Fachstelle Einwanderung

Lebenslagen in Krisenzeiten

Working Paper 3/2022

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ"

Neuzugewanderte in Deutschland in der Corona-Krise. Teil 3: Vertiefung durch eine dritte Online-Umfrage

www.netzwerk-iq.de

Impressum

Herausgeber
Fachstelle Einwanderung
Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH
Alt-Reinickendorf 25
13407 Berlin
www.minor-kontor.de
www.netzwerk-iq.de

Redaktion
Laura Spitaleri
Anna-Elisabeth Hampel

Redaktionelle Mitarbeit
Doritt Komitowski
Marlene Leisenheimer
Ildikó Pallmann

Stand
März 2022

Alle Rechte vorbehalten.
© 2022

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

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

Inhalt

Zusammenfassung 4
1 Einleitung 6
2 Methodisches Vorgehen und soziodemographisches Profil der Befragten 7
2.1 Methodisches Vorgehen 7
2.2 Soziodemographisches Profil 8
2.3 Beschäftigungssituation 11
3 Ergebnisse der dritten Befragung 15
3.1 Veränderung der Arbeitssituation durch Corona 15
3.2 Qualifikationsadäquate Beschäftigung 17
3.3 Anerkennung ausländischer Abschlüsse 22
3.4 Jobsuche 24
3.5 Zukunftssorgen, Abwanderungs- und Verbleibserwägungen 25
4 Fazit und Ausblick 30
Literaturverzeichnis 32
Abbildungsverzeichnis 34

Zusammenfassung

Im Verlauf der COVID-19-Pandemie führte die IQ Fachstelle Einwanderung drei Online-Befragungen unter Neuzugewanderten in Deutschland durch (Spitaleri & Fritsche 2021a; Spitaleri & Fritsche 2021b). In dieser Analyse werden die Ergebnisse der dritten Befragung im Herbst 2021 mit den Vorumfragen in Verbindung gesetzt und analysiert. Die von mehr als 1.900 Teilnehmenden in die Auswertung einbezogenen Antworten sind nicht repräsentativ, geben aber einen tieferen Einblick in die Perspektiven von Zugewanderten auf die Veränderungen ihrer Lebens- und Arbeitssituation während der Corona-Krise. **Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze:**

Kurzarbeit: Insgesamt ist der Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit mit im Schnitt 2,0 % im Vergleich zur Umfrage im Januar und Februar 2021 (18,1 %) wieder gesunken.

Veränderung der Arbeitssituation: Mehr als ein Drittel der Befragten (37,5 %) berichtet von einer Verschlechterung ihrer Arbeitssituation durch die Krise, was zum Beispiel die Arbeitszeiten, Arbeitsorte oder das Gehalt angeht. Unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit oder Branche gaben besonders viele Befragte an, dass sich ihre psychische Belastung bei der Arbeit durch die Corona-Krise verstärkt habe. Beschäftigte in krisenanfälligen Branchen und prekären Beschäftigungsverhältnissen berichteten von stärkeren Verschlechterungen als diejenigen in krisenresistenten und weniger prekären Beschäftigungen.

Qualifikationsadäquate Beschäftigung: 32,6 % der Befragten gaben an, für ihre Arbeit überqualifiziert zu sein. In Branchen mit einem hohen Anteil von Stellen im Helfer*innenbereich ist der Anteil der Überqualifizierten besonders hoch. Personen mit hohen Bildungsabschlüssen geben überdurchschnittlich oft an, für ihre Arbeit überqualifiziert zu sein.

Anerkennung ausländischer Abschlüsse: Ein Großteil der Befragten gab an, die Möglichkeit der Anerkennung ihrer Abschlüsse nicht zu kennen oder zu brauchen. Letzteres liegt häufig an fehlenden Ressourcen für und Informationen über das Anerkennungsverfahren. Dadurch verbleiben viele Eingewanderte oft in prekären und qualifikationsinadäquaten Beschäftigungsverhältnissen. Der Anteil von Syrer*innen, die versuchen, ihre Abschlüsse anerkennen zu lassen, ist vergleichsweise hoch. Hingegen machen unter den befragten Pol*innen, Rumän*innen und Ungar*innen nur weniger als 10 % Gebrauch von dieser Möglichkeit.

Strategien der Jobsuche: Im Schnitt zeigt sich, dass viele Personen ihre Jobs durch eigenständige Arbeitssuche auf Unternehmensseiten und Jobportalen (40,0 %) und durch Empfehlungen aus dem Freundes- und Bekanntenkreis (31,2 %) fanden, wohingegen nur sehr wenige über Zeitarbeitsfirmen (5,5 %), Personaldienstleister (4,8 %) und die Bundesagentur für Arbeit (3,2 %) oder Beratungsstellen für Migrant*innen (0,6 %) zu ihrer neuen Stelle kamen.

Zukunftssorgen: Hinsichtlich der Zukunftssorgen bestätigt sich das Bild aus den Vorumfragen: In fast allen Staatsangehörigkeitsgruppen sorgte sich ungefähr ein Drittel der Befragten um ihren Arbeitsplatz und die Notwendigkeit der Beantragung von Sozialleistungen, ungefähr die Hälfte um finanzielle Engpässe, die ihnen den Rückgriff auf Ersparnisse aufzwingen würden. Befragte mit syrischer Staatsangehörigkeit machten sich überdurchschnittlich oft Sorgen um Jobverlust und finanzielle Engpässe.

Auswanderungs- und Verbleibserwägungen: Weiterhin hat nur ca. ein Viertel der Befragten während der Pandemie erwogen, Deutschland zu verlassen. Für einen Verbleib spricht aber weniger die gute Situation in Deutschland, als dass die wirtschaftliche Situation und das Gesundheitssystem im Herkunftsland als schlechter wahrgenommen werden.

1 Einleitung

Die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung begleiten uns seit zwei Jahren. Mittlerweile ist klar: Eingewanderte in Deutschland sind von den Auswirkungen in vielen Bereichen besonders betroffen, auch auf dem Arbeitsmarkt. So haben Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft insbesondere infolge der ersten Lockdowns in 2020 und 2021 überdurchschnittlich häufig ihre Arbeit verloren oder sind in Kurzarbeit gekommen, konnten Qualifikationsmaßnahmen nicht wie geplant vorantreiben und sind besonders häufig in krisenanfälligen oder durch die Krise prekarisierten Branchen beschäftigt (Brücker et al. 2021a; Brücker et al. 2021b; Geis-Thöne 2020; Giesing & Hofbauer Pérez 2020; Khalil et al. 2020). Die IQ Fachstelle Einwanderung hat diese Entwicklung durch mehrere Analysen statistischer Sekundärdaten in den verschiedenen Phasen der Pandemie aufgezeigt (Becker et al. 2020; Becker et al. 2021; Pfeffer-Hoffmann 2022).

Zusätzlich zu diesen größtenteils statistischen Sekundärdaten hat die IQ Fachstelle Einwanderung seit Herbst 2020 drei Online-Umfragen unter in Deutschland beschäftigten Neuzugewanderten durchgeführt, also Personen, die seit 2008 eingewandert sind. Mit diesen mehrsprachigen Umfragen soll die Perspektive der Neuzugewanderten selbst auf die Entwicklung ihrer Arbeits- und Lebenssituation während der Krise, Zukunftsängste, Verbleibs- und Abwanderungserwägungen sichtbar gemacht werden. Die Umfragen sind nicht repräsentative Stichproben, geben aber einen tieferen Einblick in die Lebenslagen hinter den Statistiken.

In der ersten Online-Umfrage wurden Antworten von knapp 4.000 Neuzugewanderten zur Entwicklung ihrer Arbeitssituation seit Beginn der Krise – insbesondere hinsichtlich Verlust der Arbeitsstelle und Kurzarbeitergeld –, zu Zukunftssorgen und Abwanderungserwägungen befragt (Spitaleri & Fritsche 2021a).

Die zweite Umfrage im Januar und Februar 2021 stellte diese Fragen erneut und setzte einen weiteren Fokus auf besondere Herausforderungen während der Krise, zum Beispiel beim Deutschlernen, bei der gesellschaftlichen Integration, bei der Kindererziehung oder hinsichtlich emotionaler Belastungen. Aus der Umfrage ergaben sich auch qualitative Aussagen zu den Lebens- und Arbeitssituationen der Befragten (Spitaleri & Fritsche 2021b).

Die dritte Befragung fand ca. anderthalb Jahre nach Beginn der Krise zwischen August und Oktober 2021 statt. Im Folgenden werden die wiederum erfragten Ergebnisse zur Entwicklung der Beschäftigungssituation, Abwanderungs- und Verbleibserwägungen mit den meist ähnlichen Ergebnissen in den beiden Vorbefragungen verglichen. In der dritten Umfrage wurde zudem vertieft nach qualifikationsadäquater Beschäftigung, der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, der Veränderung der Arbeitsbedingungen – aufgeschlüsselt nach Branchen und Staatsangehörigkeiten – sowie Strategien der Jobsuche gefragt. Diese thematischen Vertiefungen stehen auch im Mittelpunkt der vorliegenden Analyse. Die hier dargestellten Grafiken zeigen die zentralen Ergebnisse der dritten Umfrage. Auf einige weitere Ergebnisse wird stellenweise nur im Text verwiesen.

2 Methodisches Vorgehen und soziodemographisches Profil der Befragten

2.1 Methodisches Vorgehen

Auf einen Blick
→ Die nicht repräsentative Umfrage wurde in 13 Sprachen in erster Linie online verbreitet, u. a. über Facebook. Teilnehmende aus Vorumfragen wurden um eine erneute Teilnahme gebeten.
→ 3.278 Personen zwischen 18 und 67 Jahren füllten den Fragebogen aus. Die Antworten wurden nach Zuwanderungsjahr (ab 2008) und einer Mindestanzahl von Antworten pro Staatsangehörigkeiten gefiltert. Somit flossen die Antworten von 1.956 Teilnehmenden in die Auswertung ein.

Die Umfrage wurde in 13 Sprachen übersetzt und beworben: Arabisch, Bosnisch/Serbisch/Kroatisch, Bulgarisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch, Türkisch und Ungarisch.
Bei den ersten beiden Umfragen hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre E-Mail-Adresse anzugeben, um sich von der Fachstelle Einwanderung für eine Nachbefragung kontaktieren zu lassen. Sie wurden im August 2021 gebeten, auch an der dritten Umfrage teilzunehmen. Zudem wurde die dritte Umfrage vor allem online verbreitet. Dabei war Facebook ein zentraler Kanal. In community-spezifischen Facebook-Gruppen und mithilfe mehrsprachiger Sharepics wurde der Link zur Umfrage gepostet (siehe zum Beispiel Abbildung 1). Dabei wurden auch die Ergebnisse der Vorumfragen vorgestellt.
Insgesamt beteiligten sich bis Oktober 2021 3.278 Personen an der Umfrage, und damit weniger als bei der ersten (6.066), aber mehr als bei der zweiten Befragung (1.227). In die Auswertung flossen die Antworten von 1.956 Teilnehmenden ein. Wie schon in den vorhergehenden Umfragen wurden nur Daten von Neuzugewanderten berücksichtigt, also von Personen, die 2008 oder später nach Deutschland gekommen sind. Zudem wurden nur Antworten von Teilnehmenden im Alter zwischen 18 und 67 Jahren, also im erwerbsfähigen Alter, einbezogen. Um statistisch tragfähige Aussagen für einzelne Nationalitäten machen zu können, wurden außerdem für die Analyse nur Daten von Personen verwendet, die eine Staatsangehörigkeit besitzen, für die eine bestimmte Mindestanzahl an Antworten vorlag. Dabei wurde 100 als Grenzwert festgelegt. Das heißt: Antworten von Personen mit Staatsangehörigkeiten, von denen weniger als 100 Rückmeldungen vorlagen, wurden nicht berücksichtigt. Dieser Grenzwert wurde bei rumänischen, italienischen, ungarischen, polnischen, bulgarischen, syrischen und türkischen Staatsangehörigen erreicht.

Abbildung 1: Grafik zur Verbreitung der dritten Umfrage in den Sozialen Medien mit einigen zentralen Ergebnissen der Vorumfrage im Januar und Februar 2021
© Minor Kontor, 2021

2.2 Soziodemographisches Profil

Auf einen Blick
→ An der Umfrage nahmen eher jüngere Personen teil.
→ Das Bildungsniveau der Teilnehmenden war divers. Es nahmen zu gleichen Anteilen Akademiker*innen und Personen mit Schulabschluss als höchstem Bildungsabschluss teil.
→ Die meisten Befragten sind zwischen 2014 und 2019 nach Deutschland eingewandert.
→ 71,0 % der Teilnehmenden sind weiblich. Um diese Ungleichverteilung auszugleichen, wurden die Daten gewichtet. Weitere Gewichtungen fanden nicht statt.
→ Nur ein geringer Anteil der Befragten stammt aus Ostdeutschland (7,9 %).

Unter den sieben **Staatsangehörigkeiten**, die in die Auswertung der Umfrage einflossen (siehe Abbildung 2), waren die rumänische mit 26,0 % und die italienische mit 21,1 % besonders stark vertreten, gefolgt von Eingewanderten aus Ungarn (14,3 %), Polen (12,2 %), Bulgarien (12,1 %), Syrien (8,5 %) und der Türkei (5,8 %).

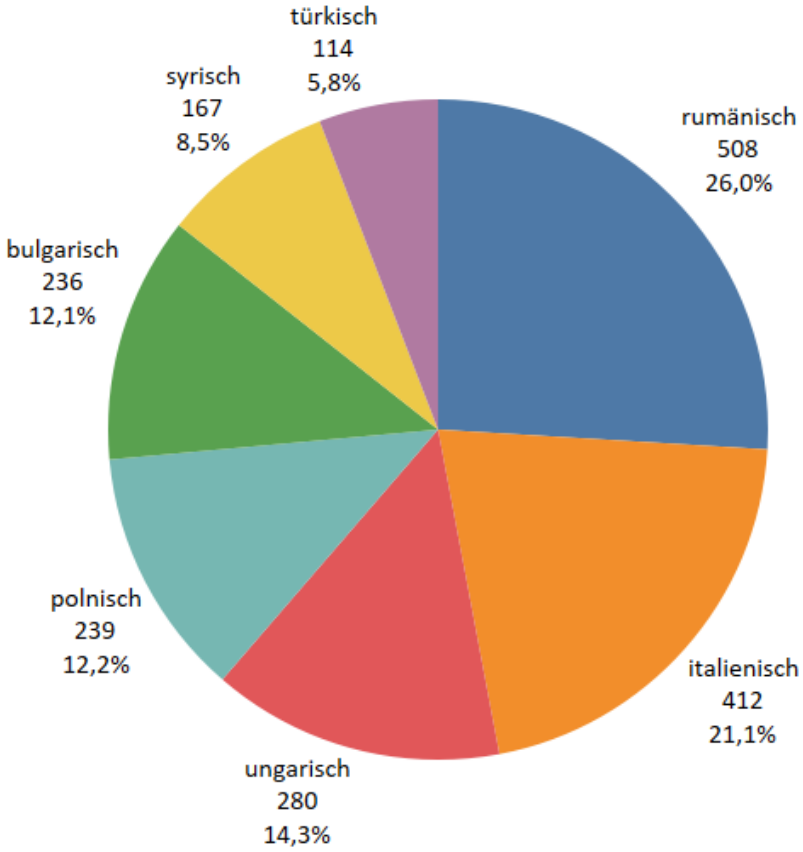

Abbildung 2: Staatsangehörigkeiten der Teilnehmenden
N = 1.956 © Minor

Der **Aufenthaltsstatus** ist nur für die Teilnehmenden relevant, die nicht aus der EU stammen, also für die Eingewanderten aus Syrien und der Türkei. Zwischen diesen beiden Gruppen gibt es große Unterschiede: Während die meisten Befragten aus Syrien eine Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen haben (55,9 %), haben die meisten Teilnehmenden mit türkischer Staatsangehörigkeit eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Erwerbstätigkeit (35,1 %).
Die große Mehrheit der Teilnehmenden ist **zwischen 2014 und 2019 nach Deutschland eingewandert**. In allen Staatsangehörigkeiten liegt der Anteil der in diesem Zeitraum eingewanderten über 60 %. Während unter Syrer*innen dieser Anteil mit 89,2 % besonders hoch ist, fällt er unter Ungar*innen mit 60,5 % eher niedrig aus. Dafür ist der Anteil von Ungar*innen, die zwischen 2008 und 2013 eingewandert sind, mit 35,6 % überdurchschnittlich hoch.
Wie bereits in den vorhergehenden Umfragen nahmen mit 71,0 % deutlich mehr Frauen als Männer an der Umfrage teil. Da dies nicht der tatsächlichen **Geschlechterverteilung** in der Bevölkerung entspricht, wurden die Daten so gewichtet[1], dass sie der tatsächlichen Geschlechterverteilung in den jeweiligen Staatsangehörigkeitsgruppen angepasst wurden. Das heißt: Die Antworten von

[1] Die Berechnung der Gewichtungsfaktoren erfolgte anhand der sog. Ausländerstatistik nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsdauer, die in der Tabelle 12521-0006 des Statistischen Bundesamts enthalten ist (Statistisches Bundesamt 2020c, Stand 31.12.2020).

Männern flossen anteilig höher ein als die Antworten von Frauen. Da die Zuwanderungsstatistik nur zwischen Männern und Frauen unterscheidet, konnte keine Gewichtung für Personen, die sich als divers identifizieren, vorgenommen werden.

Auch das **Durchschnittsalter** der Befragten lag mit 39,4 nahe an den Werten der Vorbefragungen wie auch an dem Durchschnittsalter der gesamten nichtdeutsche Bevölkerung in der Bundesrepublik (38,0 Jahre) und der Gesamtbevölkerung mit Migrationshintergrund (35,4 Jahre) im Jahr 2020 (BAMF 2021: 202; Statistisches Bundesamt 2020a). Auffällig ist, dass der Anteil von Befragten im Alter zwischen 31 und 40 Jahren unter den türkischen (60,6 %) und italienischen (50,8 %) Staatsangehörigen besonders hoch war. Insbesondere unter ungarischen, bulgarischen und polnischen Staatsangehörigen war dieser Anteil geringer und das Durchschnittsalter der Befragten höher.

Wie in den ersten beiden Umfragen war der Anteil der Teilnehmenden aus Bayern, Baden-Württemberg und Berlin besonders hoch. Hingegen war der Anteil der Befragten aus Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen oder Sachsen-Anhalt mit insgesamt 7,9 % sehr niedrig. Dies spiegelt den vergleichsweise hohen bzw. niedrigen Anteil von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit an der Gesamtbevölkerung in diesen **Bundesländern** wider (Statistisches Bundesamt 2020b).

Im Vergleich zu den beiden vorhergehenden Umfragen war das Bildungsniveau der Befragten wesentlich diverser. Während in beiden Umfragen mehr als die Hälfte der Befragten einen Hochschulabschluss hatten (Spitaleri & Fritsche 2021a: 14; Spitaleri & Fritsche 2021b: 7), lag in dieser Umfrage dieser Anteil bei 40,2 %. Etwa genauso hoch war mit 38,6 % der Anteil der Befragten mit einem Schulabschluss als höchstem Bildungsabschluss. Unter den türkischen Staatsangehörigen war der Anteil der Akademiker*innen mit 93,8 % besonders hoch, während besonders viele polnische (56,4 %), rumänische (54,8 %) und ungarische (56,8 %) Befragte ihren Unter-, Mittel- oder Oberstufenabschluss als den höchsten benannten (siehe Abbildung 3).

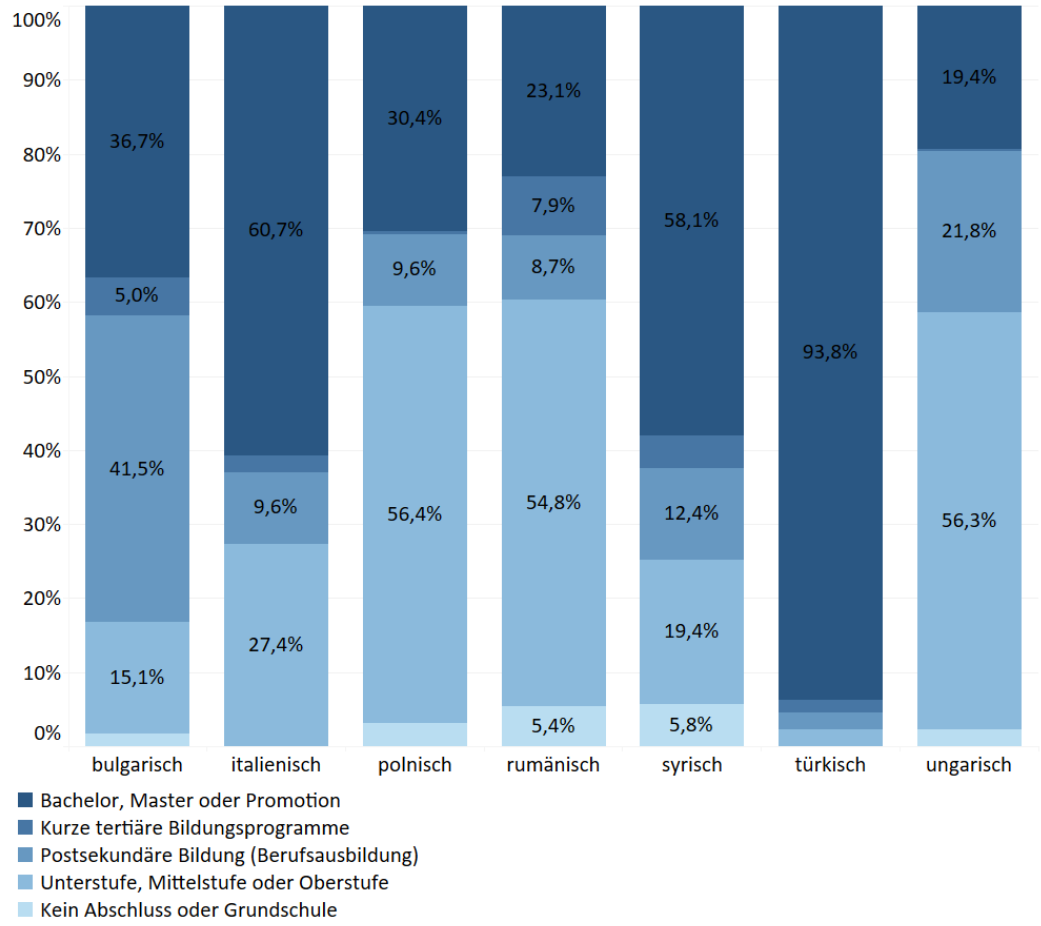

Abbildung 3: Höchster Bildungsabschluss der Teilnehmenden
N (Staatsangehörigkeiten) = 236/412/239/508/167/114/280. Daten nach Geschlecht gewichtet. Werte unter 5 % werden nicht angezeigt. © Minor

2.3 Beschäftigungssituation

Auf einen Blick
→ Ein Großteil der Befragten war in Vollzeit beschäftigt. Syrische Staatsangehörige gaben häufiger eine andere Hauptbeschäftigung als Arbeit an, zum Beispiel Ausbildung, Sprachkurs, Studium oder unbezahlte Care-Arbeit. Sie waren außerdem überdurchschnittlich oft in Kurzarbeit beschäftigt.
→ Insgesamt ist der Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit mit 2,0 % im Vergleich zur Umfrage im Januar und Februar 2021 (18,1 %) wieder gesunken.

Wie bereits in den vorhergehenden Umfragen gaben die meisten Teilnehmenden als Hauptbeschäftigung „Arbeit“ (77,7 %) an, wobei ein Großteil (79,8 %) in Vollzeit beschäftigt war (siehe Abbildung 4). Der Anteil der derzeit erwerbstätigen Syrer*innen unter den Befragten war mit 39,8 % am kleinsten, was u. a. durch ihre durchschnittliche kurze Aufenthaltsdauer in Deutschland seit Einwanderung und größere Hürden bei der Anerkennung von Abschlüssen (siehe Kapitel 3.2, 3.3) zurückzuführen ist. Dafür ist der Anteil von befragten Syrer*innen, die derzeit mit Ausbildung, Sprachkurs, Studium oder unbezahlter Care-

Arbeit[2] beschäftigt sind oder Arbeit suchen, vergleichsweise hoch. Außerdem fällt auf, dass der Anteil von Syrer*innen, die in Kurzarbeit beschäftigt sind, im Vergleich zu den anderen Herkunftsgruppen mit 9,7 % gegenüber durchschnittlich 2,0 % besonders hoch ist. Das deckt sich auch mit anderen Untersuchungen und Studien, die zeigen, dass Personen aus sogenannten Asylherkunftsstaaten[3] insgesamt stärker von den Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt betroffen sind (vgl. z.B. Becker et al. 2020; Brücker et al. 2021a; Brücker et al. 2021b; Geis-Thöne 2020). Insgesamt ist der Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit im Vergleich zur Umfrage im Januar und Februar 2021 (18,1 %) wieder gesunken (Spitaleri & Fritsche 2021b: 8f.).

Die Branchen, in denen die meisten Befragten beschäftigt waren, sind Verkehr und Logistik (außer Zustellungs- und Lieferdienste) (13,6 %), Gastronomie, Hotellerie und Tourismus (12,0 %) und Produktion (außer Ingenieurwesen) (9,3 %). Die Verteilung der Branchen nach Staatsangehörigkeiten (siehe Abbildung 5) lässt sich teilweise durch die Unterschiede im Bildungsniveau (siehe Abbildung 3) unter den Befragten erklären: So waren unter den mehrheitlich hochqualifizierten türkischen Befragten überdurchschnittlich viele Personen in der Informatik- und Kommunikationstechnologiebranche sowie im Ingenieurwesen beschäftigt. Hingegen waren bulgarische, polnische, ungarische und rumänische Staatsangehörige, unter denen bei dieser Befragung ein vergleichsweise kleiner Anteil einen weiterführenden Abschluss besaß, überdurchschnittlich häufig in Branchen mit hohen Anteilen von Helfer*innentätigkeiten wie Verkehr und Logistik, Lebensmittelherstellung und -handel oder Reinigung vertreten. Auf Ausnahmen von dieser Tendenz und damit auf das Problem qualifikationsinadäquater Beschäftigung (siehe Kapitel 3.2) weist zum Beispiel der hohe Anteil von Italiener*innen hin, von denen trotz des hohen Akademiker*innenanteils mehr als ein Viertel in Gastronomie, Tourismus und Hotellerie beschäftigt war.

Eine detaillierte Analyse zur Beschäftigungs- und Erwerbssituation der Umfrageteilnehmenden, auch im Vergleich zur Situation vor der Krise, findet sich in den Auswertungen der Vorumfragen (Spitaleri & Fritsche 2021a: 15–24; Spitaleri & Fritsche 2021b: 7–9). Da keine der Umfragen repräsentativ ist, die Zeiträume zwischen den Umfragen und der Zeit vor der Krise relativ groß sind und zum Teil unterschiedliche Personen an den Befragungen teilgenommen haben, sind die Zahlen jedoch nur bedingt miteinander vergleichbar. Aus den ähnlichen Angaben zur Beschäftigungs- und Erwerbssituation in den drei Umfragen lässt sich demnach nicht schließen, dass die Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von Eingewanderten kaum Einfluss hatte und sich ihre Situation über die Krise hinweg kaum geändert hat. Vielmehr zeigen statistische Analysen der IQ Fachstelle Einwanderung und andere Studien, dass Eingewanderte stärker als andere Bevölkerungsgruppen von den Auswirkungen der Corona-Krise auf dem

[2] Dazu wurden in dieser Umfrage die Befragten gezählt, die bei der Frage nach ihrer derzeitigen Hauptbeschäftigung ausschließlich folgende Antwort ankreuzten: „Ich kümmere mich um meine Kinder / Familie."

[3] Die acht nichteuropäischen Länder Eritrea, Nigeria, Somalia, Afghanistan, Irak, Islamische Republik Iran, Pakistan und die Arabische Republik Syrien werden von der Bundesagentur für Arbeit in ihren Arbeitsmarktdatenerfassungen als „**Asylherkunftsstaaten**" geführt.

Arbeitsmarkt betroffen sind und zum Beispiel überdurchschnittlich oft ihre Arbeit verloren haben (Becker et al. 2020; Becker et al. 2021; Brücker et al. 2021b; Pfeffer-Hoffmann 2022).

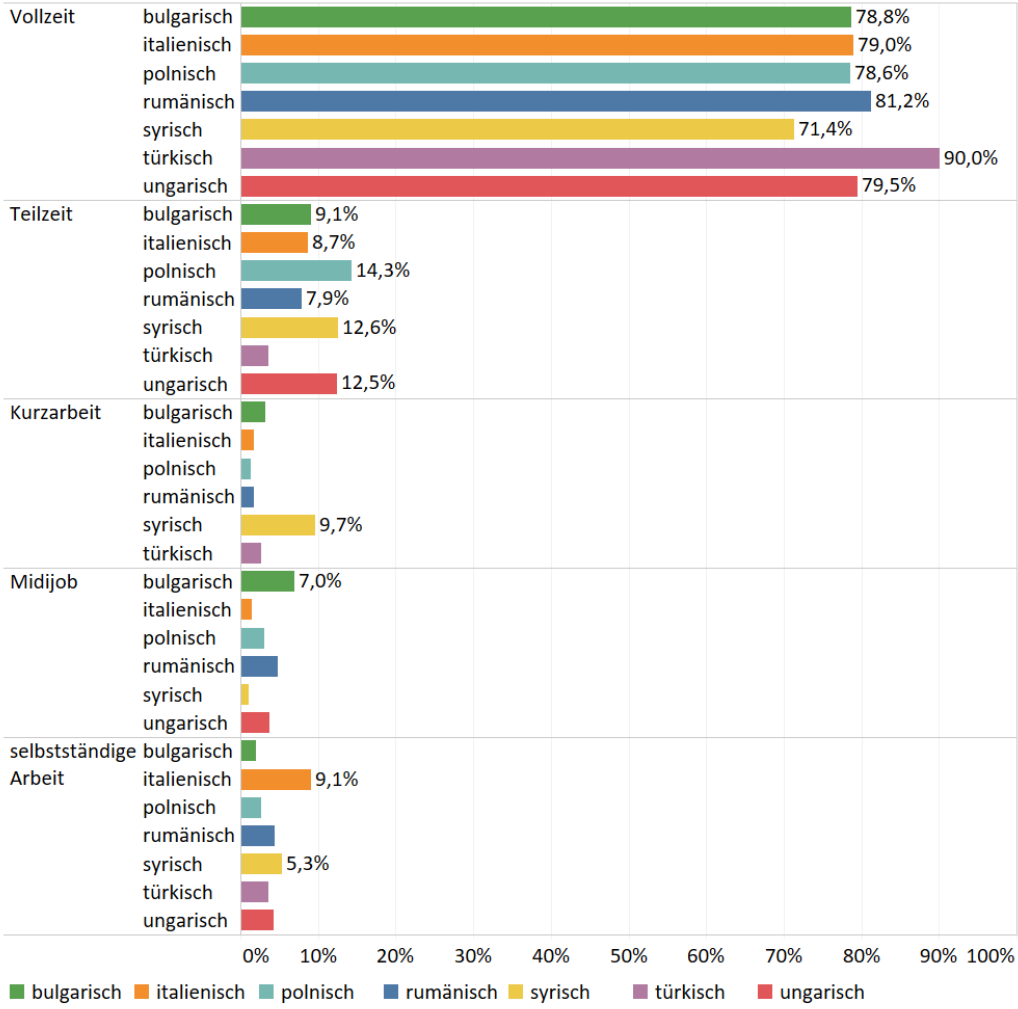

Abbildung 4: Beschäftigungsart nach Staatsangehörigkeit
N (Beschäftigungsart) = 932/178/25/68/70. Daten nach Geschlecht gewichtet. Werte unter 5 % werden nicht angezeigt. © Minor

	bulgarisch	italienisch	polnisch	rumänisch	syrisch	türkisch	ungarisch
Gastronomie, Hotellerie und Tourismus	11,4%	26,1%	8,3%	9,9%	2,4%		6,4%
Reinigung	11,3%	2,1%	11,5%	10,3%	1,1%	3,4%	6,9%
Verkehr und Logistik	16,5%	6,7%	11,7%	17,6%	19,2%	7,1%	15,5%
Medizin und Gesundheit	7,8%	8,4%	8,5%	2,7%	20,4%	5,8%	10,4%
Produktion	12,2%	1,9%	12,9%	10,4%	2,4%	2,2%	15,9%
Lebensmittelherstellung und -handel	6,9%	2,3%	15,9%	11,2%	3,6%	4,7%	6,8%
Informatik und Kommunikationstechnologien	6,9%	13,0%	2,4%	4,2%	8,4%	35,1%	4,4%
Handel und Verkauf	5,2%	6,4%	2,6%	4,1%	7,3%	4,5%	2,5%
Pädagogik und Sozialarbeit	1,5%	7,8%	3,1%	1,3%	16,1%	5,8%	2,8%
Pflege und Gesundheitstechnik	3,4%	1,3%	4,7%	3,1%	9,5%		5,3%
Ingenieurwesen	4,9%	7,0%	3,1%	2,4%		25,7%	9,3%
Bau, Architektur und Vermessung	5,0%	4,5%	9,8%	10,8%	1,1%	5,8%	6,1%
Finanz- und Steuerdienstleistungen, Recht	1,5%	4,5%		5,3%	4,8%		
Zustellungs- und Lieferdienste	2,8%	1,4%	3,9%	6,8%			6,6%
Kunst, Kultur und Unterhaltung	2,8%	6,7%	1,3%		3,6%		
Gesamtsumme	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

1,1% 35,1%

Abbildung 5: Branchen nach Staatsangehörigkeit
N (Branche) = 174/152/112/109/97/91/75/66/64/61/56/50/38/37/33. Daten nach Geschlecht gewichtet. Branchen mit weniger als 30 Teilnehmenden werden nicht aufgeführt. © Minor

Zusätzlich zu den bereits in den Vorumfragen gestellten Fragen nach der allgemeinen Beschäftigungssituation und im Unterschied zum vorherigen Teilfokus auf Kurzarbeitergeld wurden die Teilnehmenden dieser Umfrage spezifisch dazu befragt, ob ihre Arbeit ihrer Qualifikation entspricht, inwieweit sie sich um Anerkennung ihrer Abschlüsse bemühen, in welcher Hinsicht sich ihre Arbeitssituation verändert hat und wie sie nach Arbeit suchen. Im Folgenden werden die Ergebnisse zu diesen Schwerpunkten ausgewertet.

3 Ergebnisse der dritten Befragung

3.1 Veränderung der Arbeitssituation durch Corona

Auf einen Blick
→ Mehr als ein Drittel der Befragten (37,5 %) berichtete von einer Verschlechterung der Arbeitssituation durch die Krise, vor allem in Bezug auf die psychische Belastung.
→ Beschäftigte in krisenanfälligen Branchen und prekären Beschäftigungsverhältnissen berichteten von stärkeren Verschlechterungen als diejenigen in krisenresistenten und weniger prekären Beschäftigungen.

Während in den Vorumfragen vor allem Details zu den Beschäftigungsverhältnissen (Verlust der Arbeitsstelle, Kurzarbeitergeld u. a.) im Mittelpunkt standen, wurden die Befragten im August–Oktober 2021 auch nach einzelnen Faktoren ihrer Arbeitssituation befragt: der physischen und psychischen Belastung, dem Gehalt, den Arbeitsinhalten, -zeiten und dem Arbeitsort.
Fast die Hälfte von ihnen (46,4 %) gab an, dass sich ihre Arbeitssituation nicht durch die Corona-Krise verändert habe (siehe Kapitel 2.3). Mehr als ein Drittel der Befragten (37,5 %) berichtet allerdings von einer Verschlechterung der Arbeitssituation durch die Krise, was zum Beispiel die Arbeitszeiten, Arbeitsorte oder das Gehalt angeht. Unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder ihrer Branche gaben besonders viele Befragte an, dass sich ihre psychische Belastung bei der Arbeit durch die Corona-Krise verstärkt hat.
Besonders hoch war der Anteil derjenigen, deren Arbeitssituation sich verschlechtert hatte, unter syrischen und bulgarischen Staatsangehörigen (siehe Abbildung 6), also denjenigen, die auch besonders häufig angaben, in Kurzarbeit, Teilzeit, Midijobs sowie Branchen mit hohen Anteilen an Helfer*innentätigkeiten beschäftigt zu sein. Diese Arbeitsverhältnisse können als besonders krisenanfällig betrachtet werden.
Hingegen war unter türkischen Staatsangehörigen der Anteil derjenigen, die angaben, ihre Arbeitssituation habe sich verbessert, besonders groß (siehe Abbildung 6). Dies lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass die meisten türkischen Befragten Akademiker*innen und im Ingenieurswesen oder der Informationstechnologiebranche beschäftigt sind oder waren (siehe Abbildung 5), sodass deren Arbeit verhältnismäßig wenig beeinflusst und mobil möglich war. Dafür spricht auch, dass Befragte mit türkischer Staatsangehörigkeit insbesondere beim Faktor „Arbeitsort“ sehr häufig (45,9 %) eine Verbesserung ihrer Situation angaben.

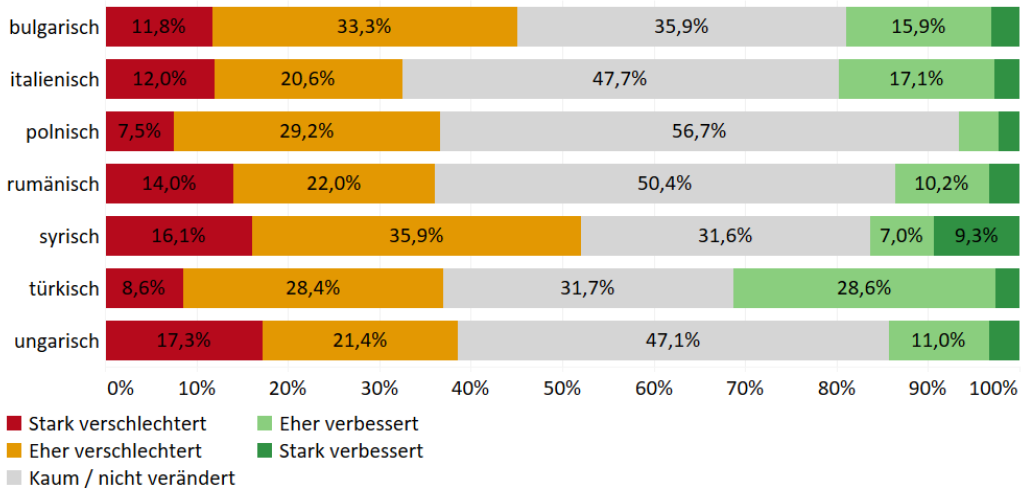

Abbildung 6: Veränderung der Arbeitssituation durch die Corona-Krise nach Staatsangehörigkeiten
Antwort auf die Frage: Wie bewerten Sie die Veränderung Ihrer Arbeitssituation durch die Corona-Krise? N (Staatsangehörigkeiten) = 161/340/155/317/56/64/206. Daten nach Geschlecht gewichtet. Werte unter 5 % werden nicht angezeigt. © Minor

Auch nach Branchen aufgeschlüsselt ergeben sich bei der Frage nach der Veränderung der Arbeitssituation keine großen Überraschungen: In den Branchen, die von der Krise besonders betroffen waren, zum Beispiel in Gastronomie, Hotellerie und Tourismus oder Kunst, Kultur und Unterhaltung, hat sich die Arbeitssituation der Befragten besonders stark verschlechtert (siehe Abbildung 7). In einigen Branchen, die sich als krisenresistent erwiesen haben oder durch die Krise sogar gestärkt wurden, hat sich hingegen die Arbeitssituation vieler Befragter verbessert, zum Beispiel in der Informatik und Kommunikationstechnologien oder in Finanz- und Steuerdienstleistungen und Recht.
Die Befragungen zeigen aber auch, dass in Branchen, die von der Krise profitieren und einen Zuwachs von Beschäftigtenzahlen verzeichnen (siehe Pfeffer-Hoffmann 2022: 30–33) – so zum Beispiel bei Zustellungs- und Lieferdiensten oder anderen Verkehr- und Logistikberufen – dieser Aufschwung nicht unbedingt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten nach sich zieht. Im Gegenteil: Qualitative Interviews, die die IQ Fachstelle Einwanderung mit prekär beschäftigten Eingewanderten durchführte, zeigen, dass durch den steigenden Konkurrenzdruck um Arbeitsplätze in den krisenresistenten oder von der Krise profitierenden Branchen Arbeitnehmende oft gezwungen sind, prekäre Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen (a. a. O.: 34).
Mit Blick auf spezifische Aspekte der Arbeitssituationen ergeben sich u. a. bei der Frage nach der Entwicklung der physischen Belastung leichte Abweichungen von den allgemeinen Trends: Hier berichtet mehr als die Hälfte der Befragten in Medizin und Gesundheit sowie Gastronomie, Hotellerie und Tourismus von einer Verschlechterung ihrer Arbeitssituation und bewerten diesen Aspekt damit wesentlich schlechter als Befragte aus anderen Branchen.

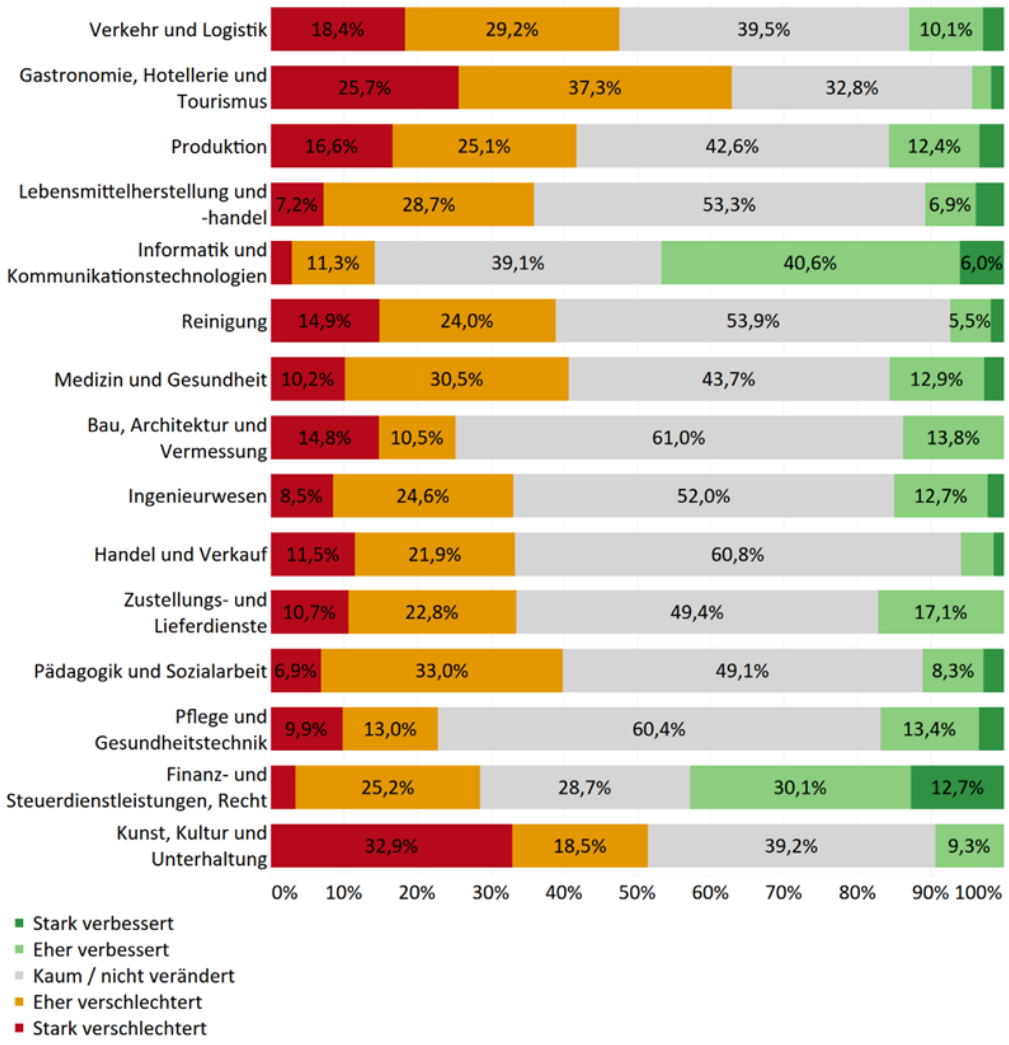

Abbildung 7: Veränderung der Arbeitssituation durch die Corona-Krise nach Branchen
Antwort auf die Frage: Wie bewerten Sie die Veränderung Ihrer Arbeitssituation durch die Corona-Krise? N (Branchen) = 104/163/93/88/73/146/104/49/56/63/36/60/56/38/30. Daten nach Geschlecht gewichtet. Werte unter 5 % werden nicht angezeigt. © Minor

3.2 Qualifikationsadäquate Beschäftigung

Auf einen Blick
→ 32,6 % der Befragten gaben an, für ihre Arbeit überqualifiziert zu sein. In Branchen mit einem hohen Anteil von Stellen im Helfer*innenbereich ist der Anteil der Überqualifizierten besonders hoch. Personen mit hohen Bildungsabschlüssen gaben überdurchschnittlich oft an, für ihre Arbeit überqualifiziert zu sein.

Vorangegangene, auf statistischen Sekundärdaten beruhende Studien der IQ Fachstelle Einwanderung weisen darauf hin, dass Personen in sogenannten Helfer*innentätigkeiten, also Tätigkeiten mit geringen Anforderungsniveaus, be-

sonders von den Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt betroffen waren (Pfeffer-Hoffmann 2022: 22; Becker et al. 2021). Um den Zusammenhängen zwischen qualifikationsadäquater Beschäftigung und der Verschlechterung der Arbeitssituation während der Pandemie mehr nachzugehen, wurde daher in der dritten Umfrage ein neuer Schwerpunkt auf die Frage gelegt, ob das Anforderungsniveau der Beschäftigung der Qualifikation der Befragten entsprach. Mit 59,2 % schätzten die meisten befragten Beschäftigten das Anforderungsniveau ihrer Arbeit als adäquat zu ihrer Qualifikation ein. Mit 32,6 % war aber auch der Anteil derjenigen, die angaben, für ihre Arbeit überqualifiziert zu sein, hoch. Bei der Bewertung dieser Einschätzungen ist zu beachten, dass diese das Wissen darüber voraussetzen, ob das Anforderungsniveau der derzeitigen Beschäftigung der eigenen Qualifikation entspricht oder nicht. Es kann vorkommen, dass Personen ihre Beschäftigung als qualifikationsadäquat einschätzen, obwohl sie für diese überqualifiziert sind. Zudem ist dies die subjektive Einschätzung der Befragten, die sich in einigen Fällen von der tatsächlichen Situation unterscheiden könnte.

Nichtsdestotrotz deckt sich die in der Umfrage angegebene Überqualifizierungsrate mit statistischen Daten. Insgesamt sind Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Deutschland viel häufiger für ihre Arbeit überqualifiziert als deutsche Staatsangehörige: Die in der Umfrage angegebene Überqualifizierungsrate von 32,6 % entspricht ungefähr den Überqualifizierungsquoten in Deutschland, die vom Statistischen Amt der Europäischen Union für EU-Staatsangehörige auf 34,5 % und für Drittstaatsangehörige auf 30,9 % im Vergleich zu 18,4 % bei deutschen Staatsangehörigen bemessen wurden (Eurostat 2021).[4]

In Branchen mit besonders hohen Anteilen von Beschäftigten im niedrigqualifizierten Bereich bzw. Helfer*innentätigkeiten, zum Beispiel in der Reinigung, Gastronomie oder in Zustellungs- und Lieferdiensten, gaben wie zu erwarten mit ca. 40–57 % besonders viele Befragte an, überqualifiziert zu sein. In Branchen, die einen hohen Bildungsabschluss voraussetzen und in denen sich viele Tätigkeiten durch ein hohes Anforderungsniveau auszeichnen, zum Beispiel im Finanz- und Steuerdienstleistungssektor, in der Informatik oder im Ingenieurwesen, gaben hingegen je um die 80 % der Befragten an, qualifikationsadäquat beschäftigt zu sein (siehe Abbildung 8).

Gemessen nach dem höchsten Bildungsabschluss gaben Befragte mit akademischen Abschlüssen am häufigsten an, überqualifiziert zu sein (siehe Abbildung 9). Dafür gibt es mehrere mögliche Erklärungsansätze: Obwohl Menschen mit hohem Bildungsabschluss am häufigsten in hochqualifizierten Beschäftigungen arbeiten, ist gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit höher, dass ihr Beschäftigungsniveau unter ihrem Ausbildungs- bzw. Qualifikationsgrad liegt. Dies kommt häufig zustande, wenn hochqualifizierte Fachkräfte keine qualifikationsadä-

[4] Zur Ermittlung von Überqualifizierungsquoten werden häufig Anforderungs- und Ausbildungsniveaus gegenübergestellt, um nachzuvollziehen, inwiefern diese einander entsprechen. Dazu wird der Anteil der Hochqualifizierten (International standard classification of education level 5-8) berechnet, die eine abhängige Beschäftigung ausüben, die nach der International Standard Classification of Occupations (ISCO) ein niedriges oder mittleres Qualifikationsniveau erfordert. Dieser Indikator ist als „experimental tool“ zu verstehen, der hilft, Trends abzubilden.

quate Beschäftigung finden und für einen schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt und zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts gezwungen sind, Arbeit anzunehmen, für die sie überqualifiziert sind (Pallmann et al. 2019; Fritsche et al. 2021: 9f.). Dieses Problem verstärkt sich durch die Hürden bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Deutschland (siehe Kapitel 3.3). Außerdem kann es sein, dass Teilnehmende mit höherem Bildungsabschluss mehr Informationen und ein größeres Bewusstsein dafür haben, dass eine Beschäftigung nicht ihrer Ausbildung entspricht.

Auch der Blick auf die Einschätzungen zum Qualifikationsniveau nach Staatsangehörigkeit zeigt, dass es von vielen Faktoren abhängig ist, ob die Beschäftigung als adäquat eingeschätzt wird. Unter den Befragten der dritten Umfrage gaben Syrer*innen besonders häufig an, für ihre Arbeit überqualifiziert zu sein (49,7 %), wohingegen Rumän*innen sich eher selten als überqualifiziert (21,7 %) einschätzten. Dies kann auf diverse Faktoren zurückzuführen sein, unter denen die Branchenzugehörigkeit und die (mangelnde) Anerkennung von Qualifikationen wohl dich wichtigsten sind. Im Falle der hier befragten Syrer*innen hatten 58,1 % einen Hochschulabschluss (siehe Abbildung 3), schilderten aber gleichzeitig überdurchschnittlich häufig Probleme bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse (siehe Kapitel 3.3). Im Allgemeinen – unabhängig von der vorliegenden Umfrage und spezifischen Herausforderungen der Corona-Krise – spielt die Beratungs- und Vermittlungspraxis im Rahmen des Regelsystems auch eine wichtige Rolle bei der Frage nach dem adäquaten Einsatz von im Ausland erworbenen Qualifikationen. So wurde in einer Studie der IQ Fachstelle Einwanderung, die sich mit dem Arbeitsmarktintegrationsprozess geflüchteter Frauen beschäftigt, deutlich, dass u. a. viele Syrerinnen zwar hoch qualifiziert sind und mit der Perspektive auf einen längeren Aufenthalt auch an umfassenden Integrationsmaßnahmen teilnehmen. Doch trotz dieser positiven Voraussetzungen hinsichtlich der Teilhabe am Arbeitsmarkt werden sie häufig in Jobs vermittelt, die ihrer ausländischen Qualifikation nicht entsprechen, sondern teilweise weit unter ihrem Niveau liegen (Pallmann et al. 2019: 25–39). Die von uns in der Umfrage erreichten Syrer*innen arbeiten zu großen Anteilen im Bereich Verkehr und Logistik (19,2 %) oder Pädagogik und Sozialarbeit (16,1) und somit in Branchen, in denen rund 40 % der befragten Beschäftigten sich als überqualifiziert betrachteten. Aber auch die befragten Bulgar*innen und Pol*innen schätzten sich überdurchschnittlich häufig als überqualifiziert ein und arbeiteten entsprechend oft in Branchen mit großem Helfer*innenanteil wie Reinigung oder Gastronomie, Hotellerie und Tourismus (siehe Abbildung 5). Auch sie stehen häufig unter starkem wirtschaftlichen Druck, möglichst schnell eine Arbeit zu finden. Mit 67,2 % war der Anteil derjenigen, die sich als ausbildungsadäquat beschäftigt betrachteten, unter türkischen Staatsangehörigen am höchsten (siehe Abbildung 10, Kapitel 2.3). Die aufgezeigten Erklärungsansätze bedürfen einer weiteren Untersuchung, zumal sich die in der Umfrage abgebildeten Tendenzen auch schon vor der Corona-Krise gezeigt haben und somit nicht nur pandemiebedingt sind.

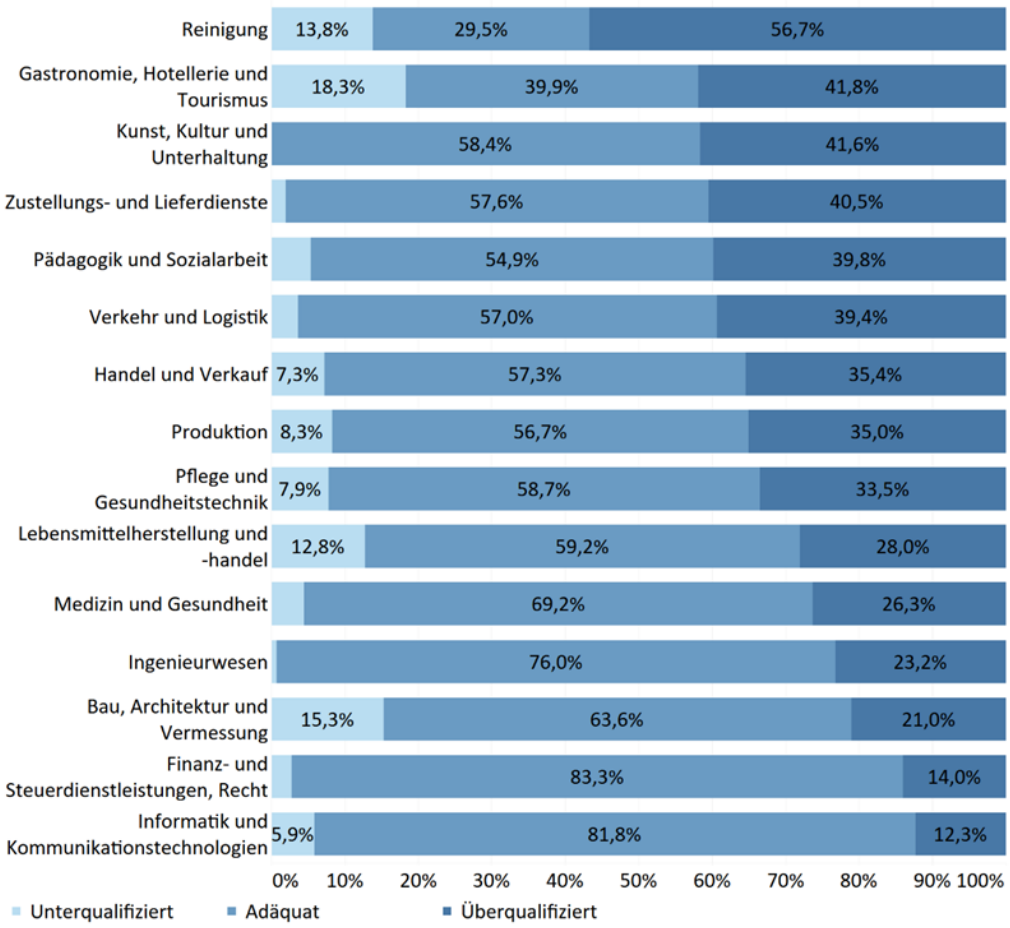

Abbildung 8: Qualifikationsadäquate Beschäftigung nach Branchen
Antwort auf die Frage: Was trifft auf Sie zu? Ich bin für meine derzeitige Arbeit überqualifiziert / Meine Qualifikationen entsprechen meiner derzeitigen Arbeit / Ich bin für meine derzeitige Arbeit unterqualifiziert. N (Branchen) = 149/171/32/36/64/110/66/96/61/90/106/56/50/38/74. Daten nach Geschlecht gewichtet. Werte unter 5 % werden nicht angezeigt. © Minor

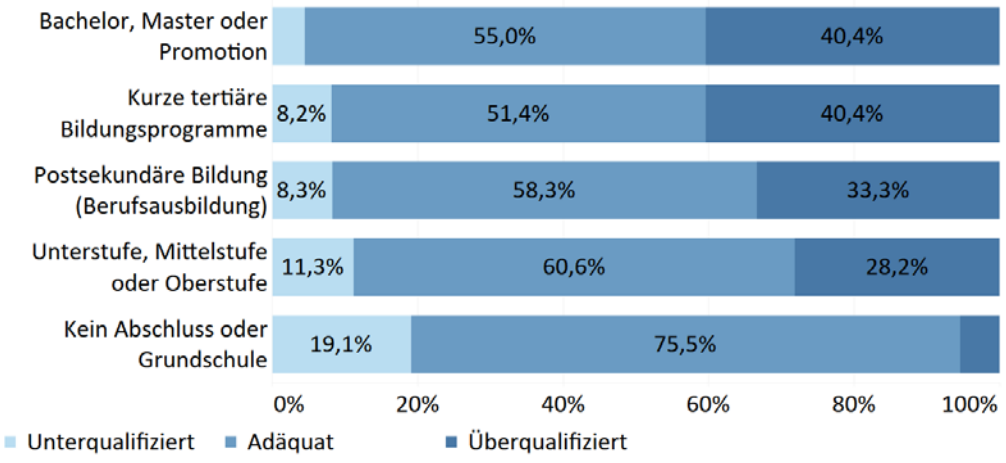

Abbildung 9: Qualifikationsadäquate Beschäftigung nach Bildungsabschluss
Antwort auf die Frage: Was trifft auf Sie zu? Ich bin für meine derzeitige Arbeit überqualifiziert / Meine Qualifikationen entsprechen meiner derzeitigen Arbeit / Ich bin für meine derzeitige Arbeit unterqualifiziert. N (Bildung) = 467/30/183/489/30. Daten nach Geschlecht gewichtet. Werte unter 5 % werden nicht angezeigt. © Minor

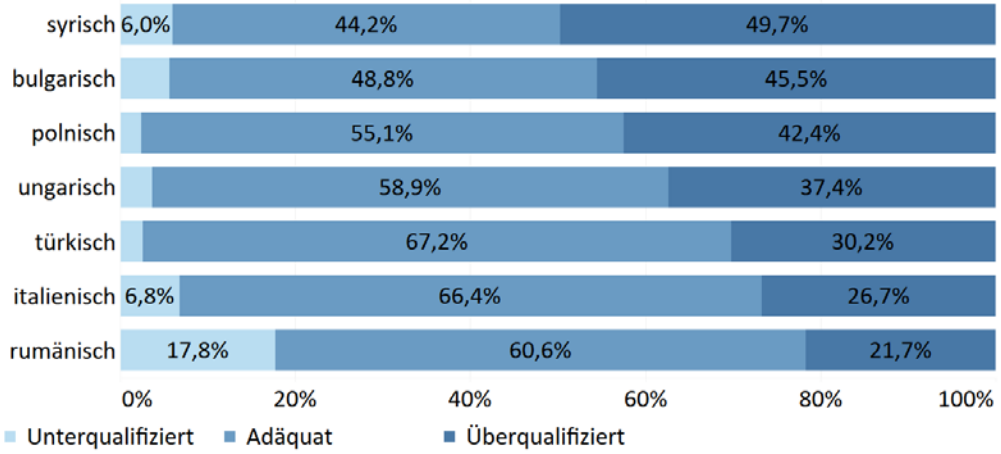

Abbildung 10: Qualifikationsadäquate Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit
Antwort auf die Frage: Was trifft auf Sie zu? Ich bin für meine derzeitige Arbeit überqualifiziert / Meine Qualifikationen entsprechen meiner derzeitigen Arbeit / Ich bin für meine derzeitige Arbeit unterqualifiziert. N (Staatsangehörigkeiten) = 64/165/163/2164/351/324. Daten nach Geschlecht gewichtet. Werte unter 5 % werden nicht angezeigt. © Minor

3.3 Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Auf einen Blick
→ Ein Großteil der Befragten gab an, die Möglichkeit der Anerkennung ihrer Abschlüsse nicht zu kennen oder zu brauchen. Letzteres liegt häufig an mangelnden Ressourcen für oder Informationen über das Anerkennungsverfahren. Dadurch verbleiben viele Eingewanderte oft in prekären und qualifikationsinadäquaten Beschäftigungsverhältnissen.
→ Der Anteil von Syrer*innen, die versuchen, ihre Abschlüsse anerkennen zu lassen, ist vergleichsweise hoch. Hingegen machen unter den befragten Pol*innen, Rumän*innen und Ungar*innen nur weniger als 10 % Gebrauch von dieser Möglichkeit.

Gerade die Tatsache, dass trotz hohem Bildungsabschluss viele Eingewanderte keine Tätigkeit mit hohem Anforderungsniveau ausüben, weist auf den engen Zusammenhang zwischen qualifikationsadäquater Beschäftigung und der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen hin. Ausgehend von der These, dass in Krisenzeiten und konkret in der aktuellen Corona-Krise Eingewanderte eher vor einer Verschlechterung ihrer Arbeitssituation geschützt sind, wenn sie hochqualifiziert und qualifikationsadäquat beschäftigt sind, wurde in der dritten Umfrage auch nach der Anerkennung ausländischer Abschlüsse als häufige Voraussetzung für qualifikationsadäquate Beschäftigung gefragt.
Mit Ausnahme der Syrer*innen insgesamt gaben über 70 % der Befragten an, die Möglichkeit der Anerkennung ihres Abschlusses nicht zu kennen oder diesbezüglich keinen Bedarf zu haben (siehe Abbildung 11). Letzteres kann u. a. an der Unkenntnis der Option oder fehlenden zeitlichen, finanziellen und sprachlichen Ressourcen für das Anerkennungsverfahren liegen. Viele Menschen geben sich daher mit der Arbeit zufrieden, die sie schnell finden, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, auch wenn sie aufgrund ihres Berufs- bzw. Bildungsabschlusses für diese überqualifiziert sind. Das führt dazu, dass sie oft prekär und ausbildungsinadäquat beschäftigt bleiben, was insbesondere in Zeiten von Arbeitsmarktkrisen und -veränderungen wie der aktuellen Corona-Krise ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt besonders vulnerabel macht. Für viele Eingewanderte liegt die Möglichkeit der Anerkennung auch deswegen fern, weil sie nicht genügend Deutsch sprechen und somit zu den Beratungsstrukturen zum Anerkennungsverfahren schlechten Zugang haben oder die Zugangskriterien zu Qualifikationsmaßnahmen und einigen reglementierten Berufen nicht erfüllen; oder aber auch, weil sie keinen längeren oder dauerhaften Aufenthalt in Deutschland von vornherein planen.
Besonders hoch ist der Anteil derjenigen, die angaben, die Möglichkeit der Anerkennung nicht zu kennen, bei polnischen, rumänischen und ungarischen Staatsangehörigen mit jeweils über 37 %. Dies korreliert mit dem besonders hohen Anteil der Befragten dieser Staatsangehörigkeiten, die keine Ausbildung oder kein Studium abgeschlossen hatten (siehe Abbildung 3) und häufig direkt in Branchen mit geringen Qualifikationsanforderungen einsteigen (siehe Abbildung 5).

In den meisten Staatsangehörigkeitsgruppen lag der Anteil derjenigen, die angaben, die Option der Anerkennung nicht zu brauchen, bei gut der Hälfte. Etwas höher war dieser Anteil unter den türkischen Befragten mit 66,6 %. Hingegen war der Anteil der Syrer*innen, die diese Option nicht kannten, mit 28,0 % vergleichsweise gering, was auf ihre hohen Qualifikationen und die häufige Notwendigkeit der Abschlussanerkennung sowie eine vergleichsweise gute und langfristige Anbindung in Beratungs- und Arbeitsvermittlungsstrukturen zurückgeführt werden kann (siehe Kapitel 3.2).
Der Anteil von Syrer*innen, die ihren Abschluss anerkannt lassen haben oder im Anerkennungsverfahren sind, ist folglich auch überdurchschnittlich hoch. Allerdings ist unter ihnen auch der Anteil derjenigen, deren Abschluss im Ergebnis nicht als gleichwertig anerkannt wurde, am höchsten.

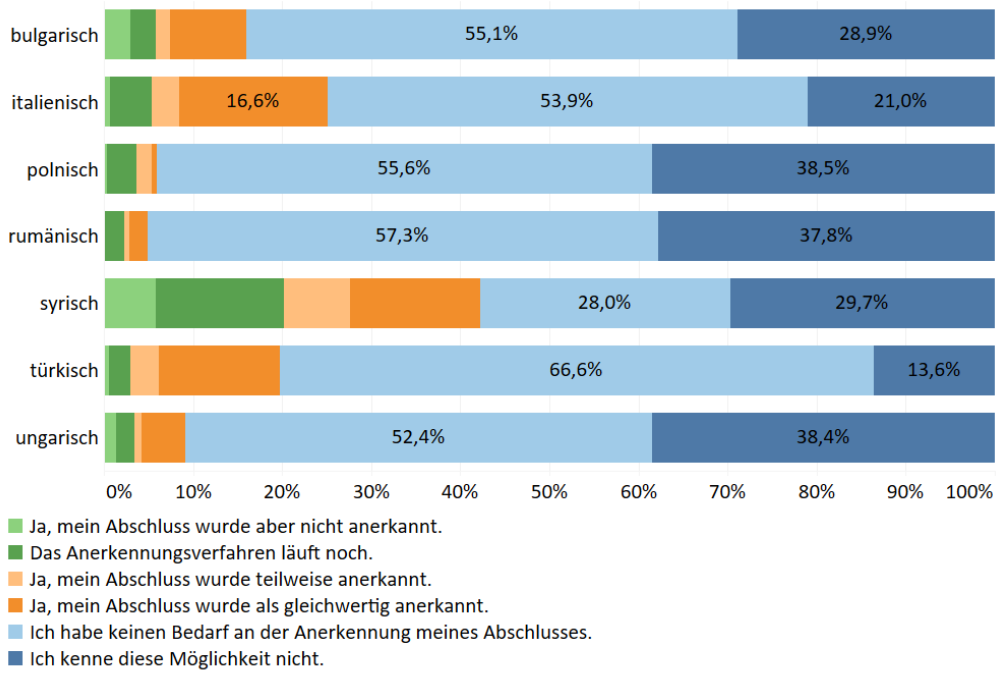

Abbildung 11: Anerkennung ausländischer Abschlüsse
Antwort auf die Frage: „Haben Sie seit Beginn der Corona-Krise Ihren ausländischen Berufs- oder Studienabschluss in Deutschland anerkennen lassen?“ N (Staatsangehörigkeiten) = 204/353/176/408/141/102/230. Kategorien unter 30 Antworten sind nicht beschriftet. Daten nach Geschlecht gewichtet. © Minor

Diese Angaben müssen nicht unbedingt mit der Corona-Krise in Zusammenhang stehen, auch wenn diese die Hürden für eine Anerkennung bspw. durch schlechter erreichbare Ämter und Beratungsstellen oder weniger Möglichkeiten, sich sprachlich und beruflich weiterzubilden, noch höhergesetzt hat.
Auch wenn die Umfrage nicht repräsentativ ist, bestätigen die Angaben der Befragten das Bild, das aus anderen Umfragen und Statistiken bekannt ist. So machen Unionsbürger*innen im Vergleich zu Eingewanderten aus Drittstaaten

deutlich weniger Gebrauch von der Möglichkeit einer beruflichen Anerkennung, obwohl Erleichterungen[5] in der Anerkennung von EU-Abschlüssen im Vergleich zu Abschlüssen aus Drittstaaten bestehen. Seit 2012 steigen die Antragszahlen zu Qualifikationen aus Drittstaaten stark an, während die Antragszahlen zu Qualifikationen aus den EU-Ländern seit 2016 sogar fallen. Syrer*innen stellten zwischen 2012 und 2020 am häufigsten Anerkennungsanträge. (Bundesinstitut für Berufsbildung 2021)

3.4 Jobsuche

Auf einen Blick
→ Im Schnitt zeigt sich, dass viele Personen ihre Jobs durch eigenständige Arbeitssuche auf Unternehmensseiten und Jobportalen (40,0 %) und durch Empfehlungen von Freund*innen/Bekannten (31,2 %) fanden, wohingegen nur sehr wenige über Zeitarbeitsfirmen (5,5 %), Personaldienstleister (4,8 %) und die Bundesagentur für Arbeit (3,2 %) oder Beratungsstellen für Migrant*innen (0,6 %) zu ihrer neuen Stelle kamen.

In allen drei Umfragen wurde erfragt, ob die Teilnehmenden während der Krise bzw. infolge einzelner Lockdowns ihren Job verloren oder wechselten (Spitaleri & Fritsche 2021a: 21; Spitaleri & Fritsche 2021b: 8). Dabei gab ein Großteil an, noch den gleichen Job zu haben wie vor Beginn der Krise. In der aktuellen Umfrage lag dieser Anteil bei 68,8 %. Am geringsten war er bei syrischen Befragten mit 57,7 %. Gleichzeitig gaben diese auch mit 25,9 % überdurchschnittlich häufig an, auf Arbeitssuche zu sein. Dass im Zeitraum der dritten Umfrage (August–Oktober 2021) im Vergleich zu den Vorumfragen mit 31,4 % mehr Befragte angaben, seit März 2020 ihren Job gewechselt oder verloren zu haben, muss angesichts des langen Zeitraums nicht unbedingt mit den Auswirkungen der Corona-Krise und den Maßnahmen zu ihrer Eindämmung zusammenhängen.
Zusätzlich zur Frage nach dem Wechsel oder Verlust der Arbeitsstelle wurde in der dritten Umfrage auch danach gefragt, wie Personen, die seit März 2020 ihren Job gewechselt haben, diesen fanden. Da der Anteil dieser Personengruppe unter den Befragten klein war und insgesamt nur 286 Personen auf die Frage antworteten, wo sie ihren neuen Job fanden, sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu betrachten. Eine Aufschlüsselung nach Staatsangehörigkeiten oder Branchen wäre angesichts der geringen Fallzahlen nicht aussagekräftig.
Im Schnitt zeigt sich, dass viele Personen ihre Jobs durch eigenständige Arbeitssuche auf Unternehmensseiten und Jobportalen (40,0 %) und durch Empfehlungen von Freund*innen/Bekannten (31,2 %) fanden, wohingegen nur sehr wenige über Zeitarbeitsfirmen (5,5 %), Personaldienstleister (4,8 %) und die

[5] Die Europäische Union sieht z. B. bei bestimmten „sektoralen“ Berufen (Ärzt*innen, Zahnärzt*innen, Tierärzt*innen, Apotheker*innen, Krankenpfleger*innen, Hebammen, Architekt*innen) sowie Handwerksberufen mit der Richtlinie 2005/36/EG eine automatische Anerkennung vor. Für weitere Berufe (Apotheker*in, Pflegefachmann bzw. -frau, Physiotherapeut*in, Bergführer*in und Immobilienmakler*in) ist es zudem seit 2016 möglich, die Anerkennung in einem digitalen Verfahren durchzuführen (Europäischer Berufsausweis).

Bundesagentur für Arbeit (3,2 %) oder Beratungsstellen für Migrant*innen (0,6 %) zu ihrer neuen Stelle kamen. 19,2 % der Befragten fanden ihre Stelle über soziale Medien. Auch vorherige Studien von Minor weisen darauf hin, dass soziale Netzwerke und webbasierte Informations- und Austauschplattformen bei der Arbeitssuche für Eingewanderte tendenziell wichtiger sind als Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter und Migrationsberatungsstellen (Pfeffer-Hoffmann 2016: 197, 226, 248, 271). Dabei ist auch zu beachten, dass die Grenzen zwischen diesen Bereichen verschwimmen. So nutzen beispielsweise auch viele Unternehmen, Zeitarbeitsfirmen und Personaldienstleister soziale Medien als Rekrutierungsplattformen und werden somit weniger als eigentliche Jobvermittler sichtbar.

3.5 Zukunftssorgen, Abwanderungs- und Verbleibserwägungen

Auf einen Blick
→ Hinsichtlich der Zukunftssorgen bestätigt sich das Bild aus den Vorumfragen: In fast allen Staatsangehörigkeitsgruppen sorgte sich ungefähr ein Drittel der Befragten um ihren Arbeitsplatz und die Notwendigkeit der Beantragung von Sozialleistungen, ungefähr die Hälfte um finanzielle Engpässe, die ihnen den Rückgriff auf Ersparnisse aufzwingen würden. Nur unter den syrischen Befragten lagen die jeweiligen Anteile höher.
→ Weiterhin hat nur ca. ein Viertel der Befragten während der Pandemie erwogen, Deutschland zu verlassen. Für einen Verbleib spricht aber weniger die gute Situation in Deutschland, als dass die wirtschaftliche Situation und das Gesundheitssystem im Herkunftsland als schlechter wahrgenommen werden.

Befragt nach Ängsten hinsichtlich des Verlusts ihrer Arbeitsstelle und der Verschlechterung ihrer finanziellen Situation ergaben sich kaum Änderungen zu den Ergebnissen der Vorumfragen (Spitaleri & Fritsche 2021a: 25–28; Spitaleri & Fritsche 2021b: 11). In fast allen Staatsangehörigkeitsgruppen sorgte sich ungefähr ein Drittel der Befragten um ihren Arbeitsplatz und die Notwendigkeit der Beantragung von Sozialleistungen (siehe Abbildung 12 und Abbildung 13), ungefähr die Hälfte um finanzielle Engpässe, die ihnen den Rückgriff auf Ersparnisse aufzwingen würden (siehe Abbildung 14). In all diesen Fragen fällt auf, dass Syrer*innen sich wesentlich häufiger als andere Staatsangehörige darum sorgten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren (44,5 %), auf Sozialleistungen angewiesen zu sein (69,9 %), auf finanzielle Rücklagen zurückgreifen zu müssen (74,1 %) oder ihre Familie und Freund*innen nicht mehr finanziell unterstützen zu können 78,1 % (siehe Abbildung 15). Dies lässt sich dadurch erklären, dass der Anteil unter Syrer*innen, die während der Krise ihren Job verloren, auf Arbeitssuche oder in Kurzarbeit beschäftigt sind, besonders hoch ist (siehe Kapitel 2.3 und 3.4). Die Abhängigkeit einer aufenthaltsrechtlichen Perspektive in Deutschland von einer guten und dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt entfaltet einen hohen Druck auf diese Zuwanderungsgruppe, der sich in Ängsten hinsichtlich des Jobverlusts sowie finanzielle Verschlechterungen niederschlägt.

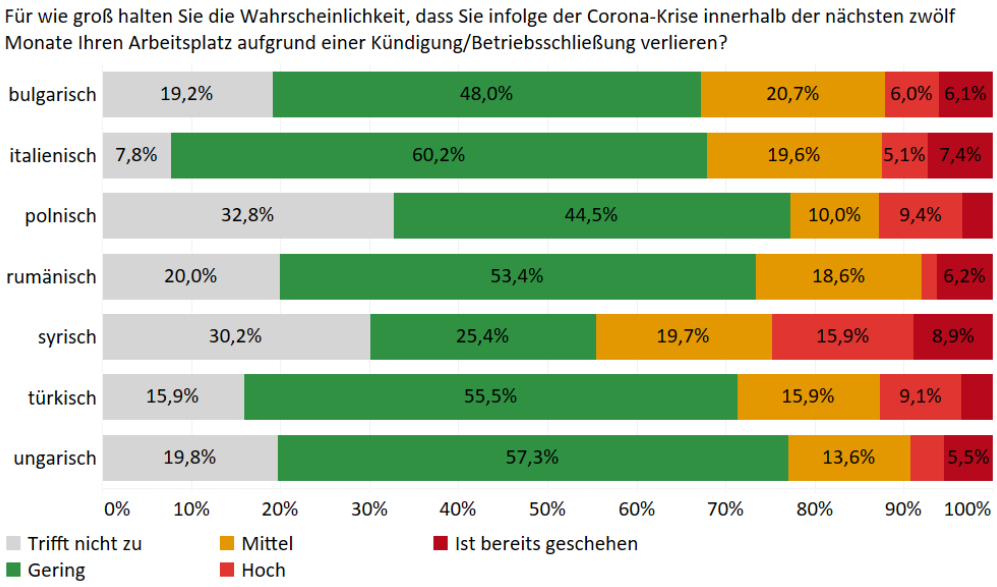

Abbildung 12: Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes
N (Staatsangehörigkeiten) = 170/306/146/346/105/89/193. Daten nach Geschlecht gewichtet. Werte unter 5 % werden nicht angezeigt. © Minor

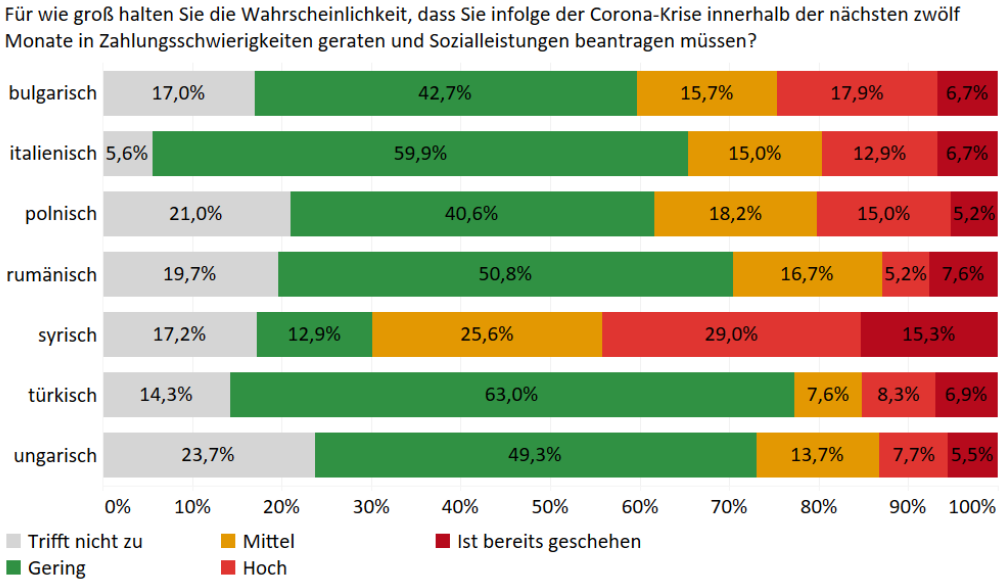

Abbildung 13: Wahrscheinlichkeit, Sozialleistungen beantragen zu müssen
N (Staatsangehörigkeiten) = 165/309/137/351/114/91/200. Daten nach Geschlecht gewichtet. © Minor

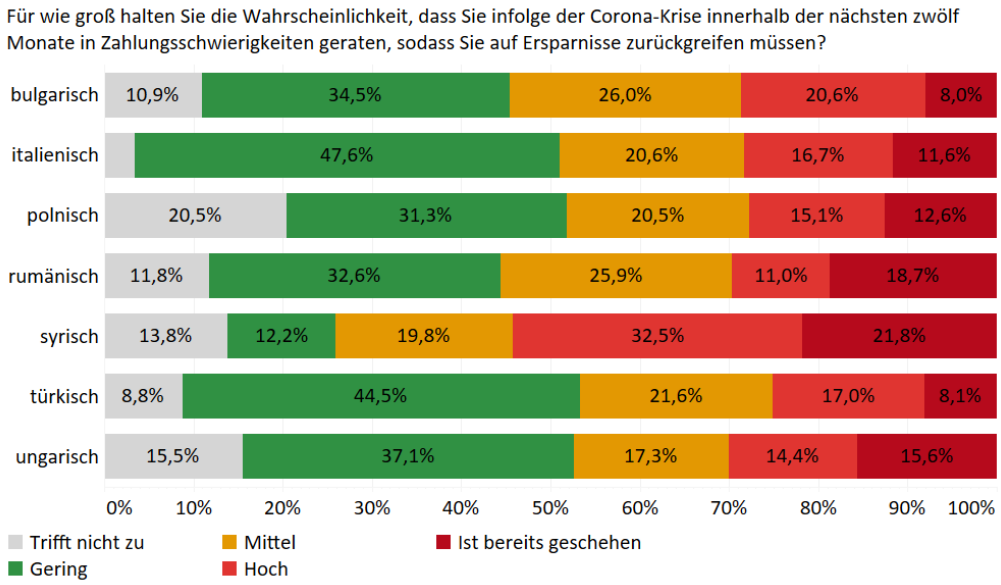

Abbildung 14: Finanzielle Sorgen
N (Staatsangehörigkeiten) = 168/318/140/368/114/92/202. Daten nach Geschlecht gewichtet. Werte unter 5 % werden nicht angezeigt. © Minor

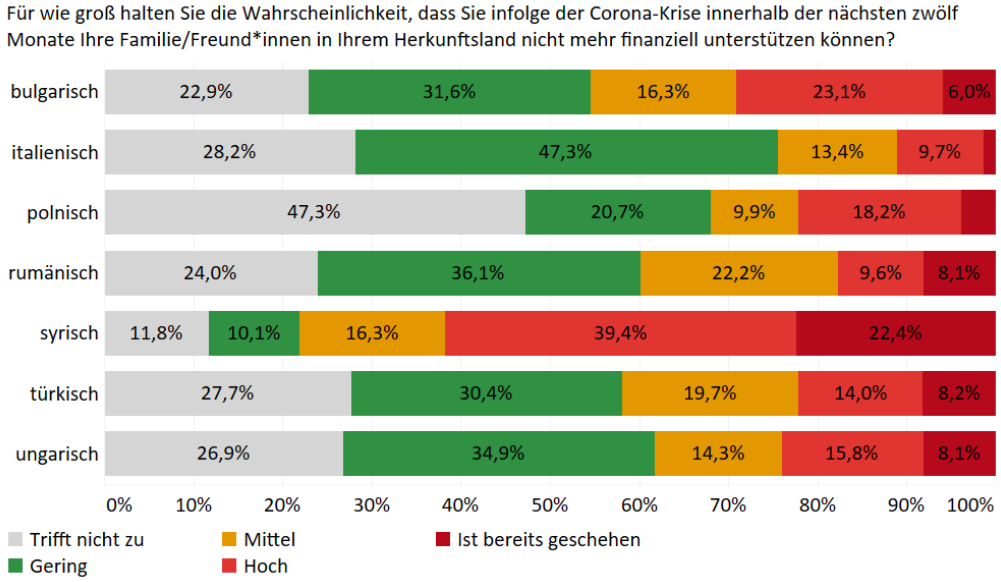

Abbildung 15: Sorge, Familie und Freund*innen finanziell nicht unterstützen zu können
N (Staatsangehörigkeiten) = 171/309/145/344/116/92/201. Daten nach Geschlecht gewichtet. Werte unter 5 % werden nicht angezeigt. © Minor

Auch hinsichtlich der Verbleibs- und Abwanderungserwägungen bestätigt sich das Bild der ersten Befragung (Spitaleri & Fritsche 2021a: 29–33): Trotz verschlechterter Arbeitsbedingungen gaben auch im Herbst 2021 nur 26,1 % der Befragten an, während der Pandemie darüber nachgedacht zu haben, Deutschland zu verlassen und in ihr Herkunftsland oder ein anderes Land abzuwandern. Die Wahrscheinlichkeit, in Deutschland zu bleiben, wird von Rumän*innen und

Bulgar*innen etwas geringer eingestuft als von den anderen (siehe Abbildung 16). Dies deckt sich mit statistischen Daten, die zeigen, dass Rumän*innen und Bulgar*innen mit durchschnittlich drei und dreieinhalb Jahren im Vergleich mit anderen EU-Staatsangehörigen (im Schnitt 5,2 Jahre) am kürzesten in Deutschland bleiben (Statistisches Bundesamt 2021: 218f.).
Dieses Bild bestätigt sich auch in statistischen Sekundärdaten zu Zu- und Abwanderungen während der Pandemie, die darauf schließen lassen, dass sich an den allgemeinen Verbleibs- und Migrationsentscheidungen wenig änderte und die Abwanderungszahlen während der Pandemie nicht zunahmen. Der sich fortsetzende Trend des abnehmenden Wanderungssaldos wurde vor allem durch weniger Zuwanderungen infolge von Grenzschließungen und weiteren Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie bedingt (Pfeffer-Hoffmann 2022: 13–17).

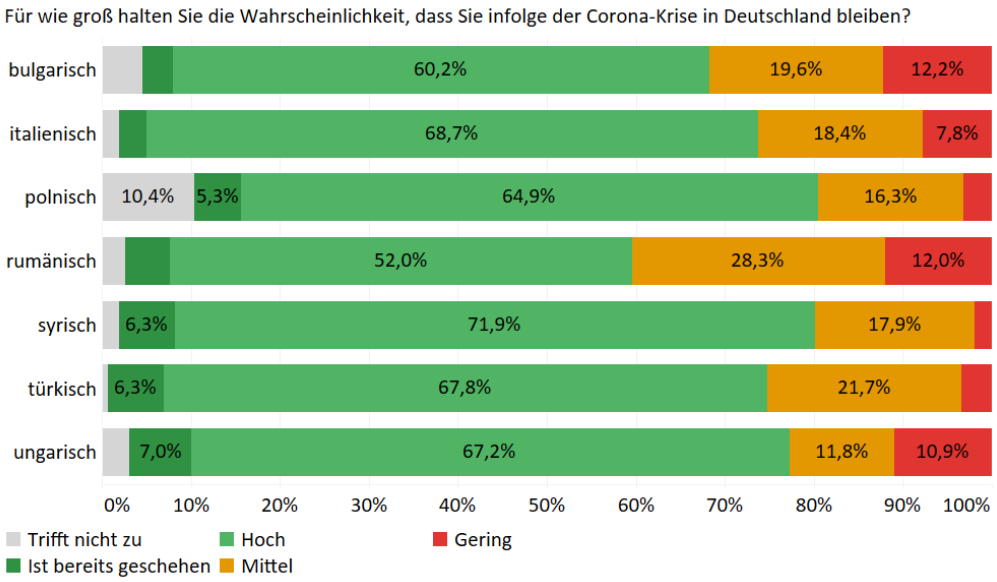

Abbildung 16: Wahrscheinlichkeit, in Deutschland zu bleiben
N (Staatsangehörigkeiten) = 173/324/127/359/115/90/201. Daten nach Geschlecht gewichtet. Werte unter 5 % werden nicht angezeigt. © Minor

Die Ergebnisse der dritten Befragung bestätigen allerdings auch, dass hierfür weniger Pull- als Pushfaktoren sprechen. Als Hauptgrund, der gegen eine Abwanderung aus bzw. für einen Verbleib in Deutschland spricht, geben weiterhin die meisten Befragten an, dass die wirtschaftliche Situation im Herkunftsland noch schlechter sei und sie sich im deutschen Gesundheitssystem sicherer fühlen. Familiäre Gründe oder eine gute soziale Integration sprechen hingegen nur für weniger als ein Drittel der Antwortenden für einen Verbleib in Deutschland (siehe Abbildung 17). Auch diese Ergebnisse decken sich mit den Angaben aus der ersten Befragung (Spitaleri & Fritsche 2021a: 33). Als Gründe, die gegen einen Verbleib sprechen, wurden am häufigsten die Trennung von der Familie, der Mangel an sozialer Integration und die Verschlechterung der Arbeitssituation genannt (siehe Abbildung 18). Hinzu kommt, dass vor allem für Syrer*innen, die zur Flucht aus ihrem Herkunftsland gezwungen waren, angesichts der anhaltenden Kriegs- und Verfolgungssituation in ihrem Herkunftsland eine Verbleibs- oder Rückkehrabwägung nicht ansteht.

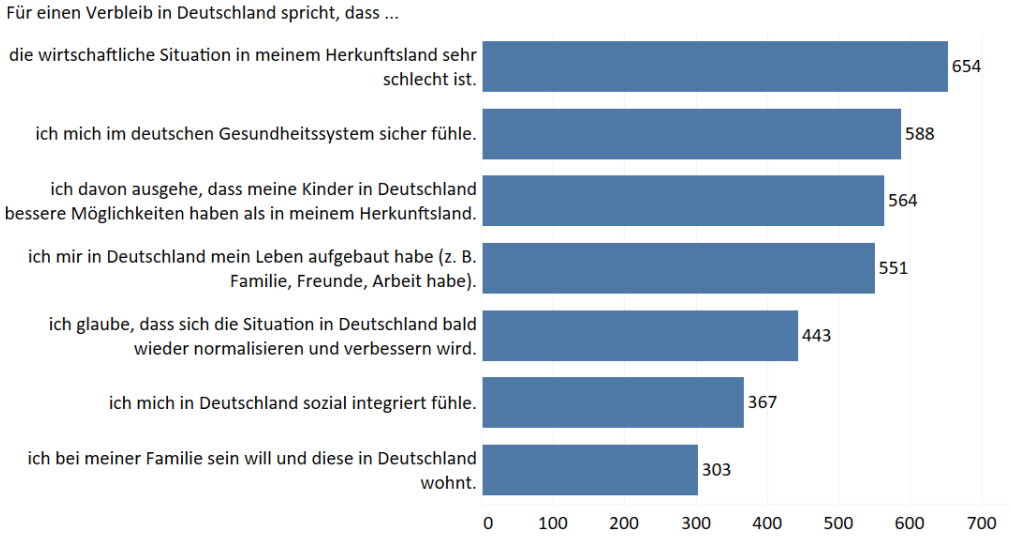

Abbildung 17: Bleibegründe
Antworten auf die Frage: „Was spricht in Ihrem Fall dafür, in Deutschland zu bleiben?“ N = 1.138 (Mehrfachauswahl möglich). © Minor

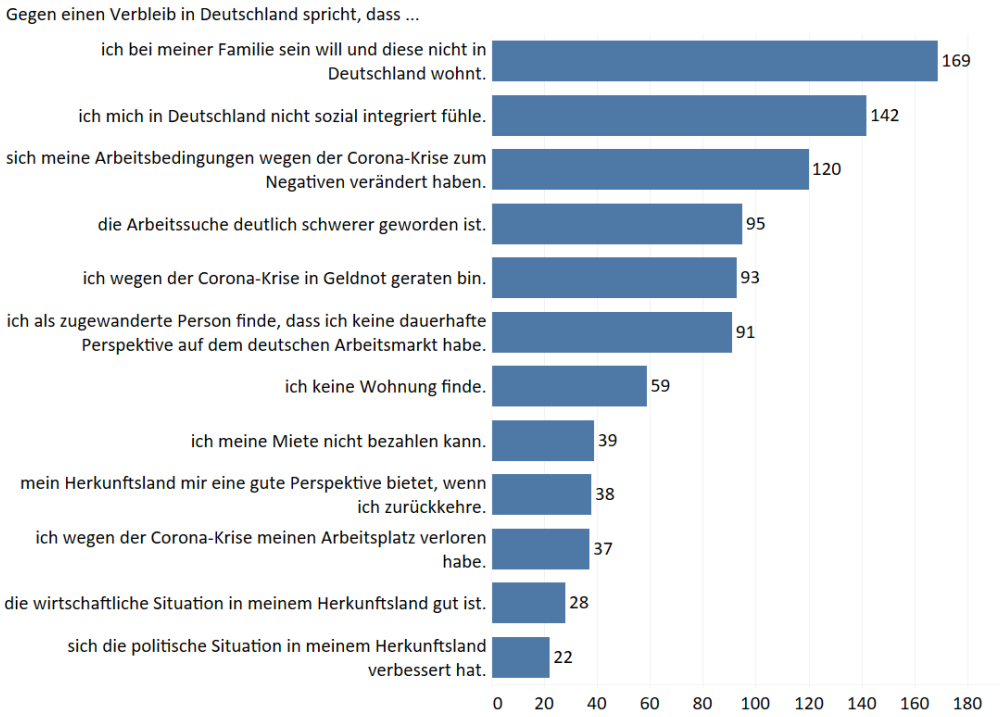

Abbildung 18: Abwanderungsgründe
Antworten auf die Frage: „Was spricht in Ihrem Fall dagegen, in Deutschland zu bleiben?“ N = 375 (Mehrfachauswahl möglich). © Minor

4 Fazit und Ausblick

Die COVID-19-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung haben weiterhin starke Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitssituationen von Eingewanderten in Deutschland. Auch die dritte Online-Befragung, die die IQ Fachstelle Einwanderung im Herbst 2021 unter seit 2008 Zugewanderten durchführte, weist darauf hin, dass Migrant*innen von der Krise besonders betroffen sind. Obwohl die Entwicklung der Beschäftigungssituation angesichts der langen Dauer der Krise nicht allein auf die pandemische Lage zurückzuführen ist, bestätigen sich doch einige Trends aus den Vorumfragen im Herbst 2020 und Winter 2021. So fürchtet weiterhin jede*r Dritte unter den Befragten, den Arbeitsplatz zu verlieren oder Sozialleistungen beantragen zu müssen. Ungefähr die Hälfte sorgt sich um finanzielle Engpässe, die ihnen den Rückgriff auf Ersparnisse aufzwingen würden.

Zwar ist der Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit zurückgegangen und liegt im Schnitt nur noch bei 2,0 % im Vergleich zu 18,1 % bei der Umfrage im Januar und Februar 2021. Allerdings berichtet mehr als ein Drittel der Befragten von einer umfassenden Verschlechterung ihrer Arbeitssituation hinsichtlich der psychischen und physischen Belastung, des Gehalts, der Arbeitsinhalte, -zeiten und -orte. Bei Befragten in Branchen, die von der Krise besonders betroffen waren, fiel dieser Anteil noch wesentlich höher aus.

Deutlich wird hierbei, dass sich allgemeine Marginalisierungs- und Prekarisierungstendenzen im Laufe der Pandemie weiterentwickelt und teilweise verschärft haben. Da Vorstudien und Ergebnisse dieser Umfrage darauf hinweisen, dass Beschäftigte in Branchen mit hohen Anteilen an Tätigkeiten mit niedrigem Anforderungsniveau bzw. Qualifikationsvoraussetzungen besonders stark von diesen Prekarisierungstendenzen betroffen sind, wurde in dieser Umfrage ein Schwerpunkt auf Fragen nach qualifikationsadäquater Beschäftigung und Abschlussanerkennung gelegt.

Dass viele Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit nicht qualifikationsadäquat beschäftigt sind, bestätigen auch die Antworten aus der Umfrage: Demnach schätzt ein Drittel der Befragten sich als überqualifiziert für die derzeitig ausgeübte Beschäftigung ein. Einer der Gründe hierfür kann die (noch) ausstehende Anerkennung des beruflichen Abschlusses bzw. der Qualifikation sein. Dabei gab knapp ein Drittel der Befragten an, die Möglichkeit der beruflichen Anerkennung nicht zu kennen. Fast die Hälfte gab aber auch an, diese nicht zu benötigen, um in Deutschland beruflich tätig werden zu können. Auch wenn dies für viele Berufe tatsächlich zutrifft, kann auch hier davon ausgegangen werden, dass viele Personen nicht ausreichend über die Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung und die Chancen, die sich daraus für sie ergeben, informiert sind. Erschwerend hinzu kommt der finanzielle und zeitliche Aufwand, der viele Eingewanderte davon abhält, ihre Abschlüsse anerkennen zu lassen. Während der Corona-Krise sind die Hürden für eine Anerkennung zum Teil noch größer geworden. Als Gründe hierfür sind u. a. schwer erreichbare Ämter und Beratungsstellen sowie die erschwerte Teilnahme an bzw. der Abbruch von Qualifikationsmaßnahmen aufzuführen. Um prekären und qualifikationsinadäquaten Beschäftigungsverhältnissen von Neuzugewanderten aktiv entgegenzu-

wirken und eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu fairen Bedingungen zu fördern, müssen die Möglichkeiten der Anerkennung von Abschlüssen stärker als bisher bekanntgemacht werden. Innovative, aufsuchende Ansätze der Information z. B. in muttersprachlichen Foren der sozialen Medien sollten hierbei aktiv einbezogen werden.[6] Gleichzeitig sollten die mit dem Anerkennungsverfahren verbundenen Hürden gesenkt und die Verfahren deutlich beschleunigt werden. Vorschnelle Vermittlungen in qualifikationsinadäquate Beschäftigungen, ohne dass parallel an der Entwicklung langfristiger beruflicher Perspektiven für die betroffenen Personen gearbeitet wird, wie sie derzeit im Regelsystem häufig stattfinden, verhindern eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt.

Auch wenn trotz der verschlechterten Lage auf dem Arbeitsmarkt weiterhin nur ein Viertel der Befragten während der Pandemie erwogen hat, Deutschland zu verlassen, ist dies keine Garantie dafür, dass die betroffenen Personen längerfristig hier verbleiben. Denn momentan ist für die Mehrheit von ihnen – wie schon in den Vorumfragen festgestellt – hierfür weniger die positive Wahrnehmung der eigenen Situation in Deutschland ausschlaggebend als vielmehr die wirtschaftliche Situation und das Gesundheitssystem im Herkunftsland, welche als noch schlechter wahrgenommen werden.

Um Menschen nachhaltig und zu guten Bedingungen in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren und darüber langfristig in Deutschland zu halten, müssen die Anstrengungen seitens der relevanten Akteure zukünftig deutlich verstärkt werden. Hierbei ist es besonders wichtig, die durch die Pandemie zum Teil stark gehemmten Integrationsprozesse wieder in Gang zu bringen und den sich verschärfenden Prekarisierungstendenzen aktiv entgegenzuwirken.

[6] Bei Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung wird dieser Ansatz der aufsuchenden Beratung in den sozialen Medien in den Projekten „Migrationsberatung 4.0“ und „Fem.OS“ verfolgt. Das beim Verein La Red angesiedelte Teilprojekt LaRA – La Red Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im IQ Landesnetzwerk Berlin verfolgt in seiner Beratungstätigkeit ebenfalls den Ansatz starker Präsenz und Information in den Sozialen Medien, zum Beispiel über seine Seite auf der Plattform Facebook.

Literaturverzeichnis

[BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2021: Migrationsbericht der Bundesregierung. Migrationsbericht 2020. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=13 (01.02.2022).

Becker, P. / Fritsche, C. / Komitowski, D. / Meiners, S. / Remy, J., 2020: Corona-Krise: Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit von wirtschaftlichen Folgen besonders stark betroffen. Fachstelle Einwanderung, IQ Netzwerk. https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-einwanderung/publikationen/studien/arbeitsmarktintegration-und-corona (18.01.2022).

Becker, P. / Fritsche, C. / Komitowski, D. / Meiners, S. / Remy, J. / Sakadeyeva, T., 2021: Eingewanderte in der Corona-Krise. Die Arbeitsmarktsituation Eingewanderter im zweiten Jahr der Corona-Pandemie. Fachstelle Einwanderung, IQ Netzwerk. https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-einwanderung/publikationen/studien/eingewanderte-coronakrise (18.01.2022).

Brücker, H. / Gundacker, L. / Hauptmann, A. / Jaschke, P., 2021a: Die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie auf Geflüchtete und andere Migrantinnen und Migranten. IAB-Forschungsbericht 5/2021. https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0521.pdf (24.01.2022).

Brücker, H. / Gundacker, L. / Hauptmann, A. / Jaschke, P., 2021b: Stabile Beschäftigung, aber steigende Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten. Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie. IAB-Kurzbericht 9/2021. http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-09.pdf (18.05.2021).

Fritsche, C. / Pfeffer-Hoffmann, C. / Pallmann, I., 2021: Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Erfolgsfaktoren kommunaler und regionaler Förderkonzepte. Berlin: Mensch & Buch. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2021/Minor_FE_AMintegration_von_Migrantinnen_2021.pdf (16.02.2022).

Geis-Thöne, Gido, 2020: Corona hemmt die Integration. IW-Kurzbericht 61/2020 (15.05.2020). https://www.econstor.eu/bitstream/10419/218927/1/IW-Kurzbericht-2020-61.pdf (01.02.2022).

Giesing, Y. / Hofbauer Pérez, M., 2020. Wie wirkt sich Covid-19 auf Migration und Integration aus? München: ifo Schnelldienst 7/2020: 41–46. sd-2020-07-giesing-hofbauer-covid-migration.pdf (01.02.2021).

Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.), 2016: Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt. Berlin: Mensch & Buch. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2018/04/Minor_NAMB_Fachkr%C3%A4ftesicherung-durch-Integration-zuwandernder-Fachkr%C3%A4fte-aus-dem-EU-Binnenmarkt_2016_WEb.pdf (03.02.2021).

Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.), 2022: Prekär durch die Krise. Einblicke in die Arbeitsmarktsituation von Eingewanderten in der Pandemie. Berlin: Mensch & Buch. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2022/01/FE_Prekaer_durch_die_Krise_2022.pdf (24.01.2021).

Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021: Factsheet Anerkennungsmonitoring 2021. https://www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-Fachpublikum/2021-factsheet-anerkennungsmonitoring-DE.pdf (29.11.2021).

Eurostat, 2021: Migration integration statistics – over-qualification. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statis-tics_-_over-qualification&oldid=536540" \l "Development_of_over-qualification_rates_in_the_EU (03.12.2021).

Khalil, S. / Lietz, A. / Mayer, Sabrina J., 2020: Systemrelevant und prekär beschäftigt: Wie Migrant*innen unser Gemeinwesen aufrechterhalten. DeZIM Research Notes 3/2020. https://dezim-institut.de/fileadmin/Publikationen/Research_Notes/DRN_3_Systemrelevante__Berufe/Research-Notes_03_200525_web.pdf (01.02.2022).

Pallmann, I. / Ziegler, J. / Pfeffer-Hoffmann, C., 2019: Geflüchtete Frauen als Ziel der Arbeitsmarktförderung. Berlin: Mensch & Buch. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2019/FE_Fallstudie-Gefluechtete-Frauen-als-Zielgruppe-der-Arbeitsmarktfoerderung_2019.pdf (16.02.2022).

Spitaleri, L. / Fritsche, C., 2021a: Lebenslagen in Krisenzeiten. Neuzugewanderte in Deutschland in der Corona-Krise. Ergebnisse einer Online-Umfrage. Working-Paper 01/2021. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2021/Minor_FE_WP-Lebenslagen-Krisenzeiten_2021.pdf (24.01.2022).

Spitaleri, L. / Fritsche, C., 2021b: Lebenslagen in Krisenzeiten. Neuzugewanderte in Deutschland in der Corona-Krise. Teil 2: Ergebnisse der zweiten Online-Umfrage. Working-Paper 06/2021. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2021/FE_WP-06-2021_Lebenslagen-in-Krisenzeiten-II.pdf (24.01.2022).

Statistisches Bundesamt, 2020a: Ausländische Bevölkerung nach Altersgruppen und ausgewählten Staatsangehörigkeiten am 31.12.2020. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/auslaendische-bevoelkerung-altersgruppen.html (14.01.2022).

Statistisches Bundesamt, 2020b: Ausländische Bevölkerung nach Bundesländern (am 31.12.2020). https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/auslaendische-bevoelkerung-bundeslaender.html (14.01.2022).

Statistisches Bundesamt, 2021: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/auslaend-bevoelkerung-2010200207004.pdf?__blob=publicationFile (24.02.2021).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Grafik zur Verbreitung der dritten Umfrage in den Sozialen Medien mit einigen zentralen Ergebnissen der Vorumfrage im Januar und Februar 2021 8

Abbildung 2: Staatsangehörigkeiten der Teilnehmenden 9

Abbildung 3: Höchster Bildungsabschluss der Teilnehmenden 11

Abbildung 4: Beschäftigungsart nach Staatsangehörigkeit 13

Abbildung 5: Branchen nach Staatsangehörigkeit 14

Abbildung 6: Veränderung der Arbeitssituation durch die Corona-Krise nach Staatsangehörigkeiten 16

Abbildung 7: Veränderung der Arbeitssituation durch die Corona-Krise nach Branchen 17

Abbildung 8: Qualifikationsadäquate Beschäftigung nach Branchen 20

Abbildung 9: Qualifikationsadäquate Beschäftigung nach Bildungsabschluss 21

Abbildung 10: Qualifikationsadäquate Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit 21

Abbildung 11: Anerkennung ausländischer Abschlüsse 23

Abbildung 12: Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes 26

Abbildung 13: Wahrscheinlichkeit, Sozialleistungen beantragen zu müssen 26

Abbildung 14: Finanzielle Sorgen 27

Abbildung 15: Sorge, Familie und Freund*innen finanziell nicht unterstützen zu können 27

Abbildung 16: Wahrscheinlichkeit, in Deutschland zu bleiben 28

Abbildung 17: Bleibegründe 29

Abbildung 18: Abwanderungsgründe 29