
WISTA

Wirtschaft und Statistik

Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration

Thomas Körner | Frank Schüller |
Florian Götsche

Arbeitsmarkt und Migration in der amtlichen Statistik

Jutta Höhne

Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen
Arbeitsmarkt

Beatrix Wiedenhofer-Galik

Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten
2014/15 in Österreich

Håvard Hungnes Lien

Migrants on the European labour market

Michael Hartmann

Auswirkungen der Migration auf den deutschen
Arbeitsmarkt

Barbara Heß | Marie Wälde

Neue Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration

Dr. Wido Geis | Anja Katrin Orth

Fachkräftesicherung durch Zuwanderung in Zeiten eines
starken Flüchtlingszuzugs

Dr. Johann Fuchs |
Dr. Alexander Kubis

Zuwanderungsbedarf und Arbeitskräfteangebot bis 2050

Tobias Maier | Dr. Marc Ingo Wolter |
Dr. Gerd Zika

Auswirkungen der Aufnahme von Geflüchteten auf
Arbeitsangebot und -nachfrage

S | 2016

ABKÜRZUNGEN	
D	Durchschnitt (bei nicht addierfähigen Größen)
Vj	Vierteljahr
Hj	Halbjahr
a. n. g.	anderweitig nicht genannt
o. a. S.	ohne ausgeprägten Schwerpunkt
Mill.	Million
Mrd.	Milliarde
ZEICHENERKLÄRUNG	
–	nichts vorhanden
0	weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts
.	Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten
. . .	Angabe fällt später an
X	Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
I oder —	grundsätzliche Änderung innerhalb einer Reihe, die den zeitlichen Vergleich beeinträchtigt
/	keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug
()	Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist
	Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.
	Tiefer gehende Internet-Verlinkungen sind in der Online-Ausgabe hinterlegt.

INHALT

3	Editorial
5	Thomas Körner, Frank Schüller, Florian Götsche Arbeitsmarkt und Migration in der amtlichen Statistik <i>Labour market and migration in official statistics</i>
24	Jutta Höhne Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt <i>Migrants in the German labour market</i>
41	Beatrix Wiedenhofer-Galik Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten 2014/15 in Österreich <i>Labour market situation of migrants in Austria in 2014/15</i>
55	Håvard Hungnes Lien Migrants on the European labour market <i>Migranten und Migrantinnen auf dem europäischen Arbeitsmarkt</i>
69	Michael Hartmann Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt <i>Effects of migration on the German labour market</i>
83	Barbara Heß, Marie Wälde Neue Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration <i>New challenges of labour market integration</i>
93	Dr. Wido Geis, Anja Katrin Orth Fachkräftesicherung durch Zuwanderung in Zeiten eines starken Flüchtlingszuzugs <i>Securing skilled labour by immigration in times of a large influx of refugees</i>

INHALT

- | | |
|-----|---|
| 103 | Dr. Johann Fuchs, Dr. Alexander Kubis
Zuwanderungsbedarf und Arbeitskräfteangebot bis 2050
<i>Need for immigration and supply of labour until 2050</i> |
| 113 | Tobias Maier, Dr. Marc Ingo Wolter, Dr. Gerd Zika
Auswirkungen der Aufnahme von Geflüchteten auf Arbeitsangebot und -nachfrage
<i>Impact of the intake of refugees on labour supply and demand</i> |

EDITORIAL

Dieter Sarreither



LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

seit einiger Zeit bestimmen die Stichworte „Migration, Flüchtlinge und Schutzsuchende“ die öffentliche Diskussion. Eine der vielen Fragen dabei ist die gesellschaftliche Integration der zugewanderten Personen, vor allem auch auf dem Arbeitsmarkt.

Die Analyse der Auswirkungen von (Zu-)Wanderung ist in der Arbeitsmarktforschung nicht neu. Schon lange wird über Diskriminierung, demografischen Wandel, Arbeits- und Fachkräftebedarf sowie Brain Drain und Brain Gain – die Ab- und Zuwanderung von Wissenschaftlern – diskutiert. Mit dem hohen Anstieg der Zuwanderung im Jahr 2015 haben diese Themen jedoch eine neue Dimension gewonnen.

Vor diesem Hintergrund wurden „Arbeitsmarkt und Migration“ in den Mittelpunkt der dritten wissenschaftlichen Tagung des Fachausschusses „Erwerbstätigkeit/Arbeitsmarkt“ gestellt, zu der das Statistische Bundesamt vom 31. Mai bis 1. Juni 2016 in Wiesbaden eingeladen hatte.

Vertreter aus Wissenschaft, Politik, Verbänden und der amtlichen Statistik gingen der Frage nach, wie die Entwicklung und der Zusammenhang von Migration und Arbeitsmarkt in Anbetracht aktueller Daten einzuschätzen sei. In einem breiten Spektrum beleuchteten die Beiträge unter anderem Möglichkeiten der Integration von Personen mit Migrationshintergrund und deren Beschäftigungsperspektiven, die Auswirkungen der Zuwanderung auf das Arbeitsangebot, aber auch Potenziale und Lücken der Datenquellen.

Durch die hohe Aktualität haben wir uns entschlossen, eine Auswahl der Beiträge in einem WISTA-Sonderheft zu veröffentlichen. Den Organisatoren der Veranstaltung und allen Referentinnen und Referenten gilt mein herzlicher Dank.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.



Präsident des Statistischen Bundesamtes

ARBEITSMARKT UND MIGRATION IN DER AMTLICHEN STATISTIK

Überblick über Konzepte, Statistiken und ausgewählte Ergebnisse

Thomas Körner, Frank Schüller, Florian Götsche

➤ **Schlüsselwörter:** Arbeitsmarktbeteiligung – Arbeitsmarktintegration – Migrationshintergrund – Arbeitsmigration – Mikrozensus

ZUSAMMENFASSUNG

Die Diskussion über die Auswirkungen der Zuwanderung macht es zunehmend erforderlich, arbeitsmarktstatistische Ergebnisse in Verbindung mit migrationsbezogenen Aspekten darzustellen. Der Beitrag gibt einen Überblick über diejenigen Statistiken, in denen grundlegende Konzepte sowohl hinsichtlich des Arbeitsmarktes als auch der Zuwanderung zur Verfügung stehen. Dies sind insbesondere der Mikrozensus, die in diesen integrierte Arbeitskräfteerhebung, der Zensus 2011, das Ausländerzentralregister sowie die Registerstatistiken der Bundesagentur für Arbeit. Für die genannten Statistiken werden sowohl die methodischen Grundzüge als auch Merkmale dargestellt und anhand ausgewählter Ergebnisse die Nutzungsmöglichkeiten im Themenbereich Arbeitsmarkt und Migration illustriert.

➤ **Keywords:** labour market participation – labour market integration – migrant background – labour migration – microcensus

ABSTRACT

The public debate regarding the impact of migration increasingly requires presenting the results of labour market statistics in combination with aspects related to migration. This contribution provides an overview of the statistics that include basic concepts relating to both the labour market and migration, such as, in particular, the microcensus and the Labour Force Survey as its integral component, the 2011 Census, the Central Register of Foreigners, as well as the register statistics of the Federal Employment Agency. For these statistics, we introduce the main methodological features as well as the variables and present selected results to illustrate typical uses of the statistics in the field of labour market and migration.

Thomas Körner

hat an den Universitäten Mainz und Caen (Frankreich) Soziologie studiert und in verschiedenen Bereichen des Statistischen Bundesamtes gearbeitet. Seit 2007 leitet er das Referat „Arbeitsmarktberichterstattung und Analyse aus Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung“ und ist dort mit der konzeptionellen und methodischen Weiterentwicklung der Arbeitsmarktstatistik befasst.

Frank Schüller

ist Diplom-Volkswirt und leitet das Referat „Veröffentlichungen und Nutzerservice zum Arbeitsmarkt“ des Statistischen Bundesamtes. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt ist die Koordinierung aller für den Themenbereich relevanter Statistiken.

Florian Götsche

studierte Soziologie und Politikwissenschaft an der Universität Mannheim. Seit 2014 arbeitet er im Statistischen Bundesamt und ist im Referat „Ausländer- und Integrationsstatistiken, Wohnen“ als Referent unter anderem für die Typisierung des Migrationshintergrunds im Mikrozensus zuständig.

1

Einleitung

Spätestens seitdem die Zuwanderung von Schutzsuchenden im Jahr 2015 rapide angestiegen ist, werden auch verstärkt Fragen zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten gestellt. Im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Integration der Zuwanderinnen und Zuwanderer wird in der Regel die herausragende Bedeutung der Integration in den Arbeitsmarkt betont. Daneben wird auch auf die mögliche Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung hingewiesen. Bei der aktuellen Diskussion um die Zuwanderung Schutzsuchender darf Migration allerdings nicht allein auf Flucht und Asyl verengt werden. Die überwiegende Mehrheit der in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten ist aus anderen Gründen zu uns gekommen, sei es im Rahmen der Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland, über Ausbildung und Studium, die kurzzeitige Tätigkeit als Saisonarbeitskraft oder im Wege des Familiennachzugs. Auch diese Gruppen sind hinsichtlich ihrer Integration in den Arbeitsmarkt von besonderem Interesse.

Bei der Beantwortung all dieser Fragen können die Ergebnisse der amtlichen Statistik einen zentralen Beitrag leisten. Die Themenbereiche Arbeitsmarkt und Migration wurden in Deutschland lange Zeit in getrennten statistischen Fachbereichen entwickelt, daher gibt es keine lange Tradition von statistischen Erhebungen, die eine Kreuzkombination von Konzepten zur Arbeitsmarktbeteiligung und zur Migration ermöglichen. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über diejenigen Statistiken, die Merkmale aus beiden Bereichen – Arbeitsmarkt und

Migration – enthalten. Dies sind neben dem Mikrozensus und der in diesen integrierten Arbeitskräfteerhebung der Zensus 2011, das Ausländerzentralregister sowie die Beschäftigungsstatistik und die Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Für diese Statistiken werden in Kapitel 2 die methodischen Grundlagen und die relevanten Konzepte und Merkmale dargestellt sowie Auswertungs- und Analysemöglichkeiten aufgezeigt.

Zunächst erfolgt jedoch ein Überblick über die grundlegenden Konzepte der amtlichen Statistik zu den Bereichen Arbeitsmarkt und Migration.

Im Bereich der Arbeitsmarktstatistik ist konzeptionell das Erwerbsstatuskonzept der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization – ILO) zentral. Dieses Konzept unterteilt zunächst die Bevölkerung in die Gruppen der am Arbeitsmarkt aktiven Erwerbspersonen und der Nichterwerbspersonen. Erwerbspersonen werden wiederum in Erwerbstätige und Erwerbslose unterteilt (für eine nähere Darstellung siehe Körner, 2012). Wichtig ist hierbei, dass dem Erwerbsstatuskonzept der ILO eine extensive Definition von Erwerbstätigkeit zugrunde liegt: Erwerbstätig ist demnach bereits jede Person ab dem Alter von 15 Jahren, die in der Berichtswoche eine bezahlte Tätigkeit im Umfang von mindestens einer Stunde ausgeübt hat oder in einem festen Beschäftigungsverhältnis stand, das sie in der Berichtswoche – beispielsweise wegen Urlaubs, Krankheit oder anderer Gründe – nicht ausgeübt hat. Auch Personen mit kleineren Tätigkeiten, die eigentlich eine Tätigkeit mit mehr Arbeitsstunden suchen, gelten daher als erwerbstätig und werden nicht etwa zu den Erwerbslosen gerechnet. Als Erwerbslose werden nach ILO-Definition Personen im Alter von 15 Jahren und älter

Übersicht 1

Grundlegende Konzepte der Arbeitsmarktstatistik

Erwerbspersonen (42,00 Mill.)				Nichterwerbspersonen (19,54 Mill.)			
Erwerbstätige (40,06 Mill.)			Erwerbslose (1,95 Mill.)	Stille Reserve (1,00 Mill.)		Sonstige	
Unterbeschäftigte		Kategorie A: suchend, nicht verfügbar (0,53 Mill.)		Kategorie B: verfügbar, nicht suchend (0,48 Mill.)	mit Arbeits- wunsch (1,13 Mill.)	ohne Arbeits- wunsch (17,4 Mill.)	
Vollzeit	Teilzeit						
(1,17 Mill.)	(1,55 Mill.)						
Ungenutztes Arbeitskräfteangebot (5,67 Mill.)							

Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung 2015; Personen in Privathaushalten im Alter von 15 bis 74 Jahren.

bezeichnet, die in der Berichtswoche nicht erwerbstätig waren, in den letzten vier Wochen vor der Berichtswoche aktiv eine bezahlte Tätigkeit gesucht haben und sofort zur Aufnahme der Tätigkeit zur Verfügung stehen. In der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU) gilt für die Erwerbslosigkeit zudem eine Altersobergrenze von 74 Jahren und wird „sofort verfügbar“ als innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen operationalisiert. Die Indikatoren der Unterbeschäftigung und der Stillen Reserve ergänzen die Erfassung des ungenutzten Arbeitskräfteangebots (Rengers, 2012, 2015): Hierzu zählen zum einen Erwerbstätige, die mehr Stunden arbeiten möchten und hierfür auch verfügbar sind (Unterbeschäftigte), und zum anderen Nichterwerbspersonen, die nur eines der Kriterien der Erwerbslosigkeit erfüllen, aber generell an einer Arbeitsaufnahme interessiert sind. Schließlich bietet der Indikator der sonstigen Nichterwerbspersonen mit Arbeitswunsch ergänzende Informationen zu weiteren Personen, die möglicherweise für den Arbeitsmarkt aktiviert werden können. [↗ Übersicht 1](#)

Weitere zentrale Arbeitsmarktindikatoren nehmen die Gruppe der Erwerbstätigen näher in den Blick und differenzieren diese etwa hinsichtlich des Erwerbstyps, der Arbeitszeit oder anderer Indikatoren der Qualität der Arbeit (UNECE, 2015a).

Im Bereich der Migration sind vor allem die Konzepte der Staatsangehörigkeit und des Migrationshintergrundes zentral. Das Konzept der Staatsangehörigkeit unterteilt die gesamte Bevölkerung in Deutsche und Ausländer/-innen. Ausländer/-innen sind dabei alle Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Deutsche, die zugleich eine fremde Staatsangehörigkeit besitzen, zählen nach diesem Konzept nicht zur ausländischen Bevölkerung (können aber häufig getrennt nachgewiesen werden).

Das Konzept der Staatsangehörigkeit hat den Vorteil, dass es vergleichsweise einfach zu erheben ist und daher in einer größeren Zahl von Statistiken vorliegt als das Konzept des Migrationshintergrundes. Gleichwohl reicht es für die Untersuchung der verschiedenen Aspekte der Zuwanderung für den Arbeitsmarkt oftmals nicht aus, lediglich nach ausländischen und deutschen Personen zu unterscheiden. Deshalb verwendet die amtliche Statistik seit 2005 das Konzept der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Der Migrationshintergrund wird

aus einer Vielzahl von Erhebungsmerkmalen gebildet, darunter – je nach Operationalisierung – Angaben zur Zuwanderung beziehungsweise zum Geburtsland, zur Staatsangehörigkeit und zur Einbürgerung. Wegen der Unterschiede der zur Verfügung stehenden Merkmale differiert die Operationalisierung des Migrationshintergrundes etwa im Mikrozensus, der Arbeitskräfteerhebung und dem Zensus 2011 im Detail (siehe Kapitel 2), wobei die Grundidee jeweils ähnlich ist. Das Konzept des Migrationshintergrundes erlaubt zudem eine Unterteilung der Personen mit Migrationshintergrund in solche mit eigener Migrationserfahrung (Zuwanderinnen und Zuwanderer) und solche, die nicht selbst zugewandert sind. Weiterhin können Personen deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit sowie – abhängig von den zur Verfügung stehenden Variablen – weitere Gruppen (zum Beispiel Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler) unterschieden werden.

Neben Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund gibt es noch eine Reihe weiterer Merkmale, die für Analysen zum Arbeitsmarkt von besonderem Interesse sind. Hierzu zählen insbesondere das Zuzugsjahr (zur Unterscheidung verschiedener Zuwanderungsphasen), das Herkunftsland, der Grund der Zuwanderung und die voraussichtliche Dauer des Aufenthalts. Der Grund der Zuwanderung wird meist verwendet, um Arbeitsmigration von anderen Arten der Zuwanderung (zum Beispiel Familiennachzug, Studium oder Fluchtmigration) zu unterscheiden. Hierbei ist zu beachten, dass auch Personen, die ursprünglich aus einem anderen Grund als der Arbeitsaufnahme zugewandert sind, gegebenenfalls für den Arbeitsmarkt aktiviert werden können. Bezüglich der Aufenthaltsdauer wird bei einem Aufenthalt im Zielland von mehr als zwölf Monaten von langfristig angelegter Zuwanderung gesprochen, während ein Aufenthalt zwischen drei und zwölf Monaten als Kurzzeitmigration bezeichnet wird. Schließlich ist die Gruppe der Personen von Interesse, die im Zielland arbeiten, ohne ihren Hauptwohnsitz dorthin zu verlegen, sei es als Grenzpendler oder als Saisonbeschäftigte mit einem Aufenthalt von weniger als drei Monaten (UNECE, 2015b; hier: Seite 3 ff.). Darüber hinaus unterscheiden sich die methodischen Voraussetzungen, unter denen einerseits die Struktur der in Deutschland lebenden Zuwanderinnen und Zuwanderer und andererseits die der Personen, die etwa in einem bestimmten Jahr eingereist sind (Zuwanderungsströme), untersucht werden können.

2

Statistiken mit Informationen zu den Themenbereichen Arbeitsmarkt und Migration

2.1 Mikrozensus

Methodische Grundlagen

Der Mikrozensus ist die Statistik mit den vielfältigsten Analysemöglichkeiten zum Themenbereich Arbeitsmarkt und Migration. Die Haushaltserhebung wird in Deutschland seit dem Jahr 1957 bei einem Prozent der Bevölkerung mit Auskunftspflicht durchgeführt, seit 1991 auch in den neuen Ländern und Berlin-Ost. Die Größe der Stichprobe ermöglicht Analysen zu vergleichsweise kleinen Teilpopulationen und in großer fachlicher Differenzierung. Durch die Auskunftspflicht sind auch häufig schwer für Befragungen zu gewinnende Bevölkerungsgruppen, beispielsweise Ausländerinnen und Ausländer, sehr gut repräsentiert. Der Mikrozensus wird überwiegend durch computergestützte persönliche Interviews (CAPI) erhoben, es besteht aber auch die Möglichkeit, schriftlich an der Befragung teilzunehmen. Davon machen rund 25 % der Befragten Gebrauch. Da der Fragebogen nur in wenige andere Sprachen übersetzt vorliegt, kann es gegebenenfalls bei Migrationsfragen zu Einschränkungen kommen.

Der Mikrozensus ist eine Zufallsstichprobe, bei der alle Haushalte eine positive Auswahlwahrscheinlichkeit haben. Dazu werden aus dem Bundesgebiet Flächen (Auswahlbezirke) ausgewählt, in denen alle Haushalte und Personen befragt werden (einstufige Klumpenstichprobe). Ein Viertel aller in der Stichprobe enthaltenen Haushalte (beziehungsweise Auswahlbezirke) wird jährlich ausgetauscht. Folglich bleibt jeder Haushalt vier Jahre in der Stichprobe (Verfahren der partiellen Rotation). Zwar ist die Stichprobe des Mikrozensus im Vergleich zu anderen Befragungen sehr groß, doch ist die regionale Gliederungstiefe im Vergleich etwa zu Registerstatistiken begrenzt.

Überblick über die Merkmale

Der Mikrozensus erfasst ein breites Spektrum demografischer und sozioökonomischer Merkmale, die untereinander kreuzkombiniert werden können. Fragen zum Arbeitsmarkt sind der fachliche Schwerpunkt des Mikrozensus: Er ermöglicht eine Ermittlung des Erwerbsstatus gemäß der international vereinbarten Definition ebenso wie differenzierte Angaben zu den Eigenschaften der Haupt- sowie möglicher zweiter Erwerbstätigkeiten und zur Arbeitsuche von Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen. Da der Mikrozensus eine Haushaltsbefragung ist, können alle Erhebungsmerkmale zudem auch im Haushaltskontext ausgewertet werden. Ab dem Jahr 2017 soll mit dem Hauptstatuskonzept neben dem ILO-Konzept ein weiteres international harmonisiertes Erwerbskonzept eingeführt werden.

Auch zu Fragen der Migration bietet der Mikrozensus ein vielfältiges Merkmalsspektrum. Neben der ersten und gegebenenfalls zweiten Staatsangehörigkeit wird im Mikrozensus seit dem Jahr 2005 auch der Migrationshintergrund erfasst: Demnach zählen zu dieser Bevölkerungsgruppe „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt, 2015)¹. Bei der Bestimmung, ob ein Migrationshintergrund vorliegt, werden die vorhandenen Angaben zur Zuwanderung, zur Staatsangehörigkeit und zur Einbürgerung verwendet. Aus den so ermittelten Menschen mit Migrationshintergrund können weitere Personengruppen, wie Ausländer/-innen, Eingebürgerte, Aussiedler/-innen oder Spätaussiedler/-innen, identifiziert werden. Alle vier Jahre (zuletzt im Jahr 2013) werden zudem im Rahmen eines Zusatzprogrammes weitere Merkmale zur Zuwanderung erhoben. Diese werden unter anderem zur Abgrenzung des Migrationshintergrunds „im weiteren Sinne“ (einschließlich von Angaben zu Zuwanderung und Staatsangehörigkeit von nicht im Haushalt lebenden Eltern der Befragten) verwendet.

Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist in sich heterogen, weshalb eine Einteilung in Untergruppen sinnvoll ist. Als erste Gliederungskriterien werden meist

1 Diese Veröffentlichung enthält auch detaillierte Erläuterungen zum Konzept des Migrationshintergrunds im Mikrozensus.

die Zuwanderungseigenschaft und die Staatsangehörigkeit kombiniert, was vier Hauptgruppen ergibt: Zugewanderte mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit sowie Ausländer/-innen und Deutsche ohne eigene Migrationserfahrung (siehe auch Tabelle 1).

Mit dem neuen Mikrozensusgesetz im Jahr 2017 ist abermals vorgesehen, die Merkmale zur Zuwanderung zu erweitern, zum Beispiel durch Einführung der Merkmale Staat der Geburt und Staat der Geburt der Eltern. Diese Merkmale dienen im Rahmen der EU-weit harmonisierten Arbeitskräfteerhebung zur Abgrenzung des Migrationsstatus (siehe Abschnitt 2.2).

Mögliche Analysen zu Arbeitsmarkt und Migration

Der Mikrozensus bietet die wohl größte Bandbreite von Analysen zu migrationsbezogenen Fragestellungen zum Arbeitsmarkt. Dies betrifft zum einen die Möglichkeit einer differenzierten und auch regional untergliederten Darstellung der Erwerbsbeteiligung der Gesamtbevölkerung. Neben den Ergebnissen zu Erwerbstätigen und Erwerbslosen können auch die Ergebnisse zu Unterbeschäftigten, Stiller Reserve und sonstigen Nichterwerbspersonen mit Arbeitswunsch differenziert nach dem Migrationshintergrund und der Staatsangehörigkeit ausgewiesen werden. Dies erlaubt etwa einen Einblick in das ungenutzte Arbeitskräfteangebot bei Migrantinnen und Migranten und ermöglicht es zudem, Bevölkerungsgruppen zu identifizieren, die bei der Integration in den Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten treffen. In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass der Mikrozensus ein breites Merkmalsangebot zu Ausbildung, zu Bildungsabschlüssen und zu deren Fachrichtung bietet.

Neben der Betrachtung des Erwerbsstatus der Bevölkerung bietet der Mikrozensus zudem umfassende Möglichkeiten, die Situation von Erwerbstätigen mit und ohne Migrationshintergrund zu analysieren. Dies betrifft sowohl die Merkmale der Haupttätigkeit (etwa Vollzeit-/Teilzeittätigkeit, Arbeitszeit und Überstunden, Art des Arbeitsvertrages, Beruf und Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Tätigkeit als Zeit- beziehungsweise Leiharbeiter/-in und so weiter) als auch ausgewählte Merkmale einer möglichen zweiten Erwerbstätigkeit. Hinsichtlich der Gruppe der Erwerbslosen und der Stillen Reserve sind Auswertungen etwa zu den Methoden der Arbeitsuche und den Gründen für die Nichtver-

fügbarkeit am Arbeitsmarkt möglich. Der Mikrozensus ist damit auch eine wichtige Quelle für die qualifikations- und berufsspezifische Analyse des Erwerbspersonenpotenzials bei Zuwanderinnen und Zuwanderern (siehe auch folgende Beiträge in diesem Band: Fuchs/Kubis, 2016; Maier und andere, 2016; Geis/Orth, 2016).

Schließlich bietet der Mikrozensus ein umfangreiches Angebot zum Bezug öffentlicher Zahlungen und enthält auch Informationen über das Einkommen des Haushaltes und der Haushaltsmitglieder. Für Analysen zur Ungleichheit zwischen Migranten und Nichtmigranten ist dies von großem Wert (Fuhr, 2012).

Während sich der Mikrozensus für Strukturanalysen zum Bestand der verschiedenen Bevölkerungsgruppen mit und ohne Migration sehr gut eignet, bestehen Einschränkungen bei der Erfassung von Flussgrößen, etwa zur Zahl der in einem bestimmten Jahr zugewanderten Menschen. Dies hängt zum einen mit Unsicherheiten bei der Erfassung zusammen (etwa wenn die Dauerhaftigkeit des Aufenthalts zum Zeitpunkt der Befragung noch unklar ist), aber auch mit den Grundlagen für Stichprobenauswahl und Hochrechnung, die unerwartete Veränderungen (wie etwa die Zunahme der Flüchtlingsmigration im Jahr 2015) gegebenenfalls erst zeitverzögert abbilden können.

Ausgewählte Ergebnisse

Bei der großen Vielfalt der Analysemöglichkeiten des Mikrozensus fällt es schwer, ein einzelnes Ergebnis auszuwählen. So umfasst der Tabellenband der Fachserie 1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 2.2 (Statistisches Bundesamt, 2015) fast 600 Seiten, von denen ein großer Teil in direktem oder indirektem Bezug zu arbeitsmarktstatistischen Fragestellungen steht (ein weiteres Beispiel für die Nutzung des Mikrozensus bietet der Beitrag von Höhne, 2016, in diesem Band). Kennzeichnend für den Mikrozensus ist dabei die Möglichkeit, Ergebnisse sehr differenziert darzustellen, etwa zur Erwerbstätigkeit nach Erwerbsformen, die wiederum nach Merkmalen anderer Bereiche untergliedert werden können. ➤ Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Erwerbstätigen nach Erwerbstyp und Migrationshintergrund. Demnach finden sich etwa Personen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger in atypischer Beschäftigung als Personen ohne Migrationshintergrund. Während 19 % der Kernerwerbstätigen ohne Migrationshintergrund atypisch beschäf-

Tabelle 1
Kernerwerbstätige nach Erwerbstyp und Migrationsstatus 2014

	Insgesamt		Bevölkerung ohne Migrationshintergrund		Bevölkerung mit Migrationshintergrund													
					zusammen		mit eigener Migrationserfahrung						ohne eigene Migrationserfahrung					
							zusammen		Ausländer		Deutsche		zusammen		Ausländer		Deutsche	
	1 000	%	1 000	%	1 000	%	1 000	%	1 000	%	1 000	%	1 000	%	1 000	%	1 000	%
Insgesamt	35 879	100	29 279	100	6 601	100	5 744	100	2 903	100	2 841	100	857	100	490	100	367	100
Selbstständige mit Beschäftigten	1 697	4,7	1 437	4,9	260	3,9	224	3,9	126	4,4	98	3,4	36	4,2	24	4,9	12	3,2
Selbstständige ohne Beschäftigte	2 047	5,7	1 646	5,6	402	6,1	366	6,4	236	8,1	130	4,6	36	4,2	20	4,2	16	4,2
Unbezahlt mithelfende Familienangehörige	114	0,3	94	0,3	20	0,3	18	0,3	13	0,4	/	/	/	/	/	/	/	/
Normalarbeitnehmer	24 515	68,3	20 460	69,9	4 056	61,5	3 500	60,9	1 611	55,5	1 888	66,5	556	64,9	315	64,2	241	65,7
Vollzeit	21 289	59,3	17 707	60,5	3 583	54,3	3 078	53,6	1 428	49,2	1 650	58,1	505	58,9	287	58,5	218	59,4
in Teilzeit mit mehr als 20 Stunden	3 226	9,0	2 753	9,4	473	7,2	422	7,3	183	6,3	238	8,4	51	6,0	28	5,7	23	6,3
Atypisch Beschäftigte	7 506	20,9	5 642	19,3	1 864	28,2	1 637	28,5	916	31,6	721	25,4	227	26,5	129	26,4	98	26,8
darunter:																		
Teilzeitbeschäftigte bis 20 Stunden ¹	4 868	13,6	3 714	12,7	1 154	17,5	1 038	18,1	559	19,3	479	16,9	116	13,6	69	14,2	47	12,7
Geringfügig Beschäftigte ¹	2 335	6,5	1 690	5,8	645	9,8	579	10,1	331	11,4	248	8,7	65	7,6	37	7,6	28	7,7
Befristet Beschäftigte ¹	2 464	6,9	1 784	6,1	680	10,3	570	9,9	355	12,2	215	7,6	110	12,8	60	12,2	50	13,6
Zeit- und Leiharbeiter ¹	666	1,9	440	1,5	226	3,4	198	3,4	109	3,8	89	3,1	28	3,3	17	3,4	12	3,1
ein Merkmal atypischer Beschäftigung	4 921	13,7	3 812	13	1 110	16,8	965	16,8	529	18,2	435	15,3	145	16,9	81	16,5	64	17,5
zwei Merkmale atypischer Beschäftigung	2 350	6,6	1 680	5,7	671	10,2	598	10,4	338	11,6	260	9,2	73	8,5	43	8,7	30	8,1
drei Merkmale atypischer Beschäftigung	229	0,6	147	0,5	81	1,2	72	1,2	48	1,6	24	0,8	10	1,1	6	1,1	/	/
vier Merkmale atypischer Beschäftigung	6	0,0	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	-	-	/	/

Ergebnisse des Mikrozensus 2014.

Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung sind.

1 Keine überschneidungsfreien Gruppen.

tigt sind, trifft dies bei den Kernerwerbstätigen mit Migrationshintergrund auf 28 % zu. Unter den Personen mit Migrationshintergrund sind wiederum Ausländer/-innen mit eigener Migrationserfahrung am stärksten von atypischer Beschäftigung betroffen (32 %). Zudem fällt auf, dass insbesondere Ausländer/-innen mit eigener Migrationserfahrung häufiger als die anderen Personengruppen als Selbstständige ohne Beschäftigte erwerbstätig sind (8,1 % im Vergleich zu 5,7 % bei allen Kernerwerbstätigen).

2.2 Arbeitskräfteerhebung

Methodische Grundlagen

Die Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey – LFS) wird seit den 1960er-Jahren in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) durchgeführt, unter anderem um die Europäische Kommission mit international harmonisierten Informationen zu Niveau, Struktur und Verlauf der Arbeitsmarktbeteiligung sowie zum Arbeitsvolumen in den Mitgliedstaaten zu versorgen. In Deutschland war die Arbeitskräfteerhebung stets in den Mikrozensus integriert.^{1,2} Die Erhebungsmerkmale des Mikrozen-

- 2 Eine Ausnahme bilden die Jahre 1983 und 1984, in denen zwar die Arbeitskräfteerhebung, nicht aber der Mikrozensus durchgeführt wurde.

sus und der Arbeitskräfteerhebung sind zu etwa 75 % deckungsgleich. Die nicht im Mikrozensus enthaltenen Variablen der Arbeitskräfteerhebung werden teilweise in einer Unterstichprobe erfasst, die 10% der Stichprobe des Mikrozensus umfasst. Dies betrifft insbesondere die zu jährlich wechselnden Themen durchzuführenden Zusatzerhebungen, die auch als „Ad-hoc-Module“ bezeichnet werden. Die Zusatzerhebungen werden allerdings mit freiwilliger Auskunftserteilung durchgeführt, was gewisse Einschränkungen bei der Analyse mit sich bringen kann.

Die Arbeitskräfteerhebung wird in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie in der Schweiz, in Norwegen, Island und den Beitrittskandidatenländern nach harmonisierten Methoden durchgeführt und ermöglicht so einen Vergleich der Ergebnisse für derzeit 33 Staaten. Die Harmonisierung der nationalen Erhebungen erfolgt dabei überwiegend nach dem Grundsatz der „Output-Harmonisierung“, das heißt auf europäischer Ebene werden unter anderem die erforderliche Präzision, die zu beachtenden Konzepte und Klassifikationen sowie die zu liefernden Variablen und Ausprägungen (einschließlich detaillierter Umsetzungsempfehlungen) festgelegt, die konkrete methodische Umsetzung erfolgt in den Mitgliedstaaten (Körner, 2012).

Überblick über die Merkmale

Die Arbeitskräfteerhebung geht bezüglich der Variablen zum Arbeitsmarkt nur an wenigen Punkten über den Mikrozensus hinaus, es bieten sich daher grundsätzlich ähnliche Analysemöglichkeiten. Zusätzliches Potenzial bietet für den Bereich Arbeitsmarkt und Migration insbesondere die jährliche Zusatzerhebung, die zuletzt in den Jahren 2008 und 2014 zum Thema der Arbeitsmarktsituation von Zuwanderinnen und Zuwanderern und deren direkten Nachkommen durchgeführt wurde.³ Diese Zusatzerhebung erfasst über den Mikrozensus hinaus den Migrationsstatus nach der Definition des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat), den höchsten Bildungsabschluss der Eltern, den Grund der Zuwanderung sowie verschiedene Merkmale zu Schwierigkeiten bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt.

³ Derzeit wird eine Europäische Rahmenverordnung zu Integrierten Europäischen Sozialstatistiken (IESS) diskutiert, auf deren Grundlage die Zusatzerhebung künftig alle acht Jahre – beginnend mit dem Jahr 2021 – durchgeführt werden soll.

Hinsichtlich der Variablen zur Migration ist die Arbeitskräfteerhebung bislang (abgesehen von den genannten Zusatzerhebungen) auf die Staatsangehörigkeit der Befragten beschränkt.⁴ Die im Rahmen der Zusatzerhebung verwendete Operationalisierung des Migrationsstatus durch Eurostat [die dort neben der Arbeitskräfteerhebung auch in der Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) und der Bevölkerungsstatistik genutzt wird] unterscheidet sich der Grundidee nach nicht von der Vorgehensweise im Mikrozensus, wohl aber hinsichtlich der verwendeten Variablen: Der Migrationshintergrund wird nach Eurostat-Definition ausschließlich mit den Variablen Staat der Geburt sowie Staat der Geburt des Vaters und Staat der Geburt der Mutter gebildet. Im Ausland (Gebietsstand zum Zeitpunkt der Befragung) geborene Personen gelten als Migrantinnen beziehungsweise Migranten der ersten Generation. Eine im Inland geborene Person, deren Vater oder Mutter im Ausland geboren wurde, wird als Migrant der zweiten Generation erfasst. Die Staatsangehörigkeit spielt bei dieser Typisierung keine Rolle, ermöglicht aber ergänzende Untergliederungen. Zudem stehen für weitere Analysen beispielsweise die Merkmale „Dauer des Aufenthalts“ oder „Staat, in dem der Befragte in den zwölf Monaten vor der Befragung gewohnt hat“ zur Verfügung.

Mögliche Analysen zu Arbeitsmarkt und Migration

Die Arbeitskräfteerhebung bietet grundsätzlich ähnliche Analysemöglichkeiten wie der Mikrozensus. Ihre spezifischen Stärken sind in der internationalen Harmonisierung sowie in den durch die Zusatzerhebungen zusätzlich zur Verfügung stehenden Variablen zur Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern zu sehen. Hinsichtlich internationaler Vergleiche liegen alle Variablen in identischer Kodierung vor. Auch die Operationalisierung der Variablen ist durch detaillierte, von Eurostat und den Mitgliedstaaten gemeinsam erarbeitete Empfehlungen weitgehend harmonisiert. Dies macht internationale Vergleiche relativ einfach, die entsprechenden Auswertungen berücksichtigen allerdings nationale Besonderheiten (wie den gesonderten Nachweis der

⁴ Der Staat der Geburt (der befragten Person) ist im Basisrechtsakt der Arbeitskräfteerhebung lediglich als optionales Merkmal aufgeführt und darf deshalb in Deutschland bislang nicht erhoben werden. Eine Änderung ist mit dem Mikrozensusgesetz 2017 geplant, nach dem auch die Erfassung des Staates der Geburt von Vater und Mutter vorgesehen ist.

Spätaussiedler in Deutschland) in geringerem Maße als beispielsweise der Mikrozensus. Die Zusatzerhebung zur Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern bietet – neben einer international harmonisierten Erfassung des Migrationsstatus und der Erfassung des Hauptgrundes der Zuwanderung – weitere zusätzliche Informationen über deren Schwierigkeiten bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt. Hierzu zählen etwa Variablen über Sprachkenntnisse und die Teilnahme an Sprachkursen, die Angemessenheit der Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit, Hindernisse beim Arbeitsmarktzugang sowie die Methode, die bei der Suche nach der Tätigkeit am wichtigsten war (siehe auch die Beiträge Wiedenhofer-Galik, 2016, sowie Lien, 2016, in diesem Band).

Ausgewählte Ergebnisse

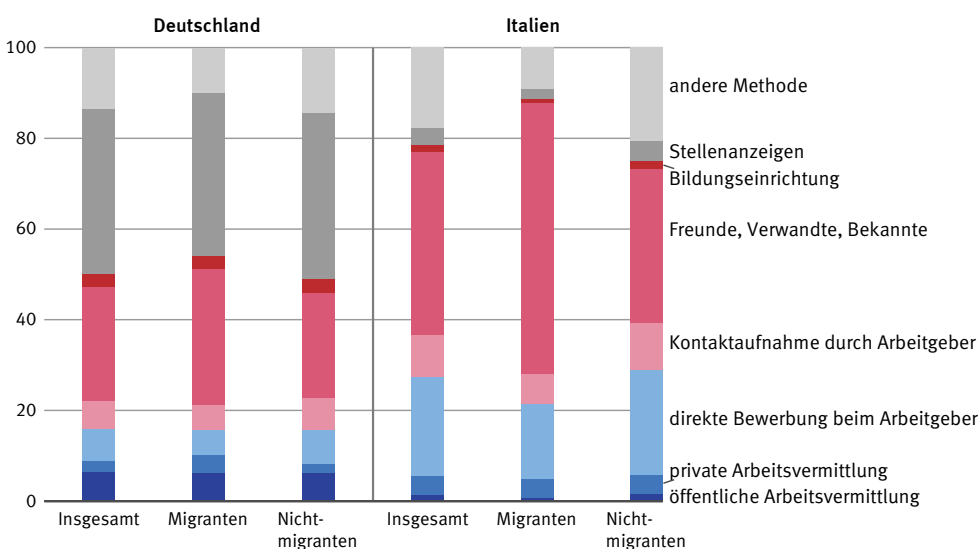
Ein einzelnes Beispiel kann kaum die Bandbreite der Analysemöglichkeiten der Arbeitskräfteerhebung vollständig darstellen. Es gibt große Unterschiede zwischen Migranten der ersten und zweiten Generation sowie Personen ohne Migrationserfahrung bei der Arbeitsuche. Abhängig Beschäftigte, die ihre Tätigkeit in den letzten fünf Jahren aufgenommen haben, werden bei der Arbeitskräfteerhebung jeweils gefragt, auf welchem Weg sie ihre Tätigkeit gefunden haben. Es wird deutlich, dass

Migranten der ersten und zweiten Generation häufiger die Hilfe von Freunden, Verwandten und Bekannten in Anspruch nahmen, während sich Nichtmigranten häufiger initiativ beim Arbeitgeber bewarben (oder auch „andere Suchmethode“ angaben). Ein Vergleich mit den Ergebnissen für Italien macht deutlich, dass dort zwar in der Tendenz ähnliche Unterschiede zwischen dem Stellensuchverhalten von Migranten und Nichtmigranten zu konstatieren sind, aber die Unterschiede zwischen Deutschland und Italien insgesamt jeweils größer sind als die zwischen Migranten und Nichtmigranten festgestellten Abweichungen. In Italien hatten die Suche über Freunde, Verwandte und Bekannte sowie die direkte Bewerbung beim Arbeitgeber deutlich größeres Gewicht als in Deutschland, während die Bewerbung über Stellenanzeigen und die öffentliche oder private Arbeitsvermittlung nur selten als erfolgreiche Suchmethode genannt wurden. [➤ Grafik 1](#)

Eine weitere wichtige Information aus der Zusatzerhebung der Arbeitskräfteerhebung ist der Hauptgrund der Zuwanderung, den in der Befragung die Zuwanderer der ersten Generation angeben. Familienzusammenführung ist der häufigste Hauptgrund für die Zuwanderung nach Deutschland: Knapp 47 % der im Jahr 2014 in Deutschland lebenden Zuwanderer haben familiäre Gründe als

Grafik 1

Suchmethode, die zur derzeit ausgeübten Haupttätigkeit geführt hat
in %

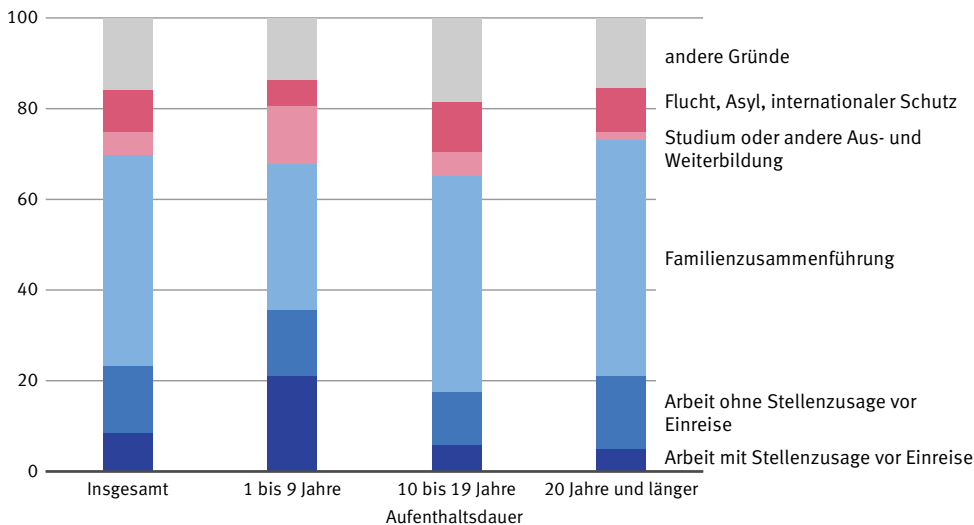


Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung 2014. – Anteil an abhängig Beschäftigten, die die Tätigkeit in den letzten fünf Jahren vor der Erhebung aufgenommen haben; nur gültige Fälle.

2016 - 01 - 0598

Grafik 2

Zuwanderer der ersten Generation nach Grund der Zuwanderung 2014
in %



Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung 2014. Anteil an gültigen Fällen.

2016 - 01 - 0599

Hauptgrund für die Zuwanderung angegeben. Auffallend ist zudem, dass der Anteil der Personen, die eine Arbeitsaufnahme oder eine Ausbildung beziehungsweise ein Studium als Hauptgrund genannt haben, bei den in den letzten neun Jahren Zugewanderten deutlich höher ist als bei früher zugewanderten Personen. Der Anteil der Flüchtlinge insgesamt ist mit 9,3 % gering; das hängt damit zusammen, dass die Befragung vor dem starken Anstieg der Zuwanderung durch Schutzsuchende im Jahr 2015 durchgeführt wurde. Zudem mag eine Rolle spielen, dass die Kategorien „Flucht, Asyl, internationaler Schutz“ und „Familienzusammenführung“ nicht immer trennscharf sind. ➡ Grafik 2

2.3 Zensus 2011

Methodische Grundlagen

Der Zensus 2011 hatte das Ziel, eine möglichst genaue Momentaufnahme von Basisdaten zur Bevölkerung, zur Erwerbstätigkeit und zur Wohnsituation zu liefern. Stichtag war der 9. Mai 2011. Der Zensus 2011 wurde als registergestützter Zensus durchgeführt, bei dem bereits bestehende Verwaltungsregister als Grundlage verwendet wurden. Die Bevölkerung wurde nur noch stichpro-

benweise befragt, um die Über- und Untererfassungen der Register zu bereinigen und um zusätzliche, in Registern nicht vorhandene Informationen zu erheben.

Die als Grundlage verwendeten Register waren die Einwohnermelderegister für die demografischen Merkmale sowie für Fragen der Erwerbstätigkeit, die Verwaltungsdaten der Bundesagentur für Arbeit (für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Arbeitslose und Arbeitsuchende) sowie der öffentlichen Arbeitgeber (für Beamte, Richter und Soldaten). Für Selbststän-

dige und mithelfende Familienangehörige waren keine Registerinformationen vorhanden. Daten zur Erwerbstätigkeit dieser Personengruppen wurden durch die Haushaltebefragung auf Stichprobenbasis ermittelt (Sedmihradsky und andere, 2012). Die Haushaltebefragung diente zugleich dazu, eine Reihe von auch für den Arbeitsmarkt relevanten Merkmalen zu erheben, die in den Registern nicht enthalten waren, beispielsweise den Beruf. Außerdem wurden alle Gebäude- und Wohnungseigentümer zu ihren Immobilien befragt. Auch in Gemeinschaftsunterkünften und Wohnheimen wurden Befragungen durchgeführt.

Migrationshintergrund im Zensus

Aus dem Zensus 2011 liegen Ergebnisse zu Personen mit Migrationshintergrund vor. Zu den Personen mit Migrationshintergrund zählen im Zensus 2011 alle Ausländerinnen und Ausländer – unabhängig davon, ob sie zugewandert sind oder nicht – sowie Deutsche, die nach 1955 selbst zugewandert sind oder bei denen mindestens ein Elternteil nach 1955 auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert ist. Ausländerinnen und Ausländer sind dabei Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Darin enthalten sind auch Staatenlose und Personen mit ungeklärter Staats-

angehörigkeit oder mit fehlenden Informationen hierzu. Als Deutsche gelten Personen, die mindestens die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Abgesehen von der anderen Festlegung des frühesten Zuzugsjahres kommt diese Definition der des Mikrozensus recht nahe, weist aber in den Details der Operationalisierung einige Unterschiede auf.

Bei den Personen mit Migrationshintergrund lassen sich zwei Gruppen differenzieren: Personen mit eigener Migrationserfahrung sind Personen, die nicht in Deutschland geboren und damit nach Deutschland zugezogen sind. Personen ohne eigene Migrationserfahrung sind Personen, die in Deutschland geboren und damit nicht nach Deutschland zugezogen sind. Zudem kann unterschieden werden zwischen Personen mit einseitigem Migrationshintergrund, also Personen mit einem nach 1955 auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Elternteil, sowie Personen mit beidseitigem Migrationshintergrund, also Personen, bei denen beide Elternteile nach 1955 auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert sind.

Überblick über die Merkmale

Die Merkmale, zu denen im Zensus 2011 Daten erhoben wurden, sind im Zensusgesetz⁵ festgelegt. Aus den verschiedenen Themenbereichen Demografie (unter anderem Geschlecht, Alter, Familienstand, Staatsangehörigkeit), Religion, Migration (unter anderem Zuzugsjahr, Aufenthaltsdauer und Herkunftsland), Arbeitsmarkt (unter anderem Erwerbsstatus, Wirtschaftszweig, Beruf, Arbeitsort, Stellung im Beruf und Arbeitsuche), Schul- und Berufsbildung (unter anderem Schulabschluss, Schulform, Klassenstufe, Berufsabschluss) und Haushalte wurden Daten zu zahlreichen Merkmalen erhoben, die umfassend ausgewertet werden können.

Mögliche Analysen zu Arbeitsmarkt und Migration

Durch die Kombination der verschiedenen Registerdaten mit einer ergänzenden Haushaltstichprobe wurde im Zensus 2011 die Möglichkeit geschaffen, stichtagsbezogenen Ergebnisse zur Erwerbstätigkeit nach dem international vereinbarten Labour-Force-Konzept der ILO abzubilden. Damit sind detaillierte Auswertungen für viele arbeitsmarktbezogene Fragen möglich, darunter

zur Stellung im Beruf, zur Erwerbstätigkeit nach Berufen oder Wirtschaftszweigen, zur Erwerbslosigkeit oder auch zu spezifischen Themen wie beispielsweise Personen in Führungspositionen. Durch die Vielzahl an erhobenen Merkmalen ist es möglich, die arbeitsmarktbezogenen Merkmale mit demografischen Merkmalen zu kombinieren, beispielsweise mit dem Geschlecht, dem Alter oder auch der Staatsangehörigkeit. Die Ergebnisse entsprechen den in der Einleitung umrissenen international vereinbarten Definitionen zur Arbeitsmarktstatistik (auch wenn die Operationalisierung sich in Details leicht von Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung unterscheidet). Die Differenzierung des Merkmalsprogramms ist dabei deutlich weniger ausgeprägt als beim Mikrozensus, sodass sich der Zensus eher für regional als für fachlich tief gegliederte Analysen anbietet [eine Ausnahme ist der Beruf, der auf 5-Steller-Ebene der Klassifikation der Berufe 2010 erhoben wurde (Loos und andere, 2013)].

Da sowohl Ergebnisse zur Erwerbstätigkeit nach der ILO-Definition als auch nach dem vorgestellten Konzept zur Abbildung des Migrationshintergrunds vorliegen, kann auch die Kombination beider Konzepte aus den Ergebnissen des Zensus 2011 erfolgen. Darüber hinaus ermöglichen die erhobenen demografischen Merkmale den Vergleich von Erwerbstätigen mit und ohne Migrationshintergrund – einschließlich der verschiedenen Teilgruppen – in weiterer Differenzierung, beispielsweise nach Alter oder Geschlecht. Somit ist mit den Ergebnissen des Zensus 2011 ein Vergleich der strukturellen Zusammensetzung der einzelnen Gruppen möglich, der allerdings durch den relativ schmalen Merkmalskranz beschränkt wird. Die gleichen Analysemöglichkeiten bestehen auch in der Kombination von Erwerbsbeteiligung und Staatsangehörigkeit.

Beim Zensus 2011 handelt es sich um eine einmalige Stichtagsbetrachtung, daher sind Zeitvergleiche nicht möglich. Für die Betrachtung von Entwicklungen im Zeitablauf, wie dies in der Arbeitsmarktberichterstattung von großer Bedeutung ist, sind die Ergebnisse des Zensus 2011 nicht geeignet. Insbesondere für die Analyse des Zusammenspiels von Arbeitsmarkt und Migration, für die die Betrachtung der zeitlichen Komponente eine maßgebliche Rolle spielt, steht der Zensus als Datenquelle nicht zur Verfügung. Zudem ist zu beachten, dass sich die Ergebnisse des Zensus zu einigen wichtigen arbeitsmarktstatistischen Merkmalen von denen des Mikrozensus teilweise deutlich unterscheiden (Crößmann/Eisenmenger, 2016).

⁵ Gesetz über den registergestützten Zensus im Jahre 2011 (Zensusgesetz 2011 – ZensG 2011) vom 8. Juli 2009 (BGBl. I Seite 1781).

Ausgewählte Ergebnisse

Zum Stichtag 9. Mai 2011 waren insgesamt 74 % der Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren erwerbstätig. Bei Personen mit Migrationshintergrund lag der Anteil mit 67 % niedriger als bei Personen ohne Migrationshintergrund, von denen 76 % einer Erwerbstätigkeit nachgingen. Bei den Frauen war dieser Unterschied stärker ausgeprägt als bei den Männern. Der Anteil der Erwerbstätigen bei den Frauen mit Migrationshintergrund betrug 60 % und lag deutlich niedriger als bei den Frauen ohne Migrationshintergrund (72 %). Ähnliches zeigte sich bei den Nichterwerbspersonen: Während 35 % der Frauen mit Migrationshintergrund nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv waren, traf dies nur auf 25 % der Frauen ohne Migrationshintergrund zu (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2016). [↘ Tabelle 2](#)

2.4 Statistiken der Bundesagentur für Arbeit

Methodische Grundlagen

Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit beruht auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung. Hier werden Daten zu allen sozialversicherungspflichtig und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfasst. Nicht berücksichtigt sind Beamtinnen und Beamte, Selbstständige und unbezahlt mithelfende Familienangehörige. Die einzelnen Meldungen werden über Kranken- und Rentenversicherungsträger an die Bundesagentur für Arbeit übermittelt. Dort erfolgt die statistische Modellierung und Konsolidierung der Meldungen für die Beschäftigungsstatistik.

Die Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit wird aus den Geschäftsdaten der Agenturen für Arbeit und der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter) gewonnen. Dabei werden die statistischen Ergebnisse als Sekundärstatistik aus den Daten erstellt, die in der Arbeitsvermittlung anfallen.

Tabelle 2

Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Migrationshintergrund und Erwerbsbeteiligung 2011

	Insgesamt		Erwerbspersonen				Nichterwerbspersonen	
	Anzahl	%	Erwerbstätige		Erwerbslose		Anzahl	%
			Anzahl	%	Anzahl	%		
Insgesamt	52 524 770	100	38 847 860	74,0	2 131 070	4,1	11 545 840	22,0
ohne Migrationshintergrund	41 622 450	100	31 591 190	75,9	1 502 180	3,6	8 529 080	20,5
mit Migrationshintergrund	10 902 320	100	7 256 670	66,6	628 890	5,8	3 016 760	27,7
mit eigener Migrations- erfahrung	7 992 010	100	5 443 670	68,1	467 740	5,9	2 080 600	26,0
ohne eigene Migrations- erfahrung	2 910 310	100	1 813 010	62,3	161 140	5,5	936 160	32,2
Männer	26 339 740	100	20 657 080	78,4	1 147 130	4,4	4 535 530	17,2
ohne Migrationshintergrund	20 972 000	100	16 711 560	79,7	803 470	3,8	3 456 980	16,5
mit Migrationshintergrund	5 367 740	100	3 945 520	73,5	343 670	6,4	1 078 550	20,1
mit eigener Migrations- erfahrung	3 869 850	100	2 961 930	76,5	251 360	6,5	656 560	17,0
ohne eigene Migrations- erfahrung	1 497 890	100	983 590	65,7	92 300	6,2	422 000	28,2
Frauen	26 185 030	100	18 190 790	69,5	983 940	3,8	7 010 310	26,8
ohne Migrationshintergrund	20 650 450	100	14 879 630	72,1	698 720	3,4	5 072 100	24,6
mit Migrationshintergrund	5 534 580	100	3 311 150	59,8	285 220	5,2	1 938 210	35,0
mit eigener Migrations- erfahrung	4 122 160	100	2 481 740	60,2	216 380	5,2	1 424 040	34,5
ohne eigene Migrations- erfahrung	1 412 420	100	829 420	58,7	68 840	4,9	514 160	36,4

Ergebnisse des Zensus 2011.

Darüber hinaus erstellt die Bundesagentur für Arbeit weitere relevante Statistiken für den hier betrachteten Themenbereich, beispielsweise zu erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, Empfängerinnen und Empfängern von Arbeitslosengeld und zu Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.

Migrationskonzept in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit

Mit den in der Beschäftigungsstatistik vorliegenden Informationen können weder Migranten noch ein eventuell bestehender Migrationshintergrund direkt nachgewiesen werden, da derzeit lediglich die Information zur Staatsangehörigkeit vorliegt. Als Annäherung für die aktuelle Flüchtlingsmigration werden Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus den in der jüngeren Vergangenheit stärksten Asylzugsländern ausgewiesen. Das sind aktuell die Länder Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. Darüber hinaus werden auch Personen aus den in den Jahren 2004 und später der EU beigetretenen osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten (Polen, Ungarn, Tschechische Republik, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen, Bulgarien, Rumänien, Kroatien) und aus den sogenannten GIPS-Staaten (Griechenland, Italien, Portugal, Spanien) betrachtet. Über die gleichen Aggregate wird auch in anderen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, beispielsweise der Arbeitslosenstatistik, berichtet. Die jeweiligen Ergebnisse enthalten auch Personen, die schon längere Zeit in Deutschland leben. Für Analyse-zwecke werden daher die Veränderungen in der Zeitreihe betrachtet, da diese als plausibel im Zusammenhang mit der aktuellen Migration gesehen werden können (Hartmann/Reimer, 2015; Hartmann, 2016, in diesem Band).

Über die Informationen zur Staatsangehörigkeit hinaus liegen für die Arbeitslosenstatistik, die Grundsicherungsstatistik, die Statistik über Arbeitslosengeldempfänger, die Statistik über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt auch Befragungsergebnisse zum Migrationshintergrund der registrierten Personen vor. Die benötigten Informationen werden durch eine gesonderte Befragung auf Basis der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung¹⁶ ermittelt. Für die Befragung besteht keine Auskunftspflicht.

¹⁶ Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrundes (Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung – MighEV) vom 29. September 2010 (BGBl. I Seite 1372).

Nach dieser Verordnung liegt ein Migrationshintergrund vor, wenn die befragte Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder der Geburtsort der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte. Ebenso liegt ein Migrationshintergrund vor, wenn der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte (Bundesagentur für Arbeit, 2016).

Überblick über die Merkmale

Die wichtigsten Merkmale der Beschäftigungsstatistik sind Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Schul- und Ausbildungsabschluss, Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung, Ausbildung, ausgeübte Tätigkeit (Beruf), Wirtschaftszweig, sowie Arbeits- und Wohnort.

In der Arbeitslosenstatistik, der Grundsicherungsstatistik, der Statistik über Arbeitslosengeldempfänger, der Statistik über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und der Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt ist neben den Informationen zu Geschlecht, Alter, Familienstand, Schul- und Berufsabschluss und Staatsangehörigkeit auch das Merkmal Migrationshintergrund enthalten.

Die arbeitsmarktstatistischen Konzepte der Registerstatistiken folgen den jeweiligen Bestimmungen des Sozialgesetzbuchs und sind damit nicht deckungsgleich mit den international vereinbarten Konzepten, die etwa dem Mikrozensus, der Arbeitskräfteerhebung und dem Zensus 2011 zugrunde liegen.

Mögliche Analysen zu Arbeitsmarkt und Migration

Betrachtet man, wie sich die Bestandszahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgewählter Staatsangehörigkeiten verändern, lassen sich damit Zuwanderungseffekte näherungsweise beschreiben. Insbesondere können aus der Beschäftigungsstatistik durch die Kombination der arbeitsmarktspezifischen und demografischen Merkmale differenziertere Analysen erfolgen, als dies in der Regel aus Stichprobenerhebungen möglich ist. Die Analysemöglichkeiten sind zum einen dadurch beschränkt, dass nur über die sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten

berichtet wird und damit ein Teil der Erwerbstätigen ausgeblendet bleibt. Zum anderen besteht in der Beschäftigungsstatistik zunächst die Restriktion, dass keine expliziten Angaben über die Zuwanderung, sondern lediglich Informationen zur Staatsangehörigkeit vorliegen.

Die für den hier betrachteten Themenbereich relevanten Statistiken der Bundesagentur für Arbeit verfügen neben der Information zur Staatsangehörigkeit auch über Informationen zum Migrationshintergrund der registrierten Personen. Durch die Kombination der arbeitsmarktspezifischen und demografischen Merkmale für den jeweiligen thematischen Ausschnitt der Arbeitsmarktberichterstattung ergeben sich umfangreiche Möglichkeiten, die Struktur sowie die Veränderungen der jeweiligen Größen im Zeitablauf zu analysieren.

Im Unterschied zu Stichprobenerhebungen wie dem Mikrozensus werden die Registerstatistiken der Bundesagentur für Arbeit für die gesamte Grundgesamtheit erhoben. Dadurch sind insbesondere regional tief gegliederte Ergebnisse möglich. Der Mikrozensus bietet dagegen ein breiteres Merkmalspektrum und liefert etwa auch Informationen im Haushaltskontext.

Ausgewählte Ergebnisse

Im Februar 2016 waren in Deutschland gut 31 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das waren fast 700 000 Beschäftigte oder 2,3 % mehr als ein Jahr zuvor. Unter den ausgewählten Staatsangehörigkeitsgruppen waren die Veränderungsraten zum Teil deutlich höher. So stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den in den Jahren 2004 und später der EU beigetretenen osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten im gleichen Zeitraum um 23 % und aus den ausgewählten stärksten Asylzuguländern um 13 %. [Tabelle 3](#)

Von den knapp 2,7 Millionen registrierten Arbeitslosen machten in der Befragung rund 2,1 Millionen Personen (77 %) Angaben zum Migrationshintergrund. Davon hatten über 39 % einen Migrationshintergrund. Bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten [nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)] war der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund mit 48 % höher als bei den anderen Gruppen. Bei den Empfängern von Arbeitslosengeld [nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)] lag der Anteil von

Tabelle 3

Beschäftigte nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten und Beschäftigungsart

	Februar 2016		Veränderung gegenüber Februar 2015	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Insgesamt	35 945 485	100	+ 619 014	+ 1,8
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	31 038 400	100	+ 696 820	+ 2,3
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	4 907 085	100	– 77 806	– 1,6
EU-Osterweiterung ¹	1 047 150	2,9	+ 183 764	+ 21,3
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	912 249	2,9	+ 169 841	+ 22,9
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	134 901	2,7	+ 13 923	+ 11,5
GIPS-Staaten ²	553 738	1,5	+ 26 907	+ 5,1
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	478 919	1,5	+ 27 157	+ 6,0
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	74 819	1,5	– 250	– 0,3
Stärkste Asylzuguländer ³	512 791	1,4	+ 52 697	+ 11,5
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	401 798	1,3	+ 45 049	+ 12,6
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	110 993	2,3	+ 7 648	+ 7,4

¹ Für die 2004 und später der EU beigetretenen osteuropäischen Mitgliedsländer (Polen, Ungarn, Tschechische Republik, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen, Bulgarien, Rumänien, Kroatien) gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit.

² Griechenland, Italien, Portugal, Spanien.

³ Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 4

Eckwerte des Arbeitsmarktes nach Migrationshintergrund im Dezember 2015

	Insgesamt		Darunter: Befragte mit Angabe zum Migrationshintergrund					
			zusammen		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Arbeitslose	2 681 415	100	2 076 417	77,4	1 259 246	60,6	817 171	39,4
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	4 243 707	100	3 189 626	75,2	1 669 866	52,4	1 519 760	47,6
Empfänger von Arbeitslosengeld	857 667	100	701 597	81,8	494 049	70,4	207 548	29,6
Teilnehmer in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung	140 858	100	112 493	79,9	72 284	64,3	40 209	35,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Personen mit Migrationshintergrund bei knapp 30 %.

↪ Tabelle 4

2.5 Ausländerzentralregister

Methodische Grundlagen

Das Ausländerzentralregister (AZR) erfasst seit 1967 alle Ausländerinnen und Ausländer, die sich nicht nur vorübergehend (in der Regel drei Monate) in Deutschland aufhalten beziehungsweise aufgehalten haben. Die gesetzliche Grundlage für die Datenerhebung ist das Gesetz über das Ausländerzentralregister.⁷ Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ist die registerführende Behörde und übermittelt dem Statistischen Bundesamt zur Auswertung einen jährlichen Auszug des AZR für die Erstellung einer Bundesstatistik über Ausländerinnen und Ausländer zum Stichtag 31. Dezember (Ausländerstatistik).

Als Ausländer gelten Personen, die ausschließlich eine oder mehrere ausländische Staatsangehörigkeiten besitzen. Personen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit sind nicht im AZR enthalten. Die Daten von fortgezogenen Ausländern werden für zehn Jahre gespeichert, im Todesfall für fünf Jahre. Im Fall der Einbürgerung wird der entsprechende Datensatz sofort gelöscht.

Durch seinen Charakter als Registerstatistik hat das AZR den Anspruch einer Vollerhebung, im Gegensatz zu einer Stichprobenerhebung. Verschiedene öffentliche Stellen melden Daten an das AZR, besondere Relevanz haben

dabei die Ausländerbehörden. Um doppelte Meldungen zu verhindern und um die Pflege des Registers zu verbessern, erhält jeder Datensatz eine eindeutige Identifikationsnummer (Aktenzeichen).

Überblick über die Merkmale

Das AZR-Gesetz legt in § 23 fest, welche der im AZR gespeicherten Sachverhalte an das Statistische Bundesamt weitergegeben werden. Demnach liegen für die Erstellung der Ausländerstatistik bei weitem nicht alle gespeicherten Sachverhalte für Auswertungszwecke vor. Die wichtigsten Merkmale sind Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeiten, Familienstand, Angaben zu Zuzug/ Fortzug und der aufenthaltsrechtliche Status.

Für Auswertungen zum Arbeitsmarkt ist der Aufenthaltsstatus von Interesse. Das AZR unterscheidet viele verschiedene Aufenthaltstitel. Darunter können jene identifiziert werden, die für Ausbildungszwecke (zum Beispiel Studium, Sprachkurse/Schulbesuch, Arbeitsplatzsuche nach schulischer Berufsausbildung oder sonstige betriebliche Ausbildungszwecke) oder zur Erwerbstätigkeit (zum Beispiel Blaue Karte EU, qualifizierte Beschäftigung nach Rechtsverordnung, Forscher, Ausübung einer Beschäftigung, Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit) vergeben wurden. Die Angaben zum Aufenthaltstitel im AZR weisen eine sehr hohe Qualität auf und haben für die Arbeit verschiedener Behörden enorme Bedeutung.

Zusätzlich sind im AZR die Entscheidungen der Bundesagentur für Arbeit über die Zustimmung zur Beschäftigung erfasst. Dieses Merkmal liegt nur für Drittstaatler vor, denn es wird bei EU-Bürgern (wegen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU) nicht erhoben. Zudem gibt es zahlreiche Ausnahmen, sodass in vielen Fällen die

⁷ Gesetz über das Ausländerzentralregister (AZR-Gesetz) vom 2. September 1994 (BGBl. I Seite 2265), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 2. Februar 2016 (BGBl. I Seite 130).

Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht erforderlich ist (zum Beispiel bei Personen, die sich seit drei Jahren rechtmäßig im Bundesgebiet aufhalten, bei Hochqualifizierten mit Niederlassungserlaubnis, Führungskräften, Absolventen deutscher Hochschulen). Die Auswertungsmöglichkeiten dieses Merkmals sind daher so begrenzt, dass sie in diesem Kapitel nicht weiter verfolgt werden. Zudem kann die Qualität des Merkmals nicht zuverlässig eingeschätzt werden.

Nutzungsmöglichkeiten für arbeitsmarktbezogene Fragestellungen

Die Nutzungsmöglichkeiten des AZR für Analysen rund um das Thema Arbeitsmarkt sind eingeschränkt, da wichtige Merkmale fehlen, wie beispielsweise das Bildungsniveau oder der Erwerbsstatus. Eine Auswertung der Aufenthaltstitel erlaubt zudem nur einen bedingten Blick auf die Realitäten: So liegt ein Aufenthaltstitel, der zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder der Ausbildung erteilt wurde, nur für Ausländer/-innen mit befristetem Aufenthaltsstatus vor. Ausländer/-innen mit unbefristetem Titel sind nicht mehr als in diesem Sinne definierte „Arbeitsmigranten“ erkennbar, da unbefristete Titel keinen Rückschluss auf die Intention der Zuwanderung zulassen. Dies trifft in besonderer Weise auf EU-Bürger/-innen zu, die durch die Niederlassungsfreiheit keinen besonderen Aufenthaltstitel benötigen. Da die EU-

Bürger/-innen eine bedeutende Gruppe der in Deutschland lebenden Ausländer/-innen stellen (2015: 44 %), ist dies eine deutliche Einschränkung.

Mögliche Analysen zu Arbeitsmarkt und Migration

Zunächst ist eine Auswertung zur Zahl beziehungsweise zum Anteil der vergebenen Aufenthaltstitel mit Bezug zur Ausbildung oder zum Arbeitsmarkt an allen vergebenen Aufenthaltstiteln möglich. Zeitvergleiche sind zusätzlich denkbar. So könnte analysiert werden, ob im Zeitverlauf häufiger Aufenthaltstitel mit Bezug zum Arbeitsmarkt vergeben werden. Dies gäbe einen Hinweis auf eine zunehmende Arbeitsmigration aus den Drittstaaten. Allerdings muss dabei immer die eventuell geänderte Rechtslage berücksichtigt werden, um Fehlschlüsse zu vermeiden. Daneben können verschiedene soziodemografische Merkmale (zum Beispiel Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit) mit der Art des Aufenthaltstitels gekreuzt und damit Aussagen über die Zusammensetzung der „Arbeitsmigranten“ getroffen werden.

Ausgewählte Ergebnisse

Insgesamt hatten 3,6 % aller im AZR registrierten Ausländerinnen und Ausländer zum Stichtag 31. Dezember 2015 einen Aufenthaltstitel, der zum Zweck der Ausbildung oder der Erwerbstätigkeit vergeben wurde. Zwischen den verschiedenen Herkunftsregionen gab es bedeutende Unterschiede. Wie zu erwarten, war der

Tabelle 5

Art des Aufenthaltstitels der in Deutschland lebenden Ausländer/-innen
nach Staatsangehörigkeitsgruppen 2015

	Ausländische Bevölkerung	Darunter: Aufenthaltserlaubnis			
		zum Zweck der Ausbildung	zum Zweck der Erwerbstätigkeit	zusammen	
	Anzahl				% ¹
Insgesamt	9 107 893	192 734	132 402	325 136	3,6
Europa	6 831 428	29 759	38 382	68 141	1,0
Nordafrika	159 432	10 816	3 172	13 988	8,8
Übriges Afrika	269 616	12 229	3 500	15 729	5,8
Nordamerika	127 862	10 424	17 837	28 261	22,1
Mittelamerika und Karibik	37 024	4 977	2 474	7 451	20,1
Südamerika	86 943	14 609	5 595	20 204	23,2
Naher und Mittlerer Osten	717 079	19 458	8 447	27 905	3,9
Süd- und Südostasien	384 957	32 068	21 438	53 506	13,9
Ost- und Zentralasien	397 142	55 716	27 353	83 069	20,9
Australien und Ozeanien	15 812	1 363	3 825	5 188	32,8

¹ Anteil an der ausländischen Bevölkerung in der jeweiligen Staatsangehörigkeitsgruppe.
Quelle: Ausländerzentralregister

Anteil unter den Personen aus Europa besonders gering. Sehr weit verbreitet sind diese spezifischen Aufenthaltstitel hingegen unter Personen aus Australien und Ozeanien. Zudem unterscheidet sich je nach Region die Relation zwischen den beiden dargestellten Aufenthaltstiteln stark (Statistisches Bundesamt, 2016a). [↗ Tabelle 5](#)

3

Fazit und Ausblick

Die amtliche Statistik verfügt über ein breites Datenangebot zum Themengebiet Arbeitsmarkt und Migration. Die migrationsbezogenen Merkmale haben dabei seit Mitte der 1990er-Jahre in zahlreichen Arbeitsmarktstatistiken an Gewicht gewonnen. Dies gilt zunächst für den Mikrozensus und den Zensus 2011, die seit 2005 beziehungsweise 2011 neben der Staatsangehörigkeit auch den Migrationshintergrund der Befragten erfassen. Darüber hinaus wird bei allen europäischen Sozialstatistiken nach dem Prinzip des “Migration Mainstreaming” in neuen Rechtsakten grundsätzlich der Migrationsstatus (nach dem in der Arbeitskräfteerhebung verwendeten Eurostat-Konzept) berücksichtigt, das heißt die Merkmale „Staat der Geburt“ und „Staat der Geburt der Mutter“ sowie „Staat der Geburt des Vaters“ werden standardmäßig als Erhebungsmerkmale vorgesehen. Mit Inkrafttreten der derzeit in der Diskussion befindlichen Integrierten Rahmenverordnung Europäische Sozialstatistiken (IESS) sollen diese Merkmale als standardisierte Inhalte für alle Bevölkerungserhebungen festgeschrieben werden. Auch der Entwurf des Mikrozensusgesetzes 2017, das derzeit vorbereitet wird, trägt diesen neuen Entwicklungen und Bedarfen Rechnung.


Die verschiedenen in diesem Beitrag vorgestellten Statistiken weisen dabei jeweils spezifische Stärken und Schwächen auf. So haben der Mikrozensus und die Arbeitskräfteerhebung das mit Abstand umfangreichste Merkmalsspektrum zu den beiden Themenbereichen Arbeitsmarkt und Migration. Als Stichprobenstatistiken (trotz des im Vergleich zu anderen Befragungen großen Stichprobenumfangs) sind sie jedoch bezüglich der Erstellung regional tief gegliederter Ergebnisse teilweise eingeschränkt, insbesondere was Auswertungen für kleinere Teilpopulationen angeht. Für solche Zwecke können – abhängig von der jeweiligen Fragestellung –

insbesondere der Zensus 2011 oder die Registerstatistiken der Bundesagentur für Arbeit besser geeignet sein. Die Registerstatistiken der Bundesagentur für Arbeit decken allerdings nur die sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten beziehungsweise die bei der Arbeitsverwaltung gemeldeten Personen ab. Dabei verwenden sie andere arbeitsmarktstatistische Konzepte als der Mikrozensus, die Arbeitskräfteerhebung und der Zensus 2011, da sie als Registerstatistiken auf den jeweiligen Definitionen des Sozialgesetzbuchs (und nicht den international vereinbarten Konzepten) basieren. Für die Darstellung der voll sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten bietet sich daher oft eine Verwendung dieser Quellen an, auch wenn die Eigenschaft als voll sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigte näherungsweise auch mit dem Mikrozensus abgebildet werden kann. Das Ausländerzentralregister enthält dagegen nur wenige Merkmale zum Arbeitsmarkt, bietet aber im Vergleich zu den anderen Quellen bessere Möglichkeiten, auch die Zuwanderungsbewegungen (aus Staaten außerhalb der Europäischen Union) abzubilden. Zudem enthält das Ausländerzentralregister eine Reihe demografischer Merkmale, die für Fragestellungen zum Arbeitsmarkt zumindest indirekt von Interesse sind. Im Zuge der gesetzlichen Änderungen infolge des erhöhten Zuzugs von Schutzsuchenden im Jahr 2015 wurden auch im Ausländerzentralregister eine Reihe zusätzlicher zu speichernder Informationen aufgenommen, die allerdings bislang für die Auswertung durch die amtliche Statistik nicht zur Verfügung gestellt werden dürfen.

Neben den genannten Statistiken kommen grundsätzlich auch weitere Statistiken für die Durchführung von Analysen zum Bereich Arbeitsmarkt und Migration infrage. Hierzu zählt zunächst die Wanderungsstatistik, die seit dem Jahr 1950 die von den Meldeämtern erfassten Zu- und Fortzüge über die Gemeinde-, Kreis-, Landes- oder Bundesgrenzen abbildet. Die Daten werden monatlich erhoben und enthalten unter anderem Angaben zu Alter, Geschlecht, Familienstand, Staatsangehörigkeit, Herkunfts- und Zielgebiet (Mundil/Grobecker, 2010).¹⁸ Die Wanderungsstatistik umfasst so gut wie ausschließlich

¹⁸ Im März 2016 haben das Statistische Bundesamt und die statistischen Ämter der Länder erstmals Ergebnisse einer Schnellschätzung der Außenwanderungen von Ausländerinnen und Ausländern für das Berichtsjahr 2015 veröffentlicht, um den dringenden Bedarf nach aktuellen Zahlen über das Wanderungsgeschehen infolge der starken Zuwanderung nach Deutschland in der zweiten Jahreshälfte 2015 Rechnung zu tragen (Statistisches Bundesamt, 2016b).

demografische Merkmale, die allerdings (wie das Alter) mittelbar auch für arbeitsmarktstatistische Fragestellungen von Interesse sein können. Daneben schließt die Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) bereits seit der ersten Durchführung im Jahr 2005 sowohl den Migrationshintergrund als auch zahlreiche Variablen zur Arbeitsmarktbeteiligung ein. Leider sind die Analysemöglichkeiten für die Zuwanderer jedoch bislang aufgrund der Besonderheiten der Stichprobe stark eingeschränkt (Czajka/Rebeggiani, 2014).

Während der Bestand der in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten von den vorhandenen Quellen gut abgebildet wird, sind die Daten zur Beobachtung der Zahl der in bestimmten Jahren zugewanderten Menschen mit Einschränkungen versehen. Zwar erfassen Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung auch das Jahr des ersten beziehungsweise letzten Zuzugs nach Deutschland, doch sind die Statistiken methodisch nicht speziell für die Abbildung von Zuwanderungsströmen konzipiert. Daher sollte hier auf die Ergebnisse der Wanderungsstatistik (oder des Ausländerzentralregisters) zurückgegriffen werden, die allerdings keine beziehungsweise nur sehr begrenzte Informationen zum Arbeitsmarkt enthalten. Eine weitere, für die statistische Erfassung problematische Gruppe sind die Kurzzeitmigranten, die ihren Hauptwohnsitz nur für wenige Monate (oder auch gar nicht) nach Deutschland verlegen. Diese Gruppe, die für die Arbeitsmarktstatistik etwa im Baugewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen oder in der Landwirtschaft und der Nahrungsmittelproduktion von einiger Relevanz sein kann, kann derzeit wohl nur lückenhaft erfasst werden. 

LITERATURVERZEICHNIS

Bundesagentur für Arbeit. *Migrationshintergrund nach § 281 Abs. 2 SGB III*. In: Arbeitsmarkt in Zahlen. Mai 2016.

Bundesagentur für Arbeit. *Migration und Arbeitsmarkt*. [Zugriff am 24. Juni 2016]. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/>

Crößmann, Anja/Eisenmenger, Matthias. *Die Erfassung der Erwerbsbeteiligung durch unterschiedliche Erhebungsmethoden*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 3/2016, Seite 72 ff.

Czajka, Sebastian/Rebeggiani, Luca. *Die Dauerstichprobe befragungsbereiter Haushalte als Auswahlgrundlage für EU-SILC*. In: Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 10/2014, Seite 621 ff.

Fuhr, Gabriela. *Armutsgefährdung von Menschen mit Migrationshintergrund*. In: Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 7/2012, Seite 549 ff.

Fuchs, Johann/Kubis, Alexander. *Zuwanderungsbedarf und Arbeitskräfteangebot bis 2050. Wie viele Zuwanderer benötigt Deutschland für ein konstantes Erwerbspersonpotenzial?* In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration 2016, Seite 103 ff.

Geis, Wido/Orth, Anja Katrin. *Fachkräftesicherung durch Zuwanderung in Zeiten eines starken Flüchtlingszuzugs*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration 2016, Seite 93 ff.

Hartmann, Michael. *Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration 2016, Seite 69 ff.

Hartmann, Michael/Reimer, Kim. *Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt*. Bundesagentur für Arbeit. April 2016.

Heß, Barbara/Wälde, Marie. *Neue Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration. Potenziale der Migration zu Erwerbszwecken und der humanitären Migration*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration 2016, Seite 83 ff.

Höhne, Jutta. *Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Vergleich der Jahre 2005 und 2013*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration 2016, Seite 24 ff.

Körner, Thomas. *Measuring the Labour Status in Official Statistics: The Labour Force Concept of the International Labour Organisation and its Implementation in the Labour Force Survey*. In: Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H. P./Warner, Uwe (Herausgeber). *Demographic Standards for Surveys and Polls in Germany and Poland*. GESIS Scientific Series. Band 10. Köln 2012, Seite 123 ff.

Körner, Thomas/Marder-Puch, Katharina. *Der Mikrozensus im Vergleich mit anderen Arbeitsmarktstatistiken*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 4/2015, Seite 39 ff.

LITERATURVERZEICHNIS

Lien, Håvard Hungnes. *Migrants on the European labour market. Some results from the European Labour Force Survey ad hoc module 2014*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration 2016, Seite 55 ff.

Loos, Christiane/Eisenmenger, Matthias/Bretschi, David. *Das Verfahren der Berufskodierung im Zensus 2011*. In: Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 3/2013, Seite 173 ff.

Maier, Tobias/Wolter, Marc Ingo/Zika, Gerd. *Auswirkungen der Aufnahme von Geflüchteten auf Arbeitsangebot und -nachfrage. Die QuBe-Bevölkerungsprojektion*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration 2016, Seite 113 ff.

Mundil, Rabea/Grobecker, Claire. *Aufnahme des Merkmals „Geburtsstaat“ in die Daten der Bevölkerungs- und Wanderungsstatistik 2008*. In: Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 7/2010, Seite 615 ff.

Rengers, Martina. *Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Stillen Reserve*. In: Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 4/2012, Seite 299 ff.

Rengers, Martina. *Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunscharbeitszeiten in Deutschland*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 6/2015, Seite 22 ff.

Sedmíradský, Dirk/Eisenmenger, Matthias/Burmeister, Friederike. *Erhebung, Aufbereitung und Zusammenführung der Erwerbsregisterdaten im Zensus 2011*. In: Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 12/2012, Seite 1052 ff.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder. *Zensus 2011 – Staatsangehörigkeit und Migration*. München, Februar 2016.

Statistisches Bundesamt. *Fachserie 1 „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit“, Reihe 2.2 „Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2014“*. Wiesbaden 2015.

Statistisches Bundesamt. *Fachserie 1 „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit“, Reihe 2 „Ausländische Bevölkerung Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2015“*. Wiesbaden 2016a.

Statistisches Bundesamt. *Nettozuwanderung von Ausländerinnen und Ausländern im Jahr 2015 bei 1,1 Millionen*. Pressemitteilung Nr. 105 vom 21. März 2016. Wiesbaden 2016b. Verfügbar unter: www.destatis.de

UNECE (Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen). *Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework*. New York/Genf 2015a.

UNECE. *In-depth review of labour mobility and globalisation. Note by Statistics Austria*. In: Sitzungsdokument ECE/CES/2015/11 der 63. Plenarsitzung der Konferenz Europäischer Statistiker (CES). Genf 2015b.

Wiedenhofer-Galik, Beatrix. *Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten 2014/15 in Österreich*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration 2016, Seite 41 ff.



Jutta Höhne

hat Rumänistik und Slawistik, Sprach- und Übersetzungswissenschaft in Berlin und Bukarest studiert. Seit 2013 ist sie Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung und beschäftigt sich mit der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland.

MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN AUF DEM DEUTSCHEN ARBEITS- MARKT

Vergleich der Jahre 2005 und 2013

Jutta Höhne

➤ **Schlüsselwörter:** Arbeitsmarktintegration – atypische Beschäftigung – Migrationshintergrund – EU-Zuwanderung – Zuwanderung aus Drittstaaten

ZUSAMMENFASSUNG

Die Arbeitsmarktlage in Deutschland hat sich seit 2005 deutlich verbessert. Inwieweit haben auch Migrantinnen und Migranten davon profitiert? Analysen mit dem Mikrozensus 2005 und 2013 zeigen, dass die Erwerbsintegration unterschiedlich vorangeschritten ist. Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungschancen von Zuwanderern aus der Europäischen Union (EU), dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz sind 2013 weitgehend unabhängig vom Migrationshintergrund. Für die Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten fällt die Bilanz ungünstiger aus: Die Lücke in der Erwerbsintegration hat sich nicht geschlossen. Die Zunahme der Erwerbschancen geht aber teilweise auch für EU-Zuwanderer mit mehr atypischer Beschäftigung einher.

➤ **Keywords:** labour market integration – atypical employment – migrant background – immigration from EU countries – immigration from third countries

ABSTRACT

The German labour market has improved significantly since 2005. How have migrants benefited from this? Analyses using microcensus data for the years 2005 and 2013 show that employment integration made variable progress. The migrant background had little impact on the labour force participation and employment opportunities of immigrants from the European Union (EU), the European Economic Area and Switzerland in 2013. The results for migrants from third countries are less positive: the gap in employment integration has not closed. Better employment opportunities, however, are accompanied to some extent by an increase in atypical employment, even for EU immigrants.

1

Einleitung

Im Jahr 2005 leitete das Zuwanderungsgesetz¹ eine Umorientierung der Integrationspolitik in Deutschland ein: Ausländischen Fachkräften erleichterte es den Weg auf den deutschen Arbeitsmarkt und verankerte Integrationsförderung erstmals als gesetzliche Aufgabe durch den Bund. Auf der Grundlage des 2004 beschlossenen Mikrozensusgesetzes² ist es seit 2005 auch möglich, detaillierte Informationen zum Migrationshintergrund der Bevölkerung zu erfassen. Der Mikrozensus bietet damit die Möglichkeit, die Entwicklung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten seit der Neuausrichtung der Politik im Zeitvergleich zu beurteilen.

Die Arbeitsmarktlage in Deutschland hat sich seit 2005 deutlich verbessert: die Zahl der Erwerbstätigen erhöhte sich Jahr für Jahr, die Erwerbslosigkeit hat sich halbiert. Atypische Beschäftigung geht seit 2012 zurück. Vergleichende Analysen von Daten der Jahre 2005 und 2013 gehen der Frage nach, inwieweit auch Migrantinnen und Migranten von dieser positiven Entwicklung profitierten: Haben sich Nachteile in Bezug auf Erwerbszugang und Qualität der Beschäftigung nach Herkunftsgruppen in gleichem Maße reduziert beziehungsweise ausgeglichen? Referenzkategorie sind bezüglich Qualifikation, Alter, Familienstand, Geschlecht und Bundesland des Wohnortes vergleichbare Personen ohne Migrationshintergrund.

- 1 Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz) vom 30. Juli 2004 (BGBl. I Seite 1950).
- 2 Gesetz zur Durchführung einer Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt sowie die Wohnsituation der Haushalte 2005 (Mikrozensusgesetz 2005 – MZG 2005) vom 24. Juni 2004 (BGBl. I Seite 1350).

2

Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Im Jahr 2013 hatten 16,2 Millionen Personen – und somit 20 % der Bevölkerung – einen Migrationshintergrund. 10,2 Millionen dieser Personen wurden im Ausland geboren, knapp 6 Millionen sind in Deutschland zur Welt gekommen, zählen also zur zweiten Generation. Unter der Bevölkerung im Erwerbsalter hatten 22 % einen Migrationshintergrund. Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden zum einen von institutionellen Rahmenbedingungen und zum anderen von einer Reihe spezifischer individueller Faktoren bestimmt.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt hängt vor allem von der Nationalität ab: Männer und Frauen mit deutscher Staatsbürgerschaft sowie Bürgerinnen und Bürger aus der EU, dem EWR und der Schweiz können sich frei auf dem deutschen Arbeitsmarkt bewegen. Die Vorteile der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit greifen für die 2004 der EU beigetretenen osteuropäischen Mitgliedstaaten allerdings erst seit 2011, für Arbeitnehmer/-innen aus Rumänien und Bulgarien seit 2014.

Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten hingegen werden durch die Vorrangprüfung und weitere Regelungen mit Hindernissen konfrontiert, die je nach Qualifikation unterschiedlich ausfallen: Ohne Berufsabschluss ist eine Einwanderung nach Deutschland zum Zweck einer Erwerbstätigkeit nur sehr begrenzt und nur befristet möglich. Für Hochqualifizierte und Fachkräfte mit einer Ausbildung in bestimmten Mangelberufen haben sich die Bedingungen mit einer Reihe von gesetzlichen Neuerungen 2012 und 2013 verbessert.³

Die Verlängerung von Aufenthaltserlaubnissen und der Erwerb des Rechts auf Niederlassung verlangen in der Regel den Nachweis, dass der Lebensunterhalt selbst gesichert wird und Rentenansprüche im vorgeschriebenen Umfang erworben worden sind.⁴ Zuwanderern aus Drittstaaten bleibt damit oft wenig Zeit für die Suche

- 3 Dazu zählen die Hochqualifiziertenrichtlinie, die Einführung der Blauen Karte EU und der Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte (§ 18c Aufenthaltsgesetz) sowie die Neufassung der Beschäftigungsverordnung (SVR, 2014b; BAMF, 2015).
- 4 Ausländer/-innen aus dem Geltungsbereich des Europäischen Fürsorgeabkommens, zu dem auch die Türkei gehört, sind davon ausgenommen.

nach einer unbefristeten und qualifikationsgerechten Beschäftigung. Zudem stehen ihnen nicht alle Jobs offen: Arbeitslose Deutsche, EU-Bürgerinnen und -Bürger sowie Ausländerinnen und Ausländer mit unbeschränkter Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit haben Vorrang bei der Stellenvergabe. Stellensuche und Positionierung auf dem Arbeitsmarkt werden des Weiteren erschwert, weil sich im Ausland erworbenes Humankapital – formalisiert als Bildungszertifikate und Berufserfahrung – häufig nicht vollständig in das Einwanderungsland übertragen lässt (siehe unter anderem Friedberg, 2000). Ursachen sind Unterschiede in den Bildungssystemen und Ausbildungsschwerpunkten und die an viele Voraussetzungen gebundene formale Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen.

Zu diesen institutionell veranlassten Restriktionen kommt eine Reihe migrationsspezifischer subjektiver Faktoren hinzu: Sprachkompetenz und soziokulturelle Integration, das heißt interethnische Kontakte, Medienutzung sowie Normen und Wertvorstellungen, sind für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt von entscheidender Bedeutung (Koopmans, 2016; Brücker und andere, 2014; Lancee, 2012; Höhne/Koopmans, 2010; Kanas und andere, 2011). Unterschiede in der Qualität der Arbeitsmarkintegration können zudem daraus entstehen, dass Zuwanderer mangels sozialer Absicherung eine längere Bewerbungsphase nicht finanzieren können oder ihnen eine ausgedehnte Stellensuche nicht lohnend erscheint, wenn sie mit einer befristeten und/oder geringer qualifizierten Tätigkeit in Deutschland ein höheres Einkommen erzielen als in ihrem Herkunftsland. Studien haben aber auch nachgewiesen, dass Migrantinnen und Migranten – je nach Herkunft in unterschiedlichem Maße – in Bewerbungsverfahren und im Berufsleben diskriminiert werden [Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), 2014a; Enggruber/Rützel, 2014; Kaas/Manger, 2012].

Etliche Untersuchungen haben belegt, dass Bildung den Arbeitsmarkterfolg von Migrantinnen und Migranten zu einem großen Teil erklärt. Analysen mit dem Mikrozensus 2012 haben für Erwerbslosigkeit, beruflichen Status und atypische Beschäftigung bestätigt, dass sich formale Qualifikationen je nach Herkunftsregion unterschiedlich auf die Erwerbsintegration auswirken. Die türkischstämmigen Migrantinnen und Migranten der ersten und zweiten Generation waren in Bezug auf Erwerbslosigkeit und beruflichen Status in einer besonders ungünstigen Lage. Zugewanderte Männer und Frauen aus

sonstigen Drittstaaten waren – gemessen an vergleichbaren Personen ohne Migrationshintergrund – auf so gut wie allen untersuchten Dimensionen und in allen Bildungsstufen schlechter integriert. Vor allem unter den Zugewanderten aus den süd- und osteuropäischen EU-Staaten konzentrierten sich die signifikanten Nachteile auf die Gruppe mit einer abgeschlossenen Lehre oder Berufsausbildung – unter den Hochqualifizierten waren die Arbeitsmarktnachteile anders verteilt und insgesamt statistisch weniger nachweisbar. Am besten fiel die Bilanz für Zuwanderer aus West- und Nordeuropa aus: Sie waren 2012 auf dem Arbeitsmarkt genauso gut integriert wie vergleichbare Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund (Höhne/Schulze Buschoff, 2015). Eine Wiederholung dieser differenzierten Berechnungen mit Daten von 2013 führte zu weitgehend vergleichbaren Schlussfolgerungen.⁵

Migrantinnen und Migranten sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt also nicht vollauf gleichwertig integriert. Ein Blick auf das Jahr 2005 soll dazu beitragen, die Beurteilung des aktuellen Standes der Erwerbsintegration zu relativieren. Hat sich der Effekt des Migrationshintergrundes seit 2005 verändert?

3

Daten und Methode

Grundlage der Analysen sind die Mikrozensus-On-Site-Files 2005 und 2013. Die Definition des Migrationshintergrundes folgt dem 2005 im Mikrozensus eingeführten Konzept (Statistisches Bundesamt, 2009, hier: Seite 325 ff.): Zuwanderer der ersten Generation sind demnach alle Personen, die selbst im Ausland geboren wurden und nach 1949 eingereist sind. Zur zweiten Generation zählen alle in Deutschland geborenen Personen mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. Die Stichprobe umfasst Männer und Frauen im Alter von 18 bis 64 Jahren. Personen in Ausbildung, ohne Angaben zum Bildungsstand oder mit fehlenden Informationen zur Staatsangehörigkeit sind nicht berücksichtigt.

Im Hinblick auf Einwanderungsgeschichte und den rechtlichen Rahmen des Arbeitsmarktzugangs lassen sich sieben große Gruppen abgrenzen. Alle Gruppen sind in

⁵ Ergebnisse können auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

die Berechnungen eingegangen, die detaillierten Auswertungen in diesem Beitrag konzentrieren sich auf die erste Generation, also die im Ausland geborenen, zugewanderten Personen der folgenden Herkunftsgruppen:

- (1) Zuwanderer aus Nord- und Westeuropa:
Sie konnten sich schon 2005 uneingeschränkt auf dem deutschen Arbeitsmarkt bewegen.
- (2) Zuwanderer aus den südeuropäischen EU-Ländern:
Die Einwanderung reicht bis in die Gastarbeiterzeit zurück, der Arbeitsmarktzugang ist nicht eingeschränkt.
- (3) Zuwanderer aus den osteuropäischen EU-Ländern:
Der Arbeitsmarktzugang war für diese Gruppe bis 2011 beziehungsweise 2014 (Bulgarien und Rumänien) begrenzt.
- (4) Zuwanderer aus der Türkei:
Sie sind in der Mehrzahl als Gastarbeiter oder über

den Familiennachzug nach Deutschland gekommen und fallen im Gegensatz zu anderen Drittstaatsangehörigen unter den Schutz des Europäischen Fürsorgeabkommens.

- (5) Zuwanderer aus sonstigen Drittstaaten.

Um einen Generationenvergleich zu ermöglichen, werden auch die Befunde für die beiden zahlenmäßig stärksten Gruppen der zweiten Generation berücksichtigt:

- (6) südeuropäische EU-Länder und
- (7) Türkei.

Mithilfe multivariater Regressionen sollen statistisch signifikante Unterschiede zwischen der Mehrheitsbevölkerung und den ausgewählten Migrantengruppen ermittelt werden. Die abhängigen Variablen sind Erwerbsbeteiligung, Erwerbslosigkeit und atypische Beschäftigung. Maßstab für die Beurteilung des Integrations-

Übersicht 1

Variablen und Methode

Abhängige Variablen:

› Erwerbsbeteiligung:

Definition gemäß ILO-Standards, das heißt die befragte Person war in der Berichtswoche mindestens eine Stunde erwerbstätig oder erwerbslos.

› Erwerbslosigkeit:

Definition gemäß ILO-Standards, das heißt die befragte Person ist nicht erwerbstätig, sucht eine Arbeitsstelle und ist in der Lage, innerhalb von zwei Wochen eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

› Atypische Beschäftigung:

Die befragte Person ist befristet und/oder in Teilzeit (das heißt mit weniger als 32 Wochenstunden) und/oder solo-selbstständig (das heißt ohne Mitarbeiter) erwerbstätig.

Unabhängige Variablen:

› Erhebungsjahr

› Migrationshintergrund:

Definition gemäß Mikrozensus-Standards, 15 Kategorien (siehe Tabelle 1)

› Bildung:

4 Kategorien, Definition nach CASMIN¹: (1) ohne Berufsabschluss, (2) Hauptschulabschluss und abgeschlossene Lehre beziehungsweise Berufsausbildung, (3) Realschulabschluss oder Abitur und abgeschlossene Lehre beziehungsweise Berufsausbildung, (4) Fachhochschul- oder Hochschulabschluss

› Migrationshintergrund*Erhebungsjahr

› Migrationshintergrund*Bildung

› Alter, quadriertes Alter, Familienstand (verheiratet/nicht verheiratet), Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (0 bis 6 Jahre/7 bis 14 Jahre/15 bis 17 Jahre), Bundesland, Berufsanfänger (das heißt Ausbildung vor 2011 abgeschlossen oder nicht), höchster Bildungsabschluss im Ausland, Zuwanderung vor 2008.

Methode:

Alle abhängigen Variablen sind dichotom. Der Einfluss der unabhängigen Variablen wird mittels linearer Wahrscheinlichkeitsmodelle (lineare Fixed-Effects-Modelle mit robusten Standardfehlern) ermittelt². Alle Modelle werden für Frauen und Männer getrennt gerechnet.

Die Ergebnisse der Regressionen werden als vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten für in Alter, Familienstand, Bundesland, Aufenthaltsdauer, formaler Qualifikation und allen weiteren Kontrollvariablen vergleichbare Frauen und Männer wiedergegeben. Die Differenzen bilden ab, wie unterschiedlich sich der Migrationshintergrund je nach Erhebungsjahr auswirkt.

1 CASMIN (Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations) ist eine internationale Bildungsklassifikation zur vergleichenden Analyse der sozialen Mobilität in verschiedenen Industrienationen.

2 Die Koeffizienten können unmittelbar als Veränderung der Wahrscheinlichkeit des untersuchten Zustandes interpretiert werden. Die üblicherweise für die Analyse binärer Variablen verwendeten logit-Modelle werden nicht herangezogen, um die Koeffizienten für die im Modell berücksichtigten Migrantengruppen vergleichbar zu halten und nicht durch den Einfluss unbeobachteter Heterogenität zu verzerren (Mood, 2010, hier: Seite 78 f.; Best/Wolf, 2012, hier: Seite 388).

standes sind in Alter, Familienstand, formaler Bildung und anderen relevanten Merkmalen im jeweiligen Befragungsjahr vergleichbare Personen ohne Migrationshintergrund. Eine Erläuterung der Variablen enthält [Übersicht 1](#).

4

Ergebnisse

4.1 Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Bildung

Auf dem Arbeitsmarkt fiel die Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Jahr 2013 deutlich stärker ins Gewicht als 2005: Der Anteil der Migrantinnen und

Migranten im Erwerbsalter hat sich von 19 % auf 22 % erhöht. Die Qualifikationsstruktur unter den Migrantinnen und Migranten hat sich insgesamt erheblich verbessert, auch dank der sehr gut qualifizierten Neuzuwanderer: 31 % der Männer und Frauen, die nach 2008 nach Deutschland gekommen sind, haben einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss mitgebracht. [Tabelle 1](#), [Tabelle 2](#)

Bedingt durch die Ausrichtung der Gastarbeiteranwerbung gab es unter den Zuwanderern aus der Türkei und den südeuropäischen EU-Ländern besonders viele Geringqualifizierte. Im Zeitvergleich zeigt sich ein erheblicher Fortschritt: Der Anteil von Personen ohne Berufsabschluss ist in fast allen Gruppen zurückgegangen – mit über 10 Prozentpunkten ist die Verbesserung in der zweiten Generation mit Wurzeln in der Türkei oder den osteuropäischen EU-Ländern am deutlichsten. Der Anteil der Hochqualifizierten hat unter den

Tabelle 1
Bevölkerung im Erwerbsalter

	2005		2013	
	Anzahl	Bevölkerungsanteil in %	Anzahl	Bevölkerungsanteil in %
Personen ohne Migrationshintergrund	38 324 138	81,40	32 044 131	77,77
Aussiedler/-innen				
1. Generation	1 125 073	2,39	2 142 608	5,20
2. Generation	94 589	0,20	111 818	0,27
Personen aus der Türkei				
1. Generation	1 262 439	2,68	1 057 026	2,57
2. Generation	304 482	0,65	481 027	1,17
Personen aus Ländern des ehemaligen Jugoslawien ¹				
1. Generation	650 436	1,38	510 379	1,24
2. Generation	99 307	0,21	153 008	0,37
Personen aus sonstigen Drittstaaten				
1. Generation	2 409 138	5,21	1 942 510	4,71
2. Generation	244 112	0,52	182 465	0,44
Personen aus osteuropäischen EU-Ländern ²				
1. Generation	976 083	2,07	956 058	2,32
2. Generation	52 001	0,11	67 567	0,16
Personen aus südeuropäischen EU-Ländern ³				
1. Generation	706 438	1,50	600 569	1,46
2. Generation	227 553	0,48	334 655	0,81
Personen aus West- und Nordeuropa ⁴				
1. Generation	490 540	1,04	446 910	1,08
2. Generation	115 977	0,25	170 421	0,41

Ergebnisse des Mikrozensus 2005 und 2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren in Privathaushalten, nicht in Ausbildung, Wehr- oder Zivildienst; mit Angaben zur Bildung. Die absoluten Zahlen für 2013 und 2005 sind aufgrund der nach dem Zensus 2011 umgestellten Hochrechnung nicht vergleichbar. Die Anteilswerte an der Gesamtbevölkerung wurden hingegen durch die Umstellung der Hochrechnungsfaktoren nur minimal beeinflusst, die prozentualen Anteile können also für Vergleiche herangezogen werden. Aussagen über die Lebenssituation der Bevölkerung mit Migrationshintergrund anhand der Daten 2005 sind weiterhin gültig (Statistisches Bundesamt, 2014a, hier: Seite 2).

¹ Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Serbien.

² Polen, Tschechische Republik, Ungarn, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen, Rumänien, Bulgarien.

³ Griechenland, Italien, Portugal, Spanien.

⁴ Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Irland, Island, Liechtenstein, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweden, Schweiz, Vereinigtes Königreich.

Tabelle 2

Anteile von Gering- und Hochqualifizierten an der Bevölkerung im Erwerbsalter

	Ohne Berufsabschluss			Mit Fachhochschul-/Hochschulabschluss		
	2005	2013	2013 gegen- über 2005	2005	2013	2013 gegen- über 2005
	%		Prozentpunkte	%		Prozentpunkte
Personen ohne Migrationshintergrund	13,73	11,01	– 2,72	15,55	19,62	+ 4,07
Aussiedler/-innen						
1. Generation	24,89	22,12	– 2,77	11,79	13,03	+ 1,24
2. Generation	28,74	26,31	– 2,43	12,38	12,86	+ 0,48
Personen aus der Türkei						
1. Generation	73,68	68,34	– 5,34	2,82	3,88	+ 1,06
2. Generation	48,05	37,57	– 10,48	4,08	7,03	+ 2,95
Personen aus Ländern des ehemaligen Jugoslawien ¹						
1. Generation	48,74	43,38	– 5,36	4,67	6,38	+ 1,71
2. Generation	23,38	20,41	– 2,97	6,73	11,02	+ 4,29
Personen aus sonstigen Drittstaaten						
1. Generation	40,97	42,07	+ 1,10	17,87	25,12	+ 7,25
2. Generation	29,47	32,02	+ 2,55	15,86	21,20	+ 5,34
Personen aus osteuropäischen EU-Ländern ²						
1. Generation	23,32	24,95	+ 1,63	14,77	20,18	+ 5,41
2. Generation	28,90	14,50	– 14,40	8,40	21,06	+ 12,66
Personen aus südeuropäischen EU-Ländern ³						
1. Generation	61,40	52,83	– 8,57	6,57	12,50	+ 5,93
2. Generation	30,80	24,76	– 6,04	7,53	10,00	+ 2,47
Personen aus West- und Nordeuropa ⁴						
1. Generation	20,77	19,29	– 1,48	30,81	37,83	+ 7,02
2. Generation	18,97	15,01	– 3,96	16,74	24,76	+ 8,02

Ergebnisse des Mikrozensus 2005 und 2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren in Privathaushalten, nicht in Ausbildung, Wehr- oder Zivildienst; mit Angaben zur Bildung.

1 Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Serbien.

2 Polen, Tschechische Republik, Ungarn, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen, Rumänien, Bulgarien.

3 Griechenland, Italien, Portugal, Spanien.

4 Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Irland, Island, Liechtenstein, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweden, Schweiz, Vereinigtes Königreich.

Männern und Frauen ohne Migrationshintergrund um 4 Prozentpunkte zugenommen. Auch die Migrantinnen und Migranten zählen mehr Hochqualifizierte in ihren Reihen. Der Zuwachs fällt mit 3,6 Prozentpunkten allerdings etwas geringer aus und verteilt sich sehr unterschiedlich auf die Herkunftsgruppen: Unter den EU-Migranten, Nord- und Westeuropäern und den Personen aus den sonstigen Drittstaaten hat sich der Akademikeranteil überdurchschnittlich erhöht.

4.2 Arbeitsmarktintegration

Erwerbsbeteiligung

Die Erwerbsbeteiligung hat sich im Vergleichszeitraum positiv entwickelt: Im Jahr 2005 waren 80 % aller Männer und Frauen im Erwerbsalter auf dem Arbeitsmarkt aktiv, 2013 waren es bereits 83,5 %. Für Migrantinnen und Migranten fällt der Zuwachs etwas geringer aus (+ 2,7 Prozentpunkte) als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (+ 4,1 Prozentpunkte). [Tabelle 3](#)

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen bestätigen, dass die Erwerbsbeteiligung mit der Qualifikation und dem Alter zunimmt und von Familienstand und Haushaltszusammensetzung beeinflusst wird. Neu Zugewanderte sind in geringerer Wahrscheinlichkeit erwerbsbeteiligt, ein ausländischer Bildungsabschluss zeigt für Frauen einen positiven Effekt.

Tabelle 3

Erwerbsbeteiligung, Erwerbslosigkeit und atypische Beschäftigung nach Migrationshintergrund

	Insgesamt				Frauen				Männer			
	2005		2013		2005		2013		2005		2013	
	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit
	Migrationshintergrund											
	%											
Erwerbsbeteiligung	80,9	76,1	85,0	78,8	73,8	63,8	79,9	68,7	87,9	88,1	90,0	89,1
Anteil an allen Erwerbsbeteiligten												
Erwerbslosigkeit	10,0	18,7	4,4	8,4	10,0	18,1	4,1	8,0	10,0	19,2	4,7	8,7
Anteil an allen Erwerbstätigen												
Atypische Beschäftigung (ohne Leiharbeit)	33,2	36,9	34,1	39,9	51,0	55,7	53,4	59,2	18,2	23,4	17,1	24,6
Befristete Beschäftigung	8,4	11,9	7,4	11,9	8,3	11,6	8,0	11,9	8,5	12,2	6,8	11,9
Teilzeit weniger als 32 Wochenstunden	22,7	24,9	25,4	28,2	43,8	47,4	46,8	51,3	5,0	8,8	6,5	10,0
Geringfügige Beschäftigung	6,9	10,2	5,7	9,6	12,7	19,1	9,8	16,9	1,9	3,8	2,1	3,8
Soloselbstständigkeit	6,4	6,2	5,8	6,3	5,0	5,0	4,9	5,2	7,7	7,0	6,6	7,2
Leiharbeit	k. A.	k. A.	2,0	4,8	k. A.	k. A.	1,4	3,1	k. A.	k. A.	2,5	6,2
Unfreiwillige Teilzeit	4,1	5,5	5,0	8,0	6,6	7,3	8,4	11,9	1,6	3,8	2,0	4,9

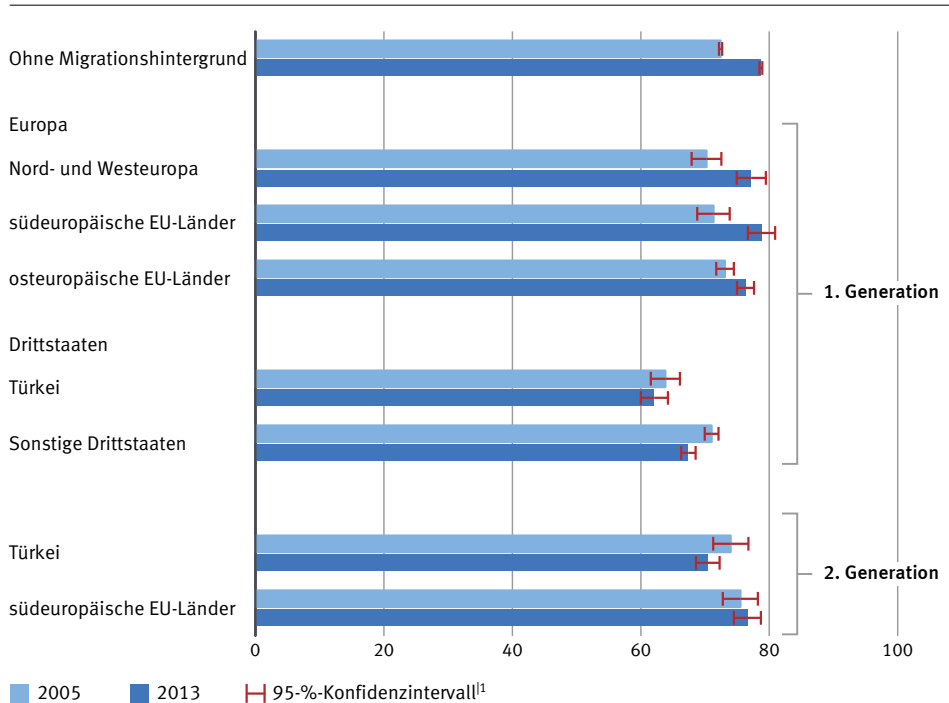
Ergebnisse des Mikrozensus 2005 und 2013, gewichtet, eigene Berechnungen.

Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren in Privathaushalten, nicht in Ausbildung, Wehr- oder Zivildienst; mit Angaben zur Bildung. k. A.: keine Angabe

➤ **Grafik 1** veranschaulicht die Bedeutung des Migrationshintergrundes. Sie vergleicht die geschätzte Wahrscheinlichkeit der Erwerbsbeteiligung von aus statistischer Sicht weitgehend „identischen“ Frauen: Sie sind im selben Alter, haben den denselben Bildungsabschluss, auch Familienstand und Bundesland sind gleich. Lediglich der Migrationshintergrund ist ein anderer – und bewirkt die Unterschiede, die an den Balken abzulesen sind.

Frauen ohne Migrationshintergrund und die Zuwanderinnen aus Nord- und Westeuropa, den südeuropäischen EU-Ländern und den osteuropäischen EU-Ländern waren 2013 mit deutlich

Grafik 1

Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Migrationshintergrund
Geschätzte Wahrscheinlichkeit in %

Berechnungen für Frauen im Alter von 40 Jahren, in Familienstand, Bundesland des Wohnortes, Aufenthaltsdauer und ausgewählten weiteren Eigenschaften vergleichbar. Ergebnisse des Mikrozensus 2005 und 2013, eigene Berechnungen.

1 Veranschaulicht die Präzision der Schätzung des Mittelwertes. Da im Rahmen des Mikrozensus nicht die gesamte Bevölkerung Deutschlands, sondern nur 1 % aller Einwohner befragt wird, kann der Mittelwert nicht mit 100%-iger Genauigkeit angegeben werden. Das Konfidenzintervall bildet einen Toleranzbereich ab, in dem der "wahre" Mittelwert mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Für eine exakte Definition siehe zum Beispiel Diaz-Bone (2006, Seite 153).

2016 - 01 - 0595

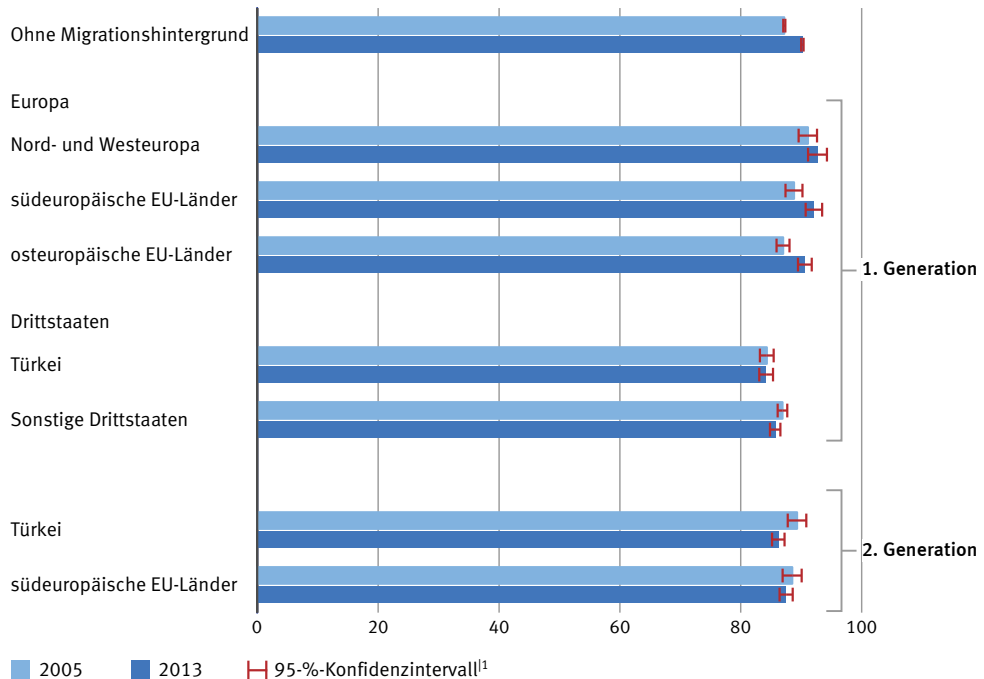
höherer Wahrscheinlichkeit erwerbstätig als es Frauen mit denselben statistischen Merkmalen im Jahr 2005 waren. Die Zuwanderinnen aus der Türkei haben ihre Erwerbsbeteiligung kaum verändert. Unter den Frauen aus den sonstigen Drittstaaten war die Wahrscheinlichkeit von Erwerbsbeteiligung signifikant rückläufig.¹⁶ Das trifft auch auf die Töchter türkischer Migrantinnen und Migranten zu (siehe Tabelle 4). Als Ursachen für die divergierende Entwicklung nach Herkunft aus EU-Ländern sowie Nord- und Westeuropa gegenüber Drittstaaten können neben rechtlichen Rahmenbedingungen vor allem soziokulturelle Faktoren und Genderrollenbilder angesehen werden (Koopmans, 2016), aber auch vorweggenommene Diskriminierung oder mangelnde Aussichten auf eine nicht prekäre Beschäftigung können für eine Entscheidung gegen Stellensuche und Erwerbstätigkeit sprechen.

Die Ergebnisse für die Männer divergieren gleichfalls zwischen Herkunft aus Drittstaaten sowie EU und Nord-/Westeuropa: Die Veränderung für Nord-/Westeuropa weicht kaum von der Referenzgruppe ohne Migrationshintergrund ab. Unter den Zuwanderern aus den südeuropäischen EU-Ländern und den osteuropäischen EU-Ländern hat die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung etwas deutlicher zugenommen, aber auch dieser Zuwachs ist statistisch nicht stärker als unter den vergleichbaren Männern ohne Migrationshintergrund.

¹⁶ In der sehr heterogenen Gruppe der sonstigen Drittstaaten hat sich die Zusammensetzung nach Herkunftsländern allerdings im Vergleichszeitraum verändert: So ist der Anteil von Frauen aus der Russischen Föderation von etwa 30 % auf 15 % zurückgegangen, und damit fällt ein sehr arbeitsmarktkonformes Herkunftsland 2013 quantitativ weniger stark ins Gewicht.

Grafik 2

Erwerbsbeteiligung von Männern nach Migrationshintergrund
Geschätzte Wahrscheinlichkeit in %



Berechnungen für Männer im Alter von 40 Jahren, in Familienstand, Bundesland des Wohnortes, Aufenthaltsdauer und ausgewählten weiteren Eigenschaften vergleichbar. Ergebnisse des Mikrozensus 2005 und 2013, eigene Berechnungen.

¹ Veranschaulicht die Präzision der Schätzung des Mittelwertes. Da im Rahmen des Mikrozensus nicht die gesamte Bevölkerung Deutschlands, sondern nur 1 % aller Einwohner befragt wird, kann der Mittelwert nicht mit 100%-iger Genauigkeit angegeben werden. Das Konfidenzintervall bildet einen Toleranzbereich ab, in dem der "wahre" Mittelwert mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Für eine exakte Definition siehe zum Beispiel Diaz-Bone (2006, Seite 153).

2016 - 01 - 0593

Die Bilanz für die Nicht-EU-Länder fällt hingegen nachweisbar negativer aus. [Grafik 2, Tabelle 4](#)

Insgesamt war für die Migrantinnen und Migranten aus den südeuropäischen EU-Ländern, für die aus den osteuropäischen EU-Ländern zugewanderten Männer sowie die Personen aus Nord- und Westeuropa 2013 kein nachteiliger Einfluss des Migrationshintergrundes auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung festzustellen. Zuwanderinnen aus den osteuropäischen EU-Ländern haben ihre Erwerbsbeteiligung im Zeitverlauf zwar gleichfalls erhöht, jedoch in weniger ausgeprägtem Maße. 2013 waren sie etwas seltener erwerbstätig als vergleichbare Frauen ohne Migrationshintergrund. Für Frauen und Männer aus Drittstaaten bestand der ungünstige Effekt in zumindest nicht verringertem Maße fort.

Tabelle 4

Erwerbsbeteiligung nach Migrationshintergrund im Zeitvergleich

	Frauen (Grafik 1)		Männer (Grafik 2)	
	2013 gegenüber 2005 ¹	Signifikanz ²	2013 gegenüber 2005 ¹	Signifikanz ²
Personen ohne Migrationshintergrund	+ 9 %***		+ 3 %***	
Personen mit Migrationshintergrund, 1. Generation, aus ...				
Nord- und Westeuropa	+ 10 %***	n. s.	n. s.	n. s.
südeuropäischen EU-Ländern	+ 10 %***	n. s.	+ 4 %***	n. s.
osteuropäischen EU-Ländern	+ 4 %**	**	+ 4 %***	n. s.
der Türkei	n. s.	***	n. s.	***
sonstigen Drittstaaten	- 5 %***	***	- 1 %*	***
Personen mit Migrationshintergrund, 2. Generation, aus ...				
der Türkei	- 5 %*	***	- 3 %*	***
südeuropäischen EU-Ländern	n. s.	**	n. s.	***

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001, n. s.: kein statistisch signifikanter Unterschied

Datenquelle und Berechnung: siehe Grafiken 1 und 2

1 Veränderung der geschätzten Wahrscheinlichkeiten.

2 Der Differenz der Veränderung im Vergleich zur Referenzgruppe.

Erwerbslosigkeit

Zwischen 2005 und 2013 ist die Erwerbslosigkeit im Durchschnitt von 11,5 % auf 5,3 % zurückgegangen. Auch Frauen und Männer mit Migrationshintergrund profitierten von der Verbesserung der Arbeitsmarktlage in Deutschland: Der Rückgang fällt über die Zeit unter den Migrantinnen und Migranten mit über 10 Prozentpunkten weit überdurchschnittlich aus. Allerdings lag deren Ausgangsniveau 2005 bei 18,7 % und somit fast doppelt so hoch wie der Wert von 10,0 % unter der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Auch im Jahr 2013 hat sich an dieser Relation nicht viel geändert (Tabelle 3). Ist der Einfluss des Migrationshintergrundes demzufolge über die Zeit unverändert geblieben? Hat sich die insgesamt dennoch erhebliche Verbesserung der Arbeitsmarktsituation für alle Herkunftsgruppen im selben Maße bemerkbar gemacht?

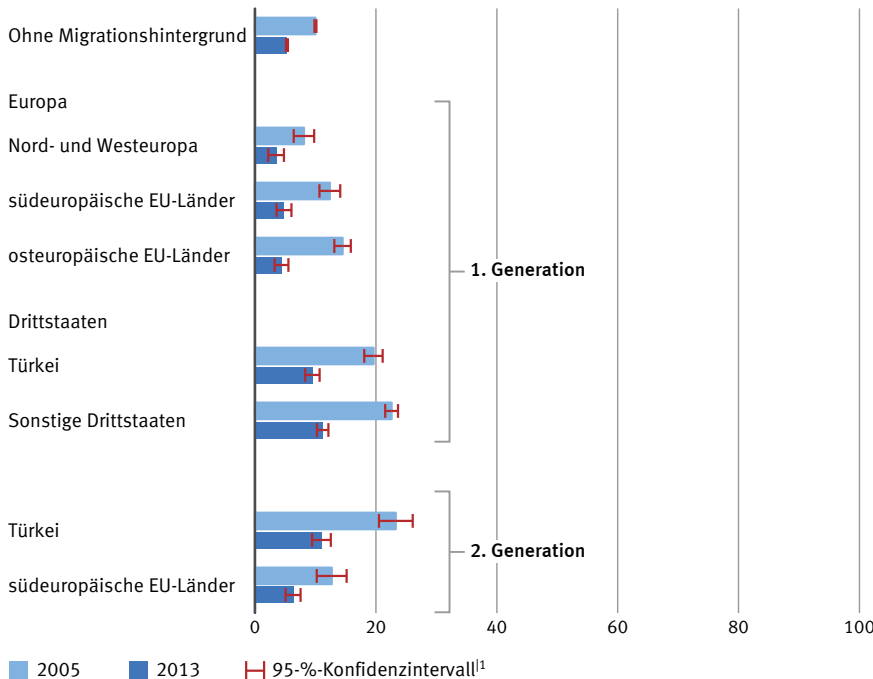
Die Regressionsanalysen zeigen für beide Erhebungsjahre erhebliche Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit nach Migrationshintergrund und bestätigen die Befunde früherer Studien: Die Differenzen lassen sich zu einem großen Teil auf das Qualifikationsniveau zurückführen. Auch Alter, Familienstand und Bundesland machen sich deutlich bemerkbar. Der Zeitraum der Einreise zeigt keinen Effekt. Wurde der höchste Bildungsabschluss im Ausland erreicht, schlägt das im Durchschnitt über alle Gruppen und Bildungsstufen in negativem Sinne zu Buche.

➤ Grafik 3 veranschaulicht die Entwicklung am Beispiel der Männer. Im Jahr 2005 waren Migranten aller Herkunftsgruppen – Nord- und Westeuropäer ausgenommen – mit höherer Wahrscheinlichkeit erwerbslos als die Referenzgruppe. Für alle ist 2013 ein augenfälliger Rückgang zu verbuchen: Absolut betrachtet, hat sich die Wahrscheinlichkeit erwerbslos zu sein für die türkischstämmige zweite Generation sowie die Zuwanderer aus den sonstigen Drittstaaten mit 12 beziehungsweise 11 Prozentpunkten am deutlichsten verringert. Relativ gesehen haben sich die geschätzten Wahrscheinlichkeiten für alle Herkunftsgruppen mindestens halbiert – für die Zuwanderer aus den südeuropäischen sowie den osteuropäischen EU-Ländern fällt der prozentuale Rückgang sogar signifikant stärker aus als in der Referenzgruppe ohne Migrationshintergrund (siehe Tabelle 5 auf Seite 34). Die 2005 noch statistisch nachweisbaren Nachteile in den Erwerbsaussichten waren 2013 für diese beiden Gruppen auch nicht mehr feststellbar. Für die EU-Gruppen hat sich der negative Einfluss des Migrationshintergrundes in Bezug auf Erwerbslosigkeit also aufgelöst – sie haben mehr als aufgeholt. Die Erwerbschancen von Zuwanderern aus Drittstaaten und Kindern türkischer Zuwanderer hingegen wurden weiterhin negativ vom Migrationshintergrund beeinflusst.

Dieser Befund trifft weitgehend auch auf die Frauen zu. Im Jahr 2005 stachen unter ihnen zwei Gruppen positiv heraus: Nord- und Westeuropäerinnen sowie Zuwanderinnen aus den südeuropäischen EU-Ländern. Alle anderen Herkunftsgruppen hatten 2005 hingegen signifikant

Grafik 3

Erwerbslosigkeit von Männern nach Migrationshintergrund
Geschätzte Wahrscheinlichkeit in %



Berechnungen für Männer im Alter von 40 Jahren, in Familienstand, Bundesland des Wohnortes, Aufenthaltsdauer und ausgewählten weiteren Eigenschaften vergleichbar. Ergebnisse des Mikrozensus 2005 und 2013, eigene Berechnungen.

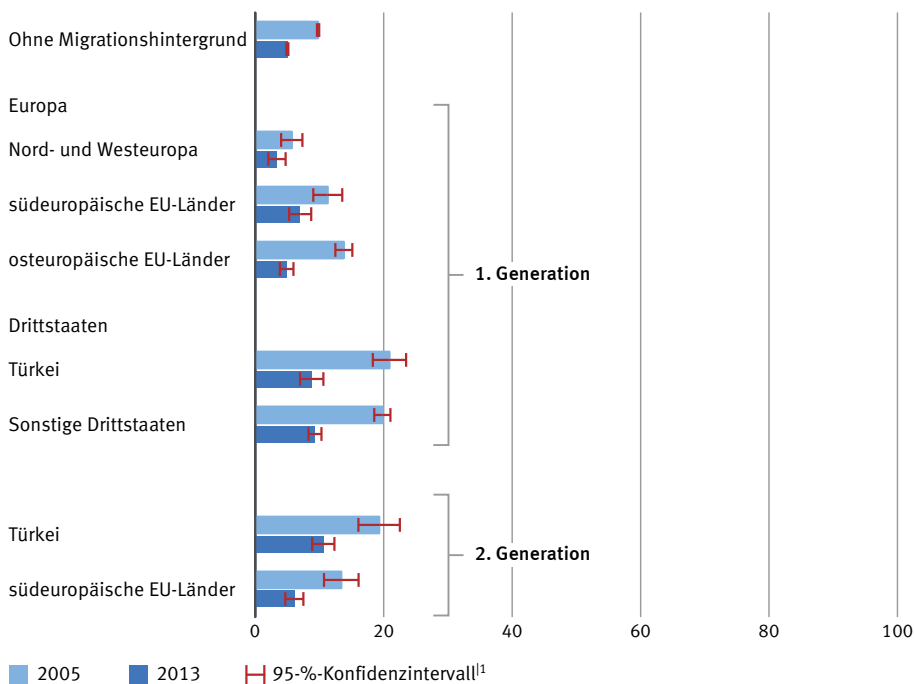
1 Veranschaulicht die Präzision der Schätzung des Mittelwertes. Da im Rahmen des Mikrozensus nicht die gesamte Bevölkerung Deutschlands, sondern nur 1 % aller Einwohner befragt wird, kann der Mittelwert nicht mit 100%-iger Genauigkeit angegeben werden. Das Konfidenzintervall bildet einen Toleranzbereich ab, in dem der "wahre" Mittelwert mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Für eine exakte Definition siehe zum Beispiel Diaz-Bone (2006, Seite 153).

2016 - 01 - 0594

schlechtere Chancen bei der Stellensuche als vergleichbare Frauen ohne Migrationshintergrund. Im Jahr 2013 sah es – wie bei den Männern – auch für alle Frauen besser aus: Der absolute Rückgang fiel mit 12 beziehungsweise 10 Prozentpunkten für die Zuwanderinnen aus der Türkei und den sonstigen Drittstaaten am deutlichsten aus. Relativ gesehen hat sich die Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit unter den Zuwanderinnen aus den osteuropäischen EU-Ländern und der Türkei signifikant stärker verringert als unter den vergleichbaren Frauen ohne Migrationshintergrund. Für die türkischen Zuwanderinnen ist also ein Rückgang der Bedeutung des Migrationshintergrundes im Hinblick auf die Beschäftigungschancen festzustellen. Aufgehoben ist der Effekt damit jedoch bei Weitem noch nicht. Für die Frauen aus osteuropäischen EU-Ländern und diejenigen aus Nord- und Westeuropa ist hingegen – wie bei den Männern – gar kein signifikanter Einfluss mehr festzustellen. [➤ Grafik 4, Tabelle 5](#)

Die Differenzen in den Veränderungen lassen sich mit den im Mikrozensus verfügbaren Variablen nicht aufklären. Ein Grund für die erhebliche Verbesserung der Situation für die Migrantinnen und Migranten aus den osteuropäischen EU-Ländern kann der Wegfall rechtlicher Zugangshürden nach Einführung der EU-Freizügigkeit sein. Weitere Ursachen können – wie bereits ausgeführt und in anderen Studien nachgewiesen – Unterschiede in den Sprachkenntnissen, interethnischen Netzwerken, in der soziokulturellen Integration und auch Diskriminierung in Bewerbungsverfahren sein.

Insgesamt standen die Chancen auf eine Erwerbstätigkeit im Jahr 2013 generell gut und im Durchschnitt für alle besser als 2005. Damit ist jedoch noch nichts über die Qualität der Beschäftigung gesagt. Unterschieden sich die Aussichten auf eine unbefristete Festanstellung je nach Migrationshintergrund? Wie fällt die Bilanz nach Migrationshintergrund im Hinblick auf atypische und prekäre Beschäftigung über die Zeit aus?

Grafik 4**Erwerbslosigkeit von Frauen nach Migrationshintergrund**
Geschätzte Wahrscheinlichkeit in %

Berechnungen für Frauen im Alter von 40 Jahren, in Familienstand, Bundesland des Wohnortes, Aufenthaltsdauer und ausgewählten weiteren Eigenschaften vergleichbar. Ergebnisse des Mikrozensus 2005 und 2013, eigene Berechnungen.

1 Veranschaulicht die Präzision der Schätzung des Mittelwertes. Da im Rahmen des Mikrozensus nicht die gesamte Bevölkerung Deutschlands, sondern nur 1 % aller Einwohner befragt wird, kann der Mittelwert nicht mit 100%-iger Genauigkeit angegeben werden. Das Konfidenzintervall bildet einen Toleranzbereich ab, in dem der "wahre" Mittelwert mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Für eine exakte Definition siehe zum Beispiel Diaz-Bone (2006, Seite 153).

2016 - 01 - 0595

Tabelle 5**Erwerbslosigkeit nach Migrationshintergrund im Zeitvergleich**

	Männer (Grafik 3)		Frauen (Grafik 4)	
	2013 gegenüber 2005 ¹	Signifikanz ²	2013 gegenüber 2005 ¹	Signifikanz ²
Personen ohne Migrationshintergrund	– 47 %***		– 49 %***	
Personen mit Migrationshintergrund, 1. Generation, aus ...				
Nord- und Westeuropa	– 56 %***	n. s.	– 40 %***	n. s.
südeuropäischen EU-Ländern	– 61 %***	**	– 39 %***	n. s.
osteuropäischen EU-Ländern	– 70 %***	***	– 65 %***	***
der Türkei	– 51 %***	n. s.	– 58 %***	*
sonstigen Drittstaaten	– 50 %***	n. s.	– 53 %***	n. s.
Personen mit Migrationshintergrund, 2. Generation, aus ...				
der Türkei	– 53 %***	n. s.	– 45 %***	n. s.
südeuropäischen EU-Ländern	– 51 %***	n. s.	– 54 %***	n. s.

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001, n. s.: kein statistisch signifikanter Unterschied

Datenquelle und Berechnung: siehe Grafiken 3 und 4

1 Veränderung der geschätzten Wahrscheinlichkeiten.

2 Der Differenz der Veränderung im Vergleich zur Referenzgruppe.

Atypische Beschäftigung

Seit Anfang der 1990er-Jahre war in Deutschland ein kontinuierlicher Rückgang von Normalarbeitsverhältnissen (definiert als unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse) zu verzeichnen (Keller/Seifert, 2013). Dieser Trend hat sich im Jahr 2012 erstmals umgekehrt (Statistisches Bundesamt, 2014b). Im Jahr 2013 befanden sich dennoch 11,5 Millionen Menschen in atypischer Beschäftigung, das heißt in Minijobs, befristet, solo-selbstständig und/oder mit weniger als 32 Stunden pro Woche erwerbstätig. Unter den Männern ohne Migrationshintergrund waren es 17 %, der Anteil unter den Migranten lag um 7,5 Prozentpunkte höher. Von den erwerbstätigen Frauen arbeiteten 48 % Teilzeit. Das erklärt die weitaus höhere Verbreitung von atypischer Beschäftigung unter Frauen (59 % unter Migrantinnen, 53 % unter Frauen ohne Migrationshintergrund; siehe Tabelle 3).

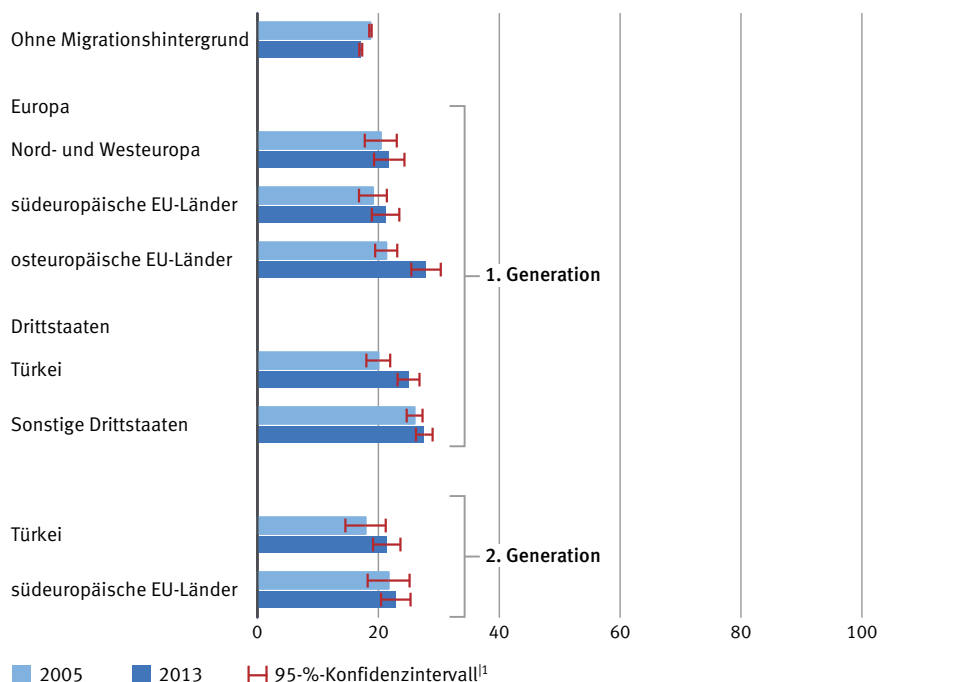
Nicht alle Formen atypischer Erwerbsarbeit sind notwendigerweise prekär, und gerade Teilzeit und Solo-Selbstständigkeit können subjektiv als positiv wahrgenommen werden. Jedoch bestehen für atypisch Beschäftigte insgesamt höhere Prekaritätsrisiken als für Standard-Beschäftigte. Auch in ihrer Absicherung im Hinblick auf Rente, Krankheit und Arbeitslosigkeit sind sie im Nachteil (Schulze Buschoff, 2014).

Personen ohne Berufsabschluss sind mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt als qualifizierte Erwerbstätige. Ein Bildungsabschluss im Ausland zeigt für Männer keinen Effekt, ergibt aber für Frauen einen deutlich positiven Koeffizienten. In den ersten fünf Jahren nach der Einwanderung finden sich Männer wie Frauen eher in atypischer Beschäftigung. Das Alter des jüngsten Kindes beeinflusst erwartungsgemäß vor allem die Erwerbsform von Frauen.

➤ Grafik 5

Grafik 5

Atypische Beschäftigung von erwerbstätigen Männern nach Migrationshintergrund
Geschätzte Wahrscheinlichkeit in %



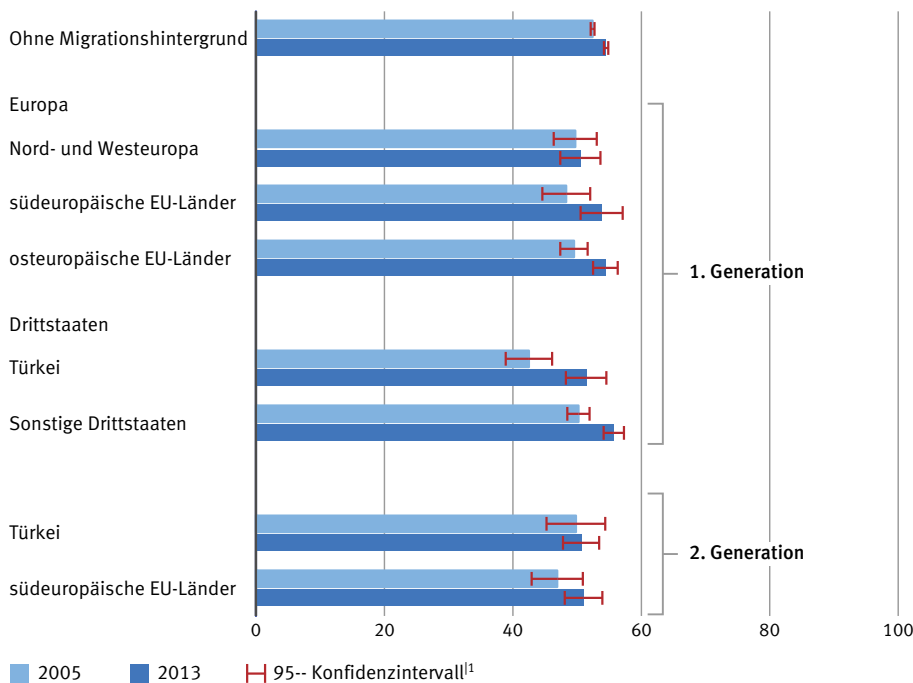
Berechnungen für Männer im Alter von 40 Jahren, in Familienstand, Bundesland des Wohnortes, Aufenthaltsdauer und ausgewählten weiteren Eigenschaften vergleichbar. Ergebnisse des Mikrozensus 2005 und 2013, eigene Berechnungen.

1 Veranschaulicht die Präzision der Schätzung des Mittelwertes. Da im Rahmen des Mikrozensus nicht die gesamte Bevölkerung Deutschlands, sondern nur 1 % aller Einwohner befragt wird, kann der Mittelwert nicht mit 100%-iger Genauigkeit angegeben werden. Das Konfidenzintervall bildet einen Toleranzbereich ab, in dem der "wahre" Mittelwert mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Für eine exakte Definition siehe zum Beispiel Diaz-Bone (2006, Seite 153).

2016 - 01 - 0596

Grafik 6

Atypische Beschäftigung von erwerbstätigen Frauen nach Migrationshintergrund
Geschätzte Wahrscheinlichkeit in %



Berechnungen für Frauen im Alter von 40 Jahren, in Familienstand, Bundesland des Wohnortes, Aufenthaltsdauer und ausgewählten weiteren Eigenschaften vergleichbar. Ergebnisse des Mikrozensus 2005 und 2013, eigene Berechnungen.

1 Veranschaulicht die Präzision der Schätzung des Mittelwertes. Da im Rahmen des Mikrozensus nicht die gesamte Bevölkerung Deutschlands, sondern nur 1 % aller Einwohner befragt wird, kann der Mittelwert nicht mit 100%-iger Genauigkeit angegeben werden. Das Konfidenzintervall bildet einen Toleranzbereich ab, in dem der "wahre" Mittelwert mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Für eine exakte Definition siehe zum Beispiel Diaz-Bone (2006, Seite 153).

2016 - 01 - 0597

Im Jahr 2013 waren erwerbstätige Migranten ausnahmslos aller Gruppen mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt als vergleichbare Männer ohne Migrationshintergrund – 2005 war die Situation hingegen noch ausgeglichener: Deutliche Unterschiede waren nur für Männer aus osteuropäischen EU-Ländern und den sonstigen Drittstaaten festzustellen.

Grafik 5 veranschaulicht, wie gegensätzlich die Entwicklung über die Zeit verlaufen ist: Für Männer ohne Migrationshintergrund nimmt die Wahrscheinlichkeit atypischer Beschäftigung über die Zeit ab, während sich für die Migranten in keiner Gruppe ein Rückgang abzeichnet – für die Zuwanderer aus den osteuropäischen EU-Ländern und der Türkei ist sogar ein deutlicher Zuwachs zu konstatieren (Tabelle 6). Nach Beschäftigungsform differenzierte Analysen ergeben, dass sich für die türkischen Migranten vor allem die Wahrscheinlichkeit von befristeter Beschäftigung erhöht hat, für die Männer aus

den osteuropäischen EU-Ländern geht der Zuwachs auf mehr Soloselbstständigkeit zurück.¹⁷

Unter den erwerbstätigen Frauen sind die Differenzen in der Entwicklung der atypischen Beschäftigung weniger ausgeprägt. Atypische Beschäftigung war 2005 für Migrantinnen zum Teil sogar in geringerem Maße eine Option als für in Alter, Familienstand, Bundesland und Qualifikation vergleichbare Frauen ohne Migrationshintergrund. Im Zeitverlauf ist für keine der Gruppen ein Rückgang festzustellen – auch Frauen ohne Migrationshintergrund waren, wenn sie 2013 einer Erwerbstätigkeit nachgingen, mit höherer Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt als 2005. Unter den Zuwanderinnen aus den südeuropäischen und den osteuropäischen EU-Ländern, der Türkei und den sonstigen Drittstaaten ist ebenfalls

7 Diese Ergebnisse werden aus Platzgründen hier nicht detailliert wiedergegeben.

Tabelle 6

Atypische Beschäftigung nach Migrationshintergrund im Zeitvergleich

	Männer (Grafik 5)		Frauen (Grafik 6)	
	2013 gegenüber 2005 ¹	Signifikanz ²	2013 gegenüber 2005 ¹	Signifikanz ²
Personen ohne Migrationshintergrund	– 8 %***		+ 4 %***	
Personen mit Migrationshintergrund, 1. Generation, aus ...				
Nord- und Westeuropa	n. s.	n. s.	n. s.	n. s.
südeuropäischen EU-Ländern	n. s.	**	+ 11 %*	n. s.
osteuropäischen EU-Ländern	+ 31 %***	***	+ 10 %**	n. s.
der Türkei	+ 25 %***	***	+ 21 %***	***
sonstigen Drittstaaten	n.s.	***	+ 11 %***	**
Personen mit Migrationshintergrund, 2. Generation, aus ...				
der Türkei	n. s.	*	n. s.	n. s.
südeuropäischen EU-Ländern	n. s.	n. s.	n. s.	n. s.

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001, n. s.: kein statistisch signifikanter Unterschied
Datenquelle und Berechnung: siehe Grafiken 5 und 6

1 Veränderung der geschätzten Wahrscheinlichkeiten.

2 Der Differenz der Veränderung im Vergleich zur Referenzgruppe.

ein Anstieg zu verzeichnen. Im relativen Vergleich fällt der Zuwachs unter den Zuwanderinnen aus der Türkei und den sonstigen Drittstaaten signifikant höher aus als unter den Nichtmigrantinnen – und ist vor allem auf eine Zunahme von Teilzeit zurückzuführen. [↪ Grafik 6](#)

Rechnerisch hat sich damit im Jahr 2013 die Differenz von Zuwanderinnen aus den sonstigen Drittstaaten und der Türkei zu den Frauen ohne Migrationshintergrund aufgehoben, es kann also von einer Angleichung im Hinblick auf atypische Beschäftigung allgemein gesprochen werden. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass Teilzeit gerade für diese beiden Migrantinnengruppen in signifikant höherem Maße eine nur geringfügige Beschäftigung bedeutete. [↪ Tabelle 6](#)

5

Fazit

Der Arbeitsmarkt hat sich in Deutschland seit 2005 positiv entwickelt. Vergleichende Analysen sind anhand von Mikrozensus-Daten für die Jahre 2005 und 2013 der Frage nachgegangen, inwieweit auch Migrantinnen und Migranten von der Verbesserung profitiert haben. Maßstab für die Beurteilung sind bezüglich Qualifikation,


Alter, Familienstand, Geschlecht und anderen Merkmalen vergleichbare Personen ohne Migrationshintergrund.

Der Anteil der Migrantinnen und Migranten an der Gesamtbevölkerung im Erwerbsalter hat sich im Vergleichszeitraum von 19 % auf 22 % erhöht. Die Erwerbsbeteiligung hat insgesamt zugenommen. Die Bilanz fällt aber je nach Herkunft unterschiedlich aus: Für die Migrantinnen und Migranten aus den südeuropäischen EU-Ländern, die aus den osteuropäischen EU-Ländern zugewanderten Männer sowie die Personen aus Nord- und Westeuropa ist kein signifikanter Einfluss des Migrationshintergrundes auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung festzustellen. Zuwanderinnen aus den osteuropäischen EU-Ländern sind 2013 etwas seltener erwerbsbeteiligt als vergleichbare Frauen ohne Migrationshintergrund. Für Frauen und Männer aus Drittstaaten fällt der Effekt nach wie vor negativ aus.

Die Erwerbslosigkeit ist zwischen 2005 und 2013 im Durchschnitt von 11,5 % auf 5,3 % gesunken. Die geschätzte Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit hat sich für alle Herkunftsgruppen ungefähr halbiert – für einige Herkunftsgruppen sogar deutlich stärker als für vergleichbare Personen ohne Migrationshintergrund. Auf die Stellensuche von Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten und der Türkei wirkt sich der Migrationshintergrund dennoch nach wie vor in erheblichem Maße

negativ aus – auch wenn für die türkischen Zuwanderinnen ein Rückgang der Bedeutung des Migrationshintergrundes im Hinblick auf die Beschäftigungschancen zu konstatieren ist. Für die EU-Migrantinnen und Migranten sowie die Personen aus Nord- und Westeuropa ist kein signifikanter Nachteil mehr festzustellen.

Im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit atypischer Beschäftigung sind gegensätzliche Entwicklungen zu erkennen: Erwerbstätige Männer ohne Migrationshintergrund waren 2013 im Vergleich zu 2005 mit geringerer Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt, während sich für vergleichbare Frauen ohne Migrationshintergrund und für die Migrantinnen in keiner Gruppe ein Rückgang abzeichnet. Prozentual fiel die Zunahme in einigen Herkunftsgruppen signifikant höher aus als unter den Nichtmigrantinnen. Bei der Beurteilung ist zu berücksichtigen, dass vor allem Zuwanderinnen aus Nicht-EU-Ländern in deutlich höherem Maße geringfügig beschäftigt sind.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Erwerbsintegration von Migrantinnen und Migranten nach wie vor vor allem von der formalen Qualifikation abhängt und je nach Migrationshintergrund zwischen 2005 und 2013 unterschiedlich vorangekommen ist. Die Beschäftigungschancen von EU-Migrantinnen und -Migranten sowie von Personen aus Nord- und Westeuropa lagen 2013 weitgehend gleichauf mit denen von Frauen und Männern ohne Migrationshintergrund, die ihnen in Qualifikation, Alter und anderen wichtigen Punkten ähnlich sind. Die Erwerbslosigkeit hat sich generell unabhängig von Herkunftsgruppe und Geschlecht in gleichem Maße reduziert. Im Hinblick auf Erwerbsbeteiligung und das Ausmaß atypischer Beschäftigung fällt die Bilanz jedoch vor allem für die Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten ungünstiger aus. Die Zunahme der Erwerbschancen ging somit zum Teil mit einer geringeren Qualität der Beschäftigungsverhältnisse einher. Die Ergebnisse zeigen auch, dass sich die Lücke in der Erwerbsintegration von Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten über die Zeit nicht geschlossen hat – das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt ist somit noch nicht erreicht. 

LITERATURVERZEICHNIS

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). *Migrationsbericht 2013*. Nürnberg 2015. Verfügbar unter: www.bamf.de

Best, Henning/Wolf, Christof. *Modellvergleich und Ergebnisinterpretation in Logit- und Probit-Regressionen*. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2/2012, Seite 377 ff. Verfügbar unter: link.springer.com

Brücker, Herbert und andere. *Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe: Leben, lernen, arbeiten – wie es Migranten in Deutschland geht*. IAB Kurzbericht 21/2014. Nürnberg 2014. Verfügbar unter: doku.iab.de

Diaz-Bone, Rainer. *Statistik für Soziologen*. Konstanz 2006.

Enggruber, Ruth/Rützel, Josef. *Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund*. Gütersloh 2014. Verfügbar unter: www.bertelsmann-stiftung.de

Friedberg, Rachel M. *You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital*. In: Journal of Labour Economics 2/2000, Seite 221 ff. Verfügbar unter: www.jstor.org/stable

Höhne, Jutta/Koopmans, Ruud. *Host-country cultural capital and labour market trajectories of migrants in Germany*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) Discussion Paper 2010-701. Berlin 2010. Verfügbar unter: edoc.vifapol.de

Höhne, Jutta/Schulze Buschoff, Karin. *Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen*. In: WSI-Mitteilungen 05/2015, Seite 345 ff. Verfügbar unter: media.boeckler.de

Kaas, Leo/Manger, Christian. *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*. In: German Economic Review 1/2012, Seite 1 ff. Verfügbar unter: onlinelibrary.wiley.com

Kanas, Agnieszka/ van Tubergen, Frank/Van der Lippe, Tanja. *The role of social contacts in the employment status of immigrants: A panel study of immigrants in Germany*. In: International Sociology 1/2011, Seite 95 ff. Verfügbar unter: iss.sagepub.com

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut. *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*. Berlin 2013. Verfügbar unter: www.nomos-elibrary.de

Koopmans, Ruud. *Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims*. In: Journal of Ethnic and Migration Studies, 2/2016, Seite 197 ff. Abstract verfügbar unter: www.tandfonline.com

Lancee, Bram. *Immigrant Performance in the Labour Market. Bonding and Bridging Social Capital*. Amsterdam 2012. Verfügbar unter: www.oapen.org

Mood, Carina. *Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It*. In: European Sociological Review 1/2010, Seite 67 ff.

LITERATURVERZEICHNIS

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven*. Berlin 2014a. Verfügbar unter: www.bosch-stiftung.de

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). *Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer*. Berlin 2014b. Verfügbar unter: www.svr-migration.de

Schulze Buschoff, Karin. *Teilhabe atypisch Beschäftigter: Einkommen, Sozialversicherungsrechte und betriebliche Mitbestimmung*. In: Arbeit Heft 3/2014, Seite 211 ff.

Statistisches Bundesamt. Fachserie 1: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. *Reihe 2.2 Bevölkerung mit Migrationshintergrund. – Ergebnisse des Mikrozensus 2005*. Wiesbaden 2009. Verfügbar unter: www.destatis.de

Statistisches Bundesamt. Fachserie 1: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. *Reihe 2.2 Bevölkerung mit Migrationshintergrund. – Ergebnisse des Mikrozensus 2013*. Wiesbaden 2014a. Verfügbar unter: www.destatis.de

Statistisches Bundesamt. *Atypische Beschäftigung 2013 weiter leicht rückläufig*. Pressemitteilung Nr. 418 vom 26. November 2014. Wiesbaden 2014b. Verfügbar unter: www.destatis.de

ARBEITSMARKTSITUATION VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN 2014/15 IN ÖSTERREICH

Beatrix Wiedenhofer-Galik

📌 **Schlüsselwörter:** Migration – Überqualifizierung – Sprachkenntnisse – Arbeitsmarkt – Erwerbsbeteiligung

ZUSAMMENFASSUNG

Gehen ausländische Wurzeln mit unterschiedlicher Integration ins Erwerbsleben einher? Um diese Frage zu beantworten, untersucht der Beitrag zunächst, wie hoch der Anteil der Personen mit ausländischem Geburtsland oder Migrationshintergrund an der österreichischen Wohnbevölkerung in Privathaushalten ist, und präsentiert die erworbenen Bildungsabschlüsse der einzelnen Personengruppen. Zentrale Indikatoren für die Arbeitsmarktpartizipation sind die Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten. Hauptaugenmerk liegt auf dem Bereich der Überqualifizierung: Entspricht die gegenwärtige berufliche Tätigkeit der Qualifikation? Auch die jeweiligen Zugangswege in den Arbeitsmarkt werden näher beleuchtet. Datenquellen sind das Ad-hoc-Modul 2014 der Arbeitskräfteerhebung sowie die kontinuierliche Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2015. Wichtigstes Analysemerkmal ist das Geburtsland.

📌 **Keywords:** migration – over-qualification – language skills – labour market – labour force participation

ABSTRACT

How do foreign roots influence integration into working life? To answer this question, the article first analyses the share of persons born abroad or with foreign background in Austria's resident population in households and then discusses the educational attainments of the various population groups. The main indicators of labour market participation are the employment and unemployment rates. A special focus is on over-qualification: does the current job correspond to the qualifications? Furthermore, the individual routes of access to the labour market are explored. The data sources are the Labour Force Survey ad hoc module 2014 as well as the continuous Austrian Labour Force Survey 2015. The data are mainly analysed by country of birth.



Beatrix Wiedenhofer-Galik

hat an der Universität Wien Psychologie studiert und arbeitet seit 1992 bei Statistik Austria. Seit 2005 ist sie im Bereich der Arbeitsmarktsstatistik tätig und dabei in erster Linie für diverse Ad-hoc-Module der Arbeitskräfteerhebung verantwortlich.

1

Einleitung

Auf nationaler sowie europäischer Ebene sind Daten zur Arbeitsmarktsituation bestimmter Bevölkerungsgruppen, wie etwa von Personen mit beziehungsweise ohne ausländische Wurzeln, von großer Bedeutung. Auch im Rahmen der Strategie Europa 2020 der Europäischen Union (EU) wird grundsätzlich auf die stärkere Teilhabe aller Personengruppen am Arbeitsmarkt großes Augenmerk gelegt. Bezugnehmend auf eine Reihe weiterer politischer Strategien wurde auf europäischer Ebene für das Jahr 2014 die Durchführung eines Ad-hoc-Moduls zum Labour Force Survey mit dem Thema „Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen“ beschlossen, die das Datenangebot der regulären Arbeitskräfteerhebung zu dieser Thematik erheblich erweiterte.

Eine Vereinbarung des Europäischen Statistischen Systems legte die zu erhebenden Variablen fest: das Geburtsland der Eltern, die Gründe für die Zuwanderung, die höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern, Sprachkenntnisse, im Ausland erworbene Berufserfahrung, den Zugang zum Arbeitsmarkt sowie eine qualifikationsadäquate berufliche Tätigkeit. Die Durchführung dieses Moduls in Österreich beruhte außerdem auf einer nationalen Rechtsgrundlage, einer Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Diese war die Grundlage für zusätzliche nationale Fragen, die im Rahmen des Moduls ebenfalls erhoben wurden. Die nationalen Fragen umfassten den Bereich der Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse in Österreich sowie die Gründe für den Abbruch einer weiteren formalen Ausbildung beziehungsweise für nur geringe formale Qualifikationen. Aus dem kontinuierlichen Grundprogramm der Arbeitskräfteerhebung stehen umfangreiche soziodemografische sowie erwerbsstatistische Informationen zur Verfügung.

Dieser Beitrag bietet zunächst grundlegende Informationen in Bezug auf Erhebungsinstrument, Studiendesign und Methodik. Anschließend geht er auf die Struktur der österreichischen Wohnbevölkerung ein und erläutert, wie hoch der Anteil der Personen mit nicht österreichischem Geburtsland oder Migrationshinter-

grund ist. Ein weiteres Kapitel ist den Bildungsabschlüssen der untersuchten Gruppen gewidmet, da diese eine wichtige Voraussetzung für eine gute Einbindung ins Erwerbsleben darstellen. Anschließend werden zentrale Ergebnisse hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation von Personen mit beziehungsweise ohne ausländische Wurzeln präsentiert. Als wesentliches Analysemerkmal wird dabei das Geburtsland herangezogen, da es – in Hinblick auf den Stichprobenfehler – auch eine weitere Differenzierung nach Staatengruppen ermöglicht.

Die Integration in den Arbeitsmarkt wird zunächst anhand der zentralen Indikatoren Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote näher beleuchtet. Anschließend werden spezielle Informationen aus dem Ad-hoc-Modul 2014 herangezogen und analysiert, ob sich zwischen den einzelnen Gruppen Unterschiede erkennen lassen. Besonderes Interesse liegt dabei auf dem Bereich qualifikationsentsprechende Arbeit beziehungsweise Überqualifizierung. Ein weiteres Kapitel betrachtet die individuellen Zugangswege zum Arbeitsmarkt. Im Zentrum dieses Beitrages stehen somit folgende Fragen:

- › Wie hoch ist der Anteil der Personen mit ausländischen Wurzeln in Österreich?
- › Welche Bildungsabschlüsse weisen Personen mit beziehungsweise ohne ausländische Wurzeln auf?
- › In welchem Ausmaß unterscheidet sich die Arbeitsmarktpartizipation von Personen mit ausländischen Wurzeln von derjenigen von Personen ohne ausländische Wurzeln?
- › Weisen Migrantinnen und Migranten andere Zugangswege in den Arbeitsmarkt auf als Personen ohne ausländische Wurzeln?
- › Sind Migrantinnen und Migranten in höherem Ausmaß von Überqualifizierung betroffen als Personen ohne ausländische Wurzeln?
- › Verringern bessere Deutschkenntnisse das Ausmaß an Überqualifizierung?
- › Geht eine Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse in Österreich mit geringerer Überqualifizierung einher?

2

Erhebungsinstrument und Methodik

Grundlage des Mikrozensus beziehungsweise der Arbeitskräfteerhebung in Österreich ist die Verordnung (EG) Nr. 577/98 des Rates zur Durchführung einer Stichprobenerhebung über Arbeitskräfte in der Gemeinschaft (Amtsblatt der EG Nr. L 77, Seite 3), die seither einige Male novelliert wurde. Die Erhebung basiert auf den Richtlinien des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat). Die definitorischen Kriterien, welche Grundlagen der internationalen Vergleichbarkeit sind, beruhen ihrerseits auf den Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die auf der 13. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker im Jahr 1982 verabschiedet wurden. Sie sind heute international maßgebend für Statistiken der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, beispielsweise auch der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Seit 2004 wird diese Erhebung in Österreich kontinuierlich durchgeführt, wobei die Befragungen gleichmäßig auf alle Kalenderwochen des Jahres verteilt sind. Gemeinsam mit dem regulären Programm der Arbeitskräfteerhebung werden zusätzlich variierende Module erhoben, bei denen jährlich ein Teil der Personen in der Stichprobe zu erwerbs- und sozialstatistisch relevanten Themen befragt wird. Auch diese Module basieren auf europäischen Rechtsgrundlagen; häufig gibt es zusätzliche nationale Verordnungen. Die europäische Rechtsgrundlage für das Ad-hoc-Modul 2014 stellt die Verordnung (EU) Nr. 220/2010 der Kommission zur Annahme des Programms von Ad-hoc-Modulen für die Jahre 2013 bis 2015 für die Stichprobenerhebung über Arbeitskräfte dar sowie eine Vereinbarung des Europäischen Statistischen Systems hinsichtlich der zu erhebenden Merkmale.

Stichprobenbasis des Mikrozensus ist das Zentrale Melderegister. Die Stichprobe ist nach Bundesländern geschichtet und umfasst pro Quartal bundesweit etwa 22 500 Adressen. Jede Wohnung verbleibt für fünf Erhebungen in der Stichprobe (Fünftel-Rotation). Die erstmalige Befragung erfolgt mittels Face-to-Face-Interview, also durch persönliche Befragung durch einen Interviewer oder eine Interviewerin (Computer Assisted Personal Interviewing – CAPI). Die vier Folgebefragungen werden in der Regel mithilfe des Computer Assisted Telephone

Interviewing (CATI) im Telefonstudio der Statistik Austria durchgeführt.

Das Modul war von all jenen Personen zu beantworten, die im Jahr 2014 in der Erstbefragungsstichprobe der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung vertreten waren, und zwar mittels computerunterstützter persönlicher Interviews. Da eine nationale Verordnung – ebenso wie für das Grundprogramm – eine Auskunftspflicht vorschrieb, betrug die Response-Rate nahezu 100 %. Für 23 463 Personen, davon 19 329 Personen mit inländischem und 4 134 Personen mit ausländischem Geburtsland, lagen gültige Antworten vor. Hochgerechnet zählten 5 675 800 Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren zur Zielgruppe dieser Erhebung. Ergänzende Informationen über jüngere und ältere Personen stehen aus dem Grundprogramm zur Verfügung.

Alle Haushaltsmitglieder dieses Alters hatten im Anschluss an das Grundprogramm die Fragen des Moduls zu beantworten. Bei der Beantwortung des Moduls waren – wie auch generell in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung – Fremdauskünfte (Proxies) möglich. Dabei erteilt ein Haushaltsmitglied über ein anderes Mitglied Auskunft, wenn dieses nicht selbst für eine Befragung zur Verfügung steht. Der Anteil der Fremdauskünfte lag bei 28 %, wobei es für Männer (32 %) häufiger zu Fremdauskünften kam als für Frauen (25 %).

Fehlende Antworten auf einzelne Fragen (Item-Non-Response) wurden beim Ad-hoc-Modul 2014 – ebenso wie im Mikrozensus generell – durch Imputation ausgeglichen, wobei die Methode der Hot-Deck-Imputation verwendet wird. Mithilfe der Imputation beziehungsweise des Entfernens von mangelhaften Fällen wird im Datensatz eine 100-prozentige Beantwortung aller Fragen simuliert. Beim Modul 2014 rangierte der Anteil der zu imputierenden Werte auf einer Bandbreite von 0,1 % bis 4,7 %, wobei letztgenannter Wert der mit Abstand höchste Anteil war und die Ausbildung der Eltern betraf.

Die Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung werden auf den Bevölkerungsstand¹ zum Beginn des jeweiligen Quartals (abzüglich der Bevölkerung in Anstaltshaushalten) hochgerechnet. Die Hochrechnung der Ergebnisse des Moduls erfolgte analog zur adaptierten Hochrechnung des Grundprogramms, welche im vierten Quartal 2014 implementiert und auch rückwir-

1 Gemäß quartalsweiser Statistik des Bevölkerungsstandes.

kend bis 2004 revidiert wurde. Bei der revidierten Hochrechnung erfolgt nun auch eine Bindung an den Erwerbsstatus aus Verwaltungsdaten. Beim Modul 2014 wurden zusätzliche Gewichtungsvorgaben berücksichtigt.

3

Datenanalyse

Zielgruppe dieser Erhebung waren grundsätzlich alle Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren. In Bezug auf eine Differenzierung nach Personen mit beziehungsweise ohne ausländische Wurzeln stehen im Rahmen des Mikrozensus folgende Variablen zur Verfügung: die eigene Staatsangehörigkeit, das eigene Geburtsland sowie der Migrationshintergrund, welcher auf dem Geburtsland der Eltern basiert. Die Definition von Migrationshintergrund orientiert sich dabei an den Vorgaben der Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen (UNECE)², auch die weitere Differenzierung in Angehörige der Ersten Generation (diese kamen im Ausland zur Welt) und Zweiten Generation (im Inland geborene Nachfahren im Ausland geborener Eltern) folgt der internationalen Definition.

Für die vorliegende Analyse wurde in erster Linie das eigene Geburtsland herangezogen, wodurch sich eher eine weitere Differenzierung nach Staatengruppen vornehmen ließ. Dagegen ist eine weitere Differenzierung nach dem Migrationshintergrund in Migrationsgeneration und Herkunftsland der Eltern durch den Stichprobenfehler etwas eingeschränkt. Außerdem bestehen zwischen Erster und Zweiter Migrationsgeneration wesentliche strukturelle Unterschiede, insbesondere in Bezug auf die Altersstruktur (73 % der Angehörigen der Zweiten Generation sind jünger als 25 Jahre) und die Zusammensetzung nach dem Herkunftsland der Eltern. Mit dieser heterogenen Struktur sind auch unterschiedliche formale Qualifikationen von Elterngeneration und deren Nachkommen verbunden. Grundsätzlich ließen die Analysen nach Staatsangehörigkeit oder Migrationshintergrund in den meisten Fällen ein ähnliches Muster

2 Berücksichtigt werden nur Personen, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Personen mit nur einem im Ausland geborenen Elternteil – laut UNECE Personen mit “mixed background” – werden hingegen nicht einbezogen. Die vollständige Definition ist auf Seite 90 des Dokumentes (UNECE, 2006) zu finden (beziehungsweise Seite 84 für die Zweite Generation).

wie bei Betrachtung nach Geburtsland erkennen. Die Hauptresultate des Ad-hoc-Moduls 2014 wurden im November 2015 in einer umfangreichen Publikation veröffentlicht (Statistik Austria, 2015). In den Tabellen dieser Publikation sind auch jeweils der Migrationshintergrund, die Staatsangehörigkeit sowie eine Vielzahl weiterer soziodemografischer oder erwerbsstatistischer Variablen dargestellt, die im Rahmen des Grundprogramms der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung laufend zur Verfügung stehen.

Diese Analyse beruht größtenteils auf den Daten des Ad-hoc-Moduls 2014; grundlegende Daten zur Bevölkerungsstruktur, zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung und zur Erwerbsbeteiligung basieren auf dem kontinuierlichen Grundprogramm des Jahres 2015 (Statistik Austria, 2016).

4

Bevölkerungsstruktur unter Berücksichtigung des Geburtslandes

Im Jahresdurchschnitt 2015 waren 1 433 800 Personen im Ausland geboren, das waren 17 % der österreichischen Wohnbevölkerung in Privathaushalten.³ Knapp die Hälfte davon (45 %) kam aus Staaten der Europäischen Union (EU), ein gutes Viertel allein aus den seit 2004 der EU beigetretenen Staaten. Ein Fünftel stammte aus den EU15-Staaten (also aus den Staaten, die bereits vor 2004 Mitglied der EU waren), drei Viertel davon (74 %) aus Deutschland. Rund 15 % aller im Ausland Geborenen kamen somit aus Deutschland. Deutsche stellten mit 209 900 Personen die größte Zuwanderergruppe in Österreich dar. Ein weiteres Viertel der im Ausland geborenen Bevölkerung stammte aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens außerhalb der EU, also ohne Slowenien und Kroatien. Gut jede(r) Zehnte (11 %) wurde in der Türkei geboren. Rund 278 900 Personen (19 %) wurden in einem anderen europäischen Nicht-EU-Land beziehungsweise in einem außereuropäischen Staat geboren („Andere Länder“ in den Grafiken 1, 2 und 4).

3 Ohne Präsenz- und Zivildienster. (In Österreich gilt die allgemeine Wehrpflicht, daher muss in der Regel jeder junge Mann Präsenz- oder Zivildienst leisten – Anmerkung der Redaktion).

Eine ausländische Staatsangehörigkeit hielten im Jahresdurchschnitt 2015 insgesamt 1 139 900 Personen (13% der österreichischen Wohnbevölkerung) – deutlich weniger, als im Ausland geboren waren. Dies ist im Wesentlichen die Folge von Einbürgerungen. Insgesamt 1 809 400 Personen (21% der österreichischen Wohnbevölkerung) hatten einen Migrationshintergrund, das heißt, beide Elternteile waren im Ausland geboren. Selbst im Ausland geboren war die sogenannte Erste Zuwanderergeneration. Sie umfasste mit 1 334 000 Personen 16% der österreichischen Wohnbevölkerung. Zur sogenannten Zweiten Zuwanderergeneration – den in Österreich geborenen Nachkommen im Ausland geborener Eltern – gehörten 5,6% der Bevölkerung Österreichs (475 400 Personen).

5

Höchster Ausbildungsabschluss

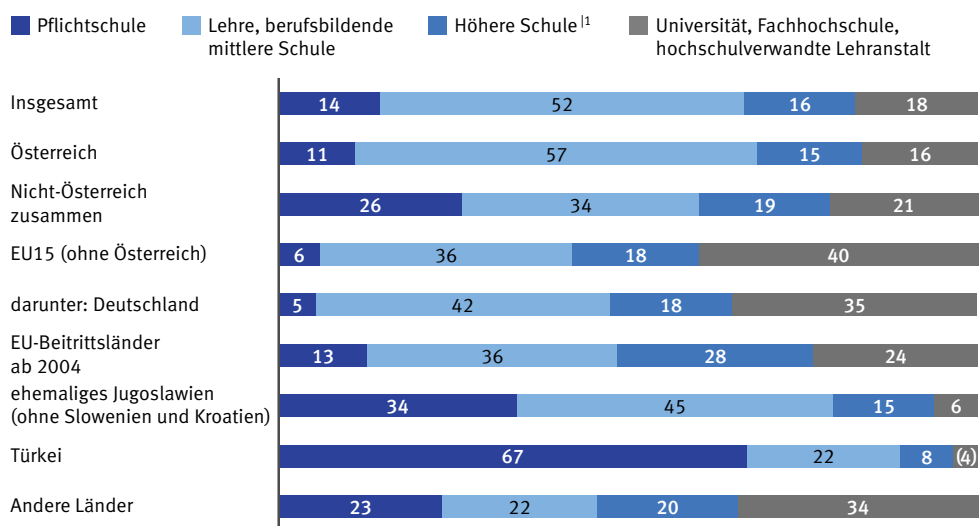
Die Analyse der höchsten abgeschlossenen Ausbildung erfolgt nur für die Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen, um eine Verzerrung durch noch in Ausbildung befind-

liche Personen möglichst auszuschließen. Eine Grundvoraussetzung für eine gute Integration ins Erwerbsleben stellt eine fundierte formale Ausbildung dar. Grundsätzlich unterscheidet sich das Bildungsprofil der im Ausland geborenen Bevölkerung wesentlich von dem in Österreich geborener Personen: Die Bevölkerung mit ausländischem Geburtsort ist nach der Arbeitskräfteerhebung 2015 sowohl in den niedrigsten als auch in den höchsten Bildungsstufen überproportional vertreten. Mittlere Bildungsabschlüsse kommen dagegen deutlich seltener vor, auch weil diese ein Spezifikum im deutschsprachigen Raum darstellen (Stichwort: duale Ausbildung). Tertiäre Bildungsabschlüsse waren unter Zuwanderern aus den EU15-Staaten am häufigsten (40%; darunter Deutschland: 35%), knapp gefolgt von Personen aus europäischen Nicht-EU-Ländern (ausgenommen das ehemalige Jugoslawien, Türkei) beziehungsweise außereuropäischen Ländern (34%). Im Österreich-Schnitt wiesen 18% einen Abschluss an einer Universität, Fachhochschule oder hochschulverwandten Lehranstalt auf. [↗ Grafik 1](#)

Am unteren Ende der Bildungsskala sind aus der Türkei stammende Frauen deutlich überrepräsentiert: Drei Viertel von ihnen wiesen lediglich einen Pflichtschul-

Grafik 1

Höchste abgeschlossene Ausbildung nach Geburtsland 2015
in % der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung gleichen Geburtslands



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdurchschnitt 2015. – Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren. – () Werte mit weniger als hochgerechnet 6 000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet.

1 Allgemeinbildende höhere Schule (AHS), berufsbildende höhere Schule (BHS).

2016 - 01 - 0583

abschluss auf gegenüber 18 % der Frauen in Österreich insgesamt. An zweitletzter Stelle lagen mit 44 % im ehemaligen Jugoslawien (ausgenommen Slowenien und Kroatien) geborene Frauen.

Bei einer Differenzierung nach dem Migrationshintergrund ist zu erkennen, dass sich das Bildungsprofil von Angehörigen der Zweiten Generation an jenes von Personen ohne Migrationshintergrund annähert. Lediglich Pflichtschulabschlüsse findet man bei ihnen viel seltener (18 %) als bei Angehörigen der Ersten Generation (27 %), jedoch immer noch viel häufiger als bei 25- bis 64-Jährigen ohne Migrationshintergrund (11 %). Mittlere Bildungsabschlüsse wiesen Angehörige der Zweiten Generation ebenfalls bereits wesentlich häufiger auf als jene der Ersten Generation (52 % gegenüber 34 %). Eine umgekehrte Tendenz wird bei Betrachtung höherer Abschlüsse (an einer allgemein- oder berufsbildenden höheren Schule oder Universität) sichtbar, bei denen Angehörige der Ersten Generation an erster Stelle stehen (39 % gegenüber 30 % bei der Zweiten Generation und 32 % bei Menschen ohne Migrationshintergrund).

6

Erwerbsbeteiligung

Migrantinnen und Migranten sind in geringerem Ausmaß in den Arbeitsmarkt eingebunden als Personen ohne ausländische Wurzeln. So lag die Erwerbstätigenquote der in Österreich Geborenen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren im Jahr 2015 bei 73 %, bei Personen mit ausländischem Geburtsort jedoch nur bei 65 %. Große Unterschiede lassen sich hier allerdings nach dem jeweiligen Herkunftsland erkennen: Eine überdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung von 76 % wiesen in den EU15-Staaten geborene Personen auf, am unteren Ende der Skala standen Personen aus der Türkei (53 %) sowie aus europäischen Nicht-EU-Ländern (ohne die Nachfolgestaaten Jugoslawiens) beziehungsweise außereuropäischen Staaten mit 55 %. ➔ Grafik 2

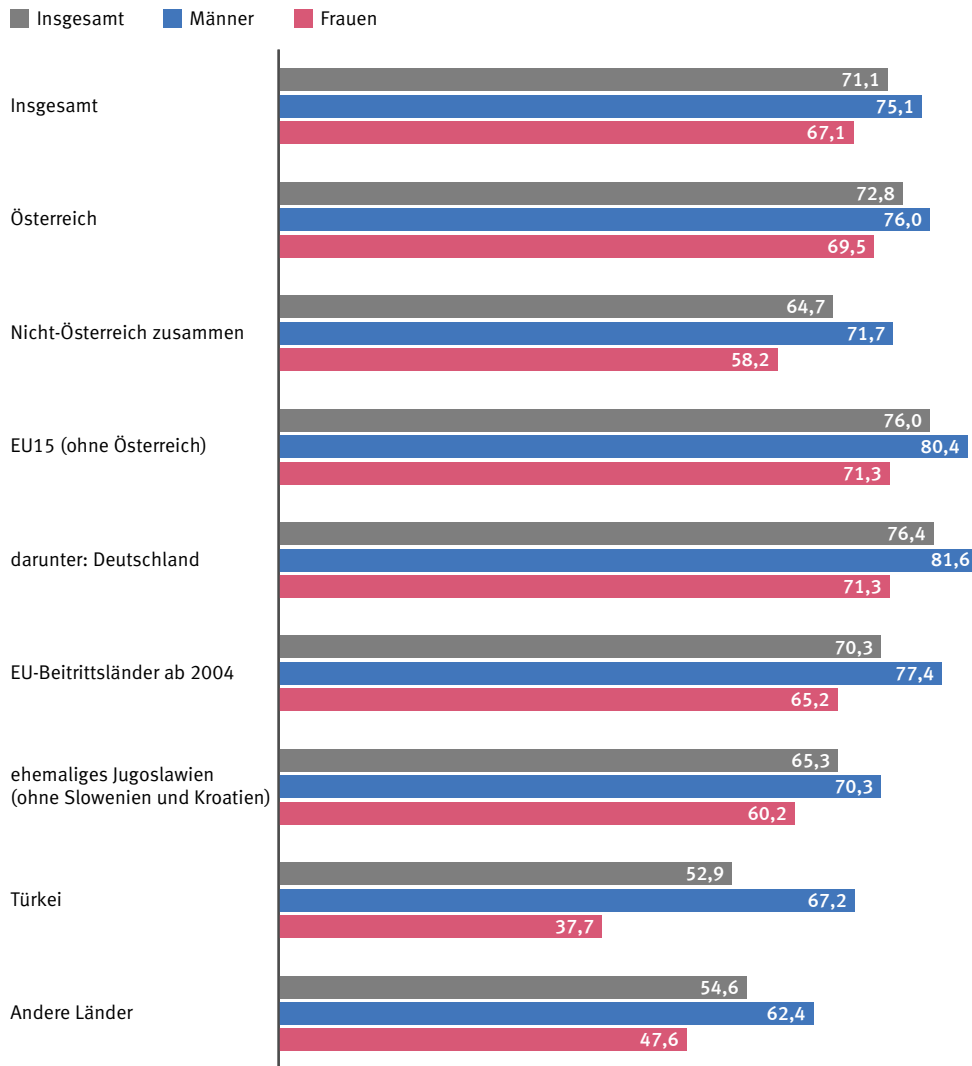
Geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung ließen sich vor allem bei in der Türkei oder in sonstigen Drittstaaten geborenen Frauen erkennen, deren Erwerbstätigenquoten mit 38 % beziehungsweise 48 % weit unter dem Durchschnitt aller

Frauen (67 %) lagen. Allerdings ist anzumerken, dass Angehörige der Zweiten Generation, deren Eltern aus der Türkei stammen, bereits in höherem Ausmaß ins Erwerbsleben integriert sind als jene der Ersten Generation. Eine überdurchschnittlich hohe Erwerbsbeteiligung wiesen hingegen in EU-Staaten geborene Männer auf, und zwar insbesondere aus den EU15 (80 %, Deutschland: 82 %).

Den niedrigsten Erwerbstätigenquoten bei Zuwanderern aus der Türkei und Drittstaaten standen 2015 die höchsten Arbeitslosenquoten gegenüber: Mit 15,9 % (Drittstaaten) beziehungsweise 14,2 % (Türkei) waren sie gut dreimal so hoch wie bei in Österreich Geborenen (4,6 %). Die Arbeitslosenquote betrug für nicht in Österreich Geborene insgesamt 10,6 %. Innerhalb dieser Gruppe am niedrigsten war sie für die in den EU15-Staaten Geborenen (4,7 %; darunter Deutschland: 4,6 %). In Bezug auf die hohe Arbeitslosenquote von Personen aus Drittstaaten ist anzumerken, dass diese zwar, wie bereits erwähnt, einen überdurchschnittlich hohen Anteil (34 %) an Tertiärabschlüssen aufweisen, deren ausländische Bildungsabschlüsse wurden allerdings vergleichsweise oft nicht in Österreich anerkannt. Bei 6,6 % der Zuwanderer aus Drittstaaten mit im Ausland erworbener höchster formaler Ausbildung wurde diese nicht in Österreich anerkannt (einschließlich laufender Verfahren), bezogen auf alle Migrantinnen und Migranten mit ausländischen Bildungsabschlüssen betrug dieser Anteil 4,3 %. Der Anteil an selbstständiger Erwerbstätigkeit ist bei Zuwanderern aus Drittstaaten außerdem – wenn die Land- und Forstwirtschaft nicht berücksichtigt wird – überdurchschnittlich hoch.

Grafik 2

Erwerbstätigenquoten nach Geburtsland 2015
in % der 15- bis 64-jährigen Bevölkerung gleichen Geburtslands



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdurchschnitt 2015

2016 - 01 - 0584

7

Zugang zum Arbeitsmarkt

Die Teilhabe am Erwerbsleben hängt allerdings – neben den formalen Qualifikationen – von einer Reihe weiterer wichtiger Faktoren ab. Relevante Kriterien für eine erfolgreiche Arbeitsuche stellen Kenntnisse über berufsspezifische Strukturen des gewünschten Arbeitsortes dar, die Inanspruchnahme von Beratungseinrichtungen,

aber auch ein Netzwerk an unterschiedlichen sozialen Kontakten. Personen mit ausländischen Wurzeln sind beim Berufseintritt mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert als Personen ohne Migrationshintergrund. Im Rahmen des Ad-hoc-Moduls 2014 sollten unselbstständig Erwerbstätige – dies sind Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerinnen, also Arbeiter, Arbeiterinnen, Angestellte, Vertragsbedienstete, Beamte, Beamtinnen, Freie Dienstnehmer beziehungsweise Dienstnehmerinnen – im Alter von 15 bis 64 Jahren – mit einer Beschäftigungsdauer bei der derzeitigen Stelle von maximal fünf

Jahren – angeben, auf welche Weise sie ihre gegenwärtige Arbeitsstelle gefunden hatten.

Die wichtigste Methode, mit welcher Unselbstständige ihre derzeitige Arbeit gefunden hatten, stellte das soziale Netzwerk dar: Verwandte, Freunde oder Bekannte waren für mehr als ein Drittel, nämlich für 36 % oder 610 000 Personen, die größte Hilfe beim Finden des aktuellen Arbeitsplatzes. Für 22 % (375 200 Personen) waren Stellenanzeigen in der Zeitung oder im Internet am hilfreichsten. Fast ebenso viele (21 %) waren bei der Arbeitsuche erfolgreich, indem sie den künftigen Arbeitgeber direkt kontaktiert hatten (Blindbewerbung). Weitere 8,4 % (143 700 Personen) schafften den Berufseintritt durch eine direkte Kontaktaufnahme des Arbeitgebers mit ihnen. Für 8,0 % war das Arbeitsamt (einschließlich privater Arbeitsvermittlung) die größte Unterstützung, um den Arbeitsplatz zu finden. Über eine Bildungseinrichtung gelangten 2,7 % (45 700 Personen) an ihre jetzige Arbeitsstelle.

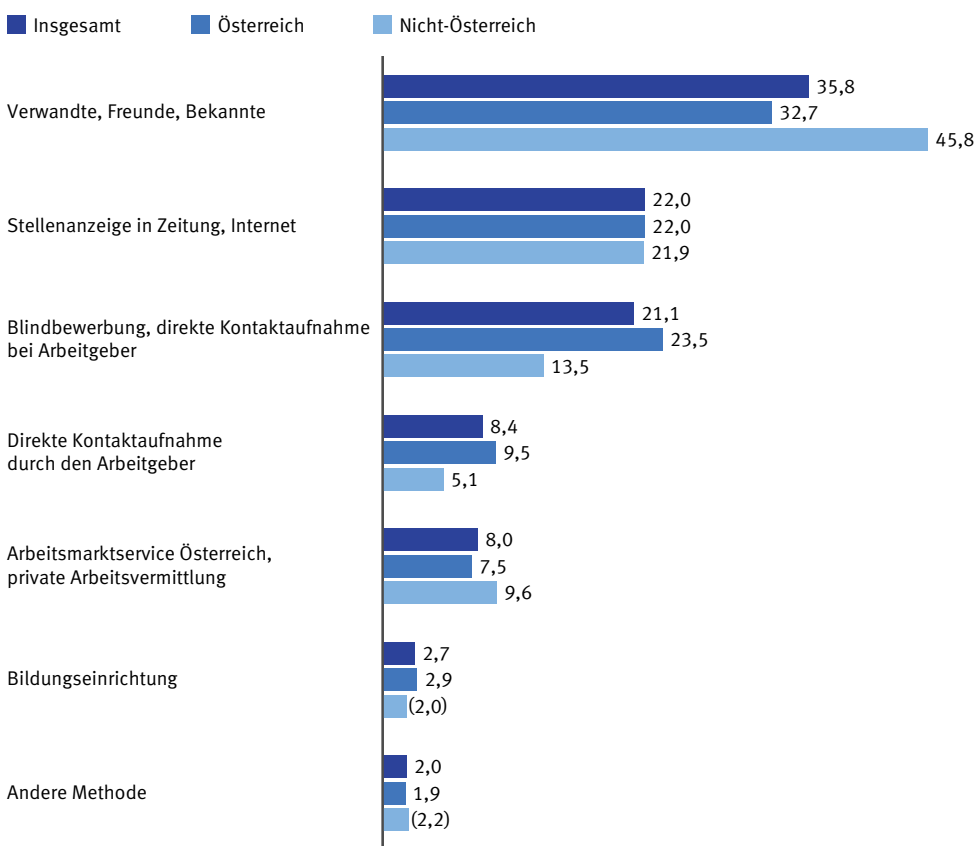
Bei weiterer Differenzierung nach dem Herkunftsland sticht das unterschiedliche Ausmaß an erhaltener Hilfestellung durch Verwandte oder Bekannte ins Auge: Immerhin 46 % der Unselbstständigen mit ausländischem Geburtsland fanden ihre jetzige Arbeit über soziale Kontakte, während es bei im Inland Geborenen nur 33 % waren. Bemerkenswerte Unterschiede zeigten sich auch bei Direkt- oder Blindbewerbungen beim Arbeitgeber, die in Österreich Geborene viel häufiger (23 %) als effektivste Methode bei der Arbeitssuche nutzten als Personen mit ausländischen Wurzeln (13 %). Auch die

direkte Kontaktaufnahme durch den künftigen Arbeitgeber war für Migrantinnen und Migranten nur etwa halb so bedeutend wie bei Personen mit österreichischem Geburtsland (5,1 % gegenüber 9,5 %). Unabhängig vom Herkunftsland waren Stellenanzeigen in Zeitungen oder im Internet für 22 % die größte Unterstützung beim Einstieg ins Erwerbsleben. [Grafik 3](#)

Für Personen aus den EU15-Staaten war das soziale Netzwerk beim Finden des aktuellen Jobs von geringerer Bedeutung – drei von zehn (31 %; Deutschland: 29 %) fanden ihre Arbeit mithilfe ihrer Kontakte. Für Erwerbstätige aus den EU15-Staaten waren Inserate in Zeitung, Internet oder anderen Medien von größerer Relevanz: Ein Drittel fand dadurch den Job. Von den Zuwanderern aus Ländern außerhalb der Europäischen Union waren Inserate von deutlich geringerer Relevanz als für

Grafik 3

Zugangswege in den österreichischen Arbeitsmarkt nach Geburtsland 2014
in % der 15- bis 64-jährigen unselbstständig Erwerbstätigen gleichen Geburtslands



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul „Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen“ – Jahresdurchschnitt 2014. – () Werte mit weniger als hochgerechnet 10 000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. – Unselbstständig Erwerbstätige (15 bis 64 Jahre), die seit maximal fünf Jahren ihre derzeitige Tätigkeit ausüben.

2016 - 01 - 0585

Tabelle 1

Zugangswege in den österreichischen Arbeitsmarkt nach Geburtsland und beruflicher Qualifikation 2014

	Stellenanzeige in Zeitung, Internet	Verwandte, Freunde, Bekannte	Arbeitsmarkt- service Öster- reich, private Arbeitsvermitt- lung	Bildungs- einrichtung	Blindbewer- bung, direkte Kontaktauf- nahme bei Arbeitgeber	Direkte Kontaktauf- nahme durch Arbeitgeber	Andere Methode
	%						
Geburtsland Österreich zusammen	22,0	32,7	7,5	2,9	23,5	9,5	1,9
Hilfs- bis angelernte Tätigkeiten	14,7	44,5	10,9	(X)	21,3	5,3	(X)
Mittlere Tätigkeit	23,4	34,2	6,8	2,0	22,4	9,5	1,7
Höhere bis führende Tätigkeiten	28,4	23,0	3,7	3,7	23,9	14,6	(2,7)
Geburtsland Nicht-Österreich zusammen	21,9	45,8	9,6	(2,0)	13,5	5,1	(2,2)
Hilfs- bis angelernte Tätigkeiten	15,2	55,7	11,3	(X)	12,9	(3,5)	(X)
Mittlere Tätigkeit	26,2	42,1	8,1	(X)	15,1	(3,9)	(X)
Höhere bis führende Tätigkeiten	30,4	29,1	(X)	(X)	(12,9)	(11,4)	(X)

Erwerbstätige aus der EU – für nur 16 % der Unselbstständigen aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens (ohne Slowenien, Kroatien) waren Inserate ausschlaggebend, um an die Arbeitsstelle zu gelangen. Für die letztgenannte Personengruppe bot hingegen der Freundes- und Verwandtenkreis die wichtigste Unterstützung bei der Arbeitsuche: Beinahe sechs Zehntel (58 %) fanden auf diese Weise ihre jetzige Arbeit.

An zweiter Stelle derer, die den Arbeitsplatz über soziale Kontakte erhalten hatten, standen Zuwanderer aus der Türkei mit 49 %. Einen überdurchschnittlichen Anteil in Bezug auf den Arbeitsmarktzugang mittels sozialer Kontakte verzeichneten auch aus den EU-Beitrittsländern ab 2004 (45 %) sowie aus anderen europäischen Nicht-EU- beziehungsweise außereuropäischen Ländern (44 %) stammende Erwerbstätige. In Österreich geborene Personen nutzten die direkte Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber, etwa durch Blindbewerbung, in weitaus größerem Ausmaß (23 %) als im Ausland Geborene (13 %). Gleiches gilt auch für die direkte Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber. Diese erfolgte – wie bereits erwähnt – bei 8,4 % der Unselbstständigen, wobei in Österreich Geborene dies häufiger nannten (9,5 %) als Zugewanderte (5,1 %).

Wird zusätzlich nach der beruflichen Qualifikation beziehungsweise Position differenziert, zeigt sich, dass das persönliche Netzwerk insbesondere in – nach eigener Einschätzung – niedrigeren beruflichen Positionen von großer Bedeutung ist. Rund 56 % der im Ausland geborenen unselbstständig Erwerbstätigen in Hilfs- bis angelernten Tätigkeiten fanden durch persönliche Netzwerke

ihre gegenwärtige Arbeitsstelle, hingegen nur 29 % in höheren bis führenden beruflichen Positionen. Ein ähnliches Muster, allerdings auf deutlich geringerem Niveau zeigt sich auch bei im Inland Geborenen: Während 44 % der in Österreich geborenen Unselbstständigen in niedrigeren beruflichen Positionen in erster Linie mithilfe von Verwandten oder Bekannten ihre Arbeit fanden, war dies nur bei 23 % in höheren bis führenden Positionen der Fall. ➤ Tabelle 1

8

Ausbildungsadäquate berufliche Tätigkeit unter Berücksichtigung des Geburtslandes

Ein zentraler Teil des Frageprogramms des Ad-hoc-Moduls 2014 war der Beschäftigung entsprechend der Qualifikation gewidmet. Entsprechend den EU-Vorgaben umfasste Qualifikation sowohl die abgeschlossene Ausbildung als auch die im In- und Ausland erworbene Berufserfahrung. Bei diesem Fragenkomplex wurden demnach nicht nur formale Ausbildungsabschlüsse berücksichtigt, sondern auch fachspezifische Qualifikationen, die im Laufe des Berufslebens erworben wurden. Die Befragten sollten aufgrund eigener Einschätzung angeben, ob ihre gegenwärtige berufliche Tätigkeit ihrer Qualifikation entspricht beziehungsweise ob sie dafür ihrer Meinung nach über- oder unterqualifiziert sind.

Überqualifiziert bedeutete dabei, dass aufgrund der erworbenen Qualifikationen anspruchsvollere Tätigkeiten verrichtet werden könnten als es im gegenwärtigen Job der Fall ist. Um das gesamte Spektrum zu erfassen, wurde auch Unterqualifizierung erhoben. Grundsätzlich sollten Ausbildung, Fähigkeiten und ausgeübte berufliche Tätigkeit einander entsprechen. Bei einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung kann – ohne auf weitere Komponenten wie Beschäftigungsdauer, Befristung, geringfügige Tätigkeit näher einzugehen – von einer guten Integration ins Erwerbsleben ausgegangen werden. Das Hauptaugenmerk der Analysen lag im Bereich der Überqualifizierung beziehungsweise der Dequalifizierung, also einer beruflichen Tätigkeit unterhalb der individuellen Qualifikationen, da dies einen guten Indikator in Bezug auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt darstellt.

Erwartungsgemäß wurde Unterqualifizierung nur äußerst selten angegeben – lediglich 0,9 % beziehungsweise 37 300 Erwerbstätige fühlten sich in Bezug auf ihre aktuelle Tätigkeit zu wenig qualifiziert. Bei 88 % der Erwerbstätigen entsprach die derzeitige Arbeit ihrer Qualifikation.

Rund 11 % aller Erwerbstätigen (460 400 Personen) fühlten sich für ihre aktuelle berufliche Tätigkeit überqualifiziert; bei den Frauen lag der entsprechende Anteil bei 14 %, bei den Männern bei 9,3 %. Deutliche Unterschiede im Hinblick auf empfundene Überqualifizierung ließen sich auch nach dem Geburtsland der Erwerbstätigen erkennen. Stufen sich in Österreich geborene Personen zu 8,8 % als überqualifiziert ein, trafen Personen mit ausländischen Wurzeln diese subjektive Einschätzung nahezu dreimal so oft: Ein knappes Viertel (23 % beziehungsweise 168 800 Personen) der im Ausland geborenen Erwerbstätigen sahen ihre formale Ausbildung beziehungsweise ihre bisherige Berufserfahrung als zu hoch an für die gegenwärtige Tätigkeit. Migrantinnen fühlten sich generell stärker betroffen als Migranten (28 % gegenüber 19 %). [➤ Grafik 4](#)

Das Ausmaß empfundener Überqualifizierung nahm mit steigender Schulbildung zu: Mit lediglich Pflichtschulabschluss fühlte sich nur etwa jede zwanzigste Person (4,6 %) für ihre derzeitige berufliche Tätigkeit überqualifiziert, bei abgeschlossener Lehre oder berufsbildender mittlerer Schule jede zehnte (9,6 %). Maturantinnen und Maturanten (Allgemeinbildende höhere Schule – AHS,

Berufsbildende höhere Schule – BHS) empfanden sich von Überqualifizierung am häufigsten (19 % beziehungsweise 135 000 Personen) betroffen, Frauen mit 23 % stärker als Männer mit 15 %. Hier ist allerdings anzumerken, dass bei weiterer Differenzierung insbesondere Erwerbstätige, deren höchster Abschluss eine allgemeinbildende höhere Schule darstellte, eine hohe Überqualifizierungsquote (25 %) aufwiesen. Der zweithöchste Anteil fand sich mit 14 % unter den Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss, wobei auch hier Frauen mit 18 % einen höheren Anteil hatten.

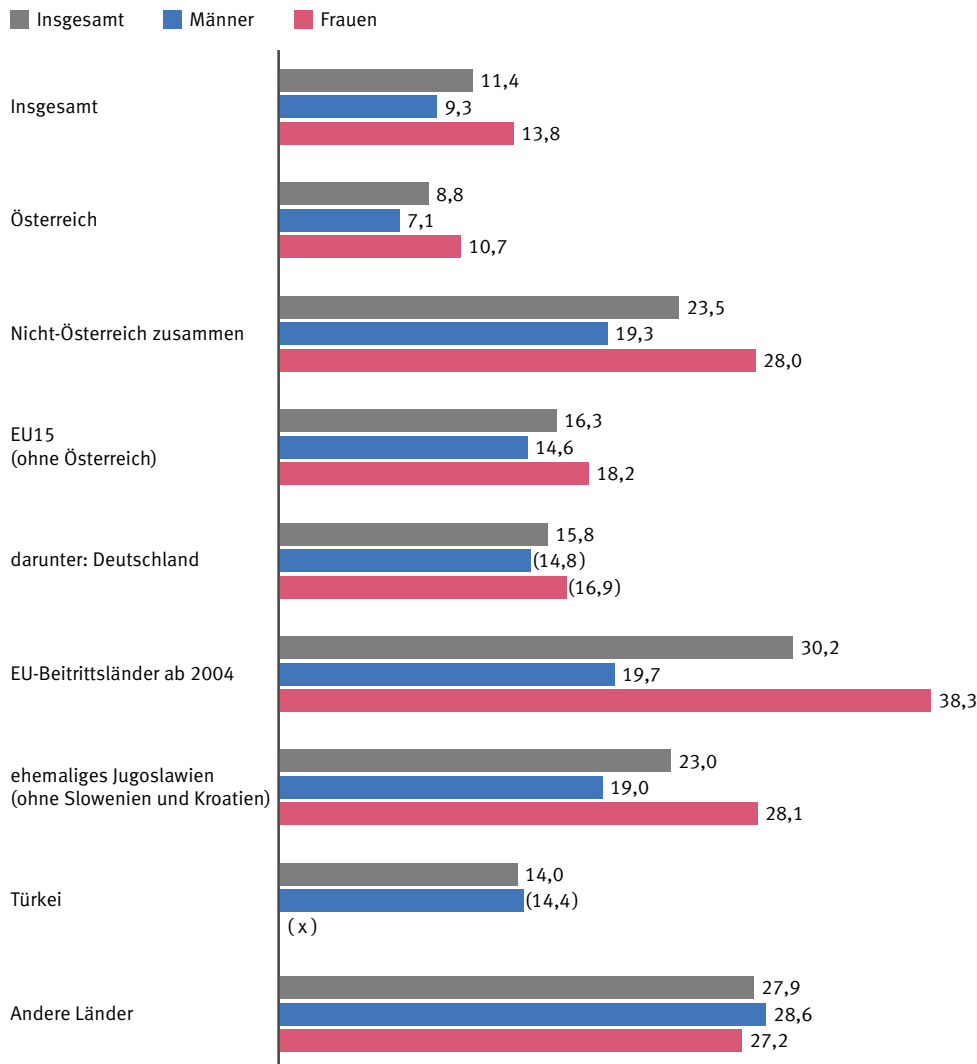
Die stärkste Überqualifizierung verzeichneten Zuwanderer mit Sekundarabschluss (AHS, BHS): Mit 41 % (57 200 Personen) war der Anteil der Überqualifizierten etwa dreimal so hoch wie unter den im Inland geborenen Erwerbstätigen gleicher Bildung (14 %). Zuwanderer mit Hochschulabschluss oder ähnlicher Ausbildung waren zu 27 % (43 100 Personen) nicht entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt, von den in Österreich geborenen Erwerbstätigen zählten anteilmäßig deutlich weniger mit vergleichbarer Qualifikation (10 % beziehungsweise 53 200 Personen) zu dieser Gruppe.

Bei der Betrachtung nach Geburtsland wird sichtbar, dass sich insbesondere Erwerbstätige aus den EU-Beitrittsländern ab 2004 oft (30 %) überqualifiziert fühlten. Dies traf in besonderem Ausmaß auf Frauen zu (38 % beziehungsweise 40 500 Personen) und anteilmäßig nur etwa halb so oft auf Männer (20 %). Hier ist hinzuzufügen, dass Personen aus den EU-Beitrittsländern ab 2004 den höchsten Anteil (28 %) an Sekundarabschlüssen aufweisen, die – wie bereits erwähnt – grundsätzlich mit einem relativ hohen Ausmaß an Überqualifizierung einhergehen. Erwerbstätige aus anderen europäischen Nicht-EU-Staaten (ausgenommen Türkei und ehemaliges Jugoslawien) beziehungsweise von anderen Kontinenten fühlten sich ebenfalls häufig überqualifiziert (28 %). Von den Erwerbstätigen aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens (außerhalb der EU) stuften sich 23 % als überqualifiziert für den derzeitigen Job ein (Frauen: 28 %; Männer: 19 %). Aber auch 16 % der Erwerbstätigen aus den EU15-Staaten sowie aus Deutschland waren nach eigener Einschätzung überqualifiziert.

Ebenso wirkt sich die Aufenthaltsdauer auf die Integration ins Erwerbsleben aus: Bei kürzerer Aufenthaltsdauer sind deutlich mehr Zuwanderer von Überqualifizierung betroffen als bei längerem Aufenthalt in Österreich.

Grafik 4

Überqualifizierung nach Geburtsland 2014
in % der 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul „Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen“ – Jahresdurchschnitt 2014. – Überqualifizierung gemäß Selbsteinschätzung. – () Werte mit weniger als 10 000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. – (x) Werte mit weniger als 5 000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

2016 - 01 - 0586

Eine kürzere Aufenthaltsdauer geht vielfach auch mit schlechteren Deutschkenntnissen einher, was ebenfalls zu einer höheren Überqualifizierungsquote führt. So war 2014 mehr als ein Drittel der Migrantinnen und Migranten (36 % beziehungsweise 48 800 Personen) nicht entsprechend ihrer Qualifikation tätig, wenn sie seit weniger als fünf Jahren in Österreich lebten. Insbesondere bei Frauen war eine kürzere Aufenthaltsdauer (maximal vier Jahre) vielfach mit keiner qualifikationsadäquaten Beschäftigung verbunden – vier von zehn (42 %) fühlten

sich im aktuellen Job überqualifiziert. Mit zunehmender Aufenthaltsdauer nahm das Ausmaß an Dequalifizierung kontinuierlich ab; bei einer Aufenthaltsdauer von 20 oder mehr Jahren waren noch 18 % der Erwerbstätigen (53 200 Personen) ihrer eigenen Einschätzung nach überqualifiziert.

Einen signifikanten Einfluss auf eine qualifikationsadäquate berufliche Tätigkeit übten – wie vorhin bereits erwähnt – gute Deutschkenntnisse aus. Je höher die

Kompetenzen in Bezug auf die deutsche Sprache waren, umso seltener lag Überqualifizierung vor. Weniger als ein Zehntel der Erwerbstätigen (9,1% beziehungsweise 312 000 Personen) waren ihren eigenen Angaben zufolge überqualifiziert, wenn Deutsch die Muttersprache darstellte. Bei durchschnittlichen Deutschkenntnissen war ein Viertel (24% beziehungsweise 37 600 Personen) von Dequalifizierung betroffen, bei geringen Kenntnissen der deutschen Sprache mehr als ein Drittel (35%; Frauen: 43%).

9

Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und Überqualifizierung

Der Bereich der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse wurde in Österreich im Rahmen einer nationalen Verordnung zusätzlich zu den EU-Vorgaben erhoben. Insgesamt absolvierten rund drei Viertel der im Ausland Geborenen im Alter von 15 bis 64 Jahren (827 200 Personen) ihre höchste abgeschlossene Ausbildung im Ausland. Beinahe ein Viertel dieser Personen (198 300) stellte in Österreich einen Antrag auf Anerkennung der im Ausland erworbenen formalen Qualifikationen. Bei 20% der im Ausland Geborenen mit ausländischem Bildungsabschluss wurde die Ausbildung in Österreich anerkannt. Keine Anerkennung ihrer Ausbildung in Österreich beziehungsweise ein noch nicht abgeschlossenes Anerkennungsverfahren gaben 4,3% (hochgerechnet 35 200 Personen) an.

Im Ausland erworbene formale Qualifikationen ziehen ein viel größeres Überqualifizierungsrisiko nach sich als ein Bildungsabschluss in Österreich. Während sich aus dem Ausland stammende Erwerbstätige, die ihre höchste Ausbildung in Österreich abgeschlossen hatten, zu 14% als überqualifiziert einstufen, war dies bei 27% der Zugewanderten mit im Ausland erworbenen Qualifikationen der Fall.

Eine formale Anerkennung der ausländischen Bildungsabschlüsse im Inland wirkt sich positiv aus: Wurde kein Antrag auf Anerkennung gestellt, betrug das Ausmaß an Dequalifizierung 27% (104 200 Erwerbstätige). Bei Anerkennung der Ausbildung arbeiteten deutlich weniger (22% beziehungsweise 25 900) Erwerbstätige nicht entsprechend ihrer Qualifikation. Von den Migrantin-

nen und Migranten, deren Ansuchen um Anerkennung der Ausbildung hingegen abgelehnt wurde beziehungsweise noch nicht abgeschlossen war, fühlte sich mehr als die Hälfte (54%) überqualifiziert; hochgerechnet handelte es sich hier um 11 800 Personen.

Auch durch die Gegenüberstellung von höchster abgeschlossener Ausbildung und Qualifikation im gegenwärtigen Beruf können Aussagen über einen möglichen Mismatch von Schul- oder Ausbildung und beruflicher Tätigkeit getroffen werden. Bei dieser Betrachtungsweise wird lediglich die formale Ausbildung berücksichtigt und nicht – wie bei der subjektiven Einschätzung – auch zusätzliche Qualifikationen oder Fähigkeiten. Die Angaben zur beruflichen Qualifikation beruhen auf der Zuordnung der konkreten Tätigkeit durch die Befragten selbst, welche im Rahmen des kontinuierlichen Grundprogramms der Arbeitskräfteerhebung erfolgte.

Ebenso wie bei der vorhin besprochenen subjektiven Einschätzung zeigt sich auch hier, dass selbst bei gleicher formaler Ausbildung je nach Herkunftsland markante Unterschiede bestehen. Auch mit Abschluss einer allgemein- oder berufsbildenden höheren Schule verrichteten im Jahr 2015 bei ausländischem Geburtsland beinahe vier von zehn Migrantinnen und Migranten (37%) Hilfs- bis angelernte Tätigkeiten, von den gebürtigen Österreicherinnen und Österreichern nur jede(r) Dreizehnte (7,9%). Umgekehrt waren es bei höheren bis hochqualifizierten beruflichen Positionen, in welchen 38% der in Österreich geborenen Personen mit Abschluss einer Höheren Schule anzutreffen waren, nur 15% der vergleichbar Qualifizierten mit ausländischem Geburtsort. Rund 11% der im Ausland geborenen Erwerbstätigen verrichteten 2015 Hilfs- bis angelernte Tätigkeiten, obwohl sie eine akademische Ausbildung (einschließlich Fachhochschulen und hochschulverbundener Lehranstalten) aufwiesen; bei österreichischem Geburtsland war dies nur äußerst selten der Fall.


In einem ausführlichen Bericht hat Eurostat die Variablen des Ad-hoc-Moduls 2014 evaluiert und die Ergebnisse der einzelnen Mitgliedstaaten analysiert (Eurostat, 2015). In diesem Bericht wurde Dequalifizierung auf zwei Arten ermittelt, einerseits basierend auf der subjektiven Frage nach Überqualifizierung, andererseits durch Gegenüberstellung von höchster abgeschlossener Ausbildung sowie aktuellem Beruf⁴. Es zeigte sich,

4 Für nähere Informationen siehe Seite 59 des Evaluation Reports von Eurostat.

dass das mittels subjektiver Frage ermittelte Ausmaß an Überqualifizierung in den meisten Ländern geringer war als bei Gegenüberstellung von höchster Ausbildung und aktuellem Beruf, auch für Österreich: “The main trend is that most countries show a lower level on the self-reported over-qualification than on the calculated one. If this is a consequence of differing target populations, measurement errors, or simply that persons feel more content with their jobs than what the relation between their education and their job tasks are thought to imply, is an open question.” Ergänzend ist hier noch hinzuzufügen, dass beim Vergleich von derzeitigem Beruf und höchster abgeschlossener formaler Ausbildung weitere Bildungsabschlüsse, die einer niedrigeren Bildungsstufe entsprechen, nicht berücksichtigt werden, da diese Informationen nicht laufend zur Verfügung stehen. Die subjektive Frage in Bezug auf eine qualifikationsadäquate berufliche Tätigkeit spiegelt vermutlich demnach die aktuelle berufliche Situation wider.

10

Fazit

Rund 1,43 Millionen beziehungsweise 17 % der österreichischen Wohnbevölkerung in Privathaushalten waren 2015 im Ausland geboren, 21 % weisen einen Migrationshintergrund auf. Migrantinnen und Migranten sind in geringerem Ausmaß in den Arbeitsmarkt integriert, zentrale Indikatoren wie die Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote unterscheiden sich deutlich von jenen von Personen ohne ausländische Wurzeln. Migrantinnen und Migranten sind in den niedrigsten, aber auch höchsten Bildungsstufen überproportional vertreten. Den wichtigsten Zugang zum Arbeitsmarkt stellen persönliche Netzwerke im Verwandten- oder Bekanntenkreis dar, allerdings für Zuwanderer in weitaus höherem Ausmaß als für in Österreich Geborene. Diese Methode der Arbeitsuche war insbesondere für Personen in niedrigeren beruflichen Positionen maßgeblich. Von Überqualifizierung sind Migrantinnen und Migranten in etwa dreimal so hohem Ausmaß betroffen – knapp ein Viertel fühlt sich überqualifiziert (23 %), hingegen nur 8,8 % der in Österreich geborenen Erwerbstätigen. Bessere Deutschkenntnisse sowie eine Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse reduzieren das Ausmaß an Überqualifizierung. 

LITERATURVERZEICHNIS

Eurostat. *The labour market situation of migrants and their immediate descendants. Evaluation of the 2014 labour force survey ad hoc module*. Draft version, December 2015. (Zugriff am 27. Juni 2016). Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu>

Statistik Austria. *Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014*. Wien 2015. (Zugriff am 20. Juni 2016). Verfügbar unter: www.statistik.at

Statistik Austria. *Arbeitsmarktstatistiken 2015. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung*. Wien 2016. (Zugriff am 16. August 2016). Verfügbar unter: www.statistik.at

UNECE. *Conference of European Statisticians Recommendations for the 2010 Censuses of Population and Housing*. New York, Genf 2006.

MIGRANTS ON THE EUROPEAN LABOUR MARKET

Some results from the European Labour Force Survey ad hoc module 2014

Håvard Hungnes Lien

🔗 **Keywords:** labour market – immigrants – migration – Europe – European Labour Force Survey

ABSTRACT

The European Labour Force Survey ad hoc module 2014 was on the topic of the labour market situation of migrants and their immediate descendants. Using the results of the survey, the labour market situation of natives, first generation immigrants, and second generation immigrants is analysed and compared on labour force status (inactive, unemployed, employed), education correlated with employment, contract types, occupations, and over-qualifications.

🔗 **Schlüsselwörter:** Arbeitsmarkt – Zuwanderer – Migration – Europa – europäische Arbeitskräfteerhebung

ZUSAMMENFASSUNG

Thema des Ad-hoc-Moduls 2014 der europäischen Arbeitskräfteerhebung war die Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen. Anhand der Erhebungsergebnisse wird die Arbeitsmarktsituation von Einheimischen und von Migranten und Migrantinnen der ersten und zweiten Generation analysiert sowie eine Vergleichsbetrachtung hinsichtlich des Erwerbsstatus (nicht erwerbsaktiv, erwerbslos, erwerbstätig), der Bildung in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit, der Vertragsarten, Berufe und Überqualifikationen vorgenommen.



Håvard Hungnes Lien

is a Master of Arts in Political Science from the Norwegian University of Science and Technology and a Master of Arts in Russia Studies from the European University at St. Petersburg. He worked as a statistical officer in Statistics Norway's unit for income and wage statistics 2007-2012. Since 2012 he has been a seconded national expert to Eurostat's unit for labour market and lifelong learning, in the methodology and analysis team, working mostly on the development and analysis of the European Labour Force Survey ad hoc modules.

1

Background

This article will present the situation and opportunities on the labour market of first and second generation immigrants in Europe in 2014.

The European Labour Force Survey (LFS) ad hoc module 2014 was on the topic of the labour market situation of migrants and their immediate descendants. It was carried out on persons aged 15 to 64, with more in-depth questions for migrants, in 27 countries in the European Statistical System (25 EU countries, plus Norway and Switzerland). Denmark, Ireland, and the Netherlands did not carry out the survey. Three distinct population groups will be analysed: natives, first generation immigrants, and second generation immigrants. In this article this grouping will be referred to as migration status. A wide range of results are published on the Eurostat data base home page (Eurostat a), of which some will be presented in this article.

Migration status

The derived variable **migrant status** is based on country of birth. In this article **first generation immigrant** means a person who lives in a country where he or she was not born. **Second generation immigrant** means a person who lives in the country where he or she was born, but at least one of his or her parents was/were first generation immigrant(s). **Natives** are defined as persons who live in the country where they were born and both of their parents were also born in that country.

Please note that this survey was done only on the resident population living in private households in 2014. This means that **no refugees** from the current situation are represented in the data.

Further details on the technical aspects of the survey are available in its Evaluation report (Eurostat b). Full technical descriptions of sampling and variables from the core LFS are accessible at Eurostat c.

All figures in this article come from the European Labour Force Survey 2014, combining data from the core survey and the ad hoc (supplementary) survey, and all of the figures are published in the Eurostat online data base.

2

Migration status groups and their sizes

Figure 1 shows the absolute and the relative size of the group of first generation immigrants in each country. We clearly see that the situation varies substantially across the participating countries: from less than 1% (Romania, Poland, and Bulgaria) to almost 50% (Luxembourg) of the total population in the country. In absolute numbers the first generation immigrant population stretches from 12,400 (Romania) to 8,378,500 (Germany).¹

Five quite distinct groups of countries plus two clear outliers are appearing in the figure. Germany and the United Kingdom, by virtue of having large absolute total populations, also have large absolute immigrant populations, which corresponds to around 15% of the total population for each of them. At least for the population covered by this survey (persons aged 15 to 64, living in private households), close to 40% of the first generation immigrants in Europe live in Germany or the United Kingdom. Italy, France, and Spain, having fewer people in general, also have a lower absolute number of immigrants, but are comparable to Germany and the United Kingdom on the proportion of the population. The next group, consisting of Belgium, Sweden, Austria, Norway, and Cyprus, are also more or less comparable in proportional size, but obviously have a notably lower amount of persons. The following group, Portugal, Greece, Croatia, Malta, Latvia, Slovenia, and Estonia, have about 10% of their population as first generation immigrants, and all are well under 1 million persons. The final group has practically no first generation immigrants, and consists of Poland, Bulgaria, Hungary, Lithuania, the Czech Republic, Finland, Romania, and Slovakia. In addition we see Switzerland as an outlier and Luxembourg as an extreme outlier.

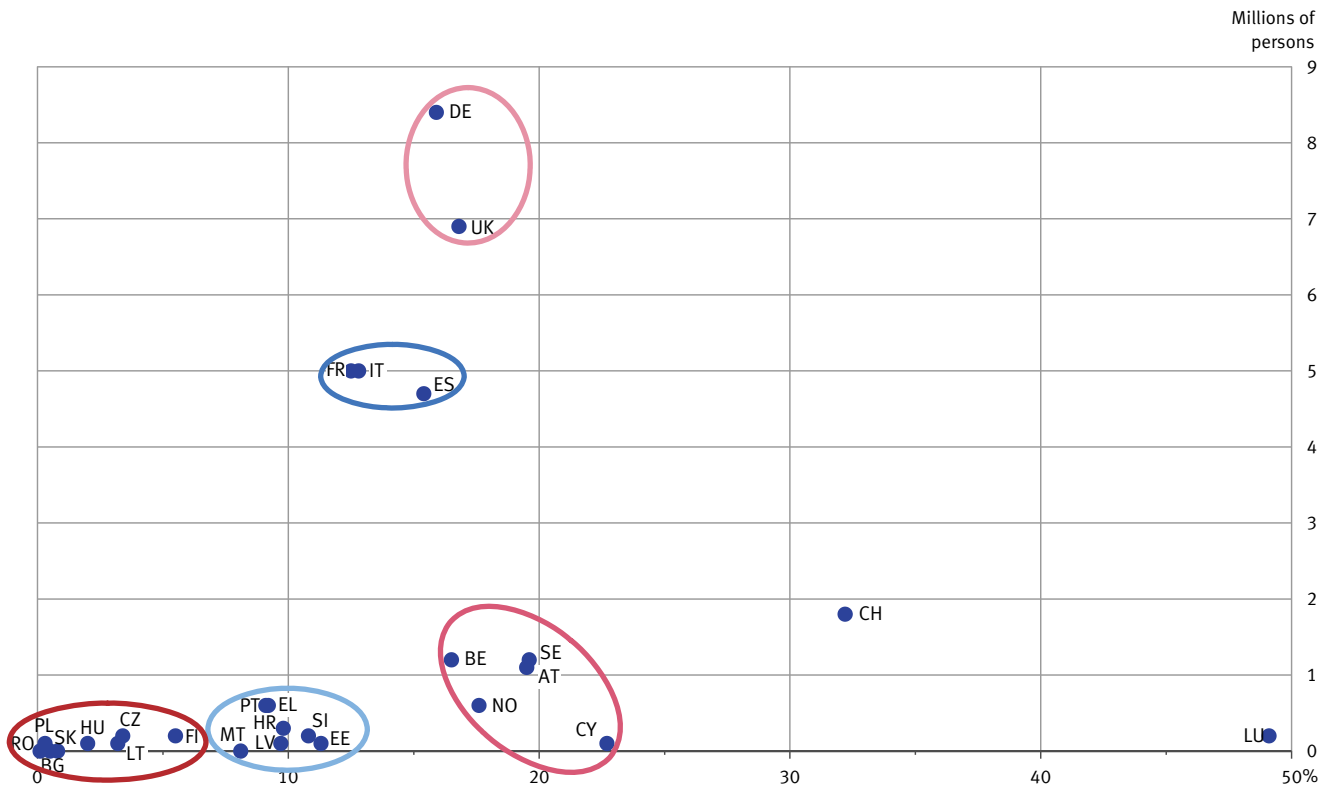
Most countries have shifted downward and to the left in the figure when we look at second generation immi-

1 In figures 1 and 2 the following abbreviations have been used for countries: AT Austria, BE Belgium, BG Bulgaria, CH Switzerland, CY Cyprus, CZ the Czech Republic, DE Germany, EE Estonia, EL Greece, ES Spain, FI Finland, FR France, HR Croatia, HU Hungary, IT Italy, LT Lithuania, LU Luxembourg, LV Latvia, MT Malta, NO Norway, PL Poland, PT Portugal, RO Romania, SE Sweden, SI Slovenia, SK Slovakia, UK United Kingdom.

Figure 1

Population size first generation immigrants

% of total population aged 15 to 64 in the country and millions of persons



Persons aged 15 to 64.

Source: Eurostat online data base table "Population by sex, age, migration status and citizenship" (lfsa_14pciti), European Labour Force Survey ad hoc module 2014

2016 - 01 - 0570

grants (figure 2), compared to first generation immigrants in figure 1. That is, the size of the second generation immigrant population is in most cases smaller than the first generation immigrant population. Some of the decrease could be an effect of the age filter of the survey.

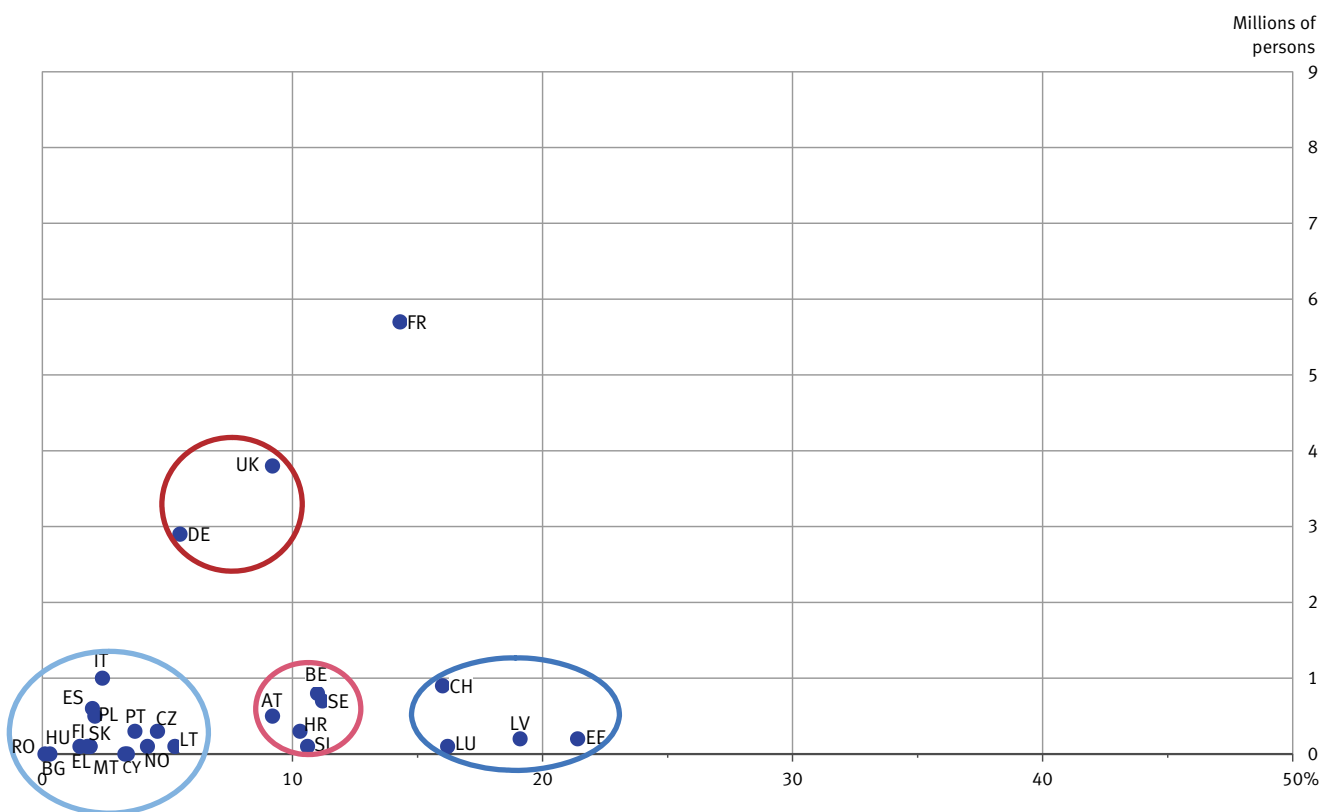
We have four quite clear groups of countries, plus France as an outlier, with the top group from figure 1 disappearing, and the outliers on the right hand side of the former figure also gone. Germany and the United Kingdom are still grouped together, near the top, but now overtaken by a clear margin by France on both measurements. Latvia and Estonia have moved upwards, and in contrast Luxembourg and Switzerland have a noticeable downward movement, now grouping these four together in the high teens or low twenties. We find one further

group at around 10 % and additionally one major cluster at around 5 % or lower. [Figure 2](#)

Comparing the two figures we find that in 19 of the 27 countries, the second generation immigrant population is equal to or smaller than the first generation immigrant population. In the remaining eight countries the proportion increases, but only in four of them (Estonia, Latvia, France, and Croatia) are the sizes of the second generation immigrant population such that they have an impact on the labour market. For instance, in Poland the increase is seven fold, but still only up to 2.1 %, so not really important for the labour market at large.

Figure 2

Population size second generation immigrants
 % of total population aged 15 to 64 and millions of persons



Persons aged 15 to 64.

Source: Eurostat online data base table "Population by sex, age, migration status and citizenship" (lfsa_14pciti), European Labour Force Survey ad hoc module 2014

2016 - 01 - 0571

3

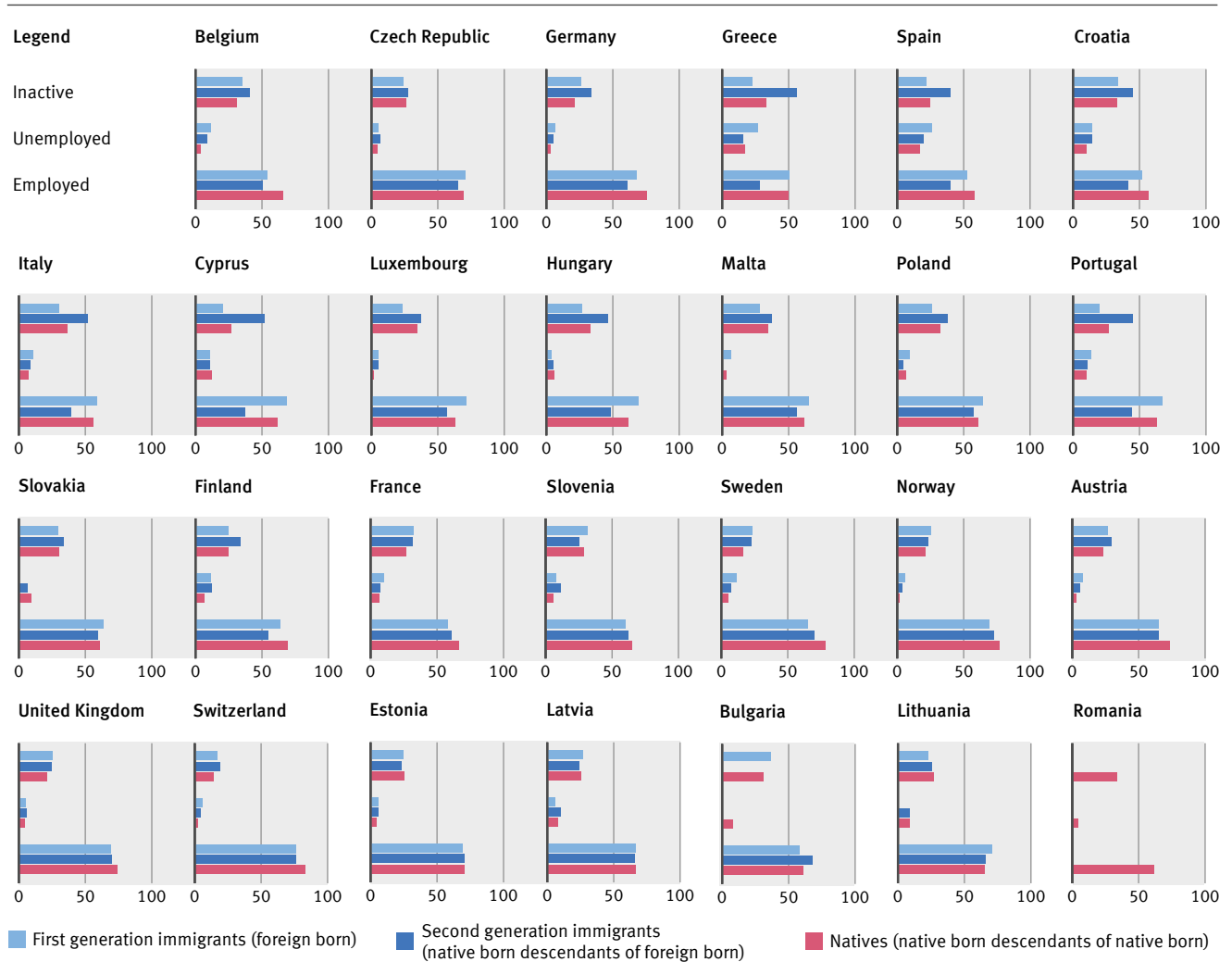
Labour force status

The first step in looking at labour market outcomes for migrants is done in [figure 3](#). This figure compares the labour force status (inactive, unemployed, employed), one of the cornerstone concepts for labour market statistics, across all countries and the three migration statuses (first generation immigrant, second generation immigrant, native). We see that there are four main groups of countries (and an additional three countries which do not look like anyone else). The clearly largest group (Belgium through Finland) is larger than all the other groups together, and is therefore the dominant situation. This will therefore be commented on more thoroughly than

the other cases. For this group, looking at the distribution of employed persons across their migrant status, we find that second generation immigrants are less likely to be employed than both first generation immigrants and natives (with graph bar shape forming something like a horizontal H for these countries). There are of course differences in degrees of this tendency, with Greece and Cyprus on one end of the spectrum, and Slovakia on the other end, but the situation is clearly observable for all of these countries: regarding the chance to have a job, children of immigrants are worse off than their parents in a majority of the EU countries. The other main finding for this group is that the probability of being employed is almost equal for natives and first generation immigrants, with some countries even showing higher rates of being in employment for first generation immigrants than for natives.

Figure 3

Labour force status by migration status
in %



Proportion of the migration status group. Persons aged 15 to 64.

Source: Eurostat online data base table "Labour status distribution of the population by sex, age, migration status and educational attainment level" (lfso_14lel), European Labour Force Survey ad hoc module 2014

2016 - 01 - 0573

The second largest group, consisting of France, Slovenia, Sweden, and Norway, shows a cascade pattern for the employed, that is, natives are more likely than second generation immigrants to have a job, and the first generation immigrants are the least likely to have a job. This would perhaps be the situation one intuitively would expect to be the most usual, but in fact it is not.

The second smallest group (Austria, the United Kingdom, and Switzerland) shows no difference in employment between first and second generation immigrants, but they are somewhat lower than for the natives.

Finally, the group of Estonia and Latvia shows an equal employment situation between all the three population groups.

4

Education and employment

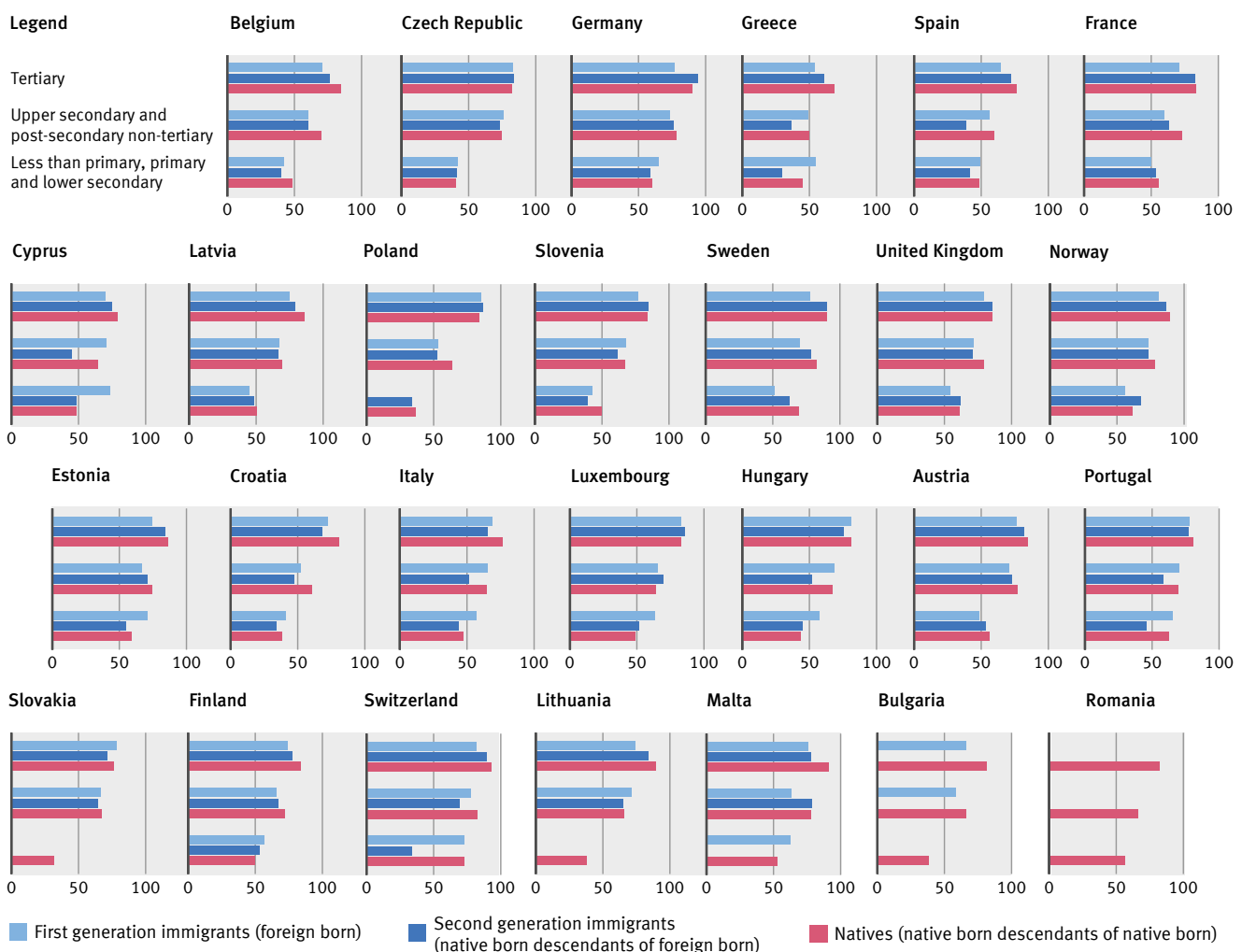
Figure 4 shows to what extent education influences the employment rate, or in less abstract terms, in what way a person's level of education increases or decreases his or her chances of having a job. The major finding, quite clearly, is that increased education increases employment rate, for all migration status groups and all

countries. However, we are also interested in looking at if increased education influences the relative chances of the migrants: does education level influence the employment rate gap between the migrant status groups?

Please note that since the standard in Eurostat for analysis of employment rates is on persons aged 20 to 64, the age group in the subsequent figures has changed, compared to figures 1 through 3.

Figure 4

Employment rate by migration and education
in %



Persons aged 20 to 64.

Source: Eurostat online data base table "Employment rate by sex, age, migration status and educational attainment level" (lfso_14lemp), European Labour Force Survey ad hoc module 2014

2016 - 01 - 0574

Regarding the second generation immigrants, we find two major groups of countries when grouped to look for this trait. The first and largest group in figure 4, Belgium through Norway, shows a relative improvement on the labour market for second generation immigrants with increasing education. Slovenia is where this effect is most easily seen: from being the most disadvantaged group on the labour market for both the low and the middle educational level group (by having the lowest employment rate), highly educated second generation immigrants have the highest employment rate of all. We also see the same outcome, if not the same starting point, in for instance Germany, with the second generation immigrants being the top group for the employment rate when they have high education.

The second group, Estonia through Switzerland, has the general trait of less or no relative improvement with increased education; although the employment rate increases with increased education, the relation between the migration status groups is less affected. We see this clearly in for instance Croatia and Italy, where the horizontal H pattern (meaning that the second generation immigrants always come out last) stays, no matter the education level. This is also visible, but to a smaller degree, for Portugal and Slovakia. Austria shows a different general pattern (rather a cascade than an H), but the main point remains: the pattern is similar across all education levels. Luxembourg is the odd case out here, also with a constant pattern over two educational levels, but with the second generation immigrants remarkably on the top of both of them. The group of Lithuania and Malta shows a falling relative equality for the second generation immigrants with increased education. Bulgaria and Romania do not have good enough data for any meaningful analysis.

For the first generation immigrants, we see that their employment rate, relative to the other groups, either shifts downwards with increased education, or stays the same. This is partially an effect of the rather low employment rate of natives with low education.

The conclusion is that improved education improves the employment rate, but only in half of the countries does it contribute to closing the relative employment rate gap between second generation immigrants and natives. For first generation immigrants the situation is the opposite: in half of the countries improved education has little or

no effect on the relative gap, and in the other half of the countries the gap grows with increased education.

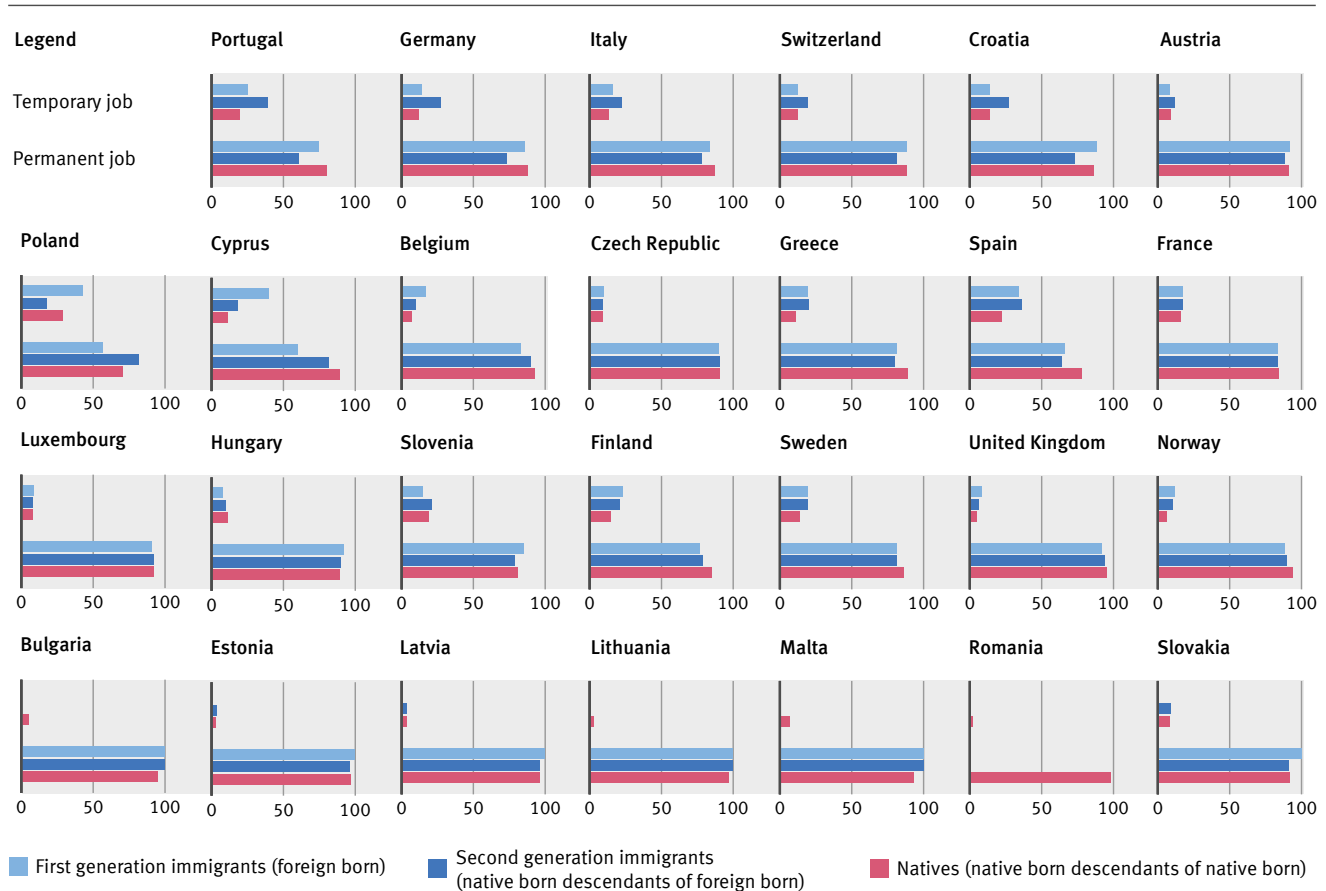
5

Contract types

Another aspect of work integration is the permanency of the job. Regarding temporary or permanent jobs, the situation is more egalitarian than one perhaps would think. In [figure 5](#) on page 62 we see that there are four groups of countries (one of which is “not publishable results for all breakdowns”). The largest group, the eleven countries of Czech Republic through Norway, shows no meaningful difference between the population groups, which means that having a temporary contract is not correlated with being a migrant. In nine countries we do however find another situation; in three of these (Poland, Cyprus, and Belgium) the first generation immigrants are more exposed to temporary contracts, and in the remaining six (Portugal to Austria), it is the second generation immigrants who are most likely to not have permanent jobs. In the remaining countries we do not have enough data to make any conclusions. In conclusion, there is no single pattern regarding migration status and contract types.

Figure 5

Contract types by migration status 2014
in %



Employees, Persons aged 20 to 64.

Source: Eurostat online data base table "Employment by migration status, professional status, type of contract and full/part time" (lfsa_14lemp), European Labour Force Survey ad hoc module 2014

2016 - 01 - 0574

6

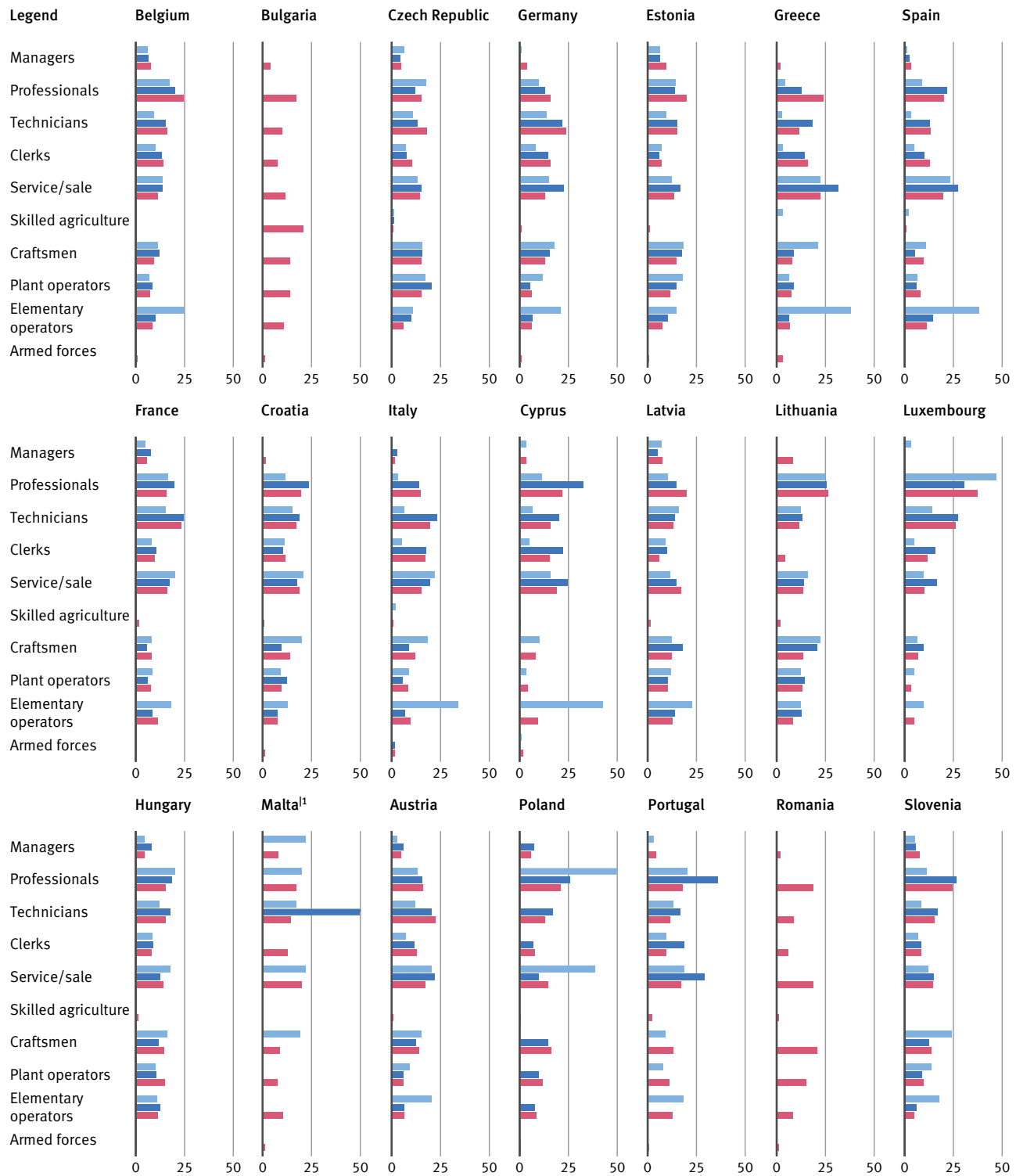
Occupations

Yet another aspect of labour market integration is what kind of occupations migrants end up in. An equal chance of finding a job (that is, similar employment rates) would have been a start, but if second generation immigrants predominantly end up in elementary occupations and the natives as professionals this would be a clear indication of an underlying inequality of some sort. [Figure 6](#) presents the occupation structure, split on migration status, for each country. Please note that the figure only contains employees, that is, self-employed

and family workers are not included. In contrast to the former figures, the countries are not sorted by any one pattern in the data, but rather on the EU protocol order. This is because individual countries belong to more than one group, due to the detailed breakdown of ten occupation groups by three migration status groups, and we will analyse more than one data pattern in this chapter. Please note that due to small immigrant population sizes in some countries, a full breakdown for all occupation codes is not possible for all countries (denoted as missing bars). All countries are included in the figure, in order to illustrate the population size issue, but for instance Bulgaria and Romania will not be commented on further here, because the data do not allow drawing any conclusions on their immigrant populations' occupations.

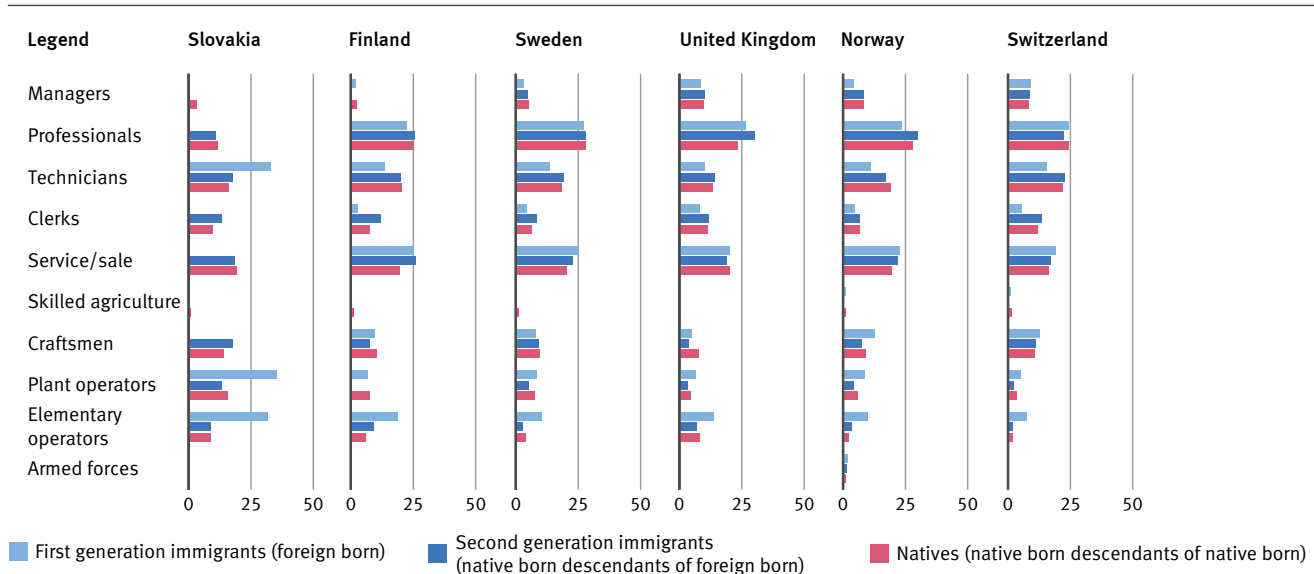
Migrants on the European labour market

Figure 6
Occupations by migration status 2014
in %



2016 - 01 - 0575

Figure 6 (continued)

Occupations by migration status 2014
in %

Employees aged 20 to 64.

1 Malta population size and dissemination thresholds means that the result for 2nd generation is artificially high.

Source: Eurostat online data base table "Employees by migration status, educational attainment level, occupation and working time" (lfsa_14leeow), European Labour Force Survey ad hoc module 2014

2016 - 01 - 0575

We will start by comparing the countries on the distribution of their elementary occupations. The International Labour Organization (ILO) lists cleaning, delivering goods, hand-assembling of components, and packing by hand as concrete examples of what occupations this group contains (International Labour Organization, 2004). The first generation immigrants are, as expected, over-represented in elementary occupations in most of the 27 countries. Hungary and Lithuania are exceptions. The degree of the over-representation varies (compare for instance the Czech Republic to Cyprus), and the importance of the elementary occupations in the country vary (for instance Latvia versus Switzerland), but the overall pattern is quite clear.

When looking at second generation immigrants in elementary occupations, the picture is however different: they are actually the smallest group in nine countries (Greece, France, Italy, Austria, Poland, Slovakia, Sweden, United Kingdom, and Switzerland), and within 25 % of the natives in another seven (Belgium, Germany, Spain, Croatia, Latvia, Hungary, and Slovenia). That means that there is no dominant situation here for them.

For the occupational group service/sale, which means for instance restaurant services workers, personal care workers, and shop salespersons, we find that the second generation immigrants are the largest group in eleven countries, the smallest group in five countries, but mostly with rather small differences between the migration status groups.

For the professionals we only find the cascade pattern (natives outnumbering second generation immigrants, and second generation immigrants outnumbering first generation immigrants) in four countries, those being Belgium, Germany, Greece, and Latvia. In fact, we find that equality between natives and second generation immigrants is more prevalent (Spain, Italy, Austria, Slovakia, Finland, and Sweden) than an unfavourable position for them. One of the most surprising findings is that the second generation immigrants are disproportionately highly represented among the professionals in 11 of the 27 countries (Spain, France, Croatia, Cyprus, Lithuania, Portugal, Slovenia, Finland, Sweden, United Kingdom, Norway), and furthermore that they don't fall markedly behind (horizontal H pattern) anywhere. Only three countries show them to lag a little bit behind, and

two of these three countries (Luxembourg and Switzerland) have a very large and unusually highly skilled first generation immigrant population, which distorts the measurement.

Overall, the first generation immigrants are working in lower level occupations, whereas the second generation immigrants who have a job are somewhat over represented in the higher level occupations.

7

Self-perceived over qualification

The survey also included a subjective measurement of how over qualified the respondents felt to be in the current job. Such questions are more susceptible to cultural differences between countries than for instance counting persons in occupational groups, and should therefore be interpreted with more care, especially when comparing countries to each other, but it gives some information about the sentiment in the migrant groups. This is presented in [figure 7](#) on page 66, as slope charts for some selected countries. The charts compare natives to first generation immigrants and natives to second generation immigrants, controlled for education. On the left hand side is the rate of self-perceived over qualification of natives, with one data point each for the three education level groups. On the right hand side we find the corresponding number for the migrants, split on the two migrant groups, giving six data points. The lines between the points show the relationship: if the line rises towards the right hand side, the migrants feel more over qualified than the natives. If the lines fall towards the right hand side, the natives are less satisfied than the migrants. The degree of the line shows the strength of the effect: the steeper the line, the larger the difference. Missing lines mean not publishable data.

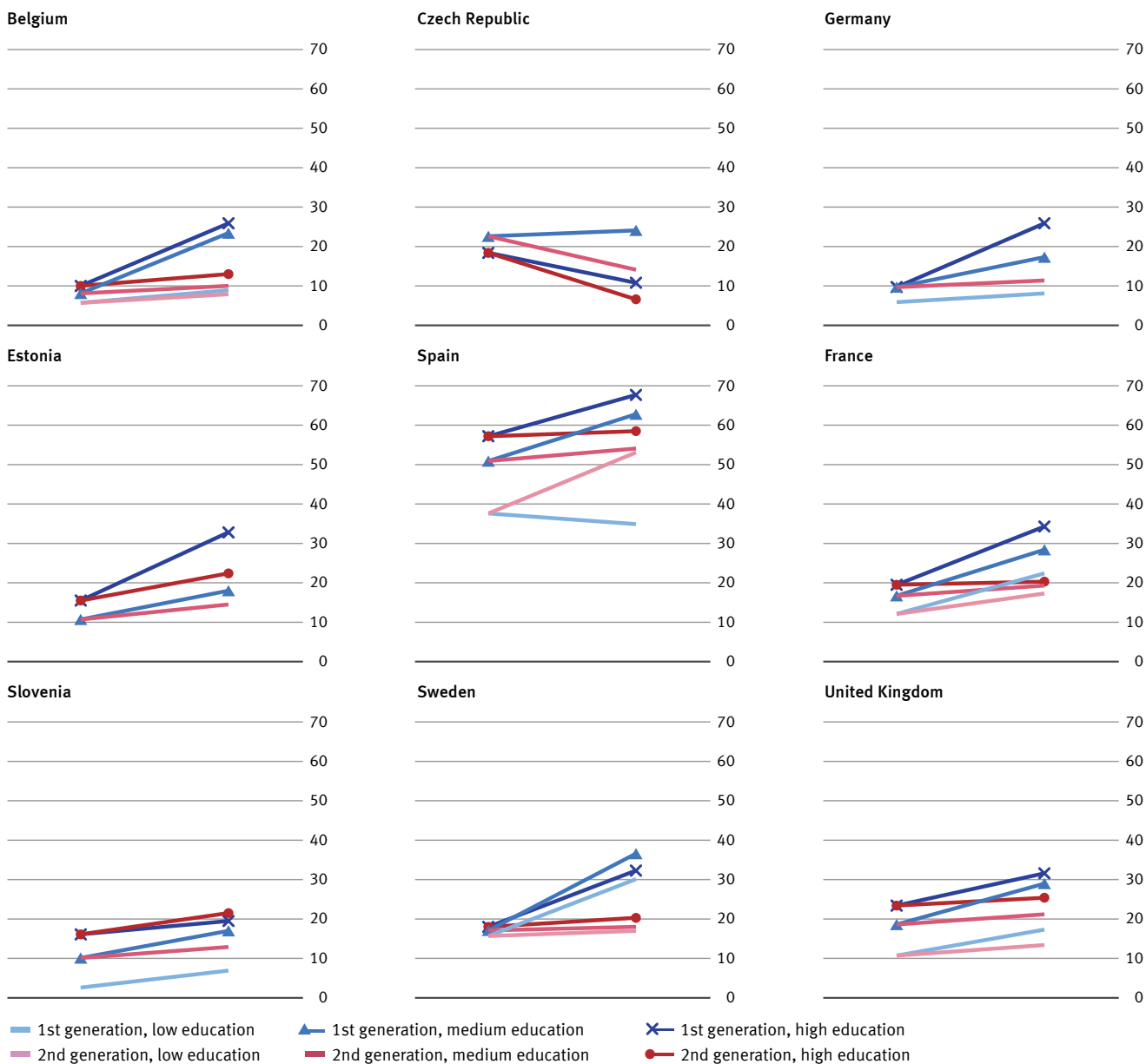
The first and most obvious finding is that everyone in Spain feels more over qualified than anyone anywhere else, as all of the data points and consequently all of the lines are much higher up in the plot than for any other country. This is not easy to interpret, and underlines the previous point of careful use of subjective variables. The second major feature is that almost all lines rise towards the right hand side, that is, natives are feeling less over

qualified than immigrants. The exception is the Czech Republic, where the opposite is true.

When looking at the education level, it is quite clear that the highly educated first generation immigrants (the line with the x symbol on it) are those who are least content with their current work situation. On the place following there is a majority of first generation immigrants with medium education (the triangle). Second generation immigrants, nevertheless while feeling more over qualified than natives, are clearly more content with their jobs than the first generation immigrants, no matter their educational level. For those of them with low education, we find that their over qualification rate, relative to all the other five groups, is low. Most of the lines for the medium education second generation immigrants are quite flat, which means that they do not differ much from the natives with the same educational level. For the highly educated second generation immigrants (line with circle), there is no clear trend: the line goes up in Belgium, Estonia, Slovenia, and Sweden, down in Czech Republic, and it stays mostly flat in France, Spain, and the United Kingdom. Germany does not have publishable data for this group.

In conclusion, first generation immigrants feel more over qualified for their job than the natives. This is also true for the second generation immigrants, but to a smaller degree. Second generation immigrants with a medium level education rank close to the natives on this measurement, whereas second generation immigrants with a high level education show no clear trend.

Figure 7
Over qualification by migration status and education
in %



Persons aged 20 to 64.


Source: Eurostat online data base table "Self-declared over-qualified employees as percentage of the total employees by sex, age, migration status and educational attainment level" (lfsa_14log), European Labour Force Survey ad hoc module 2014

2016 - 01 - 0577

8

Future data sources

The European Labour Force Survey (LFS) is under revision, and will be somewhat changed as part of the new framework regulation for the production of European statistics on persons and households, also referred to as the integrated European social statistics, or its abbreviation, IESS (Eurostat d). This is planned to be operational from 2019. Some of its content is as of yet not decided, but it is reasonably safe to say that the new core LFS will include the variables needed to construct the migration status composite variable each year, instead of only when there is an ad hoc module on migrants on the labour market, as it has been up until now. This means that figures 1 through 5 in this paper could be created each year, not only every eight years, as in the current system. The further new and/or retained and/or revised content on variables dedicated to migrants on the labour market is still under discussion, but it is clear that there will be an in-depth module on this topic every eighth year in the future as well.

- › There is no single pattern regarding migration status and permanency of the job.
- › First generation immigrants are working in lower level occupations.
- › Second generation immigrants are slightly over represented in higher level occupations.
- › Second generation immigrants with a medium level education rank close to the natives on self-perceived over qualification in their jobs, whereas second generation immigrants with a high level education show no clear trend. 

9

Sum-up of the main findings

- › In a majority of the countries the first generation immigrants count for less than 10% of the population.
- › 4 out of 10 first generation immigrants in Europe live either in Germany or the United Kingdom.
- › In 19 of the 27 countries in the survey, the second generation immigrant population is equal to or smaller than the first generation immigrant population.
- › Regarding the chance to have a job, second generation immigrants are worse off than first generation immigrants in a majority of the EU countries.
- › The probability of being employed is almost equal for natives and first generation immigrants.
- › Improved education improves chances on the labour market, but only in half of the countries does it contribute to closing employment rate gap between second generation immigrants and natives.

Bibliography

Eurostat a. *Employment and unemployment (Labour Force Survey)*. <http://ec.europa.eu>

Eurostat b. *EU labour force survey – ad hoc modules*. <http://ec.europa.eu>

Eurostat c. *EU labour force survey – methodology*. <http://ec.europa.eu>

Eurostat d. *Framework regulation for the production of European statistics on persons and households (Integrated European Social Statistics – IESS)*. <http://ec.europa.eu>

International Labour Organization (ILO). *International Standard Classification of Occupations*. Geneva 2004. www.ilo.org

AUSWIRKUNGEN DER MIGRATION AUF DEN DEUTSCHEN ARBEITS- MARKT

Michael Hartmann

➤ **Schlüsselwörter:** Migration – Arbeitsmarkt – Beschäftigung – Arbeitslosigkeit – Grundsicherung für Arbeitsuchende

ZUSAMMENFASSUNG

Deutschland erlebt derzeit eine Phase großer Migrationsbewegungen. Die Hauptgründe dafür sind die Osterweiterung der Europäischen Union, die EU-Schuldenkrise und die Fluchtmigration. Der Beitrag analysiert, wie sich die Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt und die Grundsicherung für Arbeitsuchende ausgewirkt hat. Die Neuzuwanderer können in den Arbeitsmarkt- und Grundsicherungsstatistiken nicht getrennt ausgewiesen werden; daher werden Herkunftsländergruppen nach den Hauptgründen der Zuwanderung der letzten Jahre betrachtet. Wie haben sich für Staatsangehörige aus diesen Ländern die Beschäftigung, die Arbeitslosigkeit und der Grundsicherungsleistungsbezug entwickelt und welchen Einfluss hatte das auf die Gesamtgrößen? Wie gut ist den Menschen aus diesen Ländern die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt gelungen?

➤ **Keywords:** migration – labour market – employment – unemployment – basic security benefits for job seekers

ABSTRACT

Germany is currently experiencing a period of intensive migration movement. The main reasons for that are the eastern enlargement of the European Union, the EU debt crisis and migration of refugees. This article analyses the effects of immigration on the German labour market and on the basic security benefits for job seekers. New immigrants cannot be separately identified in the statistics on unemployment and basic security benefits; therefore, groups of countries of origin are studied instead by main reasons for immigration in the past few years. What was the development of employment, unemployment and receipt of basic security benefits regarding citizens of those countries? What effect did that have on the overall figures? To what extent did people from those countries succeed in integrating themselves into the German labour market?



Michael Hartmann

ist Diplom-Volkswirt und arbeitet in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Sein Schwerpunkt liegt in der Analyse des Arbeitsmarktes und der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

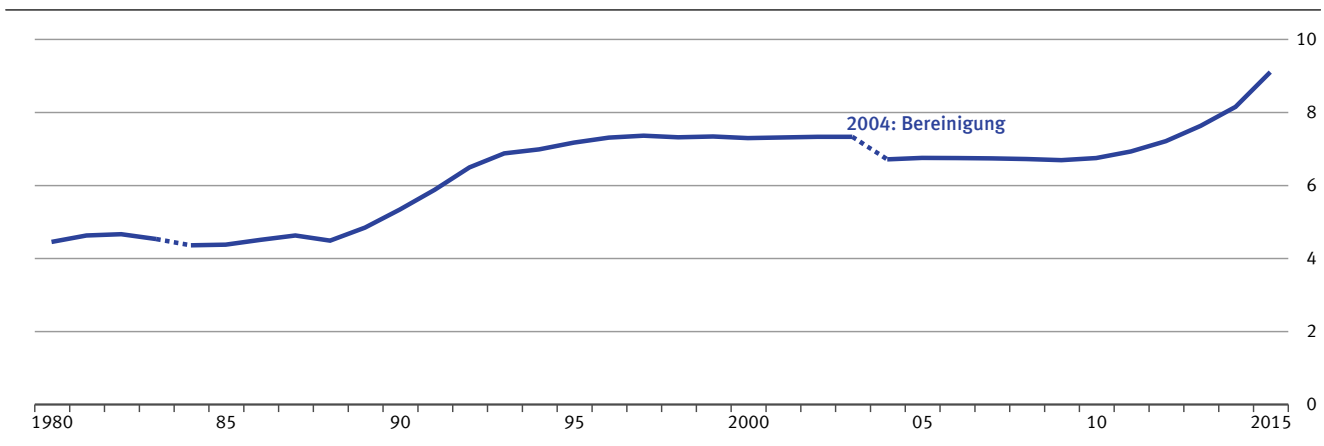
1

Einleitung

Der Arbeitsmarkt in Deutschland wird zunehmend von Arbeits- und Fluchtmigration beeinflusst. In den Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) können die Neuzuwanderer nicht gesondert ausgewiesen werden. Es sind aber Auswertungen nach der Staatsangehörigkeit derjenigen Länder möglich, aus denen es aktuell umfangreiche Zuwanderung nach Deutschland gibt. Wie haben sich Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Sozialleistungsbezug von Personen aus diesen Ländern in den letzten Jahren entwickelt? Welche Bedeutung hat das für den Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland? Wie gut gelingt den Menschen aus den Zuwanderungsländern die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt? Zu diesen Fragen werden empirische Befunde vorgelegt. In Kapitel 2 werden die Herkunftsländergruppen bestimmt, aus denen die aktuelle Zuwanderung kommt. Nach methodischen Anmerkungen in Kapitel 3 beschreiben die Kapitel 4 bis 6 die Auswirkungen der Migration auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die Arbeitslosigkeit und den Bezug von Grundsicherungsleistungen für Arbeitssuchende. Kapitel 7 vergleicht Höhe und Entwicklung der Beschäftigungsquoten, der Arbeitslosenquoten und der Grundsicherungsquoten von Deutschen und Migranten nach Herkunftsländergruppen. Kapitel 8 fasst die Ergebnisse zusammen und zieht ein Fazit.

Grafik 1

Ausländische Bevölkerung in Deutschland
in Millionen



Jeweils 31. Dezember. – Bis 1989 früheres Bundesgebiet.

Quellen: Ausländerzentralregister; Statistisches Bundesamt

2

Zuwanderung nach Deutschland

Deutschland erlebt derzeit eine Phase großer Migrationsbewegungen. Seit 2011 liegt die Nettozuwanderung von Ausländern höher als in den Jahren nach 1993 und erreichte im Jahr 2015 mit 1,14 Millionen den höchsten Wert in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2016). Entsprechend ist die ausländische Bevölkerung seit 2011 kräftig gestiegen, nachdem sie in den 15 Jahren zuvor nahezu stagnierte. So hat nach Angaben aus dem Ausländerzentralregister die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer von Dezember 2010 bis Dezember 2015 von 6,8 Millionen um 2,35 Millionen oder 35 % auf 9,11 Millionen zugenommen. Dabei ist noch zu beachten, dass im gleichen Zeitraum mehr als eine halbe Million Ausländer/-innen eingebürgert wurden. Die starke Zuwanderung in diesem Zeitraum hat vor allem drei Gründe: die Osterweiterung der Europäischen Union (EU), die EU-Schuldenkrise und zuletzt die Fluchtmigration. ➤ Grafik 1

Die sogenannte Osterweiterung der EU schuf mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit die rechtlichen Voraussetzungen für eine ungehinderte Zuwanderung von Staatsangehörigen aus diesen Ländern. Dabei hat Deutschland von der in den Aufnahmeverträgen eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Zugang zum Arbeits-

markt für die neuen EU-Staaten für bis zu sieben Jahre einzuschränken (Ausnahme: Kroatien). Als erste Gruppe traten Polen, Ungarn, die Tschechische Republik, die Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen der EU im Jahr 2004 bei. Die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit galt für diese Länder in Deutschland ab dem 1. Mai 2011. Dann folgten am 1. Januar 2007 die Beitritte von Bulgarien und Rumänien und am 1. Juli 2013 der von Kroatien; die Arbeitnehmerfreizügigkeit erhielten diese Länder zum 1. Januar 2014 (Bulgarien und Rumänien) und zum 1. Juli 2015 (Kroatien). Als starke Migrationsanreize wirken dabei vor allem die großen Einkommensunterschiede zu Deutschland, aber auch die sehr hohe Arbeitslosigkeit in einigen osteuropäischen Staaten.

Darüber hinaus haben auch die wirtschaftlichen Auswirkungen der EU-Schuldenkrise Zuwanderungen nach Deutschland ausgelöst. Von den Folgen der EU-Schuldenkrise waren und sind die sogenannten GIPS-Staaten besonders betroffen, also Griechenland, Italien, Portugal und Spanien, deren Arbeitsmärkte sich drastisch verschlechterten. Die Erwerbslosenquoten in diesen Ländern erreichten in den Jahren 2013 und 2014 Höchstwerte von 27,5 % in Griechenland, 26,1 % in Spanien, 16,4 % in Portugal und 12,7 % in Italien. In Deutschland nahm dagegen die Erwerbslosenquote nach 2009 durchgehend ab; sie verringerte sich von 7,6 % auf die im europäischen Vergleich niedrigste Quote von 4,6 % im Jahr 2015. Der deutsche Arbeitsmarkt war und ist aufnahmefähig und bietet Zuwanderern Erwerbsmöglichkeiten.

Gleichzeitig nahm die Zahl der Flüchtlinge weltweit zu. Nach Angaben des Flüchtlingshilfswerks der Vereinten Nationen (UNHCR) waren Ende 2014 rund 59,5 Millionen Menschen auf der Flucht vor Verfolgung, Krieg oder Bürgerkrieg, nach 51,2 Millionen ein Jahr zuvor und 37,5 Millionen vor zehn Jahren (UNHCR, 2015). Der weitaus größte Teil der Flüchtlinge findet weiterhin Zuflucht in den Nachbarregionen von Kriegs- und Krisengebieten, mittlerweile kommen aber immer mehr Flüchtlinge auch nach Europa und vor allem nach Deutschland. So überschritt die Zahl der in Deutschland gestellten Asylersuchen 2013 die Schwelle von 100 000 und erreichte im Jahr 2015 mit 442 000 Anträgen einen neuen Höchstwert. Maßgeblich für den Anstieg sind Asylbewerber aus den Bürgerkriegsregionen insbesondere des Nahen und Mittleren Ostens und Teilen Afrikas, aber auch Asyl-

bewerber aus Ländern mit schwierigen Lebensverhältnissen, wie dem Westbalkan.

Flüchtlinge wie Neuzuwanderer insgesamt können in den Arbeitsmarktstatistiken nicht direkt erkannt werden.¹ Für die Analyse der Auswirkungen der Fluchtmigration auf den Arbeitsmarkt wurde daher von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit hilfsweise das Aggregat „Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der zugangsstärksten Asylherkunftsländer“ gebildet. In das Aggregat wurden die Länder aufgenommen, deren Staatsangehörige in den letzten Jahren in Deutschland die meisten Asylersuchen gestellt haben. Für bestimmte Fragestellungen wird unterschieden in Asylherkunftsländer aus nichteuropäischen Staaten (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien), aus Osteuropa (Russische Föderation, Ukraine) und aus dem Balkan (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien und Serbien). Die Asylherkunftsländer bilden zusammen mit den oben genannten Ländern der EU-Osterweiterung und den GIPS-Staaten die aktuellen Migrationsländer.

Ein Blick auf die Bevölkerungsstatistik zeigt, dass diese Herkunftsländergruppen das Migrationsgeschehen in Deutschland in den letzten Jahren dominierten. So entfielen mehr als 90 % des Anstiegs der ausländischen Bevölkerung im Zeitraum 2010 bis 2015 auf diese Ländergruppen. Die Zahl der in Deutschland lebenden Staatsangehörigen aus diesen Ländern hat sich in diesem Zeitraum um 69 % erhöht. Dabei kommen die absolut größten Wachstumsbeiträge von Personen aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten und den nichteuropäischen Asylherkunftsländern, deren Zahlen sich verdoppelt beziehungsweise verdreifacht haben. Die Bevölkerungszahl der sonstigen Ausländer, also der Ausländer ohne die Staatsangehörigen aus den Migrationsländern, ist im selben Zeitraum dagegen nur um 5 % gestiegen. Entsprechend hat der Anteil von Staatsangehörigen aus den aktuellen Migrationsländern an allen Ausländern von 47 % auf 59 % zugenommen. ➔ **Tabelle 1**

1 Ab Juni 2016 können in der Arbeitslosenstatistik auch Flüchtlinge ausgewiesen werden, allerdings nicht für zurückliegende Zeiträume (Bundesagentur für Arbeit, d).

Tabelle 1
Bevölkerung und Arbeitsmarkt nach Staatsangehörigkeit

	Bevölkerung nach AZR ¹		Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Regelleistungsberechtigte nach dem SGB II		Arbeitslose	
	Bestand Dezember 2015	Bestand Juni 2015	Beschäftigungsquote Dezember 2015 ^{2 3}		Bestand Dezember 2015	SGB-II-Quote Dezember 2015 ^{2 3}	Bestand Dezember 2015	Arbeitslosenquote mit eingeschränkter Bezugsgröße Dezember 2015 ²
	Anzahl		%		Anzahl	%	Anzahl	%
Insgesamt ⁴	.	30 771 297	.		5 837 290	.	2 681 415	.
Deutsche	.	27 925 888	59,1		4 381 060	7,7	2 103 418	6,3
Ausländer	9 107 893	2 829 470	37,7		1 426 855	17,5	572 985	14,7
Summe Zuwanderungsländer	5 340 920	1 701 656	.		890 818	.	337 361	.
EU-Osterweiterung	2 108 241	854 005	45,5		261 519	13,1	103 410	9,9
GIPS ⁵	1 225 905	471 731	48,3		144 309	13,8	66 012	11,0
Asylherkunftsländer	2 006 774	375 920	25,6		484 990	26,6	167 939	25,3
Balkan	772 523	199 679	35,5		121 477	17,4	50 295	16,7
Osteuropa	364 768	98 851	35,7		62 928	19,8	27 288	17,6
Nichteuropa	869 483	77 390	12,8		300 585	37,4	90 356	43,5
Sonstige Ausländer	3 766 973	1 143 753	35,7		536 037	16,3	235 624	14,9
Veränderung gegenüber 2010								
	Anzahl		Prozentpunkte		Anzahl	Prozentpunkte	Anzahl	Prozentpunkte
Insgesamt ⁴	.	+ 2 804 696	.		– 313 054	.	– 330 171	.
Deutsche	.	+ 1 854 445	.		– 551 358	.	– 430 539	– 1,4
Ausländer	+ 2 354 272	+ 950 601	+ 4,4		+ 237 445	– 1,9	+ 99 291	– 2,4
Summe Zuwanderungsländer	+ 2 186 429	+ 798 439	.		+ 367 979	.	+ 116 599	.
EU-Osterweiterung	+ 1 074 327	+ 565 341	+ 16,2		+ 158 792	+ 2,5	+ 54 614	– 2,9
GIPS ⁵	+ 213 065	+ 133 448	+ 6,9		+ 34 341	+ 1,4	+ 8 892	– 1,6
Asylherkunftsländer	+ 899 037	+ 99 650	– 6,9		+ 174 846	– 3,8	+ 53 093	+ 1,6
Balkan	+ 256 377	+ 47 489	– 3,2		+ 36 759	– 0,4	+ 6 534	– 1,5
Osteuropa	+ 49 205	+ 29 077	+ 7,0		– 27 342	– 12,6	– 5 517	– 7,3
Nichteuropa	+ 593 455	+ 23 084	– 12,4		+ 165 429	– 13,8	+ 52 076	+ 9,6
Sonstige Ausländer	+ 167 843	+ 151 812	+ 3,2		– 130 534	– 4,2	– 17 308	– 2,5
%								
Insgesamt	.	+ 10,0	X		– 5,1	.	– 11,0	X
Deutsche	.	+ 7,1	X		– 11,2	.	– 17,0	X
Ausländer	+ 34,9	+ 50,6	X		+ 20,0	X	+ 21,0	X
Summe Zuwanderungsländer	+ 69,3	+ 88,4	X		+ 70,4	X	+ 52,8	X
EU-Osterweiterung	+ 103,9	+ 195,8	X		+ 154,6	X	+ 111,9	X
GIPS ⁵	+ 21,0	+ 39,4	X		+ 31,2	X	+ 15,6	X
Asylherkunftsländer	+ 81,2	+ 36,1	X		+ 56,4	X	+ 46,2	X
Balkan	+ 49,7	+ 31,2	X		+ 43,4	X	+ 14,9	X
Osteuropa	+ 15,6	+ 41,7	X		– 30,3	X	– 16,8	X
Nichteuropa	+ 215,0	+ 42,5	X		+ 122,4	X	+ 136,0	X
Sonstige Ausländer	+ 4,7	+ 15,3	X		– 19,6	X	– 6,8	X

1 AZR = Ausländerzentralregister.

2 Vorläufig; absolute Veränderung mit bis auf eine Kommastelle gerundeten Quoten berechnet.

3 Quotenberechnung Deutsche: Bezugsgröße = Bevölkerungsfortschreibung Dezember 2014.

4 Wegen fehlender Angaben zur Staatsangehörigkeit ergibt die Summe von Ausländern und Deutschen nicht Insgesamt.

5 Griechenland, Italien, Portugal, Spanien.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3

Methodische Anmerkungen¹²

Zuwanderer erhöhen das Arbeitskräfteangebot, wenn sie im erwerbsfähigen Alter sind und einer Erwerbsarbeit nachgehen dürfen und wollen. Sofern sie ihr Arbeitsangebot realisieren und eine Arbeit aufnehmen, werden sie als Erwerbstätige gezählt. Gelingt ihnen das nicht, können sie sich bei einer Arbeitsagentur oder einem Jobcenter arbeitslos melden. Die vorliegende Analyse untersucht die Auswirkungen der Migration auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die registrierte Arbeitslosigkeit und den Leistungsbezug in der Grundsicherung für Arbeitsuchende.¹³ Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung und der Selbstständigkeit werden nicht berücksichtigt. Auch die Auswirkungen der Migration auf andere soziale Sicherungssysteme, wie insbesondere Asylbewerberleistungen und Sozialhilfe für nicht erwerbsfähige Personen, bleiben außerhalb der Betrachtung.

Wie in Kapitel 2 beschrieben, bilden die Ländergruppen der EU-Osterweiterung, die GIPS-Staaten und die Asylherkunftsländer die aktuellen Migrationsländer. Diese Abgrenzung ist nur eine Näherung, weil einerseits Ausländer aus diesen Ländern schon lange im Land leben können und andererseits Ausländer auch aus anderen Ländern neu zugewandert sein können. Entscheidend sind Veränderungen von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und dem Bezug von Grundsicherungsleistungen, die plausibel mit der aktuellen Migration in Zusammenhang gebracht werden können. Die Darstellungen von Strukturen und Quoten konzentrieren sich auf die neuen osteuropäischen EU-Staaten und die nichteuropäischen Asylherkunftsländer, weil sich die Bevölkerungszahlen dieser Ländergruppen in den letzten fünf Jahren so stark verändert haben, dass auch die Strukturen und Quoten maßgeblich von der aktuellen Migrationsperiode geprägt sein dürften.

Bei der Interpretation der Ergebnisse zu den Herkunftsländergruppen ist zu beachten, dass Staatsangehörige

aus diesen Ländern einen jeweils unterschiedlichen Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Grundsicherungsleistungen haben. Staatsangehörige aus den Ländern der EU-Osterweiterung und den GIPS-Ländern genießen in Deutschland volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und können Leistungen aus der Grundsicherung beziehen, wenn sie arbeiten oder durch vorherige Arbeit Ansprüche erworben haben. Dagegen unterliegen Staatsangehörige aus den Asylherkunftsländern, die sich als Asylbewerber oder geduldete Personen in Deutschland aufhalten, in den ersten drei bis sechs Monaten einem Beschäftigungsverbot und bis zum 15. Monat einer Vorrangprüfung, in der bei jeder beabsichtigten Beschäftigungsaufnahme geprüft wird, ob ein bevorzogter Inländer den Arbeitsplatz besetzen kann.¹⁴ Für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsländern wie dem Balkan, die ihren Antrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben, besteht zudem ein durchgehendes Beschäftigungsverbot, das sich auch auf eine etwaige nachfolgende Duldung erstreckt. Erst wenn der Antrag von Schutzsuchenden anerkannt wird, erhalten sie uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und bei Bedürftigkeit auch zu Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Schutzsuchende je nach Asylherkunftsland in unterschiedlichem Ausmaß mit einem Schutzgrund anerkannt werden und aus diesen Ländern auch andere Migrationswege nach Deutschland eingeschlagen werden, wie Familiennachzug oder reguläre Bildungs- oder Arbeitsmigration.

4

Auswirkungen auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland hat seit 2006 kräftig zugenommen. Zu diesem Beschäftigungsaufbau haben Staatsangehörige aus den aktuellen Zuwanderungsländern einen Beitrag geleistet, der ab 2011 mit der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für acht der elf osteuropäischen EU-Staaten deutlich größer wurde. So ist von Juni 2010

2 Siehe hierzu die monatliche Hintergrundinformation der Bundesagentur für Arbeit: Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt (Bundesagentur für Arbeit, c). Ausführliches Datenmaterial und Schaubilder zu den Auswirkungen der Migration auf den Arbeitsmarkt werden monatlich im Migrationsmonitor Arbeitsmarkt veröffentlicht.

3 Datenstand für die Analyse war der Mai 2016.

4 Diese Fristen gelten seit November 2014; davor dauerte das Beschäftigungsverbot für Asylbewerber 9 Monate und für Geduldete 15 Monate.

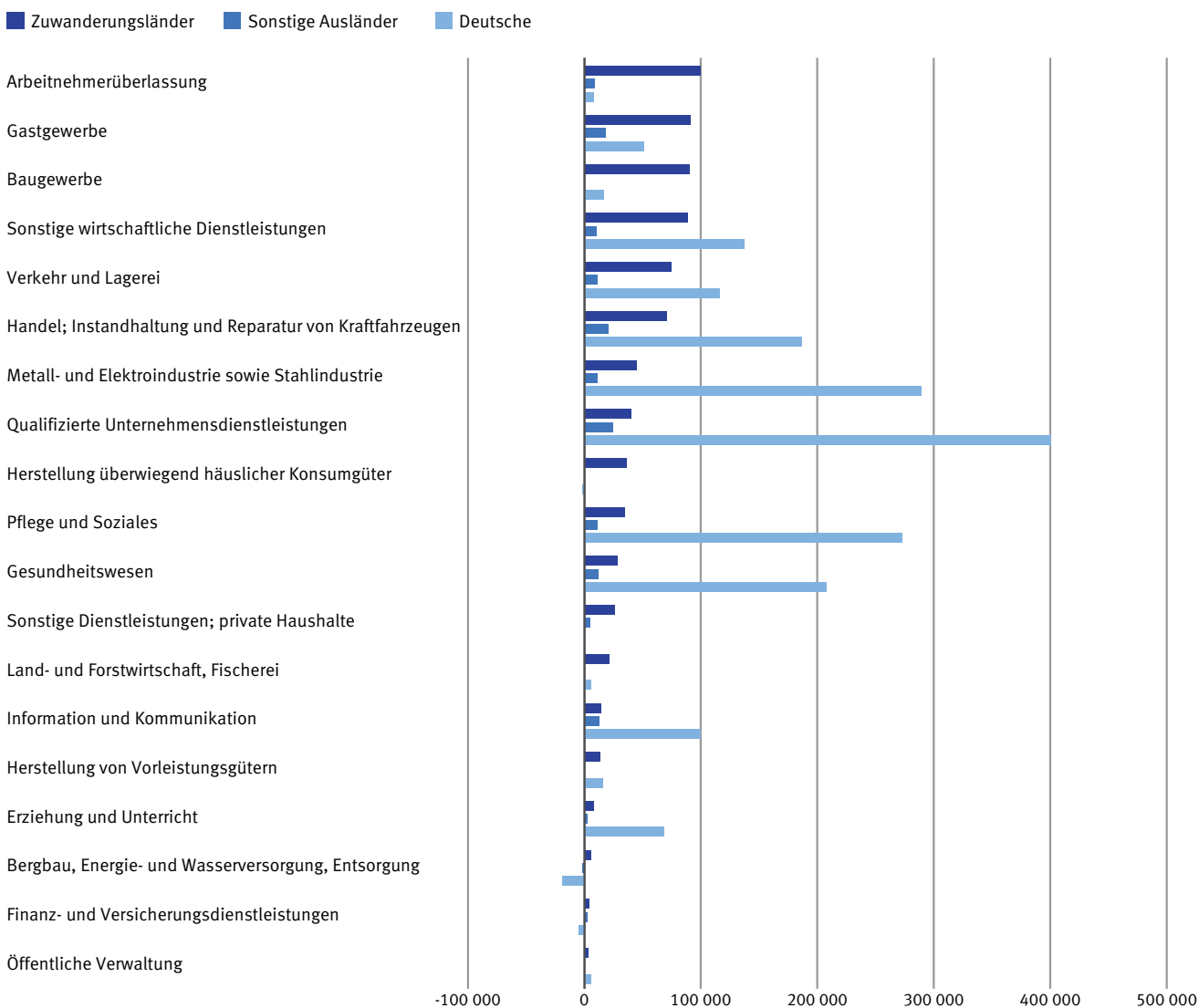
bis Juni 2015⁵ die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 2,805 Millionen oder 10% gewachsen; davon entfielen 798 000 Personen oder 28% auf Staatsangehörige aus den aktuellen Zuwanderungsländern. Den Hauptbeitrag leisteten dabei die neuen osteuropäischen EU-Staaten: Ihre Beschäftigtenzahl ist um 565 000 gestiegen und hat sich damit verdreifacht.

⁵ Weil für den Dezember 2015 noch keine endgültigen Daten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vorliegen, wird hier jeweils der Juni herangezogen.

Kräftige Zuwächse gab es auch bei Beschäftigten aus den GIPS-Ländern (+133 000 Personen; +39%) und den Asylherkunftsländern (+100 000 Personen; +36%). Die relativen Anstiege der Zuwanderungsländer fielen jeweils beträchtlich größer aus als für Sonstige Ausländer und für Deutsche (+15% beziehungsweise +7%). Infolge der Zuwanderung nahm der Anteil der Ausländer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 6,7% im Jahr 2010 auf 9,2% im Jahr 2015 zu.

Grafik 2

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen und Herkunftsländergruppen
Veränderung Juni 2015 gegenüber Juni 2010



Branchen auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008.

2016 - 01 - 0579

↳ Grafik 2 zeigt, in welchen Branchen sich dieses Beschäftigungswachstum realisiert hat. Dort sind für einzelne Branchen auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 die Beschäftigungsveränderungen und ihre Verteilung auf die aktuellen Zuwanderungsländer, Sonstige Ausländer und Deutsche dargestellt. Danach erzielten die Zuwanderungsländer die absolut größten Beschäftigungsgewinne in der Arbeitnehmerüberlassung, dem Gastgewerbe, dem Baugewerbe und den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (mit dem Reinigungsgewerbe und dem Garten- und Landschaftsbau). In der Summe entfällt auf diese Branchen etwa die Hälfte der zusätzlichen Beschäftigung von Staatsangehörigen aus den aktuellen Zuwanderungsländern. Darüber hinaus wird der Beschäftigungszugewinn in einigen Branchen, unter anderem der Arbeitnehmerüberlassung, dem Baugewerbe und der Herstellung von Konsumgütern (mit der Ernährungsindustrie), zum weitaus größten Teil oder ganz von den aktuellen Zuwanderungsländern getragen.

Um der Frage nachzugehen, in welchen Qualifikationen die Zuwanderer Beschäftigung finden, werden Auswertungen zum Anforderungsniveau der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit herangezogen. In der Klassifikation der Berufe 2010 werden vier Niveaus unterschieden,

nämlich Helfer und Anlern Tätigkeiten, Fachkräfte (mit in der Regel zwei- bis dreijähriger Berufsausbildung), Spezialisten (insbesondere Meister und Techniker) und Experten (mit einer mindestens vierjährigen Hochschulausbildung). Auf Basis der Klassifikation der Berufe 2010 können die Veränderungen von Juni 2013 bis Juni 2015 betrachtet werden. In diesem Zeitraum betraf fast die Hälfte des Zuwachses der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung⁶ der aktuellen Migrationsländer Helfertätigkeiten. Dabei war bei den neuen osteuropäischen EU-Staaten der Beitrag der Helfer mit 54 % deutlich größer als bei den GIPS-Staaten und den Asylherkunftsländern mit 37 % beziehungsweise 38 %. Zwar fiel auch für Deutsche und Sonstige Ausländer der Anstieg bei Helfern überdurchschnittlich aus, blieb aber für den Gesamtanstieg in diesen Gruppen mit Anteilen von 24 % beziehungsweise 28 % von deutlich geringerer Bedeutung als für die Zuwanderungsländer.

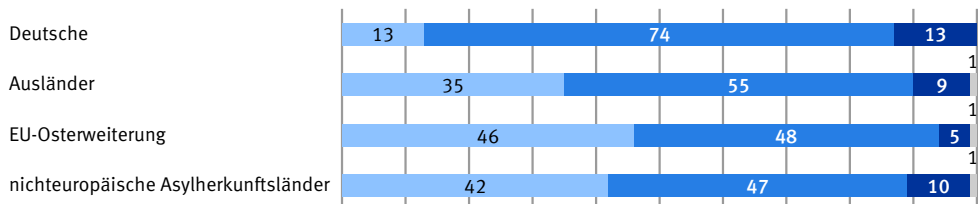
6 Um unverzerrte Zeitvergleiche zu ermöglichen, umfassen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine behinderten Menschen in Werkstätten, Einrichtungen der Jugendhilfe oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen. Für diese Personengruppen hatte es eine Änderung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung gegeben.

Grafik 3

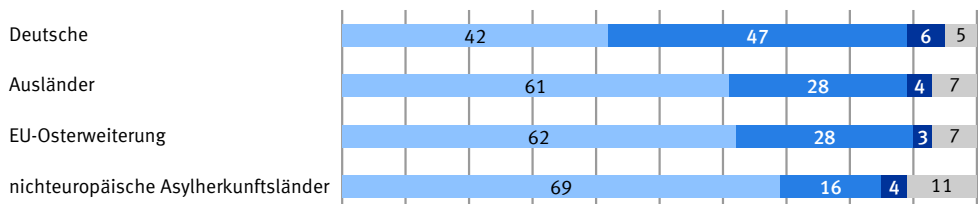
Qualifikationsniveaus nach Staatsangehörigkeit
Anteile in %

■ Helfer ■ Fachkraft/Spezialist ■ Experte ■ keine Angaben¹

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit im Juni 2015



Arbeitslose nach Anforderungsniveau des Zielberufs im Dezember 2015



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Personengruppenschlüssel 107, 111 und 204.

1 Umfasst auch fehlende Angaben.

2016 - 01 - 0580

Der im Vergleich zu den Deutschen anders strukturierte Beschäftigungszuwachs von Staatsangehörigen aus den Zuwanderungsländern zeigt sich entsprechend auch in deren aktueller Branchen- und Qualifikationsstruktur. So sind Beschäftigte aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten und den nichteuropäischen Asylherkunftsländern im Vergleich zu den Deutschen insbesondere im Gastgewerbe, den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und der Arbeitnehmerüberlassung überproportional vertreten. Das Qualifikationsprofil der Beschäftigten aus diesen Ländergruppen ist im Vergleich zu Deutschen und Ausländern insgesamt deutlich hin zu Geringqualifizierten verschoben. Der Helferanteil für Beschäftigte aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten beläuft sich auf 46 % und der für Beschäftigte aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern auf 42 %, während Deutsche nur zu 13 % und alle Ausländer zu 35 % als Helfer beschäftigt sind.

↘ Grafik 3

Branche und Qualifikation der ausgeübten Tätigkeit sind auch wichtige Bestimmungsgründe für die Höhe der erzielten Arbeitsentgelte. Angaben zu den Bruttomonatsentgelten von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit (ohne Auszubildende) liegen für Dezember 2013 vor. Danach erzielten Ausländer im Mittel Arbeitsentgelte, die um 16 % unter denen der Deutschen lagen.¹⁷ Vollzeitbeschäftigte aus den neuen osteuropäischen EU-Ländern und den nichteuropäischen Asylherkunftsländern unterschritten den Mittelwert der Deutschen noch deutlicher, nämlich um 33 % und 37 %. Schränkt man den Vergleich auf das jeweilige Anforderungsniveau ein, werden die Entgeltunterschiede zwar kleiner, bleiben aber weiter erheblich. Entsprechend war auch der Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnbereich¹⁸ bei Ausländern und Neuzuwanderern größer. Während von den deutschen Vollzeitbeschäftigten 19 % ein Monatsentgelt in der unteren Entgeltgruppe erzielten, steigt dieser Anteil für Ausländer insgesamt auf 32 % und für Beschäftigte aus den Staaten der EU-Osterweiterung und den nichteuropäischen Asylherkunftsländern sogar auf 49 % und 54 %.

7 Vergleich von Medianwerten. Der Median teilt eine nach der Höhe der Entgelte sortierte Häufigkeitsverteilung in zwei gleich große Teile und steht damit in der Mitte der Verteilung.

8 In Anlehnung an die Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gilt als Geringverdiener, wer als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter weniger als zwei Drittel des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielt (Schwelle des unteren Entgeltbereichs).

5

Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit

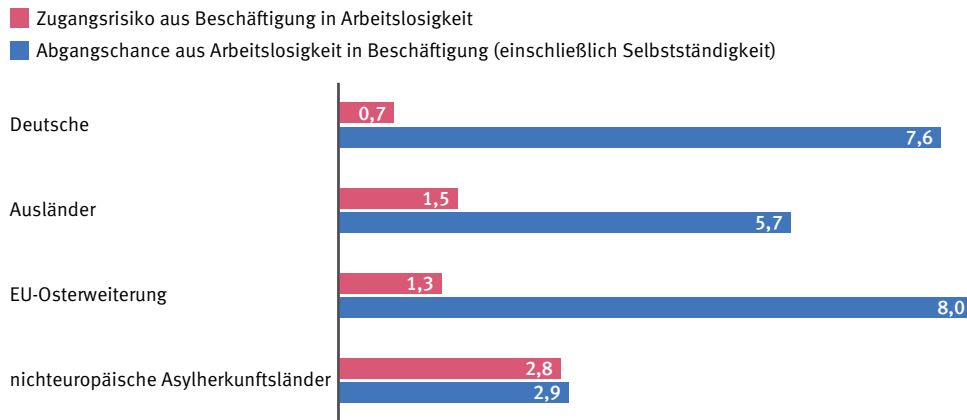
Dem kräftigen Beschäftigungsanstieg folgend ist die gesamte Arbeitslosigkeit in Deutschland seit 2006 deutlich gesunken. Moderate Anstiege gab es nur in den Jahren 2009 und 2013. Ab 2012 zeigt sich eine erhöhende Wirkung der Migration auf die Arbeitslosigkeit. Von Dezember 2010 bis Dezember 2015 ist die Zahl der Arbeitslosen aus den aktuellen Zuwanderungsländern um 117 000 oder 53 % gewachsen. Der Anstieg verteilt sich etwa hälftig auf die Länder der EU-Osterweiterung und die nichteuropäischen Asylherkunftsländer. Da die Zahl der deutschen Arbeitslosen im gleichen Zeitraum um 431 000 oder 17 % und die der Sonstigen Ausländer um 17 000 oder 7 % gesunken ist, nahm die Arbeitslosigkeit insgesamt um 330 000 Personen oder 11 % ab. Der Anteil der Ausländer an allen Arbeitslosen ist von 16 % auf 21 % gestiegen.

Analog zu den Beschäftigten kann für Arbeitslose das Anforderungsniveau des (ersten) Zielberufs bestimmt werden, dessen Festlegung durch Arbeitsvermittler und Arbeitsuchende die vorhandene Qualifikation und die Einmündungschancen berücksichtigt (siehe Grafik 3). Danach suchen Ausländer und Neuzuwanderer in deutlich größerem Umfang eine Helfertätigkeit als Deutsche. So ist bei Arbeitslosen aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten der Helferanteil mit 62 % etwa gleich hoch wie bei Ausländern insgesamt (61 %). Arbeitslose aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern verzeichnen mit 69 % einen noch höheren Anteil. Von den deutschen Arbeitslosen suchen dagegen 42 % eine Helfertätigkeit. Dass die Anteile der Helferberufe bei Arbeitslosen generell erheblich größer ausfallen als bei Beschäftigten, ist der Tatsache geschuldet, dass Helfer ein erheblich größeres Arbeitslosigkeitsrisiko haben als Fachkräfte/Spezialisten oder Experten.

Der Zusammenhang von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit kann mit statistischen Indikatoren zum Zugangsrisiko und zu den Abgangschancen beschrieben werden. Das Zugangsrisiko beschreibt das Risiko, aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung heraus im nächsten Monat arbeitslos zu werden, die Abgangschance bezeichnet die Chance, im nächsten Monat die Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung

Grafik 4

Risiken und Chancen am Arbeitsmarkt nach Herkunftsländergruppen 2015
Monatsdurchschnittliches Risiko/monatsdurchschnittliche Chance in %



Lesehilfe: Ausländische Beschäftigte haben ein Risiko von 1,5%, im nächsten Monat den Job zu verlieren und arbeitslos zu werden. Ausländische Arbeitslose haben eine Chance von 5,7%, im nächsten Monat die Arbeitslosigkeit durch Beschäftigungsaufnahme zu beenden.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

2016 - 01 - 0581

(einschließlich Selbstständigkeit) zu beenden (Bundesagentur für Arbeit, a). Ausländer haben ein mehr als doppelt so großes Risiko, aus einer Beschäftigung heraus arbeitslos zu werden, als Deutsche. Gleichzeitig ist ihre Chance, durch Arbeitsaufnahme die Arbeitslosigkeit zu beenden, geringer als für Deutsche. Im Vergleich dazu haben Erwerbspersonen aus den Ländern der EU-Osterweiterung ein Zugangsrisiko, das etwas kleiner ist als für alle Ausländer, und eine Abgangschance, die deutlich größer ausfällt als für alle Ausländer und sogar leicht höher als für Deutsche. Das ist bemerkenswert, weil sich ihre Beschäftigungsstruktur erheblich ungünstiger darstellt als für Deutsche und Ausländer insgesamt. Beschäftigte aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern unterliegen dagegen im Vergleich der Ländergruppen dem größten Risiko, arbeitslos zu werden; ihr Zugangsrisiko ist etwa doppelt so groß wie das aller Ausländer und viermal so groß wie das der Deutschen. Auch ihre Chance, durch Arbeitsaufnahme die Arbeitslosigkeit zu beenden, ist am geringsten und nur etwa halb so hoch wie für alle Ausländer. ➔ Grafik 4

6

Auswirkungen auf Inanspruchnahme von Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende

Wenn in Deutschland erwerbsfähige Personen ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können, haben sie zusammen mit den in ihrem Haushalt lebenden Personen Anspruch auf Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten müssen dann alle Möglichkeiten nutzen, insbesondere durch Aufnahme einer Beschäftigung die Hilfebedürftigkeit zu beenden oder den Hilfebedarf zu mindern. Die Zahl der Empfängerinnen und Empfänger von Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende ist seit 2006 mit Ausnahme eines Anstiegs im Krisenjahr 2009 und einer Stagnation im Jahr 2013 gesunken. Dass die Abnahmen zuletzt schwächer ausgefallen sind, hängt auch damit zusammen, dass es infolge von Migration mehr Leistungsempfänger gibt. So ist von Dezember 2010 bis Dezember 2015 die Zahl der Regelleistungsberechtigten aus den aktuellen Zuwanderungsländern um 368 000 oder 70 % gestiegen. Der Hauptbeitrag kommt von den nichteuropäischen Asylherkunftsländern und den neuen osteuropäischen

EU-Staaten. Da die Zahl der deutschen Regelleistungsempfänger im gleichen Zeitraum um 551 000 oder 11 % und die der Sonstigen Ausländer um 131 000 oder 20 % gesunken ist, nahm die Zahl der Regelleistungsempfänger insgesamt um 313 000 Personen oder 5 % ab. Der Anteil der Ausländer an allen Regelleistungsempfängern ist von 19 % auf 24 % gestiegen.

In allen Ländergruppen fallen die absoluten Anstiege der Leistungsempfängerzahlen deutlich größer aus als die der Arbeitslosenzahlen. Das hat mehrere Gründe: Zum einen werden auch die nicht erwerbsfähigen Leistungsbezieher mitgezählt, das sind vor allem Kinder, die mit einem erwerbsfähigen Leistungsbezieher in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Zum anderen wird mehr als die Hälfte der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nicht als arbeitslos geführt. Die wichtigsten Gründe dafür sind die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, wie zum Beispiel an Integrationskursen oder Weiterbildungsmaßnahmen, die Betreuung kleiner Kinder, der Schulbesuch sowie die Ausübung einer Erwerbstätigkeit von mehr als 15 Wochenstunden, die mit Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende aufgestockt wird.

Dabei zeigt der Vergleich zwischen den Länderherkunftsgruppen, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten am häufigsten einer Arbeit nachgehen und gleichzeitig Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende beziehen. Im Juni 2015 waren von ihnen 38 % als Erwerbstätige und darunter 19 % als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte registriert. Für Deutsche (28 % beziehungsweise 13 %) und Ausländer insgesamt (30 % beziehungsweise 14 %) werden deutlich kleinere Anteile ausgewiesen. In erheblich geringerem Umfang erzielen Leistungsberechtigte aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern Erwerbseinkommen. Der Anteil der Erwerbstätigen insgesamt belief sich für sie auf 19 % und der der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf 7 %.

Wechselt man die Blickrichtung und fragt, in welchem Umfang Beschäftigte aufstockende Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende beziehen, differenziert sich das Bild. Danach erhielten von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten 4,3 % aufstockende Leistungen aus der Grundsicherung. Das ist zwar deutlich mehr als für Deutsche (1,6 %), aber weniger als für Ausländer insge-

samt (5,9 %). Der Unterschied zu den Ausländern insgesamt ist bemerkenswert, weil Beschäftigte aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten deutlich niedrigere Arbeitsentgelte erzielen (siehe Kapitel 4). Für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern wird dagegen ein sehr hoher Anteil an Beziehern von Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende ausgewiesen; fast jeder fünfte von ihnen (17,2 %) erhielt ergänzende Grundsicherungsleistungen. Die Tatsache, dass für Staatsangehörige aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten der Anteil der Beschäftigten an den Leistungsberechtigten trotzdem deutlich höher ausfällt als für Ausländer insgesamt und für die nichteuropäischen Asylherkunftsländer, erklärt sich vor allem damit, dass in den letzten beiden Gruppen die Hilfebedürftigkeit insgesamt größer und in stärkerem Maße durch Arbeitslosigkeit verursacht ist.

7

Integration von Ausländern in den Arbeitsmarkt

Wie in den vorangehenden Kapiteln gezeigt, ist aufgrund der aktuellen Zuwanderung die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, aber auch die der Arbeitslosen und der Bezieher von Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende deutlich gestiegen. Für die Beurteilung der Frage, wie gut die Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt gelingt, sind absolute Zahlen und ihre Veränderungen aber nur bedingt geeignet. Sie geben zwar Auskunft über die Größenordnung einer Gruppe und über ihre Bedeutung für den gesamten Arbeitsmarkt, für die Frage nach der Integration sind Quoten aber aussagekräftiger, weil sie auch die Veränderung der Bevölkerung beziehungsweise des Arbeitskräfteangebots der Zuwanderer berücksichtigen.

Die Integration in den Arbeitsmarkt kann mit folgenden Quoten beschrieben werden:

- › der Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SV-Beschäftigungsquote), die zum Ausdruck bringt, in welchem Umfang die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgeht;

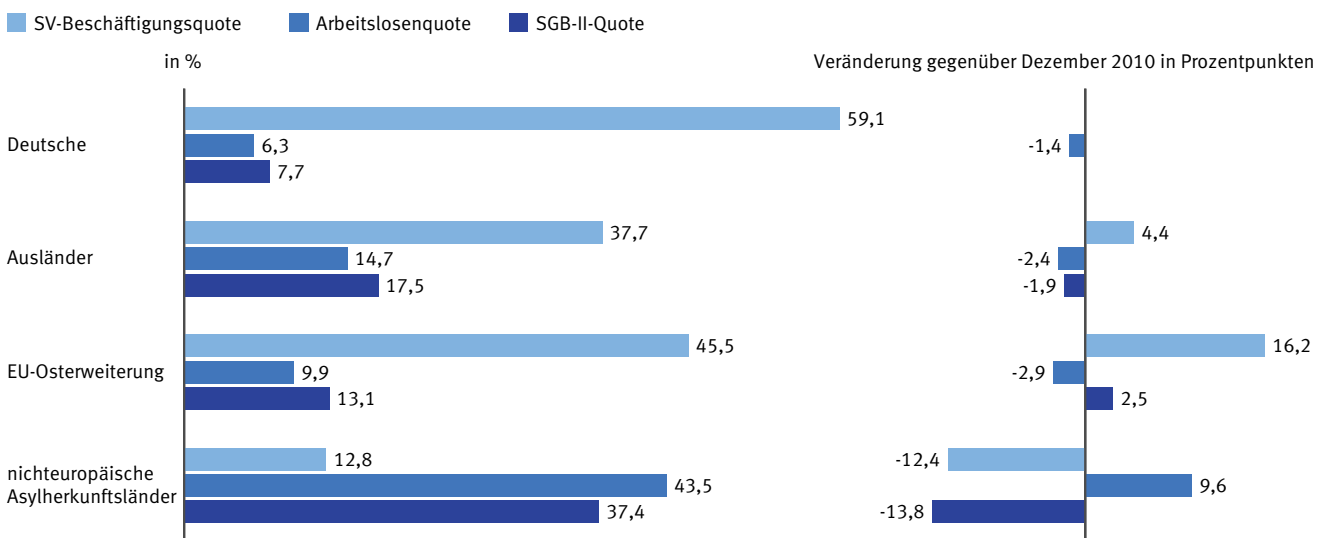
- › der Arbeitslosenquote, die die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots anzeigt, indem sie die Zahl der (registrierten) Arbeitslosen zu der der zivilen Erwerbspersonen (Beschäftigte plus Arbeitslose) in Beziehung setzt; und
- › der Grundsicherungsquote beziehungsweise SGB-II-Quote, die angibt, wie groß der Anteil der Menschen in der Bevölkerung ist, die zur Existenzsicherung auf Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II angewiesen sind.

In der Standardberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit werden diese Quoten nur für Ausländer insgesamt und auf Basis einer zeitverzögerten und unterjährig fixierten Bezugsgröße veröffentlicht. Für die aktuellen Migrationsländer würde diese Berechnung zu systematischen Verzerrungen führen. Deshalb wurden für die Migrationsberichterstattung ergänzende Quoten eingeführt, die monatlich auf Basis einer anders abgegrenzten, aber periodengleichen Bezugsgröße berechnet werden (Bundesagentur für Arbeit, b). Die ergänzenden Quoten weichen deshalb von den Standardquoten ab. So fällt zum Beispiel die ergänzende Arbeitslosenquote für Ausländer auf Basis der anders abgegrenzten Bezugsgröße höher aus als die Standard-Arbeitslosenquoten, weil die ausländischen Selbstständigen in der ergänzenden Quote nicht berücksichtigt werden können.

Der Querschnittsvergleich der Quoten für Dezember 2015 zeigt deutliche Unterschiede zwischen Deutschen, Ausländern insgesamt und den aktuellen Migrationsländern. Für Staatsangehörige aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten wurde eine SV-Beschäftigungsquote von 45,5 % gemessen, der eine Arbeitslosenquote von 9,9 % und eine SGB-II-Quote von 13,1 % gegenüberstanden. Sie erreichten damit zwar ungünstigere Werte als Deutsche, aber günstigere als alle Ausländer. Die im Vergleich zu den Deutschen höheren Arbeitslosen- und SGB-II-Quoten erklären sich primär mit der ungünstigeren Beschäftigungsstruktur von Erwerbspersonen aus diesen Ländern, die deutlich häufiger als Deutsche in Jobs arbeiten, die ein größeres Risiko aufweisen, arbeitslos zu werden (siehe Kapitel 5). Die nichteuropäischen Asylherkunftsländer verzeichneten im Vergleich zu allen Ausländern und zu den neuen osteuropäischen EU-Ländern deutlich schlechtere Werte. Staatsangehörige aus diesen Ländern erreichten im Durchschnitt eine SV-Beschäftigungsquote von nur 12,8 %, während ihre Arbeitslosenquote bei 43,5 % und ihre SGB-II-Quote bei 37,4 % lag. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Asylbewerber Arbeitsmarktbeschränkungen unterliegen und keine Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende beziehen können. ➤ [Grafik 5](#)

Grafik 5

SV-Beschäftigungs-, Arbeitslosen- und SGB-II-Quoten nach Staatsangehörigkeitsgruppen im Dezember 2015



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

2016 - 01 - 0582

Die Unterschiede zwischen den Staaten der EU-Ost-erweiterung einerseits und den nichteuropäischen Asylherkunftsländern andererseits sind nicht überraschend. Arbeitsmigration führt der Natur der Sache nach zu einer schnelleren Arbeitsmarktintegration als Fluchtmigration. Arbeitsmigranten können die Migration planen und die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes im Aufnahmeland mit ihrem Qualifikationsprofil abgleichen. Bei Fluchtmigration steht dagegen die Rettung des eigenen Lebens an erster Stelle, und erst wenn das gelungen ist, stellen sich Fragen der Arbeitsmarktintegration im Aufnahmeland. Die Arbeitslosmeldung und die materielle Absicherung ist für Flüchtlinge ein erster Schritt in einem Integrationsprozess, der aufgrund der kulturellen Unterschiede, der fehlenden Sprachkenntnisse und fehlender formaler Qualifikation nach den Erfahrungen aus der Vergangenheit einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen wird (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2015).

Wie haben sich die Quoten in der Migrationsperiode von Dezember 2010 bis Dezember 2015 entwickelt? Sowohl die Arbeitslosenquote der Deutschen als auch die der Ausländer insgesamt sind gesunken. Die Arbeitslosenquote für Erwerbspersonen aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten verringerte sich ebenfalls, und zwar um 2,9 Prozentpunkte. Gleichzeitig ist ihre SV-Beschäftigungsquote kräftig um 16,2 Prozentpunkte gestiegen. Der Aufbau der absoluten Arbeitslosenzahlen für Staatsangehörige aus diesen Ländern erklärt sich damit allein mit der Ausweitung des Arbeitsangebots. Ihr Arbeitslosigkeitsrisiko, ausgedrückt in der Arbeitslosenquote, hat sich sogar verringert. Für Staatsangehörige aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern nahm die Arbeitslosenquote dagegen deutlich um 9,6 Prozentpunkte zu und die SV-Beschäftigungsquote um 12,4 Prozentpunkte ab. Die Arbeitslosenzahl von Personen aus diesen Ländern ist also über den Arbeitsangebotseffekt hinaus gestiegen. Das ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass im Zuge der verstärkten Fluchtmigration der Anteil der Flüchtlinge, die noch nicht lange im Lande sind und erst am Anfang des Integrationsprozesses stehen, deutlich größer geworden ist.

Die SGB-II-Quote von Deutschen und Ausländern ist im Betrachtungszeitraum gesunken. Im Vergleich dazu hat sich die SGB-II-Quote für Staatsangehörige aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten um 2,5 Prozentpunkte erhöht. Hauptgrund für den Anstieg sind mehr

Empfänger von Grundsicherungsleistungen für Arbeitssuchende aus Rumänien und Bulgarien. Die SGB-II-Quote für die nichteuropäischen Asylherkunftsländer ist dagegen kräftig um 13,8 Prozentpunkte gesunken. Allerdings hängt das allein damit zusammen, dass sich die Bevölkerungszahl dieser Gruppe aufgrund vieler neuer Asylbewerber erhöht hat und diese Personen während des Asylverfahrens keine Grundsicherungsleistungen für Arbeitssuchende beziehen können.


8

Zusammenfassung und Fazit

Deutschland verzeichnete in den letzten Jahren aufgrund von Migration erhebliche Bevölkerungszugewinne. Das hat auch deutliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Weil Neuzuwanderer in den Arbeitsmarktstatistiken nicht direkt erkannt werden können, wurden Herkunftsländergruppen gebildet, die sich um die Hauptbewegungsgründe der Zuwanderung der letzten Jahre gruppieren: Osterweiterung der EU, EU-Schuldenkrise und Fluchtmigration. Es wurde gezeigt, dass der kräftige Aufbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten fünf Jahren zu mehr als einem Viertel von Staatsangehörigen aus diesen Herkunftsländergruppen getragen wurde. Dabei entfällt der weitaus größte Teil des Beschäftigungszuwachses auf die Arbeitsmigration aus den osteuropäischen EU-Ländern und den GIPS-Staaten. Neuzuwanderer finden Beschäftigung vor allem in der Arbeitnehmerüberlassung, im Gastgewerbe und in der Bauwirtschaft, zu großen Teilen in Helfertätigkeiten. Mit der Zuwanderung sind auch die Arbeitslosigkeit und der Bezug von Grundsicherungsleistungen für Arbeitssuchende von Staatsangehörigen aus den Migrationsländern gestiegen. Zu diesen Anstiegen haben die Arbeitsmigration und die Fluchtmigration jeweils etwa zur Hälfte beigetragen.

Inwieweit Zuwanderer in den Arbeitsmarkt integriert sind, kann an den Beschäftigungs-, Arbeitslosen- und Grundsicherungsquoten abgelesen werden. Danach erreichen Staatsangehörige aus den Ländern der EU-Osterweiterung Quoten, die im Durchschnitt zwar ungünstiger ausfallen als für Deutsche, aber günstiger als für alle Ausländer. Weil Zuwanderer aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten weit überproportional in Jobs

mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko und mit Entlohnungen im unteren Entgeltbereich arbeiten, sind sie auch häufiger arbeitslos beziehungsweise Leistungsbezieher in der Grundsicherung für Arbeitsuchende als Deutsche. Der Anstieg der Zahl der Arbeitslosen und Bezieher von Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende aus diesen Ländern erklärt sich vor allem mit ihrer größeren Bevölkerungszahl; ihre Arbeitslosenquote ist in der Migrationsperiode gesunken, ihre Grundsicherungsquote etwas gestiegen. Deutsche und Ausländer insgesamt verzeichneten in dieser Zeit rückläufige Arbeitslosen- und Grundsicherungsquoten.

Für Staatsangehörige aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern werden sehr hohe Arbeitslosen- und Grundsicherungsquoten ausgewiesen. Dabei hat sich die Arbeitslosenquote aufgrund der sich verstärkenden Fluchtmigration vor allem in den letzten beiden Jahren erhöht. Mit der zunehmenden Anerkennung von Schutzbedürftigen wird auch die Grundsicherungsquote steigen. Die Arbeitslosmeldung und die materielle Absicherung mit Grundsicherungsleistungen ist für Staatsangehörige aus diesen Ländern ein erster Schritt in einem Integrationsprozess, der aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse und fehlender formaler Qualifikation einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen wird. 

LITERATURVERZEICHNIS

Bundesagentur für Arbeit, a. *Chancen und Risiken nach Wirtschaftszweigen. Monatlicher Analytikreport*. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/>

Bundesagentur für Arbeit, b. *Methodenbericht der BA, Ergänzende Arbeitslosen-, Beschäftigungs- und Hilfequoten für Ausländer in der Migrationsberichterstattung*. Die Quoten werden monatlich im Migrationsmonitor Arbeitsmarkt veröffentlicht. <http://statistik.arbeitsagentur.de/>

Bundesagentur für Arbeit, c. *Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt*. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/>

Bundesagentur für Arbeit, d. *Hintergrundinformation: Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken – Erste Ergebnisse*. Nürnberg 2016. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. *Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015*. IAB-Aktueller Bericht 14/2015. [Zugriff am 9. Juni 2016]. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/>

Statistisches Bundesamt. *Nettozuwanderung von Ausländerinnen und Ausländern im Jahr 2015 bei 1,1 Millionen*. Pressemitteilung Nr. 105 vom 21. März 2016. Verfügbar unter: www.destatis.de

UNHCR. *Weltweit fast 60 Millionen Menschen auf der Flucht*. Pressemitteilung vom 18. Juni 2015. [Zugriff am 8. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.unhcr.de

NEUE HERAUSFORDERUNGEN DER ARBEITSMARKTINTEGRATION

Potenziale der Migration zu Erwerbszwecken und der humanitären Migration

Barbara Heß, Marie Wälde

➤ **Schlüsselwörter:** Arbeitsmigration – Fachkräfte – Asylbewerber – Familiennachzug – Qualifikation

ZUSAMMENFASSUNG

Der Fachkräftebedarf führte in den letzten Jahren zu Erleichterungen der Zuwanderungsbedingungen für ausländische Fachkräfte in Deutschland. Neben Erwerbsmigranten erhöhen dabei auch ausländische Absolventen deutscher Hochschulen das Fachkräftepotenzial. Zudem sind Personen, die im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland kommen, seit vielen Jahren eine der größten Zuwanderergruppen und stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, ebenso die Asylbewerber, deren Zahl in letzter Zeit stark angestiegen ist. Der Beitrag gibt einen Überblick über die rechtlichen Änderungen im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und informiert über Studien des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, die zur Qualifikation, zur Berufstätigkeit und zu den Bleibeabsichten der einzelnen Migrantengruppen vorliegen.

➤ **Keywords:** labour migration – skilled workers – asylum seekers – subsequent immigration of dependents – qualifications

ABSTRACT

In recent years, the need for skilled workers has led to a simplification of German law regarding the immigration of qualified foreign workers. Besides labour migrants, foreign graduates of German universities have (additionally) increased the pool of qualified personnel. In addition, foreigners immigrating to Germany to join their families have constituted one of the largest immigrant groups for many years. They are available to the labour market, as are asylum seekers whose number has increased substantially in the recent past. This article gives an overview of the legal amendments concerning access to the labour market and provides information on the results of studies conducted by the Federal Office for Migration and Refugees regarding the various immigrant groups' qualifications, employment and intentions to stay.



Barbara Heß

studierte Volkswirtschaftslehre und Europäische Studien an der Universität Osnabrück und Wirtschaftswissenschaften an der Ecole Supérieure de Commerce in Poitiers, Frankreich. Seit 2006 arbeitet sie im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Ihr Schwerpunkt ist die Migration von Hochqualifizierten und Studierenden nach Deutschland.



Marie Wälde

studierte Wirtschaftswissenschaften und International Economics and Economic Policy an der Goethe-Universität Frankfurt und der New School for Social Research in New York City. Seit 2014 ist sie mit den Schwerpunktthemen Arbeitsmarktintegration und Migration aus familiären Gründen beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge tätig.

1

Einleitung

Im Zuge des demografischen Wandels und der – teilweise bereits vorhandenen, teilweise zu erwartenden – Engpässe an Fachkräften gilt die Zuwanderung von gut Qualifizierten als eine der Möglichkeiten, den Fachkräftemangel zumindest abzufedern.

Die mit dem neuen Zuwanderungsgesetz 2005 eingeführten Regelungen für gut qualifizierte Zuwanderer wurden in den letzten Jahren weiter gelockert und um neue Maßnahmen ergänzt. Diejenigen Migranten, die heute zu Erwerbszwecken nach Deutschland kommen, sind zum großen Teil gut ausgebildet und können gut in den Arbeitsmarkt integriert werden. Viele ausländische Studierende, die nach dem Studium in Deutschland bleiben, erhöhen ebenfalls das Angebot an Fachkräften. Auch unter mit- oder nachziehenden Familienangehörigen gibt es Personen, die zur Abmilderung der Fachkräfteengpässe auf dem deutschen Arbeitsmarkt beitragen können.

Die vor allem in den Jahren 2014 und 2015 stark gestiegene Asylzuwanderung führte allerdings dazu, dass – bedingt durch die Situation in den Herkunftsländern – vermehrt auch weniger gut ausgebildete Personen nach Deutschland gezogen sind. Durch die rechtlichen Änderungen können Asylbewerber zwar bereits nach drei Monaten eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Allerdings gestaltet sich die Suche nach einem Arbeitsplatz dennoch als schwierig. Aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse, teils geringer Qualifikationen sowie der Schwierigkeit, vorhandene Qualifikationen nachzuweisen, ist ein Einstieg in den Arbeitsmarkt für sie nicht ohne Weiteres möglich. Belastbare repräsentative Informationen über die Qualifikation von Asylbewerbern liegen dabei bisher noch nicht vor. Bei der Asylbeantragstellung werden aber Informationen zur Schul- und Berufsbildung im Rahmen der sozialen Komponente „SoKo“ erfasst.

Das zweite Kapitel dieses Beitrags stellt dar, wie sich die rechtlichen Regelungen für die Zuwanderung zu Erwerbszwecken, zu Studienzwecken und zur Familienzusammenführung im Hinblick auf den Arbeitsmarktzugang in den letzten Jahren entwickelt haben. Die quantitative Bedeutung dieser Migrantengruppen belegen die Ergeb-

nisse des Wanderungsmonitorings für das Jahr 2015 (Kapitel 3).

Mit Ergebnissen aus Befragungen verschiedener Arbeitsmigrantengruppen sowie einer Studie über Heiratsmigration können sowohl Qualifikationen als auch Berufsgruppen und Bleibeabsichten genauer betrachtet werden (Kapitel 4).

Ergänzend zur Zuwanderung zu Erwerbszwecken und aus familiären Gründen werden in Kapitel 5 Möglichkeiten für Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt diskutiert. Hierzu werden auf Basis der SoKo-Daten Muster in der Schul- und Berufsbildung und den zuletzt ausgeübten Berufen der volljährigen Asylbewerber, die im Jahr 2015 nach Deutschland gekommen sind, untersucht – auch mit Blick auf unterschiedliche Herkunftsländer. Der Beitrag endet mit einem Fazit und Ausblick.

2

Zugang zum Arbeitsmarkt für drittstaatsangehörige Ausländer

Seit der Einführung des neuen Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005 erfolgten zahlreiche rechtliche Änderungen. Die für die Migration zu Erwerbszwecken und die Arbeitsmarktbeteiligung von sogenannten drittstaatsangehörigen Migranten¹ bedeutendsten Änderungen werden hier kurz dargestellt². Dabei erfolgten im Bereich der Arbeitsmigration vor allem Maßnahmen, die den Zuzug und die Arbeitsplatzsuche beziehungsweise Arbeitsaufnahme von gut Qualifizierten erleichterten. Dem Arbeitsmarktbedarf entsprechend wurde der Zugang für Hochqualifizierte, Universitätsabsolventen und gesuchte Fachkräfte im MINT-Bereich³ durch Änderungen des Aufenthaltsgesetzes und der Beschäfti-

1 Drittstaatsangehörige sind Personen, die nicht Unionsbürger im Sinne von Artikel 20 Absatz 1 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sind und die nicht das Gemeinschaftsrecht auf Freizügigkeit nach Artikel 2 Nr. 6 des Schengener Grenzkodex genießen. Nach dieser Definition sind neben EU-Staatsbürgern auch Staatsangehörige von Norwegen, Island, Liechtenstein und der Schweiz keine Drittstaatsangehörigen.

2 Eine vollständige Darstellung aller rechtlichen Änderungen sowie deren detaillierte Erläuterung sind in diesem Beitrag nicht möglich, hierzu wird auf die jeweilige juristische Fachliteratur verwiesen.

3 Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

gungsverordnung vereinfacht. Dagegen gab es aufgrund der immer noch hohen Arbeitslosenquote bei geringer Qualifizierten für diese Gruppe nur wenige Änderungen. Ausnahmen bilden die Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang für Asylbewerber.

Eine der ersten Neuerungen im Aufenthaltsgesetz war speziell auf Forscher ausgerichtet und erfolgte mit dem Richtlinienumsetzungsgesetz im August 2007, mit dem die EU-Forscherrichtlinie⁴ in deutsches Recht umgesetzt wurde. Diese Richtlinie hatte das Ziel, die Attraktivität der EU für Forscher zu steigern. In Deutschland erfolgte die Umsetzung dieser Richtlinie durch die Einführung des § 20 Aufenthaltsgesetz⁵, der ein dreistufiges Verfahren vorsieht. Eine öffentliche oder private Einrichtung, die im Inland Forschung betreibt, kann auf Antrag durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für den Abschluss von Aufnahmevereinbarungen mit Forschenden aus Drittstaaten zugelassen werden. Nach Anerkennung einer Einrichtung durch das BAMF kann diese direkt mit den Forschenden Aufnahmevereinbarungen abschließen. Auf dieser Grundlage erteilt die zuständige Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis für Forschende.

Die Studentenrichtlinie⁶ wurde im gleichen Zug in deutsches Recht umgesetzt. Eine Ergänzung des § 16 Absatz 4 Aufenthaltsgesetz ermöglicht es ausländischen Studienabsolventen deutscher Hochschulen, für die Zeit der Arbeitsplatzsuche nach dem Studium auch ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eine Beschäftigung im Rahmen von 90 ganzen oder 180 halben Tagen pro Jahr⁷ auszuüben. Durch die Verordnung über den Zugang ausländischer Hochschulabsolventen zum Arbeitsmarkt wurde zudem im Oktober 2007 die Aufnahme einer der Qualifikation entsprechenden

Beschäftigung durch ausländische Studienabsolventen deutscher Hochschulen erleichtert (Wegfall der Vorrangprüfung).

Mit dem Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz⁸ entfiel im Jahr 2009 unter anderem die Vorrangprüfung für viele weitere Fachkräfte (Absolventen deutscher Hochschulen, auch bei Wiedereinreise, geduldete Fachkräfte). Zudem wird seit 2009 bei Akademikern aus den ab dem Jahr 2004 beigetretenen neuen EU-Mitgliedstaaten auf die Vorrangprüfung verzichtet.

Seit April 2012 besteht durch das Anerkennungsgesetz⁹ für Fachkräfte aus dem Ausland das Recht, ihren Berufsabschluss auf Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf überprüfen zu lassen. Für die reglementierten Berufe¹⁰ in der Zuständigkeit des Bundes und der Länder gibt es jeweils eigene Regelungen und Gesetze, die die Anerkennung in diesen Berufen regeln.

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union vom 1. Juni 2012 (BGBl. I Seite 1224), das im August 2012 in Kraft getreten ist, wurde die Blaue Karte EU als neuer Aufenthaltstitel nach § 19a Aufenthaltsgesetz eingeführt. Mit der Blauen Karte EU können Drittstaatsangehörige, die einen Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen, einen Aufenthaltstitel erhalten, um eine ihrer Qualifikation angemessene Beschäftigung auszuüben, sofern sie ein bestimmtes Mindestgehalt erzielen (siehe folgendes Kapitel). Das Umsetzungsgesetz enthält zudem auch weitere Änderungen im Aufenthalts- und Ausländerbeschäftigungsrecht, um die Attraktivität Deutschlands für Hochqualifizierte zu steigern. Dazu zählen unter anderem die Verlängerung der erlaubten Beschäftigung von Studierenden von 90 auf 120 Tage im Jahr sowie die Verlängerung der Frist zur Arbeitsplatzsuche für Absolventen deutscher Hochschulen von 12 auf 18 Monate. Seitdem können auch Hochschulabsolventen, die ihren Abschluss im Ausland erworben haben, einen auf sechs Monate befristeten

4 Richtlinie 2005/71/EG des Rates vom 12. Oktober 2005 über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung (Amtsblatt der EU Nr. L 289, Seite 15).

5 Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz – AufenthG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008 (BGBl. I Seite 162), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I Seite 394).

6 Richtlinie 2004/114/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 über die Bedingungen für die Zulassung von Drittstaatsangehörigen zur Absolvierung eines Studiums oder zur Teilnahme an einem Schüleraustausch, einer unbezahlten Ausbildungsmaßnahme oder einem Freiwilligendienst (Amtsblatt der EU Nr. L 375, Seite 12).

7 Seit dem 1. August 2012 gibt es keine Beschränkung der Arbeitstage mehr.

8 Gesetz zur arbeitsmarkttadäquaten Steuerung der Zuwanderung Hochqualifizierter und zur Änderung weiterer aufenthaltsrechtlicher Regelungen (Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz) vom 20. Dezember 2008 (BGBl. I Seite 2846).

9 Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen in der Fassung vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I Seite 2515).

10 Reglementierte Berufe sind berufliche Tätigkeiten, deren Aufnahme oder Ausübung durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist.

Aufenthaltstitel erhalten, um in Deutschland nach einem Arbeitsplatz zu suchen.

Mit der neuen Beschäftigungsverordnung gab es 2013 neben den Erleichterungen für ausländische Akademiker erstmals auch Erleichterungen für Absolventen von Ausbildungsberufen aus Drittstaaten. Fachkräfte mit einer im Ausland erworbenen, mindestens zweijährigen Berufsausbildung, die in Deutschland anerkannt wird, können nun – sofern ihr Beruf in der sogenannten Positivliste der Bundesagentur für Arbeit verzeichnet ist – ohne Vorrangprüfung einen Arbeitsplatz in Deutschland annehmen. Die halbjährlich aktualisierte Positivliste umfasst diejenigen Berufe, in denen ein Engpass vorliegt.

Das Gesetz zur Verbesserung der Rechte von international Schutzberechtigten und ausländischen Arbeitnehmern (BGBI. I Seite 3484) führte im August 2013 eine generelle Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit für Personen ein, die im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland kommen.

Hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern lockerte Ende 2014 das Gesetz zur Verbesserung der Rechtsstellung von asylsuchenden und geduldeten Ausländern (BGBI. I Seite 2439) die Residenzpflicht. Asylsuchende und Geduldete können sich nun grundsätzlich nach drei Monaten Aufenthalt im Bundesgebiet frei bewegen. Zudem verkürzt sich die Wartezeit für die Erteilung der individuellen Arbeitserlaubnis an Asylbewerber und Geduldete auf drei Monate. Weiterhin entfällt in bestimmten Fällen (Hochschulabsolventen in Engpassberufen, die die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU erfüllen; Fachkräfte in Engpassberufen nach der Positivliste; Personen, die bereits seit 15 Monaten in Deutschland leben) die Vorrangprüfung für den Arbeitsmarktzugang. Seit Oktober 2015 ermöglicht das Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz (BGBI. I Seite 1722) zudem Asylbewerberinnen und Asylbewerbern mit guter Bleibeperspektive und Geduldeten die Teilnahme an einem Integrationskurs.

3

Qualifizierte Migranten in Deutschland

Für Erwerbsmigranten und ausländische Absolventen deutscher Hochschulen, die einen Arbeitsplatz in Deutschland suchen, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, einen Aufenthaltstitel¹¹ in Deutschland zu erhalten. Für einige kommen dabei mehrere Aufenthaltstitel infrage. Hier ist zu klären, welcher für die entsprechende Person am besten geeignet ist.

➤ **Grafik 1** gibt einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten sowie die Zahl der 2015 erteilten Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration. Hierbei ist zu beachten, dass der Personenkreis sowohl Neuzuwanderer als auch Personen, die sich schon zuvor mit anderem Aufenthaltstitel in Deutschland aufgehalten haben, umfasst.

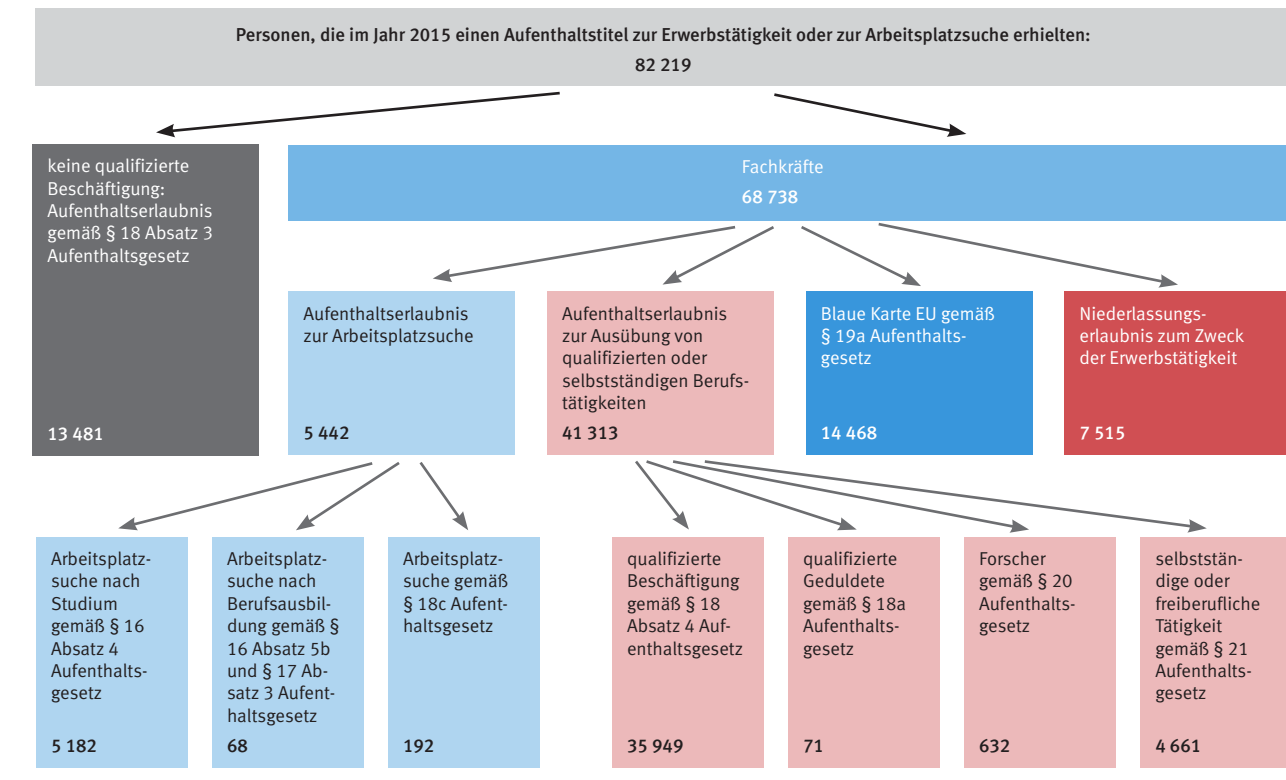
Es zeigt sich deutlich, dass die Zahl der Aufenthaltstitel für Personen ohne qualifizierte Beschäftigung (§ 18 Absatz 3 Aufenthaltsgesetz) mit rund 13 500 geringer ist als diejenige für erwerbstätige Fachkräfte beziehungsweise Studienabsolventen (rund 68 700). Möglichkeiten für gut Qualifizierte existieren dabei in vier verschiedenen Bereichen.

1. Zum einen gibt es unterschiedliche Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche: Einen solchen haben insgesamt etwa 5 400 Personen erhalten. Ausländische Studierende, die nach ihrem Abschluss in Deutschland einen Arbeitsplatz suchen, können einen Aufenthaltstitel für bis zu 18 Monate erhalten, um einen dem Studium angemessenen Arbeitsplatz zu finden (§ 16 Absatz 4 Aufenthaltsgesetz). Ähnliches gilt für Personen, die eine Berufsausbildung in Deutschland abgeschlossen haben; hier ist die Zeitspanne allerdings auf ein Jahr beschränkt (§§ 16 Absatz 5b und 17 Absatz 3 Aufenthaltsgesetz). Einer ausländischen Person, die sich zuvor im Ausland aufgehalten hat und über einen deutschen, einen anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss verfügt, kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Suche nach

11 Die grundsätzlichen rechtlichen Regelungen sowie die Bedingungen, unter denen die jeweiligen Aufenthaltstitel erteilt werden, können im Aufenthaltsgesetz sowie in der entsprechenden Fachliteratur nachgeschlagen werden, eine ausführliche Darstellung ist im Rahmen dieses Artikels nicht möglich.

Grafik 1

Erteilte Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration 2015



Quellen: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Wanderungsmonitoring, Ausländerzentralregister

einem der Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz für bis zu sechs Monate erteilt werden (§ 18c Aufenthaltsgesetz). Im letzten Fall berechtigt die Aufenthaltserlaubnis allerdings nicht zur Erwerbstätigkeit während der Suchphase.

- Bei Aufenthaltserlaubnissen für qualifizierte oder selbstständige Tätigkeiten kann es sich um einen Titel nach § 18 Absatz 4 für qualifizierte Beschäftigung handeln. Dieser Titel steht allen qualifizierten Personen offen, die einen entsprechenden Arbeitsplatz in Deutschland finden konnten; er ist der umfassendste Titel für Arbeitsmigration (rund 36 000 Erteilungen im Jahr 2015). Aufenthaltstitel für qualifizierte Geduldete (§ 18a Aufenthaltsgesetz) wurden nur in wenigen Fällen erteilt. Selbstständige und freiberuflich Tätige können unter bestimmten Voraussetzungen einen Aufenthaltstitel gemäß § 21 Aufenthaltsgesetz erhalten. Im Jahr 2015 wurden hier fast 4 700 Titel erteilt. Für Forscher existiert nach § 20 Aufenthaltsgesetz die Möglichkeit zur Beschäftigung

über eine vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anerkannte Forschungseinrichtung. Die Prüfung der Eignung der Forscher erfolgt dabei über die Forschungseinrichtung selbst. Mit diesem Aufenthaltstitel, der die europäische Forscherrichtlinie umsetzt, sind bestimmte Vorteile der Mobilität innerhalb Europas verbunden.

- Mit Vorteilen der Mobilität geht auch der Aufenthaltstitel „Blaue Karte EU“ einher (§ 19a Aufenthaltsgesetz). Liegen ein deutscher oder ein gleichwertiger, anerkannter ausländischer Hochschulabschluss und ein Arbeitsplatzangebot vor, kann die Blaue Karte EU bei einem jährlichen Bruttomindestgehalt von 49 600 Euro (Regelberufe) beziehungsweise 38 688 Euro (Mangelberufe) erteilt werden. Zu den Mangelberufen zählen unter anderem Berufe im MINT-Bereich sowie Ingenieure und Humanmediziner. Weiterer Vorteil der Blauen Karte EU ist die Möglichkeit, nach 33 Monaten bereits eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten zu können. Bei

ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache (Niveau B1)¹² ist dies sogar bereits nach 21 Monaten möglich. 2015 erfolgten fast 14 500 Erteilungen einer Blauen Karte EU.

4. Eine unbefristete Niederlassungserlaubnis zum Zweck der Erwerbstätigkeit kann somit im Anschluss an eine Blaue Karte EU erteilt werden. Bei anderen Aufenthaltstiteln gelten längere Fristen und teilweise bestimmte Voraussetzungen. Eine Ausnahme bildet der Aufenthaltstitel nach § 19 Aufenthaltsgesetz für Hochqualifizierte. Dieser wird von Anfang an als unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt und wird ausschließlich an Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen oder Lehrpersonen/wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion vergeben. Insgesamt wurden 2015 rund 7 500 Niederlassungserlaubnisse erteilt.

Die Zuwanderung im Rahmen des Familiennachzugs überstieg im Jahr 2015 sogar die Zuwanderung zu Erwerbszwecken beziehungsweise zur Arbeitsplatzsuche. So sind 82 400 Personen im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland gekommen. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine Steigerung um fast 30 %. Insgesamt sind somit 40 % der drittstaatsangehörigen Zuwanderer mit einem Aufenthaltstitel im Familiennachzug zugewandert. Allerdings lässt sich anhand dieses Aufenthaltstitels nicht erkennen, wie viele darunter erwerbstätig sind.

4

Qualifikation, Berufsgruppen und Bleibeabsichten

Die Zahl der erteilten Aufenthaltstitel für Erwerbsmigranten und Personen im Familiennachzug sagt zwar etwas über das quantitative Potenzial aus, jedoch nichts darüber, ob die Migranten tatsächlich in den Bereichen tätig sind, in denen ein besonderer Fachkräftebedarf besteht. Auch über die Qualifikationen oder die Bleibeabsichten sind keine Aussagen möglich. Um Informationen darüber zu gewinnen, wurden vom BAMF in den letz-

ten Jahren mehrere Umfragen durchgeführt, die sich an verschiedene Teilgruppen der Arbeitsmigranten richteten¹³: Im Jahr 2009 wurden Hochqualifizierte mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 Aufenthaltsgesetz befragt. Im Jahr 2012 schlossen sich die Befragungen von Fachkräften nach § 18 Aufenthaltsgesetz sowie Selbstständigen nach § 21 Aufenthaltsgesetz an. Zwei Jahre später wurden ausländische ehemalige Studierende deutscher Hochschulen befragt, die nach dem Studium in Deutschland geblieben sind – sei es mit einem Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche, zur Arbeitsmigration oder auch zum Familiennachzug. In Kürze erscheint die Auswertung einer Befragung von Inhabern einer Blauen Karte EU aus dem Jahr 2014; zudem wurde im zweiten Quartal 2016 eine Online-Befragung von Personen im Familiennachzug durchgeführt, deren Ergebnisse voraussichtlich Anfang 2017 veröffentlicht werden. Alle diese Gruppen wurden beziehungsweise werden zu ihren Migrationsmotiven, ihrer Ausbildung, ihren Berufsgruppen und ihren Bleibeabsichten befragt. Im Jahr 2013 erfolgte außerdem eine Befragung von Personen, die als Ehefrauen oder Ehemänner nach Deutschland gekommen sind.¹⁴ Auch hier wurde unter anderem ihre Ausbildung und Berufstätigkeit untersucht.

Die Auswertungen zeigen, dass das Qualifikationsniveau bei den Erwerbsmigranten sehr hoch ist. Bei den Hochqualifizierten nach § 19 Aufenthaltsgesetz liegt auf der Hand, dass 98 % ein Hochschulstudium absolviert haben, da für den Erhalt der unbefristeten Niederlassungserlaubnis eine besonders herausragende Qualifikation gefragt ist¹⁵. Ebenso ist bei den ehemaligen Studierenden deutscher Hochschulen von einem hohen Akademikeranteil auszugehen, da sie für das Studium nach Deutschland gekommen waren. Durch Studienabbrecher oder Personen, die den Aufenthaltstitel vor Ende des Studiums gewechselt haben (beispielsweise durch Heirat mit einem/einer Deutschen), liegt die Quote etwas unter 100 % (98 %). Unter den Selbstständigen oder freiberuflich tätigen Migranten besitzen nach

12 Niveau B1 bedeutet nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) „Fortgeschrittene Sprachverwendung“. [Zugriff am 11. Juli 2016]. Verfügbar unter: <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/>

13 Die einzelnen Studien sind im Literaturverzeichnis aufgeführt: Block/Klingert, 2012; Hanganu/Heß, 2014; Hanganu/Heß, im Erscheinen; Heß, 2009; Heß, 2012.

14 Büttner/Stichs, 2014. Befragt wurden für die Studie Personen aus der Türkei, verschiedenen Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens, der Russischen Föderation und der Ukraine sowie süd- und südostasiatischen Staaten.

15 Nach der heute gültigen Formulierung des § 19 Aufenthaltsgesetz können ausschließlich Akademiker einen solchen Aufenthaltstitel bekommen, zur Zeit der Befragung konnten auch Führungskräfte mit einem besonders hohen Einkommen diesen Titel erhalten.

den Auswertungen ebenfalls nahezu 84 % einen Hochschulabschluss. Einen noch höheren Akademikeranteil verzeichneten mit 87 % die Befragten mit einem Aufenthaltstitel nach § 18 Aufenthaltsgesetz (allgemeine Arbeitsmigration, siehe Darstellung in Grafik 1). Unter den Inhabern einer Blauen Karte EU darf es – zum heutigen rechtlichen Stand – ausschließlich Akademiker geben. Interessant dabei ist, dass knapp ein Drittel der Blaue-Karte-EU-Inhaber zuvor in Deutschland studiert hat. Auch unter mit- oder nachziehenden Familienangehörigen befinden sich Personen mit einem sehr hohen Qualifikationsniveau. In der Heiratsmigrationsstudie aus dem Jahr 2013 zeigte sich, dass rund 26 % einen Studienabschluss im Herkunftsland erworben haben. Rund 28 % besaßen einen anderen beruflichen Abschluss.

Eine detaillierte Betrachtung der Berufsgruppen zeigt, dass der Anteil an gesuchten Fachkräften (vor allem MINT-Berufe, Ingenieure und Humanmediziner) bei allen Erwerbsmigranten hoch ist. Somit kommen zu einem hohen Anteil die Fachkräfte nach Deutschland, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt auch gebraucht werden. Bei den Hochqualifizierten nach § 19 Aufenthaltsgesetz, bei denen die gesetzlichen Vorgaben die Zielgruppe bereits auf herausragende Wissenschaftler, Lehrpersonen und (damals zusätzlich) erfahrene Führungskräfte beschränkte, sind dementsprechend viele Wissenschaftler vertreten. Mit 45 % sind die meisten dabei im Bereich „Physik, Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Chemie, Informatik und Architektur“ tätig. Dazu kommen 9,6 % im Bereich „Biowissenschaften und Mediziner“, sodass insgesamt etwas mehr als die Hälfte der Hochqualifizierten einem Bereich mit hohem Bedarf zugeordnet werden kann. Auch bei den befragten Personen, die mit einem Aufenthaltstitel nach § 18 Aufenthaltsgesetz in Deutschland leben, sind aufgrund der hohen Akademikerquote viele im Wissenschaftsbereich (67 %) oder als Führungskräfte (10 %) tätig. Rund 45 % arbeiten in den gesuchten Berufsgruppen: 24 % als Ingenieure oder Ingenieurwissenschaftler, 11 % als Mathematiker, Physiker oder Chemiker, 7,3 % als Informatiker und 3,5 % als Mediziner¹⁶. Bei den Selbstständigen ist eine Berufsgruppenzugehörigkeit nicht zu ermitteln. Allerdings zeigt sich, dass im Bereich „Information und Kommunikation“ sowie „Erbringung

von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ immerhin insgesamt 16 % der Selbstständigen tätig sind. Am häufigsten sind allerdings die Wirtschaftszweige „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ sowie „Handel“ vertreten. Von den ehemaligen Studierenden sind knapp 40 % in MINT-Berufen, als Ingenieure oder Humanmediziner tätig. Ingenieure stellen dabei mit 23 % die am häufigsten genannte Berufsgruppe dar. Unter den Inhabern einer Blauen Karte EU arbeiten sogar zwei Drittel in einem MINT-Beruf oder Ingenieurberuf. Ein weiteres Fünftel ist als Humanmediziner beschäftigt, sodass insgesamt rund 89 % einen Beruf ausüben, bei dem in Deutschland ein gewisser Mangel an Arbeitskräften herrscht. Für die Personen, die als Ehefrauen oder -männer nach Deutschland gekommen sind, lassen sich keine Aussagen über einzelne Berufsgruppen treffen. Es wird in der Studie allerdings deutlich, dass die Beteiligung am Erwerbsleben stark variiert: Mehr als 80 % der Ehemänner aller Herkunftsgruppen haben eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufgenommen, während Ehefrauen deutlich seltener erwerbstätig sind. Unter diesen bestehen wiederum große Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung. So sind türkische und indische beziehungsweise pakistanische Ehefrauen nur etwa zu 15 % beziehungsweise 16 % erwerbstätig, während von den russischen beziehungsweise ukrainischen Ehefrauen 33 % und von den Thailänderinnen und Philippininnen sogar 51 % erwerbstätig sind. Aber selbst bei ihnen liegt der Anteil deutlich unter dem der nachgezogenen Ehemänner. Allerdings zeigt die Studie auch, dass rund 60 % der Personen, die erwerbstätig sind und über eine berufliche Ausbildung verfügen, unter ihrem Qualifikationsniveau tätig sind. Gründe dafür sind unter anderem mangelnde Sprachkenntnisse sowie die Tatsache, dass die Berufsabschlüsse zu einem großen Teil nicht anerkannt wurden beziehungsweise für sie keine Anerkennungsanträge gestellt wurden.

Für die Fachkräftesicherung in Deutschland ist es relevant, wie hoch die Bleibeabsichten der Migranten sind. Trotz hoher Nachfrage nach gut Qualifizierten auch in anderen Ländern zeigt sich, dass die Befragten in allen Gruppen überwiegend sehr zufrieden in Deutschland sind und dementsprechend hohe Bleibeabsichten¹⁷ haben. Bei den Hochqualifizierten nach § 19 Aufent-

16 Hierbei wurde nicht zwischen Humanmediziner und anderen Mediziner unterschieden.

17 Hierbei handelt es sich naturgemäß nur um Einschätzungen zum Befragungszeitpunkt. Inwieweit sich diese konkretisieren beziehungsweise nachträglich ändern, kann auf Basis der Befragung nicht ermittelt werden.

haltsgesetz gaben mehr als zwei Drittel (69 %) an, langfristig (über zehn Jahre) oder für immer in Deutschland bleiben zu wollen. Da die Etablierung eines eigenen Unternehmens mit Kosten und Zeitaufwand einhergeht, ist nicht überraschend, dass auch Selbstständige beziehungsweise freiberuflich Tätige hohe Bleibeabsichten haben. Hier plant mit 70 % ein sogar noch höherer Anteil der Befragten einen langfristigen Aufenthalt. Bei Personen mit einem Aufenthaltstitel nach § 18 Aufenthaltsgesetz sind es dagegen etwas weniger; dennoch beabsichtigt über die Hälfte (55 %), über zehn Jahre oder für immer zu bleiben. Da die Absolventen deutscher Hochschulen bereits eine Zeit lang in Deutschland gelebt haben, ist deren Bleibeentscheidung häufig während des Studiums gereift. Entsprechend hoch sind die Bleibeabsichten: 74 % können sich vorstellen, über zehn Jahre oder für immer in Deutschland zu bleiben. Auch bei den Inhabern einer Blauen Karte EU sind die Bleibeabsichten hoch: Mehr als 70 % von ihnen planen einen langfristigen Aufenthalt.

Ebenso sehen Personen im Familiennachzug überwiegend ihre langfristige Perspektive in Deutschland: Mehr als 17 % wollen länger als zehn Jahre und 60 % sogar für immer bleiben.

Dabei variieren die Bleibeabsichten allerdings stark nach Staatsangehörigkeiten. Erkennbar ist bei allen Befragungen, dass Personen aus Ländern mit guter wirtschaftlicher Lage deutlich geringere Bleibeabsichten haben als andere. Personen aus den Vereinigten Staaten und Kanada, aber auch aus Japan und Australien sind überwiegend nur auf einen kurz- oder mittelfristigen Aufenthalt in Deutschland eingestellt, während insbesondere aus Osteuropa ein überdurchschnittlich hoher Anteil für immer oder zumindest über zehn Jahre bleiben möchte – und dies bei allen Befragungen. Hohe Bleibeabsichten haben auch Hochqualifizierte aus der Türkei, China, Indien und den afrikanischen Ländern, während sich bei den Erwerbsmigranten nach § 18 Aufenthaltsgesetz für Zuwanderer aus China und Indien eher kurzfristige Bleibeabsichten zeigen. Bei den Absolventen deutscher Hochschulen fallen Personen aus der Türkei und Indien dagegen mit etwas geringeren Bleibeabsichten auf. Auch unter den Inhabern einer Blauen Karte EU weisen die Türkei, Indien und China unterdurchschnittliche Bleibeabsichten auf, wobei zu beachten ist, dass der Gesamtdurchschnitt sehr hoch liegt. Unter den

Blaue-Karte-EU-Inhabern haben syrische Staatsangehörige die höchsten Bleibeabsichten.

5


Qualifikationsniveaus und Berufserfahrung von Asylersantragstellern

Über die konkrete Qualifikationsstruktur und Arbeitsmarktbeteiligung von Flüchtlingen ist bisher wenig bekannt. Das BAMF veröffentlichte im Mai 2016 eine Kurzanalyse (Rich, 2016) mit Daten zur Qualifikationsstruktur und Berufstätigkeit von volljährigen Asylbewerbern, die im Jahr 2015 ihren Erstantrag gestellt haben. Die Daten stammen aus der Erhebung der sogenannten „Sozialen Komponente“ (SoKo), die bei der Asylersantragstellung auf freiwilliger Basis erfolgt. Gefragt wird nach Bildung, letzter Berufstätigkeit im Herkunftsland und Sprachkenntnissen. Die „SoKo“-Daten sind unter dem Vorbehalt eingeschränkter Aussagekraft zu betrachten, da es sich bei den Angaben um Selbstausskünfte handelt, für die kein Nachweis erbracht werden muss. Außerdem wird beispielsweise nur nach dem Besuch der höchsten Bildungseinrichtung gefragt, nicht aber danach, ob ein Abschluss vorliegt. Zudem sind die Schulsysteme und Berufsgruppen der einzelnen Länder oft nicht mit den deutschen Systemen beziehungsweise Gruppen vergleichbar. Dennoch ist dies die derzeit umfassendste Datenquelle zur Qualifikation und Berufstätigkeit von Flüchtlingen: Die Abdeckungsquote sorgt mit über 70 % aller volljährigen Erstantragsteller für eine durch nachträgliche Befragungen nicht zu erzielende hohe Zahl von Antworten. Die Auswertungen geben daher einen guten ersten Überblick über die Qualifikationsstruktur.

Insgesamt haben 18 % der volljährigen Asylanstragsteller, die im Jahr 2015 ihren Erstantrag gestellt haben, als höchste Bildungseinrichtung eine Hochschule und 20 % ein Gymnasium besucht. Rund 32 % gaben als höchste Bildungseinrichtung eine Mittelschule und 22 % eine Grundschule an; 7 % haben keine formelle Schulbildung. Es gibt allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Herkunftsländern: Während unter den syrischen Antragstellern 27 % und unter den iranischen Antragstellern 35 % eine Hochschule besucht haben, trifft dies unter den serbischen, mazedonischen und

eritreischen Antragstellern auf weniger als 4 % zu. Auch eine Differenzierung nach Geschlecht ergibt bedeutende Unterschiede: So zeigt sich, dass Frauen tendenziell schlechter gebildet sind als Männer.

Rund 65 % der befragten Personen waren in ihrem Herkunftsland direkt vor ihrer Flucht erwerbstätig, wobei Frauen in jedem der betrachteten Länder eine wesentlich niedrigere Erwerbstätigenquote aufweisen als Männer. Tendenziell waren Männer häufiger im Handwerk oder als Hilfskräfte tätig, Frauen dagegen arbeiteten eher in Dienstleistungs- oder Lehrberufen.

Personengruppen durchschnittlich relativ jung sind und deshalb noch großes Entwicklungspotenzial haben. Bei den entsprechenden Maßnahmen muss dabei zunächst die sprachliche Bildung im Fokus stehen. Weiterhin ist es notwendig, die Qualifikationen zu prüfen und festzustellen, ob und in welchem Maße die ausländischen Ausbildungen hier anerkannt werden können. Auf dieser Basis können dann weitere Maßnahmen zur beruflichen Qualifikation angeschlossen werden. Eine frühzeitige Arbeitsmarktintegration fördert auch die Integration in anderen Bereichen. 

6

Fazit und Ausblick

Die Ergebnisse der verschiedenen Befragungen und Studien verdeutlichen den Unterschied zwischen der politisch gesteuerten Studien- und Erwerbsmigration, die seit einigen Jahren vor allem auf (hoch)qualifizierte Fachkräfte ausgerichtet ist, und der Migration zur Familienzusammenführung oder aus humanitären Gründen, die sich nur eingeschränkt politisch steuern lässt.

Entsprechend zeigt sich, dass Personen, die zu Studien- oder Erwerbszwecken nach Deutschland kommen, durchschnittlich sehr gut qualifiziert und häufig auf dem Arbeitsmarkt in den Berufsgruppen tätig sind, in denen ein hoher Bedarf beziehungsweise ein Fachkräftemangel zu erwarten ist. Personen im Familiennachzug und Asylantragsteller sind dagegen oftmals geringer qualifiziert, wobei zu berücksichtigen ist, dass beide Personengruppen nicht vorrangig zu Erwerbszwecken zuwandern. Vor allem unter den Asylbewerbern haben viele noch keine Ausbildung abgeschlossen. Fehlende Sprachkenntnisse verhindern zudem bei einem Großteil der Asylbewerber einen direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Dies verdeutlicht, dass es von großer Bedeutung ist, Beratungs- und Qualifizierungsangebote speziell für Flüchtlinge, die in Deutschland bleiben werden, und für Personen im Familiennachzug, die am Arbeitsmarkt teilhaben möchten, anzubieten. Da viele Migranten dieser beiden Gruppen langfristige Bleibeabsichten haben, ist es sinnvoll, ihre Arbeitsmarktperspektive in Deutschland zu verbessern. Dafür ist es von Vorteil, dass beide

LITERATURVERZEICHNIS

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). *Forschungsaufenthalte in Deutschland*. Nürnberg 2015. Verfügbar unter: www.bamf.de

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). *Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland 2015*. Nürnberg 2016. Verfügbar unter: www.bamf.de

Block, Andreas H./Klingert, Isabell. *Zuwanderung von selbständigen und freiberuflichen Migranten aus Drittstaaten nach Deutschland*. Working Paper 48 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2012. Verfügbar unter: www.bamf.de

Büttner, Tobias/Stichs, Anja. *Die Integration von zugewanderten Ehegattinnen und Ehegatten in Deutschland. BAMF-Heiratsmigrationsstudie 2013*. Forschungsbericht 22 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2014. Verfügbar unter: www.bamf.de

Hanganu, Elisa/Heß, Barbara. *Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen. Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013*. Forschungsbericht 23 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2014. Verfügbar unter: www.bamf.de

Hanganu, Elisa/Heß, Barbara. *Die Blaue Karte EU in Deutschland: Kontext und Ergebnisse der BAMF-Befragung*. Forschungsbericht 27 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg 2016 (im Erscheinen).

Heß, Barbara. *Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung*. Working Paper 28 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2009. Verfügbar unter: www.bamf.de

Heß, Barbara. *Zuwanderung von Fachkräften nach § 18 AufenthG aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Arbeitsmigranten*. Working Paper 44 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2012. Verfügbar unter: www.bamf.de

Rich, Anna-Katharina. *Asylerstantragsteller in Deutschland im Jahr 2015. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit*. Ausgabe 3/2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2016. Verfügbar unter: www.bamf.de

FACHKRÄFTESICHERUNG DURCH ZUWANDERUNG IN ZEITEN EINES STARKEN FLÜCHTLINGSZUZUGS

Dr. Wido Geis, Anja Katrin Orth

➤ **Schlüsselwörter:** Zuwanderung – Flüchtlinge – Arbeitsmarkt – Fachkräftebedarf – Qualifikation

ZUSAMMENFASSUNG

Im Jahr 2015 sind per saldo rund 872 000 Ausländerinnen und Ausländer im typischen Erwerbsalter zwischen 20 und 64 Jahren nach Deutschland zugewandert. Dies erfordert eine weitere Öffnung für die Erwerbs- und Bildungsmigration aus sogenannten Drittstaaten (also Ländern, die nicht Mitglied der Europäischen Union sind), um die Fachkräftebasis vor dem Hintergrund des demografischen Wandels nachhaltig zu sichern. Allerdings handelt es sich bei vielen der zugewanderten Personen um Flüchtlinge mit einem niedrigen Qualifikationsniveau, wohingegen in Deutschland vorwiegend bei gut qualifizierten Fachkräften mit Abschlüssen im technischen Bereich und im Gesundheitsbereich Engpässe bestehen.

➤ **Keywords:** *immigration – refugees – labour market – demand for skilled labour – qualification*

ABSTRACT

In 2015, the net immigration to Germany of foreigners at the typical working age between 20 and 64 years amounted to roughly 872,000. In order to sustain the skill base of its workforce in the light of demographic change, however, Germany needs to further open the country for educational and labour migrants from third countries, that is, countries that are not members of the European Union. The reason is that many of the immigrants are refugees with a relatively low skill level, while labour shortages in Germany exist predominantly among professionals with degrees in technical or health-care professions.



Dr. Wido Geis

studierte Volkswirtschaftslehre in Tübingen. Seit 2011 arbeitet er im Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) als Senior Economist im Kompetenzfeld „Bildung, Zuwanderung und Innovation“.



Anja Katrin Orth

ist M. Sc. in Volkswirtschaftslehre/ International Economics and Policy Consulting. Sie studierte in Magdeburg und Passau und ist seit 2015 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) als Economist im Kompetenzfeld „Bildung, Zuwanderung und Innovation“ tätig.

1

Einleitung

Im Jahr 2015 sind so viele Menschen nach Deutschland gekommen wie nie zuvor in der Geschichte der Bundesrepublik. Insgesamt zogen 1,04 Millionen Ausländerinnen und Ausländer mehr zu als das Land verließen (Statistisches Bundesamt, 2016b). Im bisherigen Spitzenjahr 1992 waren es 596 000 Personen beziehungsweise 782 000 Personen, wenn man auch deutsche Staatsangehörige einbezieht (Statistisches Bundesamt, 2016a). Diese starke Zuwanderung im Jahr 2015 wirkt sich auch auf den Arbeitsmarkt aus. Rund 872 000 (71 %) dieser Neuzuwanderer waren im Alter zwischen 20 und 64 Jahren, sodass auch die potenziell am Arbeitsmarkt aktive Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter deutlich zugenommen hat (Statistisches Bundesamt, 2016b).

Die aktuelle Zuwanderung wird stark vom Zuzug von Flüchtlingen geprägt. Diese Gruppe unterscheidet sich im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich von anderen Zuwanderergruppen. So dürfen sie in den ersten drei Monaten grundsätzlich nicht erwerbstätig werden und auch danach gelten bis zum positiven Abschluss ihres Asylverfahrens oder bis zum 15. Monat in Deutschland substanzielle Einschränkungen. Hingegen erhalten sie – anders als alle anderen Zuwanderergruppen – direkt nach ihrer Ankunft Sozialleistungen im Rahmen des Asylbewerberleistungsgesetzes und sind daher zur Existenzsicherung nicht auf eine Erwerbstätigkeit angewiesen. Beides zusammen hat zur Folge, dass Flüchtlinge in der Regel erst mit deutlicher Zeitverzögerung am Arbeitsmarkt aktiv werden. Die Zuwanderung des Jahres 2015 wird sich daher erst im Laufe der kommenden Jahre voll auf die Erwerbsbevölkerung auswirken. Allerdings ist anzumerken, dass es sich bei den im Jahr 2015 neu zugewanderten Personen bei weitem nicht nur um Flüchtlinge handelt. So erreichte auch die Nettozuwanderung von Bürgerinnen und Bürgern aus den Ländern der Europäischen Union (EU) mit 355 000 Personen einen Spitzenwert (Statistisches Bundesamt, 2016b).

Grundsätzlich bietet der deutsche Arbeitsmarkt derzeit sehr gute Perspektiven für Zuwanderer, sofern sie über einen qualifizierten Berufsabschluss verfügen. In einer Reihe von Berufen, insbesondere im technischen und

im Gesundheitsbereich, können bereits rein rechnerisch nicht alle offenen Stellen mit einheimischen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden (Bußmann, 2015). Dementsprechend sind die deutschen Unternehmen zur Besetzung ihrer Stellen auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Auch wenn die konjunkturelle Entwicklung nicht vorhersehbar ist, kann davon ausgegangen werden, dass sich diese Engpässe in den nächsten Jahren noch verstärken werden, da demografiebedingt deutlich mehr Personen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als nachrücken werden. Zur Sicherung der Fachkräftebasis werden allerdings vorwiegend gut ausgebildete Personen benötigt. Hingegen dürften sich die Arbeitsmarktchancen für Niedrigqualifizierte auch in Zukunft schwierig gestalten.

Wie gut können die Flüchtlinge in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden? Inwieweit tragen sie dazu bei, bestehende Fachkräfteengpässe abzumildern? Bei ihrer Einreise verfügen sie häufig nur über ein sehr niedriges Qualifikationsniveau. Entscheidend wird sein, ob und in welchem Umfang es gelingt, Flüchtlinge durch eine (weitere) Ausbildung zu qualifizieren. Trotzdem ist der mögliche Beitrag der Flüchtlinge zur langfristigen Fachkräftesicherung in Deutschland kritisch zu sehen, da fraglich ist, inwieweit sie tatsächlich in Deutschland gesuchte Qualifikationen erwerben können und im Land bleiben. Daher kann die Flüchtlingszuwanderung auch nicht eine gezielte Gewinnung ausländischer Fachkräfte im Rahmen der Erwerbsmigration ersetzen.

In diesem Rahmen kommen bisher nur relativ wenige Migranten aus Drittstaaten, also Nicht-EU-Ländern, nach Deutschland. So wurden im Jahr 2014 nur 27 000 Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration an neu eingereiste Hochqualifizierte vergeben (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2015). Die Zuwanderung nach Deutschland wird – abgesehen von den Flüchtlingen – in den letzten Jahren im Wesentlichen von Personen getragen, die im Rahmen der Freizügigkeit innerhalb der EU einreisen. Die Wanderungspotenziale in den anderen EU-Ländern sind allerdings mittel- bis langfristig begrenzt. Da auch diese Länder vom demografischen Wandel betroffen sind, sollte Deutschland bei einer langfristigen Fachkräftesicherungsstrategie stärker auf die Zuwanderung aus Drittstaaten setzen.

Vor diesem Hintergrund zeigt der vorliegende Beitrag die Bedeutung der Fachkräftesicherung durch Zuwanderung

in Zeiten eines starken Flüchtlingszuzugs. Dabei wird in drei Schritten vorgegangen: Zunächst wird dargestellt, welcher Fachkräftebedarf in Deutschland aktuell besteht und welche Entwicklungen zu erwarten sind (Kapitel 2). Kapitel 3 geht auf die zu erwartenden Arbeitsmarkteffekte der Flüchtlingszuwanderung und ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung ein. Kapitel 4 zeigt auf, welche anderen Zuwanderungsformen notwendig sind und wie diese gefördert werden können. Abschließend wird ein Fazit gezogen.

2

Aktueller und zu erwartender Fachkräftebedarf

Derzeit stehen der deutschen Wirtschaft im historischen Vergleich sehr viele Arbeitskräfte zur Verfügung. So ist die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland im letzten Jahrzehnt von 43,3 Millionen im Jahr 2004 auf 44,7 Millionen im Jahr 2014 gestiegen. Das entspricht einem Bevölkerungsanteil von gut 54 %; 2004 lag dieser Wert noch bei knapp 53 % (Statistisches Bundesamt, 2015a). Diese Entwicklung hat mehrere Gründe. So hat sich die Lage am deutschen Arbeitsmarkt deutlich verbessert und die Erwerbsbeteiligung von Älteren und Frauen hat stark zugenommen (Anger und andere, 2014). Gleichzeitig ist mit 61 % derzeit ein großer Teil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren (Statistisches Bundesamt, 2015b). Dies wird sich allerdings mit dem demografischen Wandel in den nächsten Jahren ändern.

Dennoch haben viele Unternehmen Schwierigkeiten, für die Besetzung ihrer offenen Stellen passende Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Bei einer Befragung im Frühjahr 2014 gaben rund 50 % der Unternehmen, die Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss gesucht hatten, an, mittlere oder große Probleme bei der Rekrutierung gehabt zu haben. Bei der Suche nach Mitarbeitern mit Fortbildungsabschlüssen, wie Meistern, Technikern und Fachwirten, gaben sogar 53 % und bei der Suche nach Mitarbeitern mit einer einfachen Berufsausbildung 51 % der befragten Unternehmen an, dass entsprechendes Personal nur schwer zu finden sei (Geis/Nintcheu, 2016). Eine Nachfrage nach zusätzlichen Fachkräften aus dem Ausland besteht also nicht nur im hochquali-

fizierten Bereich, sondern insbesondere auch im mittleren Qualifikationssegment.

Dieser Befund lässt sich anhand der der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten offenen Stellen bestätigen. So entfielen im April 2016 mit 424 000 rund zwei Drittel der 640 000 gemeldeten offenen Stellen auf Fachkraft-Stellen, die in der Regel eine Berufsausbildung voraussetzen. Bei 56 000 handelte es sich um Spezialisten-Stellen, für die in der Regel ein Fortbildungsabschluss benötigt wird, und 55 000 waren als Experten-Stellen ausgeschrieben, die in der Regel von Akademikern besetzt werden. Wird nach Berufssegmenten differenziert, finden sich mit 92 000 die meisten offenen Stellen bei den fertigungstechnischen Berufen, gefolgt von den Verkehrs- und Logistikberufen mit 76 000 Stellen, den Fertigungsberufen mit 74 000 Stellen und den medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufen mit 69 000 gemeldeten offenen Stellen. [Tabelle 1](#)

Wird zusätzlich die Zahl der Arbeitslosen je gemeldeter offener Stelle in den Blick genommen, zeigt sich bei Gesundheitsberufen auf Spezialisten-Ebene, wie etwa Fachkrankenpflegern, mit einem Wert von 0,7, dass eindeutig nicht genügend inländische Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen. Auch bei Gesundheitsberufen auf Fachkraft-Niveau, den Fachkraft-Stellen in Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen sowie bei unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen deuten Werte von unter 2 auf substantielle Engpässe hin. Gleiches gilt für Spezialisten- und Experten-Stellen in Bau- und Ausbauberufen sowie in Sicherheitsberufen. Im Schnitt wird nämlich nur rund jede zweite offene Stelle auch der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. So ergab eine Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine Meldequote von 57 % für das dritte Quartal 2015 (IAB, 2015). Dabei gilt die Faustformel, je höher und spezifischer die Qualifikationsanforderungen für die Stelle, desto weniger wahrscheinlich ist eine Meldung.

Zudem ist anzumerken, dass die Bundesagentur für Arbeit nicht in alle Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst involviert ist. So werden etwa zu besetzende Lehrerstellen in der Regel nicht der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Auch erfasst die BA-Statistik grundsätzlich keine Arbeitskräftebedarfe im selbstständigen Bereich, also etwa für die Praxisnachfolge gesuchte niedergelassene Ärzte. Das bedeutet, dass in Berufen, die

Tabelle 1**Gemeldete offene Stellen und Engpassrelation¹ nach Anforderungsniveau und Berufssegment im April 2016**

	Insgesamt		Helfer/-in		Fachkraft		Spezialist/-in		Experte/Expertin	
	gemeldete offene Stellen	Engpassrelation	gemeldete offene Stellen	Engpassrelation	gemeldete offene Stellen	Engpassrelation	gemeldete offene Stellen	Engpassrelation	gemeldete offene Stellen	Engpassrelation
Insgesamt	640 131	4,3	104 753	12,0	424 197	2,5	55 786	2,3	55 222	2,8
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	9 531	10,5	2 461	33,0	6 065	2,5	552	3,8	453	4,2
Fertigungsberufe	73 859	2,7	19 095	5,8	50 849	1,4	3 228	2,8	687	7,4
Fertigungstechnische Berufe	91 750	1,6	4 575	6,2	71 533	1,2	8 011	1,6	7 631	2,1
Bau- und Ausbauberufe	55 885	4,1	5 922	14,0	41 028	3,2	3 591	1,4	5 344	1,4
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	57 105	4,5	14 936	10,6	39 879	2,3	1 362	3,1	928	5,9
Medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	68 739	1,6	8 582	4,9	43 706	1,1	11 928	0,7	4 523	2,4
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	34 190	4,5	1 479	27,5	17 957	3,8	2 317	5,1	12 431	2,7
Handelsberufe	53 504	6,1	3 400	46,6	38 851	3,5	6 318	2,9	4 933	2,7
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	28 922	8,1	2 496	34,6	20 653	5,6	2 419	5,3	3 354	6,1
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	39 450	2,0	–	–	23 909	1,6	9 612	2,8	5 926	2,8
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	18 933	2,6	1 030	3,5	5 604	2,1	4 611	2,8	7 688	2,8
Sicherheitsberufe	18 311	5,7	1 239	4,5	15 996	5,3	660	1,4	416	1,7
Verkehrs- und Logistikberufe	75 542	5,0	31 324	7,6	42 443	3,2	867	2,9	908	3,8
Reinigungsberufe	14 245	17,2	8 211	27,0	5 724	4,0	310	3,4	–	–

¹ Die Engpassrelation ist definiert als Anzahl der Arbeitslosen je gemeldeter offener Stelle.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016b

in der Regel einen akademischen oder beruflichen (Fortbildungs-)Abschluss – zum Beispiel Meister – voraussetzen, der Arbeitskräftebedarf weit höher sein dürfte als die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen.

Insgesamt lässt sich daraus schließen, dass ein großer Bedarf an Fachkräften aus dem Ausland mit Qualifikationen im technischen Bereich und im Gesundheitsbereich besteht. Für Helfertätigkeiten, die keinen qualifizierenden Berufsabschluss voraussetzen, stehen hingegen mit 12 Arbeitslosen je gemeldeter offener Stelle genügend inländische Bewerber zur Verfügung. Demzufolge sind die Arbeitsmarktchancen für Zuwanderer in diesem Bereich eher schwierig.

Daran wird sich sehr wahrscheinlich auch in den nächsten Jahren wenig ändern – obwohl der Bedarf an ausländischen Arbeitskräften, bedingt durch den demografischen Wandel, insgesamt sehr stark zunehmen dürfte. Gäbe es weder Zu- noch Abwanderung, würde die Bevölkerung im typischen Erwerbsalter zwischen 20 und 64 Jahren der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung zufolge von 48,9 Millionen beziehungsweise einem Anteil von 61 % im Jahr 2014 kontinuierlich auf

nur noch 38,5 Millionen (52 %) im Jahr 2034 sinken (Statistisches Bundesamt, 2015c). Auch wenn sich die konjunkturelle Entwicklung nicht vorhersagen lässt, ist absehbar, dass ein derart starker Rückgang der potenziellen Arbeitskräftebasis zu substanziellen Engpässen führen wird. Durch die zunehmende Digitalisierung wird es voraussichtlich zu einer weiteren Automatisierung einfacher Arbeiten kommen, wodurch einzelne Helfertätigkeiten entfallen. Hingegen sind zusätzliche Bedarfe zu erwarten an Fachkräften, die auf die Entwicklung, Herstellung, Programmierung, Bedienung und Wartung moderner technischer Anlagen spezialisiert sind (Hammermann/Stettes, 2015).

3

Potenziale der Flüchtlingszuwanderung für die Fachkräftesicherung

Wie wirkt sich die Flüchtlingszuwanderung der vergangenen Monate längerfristig am deutschen Arbeitsmarkt aus? Vor dem Hintergrund, dass hierzulande

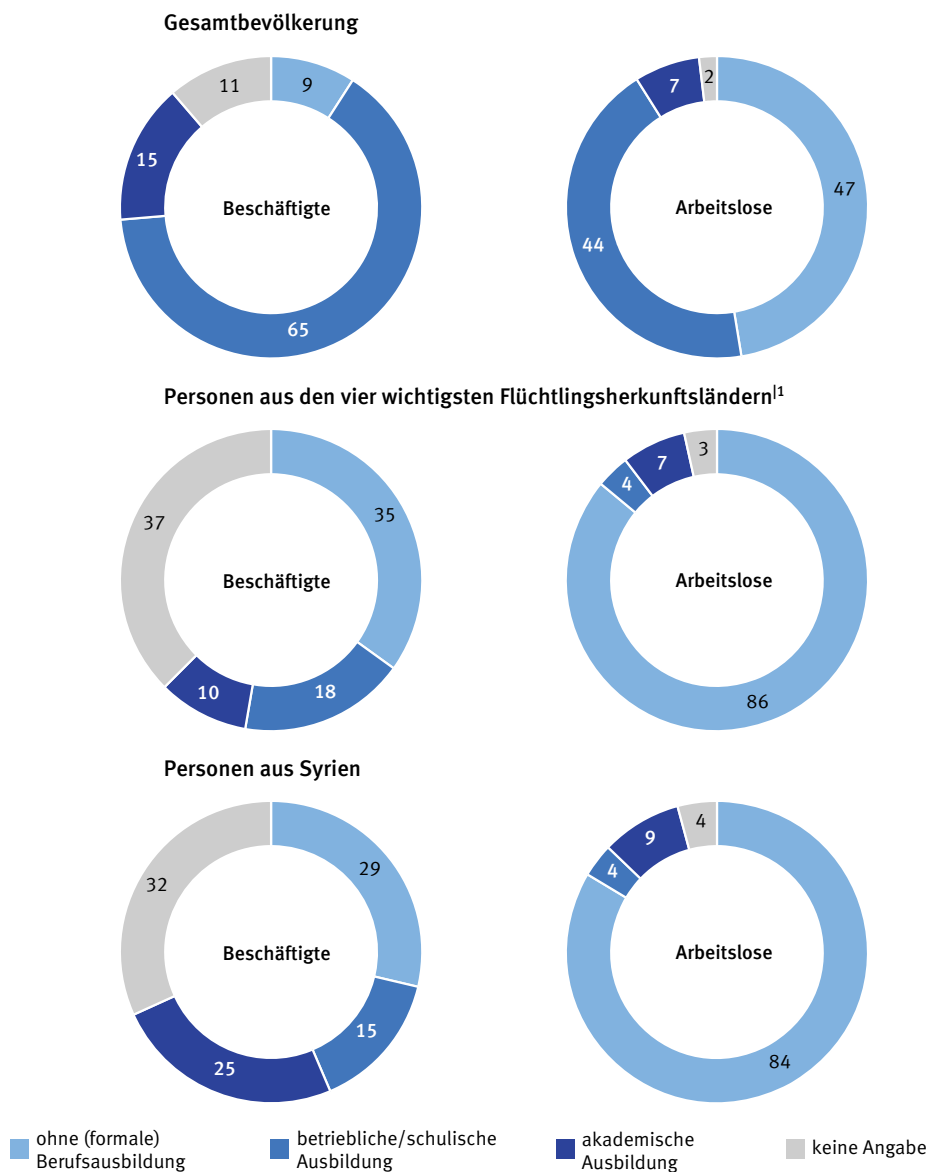
vor allem gut qualifizierte Fachkräfte gesucht werden, hängt dies maßgeblich davon ab, welche Qualifikationen die Flüchtlinge mitbringen oder in Deutschland erwerben. Dabei ist die Ausgangslage sehr ungünstig, wie eine aktuelle Studie des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zeigt. Für die Studie wurden Personen aus Syrien, Albanien, dem Kosovo, Iran, Afghanistan, Eritrea, Serbien, Pakistan, Mazedonien und dem Irak befragt, die im Jahr 2015 einen Asylantrag gestellt haben (Rich, 2016). Ihr zufolge haben 30 % der befragten Personen keine formale Schulbildung oder maximal eine Grundschule besucht. Dabei liegt der Wert bei den Personen aus Syrien mit 20 % etwas unterhalb und bei denen aus Afghanistan mit 69 % und aus dem Irak mit 44 % deutlich über dem Durchschnitt. Der Anteil Höherqualifizierter, die eine Hochschulausbildung begonnen, aber nicht unbedingt auch abgeschlossen haben, liegt für alle betrachteten Flüchtlingsgruppen bei 18 %. Bei den Personen aus Syrien ist er mit 27 % vergleichsweise hoch (Rich, 2016).

Die Beschäftigungssituation von Personen aus den vier wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak und Syrien ist sehr ungünstig. Setzt man die Zahl der Arbeits-

losen ins Verhältnis zur Summe aus Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, so ergibt sich für den Januar 2016 ein Anteil von 62 %. Werden nur Personen aus Syrien, der derzeit mit weitem Abstand größten Flüchtlingsgruppe, betrachtet, liegt er sogar bei 78 %. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung beträgt

Grafik 1

Qualifikationsstruktur von bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Personen in %



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: September 2015; Arbeitslose: März 2016.

¹ Afghanistan, Eritrea, Irak, Syrien.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016a

2016 - 01 - 0565

diese Pseudo-Arbeitslosenquote lediglich 8,6 % (Bundesagentur für Arbeit, 2016a; eigene Berechnungen). Dabei handelt es sich beim Großteil der Arbeitslosen um niedrig qualifizierte Personen. Im März 2016 hatten 86 % der arbeitslosen Personen aus den vier wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern und 84 % der Arbeitslosen aus Syrien keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Die entsprechenden Anteile bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, für die Daten vom September 2015 vorliegen, sind weit geringer. ➔ Grafik 1

Aus diesen Ergebnissen lässt sich schließen, dass die Perspektiven der Flüchtlinge am Arbeitsmarkt – und damit auch ihr potenzieller Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland – maßgeblich davon abhängen, ob sie in Deutschland zunächst einen berufsqualifizierenden Abschluss erwerben. Dabei kommt ihnen ihr durchschnittlich relativ niedriges Alter zugute. So waren 31 % der Asylbewerber im Jahr 2015 noch minderjährig und 50 % im Alter zwischen 18 und 34 Jahren (Eurostat, 2016a). Bei vielen erwachsenen Flüchtlingen ist aufgrund des kurzen Schulbesuchs allerdings mit substanziellen Lücken bei der Grundbildung zu rechnen. Daher ist fraglich, ob eine Ausbildung in einem Engpassberuf, in dem qualifizierte Fachkräfte gesucht werden, mit vertretbarem Aufwand tatsächlich möglich ist. Hinzu kommt, dass nicht jeder Flüchtling zu einer langwierigen Ausbildung bereit sein dürfte.

Wenn Flüchtlinge zunächst eine Ausbildung in Deutschland absolvieren, bedeutet dies, dass ihre Integration in den deutschen Arbeitsmarkt erst mit deutlicher Zeitverzögerung erfolgt. Dieses Phänomen lässt sich bereits beobachten an Personen, die in der Vergangenheit als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind. Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge lag der Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung von 15 bis 64 Jahren unter den als Flüchtlingen Zugewanderten nach fünf Jahren bei knapp 50 %, stieg aber in der Folge weiter an und erreichte erst nach 15 Jahren mit knapp 70 % den Wert anderer Zuwanderergruppen (Brücker und andere, 2015).

Wenn ihre Integration gelingt, stärken die Flüchtlinge also vor allem langfristig die Fachkräftebasis in Deutschland. Grundvoraussetzung hierfür ist jedoch, dass sie im Land bleiben, was auch das Ziel der meisten Flüchtlinge ist. So gaben in der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014 insgesamt 85 % der befragten anerkannten Flüchtlinge

an, für immer in Deutschland bleiben zu wollen (Worbis/Bund, 2016). Bei denen aus Syrien waren es 76 %. Diese Pläne können sich allerdings ändern, wenn sich die Lage in den Heimatländern maßgeblich verbessert. Da eine Rückwanderungswelle zumindest nicht auszuschließen ist, kann im Rahmen einer nachhaltigen Fachkräftesicherungsstrategie nicht fest mit dem Verbleib der Flüchtlinge in Deutschland geplant werden.

4

Fachkräftesicherung durch andere Zuwanderungsformen

Auch wenn die Flüchtlingszuwanderung mittel- bis langfristig einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet, reicht sie keinesfalls aus, um die zu erwartenden Fachkräftebedarfe zu decken. Daher ist Deutschland für eine nachhaltige Sicherung der Fachkräftebasis auch auf weitere Zuwanderungsformen angewiesen. Einen Baustein bildet hierbei die Mobilität innerhalb der Europäischen Union, für die vollkommen andere Regeln gelten als für die Zuwanderung aus Drittstaaten. So herrscht, abgesehen von Übergangsregelungen für Neumitglieder, innerhalb der EU nach der Richtlinie 2004/38/EG¹ Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit. Damit haben die Bürgerinnen und Bürger der anderen EU-Staaten freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und sind einheimischen Bewerbern gleichgestellt. Ausgeschlossen ist allerdings ein direkter Zugang zum Sozialleistungsbezug.

In den letzten Jahren sind sehr viele EU-Bürger nach Deutschland gekommen. Die Nettozuwanderung aus den anderen EU-Ländern stieg sukzessive von 3700 im Jahr 2009 auf 304 000 im Jahr 2014 (Statistisches Bundesamt, 2011; 2016a). Für das Jahr 2015 ist von einem noch deutlich höheren Wert auszugehen, da per saldo 355 000 EU-Ausländer zugewandert sind, wovon 206 000 auf die Länder Bulgarien, Polen und Rumä-

1 Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG (Amtsblatt der EU Nr. L 158, Seite 77).

nien entfielen (Statistisches Bundesamt, 2016b). Diese Entwicklung dürfte ganz maßgeblich auf der im europäischen Vergleich sehr guten wirtschaftlichen Lage in Deutschland und der Wirtschaftskrise in Südeuropa beruhen, die auch zu einer Umlenkung von Wanderungsströmen aus den drei genannten Ländern geführt haben dürfte. Zudem spielt mit Sicherheit auch das Auslaufen der Beschränkungen bei der Freizügigkeit für Personen aus Polen im Jahr 2011 und für Personen aus Bulgarien und Rumänien im Jahr 2014 eine wichtige Rolle.

Für die nächsten Jahre ist mit einem deutlichen Rückgang der Zuwanderung aus diesen Ländern zu rechnen, da der Großteil der wanderungswilligen Bevölkerung die Länder bereits verlassen haben dürfte. So ist die Bevölkerungszahl im Jahr 2014 in Bulgarien um 0,60 %, in Rumänien um 0,39 % und in Polen um 0,03 % gesunken, während sie in Deutschland um 0,53 % gestiegen ist (Eurostat, 2016b). Allerdings ist der Anteil der auf den Arbeitsmarkt nachrückenden jungen Menschen unter 25 Jahren in Polen und Rumänien mit je 27 % derzeit noch immer deutlich höher als in Deutschland mit 24 % (Eurostat, 2016b; eigene Berechnungen), sodass auch in den nächsten Jahren noch Wanderungspotenziale bestehen dürften. Dies gilt jedoch nicht langfristig, da die Fertilität in Polen und in Rumänien niedrig ist (2014: 1,32 beziehungsweise 1,52 Kinder je Frau) (Eurostat, 2016b).

Auch wenn sich die Lage in den weiteren EU-Ländern zum Teil etwas anders darstellt, lässt sich doch sagen, dass die Zuwanderung im Rahmen der Freizügigkeit derzeit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland leistet und voraussichtlich auch in Zukunft tun wird. Jedoch sind die Wanderungspotenziale beschränkt, da auch die anderen EU-Länder vom demografischen Wandel betroffen sind. Deutschland muss daher auch Fachkräfte aus Drittstaaten gewinnen, um seine Fachkräftebasis nachhaltig zu sichern.

Die Erwerbsmigration aus Drittstaaten spielt für die Zuwanderung nach Deutschland bisher nur eine untergeordnete Rolle. Im Jahr 2014 wurden lediglich 27 000 Aufenthaltstitel zur qualifizierten Beschäftigung an neu eingereiste Personen vergeben (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2015). Dies hat mehrere Gründe. Ein Punkt ist, dass der zugewanderungsrechtliche Rahmen in Deutschland nicht darauf ausgelegt ist, in größerem Maße Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. So sind die deutschen Regelungen zwar im internationalen

Vergleich relativ liberal. Jedoch ist es für Zuwanderungsinteressierte häufig nur schwer nachvollziehbar, ob und unter welchen Bedingungen sie nach Deutschland kommen können (Geis und andere, 2016). Zudem steht Deutschland mit den anderen Industrieländern im Wettbewerb um internationale, mobile Fachkräfte. Gegenüber den angelsächsischen Ländern ist Deutschland benachteiligt, da Deutschkenntnisse weltweit seltener sind als Englischkenntnisse. Des Weiteren unterscheiden sich die Bildungssysteme international sehr stark und zu den in Deutschland besonders gesuchten beruflichen Abschlüssen existieren häufig keine gleichwertigen Pendanten.


Vor diesem Hintergrund ist auch die Zuwanderung über das Bildungssystem für die längerfristige Fachkräftesicherung von großer Bedeutung. Die Zuwanderer erwerben auf diese Weise Qualifikationen, die den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts entsprechen und die Zahl der jungen Menschen, die für eine Ausbildung in Deutschland infrage kommen, dürfte deutlich größer sein als die der wanderungsbereiten, fertig ausgebildeten Fachkräfte. Allerdings konzentriert sich die Bildungsmigration bisher sehr stark auf Hochschulen, nur sehr wenige Personen aus Drittstaaten wandern in das berufliche Bildungssystem zu (Geis und andere, 2016), wo – wie in Kapitel 2 gezeigt – besonders große Engpässe herrschen. Daher sollte Deutschland das berufliche Bildungssystem so weiterentwickeln, dass es für Personen aus Drittstaaten attraktiver wird. So könnten etwa Vorkurse eingerichtet werden, die es zugewanderten Auszubildenden ermöglichen, Lücken bei der deutschen Sprache und anderen für die Ausbildung relevanten Fähigkeiten zu schließen.

5

Fazit

Mit Blick auf die langfristige Fachkräftesicherung in Deutschland kann die starke Flüchtlingszuwanderung der letzten Monate andere Zuwanderungsformen nicht ersetzen. Die vorliegenden Daten deuten klar darauf hin, dass ein großer Teil der nach Deutschland kommenden Flüchtlinge über ein sehr geringes Qualifikationsniveau verfügt, wogegen am Arbeitsmarkt vor allem gut ausgebildete Fachkräfte mit Abschlüssen im technischen

Bereich und im Gesundheitsbereich fehlen. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Flüchtlinge langfristig nicht zur Fachkräftesicherung beitragen können. Vor dem Hintergrund ihres durchschnittlich jungen Alters ist es möglich, dass viele von ihnen in Deutschland eine Berufsausbildung absolvieren. Dennoch sollten sie in einer Strategie zur Fachkräftesicherung durch Zuwanderung nur eine untergeordnete Rolle spielen, da ihr Verbleib in Deutschland sehr unsicher ist.

Hingegen sollte es Kernziel einer solchen Strategie sein, die Erwerbs- und Bildungsmigration aus Drittstaaten zu fördern. Die Zuwanderung aus den anderen EU-Ländern im Rahmen der Freizügigkeit leistet zwar derzeit einen wesentlich größeren Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland als die Erwerbsmigration aus Drittstaaten. Ihre längerfristigen Potenziale sind jedoch aufgrund des demografischen Wandels in den anderen EU-Ländern nur sehr begrenzt. In den außereuropäischen Ländern ist das weniger der Fall. Hier stehen auch längerfristig genügend wanderungsbereite Personen zur Verfügung, die allerdings nicht unbedingt über in Deutschland gesuchte Abschlüsse verfügen. Daher ist auch die Bildungsmigration für die Fachkräftesicherung hoch relevant. 

LITERATURVERZEICHNIS

Anger, Christina/Geis, Wido/Plünnecke, Axel/Seyda, Susanne. *Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung – Ein Fortschrittsbericht*. IW-Analysen Nr. 94. Köln 2014.

Brücker, Herbert/Hauptmann, Andreas/Trübswetter, Parvati. *Asyl- und Flüchtlingsmigration in die EU und nach Deutschland*. IAB Aktuelle Berichte 8/2015. Nürnberg 2015.

Bundesagentur für Arbeit. *Arbeitsmarkt in Zahlen. Migrations-Monitor Arbeitsmarkt. Teil II Prozess- und Strukturkennzahlen*. März 2016. Nürnberg 2016a.

Bundesagentur für Arbeit. *Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitsmarkt nach Berufen*. April 2016. Nürnberg 2016b.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. *Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration*. Nürnberg 2015.

Bußmann, Sebastian. *Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Geschlechterunterschiede in Engpassberufen*. Gutachten für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. 2015. [Zugriff am 8. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.iwkoeln.de

Eurostat. *Asyl und Gesteuerte Migration*. 2016a. [Zugriff am 9. Juni 2016]. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database>

Eurostat. *Demographie und Migration*. 2016b. [Zugriff am 9. Juni 2016]. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database>

Geis, Wido/Nintcheu, Jeanette Michaelle/Vogel, Sandra. *Fachkräfte für Deutschland. Potenziale einer gesteuerten Zuwanderung*. IW-Analysen Nr. 105. Köln 2016.

Geis, Wido/Nintcheu, Jeanette Michaelle. *Gesteuerte Zuwanderung in der Flüchtlingskrise – Warum Deutschland trotz des starken Zuzugs Fachkräfte aus Drittstaaten gewinnen sollte*. IW policy paper 5/2016. Köln 2016.

Hammermann, Andrea/Stettes, Oliver. *Beschäftigungseffekte der Digitalisierung. Erste Eindrücke aus dem IW-Personalpanel*. In: IW-Trends, 42/3. Köln 2015. Seite 77 ff.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). *Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots im dritten Quartal 2015*. [Zugriff am 9. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.iab.de

Rich, Anna-Katharina. *Asylerstantragsteller in Deutschland im Jahr 2015. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit*. BAMF-Kurzanalyse 03/2016. Nürnberg 2016.

Statistisches Bundesamt. *Wanderungen 2009*. Fachserie 1. Reihe 1.2. Wiesbaden 2011.

Statistisches Bundesamt. *Wanderungen 2014*. Fachserie 1. Reihe 1.2. Wiesbaden 2016a.

LITERATURVERZEICHNIS

Statistisches Bundesamt. *Arbeitsmarkt – Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (Inländer)*. 2015a. [Zugriff am 9. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.destatis.de

Statistisches Bundesamt. *Vorläufige Ergebnisse der Bevölkerungsfortschreibung auf Grundlage des Zensus 2011 – 2014*. Wiesbaden 2015b.

Statistisches Bundesamt. *Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung – 2015*. Wiesbaden 2015c.

Statistisches Bundesamt. *Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2015*. Fachserie 1. Reihe 2. Wiesbaden 2016b.

Worbs, Susanne/Bund, Eva. *Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen*. In: BAMF-Kurzanalyse 1/2016. Nürnberg 2016.

ZUWANDERUNGSBEDARF UND ARBEITSKRÄFTEANGEBOT BIS 2050

Wie viele Zuwanderer benötigt Deutschland für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial?

Dr. Johann Fuchs, Dr. Alexander Kubis

📌 **Schlüsselwörter:** demografischer Wandel – Migration – Ersatzbedarf – Erwerbsbeteiligung – Erwerbspersonenpotenzial

ZUSAMMENFASSUNG

An einem hypothetischen Szenario untersucht die vorliegende Studie, wie groß die Nettozuwanderung sein müsste, um das Potenzial an Arbeitskräften bis zum Jahr 2050 auf dem derzeitigen Niveau von gut 45 Millionen Erwerbspersonen zu halten. Sie kommt zu dem Schluss, dass dafür eine jährliche Nettozuwanderung von wenigstens 400 000 Personen benötigt würde. Die demografische Alterung wird jedoch selbst dann lediglich abgeschwächt, was sich an der Entwicklung des Altenquotienten ablesen lässt. Die Projektionen berücksichtigen eine starke Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren. Jedoch könnten die Erwerbsquoten künftiger Immigranten, insbesondere von weiblichen Flüchtlingen, überschätzt worden sein. In diesem Fall würden die Ergebnisse noch dramatischer ausfallen.

📌 **Keywords:** demographic change – migration – replacement migration – labour force participation – labour force potential

ABSTRACT

This study uses a hypothetical scenario to examine the level of net immigration that would be required to keep the German labour force potential at the current level of just over 45 million workers until 2050. Estimates show that an annual net immigration of at least 400,000 people would be necessary. However, even in this case population ageing would only be slowed down, as is reflected by the old-age dependency ratio. The projections take into consideration a substantial increase in labour force participation among women and older people. However, the study might have overestimated the level of labour force participation among future immigrants, especially female refugees. In that case, more dramatic results would be obtained.



Dr. Johann Fuchs

ist Diplom-Sozialwirt und promovierte in Nürnberg in Statistik. Nach einer Tätigkeit bei einem Marktforschungsunternehmen ist er seit 1991 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und befasst sich dort mit dem Arbeitskräfteangebot, der Stillen Reserve und demografischen Fragen.



Dr. Alexander Kubis

ist Diplom-Volkswirt und promovierte in Halle. Nach einer Tätigkeit beim Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle ist er seit 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Leiter der IAB-Stellenerhebung. Er befasst sich dort mit dem Arbeitskräfteangebot, der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung und demografischen Fragen.

1

Einleitung

Das Angebot an Arbeitskräften wird in den kommenden Jahrzehnten aus demografischen Gründen massiv zurückgehen. Da das Arbeitskräfteangebot zu den Determinanten des Wachstumspotenzials gehört, könnte ein rückläufiges Arbeitskräftepotenzial zu einer wirtschaftlichen Stagnation führen (Deutsche Bundesbank, 2012). Insofern stellt sich die Frage, ob und wie der Demografie entgegengewirkt werden kann.

Unser Beitrag knüpft an Modellrechnungen an, die den Umfang der gesamten „Replacement Migration“ bestimmten, die zur Erreichung einer gewählten Zielgröße notwendig wäre – beispielsweise für einen konstanten Altenquotienten (United Nations, 2001; Fuchs und andere, 2015). In eine ähnliche Richtung zielten auch die Arbeiten von Dinkel und Lebok (1993), die unter anderem den Einfluss von Zuwanderungsstrukturen auf das Erwerbspersonenpotenzial modellierten, sowie weitere Studien, bei denen die Wirkung ausgewählter Parameter untersucht wurde. Beispiele dafür sind Börsch-Supan/Wilke (2009) hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung sowie der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011) in Bezug auf eine Reihe von isolierten Maßnahmen, die von höheren Geburtenziffern bis zu einer längeren Arbeitszeit reichen.

Angesichts der hohen Zuwanderung in der jüngeren Vergangenheit konzentriert sich unsere Analyse auf die Zuwanderung und untersucht mit mehreren Szenarien, welchen Umfang der jährliche Wanderungssaldo haben müsste, um den allseits befürchteten Arbeitskräfte-rückgang signifikant zu bremsen oder gar zu stoppen. Die Szenarien berücksichtigen zugleich eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren. Der Zeithorizont der Untersuchung reicht bis zum Jahr 2050. Damit wird auch die Alterung der sogenannten Baby-Boom-Generation, das heißt der geburtenstarken Jahrgänge zwischen 1955 und 1969, ausreichend erfasst.

Wie die Ergebnisse belegen, bleibt das Erwerbspersonenpotenzial bei einer sehr hohen Zuwanderung konstant. Die demografische Alterung, gemessen am Altenquotienten, wird dagegen nur gedämpft.

Das folgende Kapitel stellt das Bevölkerungsmodell vor, bei dem die Projektion nach Deutschen und Nichtdeutschen getrennt wird. Der nächste Schritt beschreibt die Erwerbsbeteiligung und ihre Veränderung. Das Arbeitskräfteangebot wird mit dem am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) berechneten Erwerbspersonenpotenzial quantifiziert (Fuchs und andere, 2011). Die dabei verwendeten Erwerbsquoten schließen die sogenannte Stille Reserve ein. Die Ergebnisse werden als Szenarien präsentiert, mit mehreren Varianten hinsichtlich der Nettozuwanderung und der Erwerbsquoten.

➤ Stille Reserve

Zur Stillen Reserve zählen in der Abgrenzung des IAB die sogenannten „entmutigten Arbeitskräfte“, die sich aufgrund einer schlechten Arbeitsmarktlage vom Arbeitsmarkt zurückziehen, Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (zum Beispiel Weiterbildung, Vorruhestand) und andere. Die Quantifizierung des zahlenmäßigen Umfangs beruht auf einem ökonometrischen Modell (siehe hierzu Fuchs/Weber, 2005, Seite 6 ff., und die dort angegebene Literatur).

Eine Sensitivitätsanalyse quantifiziert mit abweichenden Annahmen die Effekte der Frauenerwerbsbeteiligung sowie der Fertilität. Abschließend wird mit dem Altenquotienten die Betrachtung um die Alterungsproblematik ergänzt. Im Fazit werden die Ergebnisse noch hinsichtlich einiger offener Fragen diskutiert und eingeordnet, die der Beitrag aus Platzgründen nicht behandeln kann.

2

Modell der Bevölkerungsprojektion

Die Bevölkerungsentwicklung wird vollständig von den Komponenten Geburten, Sterbe- und Wanderungsfälle bestimmt. Außerdem spielt der heutige Altersaufbau der Bevölkerung für die Bevölkerungsfortschreibung eine wichtige Rolle. Das für den vorliegenden Beitrag verwendete deterministische Modell zur Bevölkerungsprojektion wurde am IAB entwickelt (Fuchs/Söhnlein, 2005; 2013). Projiziert wird die Bevölkerung mit der sogenannten Kohorten-Komponenten-Methode.

Dieses Modell trennt nach Deutschen und Ausländern. Damit wird der impliziten Gewichtung nach diesen

beiden Gruppen Rechnung getragen, die sich durch Zuwanderung ändert. Weil sich die deutsche und die nichtdeutsche Bevölkerung in mehreren relevanten Projektionsparametern unterscheiden, wird die Trennung für notwendig erachtet.

Die zusammengefasste Geburtenziffer (Total Fertility Rate, TFR) wird im Prognosezeitraum konstant gehalten. Größere arbeitsmarktrelevante Effekte aus einer denkbaren Steigerung der Geburtenziffern wären erst auf lange Sicht zu erwarten, denn selbst eine um 50 % höhere TFR (rund 2,1 Kinder pro Frau) führt erst nach einigen Jahrzehnten dazu, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren nicht mehr abnimmt (Fuchs/Söhnlein, 2006).

Die Lebenserwartung steigt in Deutschland seit vielen Jahrzehnten. Eine weitere Zunahme wird angenommen (Statistisches Bundesamt, 2015a). Angesichts der sehr niedrigen Sterblichkeit jüngerer werden künftig wohl vor allem die Sterberaten Älterer sinken (Eisenmenger/Emmerling, 2011). Für die Modellierung der Mortalität wurde deshalb unterstellt, dass die altersspezifischen Sterbewahrscheinlichkeiten der Bevölkerung im Alter (0 bis 74 Jahre) im Projektionszeitraum jährlich um 1,0 % sinken, die der 75-Jährigen und Älteren um 1,7 %. Die daraus resultierende Lebenserwartung liegt damit nahe an den Werten der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Aus statistischen Gründen verwendet das Bevölkerungsmodell für die nichtdeutsche Bevölkerung gesamtdeutsche Sterbewahrscheinlichkeiten, denn die Datenlage wird bei den Ausländern als recht unsicher eingeschätzt (Kohls, 2012). Für die Ergebnisse spielt dies jedoch kaum eine Rolle. Wie Modellrechnungen zeigen, würde sich selbst eine sofortige Halbierung aller altersspezifischen Sterbewahrscheinlichkeiten auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis zum Jahr 2050 so gut wie nicht auswirken (Fuchs/Söhnlein, 2006).

Die Projektion berücksichtigt auch Einbürgerungen, denn ein Teil der in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer erwirbt die deutsche Staatsangehörigkeit. Verwendet wird das Einbürgerungsmodell von Fuchs und Söhnlein (2013), mit einer im Projektionszeitraum konstant gehaltenen Einbürgerungsrate in Höhe von 1,5 % der ausländischen Bevölkerung. Die berechnete Gesamtzahl der Einbürgerungen wird anschließend in einem festen Verhältnis nach Alter und Geschlecht aufgeteilt. Die Strukturdaten stammen aus dem Jahr

2013. Durch die Einbürgerungsrate hängt die Zahl der Einbürgerungen direkt vom Bevölkerungsbestand und damit indirekt von der künftigen Nettowanderung ab.

Das künftige Wanderungsgeschehen wird nach Zu- und Fortzügen, nach Geschlecht, Alter sowie Deutschen und Ausländern getrennt modelliert. Vereinfachend wird angenommen, dass die Neuzuwanderer immer sofort dieselben Verhaltensmuster haben wie die bereits in Deutschland lebende Bevölkerung. Die Zahlen zu den Zu- und Fortzügen beziehungsweise zum Wanderungssaldo beziehen sich immer auf die gesamte Bevölkerung, also nicht nur auf Arbeitskräfte.

Die Ausgangsdaten sind auf der Website des Statistischen Bundesamtes zugänglich (www.destatis.de).¹ Unsere Daten und Annahmen zeigt [Übersicht 1](#).

Übersicht 1

Daten und Annahmen der Bevölkerungsprojektion

- › Ausgangsbevölkerung: Bevölkerungsstand am 31. Dezember 2014.
- › Fertilität: altersspezifische Geburtenziffern des Jahres 2014 nach Deutschen (TFR: 1,42) und Ausländerinnen (TFR: 1,86). Die Geburtenziffern werden in der Projektion konstant gehalten.
- › Mortalität: Daten der Sterbetafel 2010/2012. Die Steigerung der Lebenserwartung lehnt sich an die 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung an.
- › Wanderungssaldo Ausländer: vorläufige Nettozuwanderung 1,14 Millionen für 2015; für 2016 Annahme rund 560 000 Nettozuwanderung; Altersstruktur des Jahres 2014.
- › Wanderungssaldo der Deutschen: jeweils – 10 000 in den Jahren 2015 und 2016; 0 ab 2017.
- › Einbürgerungen: 1,5 % der in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer werden jährlich eingebürgert.

3

Erwerbsbeteiligung

Das Angebot an Arbeitskräften wird im Folgenden mit dem Erwerbspersonenpotenzial gemessen, wozu die Erwerbstätigen, die Erwerbslosen und die Stille Reserve zählen. Dieses Potenzial gibt die maximale Zahl an Arbeitskräften an, die den Betrieben in Deutschland unter gegebenen Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen. Das Erwerbspersonenpotenzial ist auf

¹ Nach Fertigstellung der Berechnungen für diesen Beitrag wurde eine neue Sterbetafel (2012/2014) veröffentlicht. Aufgrund des geringen Einflusses der Mortalität dürften die neueren Daten keinen relevanten Effekt auf das Erwerbspersonenpotenzial haben.

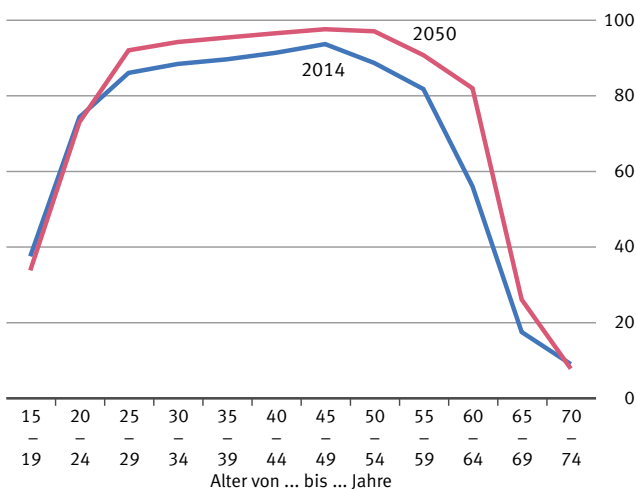
das Altersintervall 15 bis 74 Jahre beschränkt. Errechnet wird es aus einer multiplikativen Verknüpfung von Bevölkerung und Erwerbsquoten. Als Basisdaten dienen die nach Altersgruppen, Geschlecht und Staatsangehörigkeit (deutsch/nichtdeutsch) untergliederten Erwerbsquoten des Mikrozensus, die um die Anteile der Stillen Reserve ergänzt wurden.^{1,2}

Für die Projektion gehen wir von steigenden Erwerbsquoten von Frauen und Älteren aus; bei letzteren spielt vor allem die Rentengesetzgebung die entscheidende Rolle. Exemplarisch sei die Vorausschätzung am Beispiel der Frauen dargestellt.

Die Erwerbsquoten deutscher Frauen liegen bereits heute europaweit mit an der Spitze (Eurostat, 2016). Ein weiterer Anstieg ist sicher nicht einfach zu verwirklichen und hängt von verschiedenen Einflussfaktoren ab, beispielsweise dem Ausbau der Kinderbetreuung (Eichhorst und andere, 2011). Aufgrund der „Rente mit 67“ sind jedoch die stärksten Veränderungen bei den älteren Frauen zu erwarten.

Grafik 1

Potenzialerwerbsquoten deutscher Frauen
% der jeweiligen Bevölkerung



Quelle: IAB-Prognose Erwerbspersonenpotenzial (FB A2)

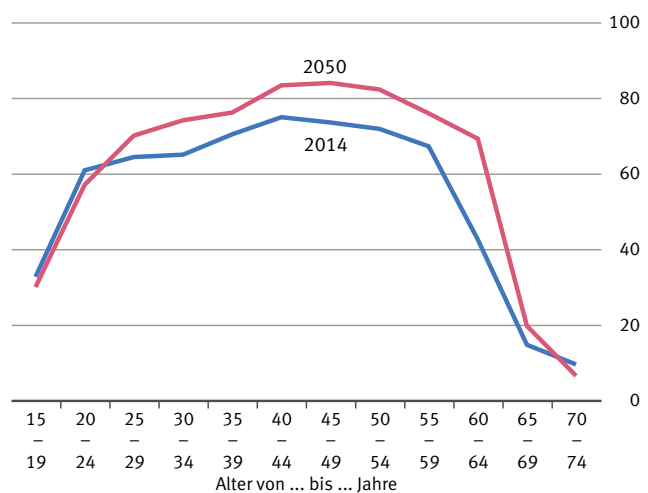
2016 - 01 - 0566

2 Wegen der bekannten Untererfassung der geringfügigen Beschäftigung im Mikrozensus wurden dessen Erwerbsquoten mithilfe von Daten der Bundesagentur für Arbeit korrigiert (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2009).

Größere Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung bestehen nach wie vor zwischen deutschen Frauen und Ausländerinnen. Je nach Alter betragen die Differenzen bis zu 20 Prozentpunkte, um die die Erwerbsquoten der Deutschen höher sind. Die Differenz baut sich in der vorliegenden Prognose nur wenig ab. [↪ Grafik 1, Grafik 2](#)

Grafik 2

Potenzialerwerbsquoten von Ausländerinnen
% der jeweiligen Bevölkerung



Quelle: IAB-Prognose Erwerbspersonenpotenzial (FB A2)

2016 - 01 - 0567

Die künftigen Erwerbsquoten sind implizit Durchschnitte aus den Erwerbsquoten der bereits anwesenden Bevölkerung und denen der Neuzuwanderer. Niedrige Erwerbsquoten von künftigen Migrantinnen müssten deshalb durch entsprechend höhere Quoten der bereits in Deutschland lebenden Ausländerinnen ausgeglichen werden, um die (prognostizierten) Durchschnitte (siehe Grafik 2) zu erreichen. Die Frage, wie hoch die Erwerbsbeteiligung der künftigen Immigrantinnen sein könnte, kann dieser Beitrag nicht beantworten. Zu bedenken ist, dass insbesondere Frauen aus arabischen Ländern vergleichsweise sehr niedrige Erwerbsquoten haben (International Labour Organization, 2015). Deren Erwerbsquoten liegen weit unter den Werten, die hier in die Projektion des Erwerbspersonenpotenzials eingehen. Sollten die Erwerbsquoten der Ausländerinnen deshalb schwächer steigen als die Projektion annimmt, würde der Effekt der Erwerbsbeteiligung auf das künftige Erwerbspersonenpotenzial überschätzt. Insofern

könnten die der Projektion zugrunde liegenden Erwerbsquoten eine optimistische Obergrenze bilden.

Die Erwerbsquoten der Männer, ebenfalls nach Staatsangehörigkeit (deutsch/nichtdeutsch) differenziert, liegen in den mittleren Altersgruppen teilweise nur knapp unter 100 % und bewegen sich deshalb im Projektionszeitraum kaum. Lediglich bei den Älteren werden aufgrund der beschlossenen Änderungen beim Rentenzugangsalter signifikante Anstiege prognostiziert.

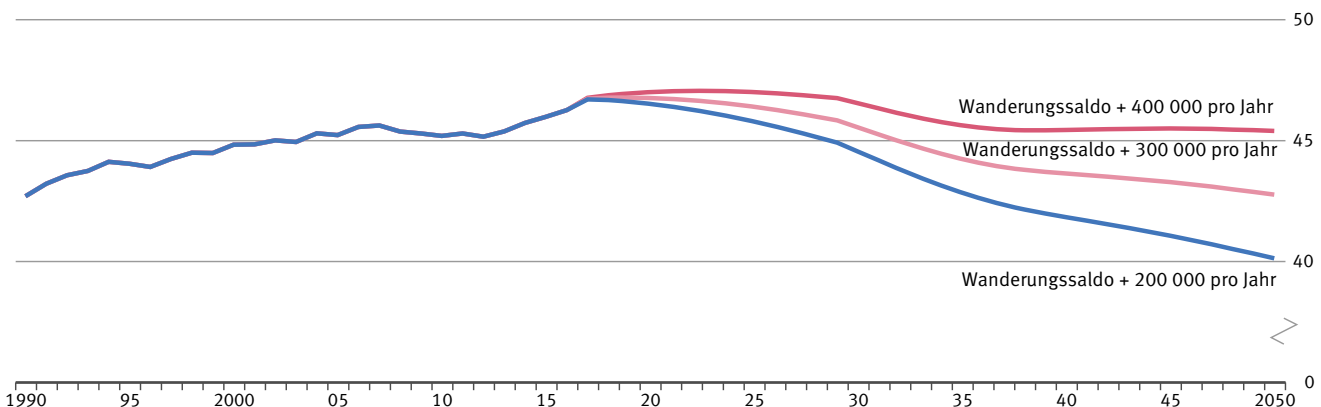
4

Erwerbspersonenpotenzial

Im Zusammenspiel aus Bevölkerung und Erwerbsbeteiligung resultieren folgende Änderungen: Ohne Zuwanderung würde das Erwerbspersonenpotenzial stark sinken, daran ändern auch die steigenden Erwerbsquoten wenig (siehe die letzten beiden Zeilen in Tabelle 1). Das Erwerbspersonenpotenzial nimmt ohne eine weitere Zunahme der Erwerbsquoten sogar stärker ab als die Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahren, obwohl es für dasselbe Altersintervall definiert ist. Daran zeigt sich die Verschiebung der Altersstruktur mit dem Hineinwachsen der Baby-Boom-Generation in ein Alter mit geringer Erwerbsbeteiligung. [↗ Tabelle 1](#)

Grafik 3

Erwerbspersonenpotenzial bis 2050 bei unterschiedlichen Wanderungsannahmen für die Zuwanderung von Ausländerinnen und Ausländern
Mill. Erwerbspersonen, Basisjahr 2014



Alle Varianten mit steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie Rente mit 67 Jahren; Wanderungssaldo 2016: rund 560 000 Nettozuwanderung. Ab 2017 wie in der Legende angegeben.

2016 - 01 - 0568

Tabelle 1

Bevölkerung und Erwerbspersonenpotenzial

	Ausgangswert 2014	2030	2050
	1 000	Anteil am Ausgangswert in %	
Bevölkerung insgesamt	80 983	93,9	81,5
15 – 74 Jahre	61 859	90,7	71,6
15 – 64 Jahre	53 347	84,1	67,1
Erwerbspersonenpotenzial			
bei konstanten Erwerbsquoten	45 728	84,6	67,3
bei steigenden Erwerbsquoten	45 728	90,2	72,1

Eigene Berechnungen.

Der Einfachheit halber wird der Effekt der Zuwanderung im Folgenden mit drei Wanderungsvarianten quantifiziert. Den Szenarien des Erwerbspersonenpotenzials liegt der gleiche Zuwachs bei den Erwerbsquoten zugrunde. [↗ Grafik 3](#)

Der Wanderungssaldo von 200 000 Personen pro Jahr entspricht in etwa der durchschnittlichen Nettozuwanderung seit 1991. Offensichtlich reicht diese Zuwanderung nicht aus, um den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu stoppen. Nicht einmal eine um 50 % höhere Nettozuwanderung, also 300 000 Personen pro Jahr, reicht dafür. Erst bei jährlich 400 000 Nettozuzügen bleibt das Erwerbspersonenpotenzial auf einem Niveau von knapp über 45 Millio-

nen, sodass man langfristig von „Konstanz“ sprechen kann – sofern man dies auf den Umfang des Erwerbspersonenpotenzials vor Beginn der starken Zuzüge in den Jahren 2014 und 2015 bezieht. Zeitweilig steigt das Potenzial sogar ein Stück weit über das Ausgangsniveau von 45,7 Millionen Erwerbspersonen, aber 2035 liegt es nach der Modellrechnung schon wieder darunter.

5

Sensitivitätsanalyse

Mit dem deterministischen Ansatz lassen sich zwar keine Konfidenzintervalle bilden, aber es ist möglich, den Effekt von alternativen Annahmen isoliert zu quantifizieren. Von der Vielzahl an möglichen Alternativen werden drei näher betrachtet und dem Wanderungseffekt gegenübergestellt. Vergleichsvariante ist jeweils das Szenario mit einer Nettozuwanderung von 300 000 Personen. ➤ Tabelle 2

Tabelle 2

Auswirkungen alternativer Annahmen auf das Projektionsergebnis: Evaluation für die Variante mit einer jährlichen Nettozuwanderung von 300 000 Personen

	2030	2050
	Veränderung gegenüber 2014 in 1 000	
Ausländerinnen: ab 2017 Geburtenrate (TFR) statt 1,86 nur 1,6	+/- 0	- 249
alle Frauen: 1 Prozentpunkt niedrigere altersspezifische Erwerbsquote	- 304	- 277
Ausländerinnen: 1 Prozentpunkt niedrigere altersspezifische Erwerbsquote	- 44	- 53
Jährlicher Wanderungssaldo – 100 000	- 996	- 2 632

Wie bereits frühere Simulationen belegten, wirken sich höhere Geburtenraten erst sehr langfristig auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter aus (Fuchs/Söhnlein, 2006; Sachverständigenrat, 2011). Nach dem Zensus 2011 wurden die Geburtenraten insbesondere der in Deutschland lebenden Ausländerinnen nach oben korrigiert. Unsere Projektion beruht auf der vom Statistischen Bundesamt im Jahr 2015 veröffentlichten zusammengefassten Geburtenziffer für Ausländerinnen (Statistisches Bundesamt, 2015b). Der neueste Wert von 1,862

Kindern je Frau liegt damit weit über der früheren „Vor-Zensus“-TFR mit 1,6 Kindern je Frau.

Wir stellten uns die Frage, was die Projektion bei einer TFR von 1,6 ergeben hätte. Vernachlässigt wurde dabei der (schwache) negative Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung, das heißt der Effekt dürfte das Maximum darstellen. Die niedrigere Geburtenzahl schlägt sich langfristig – modelliert wurde die TFR von 1,6 ab dem Jahr 2017 – in einer geringeren Bevölkerungszahl nieder. Beim Erwerbspersonenpotenzial wirkt sich dies am Ende nur geringfügig aus: Im Jahr 2050 sind es im Unterschied zur ursprünglichen Variante nicht ganz 250 000 Erwerbspersonen weniger (– 0,6 %).

Die Erwerbsquoten werden mit den zugrunde liegenden langfristigen Trends möglicherweise überschätzt. Sollten alle altersspezifischen Frauenerwerbsquoten um je einen Prozentpunkt unter der ursprünglichen Schätzung liegen, dann wäre das Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2030 um rund 300 000 kleiner; 2050 wäre die Abweichung mit 277 000 sogar noch geringer – eine Folge der schrumpfenden Bevölkerung.

Die gleiche Änderung nur bei den Ausländerinnen führt wegen der deutlich kleineren Bevölkerungszahl zu einem um 44 000 geringeren Potenzial im Jahr 2030. Weil dies auf einer Zuwanderungsvariante von 300 000 Personen pro Jahr beruht, nimmt dieser Effekt bis 2050 leicht zu auf – 53 000.

Die getesteten Veränderungen dürften gerade noch im realisierbaren Bereich liegen. Die Effekte gelten auch für eine Erhöhung, das heißt um den gleichen Effekt wie eine um 100 000 höhere Nettozuwanderung zu erreichen, müssten sich demnach die Erwerbsquoten deutlich stärker steigern.³ Als Alternative zu einer höheren Zuwanderung scheiden die Erwerbsquoten somit aus quantitativen Gründen aus, vor allem, wenn man die oben erwähnte offene Frage bedenkt, wie hoch die Erwerbsquoten von künftigen Migrantinnen tatsächlich sein könnten.

3 Eine um 1 % höhere Erwerbsquote aller Frauen würde das Erwerbspersonenpotenzial 2050 um 0,47 % steigern (das heißt im Umfang des Frauenanteils von rund 46 %), bei den Ausländerinnen wären es 0,08 %; 1 % mehr Zuzüge – also 3 000 pro Jahr – ergeben 0,18 % mehr Erwerbspersonen. Allerdings sind diese Elastizitäten kaum vergleichbar. Erstens ist die Variabilität der Komponenten unterschiedlich. Zweitens ergibt eine Variation der Erwerbsquote einen einmaligen Effekt; die Migrationssalden (und analog die Geburtenraten) werden dagegen jedes Jahr verändert. Eine einmalig höhere Zuwanderung um 3 000 Personen kann vernachlässigt werden.

6

Altenquotient

Ein häufig verwendeter Indikator zur Veranschaulichung der Finanzierungsproblematik der Rentenversicherung ist der sogenannte Altenquotient, der die ältere Bevölkerung (zum Beispiel 65 Jahre und älter) auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (zum Beispiel 20 bis 64 Jahre) bezieht.⁴ Da nicht alle Menschen im erwerbsfähigen Alter tatsächlich „arbeitsmarktnah“ oder gar beschäftigt sind, bietet es sich an, stattdessen das Erwerbspersonenpotenzial zu verwenden, das – bei Vollbeschäftigung – der Erwerbstätigenzahl entspricht. Als in dieser Hinsicht verbesserter Altenquotient kann der angegebene Indikator in [Grafik 4](#) aufgefasst werden.⁵

4 Die Altersgrenzen für den Altenquotienten werden teilweise uneinheitlich festgelegt. Wichtiger als der absolute Betrag (das Niveau) des Altenquotienten ist deshalb seine Veränderung.

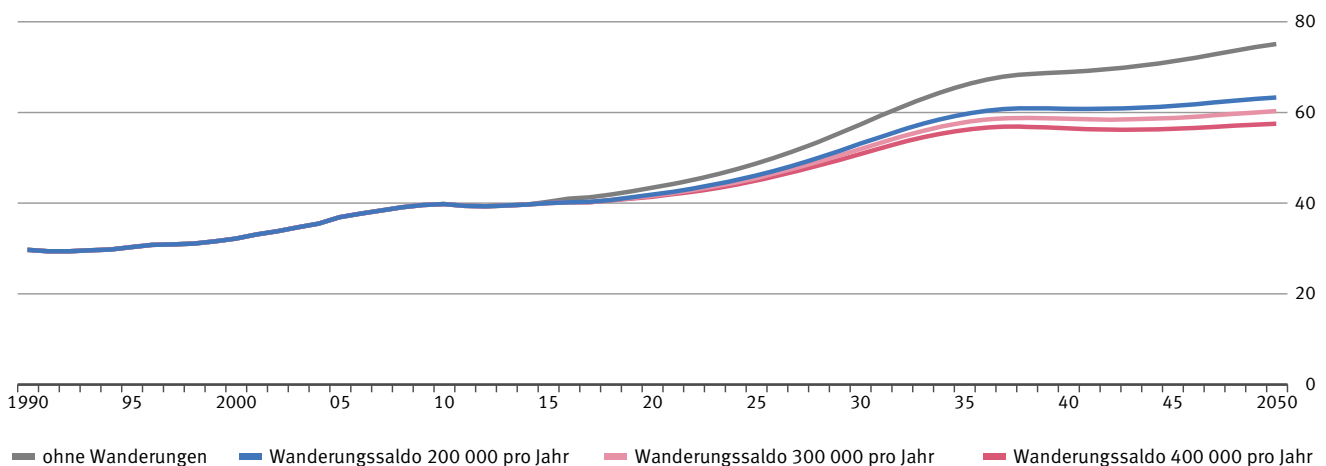
5 Die leicht abgewandelte Abgrenzung des Erwerbspersonenpotenzials auf das Altersintervall 20 bis 64 Jahre trägt dem Umstand Rechnung, dass Teile des jüngeren Potenzials oft noch in Ausbildung sind (Auszubildende, „jobbende“ Studierende) und Ältere (65 Jahre und älter) häufig nur geringfügig arbeiten, also für die Sozialversicherung wenig relevant sind.

Die skizzierte Entwicklung weist in allen Szenarien auf einen kräftigen Anstieg des modifizierten Altenquotienten bis etwa Mitte der 2030er-Jahre hin, obwohl alle Szenarien auf der gleichen steigenden Erwerbsbeteiligung basieren. Die Menschen leben länger und das gilt auch für die Baby-Boom-Generation, deren Kohorten schon in wenigen Jahren nach und nach das Rentenalter erreichen.

Ohne Wanderung fällt die Zunahme am stärksten aus. Der modifizierte Altenquotient erreicht bis 2050 einen Wert, der fast doppelt so hoch ist wie der Ausgangswert im Jahr 1990. Bei der Einbeziehung der prognostizierten Nettozuwanderungsströme wird dieser Prozess abgeschwächt. Aber selbst bei der extremen Zuwanderungsvariante – mit einem jährlichen Wanderungssaldo von +400 000 Personen – stabilisiert sich der Altenquotient erst ab etwa 2035 auf dem dann erreichten Niveau. Gegen Ende des Projektionszeitraumes nimmt er wieder zu – ein „Echo-Effekt“ der geburtenstärksten Jahrgänge, deren Kinder nun ihrerseits das Rentenalter erreichen.

Grafik 4

Modifizierter Altenquotient in 100, Basisjahr 2014



Bevölkerung ab 65 Jahren zu Erwerbspersonenpotenzial im Alter von 20 bis 64 Jahren, in 100. Alle Varianten mit steigenden Erwerbsquoten sowie Rente mit 67 Jahren.

2016 - 01 - 0569

7

Ergänzende Betrachtungen und Fazit

Vorliegende Wirtschaftsprognosen sprechen für einen auch in näherer Zukunft großen Bedarf an Arbeitskräften. Vor allem werden mehr qualifizierte Arbeitskräfte benötigt. Zusätzlich tritt ein erheblicher Ersatzbedarf auf, weil viele Beschäftigte, insbesondere mit einer mittleren Qualifikation wie einer betrieblichen Ausbildung, in den kommenden beiden Jahrzehnten altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden (Maier und andere, 2014). Ein rückläufiges Erwerbspersonenpotenzial würde den Arbeitskräftebedarf restringieren, mit negativen Folgen für Wirtschaft, Gesellschaft und die sozialen Sicherungssysteme.

Hinsichtlich der Zuwanderung müssen die hier vorgenommenen, rein auf das Arbeitskräftepotenzial bezogenen Aussagen deshalb noch weiter qualifiziert werden. Denn die Herausforderung der Immigration – insbesondere dann, wenn sie wie gegenwärtig ungesteuert und ohne Rekurs auf die Arbeitsmarktnähe der Immigranten erfolgt – besteht darin, den Zugewanderten eine berufliche Perspektive zu geben. Eine Migration, die in der Arbeitslosigkeit endet oder die Stille Reserve erhöht, ist weder aus Sicht der Zuziehenden noch aus der Perspektive des Staates und der Sozialversicherungen wünschenswert. Nun sind die Migranten vergleichsweise jung. Sehr junge Menschen mögen in Deutschland ihre Ausbildung durchlaufen. Aber was ist mit den anderen?

Die Studie konzentrierte sich auf die Zuwanderung, berücksichtigte dabei aber explizit auch die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung. Höhere Erwerbsquoten von Frauen und Älteren reichen allerdings nicht aus, um den Abwärtstrend zu stoppen oder auch nur deutlich zu verringern. Die Fortschreibung der früheren Trends geht zudem davon aus, dass die neu Zuziehenden in etwa die gleiche Arbeitsmarktnähe haben wie die bereits in Deutschland lebende Bevölkerung. Das muss so nicht sein, denn die Zusammensetzung der Migranten kann sich in Zukunft deutlich ändern. Wie immer man es betrachtet: Der Aspekt der Qualifikation ist aus jeder Perspektive von höchster Bedeutung.


Zuwanderung im „normalen“ Umfang (rund 200 000 Nettozuzüge pro Jahr) bremst den negativen Trend des Erwerbspersonenpotenzials, stoppt ihn aber nicht. Erst

bei einer Nettozuwanderung, die im langjährigen Mittel mindestens 400 000 Personen umfasst, würde das Erwerbspersonenpotenzial in etwa auf dem heutigen Stand bleiben – unter Berücksichtigung hoher Erwerbsquoten. Es stellt sich die Frage, ob solch eine hohe Zuwanderung dauerhaft möglich ist.

Vergessen wird außerdem häufig, dass viele junge Menschen Deutschland verlassen. Blendet man die Flüchtlingswanderung aus und betrachtet dazu der Einfachheit halber das Jahr 2011, waren beim Wanderungssaldo 68 % aller Migranten höchstens 30 Jahre alt. Das setzt sich wie folgt zusammen: 53 % aller Zuziehenden waren höchstens 30 Jahre, 45 % aller Fortziehenden. Eine Reduzierung der Fortzüge könnte damit auch ein Ansatzpunkt für eine aktive Zuwanderungspolitik sein, denn in der letzten Dekade haben jedes Jahr mehr als 475 000 Migranten Deutschland verlassen.

Im Übrigen verschlechtert sich trotz hoher Zuwanderung der Altenquotient, wenn auch deutlich schwächer als bei wenigen Zuzügen. Insofern dürfte die Belastung der sozialen Sicherungssysteme weiter zunehmen.

Mit höheren Arbeitszeiten würde das in Stunden gerechnete gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen schwächer sinken als das in Köpfen gemessene Erwerbspersonenpotenzial. Den Rückgang des Arbeitsvolumens völlig zu stoppen gelingt im Übrigen wahrscheinlich nicht, denn dafür wäre eine Erhöhung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit um – je nach Studie – bis zu 20 Stunden je Beschäftigten erforderlich (Sachverständigenrat, 2011; Wanger und andere, 2013). Außerdem ändert sich damit an der Entwicklung des Altenquotienten nichts. Die individuelle Belastung, auf die der Altenquotient verweist, nimmt unverändert zu. Die Koppelung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung würde über den Weg einer höheren Erwerbsquote Älterer zwar weitere Potenziale erschließen; wie Studien zeigen, gibt es aber auch da längerfristig demografische Grenzen (Fuchs und andere, 2015).

Alles in allem wird man wohl an mehreren Stellschrauben drehen müssen, um den Rückgang des potenziellen Arbeitskräfteangebots, auch in qualitativer Hinsicht, signifikant abschwächen zu können. 

LITERATURVERZEICHNIS

Börsch-Supan, Axel/Wilke, Christina Benita. *Zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland*. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung. Jahrgang 42. 2009, Seite 29 ff.

Deutsche Bundesbank. *Potenzialwachstum der deutschen Wirtschaft – Mittelfristige Perspektiven vor dem Hintergrund demographischer Belastungen*. In: Monatsbericht. Jahrgang 64. Ausgabe 4/2012, Seite 13 ff.

Dinkel, Reiner H./Lebok, Uwe. *Die langfristige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bei alternativen Annahmen über die (Netto-)Zuwanderung nach Deutschland*. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Ausgabe 4/1993, Seite 495 ff.

Eisenmenger, Matthias/Emmerling, Dieter. *Amtliche Sterbetafeln und Entwicklung der Sterblichkeit*. In: Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 3/2011, Seite 219 ff.

Eichhorst, Werner/Kendzia, Michael J./Peichl, Andreas/Pestel, Nico/Siegloch, Sebastian/Tobsch, Verena. *Aktivierung von Fachkräftpotezialen: Frauen und Mütter*. IZA Research Report 39. Bonn 2011.

Eurostat-Datenbank. *Erwerbsquoten nach Geschlecht, Altersgruppe 20-64*. [Zugriff am 14. Juni 2016]. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu>

Fuchs, Johann/Kubis, Alexander/Schneider, Lutz. *Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität*. Bertelsmann Stiftung (Herausgeber). Gütersloh 2015. [Zugriff am 30. Mai 2016]. Verfügbar unter: www.bertelsmann-stiftung.de

Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris. *Projektion der Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2060*. IAB-Forschungsbericht Nr. 10/2013. Nürnberg.

Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris. *Effekte alternativer Annahmen auf die prognostizierte Erwerbsbevölkerung*. IAB-Discussion Paper. Ausgabe 19/2006. Nürnberg.

Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris. *Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050*. IAB-Forschungsbericht Nr. 16/2005. Nürnberg.

Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte. *Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten*. IAB-Kurzbericht. Ausgabe 16/2011. Nürnberg.

Fuchs, Johann/Weber, Brigitte. *Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Westdeutschland (inkl. Berlin-West)*. IAB-Forschungsbericht Nr. 15/2005. Nürnberg.

International Labour Organization (ILO) Department of Statistics. *Key Indicators of the Labour Market 2015 KILM. Labour force participation database*. [Zugriff am 1. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.ilo.org/kilm

LITERATURVERZEICHNIS

Kohls, Martin. *Demographie von Migranten in Deutschland*. Challenges in Public Health, Band 63. Frankfurt am Main 2012.

Maier, Tobias/Zika, Gerd/Wolter, Marc I./Kalinowski, Michael/Helmrich, Robert. *Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität*. BIBB-Report 23/14. Bonn 2014. [Zugriff am 1. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.QuBe-projekt.de

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. *Herausforderungen des demografischen Wandels*. Expertise im Auftrag der Bundesregierung. Mai 2011. [Zugriff am 1. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de

Statistische Ämter des Bundes und der Länder. *Demografischer Wandel in Deutschland*. Heft 4. *Auswirkungen auf die Entwicklung der Erwerbspersonenzahl*. Ausgabe 2009. Verfügbar unter: www.destatis.de

Statistisches Bundesamt. *Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden. 2015a. Verfügbar unter: www.destatis.de

Statistisches Bundesamt. *Anstieg der Geburtenziffer 2014 auf 1,47 Kinder je Frau*. Pressemitteilung 468/15. Wiesbaden 2015b. Verfügbar unter: www.destatis.de

United Nations Population Division, Department of Economic and Social Affairs. *Replacement Migration: Is It a Solution to Declining and Ageing Populations?* 2001. [Zugriff am 1. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.un.org

Wanger, Susanne/Weber, Brigitte/Fuchs, Johann. *Kann ein Anstieg der Arbeitszeit den Rückgang des Arbeitskräfteangebots kompensieren?* In: Göke, Michael/Heupel, Thomas (Herausgeber). *Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels*. Wiesbaden 2013, Seite 335 ff.

AUSWIRKUNGEN DER AUFNAHME VON GEFLÜCHTETEN AUF ARBEITS- ANGEBOT UND -NACHFRAGE

Die QuBe-Bevölkerungsprojektion

Tobias Maier, Dr. Marc Ingo Wolter, Dr. Gerd Zika

➤ **Schlüsselwörter:** Arbeitsangebot – Arbeitsnachfrage – Geflüchtete – Qualifikationsstruktur – QuBe-Projekt

ZUSAMMENFASSUNG

Die älter werdende Bevölkerung Deutschlands kann sich durch den Zuzug von Geflüchteten verjüngen. Der Beitrag stellt eine Bevölkerungsprojektion vor, in der Geflüchtete über ein separates Modul integriert werden, um Schlussfolgerungen von der möglichen Höhe und Struktur der Geflüchteten auf die Bevölkerungsentwicklung zu ziehen. Trotz eines Zuzuges von insgesamt rund 2,26 Millionen temporär Schutzsuchenden in den Jahren 2015 bis 2020 wird der derzeitige Bevölkerungsstand im Jahr 2035 wieder erreicht. Während der mittelfristige Bevölkerungsaufwuchs zu einer erhöhten Nachfrage nach Berufen im Öffentlichen Dienst und in der Baubranche führt, deutet die Alters- und Qualifikationsstruktur der Geflüchteten auf Qualifikationspotenziale hin, die erschlossen werden müssen, um die Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

➤ **Keywords:** labour supply – labour demand – refugees – qualification structure – QuBe project

ABSTRACT

The influx of refugees can rejuvenate the aging population of Germany. This article presents a population projection, where refugees are taken into account by integrating a separate refugee module. By doing this, the impact of the possible magnitude and structure of immigrants on the population development can be analysed. Despite a total influx of roughly 2.26 million people seeking temporary protection from 2015 to 2020, the population will reach its current level again in 2035. While the medium-term increase in the population will stimulate the demand for occupations in the public sector and construction related occupations, the age and qualification structure of the refugees indicates that there are qualification potentials, which need to be tapped to integrate the refugees into the labour market.

Tobias Maier

hat Politik- und Verwaltungswissenschaften studiert und ist seit 2009 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) tätig. Sein Forschungsschwerpunkt liegt auf der Bildungspolitik und dem Arbeitsmarkt. Er ist unter anderem verantwortlich für die langfristigen BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen und für kurzfristige Prognosen zum Ausbildungsstellenmarkt.

Dr. Marc Ingo Wolter

studierte an der Universität Osnabrück Volkswirtschaftslehre. Seit 1998 arbeitet er für die Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturfor-schung mbH (GWS) und ist für die Branchenprognosen leitend zuständig. Er erstellt langfristige Arbeitsmarktprojektionen und hat umfassende Erfahrung in der Bewertung umwelt- und wirtschaftspolitischer Maßnahmen.

Dr. Gerd Zika

studierte an der Universität Erlangen-Nürnberg Betriebswirtschaftslehre und arbeitet seit 1995 am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Seine Forschungsschwerpunkte liegen in der Analyse der kurz- und langfristigen Entwicklungen (BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen) am Arbeitsmarkt, mit Hauptaugenmerk auf der Arbeitskräftebedarfsseite.

1

Einleitung

Bislang wurde davon ausgegangen, dass aufgrund der schrumpfenden und älter werdenden Bevölkerung das Arbeitsangebot auf mittlere bis längere Sicht stärker zurückgeht als die Arbeitsnachfrage (siehe zum Beispiel Maier und andere, 2014a; vbw, 2015). Sind mit den zunehmenden hohen Nettowanderungsüberschüssen der letzten Jahre (2012: +369 000; 2013: +429 000; 2014: +550 000), insbesondere aber auch durch den hohen Zuzug an Geflüchteten im Jahr 2015, demografiebedingte Engpässe in der Fachkräfterekrutierung langfristig weiterhin zu erwarten? Oder wird hier eine mögliche Entspannung erkennbar? Dies wird im Wesentlichen von der Qualifikationsstruktur der Zugewanderten, ihrer Integration in den Arbeitsmarkt, ihrer Bleibewahrscheinlichkeit und der mit Zuwanderung zusammenhängenden Erhöhung der Arbeitsnachfrage abhängen.

Um die langfristigen Entwicklungen sowohl auf der Nachfrage- als auch der Angebotsseite des Arbeitsmarkts abschätzen zu können, erstellen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) unter Mitwirkung des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT) und der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS) regelmäßig Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (www.QuBe-Projekt.de). In der QuBe-Bevölkerungsprojektion wird erstmals eine Trennung von Geflüchteten und Nicht-Geflüchteten vorgenommen, um mögliche Effekte von Flüchtlingen auf das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage darstellen zu können.

Dieser Beitrag stellt das Vorgehen, die Annahmen und die daraus folgende Struktur der QuBe-Bevölkerungsprojektion kurz dar und analysiert dann die langfristig möglichen Arbeitsmarkteffekte von Flüchtlingen. Innerhalb des QuBe-Modellverbunds werden qualifikations- und berufsspezifische Arbeitsmarkteffekte unter Berücksichtigung sämtlicher Kreislaufeffekte analysiert (Helmrich und andere, 2013; Maier und andere, 2014b). Daher können ein Mehrbedarf an Erwerbstätigen in bestimmten Branchen und Berufen aufgrund der Geflüchteten benannt und Handlungsfelder für berufsspezifische Qualifikationserfordernisse der Flüchtlinge identifiziert werden.

2

Modellierung von Zuwanderung

Im April 2015 wurde unter Berücksichtigung der Zensusergebnisse und dem daraus resultierenden veränderten Bevölkerungsbestand die 13. zwischen den Statistischen Ämtern von Bund und Ländern koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung veröffentlicht (Statistisches Bundesamt, 2015). Trotz der Berücksichtigung höherer Wanderungsgewinne Deutschlands aufgrund innereuropäischer Arbeitsmigration wurde bereits zum Ende des Jahres 2015 deutlich, dass die Wanderungsannahmen der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung die derzeitigen Wanderungsgewinne aufgrund des Zuzugs von Geflüchteten aus dem Nahen Osten unterschätzen. Das QuBe-Projektteam hat sich deshalb dafür entschieden, eine eigene QuBe-Bevölkerungsprojektion zu erstellen, in welcher die Zu- und Abwanderung spezifisch modelliert wird. So wird die Bevölkerung Deutschlands in Deutsche und Ausländer unterteilt. Die Zuwanderung nach Deutschland erfolgt im Rahmen des Modells TINFORGE (Wolter und andere, 2014) und wird länderspezifisch modelliert. Die Abwanderung wird aus Vergangenheitsdaten geschätzt; Ausländer weisen dabei höhere Fortzugsraten auf als Deutsche (Fuchs und andere, 2016).

Für die QuBe-Bevölkerungsprojektion werden die Zuzüge aus den derzeitigen Hauptherkunftsländern im System zur Erstverteilung der Asylbegehrenden (EASY) bestimmt. Dabei wird für jedes Herkunftsland unterschieden, ob die Auswanderung aufgrund der demografischen, sozioökonomischen oder politischen Situation vor Ort motiviert ist. Für die Modellierung hat dieses Vorgehen folgende Konsequenzen (Gorodetski und andere, 2016):

- › demografisch: Die Auswanderung aus den Herkunftsländern nach Deutschland ist allein durch die demografische Entwicklung in den Herkunftsländern getrieben. Das heißt je größer der Anteil der jüngeren Bevölkerungsklassen in den Herkunftsländern ist, desto stärker ist die Mobilitätsneigung in diesen Ländern.
- › sozioökonomisch: Die Auswanderung aus dem Herkunftsland erfolgt aufgrund der sozioökonomischen Situation vor Ort. Gut ersichtlich ist dies beispiels-

weise anhand der südeuropäischen Staaten im Zuge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/2009. Hier wird angenommen, dass sich diese Zuzüge langfristig wieder dem Durchschnitt annähern.

- › politisch: Die Auswanderung erfolgt aufgrund der unsicheren politischen und gesellschaftlichen Situation im Herkunftsland, die beispielhaft durch den sogenannten Fragile-States-Index (bis 2013: Failed-States-Index) abgeschätzt werden kann. Aber auch der politisch motivierte Abbau von Handelshemmnissen, wie zum Beispiel durch Freihandelsabkommen, kann die Mobilität zwischen Deutschland und den Partnerstaaten erhöhen. In diesen Fällen wird der bisher beobachtbare Trend der Auswanderungsneigung nach Deutschland fortgeschrieben.

3

Das QuBe-„Geflüchtetenmodul“

Die Annahmen zur Erstellung des „Geflüchtetenmoduls“ innerhalb der Bevölkerungsprojektion fußen auf den bis 15. Mai 2016 verfügbaren Datenquellen und den bestehenden beziehungsweise zu erwartenden asylrechtlichen Änderungen (zum Beispiel die Klassifikation der sicheren Herkunftsstaaten im Asylpaket II). Das hohe Ausmaß an registrierten Geflüchteten im EASY-System von 1 091 894 Personen¹ zum Ende des Jahres 2015 zeigt bei einem gleichzeitig relativ moderaten Anstieg an gestellten Asylanträgen von 202 834 im Jahr 2014 auf 476 649 im Jahr 2015, dass die Zahl der Asylanträge in naher Zukunft weiter ansteigen muss, da noch nicht alle registrierten Schutzsuchenden bislang einen Antrag stellen konnten.

↳ **Tabelle 1** zeigt die Meldungen im EASY-System 2015 und die Zahl der Asylanträge in den Jahren 2014 und 2015 nach den häufigsten Herkunftsländern. Dabei wird deutlich, dass die Asylgesuche von Personen aus dem Westbalkan (Albanien, Kosovo, Serbien und Mazedonien) zwar noch relativ hoch waren, im zweiten Halbjahr 2015 jedoch bereits an Bedeutung verloren haben. Die Zahl der Asylanträge von Personen aus Syrien, Irak, Iran, Afghanistan und Pakistan nahmen hingegen zu.

¹ Aufgrund der zwischenzeitlichen Aus- und Weiterreise der registrierten Personen sind Fehl- und Doppelbuchungen innerhalb des Systems wahrscheinlich, können aber nicht genau beziffert werden.

Tabelle 1

Meldungen im EASY-System und Asylanträge nach Herkunftsländern

	Meldungen im EASY-System 2015	Gestellte Asylanträge (Erst- und Folgeanträge)		
		2014	1. Hj 2015	2015 insgesamt
Insgesamt	1 091 894	202 834	179 037	476 649
Syrien	428 468	41 100	34 428	162 510
Afghanistan	154 046	9 673	8 179	31 902
Irak	121 662	9 499	9 286	31 379
Pakistan	25 976	.	2 841	8 472
Iran	36 088	.	.	.
Westbalkan ¹	102 475	61 564	76 135	132 933
Sonstige	223 179	80 998	48 168	109 453

¹ Albanien, Kosovo, Serbien und Mazedonien.

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

Da die Staaten des Westbalkans zu sicheren Herkunftstaaten erklärt wurden, wird die Chance auf ein erfolgreiches Asylgesuch in Zukunft extrem erschwert. Für Personen aus Syrien oder dem Irak kann hingegen eine hohe Schutzquote erwartet werden. Unter einer Schutzquote versteht man den Anteil der Entscheidungen über Asylanträge, bei denen den Antragstellern entweder die Rechtsstellung als Flüchtlinge (§ 3 Absatz 1 Asylgesetz², Artikel 16a Grundgesetz) oder subsidiärer Schutz nach § 4 Absatz 1 Asylgesetz zuerkannt wurde oder ein Abschiebeverbot nach § 60 Absätze 5 bis 7 Aufenthaltsgesetz³ vorliegt.

Die Projektion des Zuzugs an Geflüchteten und ihrer Bleibewahrscheinlichkeit leitet sich ab sowohl von der Höhe des Zuzugs als auch von der Struktur der Geflüchteten nach Herkunftsländern mit ihren länderspezifischen Schutzquoten und der Verfahrensdauer von der Registrierung in EASY bis zur erfolgreichen Erteilung des Asylstatus.

Dabei werden folgende Annahmen getroffen:

- › Aufgrund politischer Maßnahmen (zum Beispiel Schließung der „Balkanroute“) ist im Jahr 2016 mit weitaus weniger Flüchtlingen als im Vorjahr zu rechnen.

² Asylgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. September 2008 (BGBl. I Seite 1798), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I Seite 394).

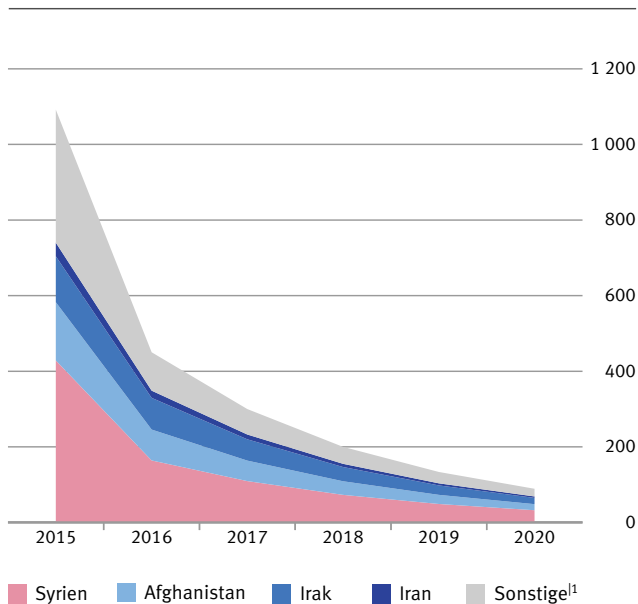
³ Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz – AufenthG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008 (BGBl. I Seite 162), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I Seite 394).

nen. Es wird erwartet, dass nach Anerkennung des Flüchtlingsstatus ein Familiennachzug stattfindet. Um diesen mit zu berücksichtigen, wird die Zahl der derzeit für das Jahr 2016 absehbaren Zuwanderung von 350 000 auf 450 000 erhöht.¹⁴ Nach 2016 reduzieren sich die Zuzüge bis 2020 um jeweils ein Drittel im Vergleich zum Vorjahr. Insgesamt werden 2015 bis 2020 somit 2,26 Millionen Personen zumindest temporär in Deutschland Schutz suchen. Unter den Geflüchteten werden Syrer mit knapp 38 % den größten Anteil einnehmen. Personen aus Afghanistan und dem Irak werden mit rund 16 % beziehungsweise 15 % die zweit- und drittgrößte Gruppe bilden.¹⁵

➤ Grafik 1

Grafik 1

Mögliche Entwicklung von Asylantragstellern nach Herkunftsländern
1 000



1 Z.B. Eritrea, Pakistan, Nigeria, Staaten des Westbalkans.

Quelle: BAMF, Meldungen in EASY 2015 und daraus abgeleitete Schätzung des QuBe-Projektteams

2016 - 01 - 0586

4 Rund 189 650 Personen wurden bereits in den Monaten Januar bis April 2016 registriert. Um die Zahl von 350 000 Personen zu erreichen, müssten in den Monaten Mai bis Dezember im Schnitt rund 20 000 Personen im Monat zuwandern. Die Erhöhung führt zu einer durchschnittlichen monatlichen Zuwanderung von 32 000 Personen.

5 Die Aufteilung entspricht den Anteilen der Herkunftsländer unter den EASY-Registrierungen von Januar bis April 2016.

➤ Die Anzahl der anerkannten Asylberechtigten leitet sich aus den Asylantragstellern nach Herkunftsländern und den länderspezifischen Schutzquoten ab.¹⁶ Es wird davon ausgegangen, dass die Zeitspanne von Registrierung bis Bewilligung sechs Monate beträgt und die Zahl der Asylsuchenden sich im Jahr gleichmäßig verteilt. Ausgehend von den bisherigen EASY-Registrierungen hätte unter dieser Annahme die Anzahl der anerkannten Flüchtlinge im Jahr 2015 rund 330 000 betragen müssen, tatsächlich wurde über 282 726 Anträge entschieden, in 137 136 Fällen davon positiv. Die Differenz dieser beiden Größen aus dem Jahr 2015 wird, so die Annahme, im Jahr 2016 abgearbeitet (BAMF, 2016b). ➤ Tabelle 2

Tabelle 2

Annahmen zu den Schutzquoten nach Herkunftsländern

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	%					
Insgesamt	63,7	66,1	66,1	66,1	66,1	66,1
Syrien	98,9	98,5	98,5	98,5	98,5	98,5
Afghanistan	47,2	45,9	45,9	45,9	45,9	45,9
Irak	87,0	83,0	83,0	83,0	83,0	83,0
Iran	56,0	55,7	55,7	55,7	55,7	55,7
Sonstige	20,7	17,7	17,7	17,7	17,7	17,7

Quelle: BAMF, Asylgeschäftsstatistik 12/2015 bis 4/2016; Berechnungen und Darstellungen des QuBe-Projektteams

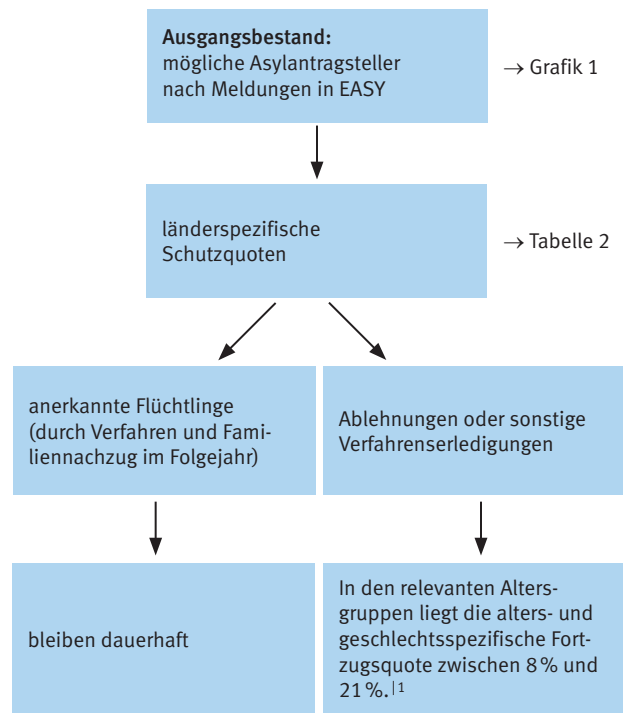
➤ Die Annahme zur Schutzquote beeinflusst auch die langfristige Bleibewahrscheinlichkeit der Geflüchteten in Deutschland. Für all diejenigen, denen keine Anerkennung als Flüchtling gewährt wird, wird angenommen, dass ihr Fortzugsverhalten dem Fortzugsverhalten der ausländischen Bevölkerung folgt (Fuchs und andere, 2016). In den größten Altersgruppen der Geflüchteten – bei den 20- bis 40-jährigen Männern beziehungsweise den 20- bis 30-jährigen Frauen – ziehen im Durchschnitt zwischen 12 % und 21 % (Männer) beziehungsweise zwischen 8 % und 20 % (Frauen) des jeweils gleichaltrigen ausländischen Bevölkerungsbestandes jedes Jahr wieder aus Deutschland fort.¹⁷ Bei den anerkannten Flüchtlingen gehen wir hingegen davon aus, dass sie sich langfristig in Deutschland niederlassen. ➤ Grafik 2

6 Aufgrund des Aufstaus unbearbeiteter Asylanträge wird die länderspezifische Schutzquote auf die Anzahl der potenziellen Antragsteller bezogen und nicht auf die Anzahl der tatsächlich Antragstellenden (aus der die Quote berechnet wird).

7 Insgesamt beläuft sich die Fortzugsquote im Jahr 2015 auf 8,3 % und sinkt bis zum Jahr 2035 auf 6,3 %.

Grafik 2

Wesentliche Modellierungsannahmen des Geflüchtetenmoduls in der QuBe-Bevölkerungsprojektion



¹ Entspricht dem Fortzugsverhalten der ausländischen Bevölkerung.
Quelle: QuBe-Projektteam

Die Annahmen führen dazu, dass im Jahr 2016 die Summe aller anerkannten Flüchtlinge einen Höchstwert von 715 700 Personen erreichen wird. Darunter werden sich als größte Gruppe rund 383 500 Syrer befinden. In den Jahren 2015 bis einschließlich 2020 werden gemäß den Annahmen fast 1,5 Millionen Personen als Flüchtlinge in Deutschland anerkannt.

4

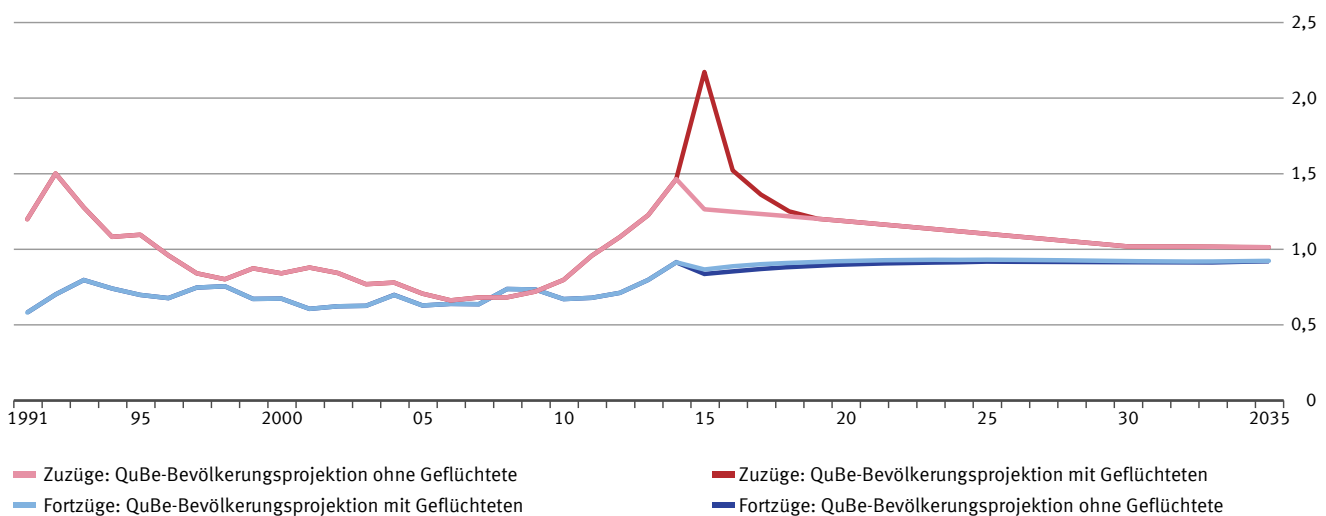
Ergebnisse

4.1 Bevölkerungsentwicklung

➤ Grafik 3 zeigt die Ergebnisse der QuBe-Bevölkerungsprojektion für Zuzüge nach und Fortzüge aus Deutschland sowohl mit als auch ohne gesonderte Berücksichtigung von Geflüchteten. Es wird deutlich, dass die Zahl der nach Deutschland Zugezogenen im Jahr 2015 und voraussichtlich auch im Jahr 2016 die höchsten Werte seit 1991 annehmen wird. Ausländerinnen und Ausländer weisen in der Regel eine höhere Fortzugsneigung auf als Deutsche. Da nicht davon ausgegangen wird, dass alle Schutzsuchenden auch rechtlich als Geflüch-

Grafik 3

Zu- und Fortzüge der QuBe-Bevölkerungsprojektion Mill.



Quelle: QuBe-Projekt, 4. Welle

2016 - 01 - 0588

tete anerkannt werden, enthält die Projektion mit den Geflüchteten langfristig auch eine höhere Zahl an Fortzügen und der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer nimmt bei Berücksichtigung der Geflüchteten zu.

Die Differenz der Zu- und Fortzüge eines Jahres ergibt den Nettowanderungssaldo. Aufgrund des starken Zuzugs in den Jahren 2015 und 2016 ist der Wanderungssaldo in beiden Jahren am höchsten. Durch die höhere Zahl an Fortzügen sinkt der Saldo in der Variante mit Flüchtlingen auf rund 101 000 Personen im Jahr 2030 ab. Im Jahr 2035 liegt er bei über 90 000 Personen. Zum Vergleich werden die Salden der beiden Wanderungsvarianten der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Statistisches Bundesamt, 2015) mit ähnlichen Geburten- und Sterberaten dargestellt. [↘ Grafik 4](#)

↘ Erläuterungen zu Grafik 4

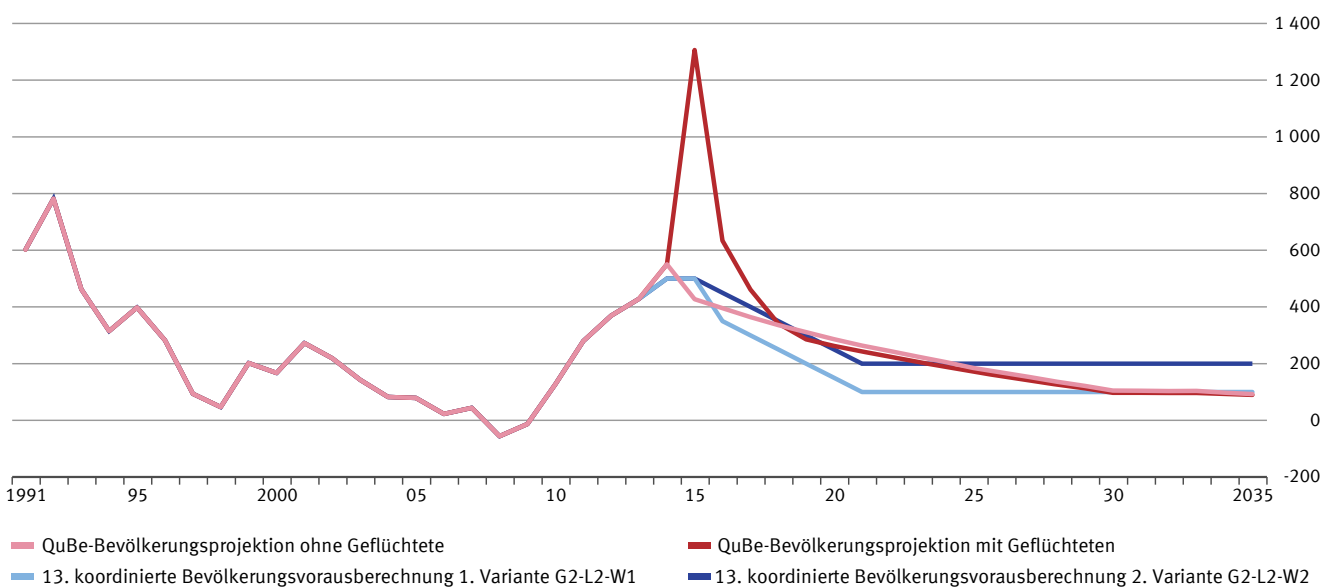
Die beiden dargestellten Varianten der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung gehen von einer steigenden zusammengefassten Geburtenziffer (Variante G2) von 1,4 Kindern je Frau auf 1,6 Kinder im Jahr 2028 aus (Statistisches Bundesamt, 2015). Die QuBe-Bevölkerungsprojektion unterscheidet zwischen Deutschen und Ausländern und nimmt eine Steigerung der Gebur-

tenziffer der deutschen Frauen von 1,4 Kindern auf 1,5 Kinder im Jahr 2035 an. Die Geburtenziffer der ausländischen Frauen bleibt nahezu konstant bei 1,8 Kindern. In der Projektion steigt jedoch durch die Zuwanderung die Anzahl an ausländischen Frauen. Auch gehen beide Projektionen von ähnlichen Annahmen bezüglich der Lebenserwartung aus: Bei der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung sind es im Jahr 2035 für die Männer rund 81,9 Jahre und für die Frauen rund 86,3 Jahre (Variante L2). In der QuBe-Bevölkerungsprojektion sind es 82,1 Jahre bei den Männern und 86,2 Jahre bei den Frauen im Jahr 2035.

Der unterschiedliche Verlauf der beiden Bevölkerungsvorausberechnungen und der QuBe-Bevölkerungsprojektion lässt sich über die unterschiedliche jährliche Nettozuwanderung – und deren Einfluss auf die Geburten- und Sterbewahrscheinlichkeit – erklären. Zudem sorgen die Summe und der Zeitpunkt der Zu- und Fortzüge zusammen für eine Verjüngung der Gesellschaft. So liegt das Medianalter im Jahr 2035 bei der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für die Männer bei 47,3 Jahren (bei einer Nettozuwanderung von 100 000 Personen pro Jahr) beziehungsweise 46,8 Jahren (bei einer Nettozuwanderung von 200 000 Per-

Grafik 4

Salden der QuBe-Bevölkerungsprojektion sowie der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung
1 000



Quelle: QuBe-Projekt, 4. Welle; Statistisches Bundesamt

2016 - 01 - 0589

sonen pro Jahr). In der QuBe-Bevölkerungsprojektion sind es 47,0 Jahre (ohne Geflüchtete) beziehungsweise 46,6 Jahre (mit Geflüchteten). Insgesamt wird die Bevölkerung Deutschlands aber bei allen Varianten weiter altern. So lag das männliche Medianalter im Jahr 2013 bei rund 44,5 Jahren.⁸

Unter den geschilderten Annahmen wird die Bevölkerung Deutschlands ohne gesonderte Berücksichtigung der Geflüchteten im Jahr 2035 rund 80,8 Millionen Menschen betragen und somit unterhalb des heutigen Bevölkerungsstandes liegen. Mit den Geflüchteten steigt die Bevölkerungszahl auf 83,4 Millionen in den Jahren 2022, 2023 und 2024 an und sinkt dann bis 2035 auf 82,1 Millionen Personen ab. Die wirtschaftlichen Auswirkungen dieser zusätzlichen Bevölkerungserhöhung aufgrund der Geflüchteten werden im folgenden Abschnitt diskutiert. ➔ **Grafik 5**

8 Die relativen Veränderungen bei den Frauen sind ähnlich. So liegt das Medianalter der Frauen im Jahr 2035 bei 50,4 Jahren (Nettozuwanderung von 100 000 Personen pro Jahr) beziehungsweise 49,7 Jahren (Nettozuwanderung von 200 000 Personen pro Jahr). In der QuBe-Bevölkerungsprojektion sind es 49,0 Jahre (ohne Geflüchtete) beziehungsweise 48,8 Jahre (mit Geflüchteten). Im Jahr 2013 waren es noch 46,8 Jahre.

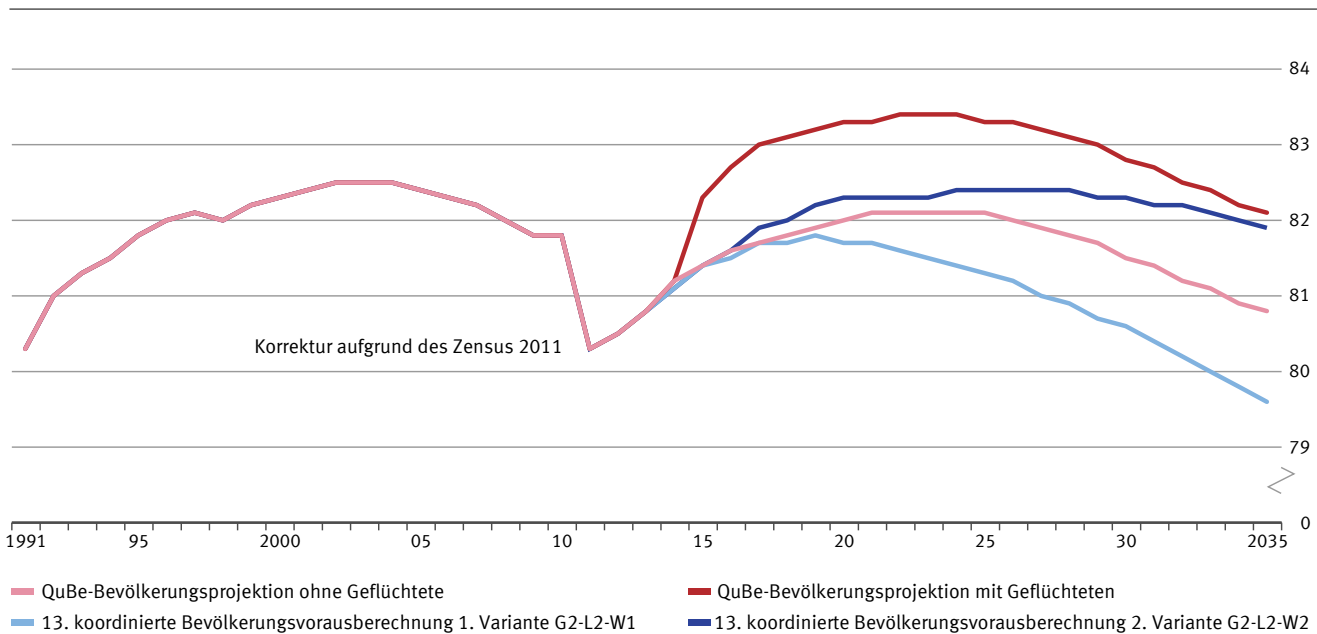
4.2 Brancheneffekte aufgrund einer geänderten Bevölkerungsentwicklung

Das Wanderungsgeschehen führt sowohl zu einer Größen- als auch zu einer Strukturveränderung der Bevölkerung in Deutschland. Es wird angenommen, dass die Alters- und Familienstruktur der Geflüchteten zu einer relativ steigenden Anzahl von Einpersonenhaushalten und Haushalten mit vier und mehr Personen führt. Anfangs wird es sich um einkommensschwache Haushalte handeln, die erst mit zunehmender Integration in das Erwerbsleben ihre Konsumnachfrage erhöhen werden, wodurch ebenfalls Veränderungen in der Konsumstruktur der privaten Haushalte stimuliert werden.

Auch die Nachfrage der Unternehmen nach Erwerbstätigen in bestimmten Branchen wird sich durch die steigenden Bevölkerungszahlen erhöhen. Wie verteilt sich nun die zu erwartende zusätzliche Nachfrage an Erwerbstätigen wegen der Geflüchteten für 2016 und 2035 auf die Branchen? Die vorläufigen Auswertungen beziehen sich dabei auf eine Analyse von Sonnenburg und anderen (2016) mit dem Modell INFORGE (Schnur/Zika, 2009),

Grafik 5

Bevölkerungsentwicklung der QuBe-Bevölkerungsprojektion sowie der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung Mill.



Quelle: QuBe-Projekt, 4. Welle; Statistisches Bundesamt

2016 - 01 - 0590

Tabelle 3**Zu erwartende zusätzliche Nachfrage nach Erwerbstätigen in den Branchen aufgrund der Zuwanderung Geflüchteter**

	2016	2018	2020	2025	2030	2035
Baugewerbe	o	oooo	oooo	oo	oo	oo
Einzelhandel	o	o	o	oo	oo	oo
Grundstücks- und Wohnungswesen	o	o	o	o	o	o
Rechts-/Steuer-/Unternehmensberatung	o	o	o	o	o	o
Architektur- und Ingenieurbüros	o	o	o	o	o	o
Arbeitnehmervermittlung	o	o	o	o	o	o
Unternehmensdienstleistungen a.n.g.	o	o	o	oo	oo	oo
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	ooooo	ooooo	ooo	ooo	ooo	oo
Erziehung und Unterricht	ooooo	ooooo	ooo	ooo	ooo	oo
Gesundheitswesen	ooo	oo	oo	oo	oo	oo
Heime und Sozialwesen	ooo	oo	oo	oo	oo	oo
Restliche Branchen	oo	ooo	oooo	oooooooo	oooooooo	oooooooo

Ein Punkt signalisiert, dass rund 1 % bis 5 % der zusätzlichen Erwerbstätigkeit in der genannten Branche zu erwarten sind. Zwei Punkte stehen folglich näherungsweise für 6 % bis 10 %, 3 Punkte für 11 % bis 15 % und so weiter. Die Punkte geben jedoch nur eine ungefähre relative Verschiebung an.

Quelle: Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS), 2015

welches für die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen im Bereich des Arbeitsmarktes deutlich erweitert wird. Ihre vorläufige Szenariorechnung beruht auf dem Datenstand von März 2016 und ist noch nicht mit den Zahlen der hier vorgestellten QuBe-Bevölkerungsprojektion abgeglichen. Die Verteilung der zusätzlichen Nachfrage an Erwerbstätigen nach Branchen wird deshalb klassiert wiedergegeben. Ein Punkt signalisiert jeweils, dass etwa 1 % bis 5 % der zusätzlichen Erwerbstätigkeit in der genannten Branche zu erwarten sind.

↳ Tabelle 3

Die Bevölkerungszunahme aufgrund der Geflüchteten wird für einen zeitnahen Anstieg des Bedarfs an Wohnungen sorgen. Dabei ist zwischen kurzfristigen Auswirkungen im Rahmen der Erstversorgung und langfristigen Wirkungen aufgrund eines zusätzlich notwendigen Wohnungsbaus zu unterscheiden. Es ist aber fraglich, ob der zusätzliche Wohnungsbedarf proportional zum Bevölkerungsanstieg realisiert werden kann. So kann der steigende Auftragsbestand der Baubranche darauf hindeuten, dass nicht alle beabsichtigten Bauleistungen zwischen 2016 und 2020 erfolgen können. Denn müssen Betriebe Bauaufträge aus Kapazitätsgründen verschieben oder gar ablehnen, fällt die tatsächliche Zahl an Erwerbstätigen kurzfristig geringer, langfristig aber höher aus als in Tabelle 3 dargestellt.

Die Zunahme der Bevölkerungszahl wie auch der Zahl der Haushalte wird für zusätzliche Erwerbstätigkeit

unter anderem im Einzelhandel sorgen. Dabei wird der Konsum von Gütern (wie Nahrungsmittel, Möbel, Innenausstattung) stärker steigen als die Nachfrage nach Dienstleistungen (zum Beispiel Versicherungen, Freizeit- und Kulturdienstleistungen) (Sonnenburg und andere, 2016, hier: Seite 7). Mit zunehmender Integration der Geflüchteten in die Erwerbsarbeit wird auch ein steigender Nachholbedarf nach Gütern (wie Haushaltsausstattungen) zum Tragen kommen. Aufgrund der steigenden Leistungen des Staates wird die Erwerbstätigkeit in den Branchen zunehmen, in denen die Konsumausgaben des Staates direkt oder indirekt wirksam werden. Dazu zählen die Öffentliche Verwaltung, die Sozialversicherung, das Grundstücks- und Wohnungswesen und das Bildungswesen. Die steigende Bevölkerungszahl wird die Zahl der Erwerbstätigen im Gesundheitswesen erhöhen. Da die Geflüchteten im Vergleich mit der bestehenden Bevölkerung jung und vor allem männlich sind, entwickeln sich die Ausgabensteigerungen der Krankenkassen wahrscheinlich unterproportional zum Bevölkerungsanstieg.

5

Qualifikationsstruktur der Geflüchteten

Zurzeit stehen keine Datenquellen zur Verfügung, welche die Qualifikationsstruktur der aktuellen Flüchtlinge repräsentativ und detailliert erfassen. Aufgrund der hohen Auswanderungszahlen und der humanitären Beweggründe der Flucht wird vermutet, dass nicht nur eine bestimmte Qualifikationsgruppe, sondern ein Querschnitt der Bevölkerung aus den Herkunftsländern das Land verlässt. Daher ist anzunehmen, dass sich die Qualifikationsstruktur der Geflüchteten entsprechend der Qualifikationsstruktur in den Herkunftsländern zusammensetzt.

Die Qualifikationsstruktur der Herkunftsländer wird über die Daten der Weltbank (Barro-Lee-Dataset zum Bildungsstand) und ILO-Daten angenähert. Die Qualifikationsdaten werden mit der Zahl der bis zum 31. Dezember 2015 eingegangenen Asylanträge gewichtet (BAMF, 2016c). Daraus wurde die Qualifikationsstruktur der anerkannten Geflüchteten im Jahr 2015 nach Altersgruppen geschätzt. Von den knapp 138 000 anerkannten Flüchtlingen könnten rund 13 % eine Berufsausbildung beziehungsweise Hochschulzugangsberechtigung aufweisen, knapp 6 % einen aka-

demischen Abschluss. Der Anteil an Personen mit einem Fachschulabschluss beziehungsweise einem äquivalenten Abschluss dürfte hingegen mit knapp 2 % relativ gering sein. Etwa vier Fünftel der anerkannten Flüchtlinge haben keinen beruflichen Abschluss. Allerdings liegt dies auch daran, dass rund 31 % der Geflüchteten nicht älter als 19 Jahre sind. [↗ Grafik 6](#)

Nach Sonderauswertungen des Mikrozensus der Jahre 2012 bis 2014 über die zwischen 2011 und 2014 zugewanderten Personen aus den häufigsten Herkunftsländern⁹ wäre zu erwarten, dass von den über 15-Jährigen in naher Zukunft rund 28 % eine Ausbildung aufnehmen.¹⁰ Grafik 6 zeigt den möglichen Anteil der Personen in schulischer, beruflicher oder akademischer Ausbildung anhand der grauen Säulenabschnitte. Von allen anerkannten Flüchtlingen im Jahr 2015 wären demnach rund 45 % künftig in Bildung.¹¹ Rund 35 % der anerkannten Flüchtlinge würden hingegen nicht am Bildungssys-

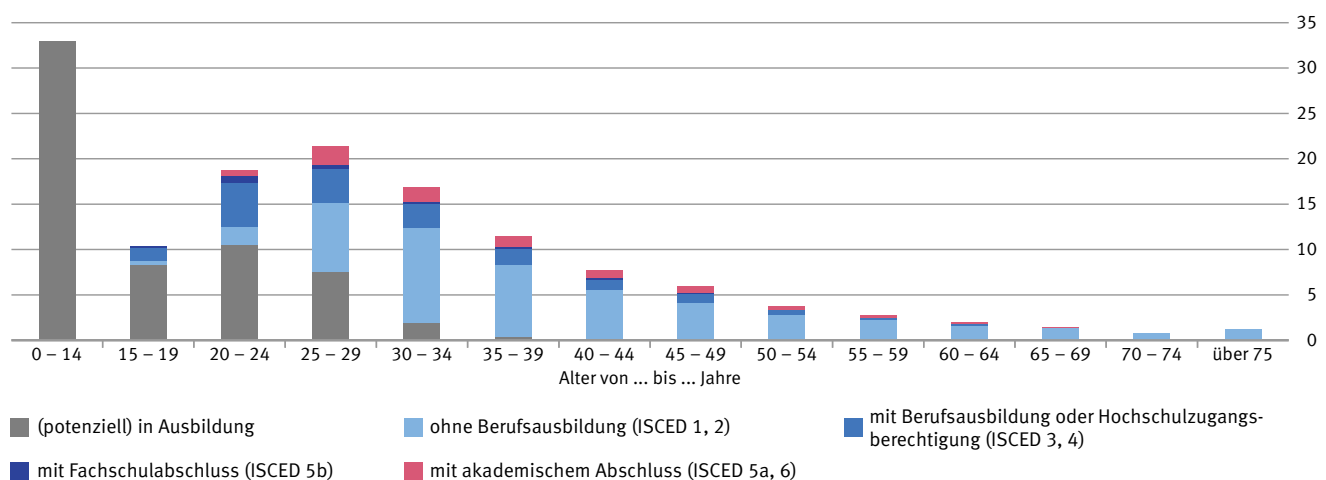
9 Ohne die Staaten des Westbalkans, die künftig eine untergeordnete Rolle spielen dürften, sind dies: Afghanistan, Pakistan, Irak, Iran, Syrien, Eritrea und Nigeria.

10 Wir danken Dr. Robert Herter-Eschweiler vom Statistischen Bundesamt für die Sonderauswertungen.

11 In absoluten Zahlen wären dies rund 61 700 Personen, wovon 41 300 nicht älter als 19 Jahre wären. Rund 20 400 Personen wären älter als 19 Jahre und könnten sich noch im Jahr 2016 für eine Berufs- oder Hochschulausbildung interessieren.

Grafik 6

Geschätzte Qualifikations- und Altersstruktur der im Jahr 2015 anerkannten Flüchtlinge
1 000



Quelle: Ausländerzentralregister, Weltbank (Barro-Lee-Dataset zum Bildungsstand), Internationale Arbeitsorganisation (ILO); Berechnungen und Darstellungen des QuBe-Projektteams


2016 - 01 - 0591

tem teilnehmen und langfristig ohne Berufsabschluss bleiben.¹² Bei der Herangehensweise handelt es sich lediglich um eine Annäherung an die tatsächliche Qualifikationsstruktur. Jedoch scheinen Ergebnisse der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014 diese Ergebnisse zu stützen. So bewegt sich der Anteil der repräsentativ befragten Personen aus Syrien, dem Irak und Afghanistan, die „(noch) keine Berufsausbildung/Studium“ aufweisen, zwischen 58 % (Syrien) und 73 % (Irak). Zwischen 27 % (Irak) und 43 % (Syrien) der Befragten haben eine „Berufsausbildung/Studium abgeschlossen, laufend oder abgebrochen“ (Worbs/Bund, 2016, hier: Seite 5).¹³

6

Schlussfolgerungen

Unter Berücksichtigung von Zu- und Fortzügen wurde mit der separaten Modellierung von Geflüchteten in der QuBe-Bevölkerungsprojektion die Möglichkeit geschaffen, Auswirkungen der Fluchtmigration auf die deutsche Wirtschaft und den deutschen Arbeitsmarkt zu analysieren. Hierfür können beide Varianten der Bevölkerungsprojektion (mit und ohne Geflüchtete) in ein komplexeres Modellsystem zur Projektion von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, wie die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, integriert werden. Während die Veränderung des Arbeitskräftebedarfs nach Branchen bereits in seiner Richtung dargestellt werden konnte, bedarf es noch weitreichender Überlegungen, um die Effekte nach Branchen, Berufen und Qualifikationen exakter zu quantifizieren. Denn hierfür müsste anhand eines Szenarios eine kontrafaktische Situation geschaffen werden, in welcher die Beiträge der Geflüchteten (zum Beispiel im Konsumverhalten) herausgerechnet werden.

Die Ergebnisse der QuBe-Bevölkerungsprojektion haben gezeigt, dass bei einem näherungsweisen Zutreffen der Annahmen, trotz eines Zuzuges von insgesamt rund 2,26 Millionen temporär Schutzsuchenden, der derzeitige Bevölkerungsstand im Jahr 2035 wieder erreicht wird. Zudem wird in der mittleren Frist vor allem die Bau- und Dienstleistungsbranche vom Flüchtlingszustrom profitieren, in der kurzen und langen Frist sind es vor allem Berufe im öffentlichen Dienst, die an Erwerbstätigkeit zunehmen werden. Die voraussichtliche Alters- und Qualifikationsstruktur der Geflüchteten lässt allerdings auch darauf schließen, dass größere Anstrengungen notwendig sein werden, um die Geflüchteten zu qualifizieren und dadurch in den Arbeitsmarkt zu integrieren. 

12 Es wurde davon ausgegangen, dass 27 % der über 15-Jährigen in naher Zukunft in Ausbildung sind. Die Teilnahme am Bildungssystem garantiert jedoch noch nicht, dass auch all diese Personen langfristig einen Berufsabschluss erreichen können. Es muss auch hier mit Abbrüchen gerechnet werden.

13 Eine Studie, die bereits im Sommer 2013 in türkischen Flüchtlingslagern durchgeführt wurde, kommt zu dem Ergebnis, dass rund 25 % der Personen über 6 Jahren die Sekundarstufe beendet haben, 13 % haben das Abitur und 7,8 % haben studiert (Republic of Turkey Prime Ministry Disaster and Emergency Management Presidency, 2013, hier: Seite 27). Brücker (2016) kommt anhand freiwilliger Selbstangaben der registrierten Asylbewerber 2015 zu dem Erkenntnis, dass das Niveau der beruflichen Bildung geringer ist als das der Schulbildung.

LITERATURVERZEICHNIS

Brücker, Herbert. *Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand*. IAB Aktuelle Berichte 6/2016. Nürnberg 2016. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de>

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). *Entwicklung der Kennzahlen des BAMF*. Presseinformation vom 5. Februar 2016. Nürnberg 2016a. [Zugriff am 30. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.bamf.de

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). *BAMF stellt Programm für 2016 vor*. BAMF-Pressemeldung 004/2016 vom 5. Februar 2016. Nürnberg 2016b. [Zugriff am 30. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.bamf.de

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). *Asylgeschäftsstatistik 12/2015*. Nürnberg 2016c. Verfügbar unter: www.bamf.de

Bundesministerium des Inneren (BMI)/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). *Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung – Migrationsbericht 2014*. Berlin 2016. Verfügbar unter: www.bamf.de

Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte/Weber, Enzo. *Ein integriertes Modell zur Schätzung von Arbeitskräfteangebot und Bevölkerung*. IAB-Forschungsbericht 10/2016. Nürnberg 2016.

Gorodetski, Kristina/Mönnig, Anke/Wolter, Marc Ingo. *Zuwanderung nach Deutschland. Mittel- und langfristige Projektionen mit dem Modell TINFORGE*. Osnabrück 2016. Verfügbar unter: www.gws-os.comf

Helmrich, Robert/Wolter, Marc Ingo/Zika, Gerd/Maier, Tobias. *Future Skilled-Labour Markets in Germany: from Model-Based Calculations to Scenarios*. In: Statistika: Statistics and Economy Journal – No. 3/2013, Seite 1 ff. Verfügbar unter: www.czso.cz

Maier, Tobias/Zika, Gerd/Wolter, Marc Ingo/Kalinowski, Michael/Helmrich, Robert. *Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität*. BIBB-Report 23/14, Seite 1 ff. 2014a. Verfügbar unter: www.bibb.de

Maier, Tobias/Zika, Gerd/Mönnig, Anke/Wolter, Marc Ingo/Kalinowski, Michael/Hänisch, Carsten/Helmrich, Robert/Schandock, Manuel/Neuber-Pohl, Caroline/Bott, Peter/Hummel, Markus. *Löhne und berufliche Flexibilität als Determinanten des interaktiven QuBe-Arbeitsmarktmodells*. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 148. Bonn 2014b. Verfügbar unter: www.bibb.de

Republic of Turkey Prime Ministry Disaster and Emergency Management Presidency. *Syrian Refugees in Turkey, 2013. Field Survey Results*.

LITERATURVERZEICHNIS

Schnur, Peter/Zika, Gerd (Herausgeber). *Das IAB/INFORGE-Modell. Ein sektorales makroökonomisches Projektions- und Simulationsmodell zur Vorausschätzung des längerfristigen Arbeitskräftebedarfs*. IAB-Bibliothek Band 318. Nürnberg 2009.

Sonnenburg, Anja/Stöver, Britta/Wolter, Marc Ingo. *Ansatzpunkte zur Abschätzung der ökonomischen Folgen der Flüchtlingszahlen und erste Quantifizierung – Aktualisierung –*. GWS Discussion Paper 2016/03. Osnabrück 2016. Verfügbar unter:

www.gws-os.com

Statistisches Bundesamt. *Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden 2015. Verfügbar unter: www.destatis.de

Verband der Bayrischen Wirtschaft e.V. (vbw). *Arbeitslandschaft 2040*. München 2015. [Zugriff am 30. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.vbw-bayern.de

Wolter, Marc Ingo/Großmann, Anett/Mönnig, Anke/Wiebe, Kirsten S. *TINFORGE – Trade for the INterindustry FORecasting GErmany Model*. GWS Discussion Paper 2014/1. Osnabrück 2014. Verfügbar unter: www.gws-os.com

Worbs, Susanne/Bund, Eva. *Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen*. BAMF-Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Ausgabe 1/2016. Nürnberg 2016. Verfügbar unter: www.bamf.de

Herausgeber

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

www.destatis.de

Schriftleitung

Dieter Sarreither, Präsident des Statistischen Bundesamtes

Redaktionsleitung: Kerstin Hänsel

Redaktion: Ellen Römer

Ihr Kontakt zu uns

www.destatis.de/kontakt

Erschienen im September 2016

Das Archiv aller Ausgaben ab Januar 2001 finden Sie unter www.destatis.de/publikationen

Print

Einzelpreis: EUR 18,- (zzgl. Versand)

Bestellnummer: 1010200-16907-1

ISSN 0043-6143

ISBN 978-3-8246-1056-3

Download (PDF)

Artikelnummer: 1010200-16907-4, ISSN 1619-2907

Vertriebspartner

IBRo Versandservice GmbH

Bereich Statistisches Bundesamt

Kastanienweg 1

D-18184 Roggentin

Telefon: +49 (0) 382 04 / 6 65 43

Telefax: +49 (0) 382 04 / 6 69 19

destatis@ibro.de

Papier: Metapaper Smooth, FSC-zertifiziert, klimaneutral, zu 61% aus regenerativen Energien

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2016

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.