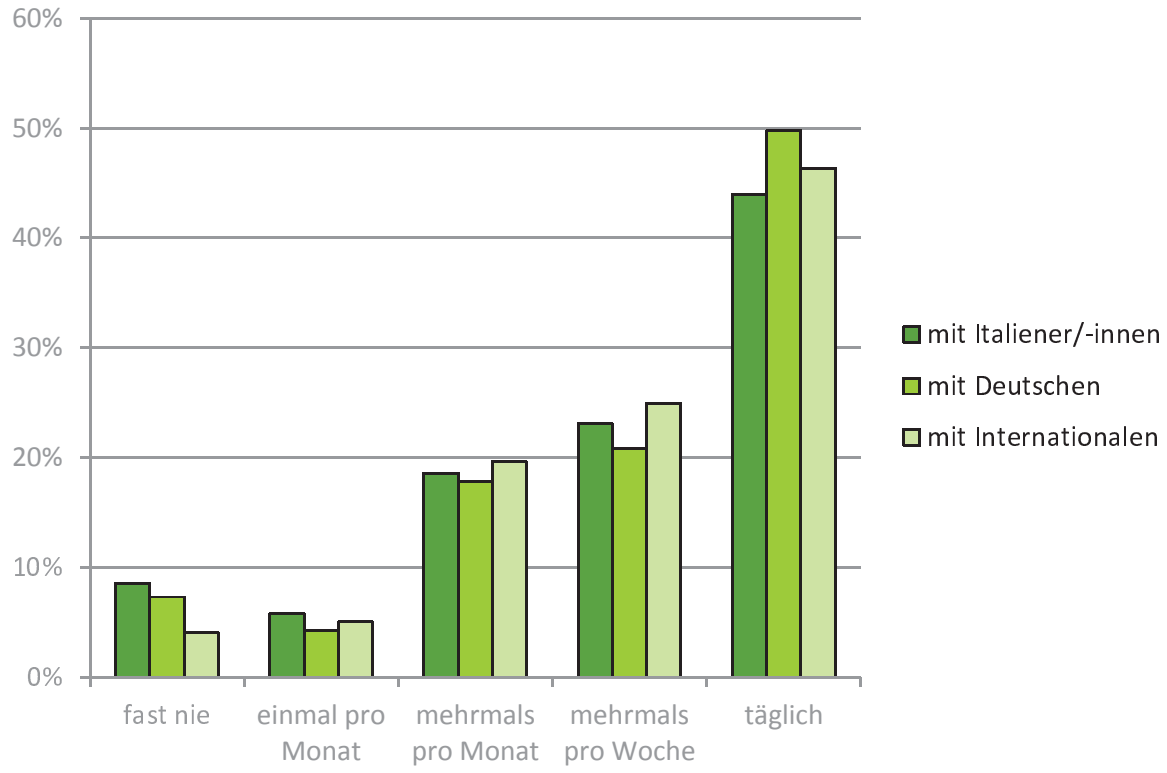


Abbildung 28: Angaben der Italiener/-innen zum Kontakt mit Personen aus dem Heimatland, mit Deutschen und mit Internationalen
n = 398/398/397; Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

8.3. Herausforderungen während des Deutschlandaufenthalts

Mit dem Ziel, herauszufinden, welche Aspekte die Spanier/-innen und Italiener/-innen persönlich als die größten Herausforderungen in Deutschland empfinden, baten wir sie darum, auf einer Skala von 1 „keine Herausforderung“ bis 6 „eine große Herausforderung“ eine Wertung zu einer Liste vorgegebener Punkte abzugeben.

Hierbei stellt sich heraus, dass von den Spanier/-innen allem voran die eigene Arbeitssuche ($\bar{x}$ = 4,8) und die Wohnungssuche ($\bar{x}$ = 4,7) als besondere Herausforderungen wahrgenommen werden. Als ähnlich schwierig betrachteten sie die Kontaktaufnahme mit Deutschen ($\bar{x}$ = 4,3), die räumliche Trennung von der Familie ($\bar{x}$ = 4,1) und von Freund/-innen in Spanien ($\bar{x}$ = 4,0) sowie die Frustration aufgrund von Schwierigkeiten beim Erwerb der deutschen Sprache ($\bar{x}$ = 4,1). Dass ausgerechnet der Punkt der Kontaktaufnahme mit Deutschen als eine solch starke Herausforderung wahrgenommen wird, verwundert ange-

sichts der Tatsache, dass nur etwa 11 % der Spanier/-innen und Italiener/-innen so gut wie nie Zeit mit Deutschen verbringen.

In mehreren Gesprächen und in einer Gruppendiskussion kam das Thema der kulturellen Unterschiede zwischen Deutschen und Italiener/-innen bzw. Spanier/-innen zur Sprache. Dieses wurde angeführt, um zu erklären, warum es als schwierig wahrgenommen wird, Freundschaften mit Deutschen zu entwickeln. Die Interviewten nehmen die Deutschen – bzw. Nordeuropäer/-innen insgesamt – als distanziert wahr. So schildert Giulia (27) ihren Eindruck wie folgt:

> „Und dann ist es einfach so, dass es kulturelle Unterschiede gibt. Auch wenn wir sagen könnten: ‚Das ist doch alles Europa.' Aber nein – es ist offensichtlich, dass es einiges gibt, was eher für den Süden Europas und anderes, was eher für den Norden typisch ist. Wir sind eher mit den Spaniern verbrüdert […]. Aber – und das trifft nicht nur auf Deutschland zu – je mehr du gen Norden gehst, umso stärker gibt es dieses Level an Kälte, das zunimmt. Ich meinte wirklich in den zwischenmenschlichen Beziehungen."

Auch für die 34-jährige Fotografin Ludovica stellt die Schwierigkeit, mit Deutschen näher in Kontakt zu treten, eine Einschränkung der Lebensqualität in Berlin dar. Für sie ist das sogar möglicherweise ein Grund, Deutschland wieder zu verlassen.

> „Ich werde vielleicht noch ein, zwei Jahre hier bleiben. Aber ich kann mich hier nicht mental integrieren. Ich könnte mir vielleicht vorstellen in Spanien oder Portugal zu leben, aber nicht in Deutschland. Neben der Sprache, die einfach wirklich ein großes Hindernis ist, ist es einfach schwierig, tiefergehende Beziehungen aufzubauen. Ich habe Bekannte, aber ich brauche eher intimere Beziehungen."

Neben der Schwierigkeit, Kontakte zu Deutschen zu knüpfen, werden auch der Aufbau von sozialen Netzwerken, die Eingeschränktheit im Alltagsleben aufgrund der Sprachbarriere, die Finanzierung des Aufenthaltes und kulturelle Unterschiede zu den Deutschen mit Werten zwischen $\overline{x} = 3{,}9$ und $\overline{x} = 3{,}7$ als nicht unerhebliche Schwierigkeiten eingeschätzt. Geringer fielen hingegen die Einschätzung für die Arbeitssuche des Partners ($\overline{x} = 3{,}0$) und die Integration der Kinder in den Kindergarten/die Schule ($\overline{x} = 2{,}4$) aus. Beide Aspekte wiesen jedoch eine recht große Standardabweichung (SD = 2,1 und 2,0) auf, so dass angenommen werden kann, dass zumindest für einige der Spanier/-innen diese

Aspekte eine große Herausforderung darstellen. Hier kann angenommen werden, dass die Tatsache, dass ein Großteil der Spanier/-innen (noch) keine Kinder hat und dass nicht alle Befragten in einer festen Partnerschaft sind, das Ergebnis erklären.

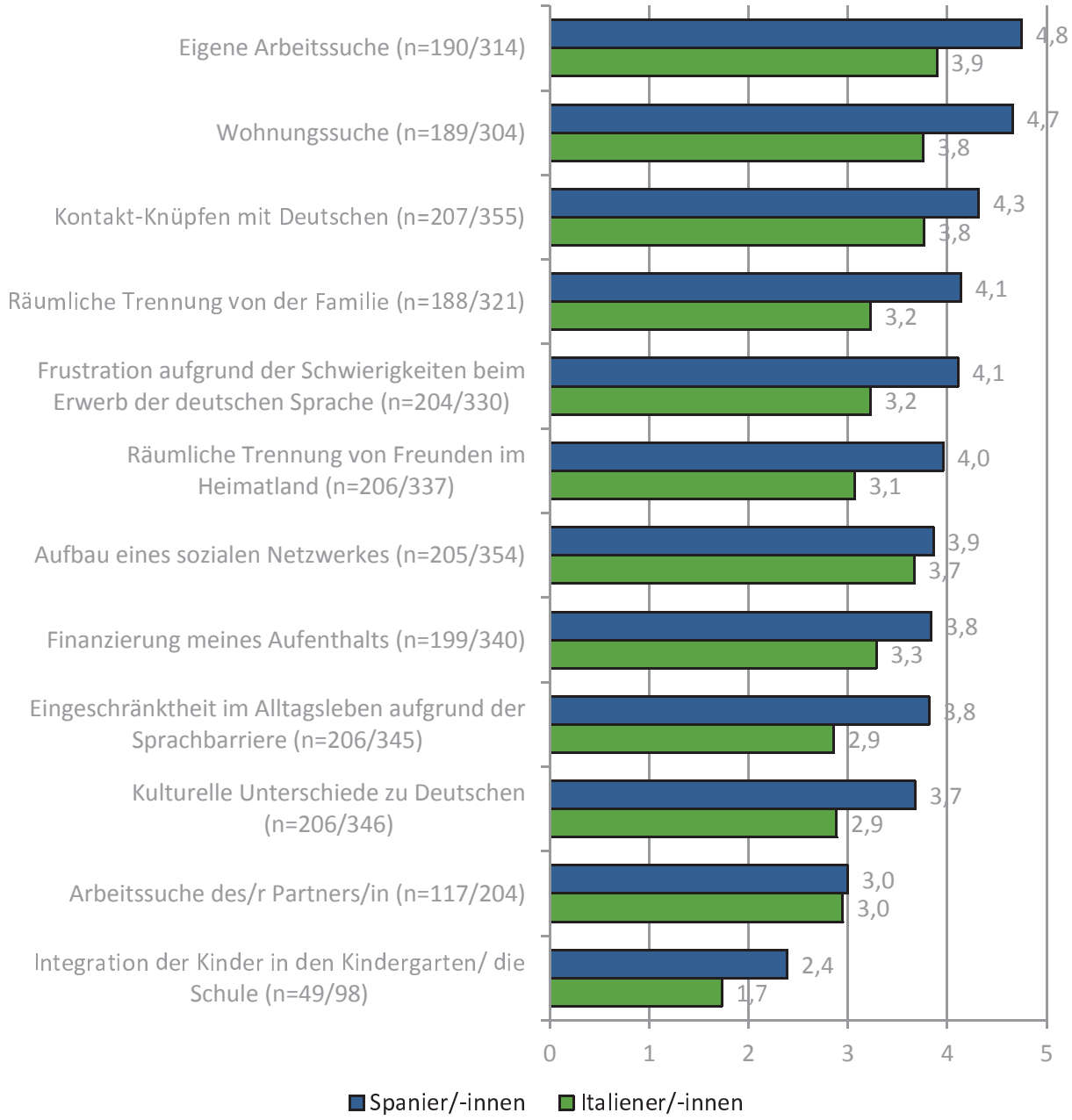


Abbildung 29: Herausforderungen während des Aufenthalts
Mittelwerte, Skala von 1 „keine Herausforderung“ bis 6 „große Herausforderung“, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

Bei der Betrachtung der Bewertungen, die die Italiener/-innen abgaben, fällt zunächst auf, dass diese im Vergleich zu den Spanier/-innen durchweg deutlich

niedriger liegen. Auf den ersten drei Plätzen rangieren jedoch – wenn auch in etwas anderer Reihenfolge – dieselben Herausforderungen wie bei den Spanier/-innen: die eigene Arbeitssuche ($\bar{x}$ = 3,9), die Kontaktaufnahme mit den Deutschen ($\bar{x}$ = 3,8) sowie die Wohnungssuche ($\bar{x}$ = 3,8). Als in ähnlichem Maße herausfordernd werten die Italiener/-innen außerdem den Aufbau eines sozialen Netzwerkes ($\bar{x}$ = 3,7). Die Höhe der Mittelwerte deutet darauf hin, dass die Italiener/-innen diese Aspekte im Durchschnitt zwar durchaus als Probleme wahrnehmen, diese jedoch als moderat einstufen.

8.4. Integrations- und Unterstützungsbedarf

Aus der Befragung beider Gruppen zu ihrem Integrations- und Unterstützungsbedarf gehen Informationen über notwendige Behördengänge mit $\bar{x}$ = 5,0 und $\bar{x}$ = 5,3 als wichtigster und der Bedarf nach Informationen über Sprachschulanbieter ($\bar{x}$ = 4,9/4,7) als zweitwichtigster Faktor hervor. Ähnlich hohe Bewertungen, allerdings mit kleineren Unterschieden zwischen den Spanier/-innen und Italiener/-innen, erhalten Aspekte wie Informationen über wichtige Ansprechpartner/-innen ($\bar{x}$ = 4,7/4,6), die Begleitung und Übersetzung bei Behördengängen ($\bar{x}$ = 4,7/4,5), die Hilfe bei der Auswahl und Anmeldung der Versicherung ($\bar{x}$ = 4,6/4,4) sowie die Hilfe bei der Beantragung von Sozialleistungen und staatlichen Unterstützungsangeboten ($\bar{x}$ = 4,5/4,6). Die Spanier/-innen betrachten außerdem die Unterstützung bei der Wohnungssuche ($\bar{x}$ = 4,4) als etwas dringlicher als die Italiener/-innen ($\bar{x}$ = 4,0). Insgesamt werden die Begleitung und Übersetzung bei Arztbesuchen ($\bar{x}$ = 3,9 und $\bar{x}$ = 4,0), die persönliche Beratung bei Problemen im Alltag ($\bar{x}$ = 3,7/3,6) und die Unterstützung bei der Unterbringung der Kinder in Kindertageseinrichtungen und Schulen ($\bar{x}$ = 3,6/3,9) als etwas weniger wichtig bewertet. Wie aber stets bei der Einschätzung von der Wichtigkeit von Bedarfen, die die Kinderbetreuung betreffen, ergibt sich hier eine recht hohe Standardabweichung (SD = 2,1/1,9).

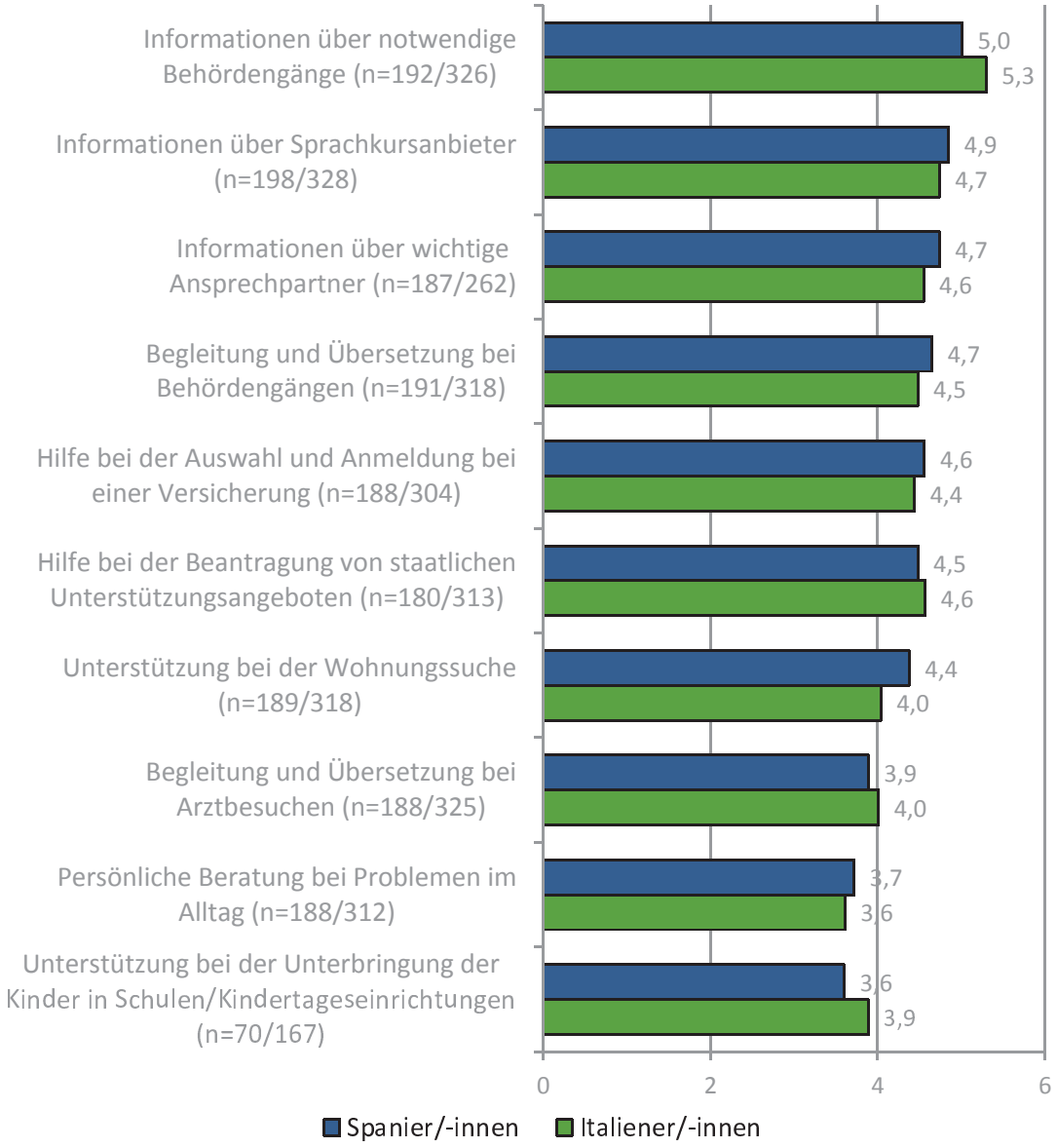


Abbildung 30: Bedeutung verschiedener Integrations- und Unterstützungsangebote
Mittelwerte, Skala von 1 „nicht wichtig“ bis 6 „sehr wichtig“, Befragte: Alle Umfrageteilnehmer/-innen. © Minor

Im Geschlechtervergleich fällt auf, dass die weiblichen Befragten ihre Unterstützungsbedarfe in der Regel etwas höher einstufen als die männlichen. Nur wenige Faktoren werden als gleich dringlich angesehen und nur im Falle der Italiener/-innen gibt es Punkte, die die Männer als wichtiger erachten. So liegen die höchsten Werte, die sich bei beiden Gruppen und beiden Geschlechtern auf die Informationen über notwendige Behördengänge beziehen, bei den Spanierinnen bei $\bar{x} = 5{,}3$ und bei den Italienerinnen bei dem ausgesprochen hohen Wert von $\bar{x} = 5{,}5$, während sie bei den Männern bei $\bar{x} = 4{,}7$ und $\bar{x} = 5{,}0$ liegen.

9. Ein halbes Jahr später – ein Panelvergleich

Ziel der Panelerhebung war es, etwaige Tendenzen der Befragten, die an beiden Erhebungen teilnahmen, z. B. hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration, zu ermitteln. Außerdem interessierte uns, ob die Teilnehmer/-innen sich weiterhin am gleichen Ort, bzw. überhaupt in Deutschland aufhielten. Bei denjenigen, die das Land in der Zwischenzeit verlassen hatten, wollten wir gern erfahren, was sie zu der Entscheidung bewogen hatte. Von allen, die geblieben waren, wollten wir weiterhin erfahren, wie sie ihre Entwicklung in den letzten sechs Monaten selbst bewerteten. Es wurden also exakt die gleichen Personen als Stichproben verglichen.[6]

9.1. Verbleib in oder Wegzug von Deutschland

Die große Mehrheit der Teilnehmer/-innen (91%/92%), die beim zweiten Umfragezeitpunkt antworteten, lebte weiterhin in Deutschland. Lediglich ein kleiner Prozentsatz hatte in den sechs Monaten, die zwischen den beiden Befragungen lagen, Deutschland verlassen. Bei genauerer Betrachtung fiel auf, dass unter den Ausgereisten keine einzige Person war, die vor 2012 nach Deutschland gekommen war. Diejenigen, die bereits seit längerer Zeit in Deutschland lebten, blieben auch weiterhin. Jede der 17 Personen, die zwischen den Befragungszeitpunkten Deutschland verlassen hatte, war im Jahr 2012 oder später gekommen. Die meisten gingen zurück in ihr Herkunftsland. Lediglich fünf Personen reisten in ein anderes Land weiter, zwei Personen nach Österreich, eine Person nach China, eine nach Großbritannien und eine weitere nach Schweden.

Wir fragten diejenigen, die Deutschland in der Zwischenzeit verlassen hatten, nach den Gründen, die sie zu einem Wegzug bewegt hatten. Für sechs Personen stellte sich heraus, dass ihr Aufenthalt ohnehin nicht auf Dauer angelegt war. In den sechs Monaten zwischen den beiden Befragungszeitpunkten war ihr Praktikum oder ihr Studienaufenthalt in Deutschland planmäßig abgelaufen. Zwei Personen hatten eine Arbeitsstelle im Ausland gefunden. Für zwei weitere Personen stellte die Unzufriedenheit mit dem Gehalt auf ihrer Arbeitsstelle in

[6] Die zweite Befragung der Neuzugewanderten aus Spanien und Italien, die sich für eine Teilnahme am Panel bereiterklärt hatten, erfolgte mittels eines Online-Fragebogens. An dieser zweiten Erhebung beteiligten sich 144 Italiener/-innen und 54 Spanier/ innen. Wie üblich für Panel-Befragungen antwortete damit nur ein Teil der Teilnehmenden der ersten Befragung (21 % der spanischen Stichprobe und 28 % der italienischen Stichprobe). Das sozioökonomische Profil der zweiten Stichprobe entspricht dem der ersten.

Deutschland den entscheidenden Faktor für den Wegzug dar. Eine Person – ein angehender Chirurg – war unzufrieden mit den Ausbildungsstandards. Jeweils eine Person gab an, dass der Mangel an finanziellen Mitteln und familiäre Motive ihre Rückkehr nach Spanien notwendig machten.

Die Neuzugewanderten, die angegeben hatte, dass sie weiterhin in Deutschland lebten, wohnten größtenteils auch weiterhin am gleichen Ort. Lediglich vier Spanier/-innen und zehn Italiener/-innen waren in der Zwischenzeit innerhalb von Deutschland umgezogen.

9.2. Veränderung des Status in Deutschland

Eine der wichtigsten Fragen für den Vergleich zwischen den beiden Ergebungszeitpunkten war die nach der derzeitigen Hauptbeschäftigung der Umfrageteilnehmer/-innen. Der Vergleich der Antworten auf die Frage „Was ist Ihre derzeitige Hauptbeschäftigung“, konnte uns Auskunft darüber geben, dass es in der Zwischenzeit sowohl in dem italienischen als auch dem spanischen Panel einigen Mitgliedern gelungen war, eine Arbeit zu finden.

Der Anteil derer, die angaben, hauptsächlich zu arbeiten, stieg bei den Italiener/-innen von 48,1 % auf 75,5 %. Bei den Spanier/-innen vollzog sich ein Anstieg von 50,7 % auf 63,4 %. Einen Rückgang konnten wir dementsprechend unter den arbeitssuchenden Teilnehmer/-innen beobachten. Während sich dieser Kategorie bei den Spanier/-innen zum ersten Umfragezeitpunkt noch 22,2 % zuordneten, fiel der Anteil bei der Folgeerhebung auf 12,2 %. Ein Abfall ließ sich auch in der Kategorie „Sonstiges“ feststellen.

Bei den Italiener/-innen war der Anstieg in der Kategorie „in Arbeit“ mit einem Zuwachs von 16,7 Prozentpunkten weniger auf einen starken Abfall in einer bestimmten, sondern mehr auf einen leichten Rückgang in allen anderen Kategorien zurückzuführen.

Im Hinblick auf die Geschlechtszugehörigkeit fällt auf, dass bei den Spanier/-innen wie bereits beim ersten Messzeitpunkt (w 41,9 %/m 56,6 %) Männer weiterhin öfter in Arbeit sind als Frauen (w 70 %/m 84,2 %). Bei den Italiener/-innen, unter denen der diesbezügliche Unterscheid zum ersten Erhebungszeitpunkt noch sehr gering ausfiel (w 49,4 %/ m 52,5 %), hatte der Abstand in der Zwischenzeit zugenommen (w 62,8 %/ m 74,5 %).

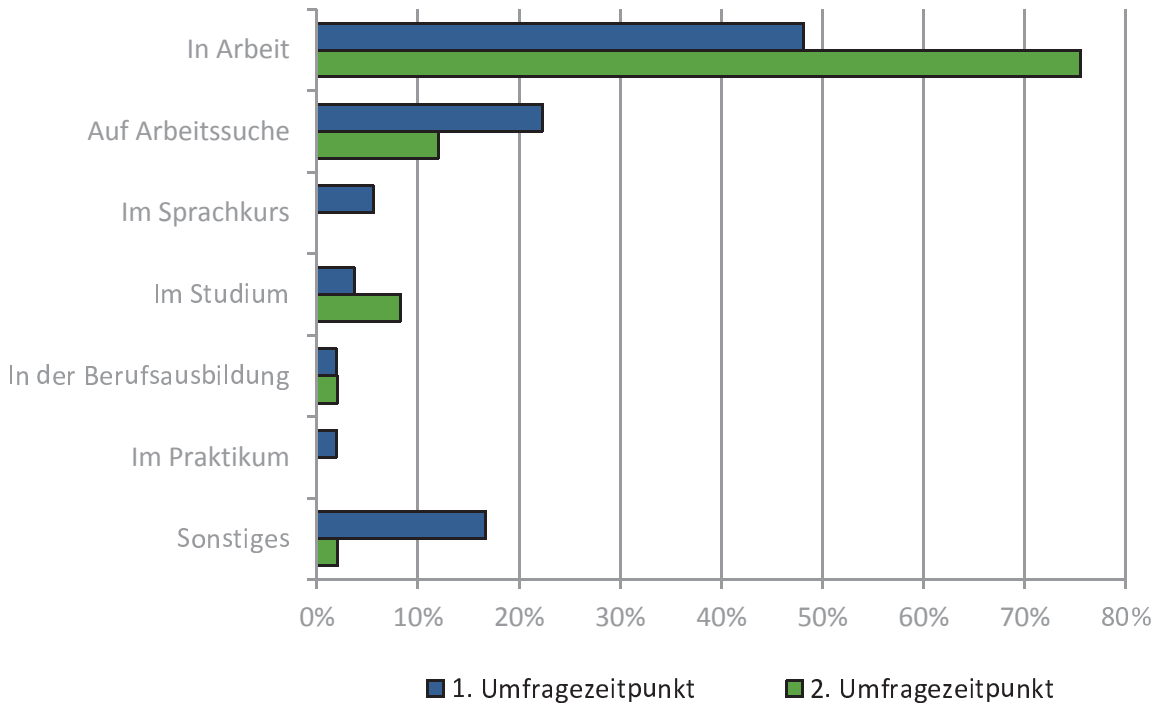


Abbildung 31: Paneldaten zum Status der Spanier/-innen in Deutschland
n = 54/49[7]; Befragte: Alle Spanier/-innen, die an beiden Umfragen teilnahmen. © Minor

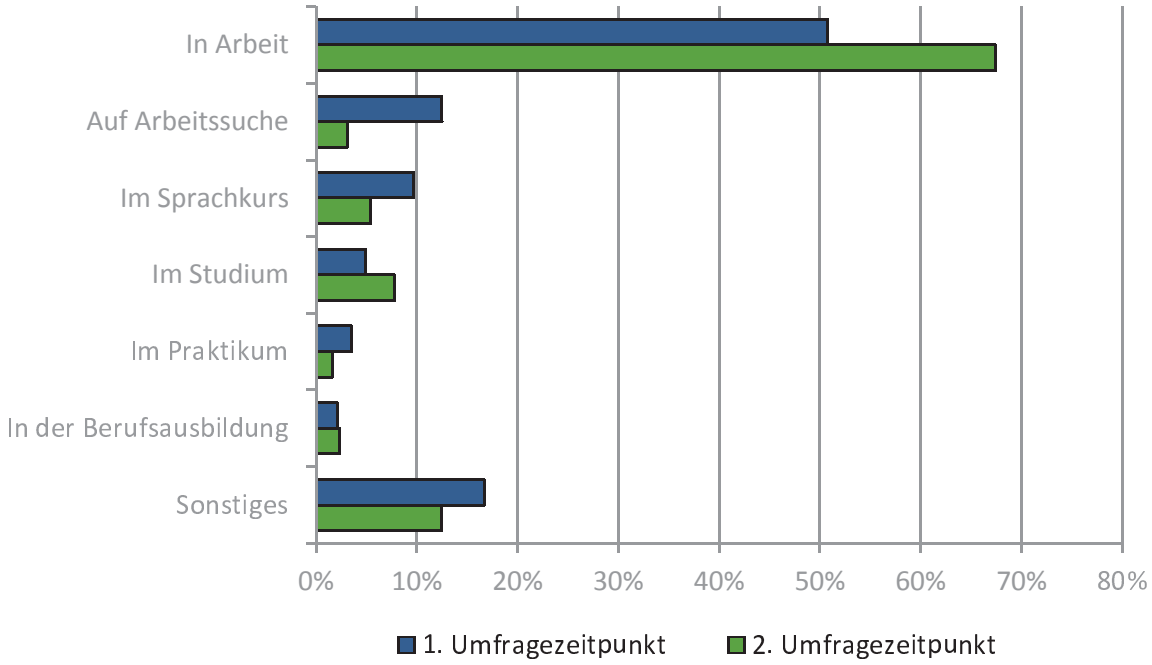


Abbildung 32: Paneldaten zum Status der Italiener/-innen in Deutschland
n = 144/129; Befragte: Alle Italiener/-innen, die an beiden Umfragen teilnahmen. © Minor

[7] Die Zahlen beziehen sich hier und in den folgenden Abbildungen auf die Anzahl der Antworten zum ersten sowie zum zweiten Umfragezeitpunkt.

9.3. Entwicklungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

Wir verglichen auch die Form der Beschäftigung zu beiden Zeitpunkten. Dabei wurde ersichtlich, dass der Anteil derjenigen, die in Teilzeitbeschäftigung war, angestiegen war. Zum ersten Erhebungszeitpunkt lag er bei 11,5 % bei den Spanier/-innen und bei 13,5 % bei den Italiener/-innen. Ein halbes Jahr später beliefen sich die Prozentsätze auf 16,2 % und 18,1 %. Der Anteil derjenigen, die in Vollzeit arbeiteten, ging hingegen im gleichen Zeitraum etwas zurück.

Dass Frauen häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als Männer, ist unverändert geblieben. Auch im Hinblick auf die Qualifikationsentsprechung der Tätigkeit, der die Spanier/-innen und Italiener/-innen nachgingen, hat sich im Vergleich zum ersten Erhebungszeitpunkt wenig verändert. Nur der Anteil der Spanier/-innen, die sagten, dass sie für ihre derzeitige Arbeitsstelle überqualifiziert sind, hat etwas zugenommen (34,6 %/40,5 %). Bei geschlechterdifferenzierter Betrachtung wird ersichtlich, dass es – wie bereits ein halbes Jahr zuvor – anteilig mehr spanische Frauen als Männer sind, die sich als überqualifiziert wahrnehmen (w 47,6 %/m 31,3 %). Bei den Italiener/-innen lassen sich hinsichtlich des Geschlechts keine Unterschiede ausmachen.

9.4. Entwicklungen in Bezug auf die soziale Integration

Einen wichtigen Indikator für die soziale Integration stellen die sozialen Kontakte im Zielland dar. Wir konnten feststellen, dass sich an der Frequenz, mit der sie Kontakt mit Menschen aus dem Herkunftsland hatten, fast nichts verändert hatte. Es wurde deutlich, dass die Landsleute weiterhin eine wichtige Rolle im Alltagsleben der Spanier/-innen und Italiener/-innen spielen. Die Mitglieder beider Panels begegnen zu einem großen Anteil mehrmals wöchentlich oder sogar täglich anderen Menschen aus ihrem Herkunftsland, wobei dies auf die Italiener/-innen (69 %) in noch stärkerem Ausmaß zutrifft als auf die Spanier/-innen (54,2 %).

Auch die Häufigkeit, mit der die befragten Spanier/-innen und Italiener/-innen in Kontakt mit internationalen Kontakten (d. h. Menschen, die weder aus dem Herkunftsland noch aus Deutschland kommen) sind, hat sich kaum verändert. Auch diese sind weiterhin fester Bestandteil des täglichen Lebens eines Großteils der Italiener/-innen und Spanier/-innen.

Einzig bei der Intensität des Kontaktes mit Deutschen ließ sich in der Zwischenzeit eine Veränderung beobachten. Die Angaben der Umfrageteilnehmer/-innen zeigen, dass ein größerer Anteil von ihnen zum zweiten Umfragezeitpunkt in täglichem Kontakt mit deutschen Personen steht. Während ein halbes Jahr zuvor noch 57 % der Spanier/-innen und 48 % der Italiener/-innen jeden Tag Kontakt zu Deutschen hatten, sind es nun 73 % bzw. 57 %.

9.5. Entwicklungen in Bezug auf Zukunftsperspektive

Um herauszufinden, ob sich in der Zwischenzeit die Zukunftsperspektive der Italiener/-innen und Spanier/-innen in Bezug auf ihr Leben in Deutschland verändert hat, fragten wir sie erneut, ob sie sich vorstellen könnten, in einer anderen Stadt als Berlin zu wohnen und wie lange sie planen, in Deutschland zu bleiben.

In beiden Gruppen hat die Bereitschaft, in einer anderen Stadt zu leben als in Berlin im dem untersuchten Zeitraum abgenommen. Bei den befragten Spanier/-innen ist sie – wie auch beim ersten Befragungszeitpunkt – höher als bei den Italiener/-innen. Doch während bei der ersten Befragung 56,8 % der spanischen Panelmitglieder angaben, dass es völlig zutrifft, dass sie sich vorstellen könnten, in einer anderen Stadt zu wohnen, war dieser Anteil sechs Monate später auf 37,5 % gesunken. Der Prozentsatz derer, die nicht in eine andere Stadt ziehen würden stieg im gleichen Zeitraum von 6,8 % auf 34,4 %.

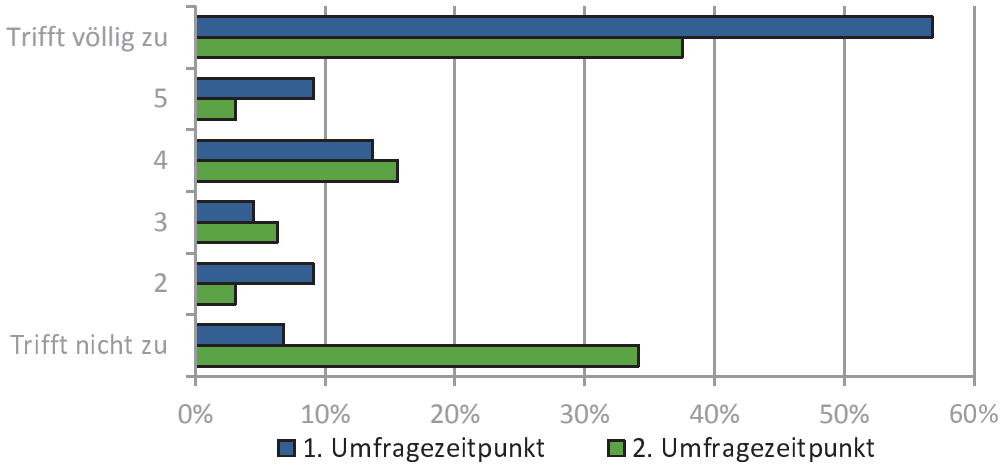


Abbildung 33: Paneldaten zur Bereitschaft der Spanier/-innen in einer anderen Stadt zu leben als Berlin
Befragte: Alle Teilnehmer/-innen die an beiden Umfragen teilnahmen, n = 44/32. © Minor

Bei den Italiener/-innen lässt sich eine ähnliche Entwicklung feststellen. Zum ersten Zeitpunkt waren noch 15,9 % völlig bereit, in eine andere Stadt zu ziehen. Dieser Anteil belief sich zum zweiten Umfragezeitpunkt nur noch auf 7,7 %.

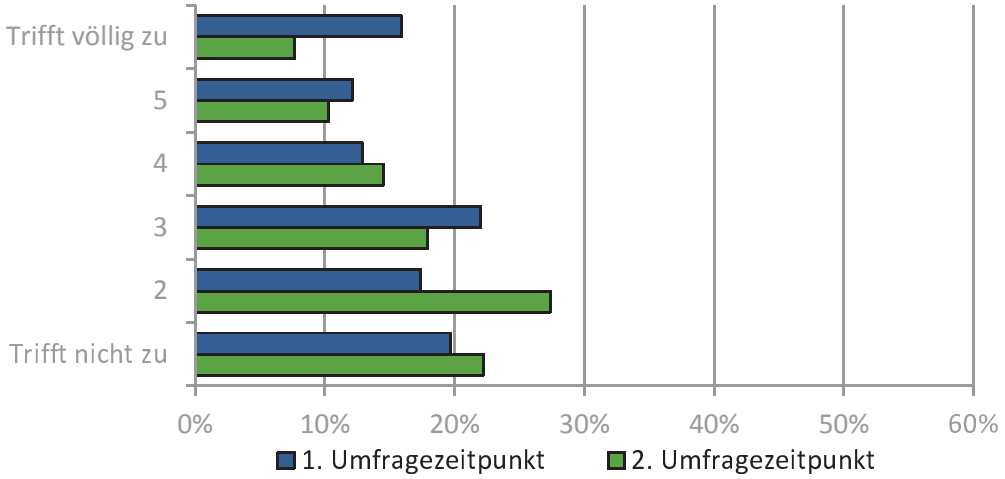


Abbildung 34: Paneldaten zur Bereitschaft der Italiener/-innen in einer anderen Stadt zu leben als Berlin
Befragte: Alle Teilnehmer/-innen die an beiden Umfragen teilnahmen, n = 132/117. © Minor

Im Hinblick auf die Frage, wie lange sie vorhaben, in Deutschland zu bleiben, gab es nur geringfügige Veränderungen im Antwortverhalten. Den größten Zuwachs erhielt bei den Spanier/-innen die Antwortkategorie „mehr als zwei bis fünf Jahre“, die bei der ersten Befragungsrunde nur 5,6 % ausgewählt hatten, während sich bei der zweiten Runde 20,4 % auf diese Antwort festlegten. Niedrigere Prozentsätze fanden sich hingegen bei den Antworten *Ich weiß nicht* (von 50 % auf 40,8 %) und „mehr als fünf Jahre“ (von 20,4 % auf 12,2 %). Bei den Italiener/-innen ist der Anteil derjenigen, die noch nicht wissen, wie lange sie in Deutschland bleiben wollen, nach wie vor niedriger als bei den Spanier/-innen und liegt bei 30,2 %, wobei sich durch den Rückgang bei den Spanier/-innen, die diese Kategorie wählten, die Differenz deutlich verkleinert hat. Die prozentuale Verteilung der Antworten der Italiener/-innen ähnelt der vom ersten Erhebungszeitpunkt stark.

Insgesamt ergibt sich der Eindruck, dass die Spanier/-innen und Italiener/-innen in ihrem Panel ihre Pläne in Bezug auf ihren Aufenthalt nicht grundlegend geändert haben. Die Mehrheit plant diesen nach wie vor mittel- oder sogar langfristig zu gestalten. Anhand der Ergebnisse zeichnet sich ab, dass sich ein Teil

der Befragten in der Zwischenzeit sicherer geworden ist, diese Zeit in Berlin – und nicht in einer anderen Stadt Deutschlands – verbringen zu wollen.

9.6. Subjektive Einschätzung der Situationsveränderung zwischen erstem und zweiten Ergebungszeitpunkt

Da uns daran gelegen war, die Perspektive der Migrant/-innen selber auf ihren Integrationsprozess kennenzulernen, baten wir sie, in einer Frage darum, ihre aktuelle Situation mit der vor einem halben Jahr zu vergleichen. Ihre Antworten machten deutlich, dass das Gros der Teilnehmer/-innen mit der Entwicklung ihres Aufenthaltes in Deutschland (recht) zufrieden war. Jeweils ca. 60 % der Italiener/-innen und Spanier/-innen haben den Eindruck, dass sich ihre Situation etwas oder deutlich verbessert hat. Ein gutes Drittel sieht seine Situation als unverändert an. Nur 4 % der Spanier/-innen und 5 % der Italiener/-innen gaben an, dass sich ihre Situation etwas oder deutlich verschlechtert hat.

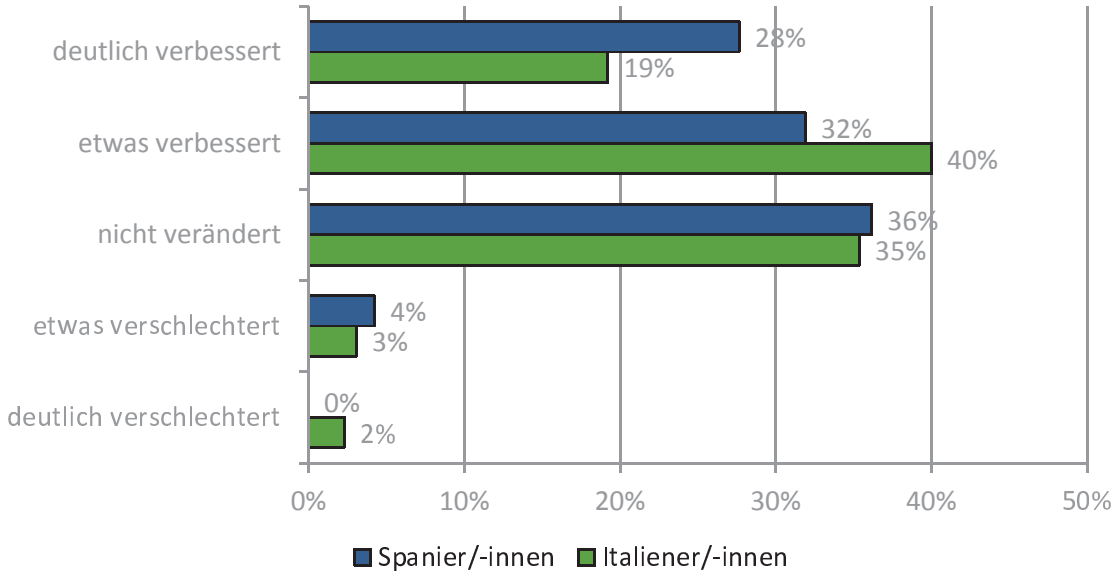


Abbildung 35: Subjektive Einschätzung der Situationsveränderung zwischen den beiden Erhebungspunkten
„Meine Situation in Deutschland hat sich in den letzten sechs Monaten …"; n = 47/130, Befragte: Alle Spanier/-innen und Italiener/-innen, die an beiden Umfragen teilnahmen. © Minor

In einer offenen Frage forderten wir die Teilnehmer/-innen auf, kurz zu erläutern inwiefern sich ihre Situation verbessert oder verschlechtert hatte. Die Auswertung ihrer Antworten ergibt, dass v. a. die Verbesserung der Sprach-

kenntnisse und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen dazu beigetragen hatten, dass sie ihre Situation nun positiver beurteilten.

In mehreren Zitaten wird deutlich, dass diese beiden Faktoren miteinander zusammenhängen. Verbesserte Sprachkenntnisse führen dazu, dass die Spanier/-innen und Italiener/-innen sich besser auf Deutsch informieren und somit auch besser nach (ansprechenderen) Arbeitsstellen recherchieren können. Außerdem können diejenigen mit besseren Sprachkenntnissen auf einigen Arbeitsstellen auch mehr Verantwortung und interessantere Aufgaben erhalten:

> „Ich arbeite jetzt auch mit den deutschen Klient/-innen und fühle mich besser integriert. Auch wenn ich keinen Sprachkurs mache, verbessern sich meine Sprachkenntnisse die ganze Zeit."

> „Ich habe einen regulären Arbeitsvertrag (keinen Mini-Job), auch wenn es Teilzeit ist. Und ich arbeite für ein deutsches Unternehmen. Die Sprache zu lernen, hat mir auf jeden Fall geholfen, aber dass ich den Job erhalten habe, war ein Glücksfall."

> „Ich habe meine Deutschkenntnisse verbessern können, vom Niveau B1 auf das Niveau C1 und ich habe viele Kontakte geknüpft, die für meine berufliche Zukunft wichtig sein könnten – und das alles dank meines Studiums an einer deutschen Universität und dank der Tatsache, dass ich jetzt häufig Kontakt zu Deutschen habe."

Tabelle 1: Gründe für die Verbesserung der Situation
© Minor

Genannter Faktor	Italiener/-innen		Spanier/-innen	
	Anzahl der Nennungen	Prozentualer Anteil	Anzahl der Nennungen	Prozentualer Anteil
Verbesserung der Sprachkenntnisse	32	23,2%	8	18,2%
Verbesserung der Arbeitsstelle (neue Arbeitsstelle mit besseren Bedingungen)	26	18,8%	9	20,5%
Aufbau von Freundschaften, Sozialen Netzwerken	24	17,4%	5	11,4%
Bessere Integration	16	11,6%	3	6,8%
Verbesserung der Wohnsituation	9	6,5%	2	4,5%
Bessere Bezahlung	8	5,8%	4	9,1%
Genauere Perspektive	7	5,1%		0,0%
Erhalt Arbeitsstelle	4	2,9%	10	22,7%
Beginn Weiterbildung/Studium	4	2,9%	0	0,0%
Größeres Sicherheitsgefühl	3	2,2%	2	4,5%
Verbesserung der ökonomischen Situation	3	2,2%	1	2,3%
Hilfe vom Jobcenter	2	1,4%	0	0,0%
Gesamt	**138**	**100 %**	**44**	**100 %**

Aus den Antworten der Umfrageteilnehmer/-innen wird auch deutlich, dass die Anerkennung der Fähigkeiten und eine Wertschätzung durch die Arbeitgeber Faktoren darstellen, die zu einer höheren Zufriedenheit auf der Arbeitsstelle führen können:

> „Besserer Arbeitsplatz, bei dem meine Fähigkeiten besser anerkannt werden, ich bekomme mehr Respekt, ich habe interessantere Aufgaben, ein höheres Gehalt und kompetentere Kolleg/-innen."

> „Erhalt einer Arbeit an einer deutschen Universität, Reduzierung des Stresspegels auf der Arbeit, sehr gute Anerkennung vonseiten verschiedener Dozenten."

Auch der Aufbau von Freundschaften oder sozialen Netzwerken spielt für einige der Teilnehmer/-innen eine entscheidende Rolle dafür, dass sie ihre Situation nun positiver bewerten als noch sechs Monate zuvor. Auch hier zeigt sich ein Zusammenhang zu den anderen genannten Aspekten. Ein größerer Freundes- und Bekanntenkreis führt häufig zu mehr Gelegenheiten, Deutsch zu sprechen und dadurch zur Verbesserung der Sprachkenntnisse. Die neuen Kontakte – seien sie zu Deutschen, anderen Menschen aus dem Herkunftsland oder zu Internationalen – tragen auch generell zu einem höheren Wohlbefinden und dem Gefühl *angekommen zu sein* bei. In einigen Fällen erweisen sie sich auch im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration als hilfreich:

> „Ich bin Mitglied eines Sportvereins geworden. Das hat mir ermöglicht, mich besser zu integrieren. Mein Deutsch hat sich sehr verbessert."

> „Ich habe in einigermaßen wenig Zeit eine Arbeit gefunden, weil ich deutsche Leute kennengelernt habe. Man fühlt sich viel wohler und sicherer, wenn man in Deutschland Freundschaften schließt."

> „Ich bin aktives Mitglied in einer Organisation geworden, die für alle italienischen Frauen offen ist, die momentan in Berlin leben. Die Gruppe unterstützt sowohl das Networking zwischen den Gruppenmitgliedern als auch mit den öffentlichen Institutionen und anderen italienischen Organisationen in der Stadt. Das Ziel ist, diese ‚neue' italienische und weibliche Einwanderung nach Berlin zu einer reflektierten und gut über die eigenen Rechte informierten Migration zu machen. Dank dieses Networkings habe ich von vielen Initiativen des deutschen Staates erfahren, die sich an Immigrant/-innen und Frauen richten."

Für einige Umfrageteilnehmer/-innen ist das ausschlaggebende Ereignis, das zur Verbesserung ihrer Situation in Deutschland beitrug, die Organisation einer (dauerhaften) Wohngelegenheit:

> „Ich habe endlich einen unbefristeten Mietvertrag. Das macht für mich den Unterschied, da ich in den ersten Jahren sieben Mal umgezogen bin und wenn du dauerhaft eine Wohnung suchst, hast du keine Zeit, etwas anderes zu machen und auch nicht die Möglichkeit, dich unbeschwert zu fühlen."

Auch wenn erfreulicherweise nicht viele der Teilnehmer/-innen ihre aktuelle Situation als schlechter wahrnehmen als sie es ein halbes Jahr zuvor war, sollen

hier kurz die Faktoren benannt werden, die für diese Personen eine Rolle spielten. Am häufigsten verweisen die Italiener/-innen und Spanier/-innen auf Probleme auf ihrer Arbeitsstelle.

> „Aufgrund von sprachlichen und kulturellen Problemen habe ich Schwierigkeiten, mich auf meiner Arbeitsstelle zu behaupten."

> „Ich bin selbstständig und hatte in den letzten Monaten nicht viel Arbeit."

> „Die Situation der Firma für die ich gearbeitet habe, hat sich sehr verschlechtert. Mutter von kleinen Kindern zu sein, erschwert mir den Zugang zu einer Arbeitsstelle, die meinen Kenntnissen und Erfahrungen entspricht."

Des Weiteren werden die erfolgslose Arbeitssuche, hohe Mieten und Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche und finanzielle Sorgen als belastende Umstände aufgeführt.

10. Zusammenfassung

Ziel dieses Artikels war es, das Phänomen der Migration aus den südlichen EU-Mitgliedsstaaten nach Deutschland zu beschreiben. Diese hat in den vergangenen Jahren – als Folge der Wirtschaftskrise, die die mediterranen Länder besonders hart getroffen hat – deutlich zugenommen. Um diese neue Entwicklung wissenschaftlich zu analysieren und auf diese Weise einen besseren Einblick in die Geschehnisse zu erhalten, finanzierte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge das Projekt „Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration". Im Zuge dieses Forschungsvorhabens wurde mithilfe von zwei quantitative Befragungen sowie qualitativen Interviews exemplarisch die Zuwanderung der Italiener/-innen und Spanier/-innen nach Berlin und ihre Integration vor Ort untersucht.

10.1. Wer kommt seit Ausbruch der jüngsten Wirtschaftskrise aus Italien und Spanien nach Berlin?

Bei den Italiener/-innen und Spanier/-innen, die sich in den letzten Jahren auf den Weg nach Berlin gemacht haben, handelt es sich vorrangig um junge Personen. Bei beiden Nationalitäten befand sich eine große Mehrheit der Umfrageteilnehmer/-innen in der Altersgruppe 26-35 Jahre. Die 18-bis-25-Jährigen und 36-45-Jährigen waren mit Anteilen zwischen 16 und 22 % vertreten. Unter

18 bzw. über 45 Jahre alt waren nur sehr wenige Teilnehmer/-innen. Das Geschlechterverhältnis war in unseren Stichproben recht ausgeglichen. Auffällig ist, dass nur sehr wenige der neu nach Berlin Zugezogenen Kinder haben. Neun von zehn Personen beider Nationalitäten sind kinderlos. Der Großteil von ihnen hat ein Studium absolviert. Bei der geschlechterdifferenzierten Betrachtung der gewählten Studienfächer zeigen sich geschlechtsstereotype Unterschiede. Die Männer beider Nationalitäten haben häufiger Ingenieurswissenschaften oder Informatik studiert, während die Frauen häufiger ein Studium der Sprach- oder Kulturwissenschaften absolvierten. Während die neu Zugewanderten somit über ein ausgesprochen hohes Bildungsniveau verfügen, waren ihre Deutschkenntnisse zum Zeitpunkt ihrer Einreise sehr gering. Fast die Hälfte sprach zunächst gar kein Deutsch und ein weiteres Drittel auf dem Niveau A des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens. In der Zeit, die zwischen ihrer Einreise und der ersten Befragung vergangen war, hatten jedoch in beiden Stichproben jeweils vier Fünftel der Befragten entweder bereits einen Sprachkurs absolviert oder taten dies gerade. Laut ihren Angaben konnten sie in der Zwischenzeit (also im Zeitraum zwischen ihrer Ankunft und dem ersten Befragungszeitpunkt) ihr Deutschniveau erheblich steigern.

10.2. Welche Beweggründe für die Migration haben die spanischen und italienischen Migrant/-innen?

Die Motive, die die von uns befragten Spanier/-innen und Italiener/-innen maßgeblich dazu bewegten, nach Deutschland zu kommen, waren die Unzufriedenheit über die politische Situation in ihren Herkunftsländern, die Hoffnung auf bessere Arbeitsbedingungen und das Interesse an einer Auslandserfahrung. Die Unterschiedlichkeit dieser Einflussfaktoren, ebenso wie die in den Gruppendiskussionen und Einzelinterviews zur Sprache gekommenen Äußerungen vermitteln den Eindruck, dass die Migration nach Deutschland zum einen als ein gezwungenermaßen getätigter Schritt aber auch als eine spannendes, chancenreiches Unterfangen bewertet wird. Es besteht also ein Spannungsfeld, in dem sich die Einschätzungen der eigenen Beweggründe für die Zuwanderung nach Deutschland bewegen. Den einen Pol stellt die Sichtweise dar, dass die Bedingungen in den Herkunftsländern das Verbleiben im Herkunftsland unmöglich oder doch zumindest sehr schwierig gemacht haben. Den Gegenpol bildet das Verständnis des Aufenthalts in Deutschland und insbesondere in Berlin als eine selbstgewählte, bereichernde Auslandserfahrung. Sowohl

die Ergebnisse der quantitativen Umfrage als auch der qualitativen Interviews zeigen, dass die Spanier/-innen und Italiener/-innen zumeist beide Aspekte als relevant erachten. Im Ergebnis wird Migration „ausprobiert"; die Zuwandernden testen aus, ob die Migration nach Deutschland eine temporäre oder dauerhafte Perspektive für ihr weiteres Leben bietet. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass diejenigen, die vor kürzerer Zeit ankamen (in den Jahren seit 2012), vermehrt angaben, dass die Migration nach Deutschland eine notgedrungene Reaktion auf die wirtschaftliche Krise im Herkunftsland war.

10.3. Wie gestaltet sich die Arbeitssituation der in Berlin lebenden Spanier/-innen und Italiener/-innen?

Ein Schwerpunkt unserer Untersuchung bildete die Analyse der Arbeitssituation der zugewanderten Spanier/-innen und Italiener/-innen. Wie bei der Untersuchung ihrer Migrationsgründe ersichtlich wurde, stellten die Wünsche nach einem Arbeitsplatz und besseren Arbeitskonditionen wichtige Motive für die Migration dar. Uns interessierte, inwieweit es den Umfrageteilnehmer/-innen gelungen war, diesen Wunsch zu realisieren.

In Hinblick auf die Unterstützung, die ihnen auf ihrer Arbeitsstelle zuteil wurde, zeigten sich die Spanier/-innen und Italiener/-innen im Schnitt sehr zufrieden. Sie fühlten sich auf ihren Arbeitsstellen gut integriert und hatten den Eindruck, dass Rücksicht darauf genommen wird, dass sie keine Deutsch-Muttersprachler/-innen sind und dass ihnen auch sonst ausreichend Hilfsangebote zur Verfügung gestellt werden.

Auf die Frage hin, was die größten Herausforderungen bei der Arbeitssuche gewesen waren, verwiesen die arbeitenden Spanier/-innen und Italiener/-innen auf die Nachfrage von Arbeitgebern nach höheren Deutschkenntnissen, die durch Sprachbarrieren erschwerte Arbeitssuche und den Mangel an sozialen Netzwerken. Gerade diese sozialen Netzwerke hatten sich bei der Arbeitssuche für diejenigen, die in Deutschland eine Arbeitsstelle gefunden hatten, als vergleichsweise nützlich erwiesen. Teilweise konnten ihnen auch Sprachschulen und Migrationsberatungsstellen dabei behilflich sein, sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu orientieren. Insgesamt wurden soziale Netzwerke als wichtiger für die Arbeitssuche empfunden als Institutionen, wie z. B Arbeitsagenturen und Jobcenter.

Während jeweils die Hälfte der Befragten unserer italienischen und spanischen Stichprobe bereits über eine Arbeitsstelle verfügte, befanden sich 16 % der Spanier/-innen und 15 % der Italiener/-innen zum ersten Umfragezeitpunkt auf Arbeitssuche. Die Hürden, die sie bei ihrer Arbeitssuche als schwerwiegend empfanden, waren die gleichen wie bei jenen, die bereits eine Arbeitsstelle gefunden hatten. Am häufigsten ziehen die neu Zugewanderten ihre sozialen Kontakte zurate, wenn sie sich auf Arbeitssuche befinden. Auch Arbeitsagenturen und Jobcenter werden von einem recht hohen Prozentsatz der Arbeitssuchenden aufgesucht. Diese Anlaufstellen werden jedoch durchschnittlich nicht als sehr große Hilfe angesehen. In den qualitativen Interviews erläuterten die Migrant/-innen, dass Sprachbarrieren den Austausch mit diesen offiziellen Ansprechpartner/-innen erschwerten. Häufig sprachen die Sachbearbeiter/-innen nur wenig Englisch und die Italiener/-innen und Spanier/-innen waren noch nicht in der Lage, komplexe Sachverhalte auf Deutsch zu erläutern. Auch fehlende Informationen über das Prozedere mit europäischen Ausländer/-innen und in einigen Fällen auch ein Mangel an Offenheit Ausländer/-innen gegenüber wurden in den qualitativen Interviews als negative Erfahrungen im Umgang mit deutschen Behörden beschrieben.

Der Anteil unter den Migrant/-innen in unseren beiden Stichproben, die angaben, finanzielle Unterstützung von staatlicher Seite (sei es der deutsche oder der italienischen bzw. spanische Staat) zu erhalten, war sehr niedrig. Die arbeitssuchenden Spanier/-innen und Italiener/-innen finanzieren sich ihren Aufenthalt in Deutschland zumeist mithilfe von Ersparnissen und der Unterstützung der Familie oder der Partner/-innen.[8]

10.4. Wie steht es um die soziale Integration der neu zugewanderten Italiener/-innen und Spanier/-innen?

Neben der Arbeitsmarktintegration ist die soziale Integration ein wichtiger Prozess für Migrant/-innen. Mithilfe unserer Umfragen erfuhren wir, dass knapp ein Drittel der Italiener/-innen und Spanier/-innen allein nach Deutschland migriert war. Weitere knappe 30 % waren mit ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin angereist. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die Zugewanderten beider Nationalitäten sowohl zu Personen aus ihrem eigenen Herkunftsland als auch

[8] Für eine differenzierte Analyse der Arbeitsmarktintegration von EU-Einwandernden in Deutschland siehe Burkert (in diesem Band); spezifisch für Spanier/-innen vgl. Montero (2015).

zu solchen aus anderen Ländern regen Kontakt unterhalten. Mehr als zwei Drittel der Italiener/-innen und Spanier/-innen stehen mehrmals pro Woche oder sogar täglich in Austausch mit ihren Landsleuten oder Internationalen, noch mehr (jeweils über 70 %) auch in Kontakt zu Deutschen.

Angesichts dieses hohen Prozentsatzes mag es verwundern, dass das Kennenlernen von Deutschen dennoch bei den Herausforderungen, mit denen sie sich während ihres Deutschlandaufenthaltes konfrontiert sehen, immerhin den dritten Platz einnimmt (nach der Suche einer Arbeit und einer Wohnung). Dies könnte damit zusammenhängen, dass in der quantitativen Umfrage nicht die Möglichkeit bestand, Aussagen über die Qualität der bestehenden Kontakte zu machen. In den qualitativen Interviews und Gruppendiskussionen verwiesen die Italiener/-innen und Spanier/-innen wiederholt auf die Bedeutung kultureller Unterschiede. Sie erläuterten, dass deutsche Personen ihnen häufig als reserviert und schwer zugänglich erschienen und es ihnen schwer fiele, engere Beziehungen mit ihnen zu knüpfen. Der Kontakt beschränke sich häufig auf einen professionellen Austausch oder kurze Absprachen. Dies hänge jedoch auch damit zusammen, dass die meisten Personen, auf die sie träfen, bereits über ein gesättigtes Netzwerk an Freund/-innen und Bekannten verfügten und schlichtweg nicht über das Interesse und die Kapazitäten verfügten, weitere Personen in diesen Kreis aufzunehmen.

10.5. Wie veränderte sich die Situation der befragten innerhalb eines halben Jahres?

Ein halbes Jahr nach dem ersten Umfragezeitpunkt war die überwiegende Mehrheit (91 %/92 %) weiterhin in Deutschland. Diejenigen, die Deutschland in der Zwischenzeit verlassen hatten, waren in der Regel in ihr Herkunftsland zurückgekehrt. Bei einem Teil der Rückkehrer/-innen war die Heimreise im Plan gewesen – ihr von Vorherein auf begrenzte Zeit angelegter Deutschlandaufenthalt (Auslandssemester, Praktikum) war abgelaufen. Andere Rückkehrgründe waren beispielsweise die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation oder der Erhalt einer Arbeitsstelle in einem anderen Land.

Die verbliebenen Spanier/-innen und Italiener/-innen wohnten mehrheitlich weiterhin am selben Ort – also größtenteils in Berlin. Nur einige wenige waren in der Zwischenzeit innerhalb von Deutschland umgezogen.

Innerhalb des halben Jahres hatte ein Teil der Befragten eine Arbeitsstelle gefunden. Der Anteil der Arbeitslosen war in beiden Panels gesunken. Eine weitere Veränderung, die sich abzeichnete, lag darin, dass die Intensität des Kontaktes der Panelteilnehmer/-innen mit Deutschen zugenommen hatte. Abgenommen hatte hingegen die Bereitschaft, in eine andere Stadt als Berlin zu ziehen.

Die Antworten auf die Frage, wie sie die Entwicklung ihrer Situation in Deutschland in den letzten sechs Monaten bewerten, machen deutlich, dass ein Großteil der neu Zugewanderten damit zufrieden war, wie ihr Aufenthalt in Deutschland verlief. So gaben jeweils ca. 60 % der Italiener/-innen und Spanier/-innen an, dass sich ihre Situation etwas oder deutlich verbessert hat. Ein gutes Drittel sah seine Situation als unverändert an. Nur 4 % der Spanier/-innen und 5 % der Italiener/-innen gaben an, dass sich ihre Situation etwas oder deutlich verschlechtert hat. Die Gründe, die am häufigsten dafür angeführt wurden, dass sich die Situation in der Zwischenzeit ins Positive entwickelt hatte waren verbesserte Deutschkenntnisse, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Aufbau von Freundschaften und sozialen Netzwerken.

Marianne Kraußlach

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.

Studierte im Bachelor Europawissenschaften an der Universität Magdeburg. Im Anschluss absolvierte sie den Masterstudiengang „Bildungswissenschaft – Organisation und Beratung“ an der Technischen Universität Berlin. Für Minor beschäftigte sie sich bereits in verschiedenen Forschungsprojekten mit dem Thema Fachkräftesicherung durch die Integration sozial Benachteiligter bzw. ausländischer Fachkräfte.

Sophie Duschl

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.

Studierte im Bachelor Europawissenschaften an der Universität Magdeburg. Ihren Master erlangte sie an der Humboldt Universität zu Berlin in „British Studies“.

Christian Pfeffer-Hoffmann

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.

Leiter der Fachstelle Einwanderung im Netzwerk IQ, die neben dem Wissenschaft-Praxis-Dialog zu Themen der Neueinwanderung auch die Qualitätssicherung in MobiPro-EU und die Verknüpfung mit dem ESF-Teilprogramm „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“ verantwortet. Vorstandsvorsitzender von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V. Promovierter Medienpädagoge mit zahlreichen Publikationen sowie vielfältigen Modell- und Forschungsprojekten in den Kontexten Migration, berufliche, politische und Medienbildung, Fachkräftesicherung u. a.

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit, 2014: Analyse des Arbeitsmarktes: Berlin im Juli 2014, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Regionale-Analytikreports/Berlin/Generische-Publikationen/Analyse-Arbeitsmarkt-Laender/201407-Analyse-Arbeitsmarkt-Laender.pdf, letzter Zugriff am 09.09.2014

Gathmann, C. / Keller, N. / Monscheuer, O., 2014: Zuwanderung nach Deutschland: Problem und Chance für den Arbeitsmarkt. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik. Vol. 94 (3), S. 159-164

Kraußlach M. / Duschl, S. / Siegert, W. / Pfeffer-Hoffmann, C., 2015a: Ergebnisse der Studie zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien und Italien nach Deutschland. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (2015)

Kraußlach M. / Pfeffer-Hoffmann, C. (2015b): Methodik der Studie zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien und Italien nach Deutschland. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (2015)

Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.), 2015: Die neue Arbeitsmigration aus Spanien und Italien nach Deutschland. Mensch und Buch Verlag

Spiegel 2013, Heft Nr. 9

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zuzüge aus der EU nach Deutschland 61
Abbildung 2: Verteilung der Spanier/-innen nach Alter und Geschlecht 63
Abbildung 3: Verteilung der Italiener/-innen nach Alter und Geschlecht 64
Abbildung 4: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach ihrem Ankunftsjahr 65
Abbildung 5: Verteilung der Spanier/-innen nach dem höchsten erreichten Bildungsgrad 66
Abbildung 6: Verteilung der Italiener/-innen nach dem höchsten erreichten Bildungsgrad 66
Abbildung 7: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach dem Studienbereich 67
Abbildung 8: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach Deutschkenntnissen zum Zeitpunkt der Ankunft in Deutschland 69
Abbildung 9: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach Deutschkenntnissen zum ersten Umfragezeitpunkt 69
Abbildung 10: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach dem Status im Herkunftsland 70
Abbildung 11: Migrationsmotive der Spanier/-innen und Italiener/-innen 71
Abbildung 12: Verteilung der Spanier/-innen nach der geplanten Aufenthaltsdauer 75

Abbildung 13: Verteilung der Italiener/-innen nach der geplanten Aufenthaltsdauer 75
Abbildung 14: Vorbereitung auf den Deutschlandaufenthalt 77
Abbildung 15: Verteilung der Spanier/-innen nach dem Status in Deutschland 79
Abbildung 16: Verteilung der Italiener/-innen nach dem Status in Deutschland 79
Abbildung 17: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit in Deutschland 80
Abbildung 18: Finanzierung der Arbeitslosigkeit der Spanier/-innen und Italiener/-innen 82
Abbildung 19: Herausforderungen der Spanier/-innen und Italiener/-innen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz 83
Abbildung 20: Genutzte Unterstützungsangebote der Spanier/-innen und Italiener/-innen und Beurteilung ihres Nutzens 85
Abbildung 21: Verteilung der Spanier/-innen und Italiener/-innen nach der Branche der Arbeitsstelle in Deutschland 88
Abbildung 22: Bewertung der Arbeitsstelle 92
Abbildung 23: Herausforderungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz 94
Abbildung 24: Von arbeitenden Spanier/-innen und Italiener/-innen genutzte Unterstützungsangebote und Beurteilung ihres Nutzens 95
Abbildung 25: Angaben der Spanier/-innen zu ihrer Anreise (allein oder in Begleitung) 98
Abbildung 26 Angaben der Italiener/-innen zu ihrer Anreise (allein oder in Begleitung) 98
Abbildung 27: Angaben der Spanier/-innen zum Kontakt mit Personen aus dem Heimatland, mit Deutschen und mit Internationalen 99
Abbildung 28: Angaben der Italiener/-innen zum Kontakt mit Personen aus dem Heimatland, mit Deutschen und mit Internationalen 100
Abbildung 29: Herausforderungen während des Aufenthalts 102
Abbildung 30: Bedeutung verschiedener Integrations- und Unterstützungsangebote 104
Abbildung 31: Paneldaten zum Status der Spanier/-innen in Deutschland 107
Abbildung 32: Paneldaten zum Status der Italiener/-innen in Deutschland 107
Abbildung 33: Paneldaten zur Bereitschaft der Spanier/-innen in einer anderen Stadt zu leben als Berlin 109
Abbildung 34: Paneldaten zur Bereitschaft der Italiener/-innen in einer anderen Stadt zu leben als Berlin 110
Abbildung 35: Subjektive Einschätzung der Situationsveränderung zwischen den beiden Erhebungspunkten 111

Ausländische Studierende im Einwanderungsland Deutschland: Typologien der Integration

YEVGENIY ITSKOVYCH

Inhalt

1. AUSGANGSLAGE 126

2. AUSLÄNDISCHE STUDIERENDE IN DEUTSCHLAND 128

2.1 HOCHSCHULZUGANG 128

2.2 STUDIENVERLAUF 131

2.3 WIRTSCHAFTLICHE UND GESELLSCHAFTLICHE INTEGRATION 133

3. FAZIT 137

LITERATURVERZEICHNIS 138

ABBILDUNGSVERZEICHNIS 140

1. Ausgangslage

Circa 20 Prozent der deutschen Bevölkerung weisen heute einen Migrationshintergrund auf – in diesem Sinne ist Deutschland also durchaus als „Einwanderungsland“[1] zu bezeichnen. Dabei gibt es jedoch bedeutende Unterschiede zwischen verschiedenen Arten der Zuwanderung und Gruppen von Migrant/-innen sowie den auf diese ausgerichteten Strategien der Zuwanderungspolitik: Während in der Vergangenheit nur bestimmten Gruppen die Einwanderung nach Deutschland erlaubt wurde – wie Gastarbeiter/-innen, (Spät-)Aussiedler/-innen und jüdischen Migranten/-innen – ist die Zuwanderungspolitik heute viel offener geworden. Hierzu hat unter anderem ein 2012 in Kraft getretenes Aufenthaltsgesetz beigetragen, welches für drittstaatsangehörige Migranten/-innen die Einwanderung nach Deutschland erleichtert. Die Einwanderungsgruppen, die von der neuen Zuwanderungspolitik profitieren und das heutige Bild der Migration in Deutschland prägen, sind vor allem Asylbewerber/-innen, Flüchtlinge, Fachkräfte und ausländische Studierende. Letztere werden in der öffentlichen Debatte (Medien) weniger als eine eigenständige Einwanderungsgruppe wahrgenommen, stellen jedoch im Vergleich zu den anderen beiden durchaus eine quantitativ relevante Größe dar (siehe Abbildung 1).

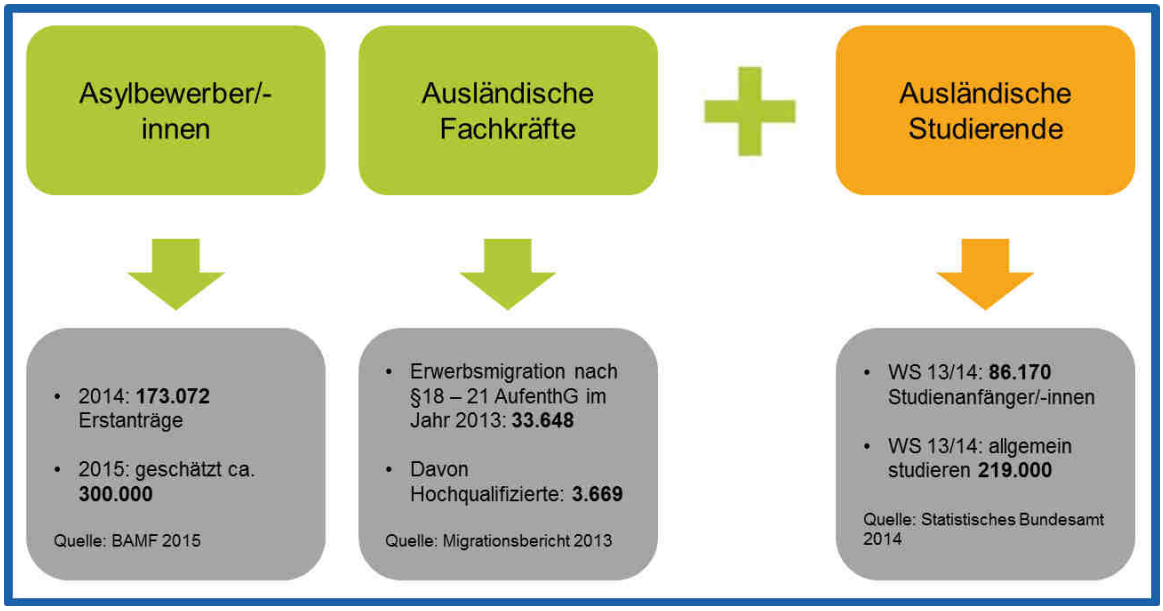


Abbildung 1: Einwanderungszahlen
(Eigene Darstellung, f-bb)

[1] Die Frage, ob Deutschland ein Einwanderungsland ist, wurde in den letzten Jahren mehrmals Gegenstand einer politischen Debatte, sodass mit dem Begriff inzwischen eine bestimmte politische Konnotation verbunden zu sein scheint. In diesem Artikel wird er lediglich neutral als Kennzeichnung des Phänomens der Einwanderung nach Deutschland verwendet.

Nicht nur in numerischer Hinsicht ist diese Gruppe beachtenswert: Angesichts des demografischen Wandels und des steigenden Fachkräftebedarfs geraten ausländische Studierende zunehmend in den Fokus von Politik und Wirtschaft; sie scheinen schließlich aufgrund ihrer hohen Qualifikation, der in der Regel vorhandenen deutschen Sprachkenntnisse und ihrer weltweiten Vernetzung eine „ideale" Einwanderungsgruppe darzustellen. Deswegen möchte die Bundesregierung auch bis zum Jahr 2020 350.000 ausländische Studierende für ein Studium an deutschen Hochschulen gewinnen (vgl. CDU, CSU & SPD 2013: 22). Auch Hochschulen und Arbeitgeber intensivierten in den vergangenen Jahren mithilfe unterschiedlicher Strategien ihr Werben um ausländische Studierende.

Die Bemühungen der verschiedenen Akteure zeigen Wirkung: Bereits zum Wintersemester 2013/14 haben sich 86.170 ausländische Studienanfänger/-innen – so viele wie noch nie zuvor – an den deutschen Hochschulen eingeschrieben. Insgesamt waren zum Wintersemester 2013/14 circa 219.000 ausländische Studierende an deutschen Hochschulen immatrikuliert (vgl. BAMF 2014: 7); Deutschland belegt damit weltweit den dritten Platz hinter den USA und Großbritannien, was die Anzahl von ausländischen Studierenden angeht und wird also zunehmend zum beliebten Studienort mit internationaler Anziehung.

Trotz der in den vergangenen Jahren erzielten Erfolge gibt es jedoch offenbar auch Faktoren, die eine ideale Ausschöpfung dieses Potentials verhindern. Unter anderem spricht hierfür die im Vergleich zu Inländer/-innen überdurchschnittlich hohe Studienabbruchquote. Außerdem ist die Migration der ausländischen Studierenden – im Gegensatz zu der der oben genannten anderen Einwanderungsgruppen – primär eine *temporäre*: Die meisten kehren nach ihrem Studium in ihre Heimatländer zurück. Das „Einwanderungsland" Deutschland wird also nur vorübergehend zum Ziel. Dies bietet zum einen eine Chance für Deutschland: In einer globalisierten Welt ist es für einen Exportweltmeister unablässig, dass Eliten im Ausland durch einen vorübergehenden Aufenthalt in Deutschland Verbindungen in dieses Land haben, unter anderem die deutsche Sprache sprechen und die Kultur schätzen. Bestehen solch persönliche Verbindungen, werden sie eher auch in ihrem Berufsleben Kontakte nach Deutschland suchen und beispielsweise dauerhafte Wirtschaftsbeziehungen anbahnen. Dieser positive Aspekt wird – als einer der zahlreichen Vorteile des sogenannten „Bildungsexports" (vgl. Döring & Scharrer 2006) bzw. der temporären Migration – in der aktuellen Debatte vernachlässigt. Angesichts des Fachkräftebedarfs

dominiert in dieser die Frage, wie zumindest ein Teil der Studierenden längerfristig in Deutschland gehalten werden kann. Ausgehend von dieser Intention der Politik und Wirtschaft soll die Attraktivität des Landes sowohl als Studien- als auch als dauerhafter Lebensort nach der Ausbildung gesteigert werden. Auch dieser Artikel wird den positiven Aspekt des vorübergehenden Aufenthalts in Deutschland ausblenden und sich der Frage widmen, wie ein Teil der Studierenden zum Verbleib animiert werden kann. Ausgehend von der Annahme, dass ausländische Studierende potenziell eine ideale Einwanderungsgruppe darstellen, wird zunächst deren Situation vor, während und nach dem Studium dargestellt, um so die Herausforderungen, denen sich diese Gruppe gegenübersieht, zu analysieren und daraus den Handlungsbedarf der unterschiedlichen Akteure abzuleiten.

2. Ausländische Studierende in Deutschland

2.1 Hochschulzugang

Ausländische Studierende, die ein Studium an einer deutschen Hochschule aufnehmen, müssen sich vorher ganz bewusst für Deutschland als Studienstandort entschieden haben. Im internationalen Vergleich belegt Deutschland nach den USA und Großbritannien weltweit den dritten Platz hinsichtlich der Anzahl an ausländischen Studierenden. Deutschland hat also den ersten Platz unter den nicht-englischsprachigen Ländern inne. Worauf beruht diese *Attraktivität Deutschlands als Studienort*? Eine Entscheidung für ein Studium hierzulande basiert vor allem auf landesspezifischen sowie auf studienbezogenen Gründen: Zum einen ist die Bundesrepublik den meisten ausländischen Studierenden als ein hochtechnisiertes Land bekannt. Außerdem genießt ein deutscher Hochschulabschluss – auch aufgrund der internationalen Vergleichbarkeit durch den Bologna-Prozess – weltweit hohes Ansehen. Die relativ zu anderen Ländern niedrigen Studiengebühren stellen für viele ein weiteres Argument für ein Studium in Deutschland dar (vgl. Döring et al. 2014: 44 f.).

Um weitere Fortschritte bei der Akquise von ausländischen Studierenden verzeichnen zu können, wären vor allem Anstrengungen vonseiten des Bundes und der Länder sowie der Hochschulen vonnöten: So gab es beispielsweise in den vergangenen Jahren Bemühungen, die internationale Kooperation der Hochschulen durch die Vereinfachung der Akkreditierung transnationaler Stu-

diengänge zu intensivieren (BMBF 2013). Der bürokratische Aufwand für ein solches Verfahren ist jedoch nach wie vor hoch, sodass hier ein enormes Verbesserungspotential hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen besteht. Neben dem rechtlichen Aspekt wäre außerdem eine finanzielle Förderung von Internationalisierungsstrategien durch die Politik wünschenswert: Hochschulen in Deutschland sehen sich in den letzten Jahren im Allgemeinen mit immer höheren Studienanfängerzahlen konfrontiert, sodass also Unterstützung nötig ist, um den zusätzlichen Betreuungsaufwand, der durch die Aufnahme ausländischer Studierender entsteht, nicht als Belastung zu erleben (HRK & BDA 2014).

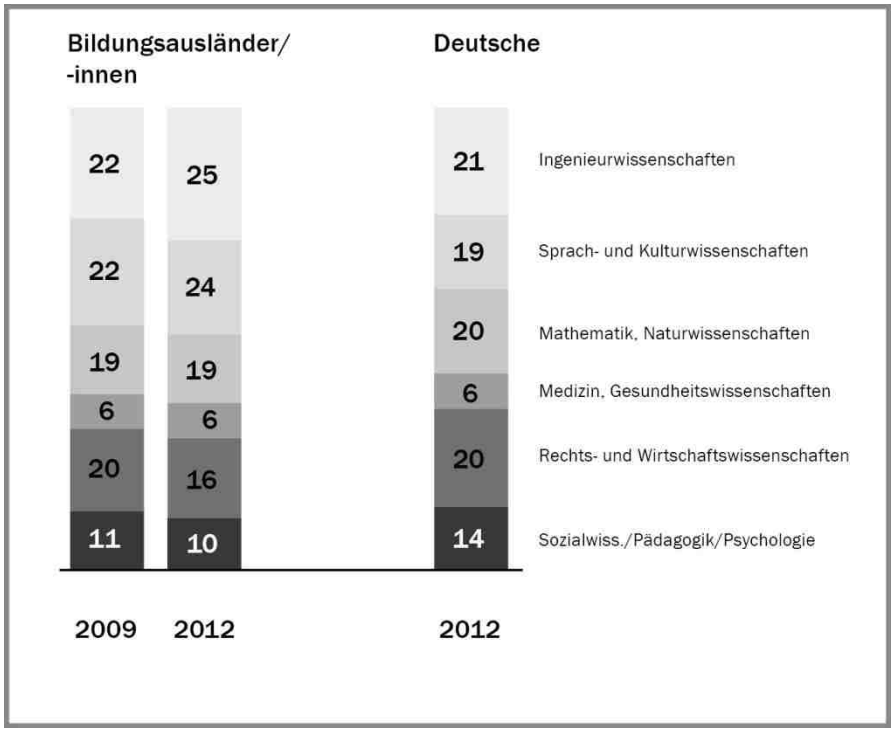


Abbildung 2: Studienfachwahl von Bildungsausländer/-innen und deutschen Studierenden im Vergleich
In Prozent (Apolinarski & Poskowsky 2014: 10)

Gelingt die Anwerbung von Studierenden, so ergeben sich bereits vor Studienbeginn einige Herausforderungen, an deren Überwindung verschiedene Akteure mitwirken könnten. So spielt die *Wahl des Studienfachs* eine große Rolle für den Erfolg des Studiums sowie die berufliche Zukunft, da das Studium in Deutschland und im Ausland hinsichtlich einiger Punkte unterschiedlich ausgerichtet ist. Die Wahl des Studienfachs hängt auch stark mit den Studienabbruchquoten zusammen, was im weiteren Verlauf dieses Artikels argumentiert wird. Ausländische Studierende schreiben sich überwiegend in Studiengänge

ein, die ihnen später gute Verdienstmöglichkeiten ermöglichen. So sind Ingenieurwissenschaften ihr bevorzugter Fachbereich (siehe Abbildung 2). Das macht die Gruppe besonders für die deutschen Technologieunternehmen interessant, da im Ingenieurbereich ein ständiger Fachkräftebedarf besteht. Ein weiterer Befund ergibt sich, wenn die Studienfachwahl der ausländischen Studierenden weiter hinsichtlich der Einkommensstärke ihrer Herkunftsländer ausdifferenziert wird (siehe Abbildung 3). Ausländische Studierende aus einkommensstarken Ländern entscheiden sich häufiger für Sprach- und Kulturwissenschaften. Diese Wahl erklärt sich dadurch, dass in einkommensstarken Ländern diese Fächergruppen häufiger angeboten und belegt werden als in den Ländern mit mittlerem oder niedrigem Einkommen. Ausländische Studierende aus einkommensschwachen Ländern scheinen hingegen stärker die Möglichkeit des sozialen Aufstiegs bei der Fächerwahl zu berücksichtigen und deshalb ingenieurwissenschaftliche Studiengänge zu bevorzugen. Umgekehrt erklärt sich die seltenere Belegung von sozialwissenschaftlichen Studiengängen durch die niedrigeren Verdienstmöglichkeiten und das geringere Ansehen dieser Fächer in ihren Heimatländern (vgl. Döring et al. 2014: 55 ff.).

Die Hochschulen könnten mit verbesserten Beratungsangeboten über Studiengänge bereits vor dem Beginn der akademischen Ausbildung der hohen Abbruchquote präventiv begegnen. Zwar gibt es in diese Richtung bereits einige Bemühungen der Hochschulen – so beispielsweise die Selbstverpflichtung durch die Unterzeichnung des sogenannten „Nationalen Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen“.[2] „Mit dem Kodex werden Qualitätsstandards für das Studium von Ausländern an deutschen Hochschulen formuliert, die in ihrem Anspruchsniveau über das gesetzlich geregelte Mindestmaß hinausgehen.“ (Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz 2015b). Die überdurchschnittlich hohe Abbruchquote verweist jedoch auf die Notwendigkeit, über Voraussetzungen und Anforderungen eines Studiengangs im Vorfeld (noch) besser zu informieren. Nur so kann die Übereinstimmung zwischen den Erwartungen der Studierenden und der der Hochschulen gesteigert werden (vgl. Döring et al. 2014: 123 f.).

[2] Für die detaillierte Liste der beteiligten Hochschulen siehe Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz 2015a.

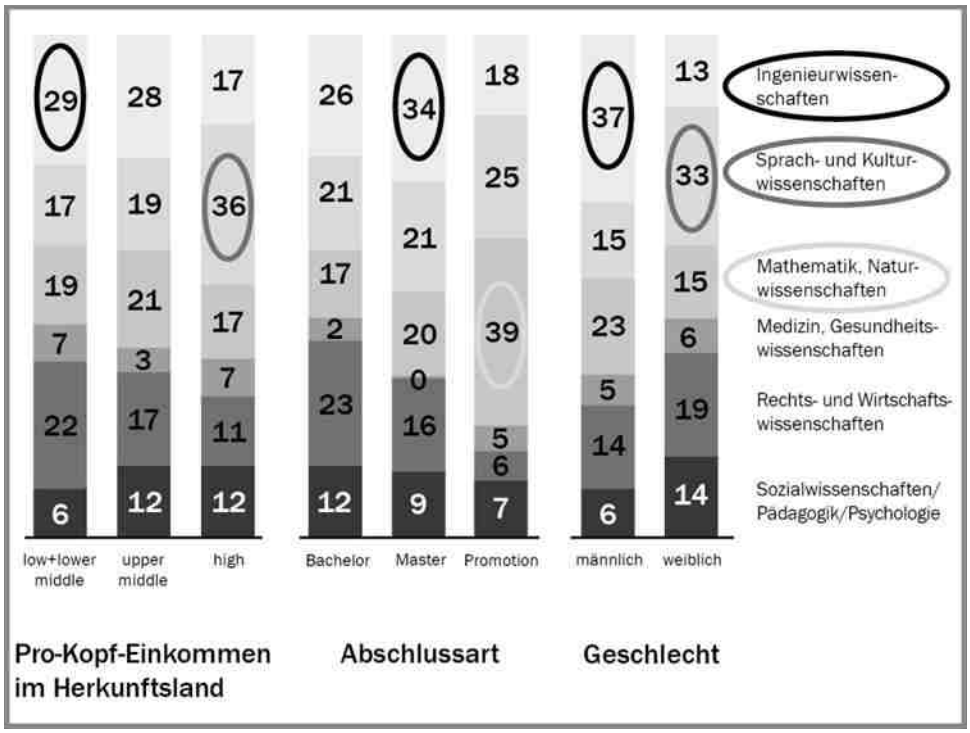


Abbildung 3: Studienfachwahl im Vergleich
In Prozent (Apolinarski & Poskowsky 2014: 11)

2.2 Studienverlauf

Nach der Entscheidung für eine Studienrichtung beginnt für die ausländischen Studienanfänger/-innen der deutsche Studienalltag. Ihr Aufenthalt in Deutschland wird maßgeblich von den *migrationsrechtlichen Rahmenbedingungen* bestimmt, die in den letzten Jahren durch die Einführung des neuen Aufenthaltsgesetzes gelockert wurden. Dessen Regelungen betreffen nur ausländische Studierende, die aus einem Drittland stammen. Mit 67 Prozent stellen sie die größte Gruppe innerhalb der ausländischen Studierenden dar (vgl. Apolinarski & Poskowsky 2014: 3). Für die Staatsangehörigen der EU/EWR-Staaten und der Schweiz gelten praktisch die gleichen Bestimmungen wie für deutsche Staatsbürger/-innen. Die maximale Aufenthaltsdauer für die ausländischen Studierenden aus einem Drittland beträgt zehn Jahre. In diesem Zeitraum müssen jedoch alle studienbezogenen Leistungen – vorbereitende Sprachkurse, Bachelor- und Masterstudium sowie gegebenenfalls auch die Promotion – erbracht werden. Mit diesen Vorgaben möchte der Gesetzgeber sichern, dass sich die ausländischen Studierenden primär ihrem Studium widmen und einen befürchteten Missbrauch des Studiums zu zweckfremden Zielen ausschließen. Neben dem Studium ist es den Studierenden in einem vorgegebenen Umfang erlaubt,

einer Nebenerwerbstätigkeit nachzugehen. Die Ausübung einer Beschäftigung darf 120 Tage oder 240 halbe Tage im Jahr nicht überschreiten (vgl. Döring et al. 2014: 65).

Trotz der Fortschritte auf dem Feld der migrationsrechtlichen Rahmenbedingungen fordert die Hochschulrektorenkonferenz hier weitere Bemühungen: So sollte unter anderem die Bearbeitung von Visaanträgen verkürzt und die Erteilung der Aufenthaltstitel zum Zweck der Arbeitssuche nach dem Hochschulabschluss weiter flexibilisiert werden (vgl. HRK & BDA 2014: 5).

Sind rechtliche Fragen zum Aufenthalt geklärt, stehen ausländische Studierende vor weiteren *Herausforderungen, die sie während des Studiums bewältigen müssen*. So kommt zwar der überwiegende Anteil von ihnen aus einem Akademikerhaushalt, jedoch fehlt ihnen dennoch der deutsche akademische Habitus: Sie befinden sich in einer ihnen zunächst *fremden akademischen Kultur*. Diese verlangt den ausländischen Studierenden durch die spezifische Organisation des Studiums, beispielsweise durch die zu absolvierenden Seminare, häufig mehr Selbstständigkeit ab als ein Studium in ihrem Herkunftsland dies täte. Hinzu kommt unter anderem das für sie ungewohnte Verhältnis zwischen Studierenden und Lehrenden, das eher durch ein kleineres Autoritätsgefälle gekennzeichnet ist (vgl. Schumann 2012: 37).

Des Weiteren sind ausländische Studierende oft mit *finanziellen Problemen* konfrontiert. Viele stehen in Verantwortung gegenüber der Verwandtschaft, die ihren Studienaufenthalt in Deutschland finanziert, was ihnen neben dem Studium einen zusätzlichen Stress bereitet (vgl. Döring et al. 2014: 84). Die immer noch hohe Studienabbruchquote (siehe Abbildung 4) unter ausländischen Studierenden lässt sich neben diesen Faktoren vor allem auf *nicht ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache* zurückführen (vgl. ebd.). Die deutsche Sprache ist aber essenziell für die erfolgreiche Integration in den Hochschulalltag, die Gesellschaft und insbesondere später in den deutschen Arbeitsmarkt. Deswegen empfiehlt es sich mehr denn je, dass Hochschulen Sprachkurse anbieten und interkulturelle Kompetenz bei den Studierenden, aber auch bei den Lehrenden fördern (vgl. HRK & BDA 2014: 7).

Studienabbruchquoten bei ausländischen Studierenden nach Herkunftsregionen und Abschlussart			Studienabbruchquoten bei einheimischen Studierenden nach Abschlussart	
	Bachelor 2010	Bachelor und Master 2012	Bachelor 2010	Bachelor und Master 2012
Bachelor insgesamt	**46**	**41**	**28**	**28**
Westeuropa	61	55	-	-
Osteuropa	44	37	-	-
Afrika	68	41	-	-
Ostasien	25	19	-	-
Sonst. Asien	47	30	-	-
Lateinamerika	58	59	-	-
Master insgesamt	-	**9**	-	**9**

Abbildung 4: Studienabbruchquoten
In Prozent (Heublein et al. 2014: 11)

Zur Bewältigung der erwähnten Herausforderungen und zur Verringerung der hohen Anzahl von Studienabbrüchen haben die meisten Hochschulen inzwischen *Support-Strukturen* institutionalisiert. Diese umfassen in der Regel Kurse zur kulturellen Integration sowie Mentoring-Programme. Erstere haben das Ziel, durch die Entwicklung einer interkulturellen Kompetenz zu einem verbesserten Austausch zwischen den ausländischen und den einheimischen Studierenden beizutragen. Mentoring-Programme dienen dem Aufbau eines persönlichen Verhältnisses zwischen dem/der Mentor/-in und dem/der Mentee und sollen dadurch einem potenziellem Informationsdefizit und der Unsicherheit bei der Gestaltung und Organisation des Studienalltags entgegenwirken (vgl. Döring et al. 2014). Trotz des Ausbaus dieser Strukturen in den letzten Jahren zeugen die hohen Abbruchquoten von der Notwendigkeit einer weiteren Verbesserung der Hochschulangebote für ausländische Studierende. Finanziell könnten diese beispielsweise durch den Ausbau von Stipendienprogrammen oder auch durch eine verbesserte Information über bereits existierende Fördermöglichkeiten – wie das „Deutschland-Stipendium“ – entlastet werden.

2.3 Wirtschaftliche und gesellschaftliche Integration

Ausländische Absolventen/-innen deutscher Hochschulen spielen, wie bereits erläutert, eine entscheidende Rolle hinsichtlich der Bewältigung des zukünftigen Fachkräftebedarfs: Als Hochqualifizierte werden sie insbesondere in technischen Berufen dringend benötigt. Ob der politische Wille und die entsprechenden Maßnahmen die ausländischen Studierenden tatsächlich zu einem Verbleib in Deutschland bewegen, wurde bisher kaum erforscht. Die einzigen

bisherigen Erkenntnisse über die Pläne der Studierenden selbst liefert die Studie „Mobile Talente“ des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration, in der die *Bleibeabsichten der ausländischen Studierenden* untersucht wurden. Dabei äußerten 80 Prozent der Befragten, dass sie während des Studiums mit dem Gedanken spielen, im Anschluss an ihre akademische Ausbildung ihren Lebensmittelpunkt dauerhaft nach Deutschland zu verlagern. Vor allem die Kenntnis der deutschen Sprache wirkt sich positiv auf die Bleibeabsichten der ausländischen Absolventen/-innen aus: Je besser ausländische Studierende die deutsche Sprache beherrschen, desto häufiger äußern sie positive Bleibeabsichten (vgl. IW Köln 2013). Zudem erhöht sich ihr Bleibewunsch, wenn sie sich gut über die migrationsrechtlichen Rahmenbedingungen zum Aufenthalt und zur Arbeit nach dem Studium informiert fühlen (vgl. SVR 2012).

Zu dem tatsächlichen Verbleib gibt es bislang vier Studien, die jeweils verschiedene Bleibequoten errechnet haben: Dazu zählen eine Studie der OECD (2011), die auf eine Verbleibsquote von 21-25 Prozent gekommen ist, die Studie vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und McKinsey & Company (2013), die auf eine Verbleibsquote von 23 Prozent gekommen ist, die Studie vom IW Köln (2013), die eine Verbleibsquote von 44 Prozent ermittelt hat und die Studie vom BAMF (Hanganu & Heß 2014), die eine Verbleibsquote von 56 Prozent errechnete. Die stark voneinander abweichenden Zahlen lassen sich durch die unterschiedliche wissenschaftliche Herangehensweise und die Verwendung von verschiedenen Datenquellen erklären. Trotz der großen Spannbreite hinsichtlich der Bleibequote waren sich alle Studien darin einig, dass es eine große Differenz zwischen der Bleibeabsicht und deren Realisierung gibt (vgl. Döring et al. 2014: 100 ff.).

Wie auch schon beim Aufenthalt während des Studiums stellen die *migrationsrechtlichen Rahmenbedingungen* die entscheidende Voraussetzung für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt dar. Die zahlreichen Gesetzesänderungen der letzten Jahre haben ausländischen Studierenden den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtert: Sie können ihren Aufenthaltstitel zum Zweck des Studiums zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder der Arbeitssuche ändern. Dafür müssen sie aber bei der zuständigen Ausländerbehörde den dazu nötigen Antrag bereits vor dem Ablauf ihrer studentischen Aufenthaltserlaubnis stellen. Ausländische Studierende, die Drittstaats-

angehörige sind, können im Anschluss an das Studium in die Erwerbstätigkeit übergehen und nach zwei Jahren Berufstätigkeit eine Niederlassungserlaubnis erwerben. Für die Arbeitsplatzsuche erhalten die ausländischen Studierenden (Drittstaatsangehörige) eine Aufenthaltserlaubnis von bis zu 18 Monaten. Während dieser Zeit dürfen sie jeglicher Tätigkeit nachgehen. Danach müssen sie jedoch eine ihrem Abschluss entsprechende Beschäftigung aufgenommen haben, um langfristig in Deutschland bleiben zu dürfen (Döring et al. 2014).

Die Veränderungen der migrationsrechtlichen Rahmenbedingungen scheinen bereits positive Folgen zu haben: So steigt die Zahl der ausländischen Studierenden, die sich für eine Beibehaltung ihres Lebensmittelpunktes in der Bundesrepublik und damit auch für den deutschen Arbeitsmarkt entscheiden, stetig an. Prognosen zufolge wird sich dieser Trend verstärken. Ob die ausländischen Absolvent/-innen im Anschluss an ihr Studium tatsächlich langfristig in Deutschland verbleiben, ist dabei jedoch stark vom jeweiligen Herkunftsland abhängig. Die Ukraine, Russland und die Türkei stellen aktuell die wichtigsten Herkunftsländer dar, da die meisten Absolvent/-innen aus diesen Ländern langfristig in Deutschland verbleiben. Obwohl die Mehrheit der ausländischen Absolvent/-innen aus China ist, planen diese aber in der Regel nur einen vorübergehenden Aufenthalt in Deutschland, um internationale Arbeitserfahrung sammeln zu können (vgl. a. a. O.: 100 ff.).

Die *Arbeitsmarktintegration* der ausländischen Absolventen/-innen verläuft jedoch nicht immer reibungslos. Dies wird durch mehrere Faktoren bedingt. Unter anderem stellen die *fehlenden Sprachkenntnisse* ein Hindernis dar: Die deutschen Hochschulen bieten zunehmend englischsprachige Studiengänge an, um so die Anzahl der ausländischen Studierenden an ihren Standorten zu steigern. Dadurch werden jedoch das Erlernen und die Anwendung der deutschen Sprache vernachlässigt. Sie spielt für den erfolgreichen Abschluss des Studiums keine Rolle mehr. Für eine gelingende Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist das Beherrschen der deutschen Sprache bis auf wenige Ausnahmen jedoch unerlässlich. Hier existiert also eine Divergenz in den Angeboten der Hochschulen mit ihren englischsprachigen Absolvent/-innen und der Nachfrage der deutschen Unternehmen mit ihrem Bedarf an deutschsprachigen Fachkräften (siehe Abbildung 5). Um dieser Differenz entgegenzuwirken, wäre vor allem vonseiten der Hochschulen eine bessere Informierung ihrer ausländischen Studierenden über die Bedeutung der deutschen Sprache für die späteren Jobchancen nötig

(vgl. Döring et al. 2014). Anderseits muss auch die Willkommenskultur vonseiten der deutschen Wirtschaft ausgebaut werden. Ausländische Mitarbeiter/-innen bereichern die Unternehmen mit ihrer Mehrsprachigkeit und durch ihre interkulturelle Kompetenz – beides unabdingbare Eigenschaften in einer globalisierten Weltwirtschaft, die zu Beginn der Tätigkeit die eventuell nicht perfekten Deutschkenntnisse ausgleichen können (vgl. HRK & BDA 2014).

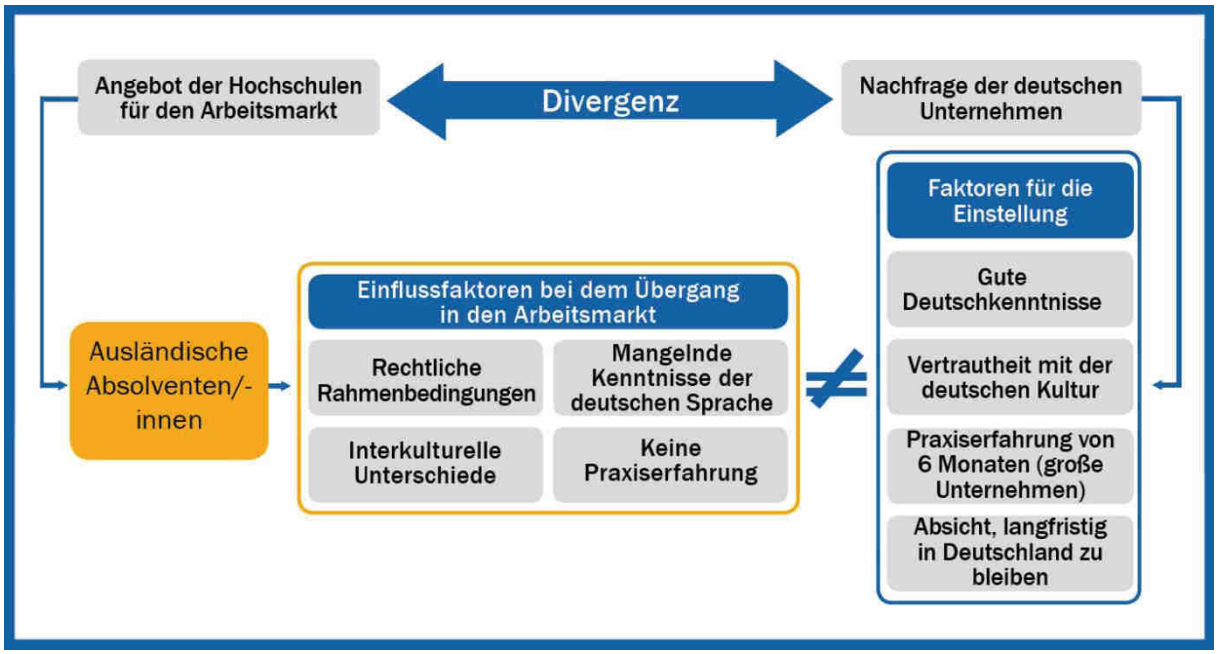


Abbildung 5: Übergang in das Beschäftigungssystem
(Döring et al. 2014: 117)

Die Erwartungen der deutschen Unternehmen werden auch in anderer Hinsicht oft von ausländischen Absolvent/-innen nicht erfüllt: Ausländischen Studierenden fehlt häufig die *berufliche Praxis* während des Studiums, da sie für die Absolvierung eines Praktikums während des Studiums aufgrund des drohenden Verlustes ihres Aufenthaltstitels zum Zwecke des Studiums bei Nichteinhaltung der zeitlichen Begrenzung ein Urlaubssemester beantragen müssten. Auch wenn dies aus finanziellen Gründen für zahlreiche Studierende nicht zu realisieren ist, bestehen vor allem große deutsche Unternehmen weiterhin darauf, dass Bewerber/-innen mindestens ein sechsmonatiges Praktikum während ihrer Studienzeit absolviert haben müssen. Hier wäre eine engere Kooperation zwischen den deutschen Hochschulen und Unternehmen sinnvoll. Unternehmen sollten im Rahmen von *Hochschulkooperationen* einerseits gezielt auf die Bedürfnisse und Lebensumstände ausländischer Studierender eingehen und andererseits auch versuchen, ihre Ansprüche an die neuen Mitarbeiter/-innen

in den Studienplan zu implementieren, indem beispielsweise ein Praxissemester durch die Hochschulen verpflichtend vorgeschrieben wird. Ein regelmäßiger *Dialog zwischen der Wirtschaft und den Hochschulen* könnte außerdem dazu führen, dass die Ziele der beiden Akteure besser aufeinander abgestimmt werden.

3. Fazit

Ausländische Studierende könnten sich zu einer „idealen" Einwanderungsgruppe entwickeln, die zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der deutschen Wirtschaft beiträgt: Bereits vor der Arbeitsmarktintegration haben sie ihren Lebensmittelpunkt nach Deutschland verlagert und sind dementsprechend zumeist mit der deutschen Kultur und Sprache vertraut, was ihnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt Vorteile gegenüber Bewerbern/-innen aus dem Ausland verschafft. Nichtdestotrotz erfolgt die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration der ausländischen Studierenden nicht immer reibungslos. Vor allem die hohe Studienabbruchquote und die große Differenz zwischen den Bleibeabsichten und dem tatsächlichen Verbleib dämpfen die Euphorie über die ausländischen Studierenden als perfekte Einwanderungsgruppe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Trotz der in den letzten Jahren erreichten Fortschritte ist also eine größere öffentliche Aufmerksamkeit für die in dem Artikel herausgearbeiteten Herausforderungen nötig, denen sich die ausländischen Studierenden gegenübersehen. Allein durch eine vermehrte Anstrengung vonseiten der Politik, der Hochschulen sowie der Unternehmen kann das von der Bundesregierung ausgegebene Ziel, im Jahr 2020 eine Anzahl von 350.000 ausländischen Studierenden an deutschen Hochschulen zu erreichen, erfüllt und diese Gruppe langfristig für einen Verbleib in Deutschland gewonnen werden. Die Berücksichtigung der Empfehlungen an die zuständigen Ministerien, die Hochschulen sowie die Arbeitgeberverbände können zur Erlangung dieses Ziels beitragen. Gleichzeitig darf bei all diesen Bemühungen nicht aus dem Blick geraten, dass auch temporäre Migration von ausländischen Studierenden durchaus positiv für das Ansehen Deutschlands und das Anbahnen von Wirtschaftsbeziehungen in einer globalisierten Welt ist. Insofern gilt es, eine Balance zwischen dem Bemühen um den Verbleib von potenziellen Fachkräften und der Wertschätzung von temporärer Migration zu finden.

Yevgeniy Itskovych

Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“ im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH

Yevgeniy Itskovych ist in Odessa (heute Ukraine) geboren. Seit 1998 lebt er mit seiner Familie in der Bundesrepublik Deutschland. Er erlangte 2011 an der Justus-Liebig-Universität Gießen den „Master of Arts Gesellschaft und Kulturen der Moderne“. Seit Mai 2013 ist er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut betriebliche Bildung tätig. 2014 erschien die Studie „Migrantinnen und Migranten an Hochschulen: Hochschulzugang, Studium und Arbeitsmarktintegration“, an der Yevgeniy Itskovych als Autor beteiligt war.

Literaturverzeichnis

Apolinarski, B. / Poskowsky, J., 2014: Ausländische Studierende in Deutschland 2012. Ergebnisse der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge], 2014: Interkulturelle Öffnung von Hochschulen: Vielfalt als Chance. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge], 2015: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung], 2013: Strategie der Wissenschaftsminister/innen von Bund und Ländern für die Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland: Beschluss der 18. Sitzung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz am 12. April 2013 in Berlin. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

BMI [Bundesministerium des Innern], 2011: Migration und Integration: Aufenthaltsrecht, Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland. Berlin: Bundesministerium des Innern.

BMI [Bundesministerium des Innern], 2013: Migrationsbericht 2013. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

CDU Deutschlands / CSU-Landesleitung / SPD, 2013: Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Rheinbach: Union Betriebs-GmbH.

Döring, O. / Itskovych, Y. / Weizsäcker, E., 2014: Migrantinnen und Migranten an Hochschulen: Hochschulzugang, Studium und Arbeitsmarktintegration. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Döring, O. / Scharrer, T., 2006: Liberalisierung und Globalisierung der Bildungsmärkte – Chance oder Bedrohung für deutsche Bildungsdienstleister? Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

Hanganu, E. / Heß, B., 2014: Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen: Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Heublein, U. / Richter, J. / Schmelzer, R. / Sommer, D., 2014: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung.

HRK [Hochschulrektorenkonferenz] / BDA [Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände], 2014: Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen: Kompetenzen für Wissenschaft und Wirtschaft gewinnen. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz, Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

IW Köln [Institut der deutschen Wirtschaft Köln], 2013: Bildungsmonitor 2013: Bildungsarmut reduzieren – Fachkräfte entwickeln –Wachstumskräfte stärken. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

OECD [Organisation for Economic Co-operation and Development], 2011: International Migration Outlook 2011. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Schumann, A., 2012: Zur Erforschung und Entwicklung studiumsbezogener interkultureller Kompetenzen. S. 27-54 in A. Schumann (Hrsg.), Interkulturelle Kommunikation in der Hochschule: Zur Integration internationaler Studierender und Förderung Interkultureller Kompetenz. Bielefeld: transcript Verlag.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft / McKinsey & Company, 2013: Hochschulbildungsreport 2020. Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.

Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz, 2015a: Nationaler Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen. http://www.hochschulkompass.de/internationale-kooperationen/nationaler-kodex.html (17.07.2015).

Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz, 2015b: Hochschulen, die den Nationalen Kodex unterzeichnet haben. http://www.hochschulkompass.de/internationale-kooperationen/nationaler-kodex.html (17.07.2015).

SVR [Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration], 2012: Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union. Berlin: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einwanderungszahlen 126
Abbildung 2: Studienfachwahl von Bildungsausländer/-innen und deutschen Studierenden im Vergleich 129
Abbildung 3: Studienfachwahl im Vergleich 131
Abbildung 4: Studienabbruchquoten 133
Abbildung 5: Übergang in das Beschäftigungssystem 136

Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern – Hintergrund und Erfahrungen

Elisa Hanganu, Laura Kolland, Matthias Neske

Inhalt

1. Einleitung 142

2. Entwicklung der Asylanträge in Deutschland 143

3. Profil der Asylbewerber/-innen in Deutschland 144

4. Rechtliche Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs für geflüchtete Menschen 149

5. Erfahrungen aus dem Modellprojekt „Jeder Mensch hat Potenzial“ 153

5.1. Projektbeschreibung 153
5.2. Erfahrungen aus dem Modellprojekt 154
5.3. Zwischenfazit 156

Literaturverzeichnis 158

Abbildungsverzeichnis 159

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
SoKo	Soziale Komponente

1. Einleitung

Die Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen und Geduldeten wurden im Jahr 2014 liberalisiert, sodass bspw. der Berufseinstieg bereits nach drei Monaten gestattet werden kann und nach 15 Monaten inländischen Arbeitssuchenden kein Vorrang mehr eingeräumt werden muss. Ebenfalls im Jahr 2014 starteten das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) das Modellprojekt „Jeder Mensch hat Potenzial – frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden“. Dieses erprobt erstmals die gezielte Betreuung, Beratung und Arbeitsvermittlung von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen durch die Arbeitsagenturen der deutschlandweit neun Modellstandorte. Mithilfe des Projektes werden die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen beim Berufseinstieg von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen in Deutschland aufgezeigt. Ziel ist, die Potenziale von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen für den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft stärker zu berücksichtigen, auf die auch bereits von verschiedenen Wirtschaftsvertreter/-innen in der Öffentlichkeit hingewiesen wurde (vgl. z. B. Spiegelonline 2015).

Im Rahmen der aktuellen Debatte um die Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen wird immer wieder deutlich, dass es bislang kaum Erkenntnisse darüber gibt, mit welchen Qualifikationen Asylbewerber/-innen nach Deutschland kommen. Hinweise dazu werden im Folgenden auf Basis von im Asylverfahren erhobenen Daten (standardisierte SoKo-Befragung des BAMF – siehe Kapitel 3) gegeben. Allerdings sind auch auf dieser Grundlage keine belastbaren Aussagen zu den tatsächlichen Qualifikationsprofilen von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen möglich, da sich diese allein auf die zuletzt besuchten Bildungseinrichtungen beziehen und zudem auf Selbstauskünften beruhen.

Im Folgenden erläutern wir die Entwicklung der Asylanträge in Deutschland, woraufhin das Profil der Asylbewerber/-innen des Jahres 2014 dargestellt wird. Daran schließt sich die Zusammenfassung der rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs für Asylbewerber/-innen und Personen mit Duldungsstatus an, bevor wir das Modellprojekt des BAMF und der BA „Jeder Mensch hat Potenzial – frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden “ vorstellen.

2. Entwicklung der Asylanträge in Deutschland

Nachdem im Jahr 2014 rund 173.000 Erst- und 30.000 Folgeanträge von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen in Deutschland gestellt wurden, nahm das BAMF im ersten Quartal 2015 rund 75.000 Erstanträge entgegen; davon 28.700 im März. Gegenüber Februar 2015 (22.800 Personen) ist die Zahl der Erstanträge um 25,9 % gestiegen, im Vergleich zum Vorjahr (März 2014: 9.839 Personen) um 191,5 % (BAMF 2015a). Hinzu kamen 10.360 Folgeanträge im ersten Quartal 2015. Die Gesamtzahl der Asylanträge hatte sich bereits im Jahr 2014 gegenüber 2010 (rund 48.600) fast vervierfacht.

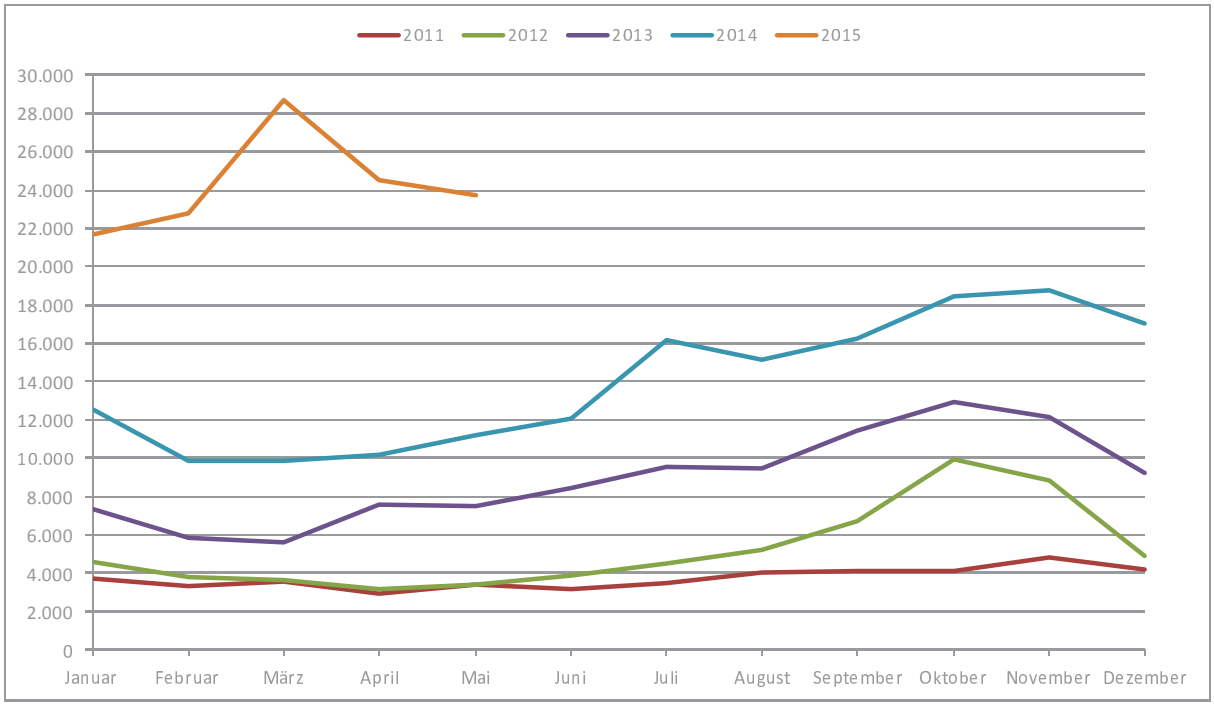


Abbildung 1: Monatliche Anzahl der Asylerstanträge, Januar 2011 – Mai 2015
Angaben in Personen (Eigene Darstellung nach MARiS/BAMF)

Nachdem im ersten Quartal 2014 im BAMF rund 33.600 Entscheidungen über Asylanträge getroffen wurden, war im ersten Quartal 2015 eine Steigerung um 72,8 % (58.000 Entscheidungen) zu verzeichnen. Da es sich bei 21.300 um positive Entscheidungen handelte, lag die Gesamtschutzquote im Zeitraum von Januar bis März 2015 bei 36,7 %. Dazu gehörten 650 Anerkennungen als Asylberechtigte nach Art. 16a Grundgesetz (GG), 19.873 Anerkennungen als Flüchtling gemäß § 3 Abs.1 Asylverfahrensgesetz (AsylVfG), 352 Gewährungen von subsidiärem Schutz gemäß § 4 Abs.1 AsylVfG und 445 Abschiebeverbote gemäß § 60 Abs. 5/7 Aufenthaltsgesetz (AufenthG). Während 21.000 ablehnende Ent-

scheidungen getroffen wurden (36,2 %), waren 15.700 sonstige Verfahrenserledigungen (darunter 7.000 Dublinverfahren) zu verzeichnen (BAMF 2015a).

Die Schutzquoten unterscheiden sich jedoch stark nach Herkunftsland der Asylantragstellenden. Betrachtet man allein die Top Ten der Herkunftsländer im ersten Quartal 2015, fallen die hohen Schutzquoten der Geflüchteten aus dem Irak (92,4 %), Syrien (84,8 %), Eritrea (72,9 %) und Afghanistan (40,4 %) auf. Zwei Fünftel der im Zeitraum von Januar bis März 2015 getroffenen Entscheidungen bezogen sich auf Geflüchtete aus diesen Staaten. Weitere 41,7 % der Entscheidungen betrafen Asylbewerber/-innen aus den Staaten mit den geringsten Schutzquoten (0,0 % - 0,5 %): Serbien, Bosnien und Herzegowina und Mazedonien (diese sind seit November 2014 als „sichere Herkunftsstaaten" eingestuft in Anlage II des § 29a Asylverfahrensgesetzes) sowie dem Kosovo (BAMF 2015a).

Auch die Verfahrensdauer unterscheidet sich je nach Herkunftsland deutlich. Sie betrug bei Personen aus Bosnien und Herzegowina sowie aus Serbien durchschnittlich rund vier Monate, bei Afghan/-innen 13,9 Monate und bei Pakistani 15,7 Monate. Insgesamt belief sich die durchschnittliche Verfahrensdauer im Jahr 2014 auf 7,1 Monate. Trotz der Einführung beschleunigter Verfahren für Syrer/-innen (Verfahrensdauer durchschnittlich 4,2 Monate) verdoppelte sich die Zahl anhängiger Verfahren von rund 100.600 (31.03.2014) auf 199.800 (31.03.2015).

Im Jahr 2014 waren unter den Asylerstantragstellenden rund 116.800 Personen im erwerbsfähigen Alter (18 bis 64 Jahre), davon 40.400 Personen im Alter von 18 bis unter 25 Jahre, 69.900 Personen im Alter von 25 bis unter 50 Jahre sowie 6.500 Personen im Alter von 50 bis unter 64 Jahre alt (BAMF 2015b).

3. Profil der Asylbewerber/-innen in Deutschland

In Deutschland werden Asylbewerbern und Asylbewerberinnen in der Regel bereits bei Aktenanlage im Rahmen ihrer Antragstellung neben den Standardfragen zu Alter, Geschlecht, Volks- und Religionszugehörigkeit sechs zusätzliche Fragen gestellt.[1] Die Antworten werden als „SoKo" (Abkürzung für „Soziale

[1] Auch wenn bei bestimmten Personengruppen (bspw. bei Syrern und Syrerinnen seit November 2014 auf unbestimmte Zeit) keine Anhörungen durchgeführt werden müssen, werden die Bildungsfragen gestellt, da dies in

Komponente“) gespeichert und können im BAMF anonymisiert ausgewertet werden. Die sechs SoKo-Fragen beziehen sich auf die Schulbildung, (frühere) berufliche Tätigkeit, Sprachkenntnisse, wirtschaftliche Verhältnisse, verwandtschaftliche Bindungen im Herkunftsland sowie in Deutschland.

Die SoKo-Datenerhebung wurde im März 2001 gestartet und wird seitdem fortgeführt. Die freiwilligen Angaben wurden von einem Großteil der Asylbewerber/-innen gemacht. Im Jahr 2014 beantworteten 97,4 % aller Asylerstantragsteller/-innen im Alter von mindestens 20 Jahren die Fragen nach ihrem Bildungsstand.

Als Grundlage für ein Profiling im Rahmen einer Arbeitsmarktberatung sind diese durch Selbstauskünfte gesammelten Daten allerdings nicht geeignet. Hierfür wären eine tiefergehende Befragung und die differenzierte Erfassung der Qualifikationen erforderlich, v. a. nach international vergleichbaren Kategorien gemäß der ISCED- und ISCO-Klassifikationen. Dies ist im Rahmen der Asylantragstellung seitens des BAMF derzeit weder personell noch fachlich zu bewältigen. Die SoKo-Daten bieten insofern nur einen groben Überblick über den Bildungshintergrund der Asylsuchenden.

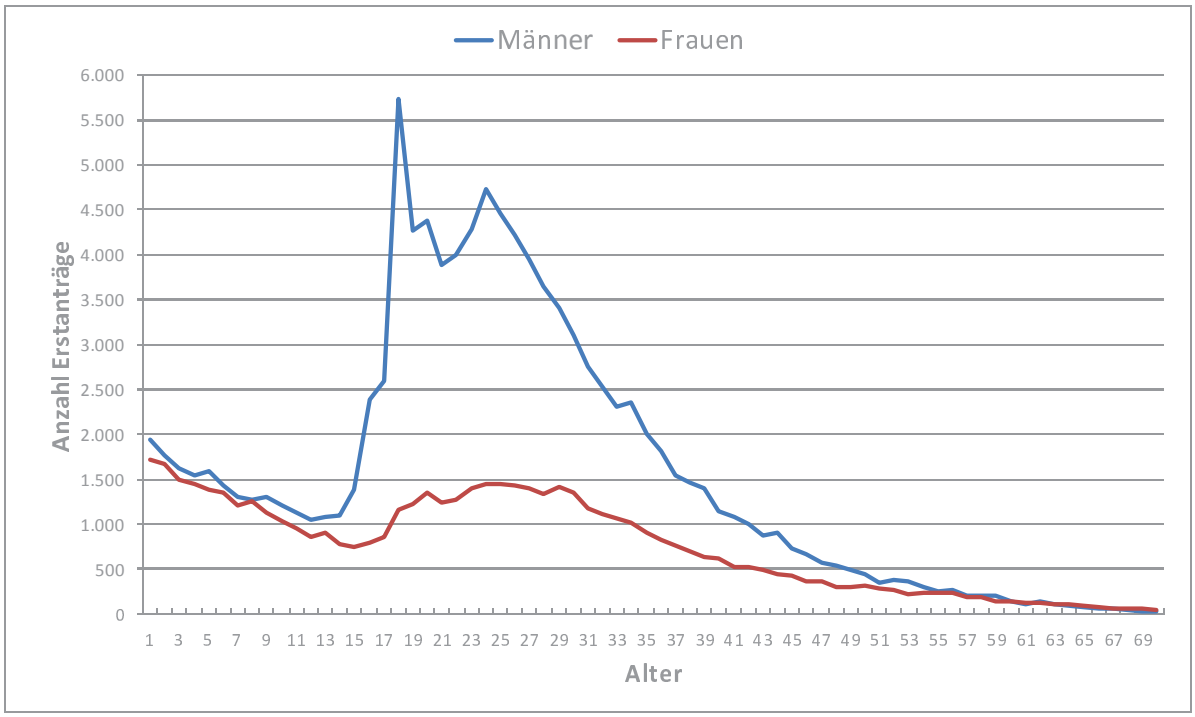


Abbildung 2: Anzahl der Asylerstanträge 2014 in Deutschland nach Alter und Geschlecht
Ohne Nulljährige (Eigene Darstellung nach MARiS/BAMF)

der Regel bei der Aktenanlage (im Rahmen der persönlichen Antragstellung) und nicht erst bei der Anhörung erfolgt. Die hohe Antwortquote für 2014 bestätigt dies.

Abbildung 2 zeigt die Altersstruktur sowohl der Asylbewerber als auch der Asylbewerberinnen, die im Jahr 2014 einen Erstantrag in Deutschland gestellt haben. Ein Drittel von ihnen sind Frauen und zwei Drittel Männer. Während ein Großteil der männlichen Asylbewerber 18 bis 30 Jahre alt ist, zeichnet sich der Altersschwerpunkt bei den Asylbewerberinnen nicht so deutlich ab. Insgesamt sind die Asylantragstellenden aber mit einem Durchschnittsalter von Anfang 20 sehr jung, insbesondere im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in Deutschland, deren Durchschnittsalter bei Mitte 40 liegt.

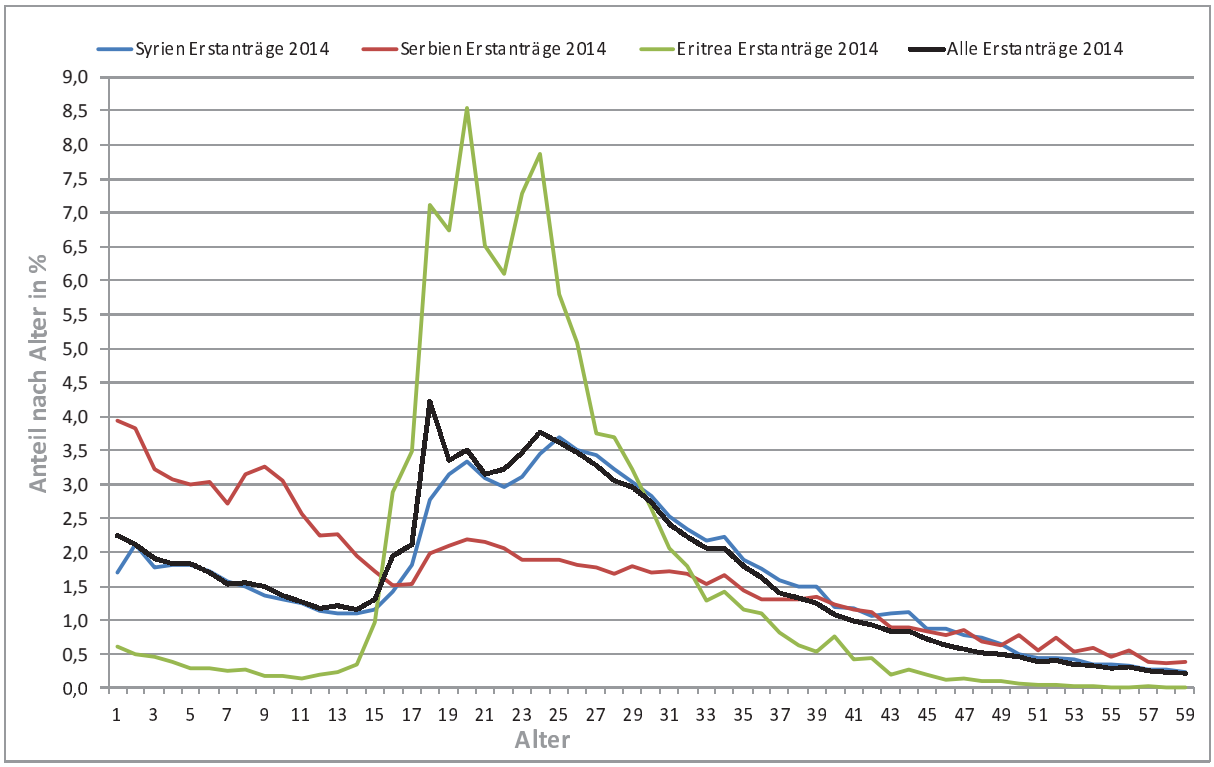


Abbildung 3: Anteil der Asylerstanträge 2014 in Deutschland nach Alter und ausgewählten Herkunftsländern sowie im Durchschnitt aller Asylerstanträge
In Prozent, ohne Nulljährige (Eigene Darstellung nach MARiS/BAMF)

Der Peak bei den Männern im Alter von 18 Jahren wird in der aggregierten Darstellung deutlich, jedoch nicht bei der einzelnen Betrachtung der drei häufigsten Herkunftsländer in Abbildung 3, die nicht zwischen Männern und Frauen unterscheidet. Je nach Herkunftsland kann sich die Altersstruktur stark unterscheiden. Da Syrien das quantitativ wichtigste Herkunftsland im Jahr 2014 war (fast 40.000 Erstanträge), bestimmte die Altersstruktur der syrischen Asylbewerber/-innen auch den Durchschnitt aller Erstantragstellenden erheblich mit. Die zweitmeisten Erstanträge wurden 2014 von Personen aus Serbien gestellt (rund 17.000). In dieser Staatsangehörigkeitsgruppe sind die jüngsten Altersstu-

fen am stärksten vertreten. Die Verteilung ähnelt dabei einer Bevölkerungspyramide Deutschlands zur Zeit der industriellen Revolution und ist im vorrangig von Erwachsenen geprägten Migrationskontext eher ungewöhnlich. Bei Eritreern und Eritreerinnen hingegen (rund 13.000 Erstanträge 2014) handelt es sich um eine ganz stark von der Altersgruppe der jungen Erwachsenen dominierte Zuwanderung.

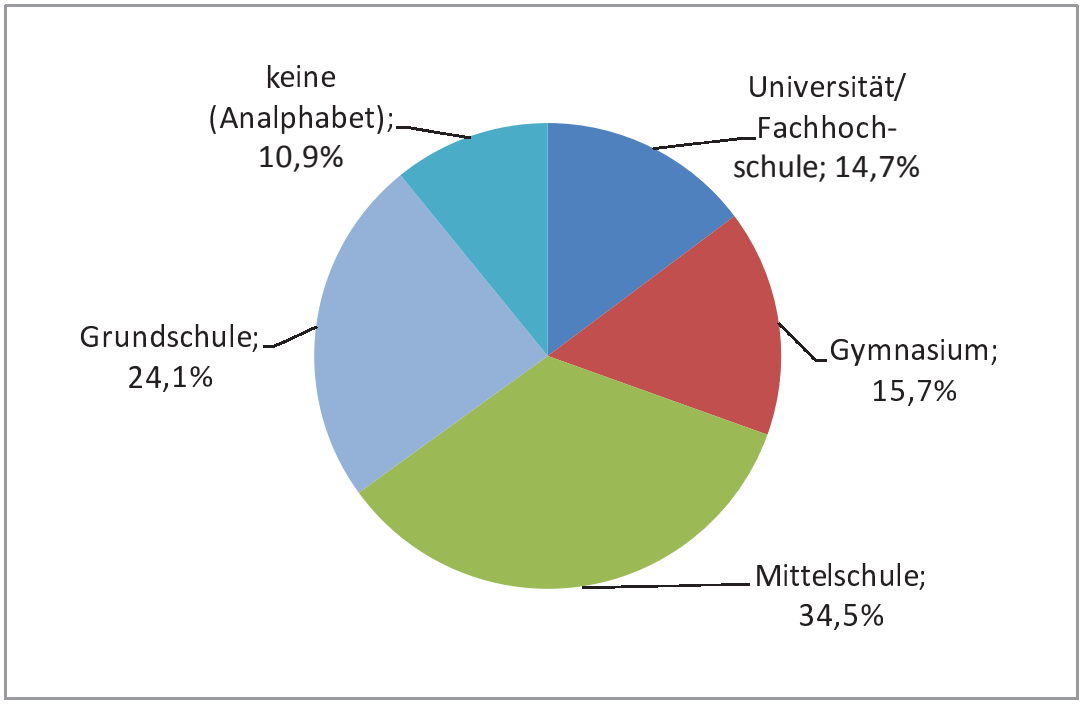


Abbildung 4: Zuletzt besuchte Bildungseinrichtungen der mindestens 20-jährigen Asylbewerber/-innen 2014
(Eigene Darstellung nach MARiS/BAMF)

In Abbildung 4 sind die fünf erfassten Bildungsstufen für alle mindestens 20-jährigen Asylbewerber/-innen im Jahr 2014 dargestellt. Die Frage nach dem Bildungsstand lautet in der SoKo-Datenerhebung: „Welchen höchsten Bildungsabschluss besitzen Sie bzw. streben Sie derzeit an?“ Es wird also nicht zwischen *Abschluss* und *Besuch* der genannten Institution unterschieden. Die diesbzgl. Antwort zur höchsten Bildungsstufe dürfte in der Praxis (Qualifikationserhebung, Gleichwertigkeitsprüfung, Arbeitsvermittlung etc.) hauptsächlich dann einen Unterschied machen, wenn Befragte eine Universität besucht und jedoch (noch) keinen Hochschulabschluss erworben haben. Bei einer Auswertung zu Jugendlichen würde sich dieselbe Problematik – der Diskrepanz zwischen Bildungserwerb und -abschluss – auch stark auf die schulischen Bildungseinrichtungen beziehen. Deshalb beschränkt sich die hier dargestellte

Auswertung auf mindestens 20 Jahre alte Asylantragstellende, die also überwiegend das schulpflichtige Alter überschritten – und damit üblicherweise auch das für einen Studieneinstieg erforderliche Alter erreicht – haben. Aber auch in dieser Altersgruppe ist mit Personen zu rechnen, die einen Schulbesuch angeben, aber diese Bildungsphase nicht abgeschlossen haben.

Für eine tiefergehende Fachkräftediskussion wäre eine detailliertere Unterscheidung nach Bildungsabschlüssen erforderlich (auch mit weitergehenden Fragen zur beruflichen Situation). Für eine grobe Einschätzung der Bildungssituation genügt die bislang gestellte Frage jedoch.

Insgesamt zeigt die SoKo-Auswertung bzgl. des Bildungsstands der Asylerstantragstellenden 2014, dass gemäß deren Angaben zuletzt rund 15 % von ihnen eine Hochschule besuchten, 16 % ein Gymnasium, 35 % eine Mittelschule und 24 % die Grundschule. Dagegen haben 11 % bisher keine Bildungseinrichtung besucht.

Die Bildungswerte stellen einen Mittelwert dar, der maßgeblich von zwei großen und in dieser Hinsicht gegensätzlichen Gruppen beeinflusst wird: den Asylbewerbern aus den Westbalkan-Staaten mit einer überdurchschnittlich schlechten und den Asylbewerbern und Asylbewerberinnen aus Syrien mit einer überdurchschnittlich guten Bildung. Während die syrischen Asylbewerber/-innen im Jahr 2014 eigenen Angaben zufolge zu jeweils rund 20 % zuletzt eine Hochschule bzw. ein Gymnasium besucht hatten (BAMF 2015c: 6), gaben insbesondere Asylbewerber/-innen der Westbalkan-Staaten überdurchschnittlich oft an, eine öffentliche Schule nur kurz oder gar nicht besucht zu haben.

Insgesamt besitzen der Selbstauskunft zufolge rund 30 % der erwachsenen Erstantragsteller/-innen eine Bildung mindestens auf Gymnasialniveau. Somit kann durchaus angenommen werden, dass unter Asylbewerbern und Asylbewerberinnen ein gewisses Arbeitskräftepotenzial vorhanden ist, das sich sowohl für die Ankömmlinge selbst als auch für die hiesige Gesellschaft positiv umsetzen lassen müsste. Für die Praxis sollte allerdings davor gewarnt werden, eine solche „1:1“-Rechnung aufzustellen und zu schnell Erfolge einzufordern.

Eine zentrale Herausforderung ergibt sich daraus, dass die formelle Einstufung keine direkten Rückschlüsse auf die tatsächliche Anwendbarkeit von Vorbildung und Fähigkeiten zulässt. Insbesondere im Hinblick auf die „Verwertbar-

keit“ von Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt können trotz guter Bildungsabschlüsse Schwierigkeiten auftreten. Zum einen kann es Probleme mit Anerkennungen von Abschlüssen geben, wenn die Antragstellenden entsprechende Dokumente nicht zur Hand haben. Zum anderen wird nur ein Teil der Abschlüsse aus anderen Ländern in Deutschland als gleichwertig anerkannt. Und zum Dritten sind die Antragstellenden neu in Deutschland. Sie verfügen also in der Regel weder über Sprachkenntnisse noch über eine kulturelle und gesellschaftliche Orientierung. Zudem sind sie oft durch eine traumatische Vergangenheit geprägt. Diese Faktoren erschweren das „Übersetzen“ der im Herkunftskontext erworbenen Kenntnisse in die hiesige Realität deutlich.

Noch erwähnt werden sollte allerdings, dass es nicht unbedingt der höchste Bildungsstand ist, der für die bestmögliche Integration prädestiniert. Gerade bei Herkunftsländern mit einer stark ausgeprägten manuellen Arbeitskultur scheint es möglich, dass Personen mit einem mittleren Bildungsabschluss sowie praxisorientierten Kenntnissen und Fähigkeiten leichter den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt schaffen. Viel hängt also von Kommunikation, Kooperation, Angeboten und individueller Betreuung ab. Derartige Faktoren lassen sich jedoch in einer rein quantitativ ausgerichteten Gesamtschau nicht darstellen.

4. Rechtliche Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs für geflüchtete Menschen

Welche Zugangsmöglichkeiten und -bedingungen zum Arbeitsmarkt für volljährige Asylbewerber/-innen und Flüchtlinge bestehen, hängt maßgeblich von ihrem aktuellen Aufenthaltsstatus ab.[2] Asylantragstellende erhalten zunächst eine *Aufenthaltsgestattung*, die sie bis zum Abschluss des Asylverfahrens, also bis zur Entscheidung über den Asylantrag dazu berechtigt, in Deutschland zu leben und unter bestimmten Bedingungen zu arbeiten.

Im Asylverfahren entscheidet das BAMF über vier Schutzarten: Asylberechtigung, Flüchtlingsschutz, subsidiärer Schutz und Abschiebungsverbot. Der erteilte Aufenthaltstitel ermöglicht je nach Schutzart einen Aufenthalt in Deutschland von mindestens einem Jahr und bis zu drei Jahren. Dieser kann anschlie-

[2] Die Erläuterungen des gesamten Kapitels basieren auf der BAMF-Broschüre „Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen, Stand: Mai 2015“ (BAMF 2015d).

ßend verlängert werden oder zu einem Daueraufenthalt führen. *Anerkannte Asylbewerber/-innen* (gemäß § 25 Abs. 1 bzw. 2 AufenthG) dürfen grundsätzlich uneingeschränkt arbeiten, also sowohl beschäftigt als auch selbständig berufstätig werden. Ist dagegen der Bescheid lediglich mit einem Abschiebungsverbot versehen (§25 Abs. 3, 4 bzw. 5 AufenthG), erteilen die Ausländerbehörden gesondert die Arbeitserlaubnis für Beschäftigungen und ggf. auch für eine bestimmte selbständige Erwerbstätigkeit.

Wer einen negativen Bescheid und zudem eine „Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung" (*Duldung*) erhalten hat, gilt als geduldet und muss die folgenden Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt beachten:

Die rechtlichen Grundlagen zum Arbeitsmarktzugang von Personen mit einer Aufenthaltsgestattung und Personen mit einem Duldungsstatus sind in §§ 59 bis 61 AsylVfG, §§ 39, 40 AufenthG sowie in §§ 32, 33 Beschäftigungsverordnung (BeschV) geregelt. Die Rechtsänderungen, die den Arbeitsmarktzugang für diese Personengruppen deutlich verbessert haben, traten am 11. November 2014 in Kraft.

Nach nun drei Monaten in Deutschland (bis 2014 waren neun bzw. zwölf Monate vorausgesetzt) können Personen mit einer Aufenthaltsgestattung und Personen mit einem Duldungsstatus von der örtlichen Ausländerbehörde die Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung erhalten. Die Dreimonatsfrist beginnt am Tag der Meldung des Asylgesuchs und der Ausstellung der Aufenthaltsgestattung. Zudem ist die Zustimmung der örtlichen Arbeitsagentur erforderlich, welche in der Regel durch die Ausländerbehörde eingeholt wird, sodass sich der/die Arbeitssuchende nicht selbst darum bemühen muss. Nicht mehr erforderlich ist die Zustimmung der Arbeitsagentur nach vierjährigem Aufenthalt in Deutschland.

Durch die Ausländerbehörde wird in das Ausweisdokument (die Aufenthaltsgestattung oder das Duldungsdokument) eine sogenannte Nebenbestimmung eingetragen, die Auskunft zu den Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit gibt. Ausgeschlossen vom Erhalt der Arbeitsgenehmigung sind jedoch Personen mit einem Duldungsstatus, die eine falsche bzw. nicht ausreichende Angabe über ihre Identität bzw. Staatsangehörigkeit machen. Die Arbeitsaufnahme darf in diesen Fällen durch die Ausländerbehörde verboten werden. Zudem dürfen Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einem Duldungsstatus zunächst

grundsätzlich nicht bei einer Zeitarbeitsfirma arbeiten. Erst nach vierjährigem Aufenthalt im Bundesgebiet ist Zeitarbeit bzw. eine Beschäftigung als Leiharbeitnehmer/-in möglich.

Andererseits gibt es bestimmte Beschäftigungsarten, in denen keine Zustimmung der Arbeitsagentur erforderlich ist. Hierzu zählen eine Berufsausbildung, Praktika zu Weiterbildungszwecken, Freiwilligendienst oder die Arbeitsaufnahme von Hochqualifizierten. In jedem Einzelfall prüft die Ausländerbehörde, ob die konkrete Beschäftigung zustimmungsfrei ist. Während für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung die Dreimonatsfrist, in der sie keine Beschäftigung aufnehmen dürfen, weiterhin gilt, entfällt für Personen mit einem Duldungsstatus bei zustimmungsfreien Beschäftigungen diese Wartefrist.

Bei zustimmungspflichtigen Beschäftigungen stützt sich die Zustimmung der Arbeitsagentur zur Arbeitsaufnahme auf zwei Kriterien: die Arbeitsmarktprüfung und die Vorrangprüfung. Letztere entfällt nach 15-monatigem Aufenthalt in Deutschland (bis 2014 entfiel sie erst nach vierjährigem Aufenthalt). Im Rahmen der Arbeitsmarktprüfung werden die Arbeitsbedingungen der konkreten Stelle, wozu auch der Verdienst und die Arbeitszeiten gehören, überprüft. Dies gewährleistet, dass Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einem Duldungsstatus unter gleichwertigen Arbeitsmarktbedingungen beschäftigt werden wie Personen mit uneingeschränkter Arbeitserlaubnis. Zudem wird bei der Vorrangprüfung durch die Arbeitsagentur geklärt, ob die Stelle auch mit arbeitssuchend gemeldeten Personen besetzt werden kann, deren Arbeitsmarktzugang nicht beschränkt ist. Zu den Personen, die bevorrechtigt eingestellt werden müssen, gehören Deutsche, EU-Bürger/-innen und Drittstaatsangehörige mit uneingeschränkter Arbeitserlaubnis.

Mit der Aufnahme einer Beschäftigung bzw. Berufsausbildung durch eine Person mit Aufenthaltsgestattung/Duldung ist kein gesondertes Aufenthaltsrecht verbunden. Bei der noch ausstehenden Prüfung des Asylantrags im Hinblick auf die Gewährung von asylrechtlichem Schutz spielt die Integrationsleistung der Person mit Aufenthaltsgestattung zunächst keine Rolle. Dagegen werden bei der Verlängerung einer Duldung bzw. bei der späteren Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen mit bisherigem Duldungsstatus die individuellen Umstände und Integrationsleistungen berücksichtigt.

Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldungsstatus können ihren Anspruch auf Leistungen, die sich nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bemessen, verlieren, wenn sie einer Arbeit nachgehen. Denn der Arbeitsverdienst wird auf die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz angerechnet. Zuständig für Informationen und Verwaltung der Leistungen ist das örtliche Sozialamt.

Bei Aufnahme einer Berufsausbildung kann je nach Ausbildungsart und persönlichen Umständen ein Anspruch auf Ausbildungsförderung und ggf. auf Wohngeld bestehen, was jedoch auch zum Wegfall des Anspruchs auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz führt. Zuständig für Informationen und Verwaltung sind in diesen Fällen die Berufsberatung der örtlichen Arbeitsagentur, die kommunalen Stellen zur sozialen Sicherung, insbesondere das BAföG-Amt und das Wohngeldamt.

Die räumliche Aufenthaltsbeschränkung (sogenannte Residenzpflicht) steht einer Arbeitsaufnahme nicht entgegen, da diese für Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldungsstatus nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland entfällt. Während der Aufenthaltsbereich also nach drei Monaten vom Bezirk der zuständigen Ausländerbehörde auf das Bundesgebiet ausgeweitet wird, besteht für sie aber weiterhin eine Wohnsitzauflage. Dies bedeutet, dass Sozialleistungen beziehende Personen ihren Wohnsitz nicht frei wählen dürfen. Ob ein Wohnsitzwechsel zur Arbeitsaufnahme möglich ist, prüft die Ausländerbehörde in jedem Einzelfall, obwohl die Wohnsitzauflage eine Arbeitsaufnahme grundsätzlich nicht verhindern soll.

Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldungsstatus können sich bei der örtlichen Arbeitsagentur arbeitsuchend melden und Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche erhalten. Unterschiedliche Träger (u. a. die freie Wohlfahrtspflege) bieten zunehmend auch für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung Möglichkeiten zum Erwerb von Deutschkenntnissen an.[3] Auch für diese Personen ist zudem die berufsbezogene Sprachförderung im Rahmen der sogenannten ESF-BAMF-Kurse geöffnet. Diese im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) über das BAMF organisierten und geförderten Kurse verbinden den Deutschunterricht mit beruflicher Qualifizierung und

[3] Ein Verzeichnis mit möglichen Beratungsstellen sowie Informationen über die vielfältigen Integrationsangebote in Wohnortnähe sind auf der Seite des Auskunftssystems des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (Web-GIS) zu finden: http://webgis.bamf.de/BAMF/control (Letzter Zugriff: 09.07.2015).

Möglichkeiten für Praktika. Zu den Teilnahmevoraussetzungen gehören eine Arbeitserlaubnis sowie vorhandene Sprachkenntnisse mindestens auf Niveau A1 (GER). Die Kursvermittlung wird von Bleiberechtsnetzwerken vor Ort übernommen.

5. Erfahrungen aus dem Modellprojekt „Jeder Mensch hat Potenzial“

5.1. Projektbeschreibung

Mit dem Modellprojekt „Jeder Mensch hat Potenzial – frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden“ sollen die neuen rechtlichen Möglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden erstmals in die Praxis umgesetzt werden. Unter Federführung der BA haben sich hierzu einige Bleiberechtsnetzwerke aus dem Bundesprogramm „XENOS – arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“ des BMAS und das BAMF zusammengeschlossen. Das Modellprojekt ist im Januar 2014 gestartet und wird noch bis Ende 2015 an insgesamt neun Modellstandorten durchgeführt. Diese sind Augsburg, Köln, Dresden, Freiburg, Hamburg und Bremen sowie seit Anfang 2015 auch Berlin, Ludwigshafen und Hannover.

Dem Prinzip „Early Intervention“ folgend zielt das Projekt darauf ab, die Potenziale von Flüchtlingen für den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft stärker zu berücksichtigen und hierzu den Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern. Das Modellprojekt „Jeder Mensch hat Potenzial“ prüft nun, wie Asylsuchende frühzeitig, also bereits während des laufenden Asylverfahrens, in die Vermittlungsstrukturen der Arbeitsagenturen eingebunden werden können und welche Unterstützungen sie ihrem Qualifikationsprofil entsprechend auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt benötigen. Mit dem Projekt soll außerdem ermittelt werden, was bei der frühzeitigen Betreuung der Asylantragstellenden zu beachten ist und welche Hürden es in Hinblick auf ihren erfolgreichen Arbeitsmarktzugang gibt.

Die Aufgabenverteilung zwischen den Kooperationspartnern im Modellprojekt sieht vor, dass das BAMF neben der Bereitstellung von ESF-BAMF-Sprachkursen den Kontakt zwischen Arbeitsagentur und Asylbewerbern und Asylbewerberinnen ermöglicht. Es übermittelt mit ihrem Einverständnis die Kontaktdaten von

Asylbewerbern und Asylbewerberinnen an die BA bzw. die beteiligten Projektstandorte. Aufgrund der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen (u. a. § 30 SGB I, demzufolge ein Wohnsitzerfordernis besteht, um Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration anbieten zu dürfen) können für das Modellprojekt nur Asylbewerber/-innen berücksichtigt werden, bei denen eine sogenannte Bleibeperspektive besteht. Diese wird angenommen, wenn Asylbewerber/-innen aus Herkunftsländern kommen, für die eine besonders hohe Schutzquote festgestellt wurde. Zum Zeitpunkt des Projektstarts galt dies für die neun Länder Syrien, Irak, Iran, Afghanistan, Pakistan, Ägypten, Sri Lanka, Eritrea und Somalia. Als weitere Voraussetzung für die Projektteilnahme gilt, dass die Personen an einem der Projektstandorte leben müssen. Die Teilnahme am Modellprojekt ist im Übrigen freiwillig und hat keinen Einfluss auf das Ergebnis des Asylverfahrens.

Die Mitarbeitenden der Arbeitsagenturen sind im Rahmen des Projekts konkret für die Auswahl der Teilnehmenden und die Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration zuständig. Sie erfassen zunächst das Profil der Projektteilnehmenden und informieren über grundlegende Fragen zum Arbeitsmarkt in Deutschland. Welcher Beruf wurde in der Heimat ausgeübt? Wurde eine Ausbildung oder ein Studium absolviert? Welche Sprachkenntnisse können vorgewiesen werden? Für die Mitarbeitenden der Arbeitsagenturen gilt es entsprechend, Unterstützungsmaßnahmen für die Teilnehmenden zu entwickeln und außerdem zu klären, ob die Abschlüsse anerkannt werden können – oftmals eine schwierige Frage, da auf der Flucht Zeugnisse und andere wichtige Dokumente verloren gehen oder nicht mitgeführt werden. Hierbei kann auch auf die Kenntnisse und Angebote der Bleiberechtsnetzwerke zurückgegriffen werden, die seit Jahren Geduldete und Flüchtlinge bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt unterstützen.

5.2. Erfahrungen aus dem Modellprojekt

Der Erfolg des Modellprojekts lässt sich nur schwer anhand von Zahlen zur Arbeitsmarktintegration bemessen. Vielmehr geht es im Rahmen der Projektlaufzeit darum, die Voraussetzungen für den Auf- und Ausbau geeigneter Strukturen zu schaffen und hierzu Erfahrungen auf breiterer Datenbasis zu gewinnen. Aus einem ersten Zwischenbericht, der auch die Ergebnisse von 500 Profilings zu Bildungshintergrund und beruflichen Qualifikationen berücksichtigt, geht

hervor, dass Männer im Projekt besonders stark vertreten sind, ebenso wie die Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen (Daumann et al. 2015). Mehr als die Hälfte dieser Personen stammt aus Syrien, jeweils etwa 10 % der Teilnehmenden kommen aus dem Iran, Afghanistan, Eritrea oder aus Pakistan. Weiterführende Zahlen zum Modellprojekt wird der Abschlussbericht liefern, der Ende 2015 erscheinen wird.

Die bisherigen Erfahrungen aus dem Modellprojekt zeigen, dass die Projektteilnehmenden hochmotiviert sind und große Hoffnungen in die Teilnahme am Projekt setzen. Gleich zu Beginn stellt sich für die Teilnehmenden in der Regel die Frage nach Deutschkursen, um die Sprache zu lernen. Allerdings gibt es in Deutschland für Asylbewerber/-innen derzeit keine Regelförderangebote zum Spracherwerb. Eine Teilnahme am Integrationskurs, der bundesweit angeboten wird, ist nach dem Aufenthaltsgesetz (§ 44 AufenthG) nur bei einem dauerhaften Aufenthalt möglich. Dieser besteht, wenn eine Aufenthaltserlaubnis von mindestens einem Jahr erteilt wurde oder insgesamt seit über 18 Monaten vorliegt.

Im Rahmen des Modellprojekts wird eine Sprachförderung durch ESF-BAMF-Sprachkurse angeboten. Pro Standort steht jeweils ein Kurs mit bis zu 20 Kursplätzen zur Verfügung. Um darüber hinaus den Bedarf zu decken, versuchen die Projektpartner für die Teilnehmenden auf alternative, zum Teil ehrenamtliche, Angebote vor Ort zurückzugreifen. Lehrkräfte berichten, dass die Teilnehmenden hochmotiviert seien und schnell große Fortschritte machten.

Ebenso zeigt sich, dass für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen ein hoher Betreuungsbedarf erforderlich ist. Damit diese eine Orientierung über die strukturellen und institutionellen Zuständigkeiten entwickeln können, in denen sie sich künftig zurechtfinden müssen, sind ausreichende Informationen nötig. In Hinblick auf ihre Arbeitsmarktintegration gilt es zudem auch, die besondere Lebenssituation von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen zu berücksichtigen: Sie befinden sich in einer aufenthaltsrechtlich unsicheren Phase, leben in Gemeinschaftsunterkünften und müssen oftmals traumatische Fluchterfahrungen oder auch Fluchtgründe verarbeiten. Um Asylbewerber/-innen auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration nicht zu verlieren, erweist sich eine kontinuierliche Begleitung als besonders hilfreich. Hier erscheinen aufsuchende Beratung und Eigeninitia-

tive Erfolgsfaktoren zu sein, was jedoch nicht den regulären Arbeitsweisen der Arbeitsagenturen oder Jobcentern entspricht.

Für die Betreuungssituation spielt im Übrigen auch das Asylverfahren eine Rolle. Nur während des Verfahrens sind die Arbeitsagenturen für die Vermittlung in den Arbeitsmarkt zuständig. Aufgrund eines Rechtskreiswechsels von SGB III zu SGB II nach positivem Abschluss des Verfahrens, müssen die Fachvermittlungskräfte der Arbeitsagenturen ihre Kund/-innen an die Jobcenter übergeben. Damit geht einher, dass Kundeninformationen neu eingeholt werden müssen, sich der Betreuungsschlüssel verschlechtert und zudem auch der Qualifikationsschutz erlischt. Die Gestaltung eines möglichst lückenlosen Übergangsmanagements könnte die Betreuungssituation für Asylbewerber/-innen sowie anerkannte Flüchtlinge erheblich verbessern.

5.3. Zwischenfazit

Arbeitsmarkt und Asyl waren in der öffentlichen Debatte und in der Praxis lange zwei voneinander getrennte Bereiche. Erst in den letzten Jahren und insbesondere in der laufenden Legislaturperiode hat sich viel in diesem Bereich entwickelt. Das Modellprojekt ist ein erster wichtiger Schritt zur praktischen Umsetzung der neuen rechtlichen Möglichkeiten. Bereits jetzt zeigt sich, dass der Perspektivwechsel zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden grundsätzlich richtig und sinnvoll ist – für alle Seiten.

Trotz der Verkürzung der Sperrfirst zum Arbeitsmarkt auf drei Monate werden arbeitsmarktliche Integrationserfolge – insbesondere als Fachkraft – auch künftig voraussichtlich erst nach Spracherwerb und Qualifikationsnachweis (ggf. Gleichwertigkeitsprüfung) zu erwarten sein. Insofern zeichnet sich ab, dass eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration vor Abschluss des Asylverfahrens auch künftig eher die Ausnahme bleiben wird.

Das Prinzip „Early Intervention“ bewährt sich dennoch: Die Phase der Sperrfrist für den Arbeitsmarktzugang und das Asylverfahren können zur Vorbereitung des Berufseinstiegs genutzt werden, was bspw. die Analyse der Potenziale von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen, den Spracherwerb, die Anerkennung von Abschlüssen, die Konsolidierung in Deutschland etc. einschließt.

Die Erfahrungen im Modellprojekt machen dabei die Bedeutung von Schnittstellen- und Netzwerkarbeit für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration im-

mer wieder deutlich. Ein Erfolg des Modellprojekts ist insofern auch die ausgesprochen gute Kooperationskultur zwischen den Projektpartnern. Insbesondere vor Ort haben sich kompetente Netzwerke entwickelt, die nun auch weitere Partner aktivieren können. Für die Zukunft gilt es, den Weg weiter zu gehen und zusätzliche strategische Partner, wie beispielsweise Jobcenter, Ausländerbehörden sowie natürlich auch Arbeitgeber, in den Prozess der Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen einzubeziehen.

Für die künftige Ausgestaltung der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen werden die Erkenntnisse des Modellprojektes helfen, Asylbewerbern und Asylbewerberinnen die Arbeitsmarktintegration zu erleichtern. Zugleich zeigt sich jedoch, dass die Fachdiskussionen derzeit stark auf die Phase des Asylverfahrens fokussiert sind. Um bereits jetzt die Grundlagen für eine umfassende Teilhabe am Arbeitsmarkt zu schaffen, gilt es, eine Gesamtstrategie zu entwickeln, die neben Asylbewerbern und Asylbewerberinnen auch anerkannte Flüchtlinge in den Blick nimmt. Hierzu gehört die Ausgestaltung von Förderinstrumenten in den Bereichen Sprache, Anerkennung und Beratung. Die derzeit laufenden Bund-Länder-Gespräche zur Ausgestaltung der Flüchtlingspolitik in Deutschland werden voraussichtlich weitere Verbesserungen bringen. So sollen beispielsweise Integrationskurse künftig für Asylbewerber/-innen mit Bleibeperspektive geöffnet werden, womit ein wichtiger Schritt in Richtung frühzeitige Integration vollzogen werden könnte.

Elisa Hanganu

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Referat „Wirtschaftswissenschaftliche Zusammenhänge, Geschäftsstelle Beirat für Forschungsmigration“ des BAMF-Forschungszentrums für Migration, Integration und Asyl, wo sie empirische Analysen zur Zuwanderung von Fachkräften verantwortet.

Laura Kolland

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Referentin für „Grundsatzfragen der Integration, Geschäftsstelle DIK“, u. a. für das Modellprojekt „Jeder Mensch hat Potenzial – frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern“ zuständig.

Matthias Neske

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Dr. Matthias Neske leitet im BAMF-Forschungszentrum für Migration, Integration und Asyl das Referat „Wirtschaftswissenschaftliche Zusammenhänge, Geschäftsstelle Beirat für Forschungsmigration“.

Literaturverzeichnis

BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge], 2015a: Asylgeschäftsstatistik für den Monat März 2015. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/ Infothek/Statistik/Asyl/201503-statistik-anlage-asyl-geschaeftsbericht.pdf?__blob=publicationFile (09.07.2015).

BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge], 2015b: Das Bundesamt in Zahlen 2014 – Asyl. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/broschuere-bundesamt-in-zahlen-2014-asyl.pdf (09.07.2015).

BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge], 2015c: Entscheiderbrief 03/2015. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Entscheiderbr

ief/2015/entscheiderbrief-03-2015.pdf?__blob=publicationFile (09.07.2015).

BAMF [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge], 2015d: Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen, Stand: Mai 2015. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. http://www.bamf.de/FAQ-Arbeitsmarktzugang-gefluechtete-Menschen (09.07.2015).

Daumann, V. / Dietz, M. / Knapp, B. / Strien, K., 2015: Early Intervention - Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern. Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung. IAB-Forschungsbericht 03/2015. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0315.pdf (09.07.2015).

Spiegel Online 15.06.2015: Flüchtlinge: Wirtschaft will Asylbewerber leichter in Jobs bringen. http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/asylbewerber-wirtschaft-fordert-leichteren-zugang-zu-jobs-a-1038777.html (09.07.2015).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Monatliche Anzahl der Asylerstanträge, Januar 2011 – Mai 2015 .143
Abbildung 2: Anzahl der Asylerstanträge 2014 in Deutschland nach Alter und Geschlecht 145
Abbildung 3: Anteil der Asylerstanträge 2014 in Deutschland nach Alter und ausgewählten Herkunftsländern sowie im Durchschnitt aller Asylerstanträge 146
Abbildung 4: Zuletzt besuchte Bildungseinrichtungen der mindestens 20-jährigen Asylbewerber/-innen 2014 147

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

minor projektkontor für bildung und forschung e.v.

minor - projektkontor für bildung und forschung e. v.
alt-moabit 73 • 10555 berlin • t: +49 - (0)30 - 28 86 16 30
minor@minor-kontor.de • www.minor-kontor.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesagentur für Arbeit