



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer

Rechtlich gleichgestellt – praktisch benachteiligt? EU-Zugewanderte in Deutschland

Studie zu den Gründen für Zu- und Abwanderung



IAW

INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.
an der Universität Tübingen



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung



SOKO Institut
Sozialforschung
Kommunikation

Impressum

Die Studie wurde erstellt im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer



Gleichbehandlungsstelle
EU-Arbeitnehmer
www.eu-gleichbehandlungsstelle.de

Herausgeber

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. an der Universität Tübingen
Schaffhausenstr. 73
72072 Tübingen
www.iaw.edu

März 2026

Beteiligte Institute und Personen

Projektleitung und Ansprechperson

Prof. Dr. Bernhard Boockmann
Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
Schaffhausenstraße 73
72072 Tübingen
Telefon: 07071 9896-20
E-Mail: bernhard.boockmann@iaw.edu
www.iaw.edu

Stellvertretende Projektleitung

Dr. Tobias Scheu
Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
Schaffhausenstraße 73
72072 Tübingen
Telefon: 07071 9896-13
E-Mail: tobias.scheu@iaw.edu

Unterauftragnehmer

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Projektleitung f-bb: Dr. Barbara Kiepenheuer-Drechsler
Stresemannstr. 121
10963 Berlin
Telefon: 030 4174986-49
E-Mail: barbara.kiepenheuer-drechsler@f-bb.de
www.f-bb.de

SOKO Institut GmbH
Projektleitung SOKO: Frederik Knirsch
Vollmannstraße 271
33613 Bielefeld
Telefon: 0521 5242-15
E-Mail: knirsch@soko-institut.de
www.soko-institut.de

Autorinnen und Autoren dieses Berichts

Helin Alagöz-Gessler, Bernhard Boockmann, Olesia Hausmann, Barbara Kiepenheuer-Drechsler, Frederik Knirsch, Wiebke Reyels, Tobias Scheu

INHALT

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	11
Synopsis zur Studie „Rechtlich gleichgestellt – praktisch benachteiligt? EU-Zugewanderte in Deutschland“	12
1 Einleitung	15
1.1 Hintergrund	15
1.2 Aufbau des Berichts	15
2 Rechtliche Grundlagen der EU-Zuwanderung – ein Überblick	17
2.1 Freizügigkeitsrecht von EU-Bürger*innen	17
2.2 Übergangsregelungen für Beitrittsländer im Zuge der EU-Erweiterungen	18
2.3 Niederlassungsfreiheit und Dienstleistungsfreiheit	19
2.4 Besondere Formen der Beschäftigung von Unionsbürger*innen in Deutschland	20
2.4.1 Arbeitnehmerentsendung	20
2.4.2 Saisonarbeit und kurzfristige Beschäftigung	22
2.5 Zugang von EU-Bürger*innen zu (ausgewählten) Sozialleistungen	22
2.5.1 Leistungen nach SGB II und SGB XII	22
2.5.2 Familienleistungen	25
2.5.3 Ausbildungsförderung	26
2.5.4 Rentenzahlungen	26
2.6 Zugang von EU-Bürger*innen zur Gesundheitsvorsorge	26
2.7 Sonstige rechtliche Bedingungen für EU-Bürger*innen	28
2.7.1 Zugang zu staatlich geförderten Sprachkursen	28
2.7.2 Regelungen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen	29
2.8 Fazit zu den Rechtsgrundlagen	30
3 Ergebnisse der Literaturanalyse	32
3.1 Motive und Ursachen der EU-Migration	32
3.2 Arbeitsmarkt- und gesellschaftliche Integration	37
3.2.1 Arbeitsmarktintegration und berufliche Profile der Zugewanderten	37
3.2.2 Herausforderungen der Integration	38

3.2.3	Rolle von Unterstützungsangeboten	39
3.3	Fazit.....	42
4	Quantitative Daten und statistische Analyse	44
4.1	Zu- und Abwanderungen, Bestand der EU-Staatsangehörigen	44
4.1.1	Zuwanderungen und Abwanderungen	44
4.1.2	Bestand und soziodemografische Merkmale der EU-Zugewanderten	46
4.1.3	Bildung der EU-Staatsangehörigen.....	50
4.1.4	Zuzugsgründe und Verwendung der deutschen Sprache	51
4.1.5	Erwerbstätigkeit und Beschäftigung	53
4.1.6	Nettoeinkommen.....	58
4.1.7	Arbeitslose und Arbeitsuchende	59
4.1.8	Arbeitnehmerentsendung	60
4.1.9	Solo-Selbstständigkeit	63
4.1.10	Saisonarbeit.....	64
4.2	Analyse der Aufenthaltsdauer	65
4.2.1	Verteilung der bisherigen Aufenthaltsdauer	66
4.2.2	Stabilität des Aufenthalts nach Gruppen und Merkmalen	68
4.2.3	Geplante Aufenthaltsdauer	71
4.3	Fazit zur statistischen Analyse.....	76
5	Ergebnisse der eigenen Befragungen	78
5.1	Einleitung und Fragestellungen	78
5.2	Methodisches Vorgehen	79
5.2.1	Social-Media-Befragung von Zugewanderten.....	80
5.2.2	Qualitative Interviews mit Vertretungen aus Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen	84
5.2.3	Durchführung der Fokusgruppe	87
5.2.4	Workshop zur Triangulation	88
5.3	Zuwanderungsmotive und Bleibeperspektive	88
5.3.1	Gründe der Zuwanderung.....	88
5.3.2	Gründe der Abwanderung	94
5.4	Rechtliche Lage von EU-Bürger*innen.....	98
5.4.1	Wahrnehmung und Bewertung der rechtlichen Situation von EU-Bürger*innen.	98
5.4.2	Schwarzarbeit und andere Verstöße gegen die Rechtsordnung.....	104
5.4.3	Zugang zu Sozialleistungen und Unterstützungssystemen.....	108
5.5	Soziale Integration	109

5.5.1	„Erleben von Willkommen“	110
5.5.2	Wohnen	112
5.5.3	Spracherwerb und Sprachnutzung	117
5.5.4	Familie und Bildung	121
5.5.5	Soziale Netzwerke und Freizeit	128
5.5.6	Diskriminierungserfahrungen	133
5.6	Integration in den Arbeitsmarkt und Aufstiegsmöglichkeiten	139
5.6.1	Ankommen am Arbeitsmarkt	139
5.6.2	Beschäftigungssituation.....	141
5.6.3	Bewertung der Beschäftigung und des Einkommens	145
5.6.4	Aufstiegsmöglichkeiten und berufliche Perspektiven	151
5.7	Fazit zu Kapitel 5.....	158
	Zuwanderungsmotive und Bleibeperspektive	158
	Rechtliche Lage von EU-Bürger*innen.....	159
	Soziale Integration	159
	Integration in den Arbeitsmarkt und Aufstiegsmöglichkeiten	163
6	Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen zur Integration von EU-Bürger*innen und -Bürgern / Handlungsempfehlungen zur Integration.....	165
7	Literaturverzeichnis.....	174
A.	ANHANG 1 – Rechtsanalyse.....	182
B.	ANHANG 2 – Statistische Ergebnisse	186
C.	ANHANG 3 – Statistische Methoden	231
	Cox-Schätzung.....	231
D.	ANHANG 4 – Tabellarische Auswertungen	232
E.	ANHANG 5 – Durchführung der Social-Media-Befragung.....	266
F.	ANHANG 6 – Durchführung und Auswertung der qualitativen Interviews	268

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 4-1: Wanderungen von EU-Staatsangehörigen über die Grenzen Deutschlands (in 1.000)	44
Abbildung 4-2: EU-Zugewanderte nach Staatsangehörigkeit (2023)	48
Abbildung 4-3: Kinder im Haushalt, nach Erhebungsjahr	50
Abbildung 4-4: Anteile der Bildungsgruppen nach Erhebungsjahr	51
Abbildung 4-5: Anteile der Zuzugsgründe nach Zuwanderungsjahr, 2021	52
Abbildung 4-6: Erwerbstyp nach Erhebungsjahr	54
Abbildung 4-7: Effekt des Zuwanderungszeitpunktes auf die Erwerbstätigkeit	55
Abbildung 4-8: Beschäftigung nach Beschäftigungsformen und Jahren	56
Abbildung 4-9: Anteile der Tätigkeitsniveaus (2023)	57
Abbildung 4-10: Nettoeinkommen nach Erhebungsjahr	58
Abbildung 4-11: Arbeitslose nach Ländergruppen (in 1.000)	59
Abbildung 4-12: Entsendete Personen 2023 nach Rechtsgrundlage (in 1.000)	61
Abbildung 4-13: Dauer der Entsendung gemäß Art. 12 (2023, in Tagen)	63
Abbildung 4-14: Solo-Selbstständige nach Erhebungsjahr	64
Abbildung 4-15: Kurzfristige Beschäftigung nach Ländergruppen und Zeitpunkten (in 1.000)	65
Abbildung 4-16: Durchschnittliche Aufenthaltsdauern, 2023	67
Abbildung 4-17: Verteilung der Aufenthaltsdauer nach Geschlecht (2021)	68
Abbildung 4-18: Männeranteil nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	69
Abbildung 4-19: Anteil Verheiratete nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	70
Abbildung 4-20: Abwanderungsintentionen nach Ländergruppe	73
Abbildung 4-21: Abwanderungsintentionen nach Geschlecht	74
Abbildung 4-22: Abwanderungsintentionen nach Familienstand	76
Abbildung 5-1: Forschungsdesign	80
Abbildung 5-2: Warum sind Sie nach Deutschland gekommen?	89
Abbildung 5-3: Übersicht über die Zuwanderungsmotive (Qualitative Interviews)	91
Abbildung 5-4: Warum haben Sie Deutschland gewählt und nicht ein anderes Land?	93
Abbildung 5-5: Übersicht Abwanderungsmotive (Qualitative Interviews)	96
Abbildung 5-6: Aus welchen Gründen denken Sie aktuell darüber nach Deutschland zu verlassen?	97
Abbildung 5-7: Wie gut fühlen Sie sich über die folgenden Rechte in Deutschland informiert?	101
Abbildung 5-8: Wie gut sind Sie über den Zugang zu sozialen Sicherungssystemen informiert?	102
Abbildung 5-9: Ich weiß, wie ich meine Rechte und Ansprüche durchsetzen kann	104
Abbildung 5-10: Kennen Sie Menschen, die schon einmal ohne einen gültigen Arbeitsvertrag oder in einer nicht angemeldeten Beschäftigung in Deutschland gearbeitet haben?	107
Abbildung 5-11: Kennen/Kannten Sie Menschen, die in einem der folgenden Tätigkeitsfelder gearbeitet haben oder derzeit dort tätig sind?	108
Abbildung 5-12: Haben Sie sich in Deutschland Willkommen gefühlt? (in Prozent)	111
Abbildung 5-13: Wie wohnen Sie aktuell? In einer/m	113
Abbildung 5-14: Wie hoch ist der Anteil der Miete am Nettoeinkommen?	114
Abbildung 5-15: Wie bewerten Sie aktuell Ihre Wohnsituation?	115
Abbildung 5-16: Wie oft sprechen Sie mit den folgenden Personen deutsch?	121
Abbildung 5-17: Wie bewerten Sie die Einrichtungen zur Kinderbetreuung?	125
Abbildung 5-18: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen über die Schule Ihres Kindes zu?	126
Abbildung 5-19: Wie gut fühlen Sie sich im Allgemeinen über die Möglichkeiten der Kinderbetreuung in Deutschland informiert?	127
Abbildung 5-20: Wie gut fühlen Sie sich im Allgemeinen über die Möglichkeiten des Bildungssystems in Deutschland informiert?	128

Abbildung 5-21: Engagieren Sie sich ehrenamtlich in Ihrer Freizeit?	130
Abbildung 5-22: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	131
Abbildung 5-23: Fühlen Sie sich in der Gesellschaft häufiger ausgeschlossen oder benachteiligt?	134
Abbildung 5-24: Warum wurden Sie diskriminiert oder benachteiligt?	137
Abbildung 5-25: Wo oder in welchem Bereich haben Sie die Diskriminierung erlebt?	138
Abbildung 5-26: Sie haben angegeben, dass sie bereits ein konkretes Jobangebot hatten. Sie haben Sie diesen Job bekommen?	140
Abbildung 5-27: Erwerbsstatus der Befragten	142
Abbildung 5-28: Art des Beschäftigungsverhältnisses	143
Abbildung 5-29: Tätigkeitsniveaus der Befragten	145
Abbildung 5-30: Wie zufrieden sind Sie im Moment mit diesen Dingen in Deutschland?	146
Abbildung 5-31: Wir möchten nun von Ihnen wissen, wie Sie Ihre aktuelle Arbeit und Ihre Zukunft in Deutschland sehen?	147
Abbildung 5-32: Bewertungsfragen zur Arbeit und den beruflichen Chancen	148
Abbildung 5-33: Reicht ihr Einkommen, um die wichtigsten Dinge zu bezahlen (z. B. Miete, Essen, Arztkosten)	149
Abbildung 5-34: Wie sicher ist Ihr aktueller Arbeitsplatz aus Ihrer Sicht?	149
Abbildung 5-35: Passung zwischen Qualifikation und Anforderungsniveau (in Prozent)	150
Abbildung 5-36: Haben Sie seit Ihrer Ankunft in Deutschland eine oder mehrere Weiterbildungen absolviert?	152
Abbildung 5-37: Diese bisher in Deutschland absolvierten Weiterbildung(en) haben mir dabei geholfen?	152
Abbildung 5-38: Haben Sie in Deutschland die Anerkennung Ihres Abschlusses beantragt?	155
Abbildung 5-39: Warum haben Sie keine Anerkennung Ihres Abschlusses in Deutschland beantragt? ..	156
Abbildung 5-40: Sehen Sie aktuell Möglichkeiten, Ihre berufliche Situation (z. B. durch Weiterbildung oder einen Arbeitsplatzwechsel) zu verbessern?	157
Abbildung 5-41: Welche Gründe stehen einer Verbesserung Ihrer beruflichen Situation im Weg?	158
Abbildung B-1: Bruttomigration nach Ländergruppen	186
Abbildung B-2: Zu- und Fortzüge nach Geschlecht	187
Abbildung B-3: Zu- und Fortzüge nach Altersgruppen	188
Abbildung B-4: Fortzüge nach Rück- und Weiterwanderung (2020)	189
Abbildung B-5: EU-Staatsangehörige in Deutschland (in 1.000)	190
Abbildung B-6: EU-Zugewanderte nach Staatsangehörigkeitsgruppen	190
Abbildung B-7: EU-Zugewanderte nach Geschlecht	191
Abbildung B-8: EU-Zugewanderte nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht (2023)	191
Abbildung B-9: Altersstruktur der EU-Zugewanderten nach Jahren	192
Abbildung B-10: Altersstruktur der EU-Staatsangehörigen in Deutschland (2023)	192
Abbildung B-11: Migrantengenerationen der EU-Zugewanderten nach Jahren	193
Abbildung B-12: Migrantengenerationen der EU-Staatsangehörigen in Deutschland (2023)	193
Abbildung B-13: Familienstand der EU-Zugewanderten nach Jahren	194
Abbildung B-14: Familienstand der EU-Staatsangehörigen in Deutschland (2023)	194
Abbildung B-15: Kinder im Haushalt, nach Zuwanderungsjahr	195
Abbildung B-16: Kinder im Haushalt, nach Ländergruppe	195
Abbildung B-17: Anteile der Bildungsgruppen nach Ländergruppe	196
Abbildung B-18: Anteile der Bildungsgruppen nach Zuwanderungsjahr	196
Abbildung B-19: Anteile der Zuzugsgründe nach Ländergruppe, 2021	197
Abbildung B-20: Deutsche Sprachverwendung nach Zuzugsjahr, 2021	198
Abbildung B-21: Deutsche Sprachverwendung nach Ländergruppe, 2021	198

Abbildung B-22: Erwerbstyp nach Zuwanderungsjahr	199
Abbildung B-23: Erwerbstyp nach Zuwanderungsjahr (Alternative)	199
Abbildung B-24: Erwerbstyp nach Ländergruppe	200
Abbildung B-25: Stellung im Beruf nach Erhebungsjahr	201
Abbildung B-26: Stellung im Beruf nach Ländergruppen	201
Abbildung B-27: Stellung im Beruf nach Zuwanderungsjahr	202
Abbildung B-28: Erwerbsumfang nach Erhebungsjahr	203
Abbildung B-29: Erwerbsumfang nach Ländergruppe	203
Abbildung B-30: Erwerbsumfang nach Zuwanderungsjahr	204
Abbildung B-31: Sv-pfl. Beschäftigung nach Ländergruppen und Jahren	205
Abbildung B-32: Anzahl der Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit (2023)	205
Abbildung B-33: Anteile der Beschäftigungsformen (2023)	206
Abbildung B-34: Anteile der Beschäftigungssektoren (2023)	206
Abbildung B-35: Nettoeinkommen nach Ländergruppe	207
Abbildung B-36: Nettoeinkommen nach Zuwanderungsjahr	207
Abbildung B-37: SGB-II-Arbeitslose nach Ländergruppen (in 1.000)	208
Abbildung B-38: SGB-III-Arbeitslose nach Ländergruppen (in 1.000)	208
Abbildung B-39: Arbeitsuchende nach Ländergruppen (in 1.000)	209
Abbildung B-40: Solo-Selbstständige nach Zuwanderungsjahr	210
Abbildung B-41: Solo-Selbstständige nach Ländergruppe	210
Abbildung B-42: Kurzfristige Beschäftigung nach Staatsangehörigkeiten 2023 (in 1.000)	211
Abbildung B-43: Durchschnittliche Aufenthaltsdauern (in Jahren), 2001	212
Abbildung B-44: Verteilung der Aufenthaltsdauer, Männer (2023)	213
Abbildung B-45: Verteilung der Aufenthaltsdauer, Frauen (2023)	214
Abbildung B-46: Anteil der Ländergruppe Nord nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	215
Abbildung B-47: Anteil der Ländergruppe Süd nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	215
Abbildung B-48: Anteil der Ländergruppe Ost nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	216
Abbildung B-49: Anteil der Ländergruppe Südost nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	216
Abbildung B-50: Anteil der bis zum Alter 25 Zugewanderten nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	217
Abbildung B-51: Anteil Personen mit Kindern nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	217
Abbildung B-52: Anteil Erwerbstätige nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	218
Abbildung B-53: Anteil Hochqualifizierte nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	218
Abbildung B-54: Anteil Mittelqualifizierte nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	219
Abbildung B-55: Anteil Geringqualifizierte nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	219
Abbildung B-56: Anteil hohe Einkommen nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	220
Abbildung B-57: Anteil mittlere Einkommen nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	220
Abbildung B-58: Anteil geringe Einkommen nach Aufenthaltsdauer, synthetische Kohorten	221
Abbildung B-59: Abwanderungsintentionen nach Altersgruppen	222
Abbildung B-60: Abwanderungsintentionen nach Bildung	223
Abbildung B-61: Abwanderungsintentionen nach Kindern im Haushalt	224
Abbildung B-62: Abwanderungsintentionen nach Erwerbsstatus	225
Abbildung B-63: Abwanderungsintentionen nach Berufen	226
Abbildung B-64: Abwanderungsintentionen nach Tätigkeitsniveaus	227
Abbildung B-65: Abwanderungsintentionen nach Übereinstimmung der Tätigkeit mit Qualifikation	228
Abbildung E-1: Screenshot aus dem Werbeanzeigenmanager zu den Werbeanzeigen	267

Tabellenverzeichnis

Tabelle 4-1: Staatsangehörigkeitsgruppen	45
Tabelle 5-1: Soziodemografische Merkmale der an der Social-Media-Befragung Teilnehmenden	83
Tabelle 5-2: Datensample der qualitativen befragung	86
Tabelle 5-3: Willkommensgefühl nach Herkunft (in Prozent)	112
Tabelle 5-4: Wie zufrieden sind Sie mit dem Sozialleben in Deutschland (Anteil in Prozent)	133
Tabelle A-1: Übersicht zu Sozialleistungsansprüchen nach unterschiedlichen Freizügigkeitskategorien	182
Tabelle A-2: Übersicht zum Krankenversicherungsschutz für Unionsbürger*innen in verschiedenen Einkommens- oder Lebenslagen	183
Tabelle B-1: Ergebnisse einer Cox-Regression der Abwanderungsintentionen	229
Tabelle D-1: Warum Sind Sie nach Deutschland gekommen? Welche der Folgenden Gründe gab es für Sie? (Anteil in Prozent)	233
Tabelle D-2: Wie lange möchten sie in Deutschland bleiben? (Anteil in Prozent)	234
Tabelle D-3: Aus welchen Gründen denken sie aktuell darüber nach Deutschland zu verlassen? (Anteil in Prozent)	235
Tabelle D-4: Wie gut fühlen Sie sich über die folgenden Rechte in Deutschland informiert? (Anteil in Prozent)	237
Tabelle D-5: Wie gut sind Sie über den zugang zu sozialen sicherungssystemen informiert? (Anteil in Prozent)	240
Tabelle D-6: Ich weiß wie ich meine Rechte und Ansprüche durchsetzen kann? (Anteil in Prozent)	241
Tabelle D-7: Kennen Sie Menschen, die schon einmal ohne einen gültigen Arbeitsvertrag oder in einer nicht angemeldeten Beschäftigung in Deutschland gearbeitet haben? (Anteil in Prozent)	242
Tabelle D-8: Willkommensgefühl in Deutschland (Anteil in Prozent)	243
Tabelle D-9: Wie wohnen Sie aktuell? (Anteil in Prozent)	244
Tabelle D-10: Wie hoch ist der Anteil der Miete an Ihren Nettoeinkommen? (Anteil in Prozent)	245
Tabelle D-11: Wie schwer oder leicht war es für Sie, sich in den folgenden Bereichen zurechtzufinden? – Wohnung finden (Anteil in Prozent)	246
Tabelle D-12: Haben Sie in Ihrem Heimatland oder in Deutschland einen Deutschkurs gemacht? (Anteil in Prozent)	247
Tabelle D-13: Engagieren Sie sich ehrenamtlich in Ihrer Freizeit? (z. B. in Sportclubs oder Vereinen)? (Anteil in Prozent)	248
Tabelle D-14: Engagieren Sie sich ehrenamtlich in Ihrer Freizeit? (nach sprachlicher Kompetenz) (Anteil in Prozent)	249
Tabelle D-15: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? (Anteil in Prozent)	250
Tabelle D-16: Welche Herausforderungen hat das Leben in Deutschland für Sie? (Anteil in Prozent)	252
Tabelle D-17: Fühlen Sie sich in der Gesellschaft häufiger ausgeschlossen oder benachteiligt?	253
Tabelle D-18: Fühlen Sie sich in der Gesellschaft häufiger ausgeschlossen oder benachteiligt? – nach Sprachkenntnissen	254
Tabelle D-19: Wo oder in welchem Bereich haben Sie Diskriminierung erlebt?	255
Tabelle D-20: Sie haben angegeben, dass Sie bereits ein konkretes Jobangebot hatten. Wie haben Sie diesen Job bekommen? (Anteil in Prozent)	256
Tabelle D-21: Sie haben gesagt, dass Sie in Deutschland bei einem Unternehmen, einem anderen Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin beschäftigt sind. Wie arbeiten Sie? (Anteil in Prozent)	257
Tabelle D-22: Welcher Branche lässt sich diese Arbeit zuordnen? (Anteil in Prozent)	258
Tabelle D-23: Wie sicher ist Ihr aktueller Arbeitsplatz aus Ihrer Sicht? (Anteil in Prozent)	259

Tabelle D-24: Reicht Ihr Einkommen, um die wichtigsten Dinge zu bezahlen (z. B. Miete, Essen, Arztkosten)	260
Tabelle D-25: Haben Sie in den letzten zwölf Monaten aus finanziellen Gründen auf medizinische Versorgung verzichtet? (Anteil in Prozent)	261
Tabelle D-26: Haben Sie seit Ihrer Ankunft in Deutschland eine oder mehrere Weiterbildungen absolviert? (Anteil in Prozent)	262
Tabelle D-27: Haben Sie in Deutschland die Anerkennung Ihres abschlusses beantragt? (Anteil in Prozent)	263
Tabelle D-28: Sehen Sie aktuell Möglichkeiten Ihre berufliche Situation (z. B. durch Weiterbildung oder einen Arbeitsplatzwechsel) zu verbessern? (Anteil in Prozent).....	264
Tabelle D-29: Passt Ihre Ausbildung oder Qualifikation zu Ihrer aktuellen Arbeit? (Anteil in Prozent)	265
Tabelle E-1: Definition der Länder-/Anzeigengruppen.....	266

Abkürzungsverzeichnis

AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AVV FreizügG/EU	Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Freizügigkeitsgesetz
AZR	Ausländerzentralregister
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBiE	Berufsberatung im Erwerbsleben
BQFG	Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz)
DRiG	Deutsches Richtergesetz
DÖFA	Deutsch-Österreichische Fürsorgeabkommen
DRV	Deutsche Rentenversicherung Bund
DSRV	Datenstelle der Rentenversicherung
EESSI	Electronic Exchange of Social Security Information
EFA	Europäische Fürsorgeabkommen
EstG	Einkommenssteuergesetz
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EU-GS	EU-Gleichbehandlungsstelle
EWK	Europäischer Wirtschaftsraum
FreizügG	Freizügigkeitsgesetz/EU
FKS	Finanzkontrolle Schwarzarbeit
ISCED	Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens
SG	Soldatengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
UnionsRL	Unionsrichtlinie

Synopsis zur Studie „Rechtlich gleichgestellt – praktisch benachteiligt? EU-Zugewanderte in Deutschland“

Hintergrund und Motivation

Ein zentrales Ziel der Europäischen Union ist der Aufbau eines gemeinsamen Wirtschaftsraums, der EU-Bürger*innen das Recht garantiert, in allen Mitgliedstaaten gleichberechtigt zu arbeiten und zu leben und dabei sozial abgesichert zu sein. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie die Situation von EU-Bürger*innen in Deutschland. Der Fokus liegt auf ihrer Stellung am Arbeitsmarkt, ihren Erfahrungen mit dem Leben in Deutschland sowie Faktoren, die ihren längerfristigen Verbleib in Deutschland oder ihre Abwanderung beeinflussen.

Methodik

Zu Beginn der Studie wurde die rechtliche Ausgangslage analysiert und ergänzend eine Literaturanalyse durchgeführt. Ferner wurden vorhandene Datenquellen im Hinblick auf Wanderungsbewegungen, die wirtschaftliche und soziale Situation der EU-Bürger*innen sowie deren Aufenthaltsdauer in Deutschland ausgewertet.

Darauf aufbauend wurde eine eigene empirische Erhebung im Mixed-Methods-Design mit zwei parallel angelegten Feldzugängen konzipiert: eine quantitative Social-Media-Befragung unter mehr als 900 nach Deutschland zugewanderten EU-Bürger*innen sowie 24 leitfadengestützte Interviews mit Vertreter*innen von Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen, die EU-Bürger*innen in unterschiedlichen Kontexten beraten und begleiten. Beide Erhebungen wurden über gemeinsame forschungsleitende Fragestellungen und abgestimmte Themenbereiche inhaltlich miteinander verknüpft. Im Mittelpunkt der Erhebungen standen Zuwanderungsmotive und Bleibeperspektive, die Wahrnehmung und Bewertung der rechtlichen Situation von EU-Bürger*innen sowie Erfahrungen und Herausforderungen bei der sozialen Integration, der Integration am Arbeitsmarkt und der beruflichen Weiterentwicklung.

Zentrale Ergebnisse

Die bislang verfügbaren Daten zu in Deutschland lebenden EU-Bürger*innen bezüglich Zu- und Abwanderung, Beschäftigung und sozialer Integration und Dauer des Aufenthalts in Deutschland ergeben ein vielfältiges und differenziertes Bild. Es zeigen sich jedoch auch Datenlücken. So werden kurzfristige und teilweise von Prekarität geprägte Formen der Erwerbsmigration kaum erfasst. Eine bessere statistische Basis für diese Formen der Migration ist daher dringend erforderlich.

Die eigenen Erhebungen zeigen, dass die Zuwanderung von EU-Bürger*innen nach Deutschland überwiegend durch pragmatische Motive geprägt ist. Zentrale Gründe der Zuwanderung sind die Erwerbs- und Verdienstmöglichkeiten in Deutschland, die rechtliche Absicherung und die Zukunftsperspektiven für Kinder. Die konkreten Motive liegen häufig in der Lebenspartnerschaft oder der Aufnahme einer Beschäftigung bzw. einer Ausbildung.

Durch das Freizügigkeitsrecht und weitere rechtliche Regelungen genießen EU-Bürger*innen in vielen Bereichen Vorteile im Vergleich zu Zugewanderten aus Drittstaaten. Dennoch sind

insbesondere EU-Bürger*innen im Niedriglohn- und Helferbereich von prekären und teils illegalen Beschäftigungsverhältnissen bedroht. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Vermittlung in Arbeit informell über Mittelsleute oder Subunternehmen erfolgt und dadurch Abhängigkeiten geschaffen werden.

Eine weitere Herausforderung ist der teilweise eingeschränkte Zugang zu Sozialleistungen im Fall von Arbeitsverlust oder Krankheit. Diese Hürden werden zusätzlich durch Sprachbarrieren, hohen bürokratischen Aufwand und eine teils restriktive Behördenpraxis verstärkt. Zwar kennen die meisten EU-Bürger*innen grundlegende arbeitsrechtliche Regelungen, die Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Rechte sind ihnen jedoch deutlich weniger bekannt. Informationsdefizite und der begrenzte Zugang zu Beratung behindern eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt und in den sozialen Sicherungssystemen.

Deutsche Sprachkenntnisse sind eine zentrale Voraussetzung für die soziale und berufliche Teilhabe sowie für die beruflichen Aufstiegschancen von EU-Bürger*innen. Sie stärken den Aufbau sozialer Kontakte und die Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland und beeinflussen damit Bleibe- oder Abwanderungsentscheidungen. Der Spracherwerb wird jedoch durch eingeschränkte Zugänge zu Sprachkursen und fehlenden Lern- und Anwendungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag und im sozialen Umfeld behindert und erfolgt häufig durch informelle Lerngelegenheiten.

Die Studie zeigt außerdem, dass Diskriminierungserfahrungen in der Gruppe der EU-Bürger*innen weit verbreitet sind. Betroffen sind nicht nur Beschäftigte im Helferbereich, sondern auch in höherqualifizierten Tätigkeiten. Diskriminierungserfahrungen treten insbesondere im Arbeitsleben, bei Behörden, im Bildungsbereich und auf dem Wohnungsmarkt auf und schränken die Teilhabechancen erheblich ein. Erschwerend kommt hinzu, dass die „doppelte Verankerung“ zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland stabile Bildungsbiografien behindert und dass Diskriminierungserfahrungen das Vertrauen in deutsche Institutionen schwächen.

EU-Bürger*innen suchen Arbeitsplätze überwiegend eigenständig über soziale Medien oder private Kontakte. Offizielle Unterstützungsangebote werden selten genutzt. Der Zugang zu Weiterbildung und der berufliche Aufstieg gelingen meist erst nach einer längeren Aufenthaltsdauer in Deutschland. Informationsdefizite, lange Arbeitszeiten oder eine fehlende Förderung durch die Arbeitgeber hemmen die Aufstiegsmöglichkeiten. Dies ist insbesondere für Beschäftigte im Helferbereich, die häufig unterhalb ihrer Qualifikation tätig sind, ein Hindernis.

Rund ein Drittel der befragten EU-Bürger*innen denkt über eine Abwanderung nach. Als häufigste Gründe werden hohe Wohn- und Lebenshaltungskosten sowie ein mangelndes Zugehörigkeitsgefühl in die deutsche Gesellschaft genannt.

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die Studie macht deutlich, dass verbesserte Zugänge zu Sprachförderung, mehrsprachige Informations- und Beratungsangebote sowie fairere Bedingungen am Arbeits- und Wohnungsmarkt notwendig sind, um einen längeren Verbleib von EU-Bürger*innen in

Deutschland zu ermöglichen und ihr Potenzial zur Deckung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs zu nutzen. Hierzu sollten EU-Bürger*innen im migrationspolitischen Diskurs, bei Gesetzgebungsverfahren und bei der Umsetzung von Integrationsangeboten als Zielgruppe stärker berücksichtigt werden. Konkrete Handlungsempfehlungen werden in sechs Bereichen formuliert: (1) bessere Durchsetzung rechtlicher Regelungen, (2) Prävention und Bekämpfung von Arbeitsausbeutung insbesondere im Kontext kurzfristiger Beschäftigungsformen, (3) Verbesserung der Willkommenskultur und Integrationsbegleitung, (4) Förderung des Spracherwerbs, (5) Verbesserungen im Bereich von Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt sowie (6) wirksame Bekämpfung von Diskriminierung.

1 Einleitung

1.1 Hintergrund

Die Europäische Union (EU) wurde gegründet, um auf den Erfahrungen des Zweiten Weltkriegs basierend eine wirtschaftliche und politische Integration zu schaffen und damit Frieden und Stabilität in Europa zu sichern. Die Römischen Verträge von 1957, welche die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) begründeten, bildeten die Grundlage für die wirtschaftliche Zusammenarbeit mit dem Ziel, einen gemeinsamen Wirtschaftsmarkt zu etablieren. Ein zentrales Element war die Freizügigkeit, die EU-Bürger*innen das Recht garantierte, innerhalb der Mitgliedstaaten zu leben und zu arbeiten, ohne diskriminiert zu werden.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit wurde durch den Vertrag von Maastricht (1993), der die EU in ihrer heutigen Form begründete, und die Osterweiterung ab 2004, die Millionen Menschen aus Mittel- und Osteuropa in den Binnenmarkt einbezog, erheblich ausgebaut. Trotz harmonisierter rechtlicher Rahmenbedingungen bestehen jedoch weiterhin erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten hinsichtlich Arbeitsmarktstrukturen, Sozialversicherungssystemen und wirtschaftlicher Attraktivität. Zwar garantiert das Arbeitnehmerfreizügigkeitsrecht einen freien Zugang zur Einreise und erleichtert den Zugang in die Arbeitsmärkte der Mitgliedstaaten, dennoch ist aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen innerhalb der Mitgliedstaaten zu hinterfragen, ob dieses Grundrecht in der Praxis auch tatsächlich umgesetzt wird und erreicht wurde (Pfeffer-Hoffmann 2019).

Mit dem Beitritt eines Staates zur EU entsteht für die dortige Bevölkerung ein grundsätzlicher und gleichberechtigter Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt und die jeweiligen nationalen Arbeitsmärkte. Dieser Zugang ist jedoch einschränkbar. Solche Einschränkungen galten dabei insbesondere für die Staaten, die im Rahmen der EU-Erweiterungen beigetreten sind. Zuletzt gab es diese bei den EU-Erweiterungen 2004, 2007 und 2013 (Krings 2022, S. 23).

Insgesamt ist die Migration innerhalb der EU trotz der gesetzlich garantierten Mobilität nicht frei von Einschränkungen. Hierbei sind insbesondere administrative Hürden (z. B. bei der Übertragung von Sozial- und Krankenversicherungen, dem Zugang zu Sozialleistungen, Rentenansprüchen oder der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen) zu benennen, auch die Finanzierung von Auslandsaufenthalten im Wissenschaftssystem ist mit Herausforderungen verbunden (Schittenhelm und Schäfer 2020, S. 14). Daher bleibt es fraglich, ob von einem einheitlichen Arbeitsmarkt mit gleichen Bedingungen gesprochen werden kann.

1.2 Aufbau des Berichts

Der vorliegende Endbericht umfasst die Ergebnisse des Forschungsprojekts, das im Zeitraum von März 2024 bis Oktober 2025 durchgeführt wurde. In Arbeitspaket A wurden Ergebnisse zu den rechtlichen Regelungen und zur bestehenden Forschungsliteratur erarbeitet. Diese Ergebnisse werden in Kapitel 2 dargestellt. Zunächst erfolgt ein Überblick über die relevanten

rechtlichen Grundlagen der Migration innerhalb der EU und die Darstellung der aktuellen Rechtslage sowie der Herausforderungen, die sich im Kontext der grenzüberschreitenden Mobilität von EU-Zugewanderten in verschiedenen Rechtsfeldern ergeben. Kapitel 3 enthält die Ergebnisse der im Projekt durchgeführten Literaturanalyse. Diese basieren auf einer Analyse bestehender Studien zur Mobilität von EU-Bürger*innen. Dargestellt wird insbesondere der Forschungsstand zu den Motiven und Ursachen der Migration aus den EU-Mitgliedstaaten nach Deutschland sowie der Abwanderung ausländischer EU-Staatsangehöriger aus Deutschland. Ein weiterer Fokus liegt auf der Arbeitsmarktintegration von EU-Bürger*innen und den damit verbundenen Herausforderungen und Unterstützungsbedarfen.

In Kapitel 4 werden die Ergebnisse des Arbeitspakets B (Quantitative Datenanalyse) dargestellt. Diese umfassen eine Auswertung bestehender statistischer Datenquellen, um das Migrationsgeschehen der Zu- und Abwanderung nach und aus Deutschland zu beschreiben. Die Darstellung gliedert sich in zwei Bausteine. Im ersten Baustein erfolgt eine Deskription der Zu- und Abwanderung und des Bestands von EU-Zugewanderten in Deutschland. Dabei wird insbesondere die Erwerbssituation betrachtet, was eine Darstellung der selbstständigen Beschäftigung, der Saisonarbeit und der Arbeitnehmerentsendung einschließt. Der Analyse liegt der Mikrozensus zugrunde. Ferner werden die Wanderungsstatistik und die auf dem Ausländerzentralregister beruhende Ausländerstatistik des Statistischen Bundesamtes sowie die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) verwendet. Im zweiten Baustein wird eine Analyse der Aufenthaltsdauer der zugewanderten Personen aus EU-Mitgliedsländern vorgenommen. Dabei geht es um die Frage, welche Merkmale eine Abwanderung oder den weiteren Verbleib in Deutschland begünstigen. Basis der Analysen ist neben dem Mikrozensus das Sozio-oekonomische Panel (SOEP). Soweit Daten verfügbar sind, wird in allen Analysen der Zeitraum seit dem Jahr 2000 betrachtet.

Kapitel 5 präsentiert die Ergebnisse der eigenen Befragungen. Zunächst werden die forschungsleitenden Fragestellungen und zentralen Themen skizziert, gefolgt von der Darstellung der methodischen Vorgehensweise sowie der beiden gewählten Erhebungsformen: einer onlinebasierten Social-Media-Befragung von EU-Zugewanderten und ergänzenden Interviews mit Beratungseinrichtungen, die EU-Bürger*innen in Deutschland unterstützen. Anschließend werden die Ergebnisse zu den Zu- und Abwanderungsgründen vorgestellt, gefolgt von Befunden zu Themenfeldern, die diese Motive beeinflussen können. Dazu zählen die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie Erkenntnisse zur sozialen Integration, etwa zum Ankommen in Deutschland, zur Wohnsituation und zum Erwerb und der Nutzung von Sprachkenntnissen. Weitere Abschnitte behandeln die Themen Familie, Bildung und soziale Netzwerke, bevor abschließend Erfahrungen mit Diskriminierung in Deutschland sowie Fragen der Integration in den Arbeitsmarkt, der aktuellen Beschäftigungssituation und der beruflichen Perspektiven dargestellt werden.

In Kapitel 6 werden auf Grundlage der Studienergebnisse zentrale Handlungsfelder identifiziert und Handlungsempfehlungen formuliert, die auf eine verbesserte Integration von EU-Bürger*innen abzielen.

2 Rechtliche Grundlagen der EU-Zuwanderung – ein Überblick

2.1 Freizügigkeitsrecht von EU-Bürger*innen

Unionsbürger*innen und ihre Familienangehörigen genießen in der Europäischen Union (EU) ein voraussetzungsloses Freizügigkeitsrecht über mindestens drei Monate. Die Voraussetzungen und der Umfang zu diesem Recht sind im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) in Artikel 21 und Artikel 45 festgehalten. Die Ausübung und Bedingungen dieses Rechts unterliegen der sogenannten Freizügigkeitsrichtlinie der EU (RL 2004/38/EG) und sind durch das Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (FreizügG/EU) in nationales (deutsches) Recht überführt.

Über die drei Monate hinaus sind freizügigkeitsberechtigt:

- Arbeitnehmer*innen,
- arbeitsuchende Erbringer*innen und Empfänger*innen von Dienstleistungen, niedergelassene selbstständige Erwerbstätige,
- die (unter Umständen einem Drittstaat angehörenden) Familienangehörigen dieser Personen sowie Unionsbürger*innen und ihre Familienangehörigen, die ein Daueraufenthaltsrecht erworben haben (§ 2 Abs. 2 FreizügG/EU).

Für arbeitsuchende Unionsbürger*innen gilt, dass sie sich bis zu sechs Monate im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit rechtmäßig in Deutschland aufhalten können. Dies bedingt, dass sie eine „aktive Suche“ nach einer Arbeit vornehmen. Darüber hinaus gilt das Freizügigkeitsrecht nur, solange sie nachweisen können, dass sie weiterhin Arbeit suchen und begründete Aussicht haben, eingestellt zu werden. Dies könnte u. a. durch die schriftliche Zusage zu einer Einstellung nachgewiesen werden, wenn es Rückfragen durch die Ausländerbehörde dazu gibt.

Nichterwerbstätige Unionsbürger*innen, wie Rentner*innen oder Studierende, sind dann freizügigkeitsberechtigt, wenn sie über ausreichenden Krankenversicherungsschutz verfügen und den Lebensunterhalt für sich und ihre Familienangehörigen selbst bestreiten können (§ 4 FreizügG/EU). Familienangehörige von Unionsbürger*innen sind der*die Ehepartner*in, der*die Lebenspartner*in und die Kinder bis zum 21. Lebensjahr sowie Verwandte in direkter aufsteigender und absteigender Linie, sofern ihnen Unterhalt gewährt wird (§ 3 Abs. 2 FreizügG/EU) (vgl. Baas 2019, S. 7f.). Seit November 2020 wurde das Freizügigkeitsrecht auch auf „nahestehende Personen“ von Unionsbürger*innen ausgeweitet. Dies sind z. B. Verwandte nichtgerader Linie im Verwandtschaftsverhältnis, Pflegekinder oder Lebensgefährte*innen (vgl. Artikel 1 § 1 FreizügG/EU). Unionsbürger*innen müssen ihren Aufenthalt nicht durch einen Aufenthaltstitel oder ein Visum nachweisen. In rechtlichen Auseinandersetzungen kann jedoch die Feststellung über das Vorliegen einer Arbeitnehmereigenschaft, relevant sein (vgl. dazu Kapitel 2.5). Die Grundlagen zum Vorliegen einer Arbeitnehmereigenschaft sind u. a. in den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Freizügigkeitsgesetz (AVV FreizügG/EU) festgehalten.

- AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)
- FreizügG/EU (Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern)
- AVV FreizügG/EU (Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Freizügigkeitsgesetz/EU)

Nach fünf Jahren eines ununterbrochenen rechtmäßigen Aufenthalts in Deutschland erlangen Unionsbürger*innen und ihre Familienangehörigen ein sogenanntes Daueraufenthaltsrecht.¹ Auch dies ist kein Aufenthaltstitel mit Eintrag in den Passdokumenten, sondern ein automatisches Recht. Familienangehörige und nahestehende Personen aus Nicht-EU und EWR-Ländern können einen entsprechenden Titel beantragen (z. B. Daueraufenthalt-EU²). In besonderen Fällen (Einzelfällen) kann das Daueraufenthaltsrecht auch schon früher eintreten, z. B. beim Eintritt in die Rente oder bei Erwerbsminderung durch Krankheit. Hier wird der Daueraufenthalt bereits nach drei Jahren des Aufenthalts und der Beschäftigung in Deutschland gewährt (vgl. Voigt 2022).

2.2 Übergangsregelungen für Beitrittsländer im Zuge der EU-Erweiterungen

Die oben genannten „Grundfreiheiten“ von Unionsbürger*innen wurden in der Vergangenheit immer wieder zeitweise für Bürger*innen der neuen EU-Mitgliedstaaten eingeschränkt. Als 2004 acht osteuropäische Länder der EU beitraten, wurden die o. g. Grundfreiheiten für deren Bürger*innen zunächst eingeschränkt. Die Übergangsfristen für diese Länder (EU 8: Estland, Lettland, Litauen, Polen, die Slowakei, Slowenien, die Tschechische Republik sowie Ungarn) wurden als „2+3+2-Regelung“ eingeführt. Danach konnte jedes „alte“ EU-Mitgliedsland eigenständig über deren Anwendung entscheiden. Da Deutschland zu diesem Zeitpunkt vor allem eine Zuwanderung im Niedriglohnbereich erwartete und selbst gerade eigene Arbeitsmarktreformen durchführte (Hartz-IV-Reformen), wurden die Übergangsfristen vollständig in Anspruch genommen. Entsprechend wurde nach zwei Jahren die Fortsetzung der Einschränkungen und nach weiteren drei Jahren die erneute Fortsetzung der Einschränkungen um zwei Jahre geprüft (vgl. Baas 2019, S. 13). Für die EU-8 Staaten endete die Übergangsfrist 2011 (s. u.).

- AVV FreizügG/EU (Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Freizügigkeitsgesetz/EU)

Die Einschränkungen betrafen alle abhängigen Beschäftigten aus den Beitrittsländern. Ausgenommen waren Studierende, Selbstständige und Saisonarbeiter*innen mit befristeten Arbeitsverträgen in Deutschland. Wurde eine längerfristige Beschäftigung angestrebt, musste

¹ Mit Daueraufenthaltsrecht ist gemeint, dass die Personen eine unbefristete Bleibeberechtigung erhalten.

² Der Aufenthaltstitel „EU-Daueraufenthalt“ wird erteilt, wenn Personen aus Drittstaaten außerhalb der EU eine unbefristete Bleibeberechtigung erhalten. In der Regel muss ein vorheriger fünfjähriger ununterbrochener Aufenthalt in Deutschland stattgefunden haben.

eine Einwilligung der Bundesagentur für Arbeit eingeholt werden und es galt das Vorrangprinzip³ für Inländer*innen. Die Niederlassungsfreiheit galt jedoch uneingeschränkt weiter (vgl. Torres Gallegos et al. 2022, S. 2). Die Dienstleistungsfreiheit wurde für die Beitrittsstaaten vor allem in folgenden Sektoren eingeschränkt: Baugewerbe einschl. verwandter Wirtschaftszweige, Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmittel sowie Tätigkeiten von Innendekorateur*innen (vgl. Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum und Friedrich-Ebert-Stiftung 2005, S. 16)). Gleiche Einschränkungen galten 2007 für die Beitrittsländer Bulgarien und Rumänien (EU-2) und 2013 für Kroatien.

Während bei den EU-8 und EU-2 Ländern der vollständige Zeitraum von sieben Jahren der Übergangsfrist in Anspruch genommen wurde, d. h. Ende der Übergangsfrist für die EU-8 im Jahr 2011 und der EU-2 im Jahr 2014, wurden die Einschränkungen bei der EU-Aufnahme von Kroatien bereits nach zwei Jahren, also im Jahr 2015 aufgehoben.

INFOBOX 2-3: BEITRITTSDATEN DER EU8, EU2 UND KROATIEN

- EU-8-Staaten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn), seit 1. Mai 2011 vollständige AN-Freizügigkeit
- EU2-Staaten (Rumänien, Bulgarien), seit 1. Januar 2014 vollständige AN-Freizügigkeit
- Kroatien: Seit 1. Juli 2015 vollständige AN-Freizügigkeit

2.3 Niederlassungsfreiheit und Dienstleistungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit ist eine weitere „Grundfreiheit“ der Europäischen Union (EU). Wesentliches Ziel der vier Grundfreiheiten der EU (Reisefreiheit, Arbeitnehmerfreizügigkeit, Dienstleistungsfreiheit und Niederlassungsfreiheit) ist die Möglichkeit größtmögliche und weitestgehend uneingeschränkte wirtschaftliche Mobilität zwischen den EU-Mitgliedstaaten zu ermöglichen. Die Niederlassungsfreiheit räumt selbstständigen Erwerbstätigen, Fachkräften und juristischen Personen ein, ihre Wirtschaftstätigkeit auch in einem anderen EU-Mitgliedstaat dauerhaft auszuführen. In Artikel 49 AEUV sind Beschränkungen der Niederlassungsfreiheit verboten. Insbesondere dürfen von EU-Bürger*innen Agenturen, Niederlassungen, Tochtergesellschaften oder Zweigniederlassungen gegründet werden. Dies betrifft alle Unionsbürger*innen, die nach den Gesetzen eines EU-Mitgliedstaates gegründete Gesellschaften mit Sitz und Hauptverwaltung oder Hauptniederlassung innerhalb der EU besitzen. Zu beachten sind ggf. nationale Regelungen in einzelnen Berufen, die eine Niederlassung bedingen (z. B. die Meisterpflicht in bestimmten Handwerksberufen oder die Berufszulassung in den Heilberufen bzw. bei staatlich reglementierten Berufen).

INFOBOX 2-4: RECHTSGRUNDLAGEN ZUR NIEDERLASSUNGSFREIHEIT

- AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)

³ Vorrangprinzip meint, dass bei einer Stellenbesetzung zunächst durch die zuständige Agentur für Arbeit geprüft wird, ob die konkrete Stelle mit einer passenden in Deutschland bereits arbeitsuchend gemeldete Person, besetzt werden könnte. Die Prüfung der Agentur für Arbeit wird „Vorrangprüfung“ genannt.

Eng verbunden mit der Niederlassungsfreiheit ist die Dienstleistungsfreiheit. Die Dienstleistungsfreiheit umfasst das Recht von Unternehmen, Dienstleistungen in einem anderen EU-Mitgliedstaat zu erbringen. Sie sind dazu berechtigt diese Dienstleistung selbst anzubieten oder für ihre Erbringung ihre Arbeitnehmer*innen vorübergehend zu entsenden (siehe Abschnitt 2.4.1). Die Dienstleistungsfreiheit unterscheidet sich von der Arbeitnehmerfreizügigkeit, da diese im Rahmen einer konkreten Arbeitnehmerentsendung aus einem anderen EU-Mitgliedstaat nach Deutschland erfolgt und nicht auf einem Arbeitsverhältnis mit einem deutschen Arbeitgeber beruht. Während der in 2.2 dargestellten Übergangsfristen war die Dienstleistungsfreiheit, im Gegensatz zur Arbeitnehmerfreizügigkeit, mit Ausnahme der o. g. Einschränkungen für neue Beitrittsländer gültig.

Die Dienstleistungsfreiheit bietet den gesetzlichen Rahmen für die Solo-Selbstständigkeit von Unionsbürger*innen. Sie ermöglicht jedem*jeder Unionsbürger*in, in einem anderen Mitgliedstaat ein Gewerbe anzumelden. Zur Gewerbebeanmeldung bedarf es in Deutschland außerdem noch eines Wohnsitzes und einer Krankenversicherung. Ab einem gewissen Einkommen kommt die Pflicht zum Abführen von Steuern hinzu. Tarifvereinbarungen oder Vereinbarungen zur Arbeitszeit entfallen hingegen (vgl. Wagner und Hassel 2017, S. 417ff.). Aus diesem Grunde ist diese Form der Leistungserbringung manchmal ein Mittel, um ein klassisches Arbeitsverhältnis zu umgehen. Auch die Grenzen zur Scheinselbstständigkeit sind fließend (vgl. Loschert et al. 2023, S. 26).

2.4 Besondere Formen der Beschäftigung von Unionsbürger*innen in Deutschland

2.4.1 Arbeitnehmerentsendung

Eine häufige Beschäftigungsform von Unionsbürger*innen ist die Arbeitnehmerentsendung. Diese kann im Zuge der Dienstleistungsfreiheit (siehe Abschnitt 2.3) erfolgen und gibt Selbstständigen oder Unternehmer*innen eines anderen EU-Mitgliedstaates zur Erbringung von Dienstleistungen das Recht ihre eigenen Arbeitnehmer*innen nach Deutschland zu entsenden. Die Arbeitnehmerentsendung ist in der Richtlinie 1996/71/EG von 1996 geregelt. Im Zuge einiger Herausforderungen in der praktischen Anwendung dieser Richtlinie, die in erster Linie die Kontrollmöglichkeiten zur Einhaltung des Rechts betreffen, wurde 2014 die Richtlinie 2014/67/EU im Europäischen Rat beschlossen, die als „Durchsetzungsrichtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmer*innen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“ bekannt ist. Ziel der Durchsetzungsrichtlinie war es, die praktische Anwendung der Entsendevorschriften zu verbessern und Zugang zu Informationen und Umgehung der geltenden Bestimmungen zu erhalten sowie Kontrollen und Überwachung zu ermöglichen, gemeinsame Haftung in Unterauftragsketten festzulegen und den Austausch von Informationen unter den Mitgliedstaaten zu erleichtern. Im Zuge der EU-Osterweiterung und der damit einhergehenden verstärkten Lohngefälle zwischen den Mitgliedstaaten kam es zu einer vermehrten Nutzung von solchen Formen der Entsendung, die Arbeitsausbeutung begünstigten, wie beispielsweise die Schaffung von undurchsichtigen Untervergaben durch Briefkastenfirmen und Kettenentsendungen (vgl. Seikel 2020, S. 7; Europäisches Parlament 2024). Dadurch ergab sich

die Notwendigkeit einer Revision der Entsenderichtlinie, die mit Einführung der Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG abgeschlossen wurde. Die darin enthaltenen zentralen Änderungen umfassen unter anderem die Festlegung einer maximalen Entsendedauer, Anwendung der im Beschäftigungsland geltenden Lohn- und Tarifregelungen, ein Verbot des Abzugs von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten vom Lohn der entsandten Beschäftigten und die Bereitstellung von notwendigen arbeitsrechtlichen Informationen auf offiziellen Webseiten der Mitgliedstaaten (vgl. Seikel 2020, 7f.).

Im deutschen Recht ist das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) relevant für die Durchsetzung und Anwendung von Vorschriften deutschen Rechts (vgl. Baas 2019, S. 50). Diese sind als Eingriffsnormen⁴ zu verwenden und betreffen Arbeitnehmerrechte, wie z. B. Anwendung des deutschen Mindestlohns, Arbeitsschutzrechte, Sonderschutz für besondere Gruppen, bezahlter Mindesturlaub, Bedingungen der Überlassung von Arbeitskräften, Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten, Gesundheitsschutz, Schutzmaßnahmen bei besonderen Arbeitsbedingungen (z. B. für Schwangere) sowie Gleichbehandlungsrechte und Nichtdiskriminierungsbestimmungen. Diese Rechte sind von Arbeitgeber*innen mit Sitz im EU-Ausland zu beachten und einzuhalten, wenn diese Arbeitskräfte nach Deutschland entsenden. Mit der Kontrolle der Einhaltung der o. g. Rechte ist in Deutschland die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) betraut. Im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung kommt es nach wie vor zu prekären Arbeitslagen von EU-Bürger*innen in Deutschland. Die Kontrolle der vielfältigen Geschäftsmodelle stößt dabei immer wieder an ihre Grenzen. Die Strafverfolgung ist meist nur durch die Zusammenarbeit der Behörden aller beteiligten EU-Länder möglich, d. h. die deutschen Behörden und Gerichte müssen mit den Behörden und Gerichten des EU-Landes mit Sitz des Arbeitgebers sowie den EU-Herkunftsändern der Mitarbeitenden zusammenarbeiten. Somit bleibt die Rechtsdurchsetzung und Kontrolle zur Arbeitnehmerentsendung in der EU eine Herausforderung. Zur Reform des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gehört auch die Finanzierung von Beratungsstellen, die entsendete EU-Bürger*innen zu ihren Rechten informieren und beraten (vgl. § 31, Abs. 3 AEntG).

INFOBOX 2-5: ARBEITNEHMERENTSENDUNG NACH DEM AENTG

- AEntG (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen - Arbeitnehmer-Entsendegesetz)
- Richtlinie 1996/71/EG (Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen)
- Richtlinie 2014/67/EU (Richtlinie zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems)

⁴ Eingriffsnormen sind zwingende Vorschriften im deutschen öffentlichen Recht, die Anwendung finden müssen, selbst dann, wenn der Arbeitgeber im Ausland niedergelassen ist.

- Richtlinie (EU) 2018/957 (Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen)

2.4.2 Saisonarbeit und kurzfristige Beschäftigung

Unter Saisonarbeit fallen Tätigkeiten, die „einen jahreszeitlich bedingten jährlich wiederkehrenden erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken sollen“ (§ 188 Abs. 4 S. 7 SGB V) und bis zu acht Monate umfassen. Saisonarbeit erfolgt oftmals im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung. Die sogenannte Geringfügigkeitsgrenze für Beschäftigungszeiten, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, beträgt grundsätzlich für alle in- und ausländischen Arbeitnehmende bis zu 70 Arbeitstage im Jahr (§ 8, Abs. 1 SGB IV). Über diesen Zeitraum hinausgehende Beschäftigungen unterliegen der Sozialversicherungspflicht. In Abschnitt 2.6 werden die unterschiedlichen Möglichkeiten der Krankenversicherung im Bereich der Saisonarbeit dargestellt.

Der Einsatz von Saisonarbeitskräften erfolgt besonders häufig in den Bereichen Landwirtschaft, Gastronomie und Tourismus sowie im Schaustellergewerbe (Lechner 2020, S. 12). Die in Abschnitt 2.2 benannten Beschränkungen im Rahmen der Übergangsregelungen für neue Beitrittsländer galten aufgrund der hohen Nachfrage nicht für die Saisonarbeit (Wagner und Hassel 2017, S. 415). Die Regelungen zu Beschäftigungsbedingungen im Rahmen der Saisonarbeit richten sich ebenfalls nach dem AEntG und dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Die Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) beim Zoll ist zuständig für Kontrollen zur Einhaltung der gesetzlich festgelegten Mindeststandards (vgl. Lechner 2020, S. 23).

2.5 Zugang von EU-Bürger*innen zu (ausgewählten) Sozialleistungen

2.5.1 Leistungen nach SGB II und SGB XII

Der Zugang zu Sozialleistungen – Bürgergeld und Grundsicherung (SGB II) und Sozialhilfe (SGB XII) – wird durch Gesetze und Richtlinien auf EU-Ebene (Unionsbürgerrichtlinie, Verordnung zur Koordinierung der sozialen Sicherheit, etc.) geregelt, die in nationales Recht überführt wurden (Freizügigkeitsgesetz, SGB II, SGB XII, siehe Infobox 2-6).

Es besteht für Unionsbürger*innen ein grundsätzliches Recht auf sozialrechtliche Gleichbehandlung und somit ein Zugang zu Sozialleistungen für Arbeitnehmer*innen und Selbstständige aus anderen EU-Staaten und deren Familienangehörige (vgl. Art. 24 Abs. 1 UnionsRL und Art. 7 VO 492/2011). Ab welchem Umfang der Arbeitszeit eine Arbeitnehmereigenschaft gegeben ist, wurde in den Gesetzestexten nicht näher definiert. Nach der Rechtsprechung des EuGH und des Bundessozialgerichts waren für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft bereits geringe Wochenarbeitszeiten von 8 bis 12 Stunden und eine geringe Vergütung (250 Euro im Monat) ausreichend. (vgl. EuGH, Urteil vom 3. Juni 1986, Rs. 139/85 – Kempf; BSG-Urteil vom 27.01.2021, B 14 AS 25/20 R). Ausschlaggebend für die Feststellung ist, dass es sich um eine „tatsächliche und echte Tätigkeit“ handelt für die man

eine Vergütung erhält (vgl. Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer 2025a). Die Arbeitnehmereigenschaft erstreckt sich auch auf Auszubildende in dualer Ausbildung und auf Studierende die in einem Umfang von über 20 Wochenstunden berufstätig sind (vgl. Voigt 2021, S. 19).

Basierend auf dem Grundsatz der sozialrechtlichen Gleichbehandlung, können sich EU-Bürger*innen bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitsuchend melden und dieselben Beratungs- und Unterstützungsleistungen nach dem SGB III erhalten wie Bundesbürger*innen (vgl. Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer 2025b). Hierzu gehören beispielsweise die Berufsorientierung, Arbeitsmarktberatung und Vermittlung (nach §§ 33, 34, 35 SGB III). Diese Möglichkeit besteht auch für Personen, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis befinden und sich beruflich neu orientieren möchten. EU-Arbeitnehmer*innen, die sich arbeitsuchend melden und die gesetzlichen Anwartschaftszeiten von i. d. R. mindestens 12 Monaten innerhalb der letzten 2 Jahre sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (vgl. § 142 SGB III) erfüllen, haben einen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Unionsbürger*innen, die unfreiwillig arbeitslos geworden sind und keine Ansprüche (mehr) auf Leistungen nach dem SGB III haben, behalten ihre Arbeitnehmereigenschaft und somit das Recht auf den Bezug von SGB II Leistungen. Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr bleibt ihre Arbeitnehmereigenschaft für sechs Monate erhalten (§ 2 Abs. 3 Nr. 2 FreizügG). Sind Unionsbürger*innen in Deutschland länger als ein Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen, ergibt sich ein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB III (Arbeitslosengeld). Nach einem Jahr der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bleibt zudem die Arbeitnehmereigenschaft und somit die Freizügigkeitsberechtigung zeitlich uneingeschränkt erhalten (vgl. § 2 Abs. 3 Nr. 3 FreizügG).

Darüber hinaus besteht ein Anrecht auf Sozialleistungen für Unionsbürger*innen, bei denen der Verdacht darauf besteht, dass sie Opfer von Straftaten (z. B. Menschenhandel, Arbeitsausbeutung) geworden sind. Für diese Personen ergibt sich ein Aufenthaltsrecht nach § 25, Abs. 4a und 4b AufenthG. Nach der fachlichen Weisung der BA zum § 7 SGB II (Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 20) sind Unionsbürger*innen in diesem Fall dazu berechtigt in den ersten drei Monaten ihres Aufenthaltes und ggf. darüber hinaus SGB II-Leistungen zu erhalten, auch wenn der Arbeitnehmenden-Status nicht vorliegt.

Kommunikationsschwierigkeiten dürfen kein Hinderungsgrund sein, weshalb für Unionsbürger*innen auf Grundlage der EU-Koordinierungsverordnung, (VO 883/2004/EG) ein Recht auf schriftliche Kommunikation mit Behörden in der Sprache ihres Herkunftslandes besteht. Darüber hinaus gilt der Grundsatz, dass der Zugang zu Sozialleistungen nicht aufgrund von sprachlichen Barrieren beschränkt werden darf und in diesem Zusammenhang ein Anspruch auf Unterstützung durch Übersetzerdienste besteht (Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 2).

Zu den EU-rechtlichen Regelungen zum Sozialleistungsbezug bestehen ein paar Sonderregelungen. So können sich Bürger*innen bestimmter EU-Länder (Belgien, Dänemark, Estland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Luxemburg, Malta, Niederlande,

Portugal, Schweden, Spanien) – sofern sie eine Hilfsbedürftigkeit nachweisen können – unabhängig von der Arbeitnehmereigenschaft auf das Europäische Fürsorgeabkommen (EFA) berufen und dadurch SGB XII Leistungen beziehen (Voigt 2021, S. 56). Darüber hinaus gibt es das Deutsch-Österreichische Fürsorgeabkommen (DÖFA), das österreichischen Staatsbürger*innen in Deutschland den Anspruch auf Sozialleistungen „[...] in gleichem Umfang und unter den gleichen Bedingungen wie den Staatsangehörigen des Aufenthaltsstaates gewährt“ (Art. 2 Abs. 1 DÖFA).

Für Unionsbürger*innen, die in Deutschland arbeiten oder gearbeitet haben und Eltern minderjähriger Kinder sind, die sich noch in Schule oder Ausbildung befinden, ergibt sich ein Aufenthaltsrecht nach der Freizügigkeitsverordnung (Art. 10 VO 492/2011/EU). Aus dieser Regelung und auf Grundlage von Urteilen des Europäischen Gerichtshofs ergibt sich daraus ebenfalls ein Anrecht auf den Bezug von SGB II und SGB XII-Leistungen für Eltern und Kinder (Voigt 2021, S. 37).

Unionsbürger*innen, die nicht erwerbstätig sind und keine Familienangehörige von Arbeitnehmer*innen bzw. Schulkindern sind und somit kein Freizügigkeitsrecht genießen, ist der Bezug von Sozialleistungen für die ersten drei Monate des Aufenthaltes ausgeschlossen und sie haben auch über diesen Zeitraum hinaus nur einen sehr eingeschränkten Zugang zu Sozialleistungen in Form von sog. „Überbrückungsleistungen“ (§ 23, Abs. 3 SGB XII). Diese wurden 2016 eingeführt und umfassen nur sehr geringe finanzielle Hilfen, die maximal einmalig innerhalb von zwei Jahren in Anspruch genommen werden können (ebd.). Die Überbrückungsleistungen sind rechtlich umstritten, da sie im Widerspruch zum verfassungsrechtlichen Grundsatz des menschenwürdigen Existenzminimums stehen. Hierzu gab es mehrere Urteile von deutschen Landessozialgerichten, die zugunsten von Kläger*innen höhere Sozialleistungen bzw. Leistungsbezug über längere Zeiträume zugesprochen haben (vgl. Voigt 2021, S. 60f.). Die weitere rechtliche Entwicklung in diesem Bereich sollte daher beobachtet werden.

Mit Erwerb des Daueraufenthaltsrechts (siehe Abschnitt 2.1) besteht für Unionsbürger*innen und ihre Familienangehörigen der Zugang zu Sozialleistungen nach SGB II und SGB XII, sofern die auch für Inländer*innen gültigen Voraussetzungen hierfür erfüllt sind (vgl. Voigt 2021, S. 48). Weitere Informationen zum Zugang zu Sozialleistungen für Unionsbürger*innen, je nach Status, befinden sich zusammengefasst im Anhang (siehe Tabelle A-1 im Anhang A).

INFOBOX 2-6: ZUGANG IN SGB II, SGB III UND SGB XII

Regelungen auf EU-Ebene:

- EUV (Vertrag über die Europäische Union)
- AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)
- RL 2004/38/EG (Richtlinie über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten - UnionsRL),

- VO 492/2011/EU (Verordnung über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union - Freizügigkeitsverordnung)
- VO 883/2004/EG (Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit - Koordinierungsverordnung)
- EFA (Europäisches Fürsorgeabkommen von 1953)
- DÖFA (Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Bundesrepublik Deutschland über Fürsorge und Jugendwohlfahrtspflege)

Regelungen auf nationaler Ebene:

- FreizügG/EU (Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern)
- SGB II (Sozialgesetzbuch Zweites Buch (II) - Bürgergeld, Grundsicherung für Arbeitsuchende)
- SGB III (Sozialgesetzbuch Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung)
- SGB XII (Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (XII) – Sozialhilfe)

2.5.2 Familienleistungen

Im Rahmen der EU-Freizügigkeit besteht unter bestimmten Voraussetzungen, neben den in Abschnitt 2.5.1 beschriebenen Zugängen zu Arbeitslosen- und Sozialhilfe, ein Anspruch auf Familienleistungen. Laut Einkommenssteuergesetz (EstG) besteht der Anspruch auf Kindergeld für Arbeitnehmer*innen und Selbstständige sowie für Personen die unfreiwillig arbeitslos geworden sind und ihre Familienangehörigen. Angelehnt an die Zugänge zu Leistungen des SGB II, besteht der Zugang zu Kindergeld oder Familienleistungen für mind. 6 Monate oder bei einer vorherigen Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr, besteht ein uneingeschränkter Zugang. Ferner besteht der Kindergeldanspruch für Familien, deren Kinder sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden, sofern die Eltern in Deutschland berufstätig waren sowie für Familien mit Daueraufenthaltsrecht (§ 62 EstG).

Durch den Grundsatz der Gleichbehandlung von EU-Arbeitnehmer*innen ergibt sich auch der Anspruch auf Elterngeld, sofern Unionsbürger*innen die sonstigen Voraussetzungen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) erfüllen (u. a. Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt, keine oder keine volle Erwerbstätigkeit). Wenn die Eltern in unterschiedlichen Staaten wohnhaft sind, wird nach bestimmten Kriterien festgelegt, welcher EU-Mitgliedstaat für die Erbringung von Kinder- bzw. Elterngeld zuständig ist. Dabei ist in erster Linie entscheidend, in welchem Land eine selbstständige oder abhängige Beschäftigung ausgeübt wird oder eine Rente bezogen wird. Wenn es nach diesen Kriterien zu keinem Ergebnis kommt, ist entscheidend, in welchem Land die Kinder leben (vgl. Griebhaber und Voigt 2024, 63–64);(vgl. Voigt 2021, S. 74).

INFOBOX 2-7: ZUGANG ZU FAMILIENLEISTUNGEN

- EstG (Einkommenssteuergesetz)
- BEEG (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit)

2.5.3 Ausbildungsförderung

Studierende aus EU-Mitgliedstaaten fallen unter die Kategorie der nicht erwerbstätigen Unionsbürger*innen und sollten im Rahmen der Freizügigkeit über einen ausreichenden Lebensunterhalt verfügen (siehe Abschnitt 2.1). Der Anspruch auf finanzielle Unterstützung nach Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) besteht für Unionsbürger*innen demnach nicht regulär, sondern nur unter bestimmten Voraussetzungen, z. B. wenn sie zum Daueraufenthalt berechtigt sind, als Arbeitnehmer*innen/Selbstständige oder deren Familienangehörige eingereist sind oder vor Beginn des Studiums/der Ausbildung einer Beschäftigung nachgegangen sind, die damit im fachlichen Zusammenhang stand (§ 8, Abs. 1 BAföG). Während des Studiums dürfen Studierende bis zu 20 Wochenstunden einer Beschäftigung nachgehen (siehe hierzu auch die Ausführungen in Abschnitt 2.6)

Auszubildende Unionsbürger*innen haben einen Anspruch auf Leistungen der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und unter Umständen auch auf aufstockende SGB II-Leistungen (Voigt 2021, S. 10).

INFOBOX 2-8: ZUGÄNGE ZU AUSBILDUNGSFÖRDERUNG

- BAföG (Bundesgesetz über individuelle Förderung der Ausbildung)
- SGB III (Sozialgesetzbuch Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung)

2.5.4 Rentenzahlungen

Unionsbürger*innen haben grundsätzlich das Recht sich während der Rente in einem anderen EU-Land niederzulassen. Hierbei muss finanzielle Unabhängigkeit und Krankenversicherung gegeben sein (siehe hierzu die Abschnitte 2.1 und 2.6). Personen, die in mehreren Mitgliedstaaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren erhalten Rentenzahlungen aus all diesen Ländern (Deutsche Rentenversicherung 2019, S. 18). Bei der Berechnung und Zusammenlegung der Rentenbeträge, sollen Nachteile durch Beschäftigungszeiten in anderen Mitgliedsländern möglichst vermieden werden (vgl. DRV, 2019, S. 31).

INFOBOX 2-9: REGELUNGEN ZUR RENTE

- VO 883/2004/EG (Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit - Koordinierungsverordnung)

2.6 Zugang von EU-Bürger*innen zur Gesundheitsvorsorge

Unionsbürger*innen sind grundsätzlich in dem Mitgliedstaat krankenversichert, in dem sie arbeiten (vgl. Art. 11, Abs. 3 VO 883/2004/EG). Dementsprechend sollten EU-Arbeitnehmer*innen die sich in Deutschland aufhalten, hier krankenversichert sein und im Krankheitsfall alle Leistungen erhalten, die auch deutschen Versicherten zustehen. Diese Regelung greift auch bei Auszubildenden in dualer Ausbildung sowie bei Saisonarbeitskräften, die länger als drei Monate in Deutschland beschäftigt werden (Frings 2022, S. 34, 38). Mit dem

Beginn einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind Arbeitgeber dazu verpflichtet ihre Mitarbeitenden sozialversicherungsrechtlich anzumelden. Für bestimmte Branchen (u. a. Gastronomie, Reinigung, Logistik und Baugewerbe) besteht die Meldepflicht bereits vor der Aufnahme der Beschäftigung (vgl. Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer 2025c). Ist der Aufenthalt und die Beschäftigung nur vorübergehender Natur, sollte der Versicherungsschutz aus dem Herkunftsmitgliedstaat Bestand haben. Dies betrifft beispielsweise entsandte Arbeitnehmer*innen, Saisonarbeitskräfte (bei Beschäftigung unter drei Monaten) und LKW-Fahrer*innen. In diesem Fall sollte der Versichertenstatus durch eine sog. A1-Bescheinigung durch den Versicherungsträger im Mitgliedstaat bescheinigt sein (vgl. Frings 2022, S. 28). Sofern Saisonarbeitskräfte nicht über eine Krankenversicherung in ihrem Mitgliedstaat verfügen, sollten sie über ihre Arbeitgeber*innen freiwillig über eine private Reise- oder Gruppenversicherung versichert werden, eine gesetzliche Verpflichtung besteht hierzu jedoch nicht (vgl. Lechner 2020, S. 19).

Im Rahmen von vorübergehenden Aufenthalten in Deutschland – darunter fällt u. a. der Aufenthalt zu Studienzwecken – greift der Versicherungsschutz aus dem anderen Mitgliedstaat. Damit hat man ein Recht auf sog. Sachleistungsaushilfe, diese umfasst nur Gesundheitsleistungen, keine Geldleistungen (vgl. Frings 2022, S. 10). Der Versicherungsschutz wird durch die Europäische Gesundheitskarte (European Health Insurance Card, EHIC) bescheinigt (vgl. ebd.). Rentner*innen bleiben in dem Mitgliedstaat krankenversichert, in welchem sie die Rente beziehen und können ebenfalls über die EHIC Gesundheitsleistungen erhalten, wenn sie sich in einem anderen Mitgliedstaat aufhalten (vgl. Frings 2022, S. 24).

Studierende und Auszubildende in schulischer Ausbildung können bis zu ihrem 25. Geburtstag über ihre Eltern familienversichert sein. Sind Auszubildende in ausschließlich schulischer Ausbildung nicht familienversichert und waren sie auch nicht vor der Ausbildung in Deutschland erwerbstätig, wird eine private Krankenversicherung notwendig. Alternativ kommt eine Nebenbeschäftigung von mindestens fünf Stunden pro Woche infrage, durch die sie den Arbeitnehmer*innen-Status und ein Anrecht auf Schüler-BAföG erhalten, wodurch sie bei den Kosten für eine freiwillige Krankenversicherung unterstützt werden können (vgl. Frings 2022, S. 38). Studierende Unionsbürger*innen, die nicht (mehr) familienversichert sind, fallen unter die studentische Pflichtversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V. Sie sind von der Sozialversicherungspflicht befreit (vgl. § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V und § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III), solange ihre berufliche Tätigkeit neben dem Studium nicht mehr als 20 Stunden pro Woche umfasst (vgl. Deutsche Rentenversicherung 2025). Bei einer Beschäftigung von über 20 Stunden pro Woche ändert sich ihr Status zu dem von sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer*innen.

Nicht erwerbstätige Unionsbürger*innen, die sich im Rahmen der Freizügigkeit in anderen Mitgliedstaaten aufhalten, müssen neben der ausreichenden Lebensunterhaltssicherung über einen Krankenversicherungsschutz verfügen. Sie fallen nur unter die deutsche Pflichtversicherung, wenn sie unabhängig vom Nachweis über Krankenversicherungsschutz aufenthaltsberechtigt sind (z. B. bei Recht auf Daueraufenthalt, als Eltern von minderjährigen Kindern/Schulkindern etc., siehe Frings 2022, S. 41). Für erwerbslose Unionsbürger*innen ohne

vorherige Beschäftigung in Deutschland besteht eine Zugangssperre zur Pflichtversicherung (§5 SGB V). Dies ist problematisch, da sie für einen längeren Aufenthalt in Deutschland den Nachweis eines Krankenversicherungsschutzes benötigen. Die Zugangssperre ist rechtlich umstritten. Nach einem EuGH-Urteil ist es unzulässig erwerbslose Unionsbürger*innen vom Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung auszuschließen, wenn der Aufenthalt gerade vom Vorhandensein dieses Versicherungsschutzes abhängig ist (Frings 2022, S. 419). Die weitere rechtliche Entwicklung zu dieser Regelung sollte also beobachtet werden.

Eine Übersicht zu den Zugängen zur Gesundheitsversorgung von Unionsbürger*innen in unterschiedlichen Einkommens- und Lebenslagen befindet sich im Anhang (siehe Tabelle A-2 im Anhang A)

INFOBOX 2-10: ZUGÄNGE ZU GESUNDHEITSLEISTUNGEN

- VO 883/2004/EG (Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit - Koordinierungsverordnung)
- SGB V (Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung)

2.7 Sonstige rechtliche Bedingungen für EU-Bürger*innen

2.7.1 Zugang zu staatlich geförderten Sprachkursen

Es bestehen in Deutschland zwei staatlich geförderte Angebote des Spracherwerbs: Zum einen die Integrationskurse, die einen Sprachkurs zum allgemeinen Spracherwerb bis zum Niveau B1 (nach Europäischem Referenzrahmen) und einen Orientierungskurs zu kulturellen, rechtlichen und historischen Gegebenheiten in Deutschland beinhalten. Zum anderen die berufsbezogenen Sprachkurse nach der Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFöV), die ab dem B1-Niveau und bis zum C2-Niveau berufsspezifische Sprachkenntnisse vermitteln.

Unionsbürger*innen und ihre Familienangehörigen fallen nicht unter die Teilnahmeberechtigten oder zur Teilnahme an Integrationskursen verpflichteten Personen. Sie können die Teilnahme jedoch auf freiwilliger Basis beim BAMF beantragen (§ 44 Abs. 4 AufenthG) oder – wenn Sie sich im SGB II-Bezug befinden – vom Jobcenter zu einer Teilnahme am Integrationskurs verpflichtet werden. Der Zugang zu berufsbezogenen Sprachkursen erstreckt sich explizit auch auf Unionsbürger*innen und ihre Familienangehörigen (§ 2 Abs. 1 DeuFöV). Berufstätige müssen für die Kursteilnahme an den DeuFöV-Kursen einen Kostenbetrag an das BAMF entrichten. Personen mit einem niedrigen Einkommen, Auszubildende sowie Arbeitslosengeld- und Sozialhilfeberechtigte sind von den Kosten befreit (vgl. § 4, Abs. 4 DeuFöV).

Der eingeschränkte Zugang von Unionsbürger*innen zum allgemeinen grundständigen Spracherwerb durch die Integrationskurse wirft die Frage auf, ob Arbeitnehmer*innen aus der EU dadurch an einem qualifikationsadäquaten Berufseinstieg gehindert werden, der entsprechende Sprachkenntnisse erfordern würde. Unionsbürger*innen sind – sofern sie keine Zulassung zum Integrationskurs nach Ermessen des BAMF und durch freie Kurskapazitäten

erhalten – demnach darauf angewiesen ihren grundständigen Spracherwerb selbstständig zu finanzieren. Wenn das jeweilige Einkommen die Finanzierung eines Sprachkurses nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen zulässt, kann es u. U. sein, dass Arbeitnehmer*innen aus der EU in Beschäftigungsverhältnissen verbleiben, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen oder aufgrund der mangelnden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wieder auswandern.

INFOBOX 2-11: ZUGÄNGE ZUM STAATLICH GEFÖRDERTEN SPRACHERWERB

- AufenthG (Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet)
- IntV (Verordnung über die Durchführung von Integrationskursen für Ausländer und Spätaussiedler - Integrationskursverordnung)
- DeuFöV (Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung - Deutschsprachförderung)

2.7.2 Regelungen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen

Die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen innerhalb der Europäischen Union wird durch die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen geregelt. Darin wurden Regelungen zur beruflichen Anerkennung sowie Mindestanforderungen an die Ausbildung für bestimmte reglementierte Berufe innerhalb der EU festgehalten. Auf Grundlage der EU-Anerkennungsrichtlinie wurden in Deutschland das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), für die Anerkennung von bundesrechtlich geregelten Berufen sowie entsprechende Landes-Anerkennungsgesetze als rechtliche Grundlage für die Anerkennung von landesrechtlich geregelten Berufen eingeführt (Roser und Weizsäcker 2020, S. 8).

Durch die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie wurde unter anderem ein Recht auf automatische Anerkennung für bestimmte reglementierte Berufe eingeführt. Hierunter fallen Gesundheits- und Heilberufe sowie Architekt*innen (vgl. Anhang V zur RL 2005/26/EG). Darüber hinaus besteht für bestimmte handwerkliche Tätigkeiten (nach Anhang IV zur RL 2005/36/EG), die gewerblich ausgeübt werden sollen (Meister-Berufe), unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls die Möglichkeit zur automatischen Anerkennung und Eintragung in die Handwerksrolle (vgl. Benzer und Roser 2020, S. 1). Ferner bestehen für Deutschland bilaterale Abkommen mit Österreich und Frankreich, durch die bestimmte Abschlüsse in Handwerks- und Industrieberufen gleichgestellt sind, ohne dass es eines Anerkennungsverfahrens bedarf (vgl. Benzer und Roser 2020, S. 2).

Für alle weiteren Berufe besteht nach den Anerkennungsgesetzen des Bundes und der Länder sowie den damit zusammenhängenden Berufs- und Fachgesetzen die Möglichkeit der individuellen Prüfung auf Gleichwertigkeit (vgl. Benzer und Roser 2020, S. 1). Hierbei werden die Ausbildungsinhalte aus dem Ausbildungsstaat mit den Inhalten des sog. deutschen Referenzberufs auf wesentliche Unterschiede geprüft. Berufserfahrung muss bei der Prüfung ergänzend einbezogen werden. Wenn wesentliche Unterschiede festgestellt werden, die sich

nicht durch Berufserfahrung ausgleichen lassen, sind Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Prüfungen vorgesehen, um diese auszugleichen.

Die gesetzlichen Fristen für die Bearbeitung von Anerkennungsverfahren betragen i. d. R. drei Monate. In der Verwaltungspraxis kann es jedoch zu Überschreitungen dieser Fristen und weiteren Abweichungen von den rechtlichen Vorgaben kommen (z. B. übermäßige Ausreizung der Mitwirkungspflicht, fehlende Qualifizierungsmöglichkeiten), die die Anerkennungsverfahren für Unionsbürger*innen erschweren.

Grundsätzlich können Unionsbürger*innen in allen Berufsfeldern beschäftigt werden. In sog. reglementierten Berufen (z. B. Gesundheits- und Heilberufe, pädagogische Berufe, Rechtsberufe) ist die berufliche Anerkennung und Berufszulassung zwingend für die Ausübung des Berufs und für das Führen des Berufstitels erforderlich. Der Berufszugang kann zudem für bestimmte Berufe im öffentlichen Sektor auf die eigenen Staatsangehörigen beschränkt werden, beispielsweise für den Wehr- und Polizeidienst, den diplomatischen Dienst, für Richter*innen und geheimdienstliche Tätigkeiten (Europäische Kommission 2010, S. 16). In Deutschland greifen solche Einschränkungen beispielsweise für Berufssoldat*innen (§ 37 Abs. 1 Nr. 1 SG) und Richter*innen (§ 9 Nr. 1 DRiG) nicht jedoch für den Polizeidienst.

INFOBOX 2-12: RECHTSGRUNDLAGEN FÜR DIE BERUFLICHE ANERKENNUNG

- RL 2005/36/EG (Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen - EU-Berufsanerkennungsrichtlinie)
- Anhang IV zur RL 2005/36/EG
- Anhang V zur RL 2005/36/EG
- BQFG (Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen - Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz)
- 16 Landes-BQFG
- Deutsch-Österreichisches Abkommen über die gegenseitige Anerkennung der Gleichwertigkeit von beruflichen Prüfungszeugnissen
- Verordnung zur Gleichstellung französischer Prüfungszeugnisse mit Zeugnissen über das Bestehen der Abschlussprüfung oder Gesellenprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen

2.8 Fazit zu den Rechtsgrundlagen

Durch das umfassende Freizügigkeitsrecht und weitere Regelungen zur EU-Integration genießen Zuwandernde aus EU-Staaten in vielen Bereichen (bspw. Arbeitnehmerfreizügigkeit, Dienstleistungsfreiheit, berufliche Anerkennung) viele Vorteile im Vergleich zu Zuwandernden aus Drittstaaten. Es ermöglicht EU-Bürger*innen einen sehr hohen Grad an Mobilität. Dies impliziert eine unbürokratische „schnelle“ Zuwanderung ebenso wie eine unbürokratische „schnelle“ Abwanderung bzw. Weiterwanderung innerhalb der EU. Eine Einreise und auch ein längerer Aufenthalt von EU-Arbeitnehmer*innen in Deutschland erfordern beispielsweise weder eine Aufenthaltserlaubnis noch eine Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit, was viele

Freiheiten und wirtschaftliche wie auch persönliche Entfaltungsmöglichkeiten schafft. Diese Freiräume sind jedoch überwiegend an eine Beschäftigung und die Sicherung des Lebensunterhalts gebunden. Sie beinhalten auch Risiken, insbesondere wenn die Zuwanderung von Arbeitskräften bzw. die Arbeitnehmerentsendung in den Niedriglohnsektor und in Helfertätigkeiten erfolgt und die Zuwandernden nicht ausreichend sozial abgesichert und über ihre Arbeitnehmerrechte informiert sind. Die Herausforderung, hier Regulierungen im Sinne der Arbeitnehmenden durchzusetzen, zeigte sich u. a. auch an der Notwendigkeit der Schaffung der „Durchsetzungsrichtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmer*innen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“ (s. Kapitel 2.4.1). Regulierungen in diesem Bereich erfordern darüber hinaus eine gute Zusammenarbeit der regulierenden Behörden Deutschlands mit den Behörden, der Länder der Entsendung und den Herkunftsländern, der Arbeitnehmer*innen, die sich unterscheiden können. Auch bedarf es der stetigen Kontrolle (insbesondere durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit), um die Einhaltung der Gesetze und Regularien zu überwachen.

In einigen sozialrechtlichen Bereichen – insbesondere Grundsicherung, Sozialhilfe und Krankenversicherung – bestehen für EU-Bürger*innen, die keine Arbeitnehmer*inneneigenschaft haben bzw. diese nicht belegen können, nur sehr eingeschränkte Zugänge. Die hier zugrundeliegenden rechtlichen Regelungen sind teilweise umstritten und werden immer wieder durch Gerichtsentscheidungen relativiert. Die weitere rechtliche Entwicklung hierzu sollte beobachtet werden. Des Weiteren besteht für EU-Staatsangehörige rechtlich kein regulärer Zugang zum Integrationskurs, was jedoch hilfreich wäre für eine bessere gesellschaftliche Integration und auch berufliche Weiterentwicklung. Was die Anerkennung von Berufsqualifikationen betrifft, genießen EU-Bürger*innen in vielen Bereichen günstigere Regelungen als Personen aus Drittstaaten, sie sind jedoch auch teilweise von den bürokratischen Hürden, der langen Dauer der Verfahren und dem teilweisen Mangel an passenden Qualifizierungsmöglichkeiten zur Erlangung der vollen Anerkennung betroffen. Ferner ist davon auszugehen, dass aufgrund der bestehenden Regelungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit, die Aufnahme einer Beschäftigung priorisiert wird, um die Sicherung des Lebensunterhalts und den Arbeitnehmer-Status zu gewährleisten. Was erklären würde, dass Aktivitäten wie Spracherwerb und berufliche Anerkennung nachrangig angegangen werden bzw. dass hierfür durch die Berufstätigkeit wenig zeitliche Ressourcen übrig sind.

3 Ergebnisse der Literaturanalyse

3.1 Motive und Ursachen der EU-Migration

Für ein Verständnis des Wanderungsgeschehens von Personen aus und nach Deutschland ist es wichtig, einen Blick auf die individuellen Motivationen und Kontexte zu richten, aus denen heraus Personen Migrationsentscheidungen treffen. Allgemein ist allerdings mit Bezug auf mobile EU-Bürger*innen, die nach Deutschland wandern, festzuhalten, dass zu individuellen Beweggründen und Motivationen von EU-Bürger*innen bislang nur wenige Erkenntnisse vorliegen (Baas 2019, S. 4–5).

Zu- und Abwanderungen entstehen meistens aus einem Bündel an unterschiedlichen Push- und Pull-Faktoren (siehe Boockmann et al. 2022). Grob unterscheiden lassen sich erwerbsbezogene, familienbezogene und andere Motive. Diese beeinflussen in Verbindung mit wirtschaftlichen, sozialen und politischen Gegebenheiten in den Herkunftsländern eine Migrationsentscheidung und stellen damit auch Push- und Pull-Faktoren dar (Pfeffer-Hoffmann 2019). Die Darstellung in Abschnitt 4.1.4 dieses Berichts zeigt, dass die erwerbsbezogenen Motive im Verlauf der letzten Jahrzehnte wichtiger geworden sind. Zudem hatte die Mehrzahl der zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach Deutschland zugewanderten EU-Staatsangehörigen bereits bei der Zuwanderung eine Arbeitsstelle gefunden.

Damit steht das Wanderungsverhalten in einem Zusammenhang zu konjunkturellen Entwicklungen innerhalb der EU oder auch den lokalen nationalen Arbeitsmärkten. Wanderungen zwischen EU-Mitgliedstaaten sind Folge von dynamischen Arbeitsmärkten (z.B. infolge der Finanzkrise 2008; Lafleur und Stanek 2017, S. 6; Castellani 2020, S. 2). Der gemeinsame Rechtsrahmen der Freizügigkeit (siehe Abschnitt 2.1) soll eine einfache Mobilität von EU-Bürger*innen ermöglichen und dadurch die Partizipation an den jeweiligen nationalen Arbeitsmärkten innerhalb der EU-Mitgliedstaaten erleichtern, indem einheitliche rechtliche Standards geschaffen werden. Zugleich ist aber davon auszugehen, dass sich die jeweiligen Arbeitsmärkte innerhalb der EU dennoch durch ökonomische Ungleichheiten auszeichnen und insbesondere auch konjunkturelle Entwicklungen einen Einfluss auf Migrationsentscheidungen nach und aus Deutschland haben (Clemens et al. 2018, S. 962). Insbesondere im Kontext der EU-Osterweiterung wurde die Gefahr gesehen, dass sich die bestehenden ökonomischen Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitsmärkten weiter verschärfen (Andor und Watt 2024). Dabei ist jedoch zu beachten, dass die von der EU geschaffene allgemeine Arbeitnehmerfreizügigkeit, die im Zuge der EU-Osterweiterung auf osteuropäische Staaten ausgeweitet wurde, die zuvor bestehenden Formen der Ost-West-Migration verändert hat. Vor der Herstellung der Freizügigkeit war die Migration vor allem durch die Nachfrage nach Arbeitskräften getrieben, wobei Arbeitgeber und staatliche Instanzen die Rekrutierung von Arbeitskräften aktiv betrieben. Seitdem hat die innereuropäische Erwerbsmobilität eher einen angebotsorientierten Charakter, geht also auf die Initiative der Arbeitskräfte zurück (Krings 2022, S. 27).

Neben ökonomischen Rahmenbedingungen sind viele Migrationen innerhalb der EU auch durch familiäre Kontexte motiviert. Wanderungen erfolgen jedoch auch aufgrund von Bildungs- (wie zum Beispiel bei Studierenden) oder Karrieremöglichkeiten, die auch im Rahmen der Arbeitskräftemobilität eine wichtige Bedeutung haben (Dubow et al. 2019, S. 107). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass familiäre Migrationsentscheidungen nicht immer nur Entscheidungen von Einzelpersonen sind, sondern insbesondere (Mehrpersonen-) Haushalte in andere EU-Mitgliedsländer migrieren. Wanderungen finden vor diesem Hintergrund auch mit der Motivation statt, dass im Familienkontext eine Wanderung in einen anderen Staat für alle Haushaltsmitglieder bessere Chancen und Bedingungen bietet, als in den jeweiligen Herkunftsländern (Dubow et al. 2019, S. 109).

Die ökonomischen und familiären Motive der Zuwanderung nach Deutschland können sich vermischen. So geben zum Beispiel Zugewanderte aus Bulgarien und Rumänien vor allem wirtschaftliche Gründe (Arbeitslosigkeit, niedriges Einkommen im Herkunftsland) für die Zuwanderung nach Deutschland an und verbinden damit zugleich die Hoffnung, dass es deren Kinder in Deutschland besser haben als in Bulgarien und Rumänien (Böckler et al. 2018, S. 20). Insbesondere bei hochqualifizierten Personen zeigt sich das ökonomische Motiv der Wanderung in ein anderes EU-Mitgliedsland darin, dass weniger die Entlohnung im Fokus steht, als vielmehr die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen Karriereoptionen (Dubow et al. 2019, S. 109). Insgesamt sind damit die ökonomischen Migrationsmotive nicht alleinige Gründe für Migrationen, sondern mit anderen individuellen Kontexten verbunden. So zeigen Drazenovic et al. (2018, S. 416), dass die Migration aus Kroatien in andere EU-Staaten häufig als Folge eines Bündels von ökonomischen (z. B. Arbeitsmarkt) und nicht-ökonomischen Faktoren (z. B. Korruption in Kroatien, demografische Entwicklung) entsteht. Ein weiteres ökonomisches Motiv besteht darin, dass durch eine Migration in ein anderes Zielland der eigene Nutzen maximiert werden kann (Dustmann und Görlach 2016; Constant und Massey 2002). Diese Nutzenmaximierung erfolgt insbesondere mit Blick auf das potenzielle Arbeitseinkommen oder die Bildung von Humankapital im aktuellen Aufenthaltsland. Der durch die Wanderung erzielte höhere Nutzen (gegenüber dem Heimatland) wirkt damit als ein Push-Faktor, der zur Wanderung motivieren kann (Haug 2000).

Andere Gründe für Migrationen zwischen EU-Staaten können auch auf sprachliche oder kulturelle Gründe zurückgeführt werden (Sprenger 2021). Je geringer die sprachlichen Unterschiede zwischen EU-Mitgliedstaaten, desto eher werden Migrationen zwischen den EU-Staaten durchgeführt.

Dies kann auch daran liegen, dass die Freizügigkeit und der gemeinsame Arbeitsmarkt der einzelnen EU-Mitgliedstaaten die Entwicklung einer europäischen Mobilitätskultur zur Folge hatte, die als zentrales Element eine Partizipation an unterschiedlichen Arbeitsmärkten der EU-Mitgliedstaaten zur Folge hatte (Krings 2022, S. 87). Diese Mobilitätskultur ist bei den Staaten der EU-Osterweiterung und den „alten“ EU-Staaten unterschiedlich stark ausgeprägt und kann daher möglicherweise auch einen Einfluss auf Migrationsentscheidungen haben (Fischer-Souan 2019, S. 16).

Die europäische Mobilitätskultur wird dabei insbesondere auch durch Programme der EU (z. B. Erasmus) gefördert und prägt damit auch die beruflichen Laufbahnen, der in der EU sozialisierten Personen (Schittenhelm und Schäfer 2020, S. 10). Insbesondere Großbritannien, Deutschland und Frankreich sind wichtige Ziele der Erasmus-Migration und verdeutlichen, dass räumliche Nähe, Sprache aber auch Wissensaustausch und Beziehungen zwischen den Staaten wichtige Determinanten der Mobilität sind, jedoch ist auch die finanzielle Unterstützung von Studierenden in diesem Zusammenhang bedeutsam (Cattaruzzo und Coro 2023, S. 12).

Dieses auch durch die EU geförderte Verständnis und die Sozialisation in diesem Mobilitätsrahmen führt zu einem Motiv für Migration, dass die Migration in einen anderen EU-Mitgliedstaat als eine „Lifestyle-Entscheidung“ charakterisiert. Migrationen in andere Staaten der EU hängen damit insbesondere von den individuellen Präferenzen von Personen hinsichtlich bevorzugtem Lebensstil oder kulturellen Lebensweisen ab, die zunehmend auch für jüngere EU-Bürger*innen an Bedeutung gewinnen (Dubow et al. 2019, S. 112). Die Migrationsentscheidungen sind dabei meist auch abhängig von den Lebensphasen der jeweiligen Personen und dem Sammeln von neuen Erfahrungen, keine festen Pläne zu besitzen und auch die Möglichkeit zu haben, innerhalb der EU flexibel zu migrieren (Dubow et al. 2019, S. 114). Diese Motive begreifen Migration damit nicht als Ergebnis von spezifischen Push- und Pull-Faktoren, sondern Migrationen werden genutzt, weil es Gelegenheiten zur Migration (infolge des Rechtsrahmens der EU) gibt. In diesem Kontext ist auch darauf hinzuweisen, dass solche Migrationsformen insbesondere auch von jungen europäischen Kosmopoliten genutzt werden können, die eine hohe fachliche Qualifikation besitzen und in mehreren Fremdsprachen ausgebildet sind (Schittenhelm und Schäfer 2020, S. 12). Insofern gehören Wanderungen innerhalb der EU zum Verständnis einer transnationalen europäischen Mobilität (Castellani 2020, S. 2). Motive der Migration innerhalb der EU dürften daher nicht isoliert betrachtet werden, sondern sind in den jeweiligen individuellen und situativen Kontext einzuordnen (Dubow et al. 2019, S. 107).

Wanderungen aufgrund von arbeitsbezogenen Motiven sind damit auch ein Hintergrund, auf dessen Basis transnationale Lebensentwürfe realisiert werden können (ebd.). Daher ist zu berücksichtigen, dass auch Wanderungen aufgrund individueller Präferenzen umgesetzt werden, die nicht notwendigerweise nur ökonomischer Natur sind. Zu diesen Präferenzen gehören zum Beispiel individuelle Zielsetzungen, wie durch den Aufenthalt in einem anderen EU-Mitgliedstaat eine andere Sprache zu lernen, die EU-Freizügigkeit für das Sammeln und Erleben neuer Erfahrungen zu nutzen oder sich auch persönlichen Herausforderungen zu stellen (Dubow et al. 2019, S. 107). So können beispielsweise in Bezug auf das Wanderungsverhalten von Ärzt*innen aus Zentral- und Osteuropa solche präferenzbezogenen Unterschiede hinsichtlich der Lebensqualität herausgearbeitet werden (Teney 2021, S. 83). Daneben können solche Präferenzen auch als Realisierung transnationaler Lebensentwürfe betrachtet werden (Pries 2010, 75).

Darüber hinaus weist die Literatur auch auf das Phänomen der politisch motivierten Migration hin, welches im Kontext der Wanderung von EU-Bürger*innen bislang kaum beforscht ist (Becker et al. 2019, S. 143; Bygnes und Flipo 2017, S. 208), da es meist mit anderen Motiven der Migration eng verwoben ist. Wanderungen resultieren hier vor allem aus der Unzufriedenheit mit

der politischen Situation in den Herkunftsländern (z. B. Nepotismus, Korruption oder allgemeine politische Unzufriedenheit (Mack et al. 2020, S. 36; Bernini et al. 2023; Bygnes und Flipo 2017)), die Rückkehr in die Herkunftsländer erscheint, solange sich die Bedingungen nicht verändern, unwahrscheinlich (Becker et al. 2019, S. 142–143; Fischer-Souan 2019, S. 15).

Mack et al. (2020) stellen zusammenfassend fest, dass Migrationen innerhalb der EU nicht ausschließlich auf ökonomischen Motiven und wirtschaftlichen Unterschieden in den EU-Mitgliedsländern basieren, sondern auch individuelle Faktoren und deren Interdependenz von Bedeutung sind. Hierbei spielen u. a. Arbeitsbedingungen, Arbeitsmöglichkeiten und Qualifikationen eine Rolle. Niedrig qualifizierte Personen migrieren dabei vor allem aufgrund der Verfügbarkeit von Arbeitstätigkeiten, wohingegen hochqualifizierte Migrierende sich vor allem aufgrund von Karriereentwicklungsmöglichkeiten zur Migration entscheiden (ebd. 43).

Angesichts dieser vielfältigen Hintergründe gibt es in der Literatur verschiedene Entwürfe, wie EU-Zugewanderte typisiert werden können, um damit verschiedene Migrationsformen von EU-Wandernden identifizieren zu können. Zentrale Dimensionen solcher Klassifizierungen orientieren sich dabei an den Migrationsmotiven, der Arbeitsmarktpartizipation, der Beziehungen zum Heimat- bzw. Zielland der Wanderung, der Familienzusammensetzung und den langfristigen Migrations- oder Niederlassungsplänen (Mooyart und Valk 2021, S. 9). Andere Klassifikationen unterscheiden die traditionellen Arbeitsmigrant*innen, karriereorientierten Migrant*innen und die familiären Zuwanderer, welche das Ziel verfolgen, sich langfristig und dauerhaft in Deutschland niederzulassen (Becker und Teney 2020, S. 1751). In diesem Zusammenhang werden mit Bezug auf die europäischen Arbeitsmigrationen auch verschiedene Laufbahnen von Hochqualifizierten identifiziert. Dabei wird ein bestimmter Personenkreis durch die Ausbildung bereits auf Auslandsaufenthalte vorbereitet (dieser wird aber nicht notwendigerweise durch alle realisiert) und andere Personen, die im Rahmen der beruflichen Aufstiegsbewegungen geografisch mobil werden bzw. sein müssen (Schittenhelm und Schäfer 2020, S. 12).

Die Ergebnisse der Literaturanalyse im Bereich der Motive und Ursachen der Wanderungen von EU-Angehörigen verdeutlichen, dass im Rahmen der Wanderungsbewegungen von Personen mit einer EU-Staatsangehörigkeit primär auch familiäre und arbeitsbedingte Gründe zentral für die Motivation sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine monokausale Betrachtung von Motiven nicht ausreichend ist, um Migrationsentscheidungen vollumfänglich zu erklären, meist ergeben sich diese aus einem Gemenge von Wünschen, Gelegenheiten und geeigneten Situationen. Hierbei ist insbesondere zu beachten, dass infolge des EU-Kontextes eine grenzüberschreitende Mobilität existiert, die auch eine entsprechende Mobilitätskultur bei den Bewohner*innen der EU-Mitgliedstaaten sozialisiert und dadurch Mobilität zwischen den EU-Mitgliedstaaten fördert. Zugleich werden in der Literaturanalyse auch Forschungslücken deutlich. So fehlt eine systematische Berücksichtigung der praktischen Ebene der Integration und der Herausforderungen, denen Migrierende hier gegenüberstehen (also z. B. negative Erfahrungen bei der Wohnungssuche oder eine erlebte Ungleichbehandlung im Zielland). Vorwiegend weisen Berichte von Wohlfahrtsverbänden auf Problemstellungen und

Herausforderungen hin, die dann auch zu Gründen für eine Abwanderung werden können (Kovacheva und Cyrus 2022; Kovacheva 2020)

Ein häufig in der öffentlichen Debatte präsent Thema im Zusammenhang mit der Migrationsmotivation von EU-Bürger*innen ist die Frage, inwieweit Migration innerhalb Europas durch den Zugang zu sozialen Wohlfahrtssystemen – beispielsweise in Deutschland – motiviert wird und ob die Inanspruchnahme von Sozialleistungen ein zentrales Motiv für die Zuwanderung darstellt (Andor und Watt 2024, S. 380; Brücker et al. 2013; Jobelius und Stoiciu 2014). In bestehenden Studien wird dem Wohlfahrtssystem als Determinante individueller Migrationsentscheidungen keine große Bedeutung zugeschrieben bzw. kann ein solcher Einfluss nicht systematisch belegt werden (Strey et al. 2018, S. 36). Zwar wird der Ausgestaltung eines Wohlfahrtssystems in qualitativen Einzelfällen eine Bedeutung bei Migrationsentscheidungen zugesprochen (Jong und Valk 2020), für Deutschland lässt sich jedoch eine solche durch den Bezug von Leistungen motivierte Zuwanderung nicht belegen (Martinsen und Werner 2019).

Als Gründe hierfür führen Jong et al. (2020) auf Basis von qualitativen Interviews an, dass sich die von ihnen befragten Zugewanderten vor der Zuwanderung kaum mit dem Strukturen und der Unterstützung des Sozialleistungssystems auseinandergesetzt hatten. Dies war vor allem darin begründet, dass es bei der Zuwanderung keine Relevanz hatte – beispielsweise, weil der Lebensunterhalt durch eine Erwerbstätigkeit gesichert war. Die Debatte um die Armutszuwanderung kann daher in Deutschland vor allem darauf zurückgeführt werden, dass viele EU-Zugewanderte in Deutschland ergänzend Sozialleistungen – neben einer Arbeitstätigkeit beziehen, weil die Arbeitstätigkeit für den Lebensunterhalt nicht auskömmlich ist (Martinsen und Werner 2019).

Ein weiteres relevantes Motiv für die Zuwanderung ist der Einkommenserwerb im Rahmen einer temporären bzw. zirkulären Migration. Dabei migrieren Personen für einen begrenzten Zeitraum nach Deutschland (z. B. im Rahmen einer Entsendung oder im Rahmen von Saisonarbeit) und kehren im Anschluss in ihre Herkunftsländer zurück bzw. wandern – im Fall der zirkulären Migration – in andere Länder weiter. Die Aufenthalte in Deutschland können dabei regelmäßig wiederholt werden. Die Gründe für diese temporären Aufenthalte beruhen meist auf ökonomischen oder beruflichen Gründen. Am Beispiel Polens veranschaulichen Fiatkowska und Piechowska (2016, 3), dass temporäre Migration einerseits durch historische Migrationsmuster geprägt ist, andererseits aber auch durch eingeschränkte Arbeitsmöglichkeiten in bestimmten Herkunftsregionen oder höhere Verdienstmöglichkeiten in Deutschland motiviert sein kann. Im Rahmen des zeitlich begrenzten Aufenthalts in Deutschland lässt sich ein Einkommen erzielen, dass deutlich über dem im Herkunftsland möglichen Verdienst liegt und zurücküberwiesen werden kann. Diese Rücküberweisungen sind nicht nur die finanzielle Unterstützung der im Herkunftsland verbleibenden Familie, sondern können auch zur Sicherung des Lebensstandards und zur Armutsreduktion in den Herkunftsländern beitragen (Faist 2016, S. 329). In diesem Zusammenhang kann Migration als Strategie verstanden werden, mittels derer ein bestimmtes finanzielles Ziel erreicht werden soll. Nach Verwirklichung ist die Rückkehr ins Herkunftsland eine mögliche Option (Glorius 2013).

3.2 Arbeitsmarkt- und gesellschaftliche Integration

3.2.1 Arbeitsmarktintegration und berufliche Profile der Zugewanderten

Wie bereits dargestellt wurde, stellen EU-Zugewanderte für den deutschen Arbeitsmarkt eine wichtige Gruppe dar. Abschnitt 4.1.5 zeigt dies schon anhand der Altersstruktur. Der weit überwiegende Teil der EU-Zugewanderten ist im erwerbsfähigen Alter zwischen 16 und 64 Jahren.

Neben den demografischen Merkmalen zeigen sich hinsichtlich der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt Unterschiede in Bezug auf die geografische Herkunft der zugewanderten Personen. Zugewanderte aus Ost- und Südosteuropa finden sich häufiger in Helfertätigkeiten und atypischen Beschäftigungsverhältnissen wieder, die meist durch ein geringes Einkommen geprägt sind (Becker et al. 2019, S. 74). Zugewanderte aus Nord- oder Westeuropa sind hingegen häufiger als Spezialist*innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig und erzielen ein höheres Einkommen (ebd.). Für Zugewanderte aus den GIPS-Staaten (Griechenland, Italien, Portugal, Spanien) finden sich beide Beschäftigungsformen (ebd.). Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass die Arbeitsmarktintegration von EU-Zugewanderten heterogen ist und nicht immer auf einem qualifikationsadäquaten Niveau erfolgt (Becker et al. 2019, S. 74).

Wirft man nun einen Blick darauf, in welchen Segmenten, die nach Deutschland aus der EU zugewanderten Personen tätig sind, so lassen sich insbesondere solche Tätigkeitsfelder identifizieren, die nicht notwendigerweise spezifische sprachliche Qualifikationen voraussetzen und meist einen routinehaften Charakter haben und somit für zugewanderte Personen eine gute Einstiegsmöglichkeit in den deutschen Arbeitsmarkt bieten. Hierzu gehören maßgeblich die Post- und Lagerwirtschaft, die Fahrzeugführung und die Reinigung (Torres Gallegos et al. 2022, S. 3). Insgesamt lässt sich konstatieren, dass fast die Hälfte der Beschäftigten aus den neuen EU-Mitgliedstaaten im Helferbereich tätig ist und die andere Hälfte einer Beschäftigung als Fachkraft nachgeht (ebd.). Im Vergleich zu Deutschen kann beobachtet werden, dass die Zugewanderten häufiger in Tätigkeiten arbeiten, die nicht notwendigerweise deren beruflichen Qualifikationen entsprechen und vielmehr in Berufsgruppen tätig sind, die sich durch Arbeitskräfte-Engpässe auszeichnen (ebd.).

Zugewanderte aus den EU-8-Staaten (mit einem Beitritt im Jahr 2004) sind primär in körperlich anstrengenden Dienstleistungsberufen, im Handel und Berufen mit einem geringen Qualifikationsniveau tätig (Ragnitz 2024, S. 10). Mögliche Gründe für die Häufung der Zugewanderten in diesen Tätigkeitsfeldern können darin liegen, dass diese aufgrund der Arbeitsbedingungen oder niedrigen Bezahlung für deutsche Arbeitnehmer*innen nicht mehr attraktiv genug sind (zum Beispiel auf dem Bau, in der Landwirtschaft, im verarbeitenden Gewerbe (z. B. Fleischindustrie), insofern schließen die zugewanderten Personen hier eine Arbeitskräftelücke (Ragnitz 2024, S. 11).

Ein Motiv der Annahme solcher Tätigkeiten ist häufig in den wirtschaftlichen Bedingungen in den Heimatländern begründet, was dazu führt, dass in Deutschland Tätigkeiten angenommen werden, für die die Zuwandernden eigentlich überqualifiziert sind. Dies erklärt, warum Personen

aus bestimmten Herkunftsländern häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen sind (Lafleur und Stanek 2017, S. 150) und bei zugewanderten Personen aus Osteuropa der Anteil von Niedriglohnbeziehenden bei über 50 Prozent liegt (Krings 2022, S. 90). Zugleich weist die Literatur auch darauf hin, dass die Annahme solcher Tätigkeiten auch darin begründet ist, dass bei den Zugewanderten aus diesen Regionen nur eingeschränkte Informationen über ihre Rechte und die Verwertbarkeit der beruflichen Kenntnisse in Deutschland vorliegen, sodass die Qualifikationen in Deutschland nur eingeschränkt genutzt werden, insbesondere weil auch die Entlohnung deutlich über der Entlohnung im Herkunftsland liegt und damit die finanziellen Motive bedeutsamer sind (Baas 2019, S. 43). In dieser Hinsicht wird darauf verwiesen, dass in Deutschland auf EU-Bürger*innen in bestimmten Arbeitssegmenten zurückgegriffen wird, um Löhne und soziale Arbeitsstandards gering zu halten (Heimann 2021, S. 248).

3.2.2 Herausforderungen der Integration

Mit Bezug auf die zugewanderten Personen aus der EU stehen einer Integration in den Arbeitsmarkt als auch in die Gesellschaft verschiedene Herausforderungen und Barrieren entgegen.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass viele zugewanderte EU-Bürger*innen vor der Herausforderung stehen, in Deutschland eine geeignete Unterkunft zu finden. Teilweise leben insbesondere Zugewanderte aus den EU-2-Ländern in widrigen Wohnverhältnissen, die auch mit ausbeuterischen Beschäftigungspraktiken verbunden sind (Hangau et al. 2014, S. 14). In diesem Zusammenhang kann insbesondere Wohnungs- und Obdachlosigkeit zu existenziellen Notlagen für die zugewanderten Personen (Haj Ahmad 2022, S. 215) führen. Meist kann die Obdachlosigkeit dabei als das Ergebnis unterschiedlicher Policies begriffen werden, die nicht aufeinander abgestimmt sind. So sind beispielsweise die rechtlichen Rahmenbedingungen ungeklärt, wie und ob Kinder von obdachlosen EU-Zugewanderten durch die Jugendämter in Obhut genommen und untergebracht werden können und die Kinder dadurch von ihren Eltern getrennt werden (Kalanian und Kößler 2018, S. 303).

Eine weitere Herausforderung von zugewanderten Personen aus der EU besteht darin, dass diese Personen unter prekären Bedingungen arbeiten und somit deren Handlungsfreiheit eingeschränkt ist (Cyrus und Kovacheva 2022). Zugleich ist die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten dieser Personen durch deutlich erschwert (Projekt Faire Mobilität 2012). Wichtige Fragen im Zusammenhang mit prekären Arbeitsbedingungen stellen sich insbesondere bei den Themenkomplexen Menschenhandel, Prostitution und arbeitsbezogene Ausbeutung. Die zugewanderten Personen leben und arbeiten in prekären Verhältnissen, sodass auch Behörden nur eingeschränkte Möglichkeiten haben, gegen diese Lebensbedingungen vorzugehen. Insbesondere in hochmobilen Bereichen wie der Saisonarbeit können dabei Rechte von Arbeitnehmer*innen meist nicht durch Kontrollinstitutionen durchgesetzt und nur eingeschränkt kontrolliert werden (Bruzelius et al. 2017).

Die Prekarität der Arbeitsbedingungen ist dabei auch meist eine Herausforderung für die Lebens- und Einkommenssicherung. Die Beschäftigung im Helferbereich und das damit meist verbundene geringe Einkommen führt in der Regel dazu, dass viele der aus der EU nach

Deutschland zugewanderten Personen sich das Leben in Deutschland nur durch den Bezug ergänzender staatlicher Hilfeleistungen sichern können. Zugleich arbeiten viele EU-Zugewanderte in schlecht bezahlten Tätigkeiten, die nur einen begrenzten Sozialschutz genießen und damit von Erwerbsarmut betroffen sind (Castellani 2020, S. 11). Der Umgang mit von Erwerbsarmut betroffenen Personen ist in Deutschland und innerhalb der EU ein zentrales politisches Spannungsfeld, das insbesondere in der Umsetzung der rechtlichen Regelungen virulent ist, um Diskriminierungen zu verringern (Seeleib-Kaiser 2022).

Neben den Herausforderungen im Bereich der Einkommens- und Lebensunterhaltssicherung und den geringen Löhnen am Arbeitsmarkt, machen die EU-Zugewanderten in vielen Fällen auch Diskriminierungserfahrungen. Hierzu gehören vor allem Diskriminierungen auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt (Becker et al. 2019, S. 171). Dies zeigt sich auf dem Arbeitsmarkt beispielsweise in Form von prekären Arbeitsbedingungen oder Verstößen gegen das geltende Arbeitsrecht, allerdings ist dies im Arbeitskontext nur schwer nachzuweisen, weil diese oftmals nicht explizit, sondern implizit oder strukturell erfolgen, auch spielen hier mangelnde Sprachkenntnisse der Zugewanderten häufig eine wichtige Rolle (ebd.). Auch der Zugang zum Wohnungsmarkt ist für EU-Zugewanderte oftmals durch die Sprachbarriere erschwert, zudem fehlen ihnen Informationen über den Wohnungsmarkt oder das Bewerbungsverfahren in Deutschland sowie Netzwerke zur Suche nach Wohnraum (ebd.).

Eine weitere Form der Diskriminierung und der Ungleichbehandlung von EU-Bürger*innen zeigt sich implizit darin, dass zwar formal schulische und hochschulische Abschlüsse anerkannt werden können, diese aber in der Alltagspraxis nicht vor Diskriminierung schützen (Schittenhelm und Schäfer 2020, S. 11). Diese erlebten Diskriminierungen können ebenfalls Einfluss auf Wanderungsbewegungen von Hochqualifizierten innerhalb der EU haben (Schittenhelm und Schäfer 2020, S. 11). Dabei sind sowohl Vorbehalte und Diskriminierungen gegenüber EU-Zugewanderten auf dem Arbeitsmarkt, als auch zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die transnationale Berufsausübung bislang kaum untersucht (Kofman und Raghuram 2005). Hierbei spielen auch Praktiken der Lohndiskriminierung oder der vollständigen Nutzung von im Ausland erworbenen Qualifikationen eine bedeutende Rolle (Krings 2022, S. 91). Aldashev et al. (2008) konstatieren in diesem Zusammenhang auch einen bedeutenden Lohnunterschied zwischen Einheimischen und nach Deutschland zugewanderten Personen, der auf die Herkunft zurückzuführen ist und damit eine Lohndiskriminierung darstellt. Auch eine neuere Studie von Dülken und Shibeshi (2024) stellt fest, dass es nach wie vor einen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen und in Bezug auf die Herkunft gibt.

3.2.3 Rolle von Unterstützungsangeboten

In Bezug auf die Bedeutung und Rolle von Unterstützungsangeboten für nach Deutschland zugewanderte EU-Bürger*innen decken die existierenden Beratungsangebote eine Vielzahl unterschiedlicher Problemlagen ab. Die Bedeutung der Unterstützungsangebote und spezifischen Herausforderungen werden dabei meist im Kontext einzelner Fallstudien, zum Beispiel für Hamburg (Kovacheva und Cyrus 2022; Kovacheva 2020) und Berlin (Buzoianu 2022; Bouali 2018) diskutiert. Es fehlen jedoch systematische Erkenntnisse zu den Schwierigkeiten

denen EU-Zugewanderte in Deutschland im Alltag und in der Integration in den Arbeitsmarkt ausgesetzt sind (Baas 2019, S. 4).

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass viele der Beratungsangebote und Unterstützungsinstitutionen im Rahmen von ESF-Programmen, mit Mitteln des Europäischen Hilfsfonds (EHAP, siehe Walter et al. 2020) oder auf Basis von Bundes- oder Landesmitteln umgesetzt werden. Dazu gehören beispielsweise lokale Welcome Center, Integrationsberatungsstellen oder die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) sowie andere Angebote. Jedes dieser Angebote hat dabei auch eine unterschiedliche Zielgruppe vor Augen, so werden beispielsweise im Rahmen des EHAP besonders schutzbedürftige Personen adressiert (Walter et al. 2020). Hingegen fokussiert sich beispielsweise das Welcome Center Hamburg primär auf „qualifizierte“ Arbeitskräfte und richtet sich nicht an Zugewanderte, die mit spezifischen, prekären Problemlagen konfrontiert sind (Bruzeliuss 2022, S. 10). Zugleich können Beratungsangebote auch für zugewanderte Personen eine „Brückenfunktion“ in die Gesellschaft erfüllen, indem diese den Zugang zu grundlegenden Diensten, wie Kinderbetreuung, Schulen und gesundheitlicher Versorgung herstellen oder Informationen in den jeweiligen Herkunftssprachen hierzu bereitstellen (Buzoianu 2023). In diesem Zusammenhang stellen auch spezifische Communities (z. B. Migrantenselbstorganisationen), in denen sich Teile der Zugewanderten aus der EU selbst organisieren, wichtige Anlauf- und Informationsstellen dar. In diesen können Informationen getauscht, Fragen gestellt und Ratschläge geteilt und kommentiert werden, wobei ein Teil dieser Informationsleistung auch über soziale Medien stattfindet und eine anonyme Kommunikation in den Herkunftssprachen ermöglicht (Becker et al. 2019).

Obwohl aus der Literatur (Baas 2019) und der rechtlichen Analyse (siehe Abschnitt 3) bekannt ist, dass EU-Zugewanderte hinsichtlich der Integration in Deutschland vor vielfältigen Herausforderungen stehen, die sich primär aus der Anwendung und tatsächlichen Umsetzung von Recht ergeben, fehlt es bislang jedoch an fundierten Erkenntnissen zu den alltäglichen Herausforderungen von EU-Zugewanderten in Deutschland. Die folgende Darstellung gibt daher einen Eindruck zu den in diesem Zusammenhang in der Literatur diskutierten Themenkomplexen.

Eine Herausforderung für EU-Zugewanderte kann die medizinische Versorgung sein. In Hamburg besteht beispielsweise seit 2012 ein Notfonds und eine Clearingstelle zur medizinischen Versorgung von Ausländer*innen, die beim Flüchtlingszentrum Hamburg angesiedelt sind. Diese richten sich an Geflüchtete und auch an Unionsbürger*innen ohne Krankenversicherungsschutz. Für den Fall, dass kein Versicherungsschutz besteht, prüft die Clearingstelle, ob eine Kostenübernahme aus dem Notfonds genutzt werden kann (Kovacheva 2020). Unterstützt wird diese Stelle durch ein Beratungsangebot der Fachstelle Zuwanderung Osteuropa des Diakonischen Werks und der Evangelischen Auslandsberatung.

Eine weitere Herausforderung für EU-Zugewanderte ist die Wohnungssuche und Unterbringung, bzw. deren Unterstützung im Falle von Obdachlosigkeit. Hier wird am Beispiel Hamburgs darauf hingewiesen, dass im Rahmen der kommunalen Wohnungslosenstrategie der Stadt Hamburg Wohnungslose zu Perspektiven und zum Zugang zu Leistungen und Hilfsangeboten der Stadt

Hamburg beraten werden. Dazu wurde das Angebot an Übernachtungsplätzen im Winter und der Zugang zu niederschwelliger ärztlicher Versorgung und ein niederschwelliges soziales Hilfesystem, sowie die Rückkehrberatung ausgeweitet, um auf den wachsenden Bedarf zu reagieren (Kovacheva 2020).

Die im Rahmen der Obdachlosigkeit existierende ordnungsrechtliche Unterbringung von EU-Bürger*innen (Ruder 2015), wird beispielsweise in Berlin nicht in allen Ämtern gleichermaßen umgesetzt und ist verwaltungspraktisch an den Bezug von Sozialleistungen geknüpft, obwohl dieses qua Gesetz nicht vorgesehen ist (Buzoianu 2022, S. 173). Das geltende Recht wird damit in der Verwaltungspraxis unterschiedlich ausgelegt, wodurch eine Ungleichbehandlung entsteht. Zentral zeigt sich, dass obdachlose Menschen auch von Sozialämtern abgewiesen werden, obwohl dafür keine rechtliche Grundlage gegeben ist (ebd.). Das bedeutet, die Gewährleistung von Unterstützungen für EU-Zugewanderte ist insbesondere im Bereich des Bezugs von Sozialleistungen herausfordernd.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2021), die das Ziel verfolgt Menschen zu unterstützen und soziale Gerechtigkeit zu fördern, beschreibt in einer Auswertung der eigenen Beratungstätigkeit, dass EU-Bürger*innen insbesondere beim Zugang zu SGB II-Leistungen einer Vielzahl von Diskriminierungen ausgesetzt sind. Hierfür wurden die Mitarbeitenden, die täglich EU-Bürger*innen in Bezug auf Leistungsansprüche beraten, intern befragt. Zu den zentralen Herausforderungen gehören nach Einschätzung der befragten Beschäftigten, dass die Anträge auf SGB II-Leistungen von Ämtern nicht angenommen werden (47 Prozent), wegen fehlender Deutschkenntnisse zurückgewiesen werden (42 Prozent) oder der Arbeitnehmerstatus angezweifelt wird (46 Prozent). Insgesamt wird damit eine Diskriminierung gegenüber EU-Bürger*innen festgestellt.

Diese entstehen insbesondere im Umgang mit Sprachbarrieren (fehlende Deutschkenntnisse) und durch die Nichtanerkennung des Erwerbstätigenstatus von EU-Bürger*innen, insbesondere wenn es sich um Beschäftigte im Niedriglohnbereich oder in Teilzeit handelt (ebd. 5). Dies hängt insbesondere mit fehlenden Informationen über das Freizügigkeitsrecht oder unterschiedlichen Interpretationen des Arbeitnehmerstatus auf Seiten der Mitarbeitenden in den jeweiligen zuständigen Behörden zusammen (ebd.). Auch nehmen Verwaltungsabläufe bei EU-Bürger*innen sehr viel Zeit in Anspruch, sodass insbesondere bei Kindergeldanträgen, die Bearbeitungszeiten über das übliche Maß hinausgehen (ebd. 6). Eine im Zusammenhang mit Bezug zu Sozialleistungen noch zu erwähnende Herausforderung besteht auch darin, dass das sozialstaatliche System in Deutschland für Zugewanderte häufig komplex ist, da aufgrund derer spezifischen Lebenssituation allgemein auffindbare Informationen nicht hilfreich sind und daher für die persönlichen Fallkonstellationen eine individuelle Beratung notwendig ist, um das System zu verstehen (Buzoianu 2023). Hierfür können Informationsveranstaltungen nützlich sein, um Unklarheiten auszuräumen und Informationen und Zusammenhänge über die verschiedenen sozialen Sicherungssysteme darzustellen, wie zum Beispiel ein von dem Beratungsprogramm „Faire Mobilität“ organisierter Informationstag in der bulgarischen Botschaft in Berlin (Cyrus und Kovacheva 2022).

Die Evaluation von MobiPro-EU, einem Modellvorhaben der BA, das ab dem Jahr 2014 Jugendlichen aus anderen EU-Ländern den Zugang zur Berufsausbildung in Deutschland erleichtern sollte (Boockmann et al. 2018), verdeutlicht, dass Mobilitätshemmnisse insbesondere durch eine frühzeitige Sprachförderung verbessert werden können. Nach den Ergebnissen der Evaluation sind Kümmerer für EU-Zugewanderte wichtige Unterstützungspersonen beim Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt. Diese können bei Herausforderungen im Alltag unterstützen und dadurch zur Integration beitragen.

Generell ist die Situation von Personen aus EU-Mitgliedstaaten, die in Deutschland eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren, in der bestehenden Literatur bislang nur unzureichend betrachtet worden. Dabei stellt sich insbesondere die Frage, ob nach der Ausbildung oder dem Studium ein Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt stattfindet. Bruder et al. (2015) stellen fest, dass viele der internationalen Studierenden, die in Deutschland ihren Abschluss erworben haben, hier eine längerfristige Bleibeperspektive anstreben. Dies gilt insbesondere für Mittel- und Osteuropäer, die durch den Verbleib gute Arbeitsmarktperspektiven sehen. Zur tatsächlichen Verbleibsdauer von Studierenden gibt es jedoch wenig Erkenntnisse, hier bestehen Forschungsbedarfe (ebd.).

Neben den inhaltlichen Herausforderungen, mit denen sich Beratungs- und Unterstützungsangebote für Zugewanderte auseinandersetzen müssen, bestehen zugleich in organisatorischer Hinsicht verschiedene Herausforderungen für diese Projekte. Denn diese stehen vor der Herausforderung mit zeitlichen und finanziell knappen Ressourcen umzugehen, zugleich ist auch die Frage nach der Finanzierung und Verstetigung der Beratungsangebote eine kontinuierliche Herausforderung (Buzoianu 2022, S. 167).

3.3 Fazit

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Literaturanalyse, dass Wanderungsbewegungen von EU-Bürger*innen nach und aus Deutschland von einer Vielzahl unterschiedlicher wirtschaftlicher und sozialer Faktoren abhängen. Die Wanderungsentscheidungen vieler EU-Bürger*innen basieren auf einer Kombination von ökonomischen, sozialen, persönlichen und familiären Motiven und Lebenssituationen. Eine Migrationsentscheidung wird dabei auch zunehmend als Lifestyle-Entscheidung wahrgenommen und kann als Teil einer europäischen Identität verstanden werden.

Die Freizügigkeit und der Zugang zu einem gemeinsamen Arbeitsmarkt fördern dabei die grundsätzliche Möglichkeit zur Mobilität, jedoch existieren nach wie vor strukturelle Ungleichheiten auf dem europäischen Arbeitsmarkt, die das Wanderungsgeschehen beeinflussen. Die Integration von zugewanderten EU-Bürger*innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist dabei durch Unterschiede gekennzeichnet, die sich in Form unterschiedlicher Beschäftigungsformen und Tätigkeiten in unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten (abhängig von der Qualifikation) ausdrücken. Häufig arbeiten EU-Zugewanderte in prekären oder unterqualifizierten Positionen. Gleichzeitig sind Sprachbarrieren, Diskriminierungserfahrungen und eine Einschränkung bei der Nutzung erworbener Qualifikationen alltägliche Herausforderungen von Zugewanderten. In diesem Kontext bestehen jedoch Forschungslücken,

die sich insbesondere im Bereich der Alltagsintegration, dem Zugang zu Wohnraum und der sozialen Sicherung zeigen.

Die Vielfalt der Migrationsmotive und -formen verdeutlicht, dass eine monokausale Betrachtung von Zu- und Abwanderungen nicht ausreichend ist, um das Wanderungsgeschehen vollständig zu erklären, vielmehr gilt es auch individuelle Kontext der Migrierenden zu berücksichtigen. Es bedarf weiterer Forschungen, insbesondere zu den strukturellen Barrieren und Unterstützungsbedarfen von Migrant*innen sowie den Herausforderungen für die Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft.

4 Quantitative Daten und statistische Analyse

4.1 Zu- und Abwanderungen, Bestand der EU-Staatsangehörigen

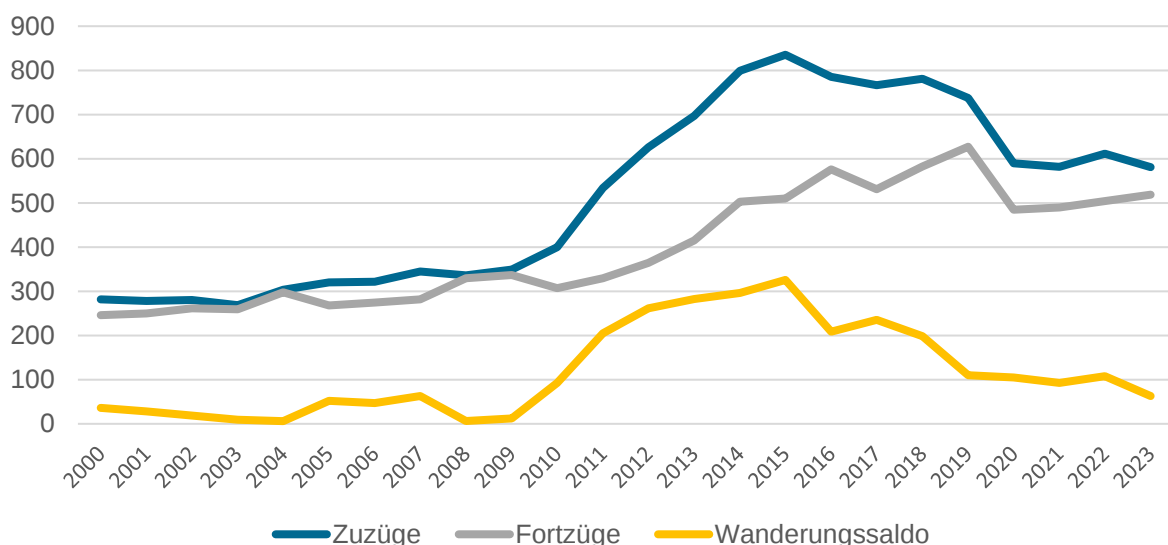
4.1.1 Zuwanderungen und Abwanderungen

Zu- und Abwanderungen von EU-Staatsangehörigen nach bzw. aus Deutschland lassen sich am besten auf Grundlage der Wanderungsstatistik des Statistischen Bundesamtes beschreiben. Diese basiert auf den Melderegistern und enthält daher ausschließlich Informationen, die bei den Meldebehörden gemacht werden. Über das Merkmal Staatsangehörigkeit lassen sich Zu- und Abwanderungen den einzelnen EU-Herkunftsländern zuordnen.

Die Wanderungsstatistik ist als Vollerhebung und amtliche Quelle eine hochgradig valide Datenquelle, allerdings erfasst sie keine Wanderungen, bei denen kein Meldevorgang stattfindet. Sie enthält Wanderungsfälle, deren Zahl wegen innerhalb eines Jahres mehrfach wandernden Personen über der Zahl der wandernden Personen liegt. Bei den Abmeldungen ins Ausland kann ein zeitlicher Verzug zwischen dem Jahr der Meldung und dem Jahr des Umzuges ins Ausland entstehen, es gibt aber keine andere Datenquelle, die eine validere Messung der Abwanderungen ermöglicht.

Im Folgenden werden anhand der Wanderungsstatistik die Brutto- und Nettowanderungen seit dem Jahr 2000 ausgewiesen. Die Bruttowanderungen sind die Zuwanderungsfälle (Zu- und Abwanderungen eines Jahres), die Nettozuwanderungen beschreiben die Differenz zwischen Zu- und Abwanderung, also den Saldo der Migrationsbewegungen. Abbildung 4-1 bezieht sich auf die EU-Staatsangehörigen ohne deutsche Staatsangehörige (im Folgenden zur Vereinfachung „EU-Staatsangehörige“) und zeigt die zeitliche Entwicklung von Brutto- und Nettomigration.

ABBILDUNG 4-1: WANDERUNGEN VON EU-STAAATSANGEHÖRIGEN ÜBER DIE GRENZEN DEUTSCHLANDS (IN 1.000)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wanderungsstatistik.

Es zeigt sich durchgängig ein positiver Wanderungssaldo. Ein starker Anstieg der Bruttozuwanderung ist insbesondere in den Jahren 2009 bis 2015 festzustellen, der Höchststand wurde 2015 mit 835.000 EU-Zugewanderten erreicht, im Jahr 2023 ist sie auf 581.000 Personen zurückgegangen. Die Abwanderungen folgen mit einem zeitlichen Verzug, der Höchststand der Fortzüge wurde im Jahr 2019 erreicht. Seit 2020 beträgt die jährliche Nettozuwanderung ca. 100.000 Personen.

Die Brutto- und Nettomigration wird zusätzlich nach Staatsangehörigkeiten der Wandernden und Gruppen von Staatsangehörigkeiten unterschieden. Dabei werden vier Kategorien von Ländern definiert, die im Folgenden durchgängig verwendet werden.⁵ In der zeitlichen Betrachtung werden die Ländergruppen konstant definiert, unabhängig vom Zeitpunkt des Beitritts zur EU oder der Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit.

TABELLE 4-1: STAATSANGEHÖRIGKEITSGRUPPEN

Nord-/ Westeuropa	Südeuropa	Osteuropa	Südosteuropa
Belgien	Griechenland	Estland	Bulgarien
Dänemark	Italien	Slowenien	Kroatien
Finnland	Malta	Lettland	Rumänien
Frankreich	Portugal	Litauen	
Irland	Spanien	Polen	
Luxemburg	Zypern	Slowakei	
Niederlande		Tschechien	
Österreich		Ungarn	
Schweden			

Quelle: Eigene Darstellung.

Aus Abbildung B-1 in Anhang B wird deutlich, dass der starke Zuwachs vor allem auf die ost- und südosteuropäischen Mitgliedstaaten zurückgeht. Der Umfang der Zuwanderung und der Abwanderung aus den osteuropäischen EU-Ländern steigt von 2000 bis 2015 bzw. 2016 an, wobei Wirtschafts- und Finanzkrise ab 2007 diesen Anstieg kurzzeitig unterbricht. Danach gehen die Bruttomigrationszahlen deutlich zurück. Ab 2007 ist – infolge der Freizügigkeitsregeln, die in Abschnitt 2.1 näher dargestellt wurden – ein erheblicher Anstieg der Zuwanderung aus den südosteuropäischen EU-Ländern festzustellen sowie eine entsprechende Zunahme bei den Abwanderungen.

⁵ In einigen Fällen könnte die Zuordnung von Staatsangehörigkeiten zu Gruppen auch anders vorgenommen werden. Während Kroatien hier aufgrund des späten EU-Beitritts der Gruppe Südosteuropa zugeordnet wird, versteht man gelegentlich unter Südosteuropa die EU-2, also Rumänien und Bulgarien. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse zur Struktur der Zugewanderten unterscheiden sich jedoch nicht grundlegend, wenn anders zugeordnet wird.

Aus den südeuropäischen Ländern erfolgten besonders viele Zuzüge in den Jahren 2011 und 2012, was mit der ungünstigen wirtschaftlichen Situation im Zuge der sogenannten Schuldenkrise erklärt werden kann. Der Zustrom hat sich bis zum Ende der 2010er Jahre teilweise zurückgebildet. Die Migration aus den nord- und westeuropäischen Mitgliedstaaten unterliegt keinem klaren Trend.

Ferner lassen sich die Migrationsströme nach Merkmalen der migrierenden Personen unterteilen. So wird in die Zusammensetzung der Migrationsströme nach Alter und Geschlecht für fünf Jahresscheiben der Wanderungsstatistik (z. B. 2000, 2005, 2010, 2015, 2020, derzeit nur bis 2018 erhältlich) dargestellt. Die Ergebnisse stehen nicht aggregiert zur Verfügung und wurden deshalb per Gastaufenthalt im Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter erzeugt.

Die Zuwanderung und Rückwanderung von EU-Staatsangehörigen nach Geschlecht zeigt Abbildung B-2. Dabei wird nach Ländergruppe und einzelnen Jahren (2001, 2006, 2011, 2016, 2020) unterschieden. Die Grafik zeigt, dass in allen Jahren und bei allen Staatsangehörigkeiten die Mehrzahl der Zugewanderten Männer sind. Unter den osteuropäischen Herkunftsländern ist der Männeranteil mit 65,7 % im Jahr 2020 am höchsten, gefolgt von den südosteuropäischen Staatsangehörigkeiten mit 64,8 %. Bei den südeuropäischen bzw. nord- oder westeuropäischen Staatsangehörigkeiten betrug der Anteil nur 60,0 % bzw. 54,1 %. Ähnliche Abstufungen gibt es auch bei den Fortzügen.

Eine entsprechende Darstellung für Altersgruppen ist in Abbildung B-3 enthalten. Es zeigt sich dabei, dass der Anteil der Jüngeren im Alter von 18 bis 29 Jahren bei den Staatsangehörigen der nördlichen und westlichen EU-Ländergruppe mit 46 % am höchsten ist. Dies könnte z. B. Studierende einschließen, was mit den Zuzugsgründen (vgl. Abschnitt 4.1.4) übereinstimmt. In der südöstlichen und östlichen Ländergruppe ist der Anteil dieser Altersgruppe mit 33 % bzw. 36 % deutlich geringer. Auch im Hinblick auf die Altersverteilung ist die Struktur der Fortzüge ähnlich wie die der Zuzüge.

Bei der Abwanderung wird anhand des Merkmals Staatsangehörigkeit (Geburtsland ist nicht identifizierbar) nach einer Rückwanderung in das Land der Staatsangehörigkeit und Weiterwanderung in ein drittes Land (sogenannte zirkuläre Migration) unterschieden. Wie Abbildung B-4 für das Jahr 2021 zeigt, ist die Rückwanderung in das Land der Staatsangehörigkeit die weitaus häufigste Form der Abwanderung aus Deutschland, während die Weiterwanderung deutlich seltener ist. Relativ stark sind Weiterwanderungen bei Staatsangehörigen aus Irland, Slowenien, Kroatien und Belgien – alle vier sind kleinere Länder mit Sprachen, die auch in anderen Ländern gesprochen werden, so dass es plausibel erscheint, dass die Staatsangehörigen dieser Länder auch Chancen in anderen Ländern wahrnehmen.

4.1.2 Bestand und soziodemografische Merkmale der EU-Zugewanderten

Über den Bestand an Personen mit ausländischen Staatsangehörigkeiten, die in Deutschland leben, geben das Ausländerzentralregister (AZR) und die darauf basierende Ausländerstatistik

des Statistischen Bundesamtes Auskunft.⁶ Sie beziehen sich auf Personen, die sich länger als 90 Tage im Bundesgebiet aufhalten. Im Folgenden werden die Daten der Ausländerstatistik ausgewertet.⁷

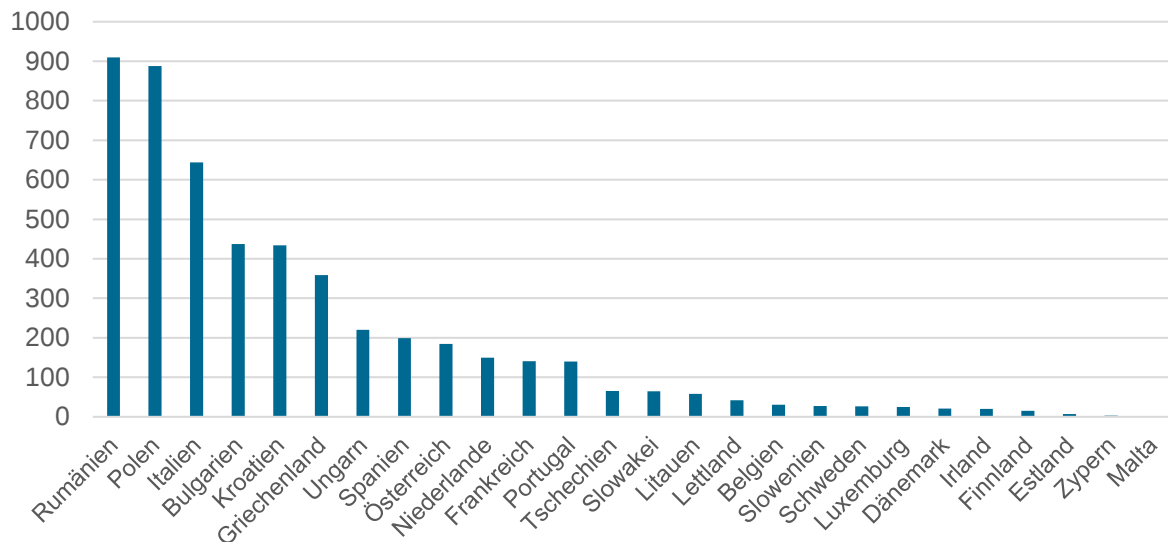
Wie Abbildung B-5 zeigt, lebten zum 31.12.2023 etwa 5,1 Mio. Personen mit einer Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Staates in Deutschland. Der Anteil der EU-Staatsangehörigen in Deutschland entspricht damit ca. 37 Prozent aller in Deutschland lebenden Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit (insgesamt ca. 13,9 Mio. Personen) (Graf 2024, S. 19). Die Anzahl hat sich seit dem Jahresende 2010 ungefähr verdoppelt, damals betrug sie 2,6 Millionen Personen. Der Zuwachs spiegelt den bereits aus Abbildung 4-1 ersichtlichen positiven Wanderungssaldo wider. Entsprechend der starken Nettozuwanderung aus den ost- und südosteuropäischen Mitgliedstaaten haben sich auch die Verhältnisse zwischen den Staatsangehörigkeiten verändert (siehe Abbildung B-6). Bis zum Jahr 2017 bildeten Personen mit Staatsangehörigkeit eines südeuropäischen Staates die Mehrheit der in Deutschland lebenden EU-Zugewanderten, wobei sich der Abstand zur Anzahl der Personen aus Ost- und Südosteuropa seit ca. 2009 graduell vermindert hat. Seit 2018 bilden Personen mit der Staatsangehörigkeit eines südosteuropäischen EU-Mitgliedstaates die größte Gruppe der hier lebenden EU-Ausländer*innen. Gleichauf liegen die ost- und südeuropäischen Staatsangehörigen. Die Anzahl der Ausländer*innen mit der Staatsangehörigkeit eines west- oder nordeuropäischen Staates ist im gesamten Zeitraum seit dem Jahr 2000 ungefähr konstant geblieben.

Die große Anzahl der Ende des Jahres 2023 in Deutschland lebenden südosteuropäischen EU-Ausländer*innen geht insbesondere auf 910.000 Personen mit rumänischer Staatsangehörigkeit zurück (siehe Abbildung 4-2). An zweiter Stelle steht mit 888.000 Personen fast gleichauf Polen als Land der Staatsangehörigkeit. Mit größerem Abstand folgen dann Italien, Bulgarien und Kroatien.

⁶ Die Daten des AZR unterscheiden sich von den Zahlen der Fortzugsstatistik des Statistischen Bundesamtes, weil die Daten personenbezogen sind und erst dann erfasst werden.

⁷ Der AZR-Forschungsdatensatz enthält nur Drittstaatenangehörige, daher hier keine Einzeldatenauswertungen möglich. Die aggregierten Daten des Statistischen Bundesamtes enthalten dagegen die EU-Zugewanderten.

ABBILDUNG 4-2: EU-ZUGEWANDERTE NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT (2023)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Ausländerstatistik.

Seit dem Jahr 2011 liegt die Anzahl der männlichen EU-Staatsangehörigen, die in Deutschland leben, über der Anzahl der weiblichen EU-Staatsangehörigen (siehe Abbildung B-7). Dass die Männer in den letzten zehn Jahren in der Mehrheit waren, liegt auch an der Struktur der Nettozuwanderung nach Ländern. Abbildung B-8 zeigt, dass die Länder mit der meisten Zuwanderung (Rumänien, Polen, Bulgarien) überdurchschnittlich viele männliche Staatsangehörige haben, die in Deutschland leben. Dies entspricht den Befunden für die Zuwanderung (siehe Abbildung B-2). Dass auf die Männer bei der Zu- und Abwanderung ein deutlich höherer Anteil entfällt als beim Bestand, lässt darauf schließen, dass diese durchschnittlich einen kürzeren Aufenthalt in Deutschland haben als die Frauen.

Bei der Altersstruktur der EU-Zugewanderten sind im Zeitraum seit dem Jahr 2000 zwei Bewegungen festzustellen (siehe Abbildung B-9). In der ersten Hälfte dieses Zeitraums hat der Anteil der Personen in den älteren Altersjahrgängen im Vergleich zu den jüngeren Jahrgängen zugenommen. So ging der Anteil der unter 30-Jährigen von 36,0 % (2000) um zehn Prozentpunkte auf 26,4 % (2011) zurück. Mit der höheren Nettozuwanderung aus den ost- und südosteuropäischen Ländern kehrte sich dieser Trend wieder um, so dass sich der Anteil der unter 30-Jährigen im Jahr 2023 wieder bei knapp 30 % (29,2 %) befindet. Dies liegt insbesondere an der Altersgruppe der unter 18-Jährigen, deren Anteil von 8,6 % auf 12,2 % gestiegen ist. Am höchsten ist der Anteil der unter 18-Jährigen unter den bulgarischen (22,2 %) und rumänischen (18,8 %) EU-Staatsangehörigen, zugleich sind hier die Anteile der über 65-Jährigen besonders niedrig (siehe Abbildung B-10). Bei den Älteren sind die Anteile von Personen mit der Staatsangehörigkeit einiger mittel- und nordeuropäischer Länder (Österreich, die Niederlande, Finnland) besonders hoch, unter Personen aus südeuropäischen Ländern wie Portugal, Italien und Griechenland ist die zweitälteste Altersgruppe (50 bis 64 Jahre) besonders stark vertreten.

Bei den Migrantengenerationen unterscheidet die Ausländerstatistik nach den selbst nach Deutschland zugewanderten (1. Zuwanderergeneration) und den in Deutschland geborenen

Personen (2. Zuwanderergeneration) (siehe Abbildung B-11). Mit der Zunahme der Nettomigration hat der Anteil der 1. Zuwanderergeneration von 80,5 % (2000) auf 87,7 % (2023) zugenommen. In zweiter Generation leben in Deutschland im Jahr 2023 insbesondere Staatsangehörige aus Italien und Griechenland, aber auch niederländische und portugiesische Staatsangehörige (Abbildung B-12).

Entsprechend der Altersstruktur unterliegt auch die Aufteilung der EU-Staatsangehörigen nach Familienstand einer zeitlichen Veränderung. Bei den ledigen Personen gibt es einen Rückgang im Anteil bis zur Mitte des Untersuchungszeitraums und einen Anstieg danach (siehe Abbildung B-13). Dazu tritt hier auch die stärkere Verbreitung von eingetragenen Partnerschaften und anderen Lebensformen, die in der Abbildung den „anderen“ Kategorien zugeordnet werden. Auffällig viele ledige Personen haben im Jahr 2023 eine spanische oder französische Staatsangehörigkeit (Abbildung B-14).

Aus der Ausländerstatistik sind keine Zahlen darüber verfügbar, ob die erfassten Personen mit Kindern im Haushalt zusammenleben. Diese Informationen sind jedoch aus dem Mikrozensus zu ersehen (siehe Infobox 4-1). Dabei wird das Konzept der Lebensform verwendet, das Kategorien wie Paare mit Kindern und ohne Kinder, alleinerziehende Elternteile mit Kindern sowie alleinstehende Personen ohne Partnerin/Partner und ohne Kinder im Haushalt enthält.

INFOBOX 4-1: MIKROZENSUS

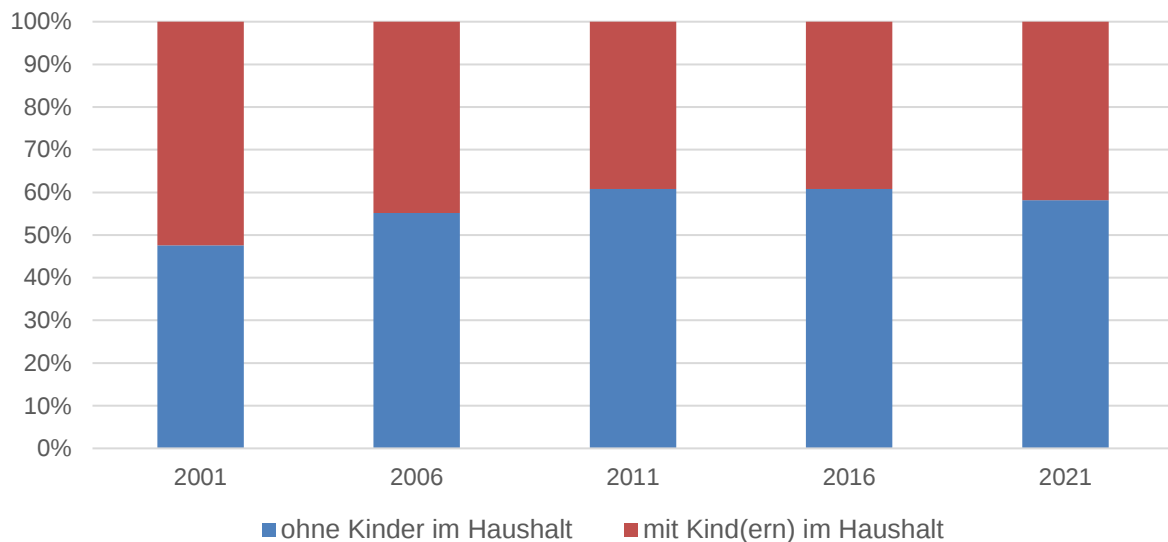
Grundgesamtheit des Mikrozensus ist die Wohnbevölkerung in Deutschland; hieraus wird eine 1-%-Stichprobe gezogen. Hiervon wiederum stehen 70 % im verwendeten Scientific Use File (SUF) zur Verfügung. Die Stichprobenauswahl beruht auf den Gebäuden, d.h. auf den Wohnadressen. Für die vorliegende Auswertung werden nur Personen berücksichtigt, die in Privathaushalten wohnen. Personen in Gemeinschaftsunterkünften oder Wohnungen, die vom Arbeitgeber gestellt werden, sind also ebenso ausgeschlossen wie Personen, die in Hotels oder Pensionen wohnen.

Der Mikrozensus ist eine jährliche Querschnittserhebung. Berücksichtigt werden hier die Jahre 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021. Der Stichprobenumfang der Welle 2021 beträgt bei den in Deutschland lebenden EU-Bevölkerung 25.297 Personen, in der Altersgruppe im Erwerbsalter zwischen 18 und 65 Jahren sind es 19.169 Personen.

Die Europäische Arbeitskräfteerhebung ist Teil des Mikrozensus, daher stehen besonders viele Merkmale zum Thema Erwerbstätigkeit zur Verfügung.

Weitere Informationen zum Mikrozensus stehen auf der Website des Statistischen Bundesamtes zur Verfügung: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus.html#445708>.

ABBILDUNG 4-3: KINDER IM HAUSHALT, NACH ERHEBUNGSJAHR



Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen ab 18 Jahren.

Wie Abbildung 4-3 zeigt, hat sich im Zeitablauf von 2001 bis 2021 bei den über 18-jährigen EU-Staatsangehörigen in Deutschland der Anteil der Personen mit Kindern im Haushalt von 52,4 % auf 41,8 % reduziert. Insbesondere in den 2000-er Jahren sind viele Personen zugewandert, die damals oder später keine Kinder hatten (Abbildung B-15). Erst nach 2010 hat sich dieser Trend umgekehrt, was wiederum am Anteil der Zugewanderten aus den südosteuropäischen EU-Mitgliedstaaten liegt. Von ihnen leben 48,4 % in Haushalten, in denen Eltern und Kindern zusammenleben (Abbildung B-16).

4.1.3 Bildung der EU-Staatsangehörigen

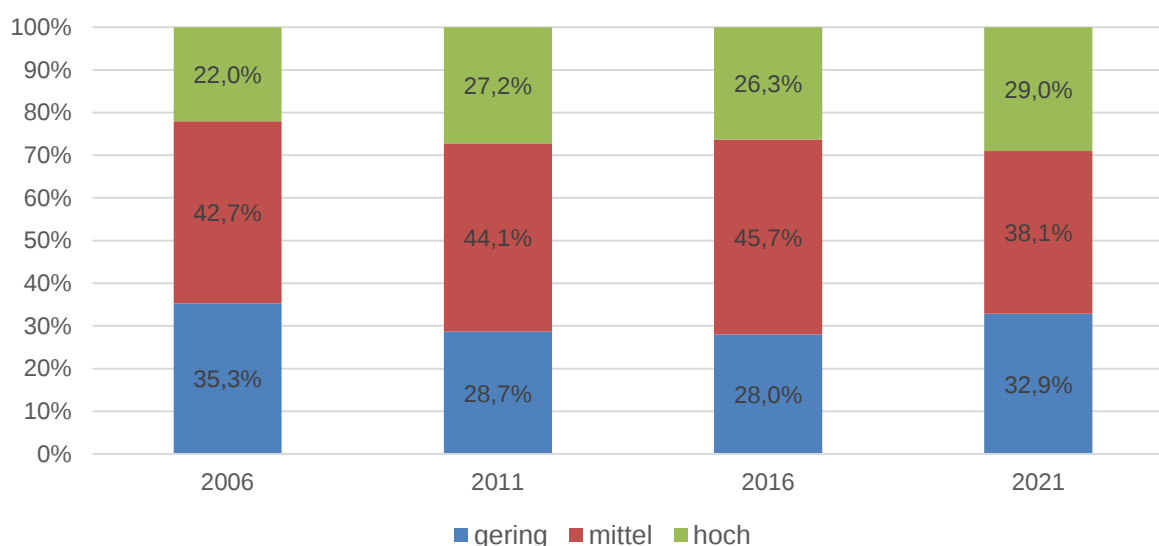
Die Ausländerstatistik hat ebenfalls keine Untergliederung nach unterschiedlichen Bildungsgruppen, Daher wird für die Bildungsstruktur der in Deutschland lebenden EU-Staatsangehörigen der Mikrozensus verwendet. Dabei lassen sich die Angaben seit dem Jahr 2006 der international gebräuchlichen ISCED-Klassifikation zuordnen (siehe z. B. das Datenportal des BMBF unter ISCED 2011 - Datenportal des BMBF). Diese Klassifikation unterscheidet den Elementar-, Primar-, Sekundar-, postsekundären und akademischen Bereich (mit weiteren Abstufungen) und erfasst sowohl berufliche als auch (hoch-) schulische Bildungsabschlüsse. Von dieser detaillierten Klassifikation wurden drei breite Bildungskategorien gebildet: eine geringe (maximal Sekundarbereich I, ISCED 2), eine mittlere (maximal postsekundärer nicht-tertiärer Bereich, ISCED 4) und eine höhere Bildungsqualifikation.

Wie Abbildung 4-4 zeigt, hat sich über den betrachteten Zeitraum der Anteil der EU-Staatsangehörigen mit einer hohen Qualifikation von 22,0 % auf 29,0% erhöht. Der Anteil der Geringqualifizierten hat zunächst von 35,3 % (2006) auf 28,0 % (2016) abgenommen, ist dann aber wieder auf 32,9 % (2021) gestiegen. Dies liegt wiederum an der starken Nettozuwanderung

aus den südosteuropäischen Ländern, denn 40,6 % der im Jahr 2023 in Deutschland lebenden EU-Zugewanderten aus diesen Ländern haben maximal eine Qualifikation der Sekundarstufe II (Abbildung B-17). Noch höher ist der Anteil der Niedrigqualifizierten allerdings unter den Personen mit einer südeuropäischen Staatsangehörigkeit (48,0 %). Mit 52,1 % haben die Ausländer*innen mit nord- und westeuropäischer Staatsangehörigkeit den höchsten Anteil Hochqualifizierter.

Die Verteilung der Bildungsgruppen lässt sich für die Angehörigen der 1. Zuwanderungsgeneration auch nach dem Zuwanderungsjahr gliedern (Abbildung B-18). Vor 1980 und nach 2010 Zugewanderte haben den höchsten Anteil Geringqualifizierter. Dies steht mit der Verbreitung bestimmter Herkunftsländer in Zusammenhang (vor 1980 Südeuropa, nach 2010 Südosteuropa). Der Anteil der Hochqualifizierten hat sich im Vergleich der Zuwanderungskohorte 2000 bis 2009 zur folgenden Kohorte (2010 oder später) um fast acht Prozentpunkte vermindert (von 37,3 % auf 29,7 %).

ABBILDUNG 4-4: ANTEILE DER BILDUNGSGRUPPEN NACH ERHEBUNGSJAHR



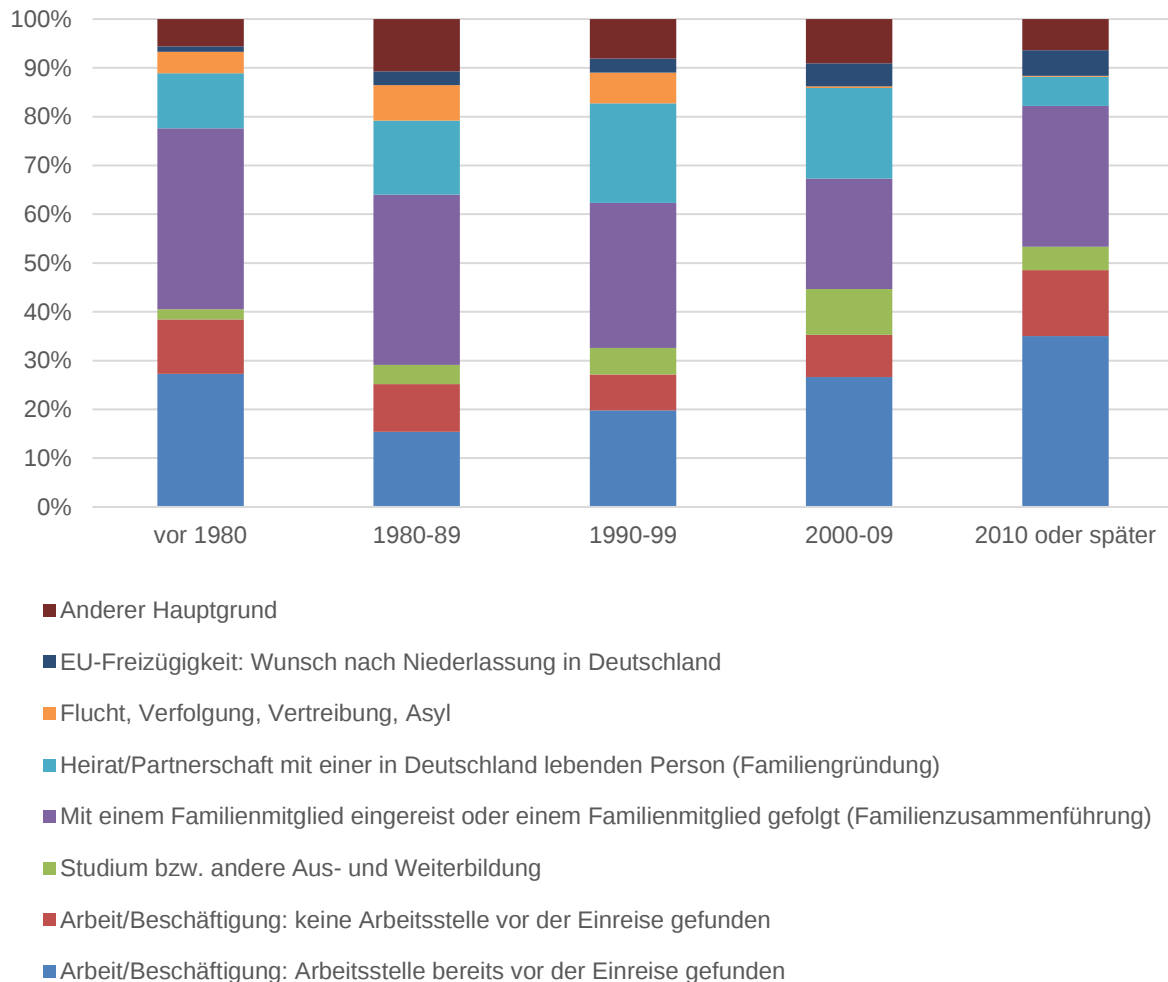
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen im Alter von 25 Jahren oder mehr. Gering = ISCED 1-2, Mittel = ISCED 3-4, Hoch = ISCED 5-8.

4.1.4 Zuzugsgründe und Verwendung der deutschen Sprache

Von den Personen mit EU-Staatsangehörigkeit, die seit 2010 nach Deutschland gekommen sind und zum Erfassungsjahr noch in Deutschland leben, ist fast die Hälfte (48,5 %) zugewandert, um hier eine bereits gefundene Arbeitsstelle anzunehmen oder nach einer Arbeit zu suchen (siehe Abbildung 4-5). Daran gemessen, ist diese Zuwanderungskohorte ganz besonders erwerbsorientiert, denn der Anteil der wegen der Aufnahme einer Beschäftigung Zugewanderten liegt bei den Personen, die in den 1980er Jahren zugewandert sind, mit 25,2 % nur etwa halb so hoch. Zugenommen hat im Vergleich der Kohorten auch der Anteil der Personen, die sich in Deutschland als Selbstständige niederlassen wollten. Auch hier ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit der Grund für die Zuwanderung. Der relativ hohe Anteil bei den ab dem Jahr 2000 Zugewanderten ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die

Niederlassungsfreiheit bereits während der Übergangsregelungen galt und daher von Personen, die in Deutschland eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollten, vermehrt genutzt wurde.

ABBILDUNG 4-5: ANTEILE DER ZUZUGSGRÜNDE NACH ZUWANDERUNGSJAHR, 2021



Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen ab 25 Jahre.

Häufig (mit 28,8 %) ist bei den ab 2010 Zugewanderten auch die Familienzusammenführung, das heißt, dass eine Person anderen Angehörigen ihrer Familie (z.B. der Ehepartnerin) nach Deutschland gefolgt ist. Deutlich geringer ist als Grund die Familiengründung, also der Fall, dass die Zuwanderung aufgrund der Heirat oder Partnerschaft mit einer in Deutschland lebenden Person vorgenommen wird. Auch hier zeigt sich eine zeitliche Veränderung, da dieser Anteil unter den 2000 bis 2009 Zugewanderten mit 18,6 % dreimal so hoch war wie bei den ab 2010 Zugewanderten. Offenbar sind (Ehe-) Partnerschaften mit Deutschen bei den erst kürzlich Zugewanderten relativ selten.

Flucht und Vertreibung (z.B. aus den Ländern des früheren Ostblocks oder infolge des Jugoslawien-Krieges) spielten nur bei den Zuwanderungen vor 2000 eine Rolle. Im Vergleich zwischen Ländergruppen spielte die Aufnahme einer Beschäftigung bei den Staatsangehörigen

der Süd-, Ost- und Südostländer der EU eine ähnliche Rolle, während bei den Staatsangehörigen der nördlichen und westlichen EU-Länder die Familienzusammenführung oder -gründung für einen höheren Anteil das Zuwanderungsmotiv war (Abbildung B-19). In dieser Gruppe der Zugewanderten sind Familienzusammenführung und Familiengründung als genannter Grund ähnlich weit verbreitet. Bei den Zugewanderten aus den süd- und besonders aus den südosteuropäischen Ländern ist das Eingehen einer Ehe oder Partnerschaft mit einer bereits in Deutschland lebenden Person als Grund für die Zuwanderung dagegen deutlich seltener.

Diese Unterschiede zwischen den EU-Herkunftsländern spiegeln sich auch in der im Haushalt verwendeten Sprache wider (Abbildung B-20 sowie Abbildung B-21). Bei den bis 2010 zugewanderten Personen beträgt der Anteil derer, die zuhause deutsch sprechen, je nach Zuwanderungsdatum zwischen 18 % und 24 %. Bei den seit 2010 Zugewanderten sind es dagegen nur 5 %. Dies kann zum einen darauf zurückzuführen sein, dass Zugewanderte, die schon lange in Deutschland ansässig sind, im Verlauf ihres Aufenthalts eine Partnerschaft mit einer deutsch sprechenden Person eingegangen sind. Zugleich zeigt jedoch die Aufgliederung nach Herkunftsländern, dass die Verwendung der deutschen Sprache zuhause bei den Zugewanderten aus den nördlichen und westlichen EU-Ländern mit 21,8 % am häufigsten und bei den Zugewanderten aus den südosteuropäischen Ländern mit 6,8 % am seltensten ist.

4.1.5 Erwerbstätigkeit und Beschäftigung

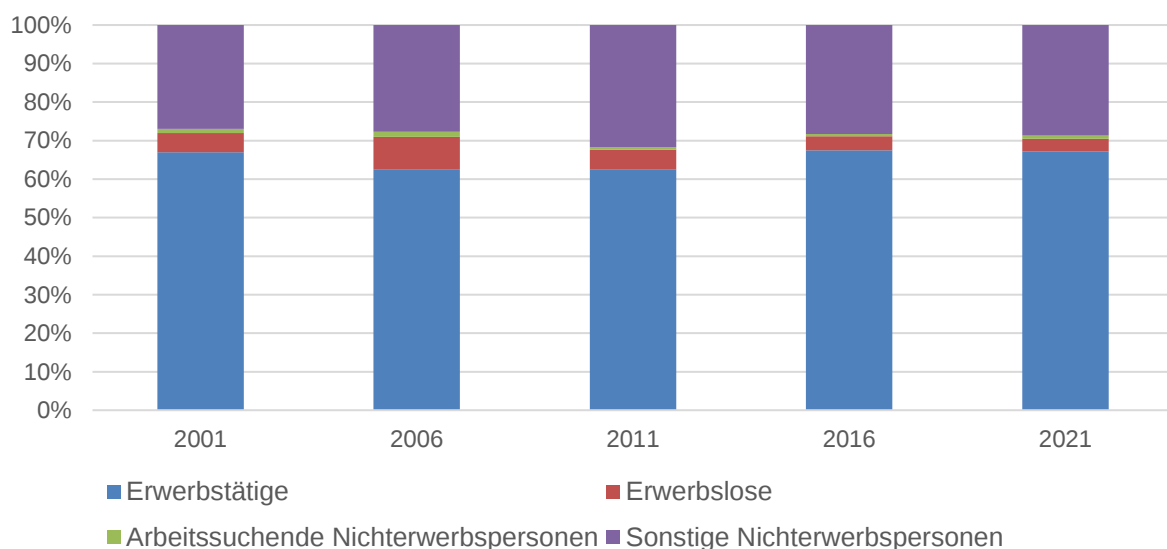
Im Folgenden wird die Arbeitsmarktintegration für den Zeitraum ab dem Jahr 2000 dargestellt. Zunächst geht es um die Erwerbsbeteiligung insgesamt, also sozialversicherungspflichtige oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Auszubildende, Beamte und Selbstständige sowie weitere, vergleichsweise weniger häufige Gruppen wie Soldat*innen oder Personen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr ableisten. Einzubeziehen sind unter die Erwerbsbeteiligten auch Arbeitslose und Arbeitsuchende.

Die Gesamtheit dieser Erwerbszustände lässt sich mit dem Mikrozensus gut erfassen, der die EU-Arbeitskräfteerhebung als Teilmodul beinhaltet. Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Auszubildende, Arbeitsuchende und Arbeitslose werden auch durch die Statistik der BA abgebildet, dies umfasst jedoch nicht alle der oben genannten Erwerbszustände. Generell werden die folgenden Analysen auf Personen im Erwerbsalter begrenzt, hierfür werden 18 und 65 Jahre als Altersgrenzen verwendet.

Zunächst geht es um die Erwerbstätigkeit. Der Mikrozensus erfasst hierzu den Hauptstatus, der sich in Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit, Arbeitsuche bei Nichterwerbstätigen und sonstige Nichterwerbstätigkeit gliedert. Abbildung 4-6 zeigt den zeitlichen Verlauf über die Erhebungswellen des Mikrozensus. Dabei zeigt sich eine deutliche Zunahme des Anteils der Erwerbstätigen unter den in Deutschland ansässigen EU-Staatsangehörigen. Waren im Jahr 2006 nur 68,4 % dieser Personen erwerbstätig, lag ihr Anteil im Jahr 2021 mit 78,3 % um zehn Prozentpunkte höher. Dies geht mit einem deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit einher, der im Einklang mit der Entwicklung der Arbeitslosenquote in Deutschland insgesamt steht. Aber auch der Anteil der Nichterwerbstätigen hat sich im Zeitverlauf erheblich reduziert.

Im Hinblick auf den Verlauf der Erwerbsintegration mit der Dauer des Aufenthalts in Deutschland ist die Frage zu untersuchen, ob länger in Deutschland ansässige – also zu früheren Zeitpunkten zugewanderte – Personen eine höhere Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit haben. Hierzu führt Abbildung B-22 eine Untergliederung nach Zuwanderungskohorten auf. Dass es hier den Anschein hat, als würde die Erwerbstätigkeit mit zunehmender Aufenthaltsdauer abnehmen, liegt allerdings nicht am Effekt der Aufenthaltsdauer, sondern an einem Alterseffekt. Unter den Zugewanderten der frühen Kohorten ist ein höherer Anteil zum Erhebungszeitpunkt bereits älter und nahe am Rentenzugangsalter und ist deshalb weniger häufig erwerbstätig. Beschränkt man den Vergleich auf die 35- bis 50-Jährigen und damit eine altersmäßig homogenere Gruppe, vermindert sich der Alterseffekt deutlich und es zeigt sich eine zunehmende Erwerbstätigkeit mit der Dauer des Aufenthalts in Deutschland (siehe Abbildung B-23).

ABBILDUNG 4-6: ERWERBSTYP NACH ERHEBUNGSJAHR



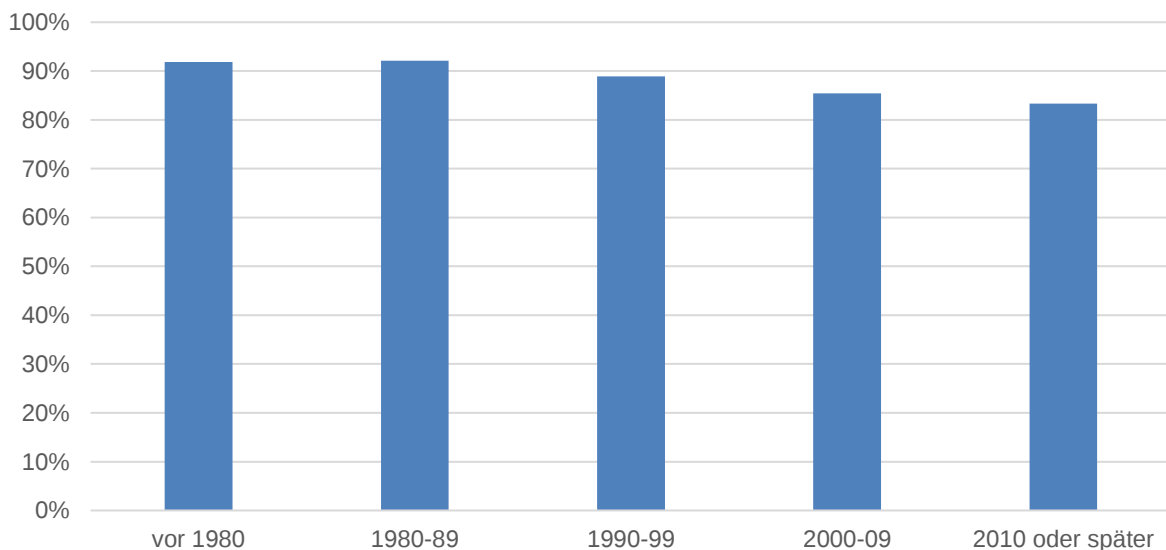
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

Um die Größenordnung des Effekts noch besser interpretieren zu können, wird die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit in einem weiteren Schritt mit einer linearen Regressionsanalyse in einen Alters-, Kohorten- und Zeiteffekt zerlegt. Aus diesem Modell lässt sich der Kohorteneffekt unter vollständiger Berücksichtigung des Alterseffekts und möglicher zeitlicher Unterschiede bestimmen.

Abbildung 4-7 zeigt eine Beispielkonstellation, nämlich die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit, dass eine 45-jährige Person im Jahr 2021 erwerbstätig ist, in Abhängigkeit vom Zuwanderungsdatum. Gehört diese Person der Zuwanderungskohorte bis 1980 an, so ist sie als kleines Kind im Alter von höchstens vier Jahren nach Deutschland gekommen. Gehört sie umgekehrt der spätesten Zuwanderungskohorte an, so fand die Zuwanderung frühestens im Alter von 34 Jahren statt. Die Abbildung zeigt den erwarteten Zusammenhang. Die frühen Zuwanderungskohorten, die in der Regel das deutsche Bildungssystem durchlaufen haben,

haben eine höhere Erwerbstätigenquote. Der Unterschied in der Erwerbsquote ist beträchtlich. Solche 45-jährige Personen, die in den 1980er Jahren nach Deutschland zugewandert sind, haben 2021 eine Erwerbsquote von 92,1 %, dagegen haben die nach 2010 Zugewanderten eine Erwerbsquote von nur 83,3 %. Das Zuwanderungsdatum hat also einen großen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass Unterschiede bei weiteren Merkmalen zwischen den Kohorten (z. B. Familienstand, Geschlecht usw.) bei diesem Vergleich nicht berücksichtigt werden, aber ebenfalls zur Erklärung des Unterschieds zwischen den Zuwanderungskohorten beitragen könnten.

ABBILDUNG 4-7: EFFEKT DES ZUWANDERUNGSZEITPUNKTES AUF DIE ERWERBSTÄTIGKEIT



Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

Die Grafik zeigt die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, für eine in Deutschland lebende 45-jährige Person mit EU-Staatsangehörigkeit im Jahr 2021 (also für eine Person des Geburtsjahrganges 1976) in Abhängigkeit des Zuwanderungsdatums. Zur Bestimmung der vorhergesagten Wahrscheinlichkeit wurde ein lineares Regressionsmodell verwendet, das als erklärende Variablen Indikator- (Dummy-) Variablen für den Altersjahrgang, das Erhebungsjahr sowie die in der Grafik abgebildete Zuwanderungsdekade enthält.

Weitere Auswertungen nach Ländergruppen zeigen nur vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Staatsangehörigkeiten auf (Abbildung B-24).

Die Erwerbstätigen lassen sich nach der Stellung im Beruf weiter aufgliedern. Hierunter wird verstanden, ob eine Person selbstständig erwerbstätig ist, in einem sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnis tätig, Beamter bzw. Beamtin oder in einer beruflichen Ausbildung ist. Der augenfälligste Unterschied besteht im Anteil der Selbstständigen, der seit dem Jahr 2001 bis zum Jahr 2011 gestiegen und von da an unter das Niveau des Jahres 2001 gefallen ist (Abbildung B-25). Zudem zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Staatsangehörigkeits- bzw. Ländergruppen (Abbildung B-26): Der höchste Anteil der Selbstständigen findet sich mit 14,1 % bei Staatsangehörigen der nördlichen und westlichen EU-Länder, der geringste mit 5,4 % bei denen südosteuropäischer Länder.

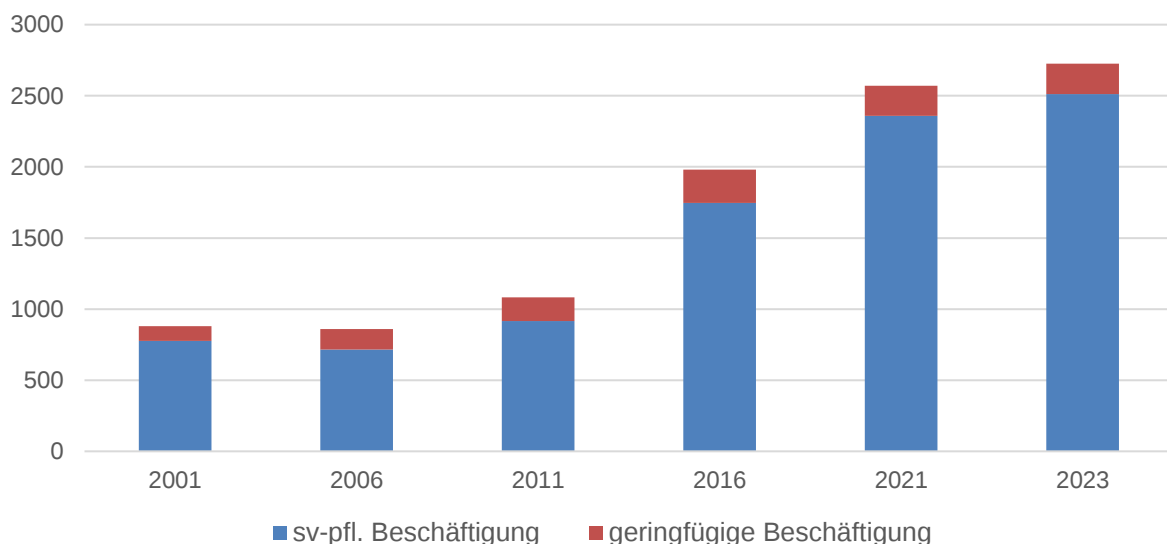
Entsprechend sind unter den erst seit dem Jahr 2021 Zugewanderten unterdurchschnittlich viele selbstständig (Abbildung B-27).

Im Hinblick auf den Erwerbsumfang (Teilzeit- oder Vollzeittätigkeiten sind zwischen Erhebungsjahren, Zuwanderungszeitpunkten und Staatsangehörigkeitsgruppen nur relativ geringe Unterschiede festzustellen (Abbildung B-28, Abbildung B-29, Abbildung B-30). Tendenziell haben Zuwandernde, die nach dem Jahr 2010 zugewandert sind, geringere Teilzeitanteile, was die hohe Erwerbsorientierung in dieser Gruppe bestätigt, die bereits im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung gefunden wurde (Abbildung 4-6).

Die BA-Statistik enthält zusätzliche Informationen über die Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit von ausländischen Staatsangehörigen. Diese Daten eignen sich insbesondere zur Darstellung der Struktur der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen und Anforderungsniveaus. Sie bilden zudem die Grundgesamtheit aller Beschäftigungsverhältnisse und nicht eine Stichprobe ab.

Abbildung 4-8 zeigt den Zeitverlauf der sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig Beschäftigten Ausländer*innen mit EU-Staatsangehörigkeit. Die zeitliche Entwicklung entspricht der Entwicklung der in Deutschland lebenden EU-Staatsangehörigen (Abbildung B-5). Die Aufteilung zwischen sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten bleibt konstant. Betrachtet man die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, haben im Jahr 2023 die meisten in Deutschland beschäftigten EU-Staatsangehörigen die Staatsangehörigkeit eines südöstlichen EU-Landes (884.000), gefolgt von den osteuropäischen (805.000) und südeuropäischen (591.000) beschäftigten EU-Staatsangehörigen (Abbildung B-31).

ABBILDUNG 4-8: BESCHÄFTIGUNG NACH BESCHÄFTIGUNGSFORMEN UND JAHREN

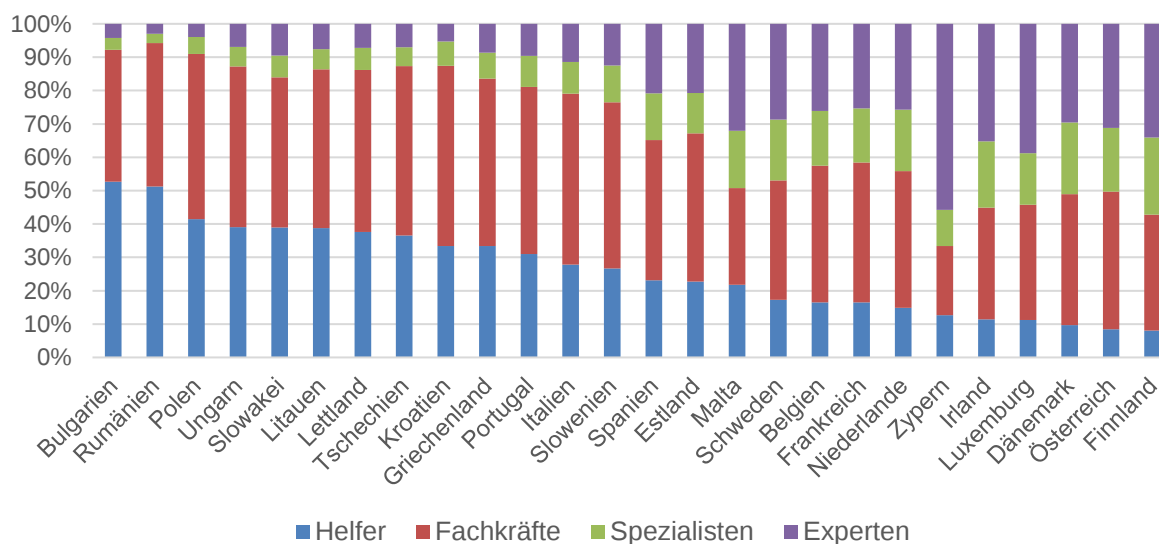


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

Entsprechend der Anzahl der in Deutschland lebenden Personen (Abbildung 4-2) verteilt sich auch die Anzahl der Beschäftigten auf die Staatsangehörigkeiten (Abbildung B-32). Unterdurchschnittlich wenige Beschäftigte aus ost- und südosteuropäischen EU-

Herkunftsländern wie Rumänien, Ungarn, Tschechien und der Slowakei sind geringfügig und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Abbildung B-33). Die Beschäftigtenstatistik enthält für die Erhebungsjahre nah am aktuellen Rand auch eine Aufgliederung nach den vier Tätigkeits- bzw. Anforderungsniveaus, die auch in Klassifikation der Berufe 2010 (KldB2010) eingehen.⁸ Vielfach sind die Beschäftigten aus diesen Ländern in Tätigkeiten in Deutschland auf dem Helferniveau beschäftigt (Abbildung 4-9); bei den Beschäftigten aus Bulgarien und Rumänien beträgt der Anteil jeweils mehr als 50 %. Am anderen Ende der Verteilung stehen Länder wie Finnland und Österreich mit Anteilen von weniger als 10 %. Jeweils mehr als 30 % der in Deutschland lebenden Staatsangehörigen dieser Länder sind auf dem Expertenniveau – also in hoch komplexen Tätigkeiten, für die in der Regel eine tertiäre Ausbildung erforderlich ist – beschäftigt.

ABBILDUNG 4-9: ANTEILE DER TÄTIGKEITSNIVEAUS (2023)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

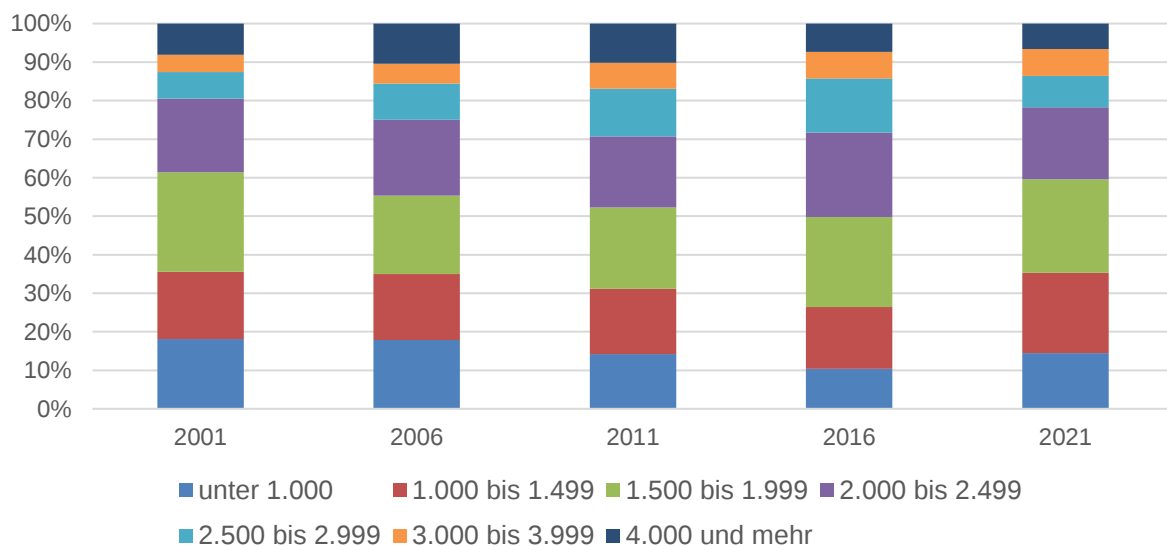
Verfügbar ist in der Beschäftigtenstatistik auch eine Aufgliederung nach Beschäftigungssektoren (Abbildung B-34). Bei den Staatsangehörigen einer Reihe osteuropäischer Länder (Tschechien, Polen, Kroatien, Rumänien, Ungarn) haben die Produktionsberufe einen relativ hohen Anteil von jeweils mehr als 30 % der Beschäftigten. Personen aus Bulgarien und Litauen sind dagegen vor allem in sonstigen Dienstleistungsberufen tätig. Dazu gehören insbesondere Sicherheitsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe sowie Reinigungsberufe. Bei den Staatsangehörigen vieler nord- und westeuropäischer EU-Staaten sind dagegen kaufmännische Dienstleistungsberufe stark vertreten.

⁸ <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/uebergreifend-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html>

4.1.6 Nettoeinkommen

Im Mikrozensus wird das persönliche Nettoeinkommen der Befragten im Monat vor der Befragung erhoben. Dieses enthält Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit, Bezüge aus Renten oder Pensionen, sonstige öffentliche Zahlungen und weitere Einkünfte und Einnahmen wie z. B. Mieteinnahmen und Kapitalerträge. Die Erhebung erfolgt auf der Basis von 24 Einkommensgruppen, die in Abbildung 4-10 zu sieben Kategorien zusammengefasst sind. Die nominalen Grenzen der Einkommensgruppen verändern sich nicht über die Zeit, so dass inflationsbedingte Minderungen der Kaufkraft bei der Interpretation mitberücksichtigt werden müssen. Dargestellt ist die Verteilung des persönlichen Nettoeinkommens für die in Deutschland lebenden EU-Ausländer*innen nach Erhebungsjahren, wobei nur die Bevölkerung im Erwerbsalter zwischen 18 und 64 Jahren berücksichtigt wird.

ABBILDUNG 4-10: NETTOEINKOMMEN NACH ERHEBUNGSJAHR



Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Erwerbstätige von 18 bis 64 Jahren.

Über die Jahre von 2001 bis 2016 werden die niedrigen Einkommensgruppen seltener und die meisten höheren Einkommensgruppen häufiger genannt. So geht die Häufigkeit von Nettoeinkommen unter 1.000 Euro von 18,1 % im Jahr 2001 auf 10,4 % im Jahr 2016 zurück, und die Häufigkeit von Einkommen unter 2.000 Euro sinkt von über 60 % (61,5 %) auf unter 50 % (49,7 %). Mit Ausnahme der Kategorie über 4.000 Euro nimmt die Häufigkeit der höheren Einkommensgruppen ab 2.500 Euro durchgängig zu. Dies spiegelt, wie bereits erwähnt, wegen der Inflation nicht unbedingt entsprechende Kaufkraftzuwächse wider, zeigt aber, dass die Zuwandernden an der allgemeinen Erhöhung der Nettoeinkommen in Deutschland partizipieren. Für das Jahr 2021 zeigt sich demgegenüber eine Änderung im Trend. Wie im Ausgangsjahr 2001 beziehen drei von fünf einbezogenen Personen Nettoeinkommen von unter 2.000 Euro (59,5 %).

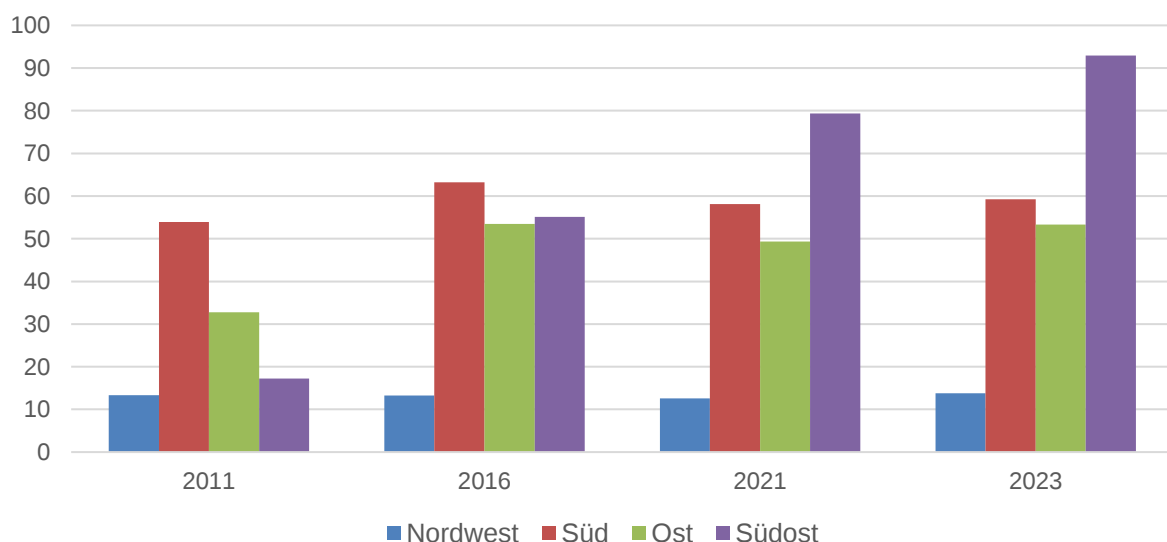
Die Gründe für diese Unterschiede sind vielfältig, einige der bereits diskutierten Entwicklungen tragen möglicherweise zur stärkeren Verbreitung geringer Nettoeinkommen bei (z. B. Erhöhung des Anteils der Geringqualifizierten oder Verminderung des Anteils der zweiten Zuwanderungsgeneration).

Ein wichtiger Umstand ist die Erhöhung des Anteils der Zugewanderten aus den ost- und insbesondere südosteuropäischen EU-Staaten. Einkommen unter 2.000 Euro sind bei Staatsangehörigen dieser Länder häufiger als bei den Zugewanderten aus Nord- und Westeuropa, aber auch höher als bei Personen aus südeuropäischen EU-Ländern (Abbildung B-35). Eine wichtige Rolle spielt auch die Verkürzung der durchschnittlichen Aufenthaltsdauer in Deutschland im Zeitverlauf, die durch die gestiegene Nettomigration hervorgerufen wird. Kürzlich (seit 2010) zugewanderte Personen haben häufiger Nettoeinkommen in den unteren Einkommensgruppen als Personen, die schon länger in Deutschland ansässig sind (Abbildung B-36). Welche Erklärungsanteile das Herkunftsland und welche die Dauer jeweils für sich genommen haben, kann den Daten nicht ohne weiteres entnommen werden.

4.1.7 Arbeitslose und Arbeitsuchende

Wie Abbildung 4-6 zeigt, ist der Anteil der Arbeitslosen unter den zugewanderten EU-Staatsangehörigen im Zeitraum von 2006 bis 2021 gesunken. In absoluten Zahlen ist die Arbeitslosigkeit jedoch gestiegen, und dieser Anstieg hat sich auch bis ins Jahr 2023 fortgesetzt (Abbildung 4-11), wie die Zahlen der bei den Agenturen für Arbeit und Jobcenter gemeldeten Arbeitslosen zeigen.

ABBILDUNG 4-11: ARBEITSLOSE NACH LÄNDERGRUPPEN (IN 1.000)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

Insgesamt ist die Zahl der arbeitslosen EU-Staatsangehörigen in Deutschland von 2011 bis 2023 von 117.000 auf 219.000 gestiegen. Dies betrifft hauptsächlich EU-Staatsangehörige aus den

südosteuropäischen EU-Ländern, von 2011 bis 2016 aber auch die Zugewanderten aus den osteuropäischen Beitrittsländern.

Die Arbeitslosigkeit lässt sich ferner nach Rechtskreis SGB III und SGB II aufgliedern (Abbildung B-37 und Abbildung B-38). Mit 124.000 Personen ist die Zahl der Arbeitslosen im Bereich der Grundsicherung unter den EU-Staatsangehörigen in Deutschland höher als die Zahl der Arbeitslosen im Bereich der Arbeitslosenversicherung (95.000 Personen). Während sich die SGB III-Arbeitslosigkeit bei allen Staatsangehörigkeitsgruppen seit 2011 erhöht hat, hat die Anzahl der SGB II-Arbeitslosen vor allem bei den Zugewanderten aus Südosteuropa zugenommen, was im Wesentlichen ein Effekt der stärkeren Nettozuwanderung ist. Zugenommen hat auch die Anzahl der Arbeitsuchenden, die nicht arbeitslos gemeldet sind (Abbildung B-39).

4.1.8 Arbeitnehmerentsendung

Von Unternehmen eines anderen EU-Mitgliedstaates nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer*innen werden in den vorhandenen Datenquellen nur unzureichend erfasst. Da entsandte Arbeitnehmer*innen den deutschen Sozialversicherungssystemen nicht gemeldet werden, enthält die BA-Statistik zur Entsendung keine Angaben. Der Mikrozensus umfasst die deutsche Wohnbevölkerung in Wohnungen oder Gemeinschaftsunterkünften, aber keine ausländischen Personen, die in Hotels, Pensionen oder auf Campingplätzen untergebracht sind oder aber, wie viele Beschäftigte im Bereich der Logistik, in Fahrzeugen nächtigen.

Deshalb werden im Folgenden die Daten der A1-Bescheinigungen ausgewertet, die ausländische Arbeitgeber*innen (oder ausländische selbstständige Personen) bei ihren zuständigen Stellen im Sitz- bzw. Herkunftsland beantragen, wenn sie in Deutschland eingesetzt werden. Die Beschäftigten führen diese Bescheinigung im Auslandseinsatz mit. Dies gilt unabhängig von der Rechtsgrundlage. Bei der Rechtsgrundlage sind insbesondere Entsendungen von Arbeitnehmer*innen und Selbstständigen gemäß Art. 12 der EU-Verordnung 883/2004 und die Beschäftigung in mehr als einem EU-Land (Mehrfachbeschäftigung) nach Artikel 13 der Verordnung zu unterscheiden.

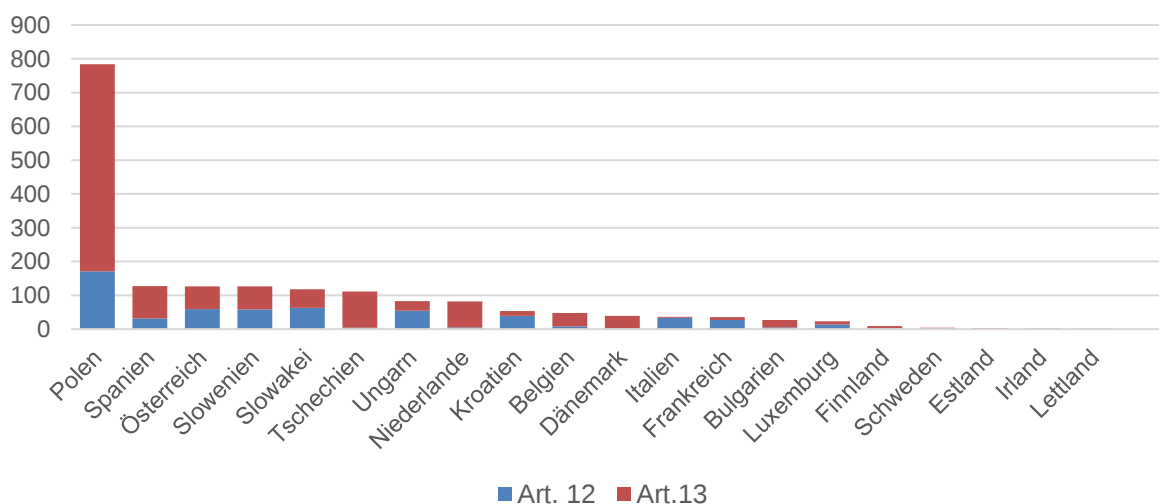
Durch das Network Statistics FMSSFE werden Zahlen über die Einsätze nach Herkunfts- und Zielland von den zuständigen Behörden erhoben und zusammengestellt, darunter auch zur Entsendung nach Deutschland. Allerdings enthalten die Angaben für Deutschland nur die Fallzahlen für die Entsendungen, und die Entsendungen sind nicht nach der Dauer gegliedert. Daher werden im Folgenden Ergebnisse einer Sonderauswertung der bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) geführten A1-Datenbank herangezogen, aus der die Anzahl der entsendeten Personen und die Entsendedauern hervorgehen.

Die Ergebnisse der Sonderauswertung wurden dem Forschungsteam von der DSRV übermittelt. Bei ihrer Verarbeitung ist zu berücksichtigen, dass es sich nicht um Daten handelt, die zu statistischen Zwecken erhoben wurden, sondern um Verwaltungsdaten. Sie spiegeln die Verwaltungsvorgänge wider, die im Zusammenhang mit der Datenerhebung vollzogen wurden. Diese unterliegen zeitlichen Änderungen. Infolge der Umstellung auf elektronische Übermittlungsverfahren (EESSI-Verfahren) werden mehr Entsendungen erfasst als zuvor. Ferner

haben einzelne EU-Mitgliedstaaten wie z. B. Österreich und Frankreich die Bestimmungen verschärft und verlangen auch für kurze Entsendedauern von unter einer Woche A1-Bescheinigungen, was zuvor nicht der Fall gewesen war. Daher wird im Folgenden auf die Darstellung zeitlicher Verläufe verzichtet. Eine weitere datenbedingte Einschränkung ist, dass das EESSI-Verfahren noch nicht von allen Mitgliedstaaten verwendet wird. Daher haben einige EU-Länder in den Ergebnissen unplausibel niedrige ein- oder zweistellige Meldezahlen entsendeter Erwerbstätiger, dies betrifft Litauen, Malta und Rumänien. Diese Entsendeländer werden aus der Betrachtung ausgeschlossen.⁹

Die Anzahl der entsendeten Personen im Jahr 2023 ist in Abbildung 4-12 nach Entsendeländern dargestellt.¹⁰ Erfasst sind alle Personen, die im Jahr 2023 für mindestens einen Tag nach Deutschland entsendet wurden. In der Darstellung wird ferner nach Entsendungen gemäß Art. 12 und Mehrfachbeschäftigungen gemäß Art. 13 unterschieden.¹¹

ABBILDUNG 4-12: ENTSENDETE PERSONEN 2023 NACH RECHTSGRUNDLAGE (IN 1.000)



Quelle: A1-Statistik, Sonderauswertung der DRV.

Die Ergebnisse zeigen, dass Mehrfachbeschäftigungen nach Art. 13 deutlich häufiger sind als Entsendungen nach Art. 12. Aus den betrachteten 20 EU-Mitgliedstaaten wurden den Daten zufolge im Jahr 2023 insgesamt 579.000 Personen nach Deutschland gemäß Art. 12 entsendet, und für 1,26 Millionen Personen wurde eine A1-Bescheinigung wegen Mehrfachbeschäftigungen übermittelt. Setzt man diese Fallzahlen in Relation zu den 5,1 Mio. Personen, die gemäß der Ausländerstatistik im Dezember 2023 in Deutschland gemeldet waren, wird die hohe Bedeutung

⁹ Wegen geringer Fallzahlen werden auch die Daten für Griechenland, Portugal und Zypern nicht einbezogen.

¹⁰ Es geht hierbei um Entsendungen aus einem Entsendeland (Sitzland des Arbeitgebers oder Land des Aufenthalts bei selbstständig Erwerbstätigen) in das Zielland Deutschland (unabhängig von der Staatsangehörigkeit, d.h. wenn ein polnisches Unternehmen einen rumänischen Beschäftigten entsendet, wird dieser Fall dem Herkunftsland Polen zugeordnet).

¹¹ Andere Rechtsgrundlagen der Entsendung, z. B. für die in Artikel 11 der EU-Verordnung 883/2004 genannten Personengruppen (Beamte, Wehr- oder Zivildienstleistende, Seeleute usw.) fallen in der Größenordnung nicht ins Gewicht und sind deshalb in der Darstellung nicht berücksichtigt.

der Arbeitnehmerentsendung für die Gesamtheit der Zuwanderungen deutlich. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Daten der Ausländerstatistik sich auf einen Stichtag beziehen, während es sich im Fall der A1-Datenbank um den Zeitraum von einem Jahr handelt.

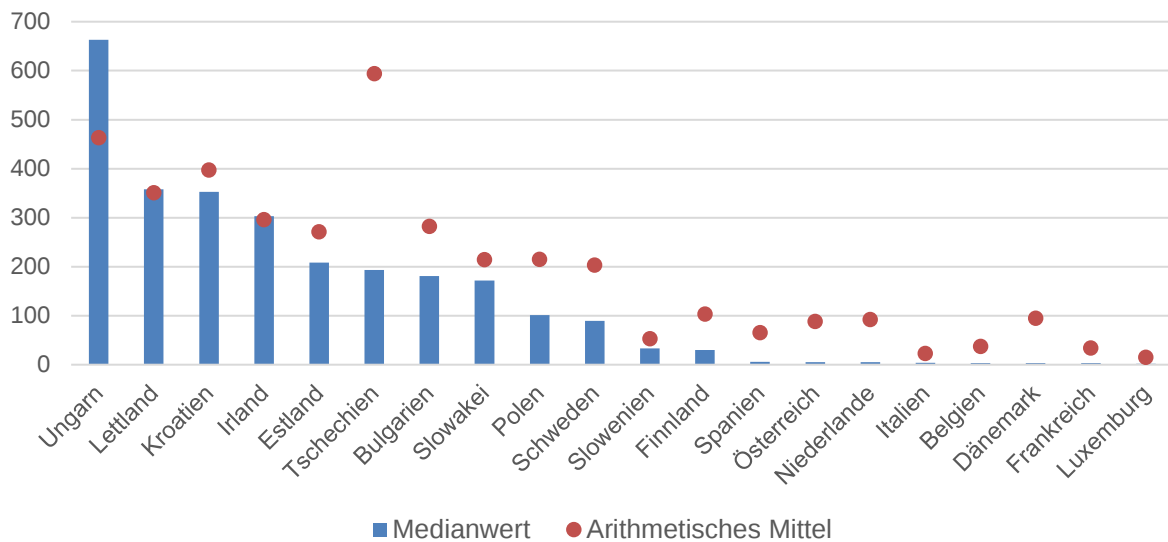
Die Verteilung nach Entsendeländern ist sehr ungleichmäßig, wie ebenfalls aus Abbildung 4-12 ersichtlich ist. Die weitaus meisten entsendeten Personen werden aus Polen nach Deutschland entsendet bzw. sind dort im Rahmen der Mehrfachbeschäftigung tätig; insgesamt handelt es sich um 784.000 Personen. Mit großem Abstand folgen Spanien, Österreich, Slowenien, die Slowakei und Tschechien mit jeweils über 100.000 Personen.

Die Aufteilung zwischen den Rechtsgrundlagen (Art. 12 oder 13 der EU-Verordnung) hängt deutlich vom Entsendeland ab, so werden nur sehr wenige Personen aus Tschechien auf der Grundlage des Art. 12 entsendet. Nicht immer weist die Rechtsgrundlage eindeutig auf bestimmte Eigenschaften der Mobilität oder Tätigkeit hin. Mehrfachbeschäftigung ist eine typische Rechtsgrundlage für die grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten der Transportbranche, kann aber z. B. auch im Fall von Beschäftigten in Bauberufen angewendet werden, für die zugleich auch der Art. 12 die Rechtsgrundlage sein könnte. Unterschiede in der Inanspruchnahme der Rechtsgrundlagen sollten daher nicht überinterpretiert werden.

A1-Bescheinigungen für die Mehrfachbeschäftigung werden nach der A1-Datenbank der DSRV in allen Ländern fast immer für einen Zeitraum von ein oder zwei Jahren ausgestellt. Dagegen unterscheidet sich die Dauer der Entsendungen nach Art. 12 erheblich, da hier im Regelfall ein konkreter zeitlich begrenzter Einsatz zugrunde liegt. Abbildung 4-13 stellt die mittlere Entsendedauer für die Entsendeländer und das Jahr 2023 dar. Da einzelne Fälle von sehr langen Entsendungen insbesondere in Ländern mit geringen Fallzahlen den Mittelwert stark beeinflussen können, wird als Maß der ebenfalls dargestellt Medianwert der Entsendedauer bevorzugt.

Die Abbildung deutet auf unterschiedliche Entsendedauern nach Entsendeland hin. So hat Polen mit einem Median von 100 Tagen kürzere Entsendedauern als Ungarn, Lettland oder Kroatien. Bei einigen Ländern liegen sehr kurze Median-Dauern vor, d.h. ein großer Anteil der Personen wird nur für wenige Tage entsendet (z. B. Spanien, Österreich). Dies muss bei der Interpretation der Anzahl der entsendeten Personen in Abbildung 4-12 berücksichtigt werden. So ist das Volumen der Entsendung (gemessen in Arbeitstagen oder -stunden) aus Spanien und Österreich deutlich geringer, als es die Anzahl der Personen zu suggerieren scheint.

ABBILDUNG 4-13: DAUER DER ENTSENDUNG GEMÄß ART. 12 (2023, IN TAGEN)



Quelle: A1-Statistik, Sonderauswertung der DRV.

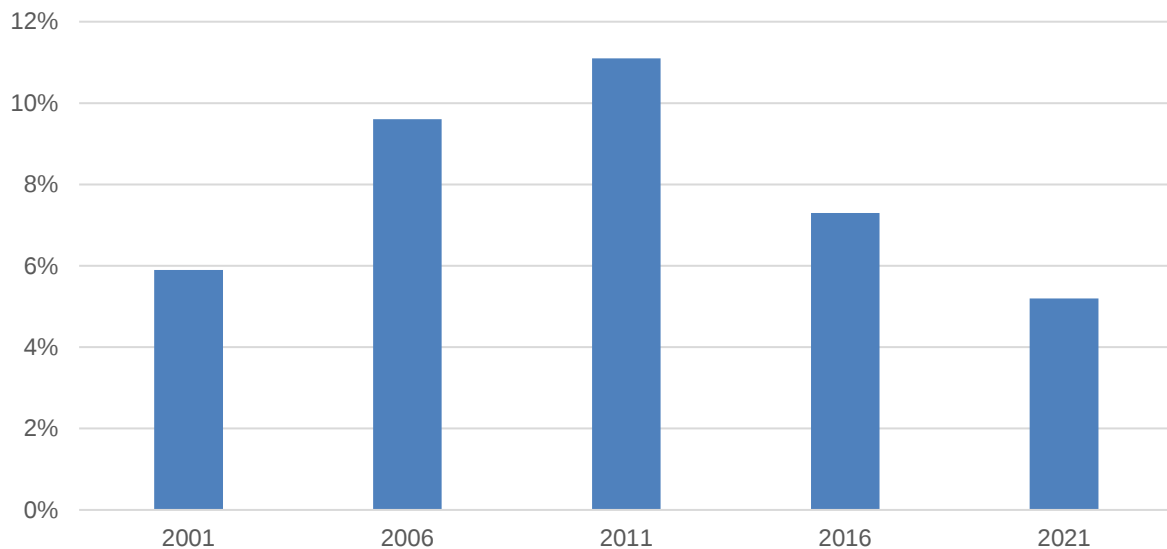
4.1.9 Solo-Selbstständigkeit

Ein besonderer Aspekt der EU-Migration ergibt sich aus der Niederlassungsfreiheit und Dienstleistungsfreiheit, die die Grundlage für die Ausübung einer selbstständigen Beschäftigung ist. Wie Abbildung B-25 zeigt, üben je nach Erhebungsjahr zwischen 9 % und 16 % der in Deutschland erwerbstätigen EU-Staatsangehörigen eine selbstständige Beschäftigung aus.

Ein besonderer Aspekt ist dabei die Solo-Selbstständigkeit, also eine selbstständige Tätigkeit ohne Beschäftigte. Wie in Abschnitt 2.3 bereits ausgeführt wurde, kann diese Form der Erwerbstätigkeit dazu missbraucht werden, ein klassisches Arbeitsverhältnis zu umgehen und eine Scheinselbstständigkeit zu begründen. Daher wird in Abbildung 4-14 der Anteil der im Mikrozensus erfassten Selbstständigen oder Freiberufler*innen ohne Beschäftigte an allen in Deutschland erwerbstätigen EU-Staatsangehörigen dargestellt. Ähnlich wie bei allen selbstständig Erwerbstätigen zusammen (Abbildung B-25) zeigt sich dabei eine hohe zeitliche Variabilität. Im Jahr 2011 war mit 11,1 % ein fast doppelt so hoher Anteil der Erwerbstätigen solo-selbstständig wie im Jahr 2021 (5,2 %). Dies kann, wie bereits erwähnt, zum Teil auf die Geltung der Niederlassungsfreiheit auch schon im Rahmen der Übergangsregeln zurückgeführt werden.

Ähnlich große Unterschiede in der Verbreitung von Solo-Selbstständigkeit finden sich nach dem Zuwanderungsjahr (Abbildung B-40) und der Ländergruppe (Abbildung B-41). Dabei zeigt sich als herausstechender Befund der geringe Anteil der Solo-Selbstständigen aus den südosteuropäischen EU-Mitgliedstaaten.

ABBILDUNG 4-14: SOLO-SELBSTSTÄNDIGE NACH ERHEBUNGSJAHR



Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

4.1.10 Saisonarbeit

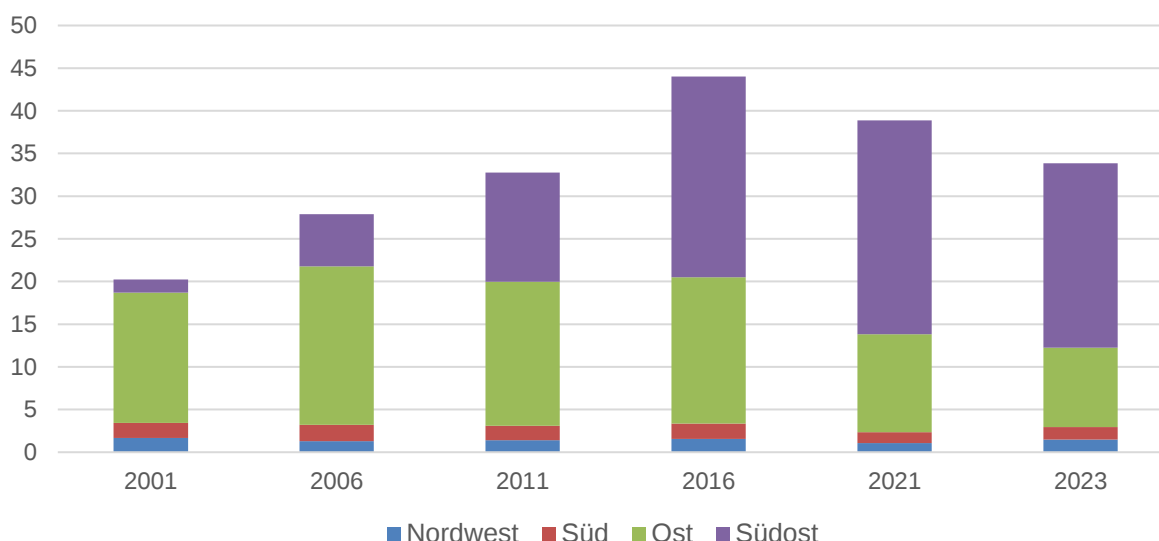
Zu den EU-Staatsangehörigen, die in Deutschland tätig, jedoch schwer zu erfassen sind, gehören auch die Saisonarbeitskräfte, die beispielsweise im Sommer in Deutschland als Erntehelfer*innen tätig sind. Über die Anzahl der Saisonarbeitskräfte in Deutschland ist seit dem Wegfall der gesetzlichen Regelungen zur Ausstellung von Saisonarbeitsgenehmigungen zum Jahr 2010/11 verhältnismäßig wenig bekannt. Späth et al. (2018) analysieren, in welchen Datenquellen welche Formen von Saisonarbeit ihren Niederschlag finden. Sie zeigen, dass in keiner vorhandenen Datenquelle ein Merkmal für Saisonarbeit angelegt ist. Die Saisonarbeitskräfte können folglich nur näherungsweise operationalisiert werden. Nach ihren Ergebnissen ist in der Land- und Forstwirtschaft die überwiegende Mehrzahl der Saisonarbeitskräfte als kurzfristig Beschäftigte angestellt. Damit lässt sich zumindest ein großer Teil der Saisonarbeitskräfte über das Merkmal kurzfristige Beschäftigung erfassen. In anderen Branchen, in denen Saisonbeschäftigung ebenfalls verbreitet ist (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Garten- und Landschaftsbau) werden Saisonkräfte dagegen vor allem als geringfügig Beschäftigte eingestellt. Bei der Interpretation der folgenden Darstellung ist diese Beschränkung zu berücksichtigen.

Die Darstellung der kurzfristigen Beschäftigung stützt sich auf eine Sonderauswertung der Statistik der BA, die für diese Studie vorgenommen wurde. Dabei wurde die Statistik „Kurzfristig Beschäftigte am Arbeitsort“, die ein Teil der Beschäftigtenstatistik der BA ist, zusätzlich nach Staatsangehörigkeiten aufgeschlüsselt. Die Analyse wurde für die Jahre 2001, 2006, 2011, 2016, 2021 und 2023 vorgenommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Kurzarbeitenden jeweils zum Stichtag am Ende eines Quartals gemessen wird. Da die

Saisonarbeit im Jahresverlauf stark schwankt, wird der Mittelwert aus den vier Quartalswerten gebildet, um Aussagen über den Mittelwert über alle Stichtage für das jeweilige Jahr zu treffen. Damit bleiben bestimmte kurzfristige Arbeitsverhältnisse, die sich nicht über die Grenzen eines Quartals erstrecken, unberücksichtigt. Daher dürfte die Anzahl der insgesamt in einem Jahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse deutlich höher sein als die zum Stichtag erfasste Beschäftigung.

In Abbildung 4-15 ist der Verlauf der kurzfristigen Beschäftigung von EU-Staatsangehörigen in Deutschland abgebildet. Die Abbildung zeigt einen starken Zuwachs der kurzfristigen Beschäftigung bis zum Jahr 2016 und einen Rückgang bis zum aktuellen Rand im Jahr 2023. Nach den Zahlen waren 2016 im Jahresdurchschnitt zum Stichtag 44.000 EU-Staatsangehörige in Deutschland kurzfristig beschäftigt. Diese Anzahl ging 2023 um ein Viertel auf 33.900 kurzfristig Beschäftigte zurück.

ABBILDUNG 4-15: KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERGRUPPEN UND ZEITPUNKTEN (IN 1.000)



Quelle: BA-Statistik, Sonderauswertung. Dargestellt ist das arithmetische Mittel der Bestände zum Zeitpunkt jeweils am Ende eines Quartals

Seit dem Jahr 2023 haben die meisten kurzfristig beschäftigten EU-Staatsangehörigen die Staatsangehörigkeit eines südosteuropäischen EU-Staates. Darunter bilden im Jahr 2023 die rumänischen Staatsangehörigen die weitaus größte Gruppe (Abbildung B-42).

4.2 Analyse der Aufenthaltsdauer

Nach der Analyse der Wanderungen, der Zusammensetzung der EU-Zugewanderten sowie ihrer Erwerbstätigkeit werden im Folgenden die Aufenthaltsdauern und ihre Zusammenhänge mit Kontextbedingungen und möglichen Gründen der Abwanderung betrachtet. Die zentralen Datenquellen sind amtliche Daten der Ausländerstatistik und des Mikrozensus. Für bestimmte Auswertungszwecke wird ergänzend das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) herangezogen.

Die Aufenthaltsdauer wird unterschiedlich definiert:

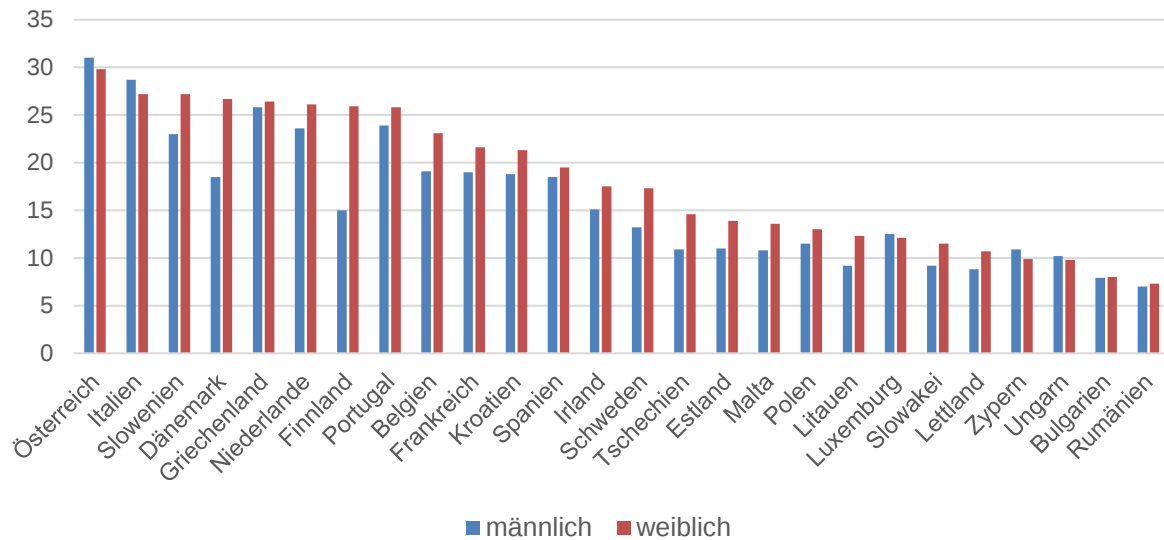
- **Bisherige Aufenthaltsdauer** von der Zuwanderung nach Deutschland bis zum Befragungszeitpunkt. Bei wiederholten Zuwanderungen ist zu definieren, welche davon gemeint ist, in der Regel wird die erste Zuwanderung verwendet. Die bisherige Aufenthaltsdauer lässt sich in der Ausländerstatistik und im Mikrozensus für alle nach Deutschland Zugewanderten erfassen (siehe Abschnitte 4.2.1 und 4.2.2).
- **Geplante abgeschlossene Aufenthaltsdauer** von der Zuwanderung nach Deutschland bis zum wahrscheinlichen Ausreisezeitpunkt. Hierzu wird jährlich im SOEP die Frage gestellt: „Wie lange wollen Sie noch in Deutschland bleiben?“. Wenn der oder die Befragte angibt, weniger als zwei Jahre in Deutschland zu bleiben, können konkrete Abwanderungspläne unterstellt werden. Ergebnisse sind in Abschnitt 4.2.3 enthalten.

4.2.1 Verteilung der bisherigen Aufenthaltsdauer

Die bisherige Aufenthaltsdauer der EU-Zugewanderten wird im Ausländerzentralregister (AZR) erfasst und geht in die Ausländerstatistik ein. Abbildung 4-16 zeigt die durchschnittlichen Aufenthaltsdauern im Bestand der im Jahr 2023 in Deutschland ansässigen EU-Staatsangehörigen. Besonders lange Aufenthaltsdauern haben österreichische und italienische Staatsangehörige. Generell haben Personen aus der EU-15 bis 2004 im Vergleich zu Personen aus den ost- und südosteuropäischen EU-Mitgliedstaaten die weitaus längeren Aufenthaltsdauern. Dies hängt jedoch mit der zeitlichen Abfolge der Zuwanderung aus diesen Ländergruppen zusammen (siehe Abbildung B-1 für die Entwicklung nach dem Jahr 2000) und nicht unbedingt damit, dass Personen aus den nördlichen und westlichen EU-Ländern eine geringere Abwanderungsneigung haben. Es lässt sich also aus der Grafik nicht schließen, dass z. B. rumänische Staatsangehörige kürzer in Deutschland bleiben als Personen aus Österreich. Der Unterschied könnte auch daran liegen, dass die Personen aus Rumänien später zugewandert sind.

Die Reihung der EU-Staatsangehörigkeiten nach der durchschnittlichen Aufenthaltsdauer ist zeitlich stabil. Schon im Jahr 2001 gehörten österreichische Staatsangehörige zu den ausländischen Personen mit der längsten durchschnittlichen Verbleibdauer in Deutschland (Abbildung B-43). Männer haben sowohl im Jahr 2023 als auch im Jahr 2001 eine kürzere durchschnittliche Aufenthaltsdauer als Frauen. Dies gilt insbesondere für die skandinavischen Länder Finnland, Dänemark und Schweden.

ABBILDUNG 4-16: DURCHSCHNITTliche AUFENTHALTSDAUERN, 2023



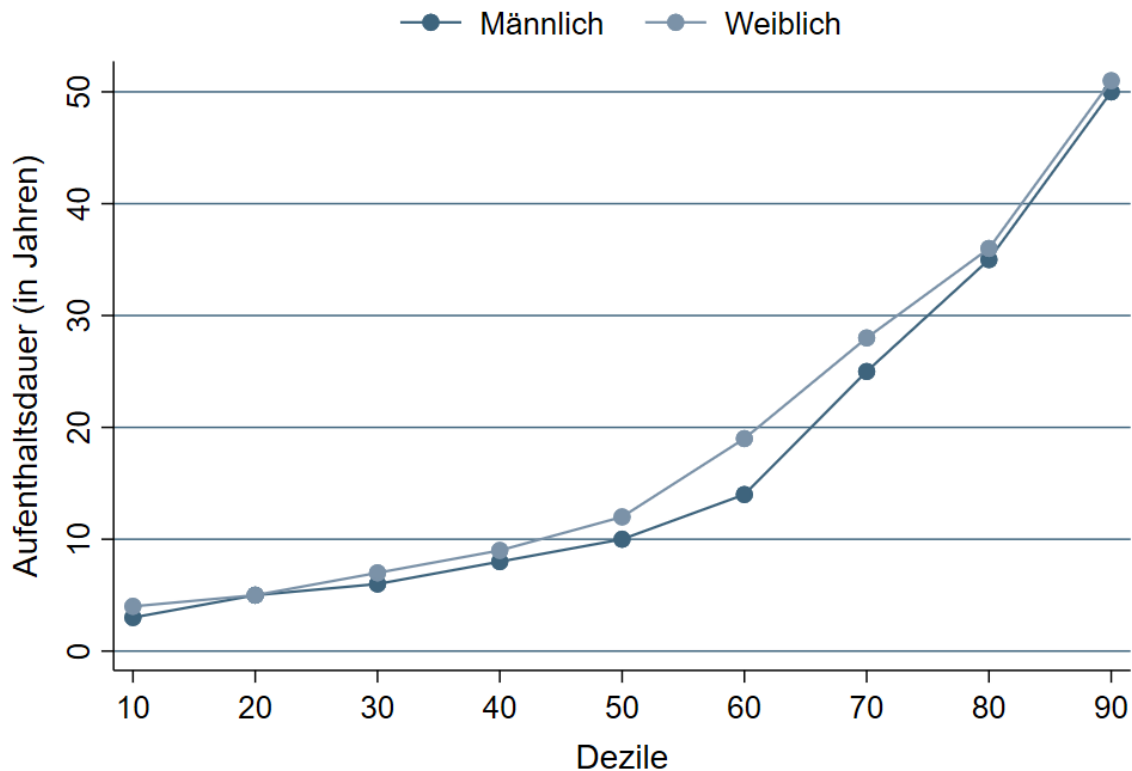
Quelle: Ausländerstatistik.

Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer kann stark von Personen mit sehr langer Aufenthaltsdauer beeinflusst sein, daher ist der Mittelwert nicht unbedingt eine gute Abbildung der Lebensverhältnisse der Mehrheit der Zugewanderten. Die Ausländerstatistik gibt nicht nur Auskunft zur durchschnittlichen Aufenthaltsdauer, sondern auch zur Verteilung der Aufenthaltsdauern. Abbildung B-44 und Abbildung B-45 zeigen die Verteilung der Aufenthaltsdauern für Männer und Frauen. Jeweils etwa die Hälfte der Männer (53,2 %) und Frauen (50,4 %) hat zum Befragungszeitpunkt eine Aufenthaltsdauer von bis unter 10 Jahren, mehr als ein Viertel (30,4 % bzw. 28,4 %) hat nur eine Dauer von bis unter sechs Jahren. Ungefähr ebenso viele (26,9 % bzw. 30,0 %) haben eine Aufenthaltsdauer von mehr als 20 Jahren.

Für die Analysen der Aufenthaltsdauer im folgenden Abschnitt werden die Einzeldaten des Mikrozensus verwendet. Dadurch kann die Aufenthaltsdauer zum einen noch nach weiteren Merkmalen getrennt betrachtet werden, insbesondere zu Erwerbs- und familiären Konstellationen. Zum anderen lassen sich durch eine Kohortenanalyse die Effekte des Migrationszeitpunktes und des Abwanderungsverhaltens, die beide gemeinsam die durchschnittliche Aufenthaltsdauer im Bestand determinieren (Abbildung 4-16), voneinander trennen, so dass Aussagen über die Determinanten der Abwanderung betrachtet werden können.

Die Verteilung der Aufenthaltsdauer stellt sich im Mikrozensus ähnlich dar wie in der Ausländerstatistik (Abbildung 4-17). Der Medianwert der Aufenthaltsdauer liegt bei Männern bei zehn und bei Frauen bei etwas über zehn Jahren. Die Aufenthaltsdauern von Frauen sind wie in der Ausländerstatistik in allen Bereichen der Verteilung höher als bei den Männern.

ABBILDUNG 4-17: VERTEILUNG DER AUFENTHALTSDAUER NACH GESCHLECHT (2021)



Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertung.

4.2.2 Stabilität des Aufenthalts nach Gruppen und Merkmalen

Wer bleibt länger und wer geht früher? Um diese Frage zu klären, muss man die unterschiedliche Zusammensetzung der Zugewanderten zu unterschiedlichen Zuwanderungszeitpunkten berücksichtigen. So könnte die im vorherigen Abschnitt dargestellte längere Aufenthaltsdauer von Frauen im Vergleich zu Männern im Bestand der Zugewanderten darin begründet sein, dass der Anteil der Männer im Strom der Zuwandernden seit dem Jahr 2010 gestiegen ist, und nicht, dass Männer früher als Frauen wieder abwandern.

Die Vermischung von Zu- und Abwanderungsvorgängen im Bestand wird dadurch gelöst, dass für jeden Zuwanderungsjahrgang mindestens zwei Erhebungszeitpunkte betrachtet werden. Im Folgenden werden Zuwanderungsjahrgänge zu Zuwanderungskohorten mit einer Breite von fünf Jahren zusammengefasst. Für die Zuwanderungskohorte der in den Jahren 2001 bis 2005 Zugewanderten wird beispielsweise der Anteil der Männer im Jahr 2006 betrachtet, also ein bis fünf Jahre nach der Zuwanderung. Zum zweiten Zeitpunkt (2011) wird dieselbe Zuwanderungskohorte betrachtet, aber sechs bis zehn Jahre nach der Zuwanderung. Wenn zum zweiten Zeitpunkt anteilmäßig weniger Männer vorhanden sind, sind offensichtlich relativ mehr Männer als Frauen zwischen den beiden Zeitpunkten abgewandert.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich in beiden Wellen um unabhängig voneinander gezogene Stichproben handelt, d.h. die Unterschiede können auch auf unterschiedlichem Stichprobenfehler beruhen. Die Kategorien können daher nicht zu fein gegliedert werden, da sonst der Stichprobenfehler zu groß würde.¹²

Der Männeranteil geht mit zunehmender Aufenthaltsdauer zurück und steigt über die Kohorten leicht an (Abbildung 4-18). Es wird also bestätigt, dass Männer eine etwas kürzere Aufenthaltsdauer haben als Frauen, die Unterschiede im Bestand der Zugewanderten zu einem Zeitpunkt (z. B. in Abbildung 4-17) sind also nicht (vollständig) auf die unterschiedlichen Männeranteile in den Zuwanderungsjahrgängen zurückzuführen. Bei längeren Aufenthaltsdauern (nach 15 Jahren oder mehr) sind die Ergebnisse aber nicht mehr eindeutig, der Männeranteil sinkt insgesamt nicht weiter.

ABBILDUNG 4-18: MÄNNERANTEIL NACH AUFENTHALTSDAUER, SYNTHETISCHE KOHORTEN

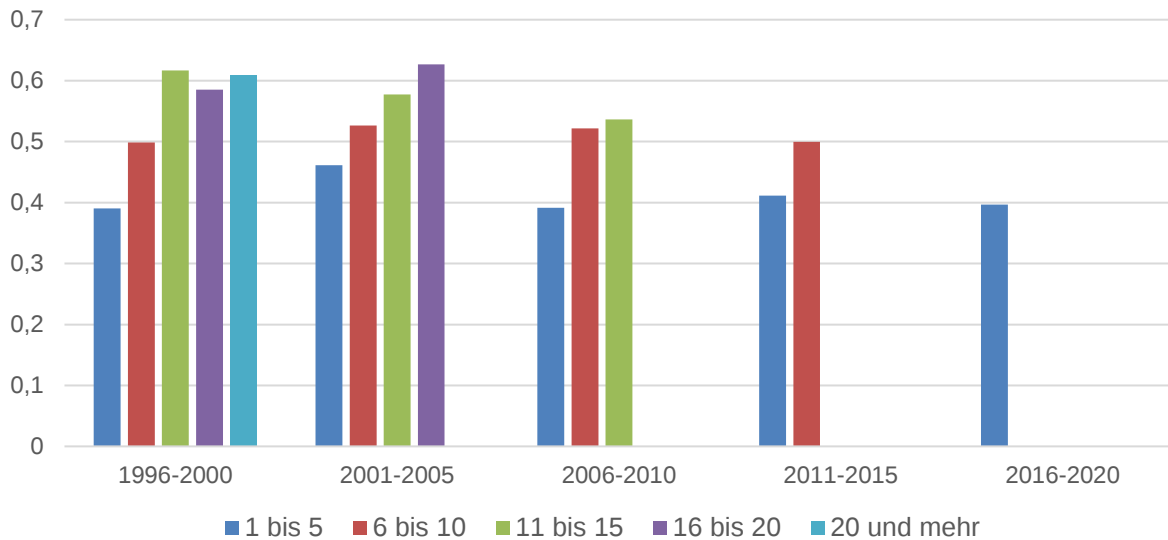


Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw.

Dagegen nimmt der Anteil von verheirateten Personen mit zunehmender Aufenthaltsdauer deutlich zu (dabei wird nicht danach unterschieden, ob die Personen zum Zeitpunkt der Migration schon verheiratet waren oder nicht) (Abbildung 4-19). Die Unterschiede sind hier deutlich stärker ausgeprägt als zwischen den Geschlechtern. Teilweise steigt der Anteil der Verheirateten im Abstand von fünf Jahren um zehn Prozentpunkte. Hierbei findet sich die größere Stabilität des Aufenthalts bei verheirateten Personen hauptsächlich in den ersten zehn oder fünfzehn Jahren des Aufenthalts in Deutschland.

¹² Man spricht hierbei von synthetischen Kohorten im Unterschied zu einer echten Kohortenstudie, bei der dieselben Angehörigen einer Kohorte mehrfach befragt werden (Deaton 1985). Im Prinzip können die betrachteten Anteilswerte auch von zeitlichen Faktoren abhängig sein. Dies würde sich daran zeigen, dass die Verläufe der Anteilswerte innerhalb der Kohorten zwischen den Kohorten unterschiedlich sind.

ABBILDUNG 4-19: ANTEIL VERHEIRATETE NACH AUFENTHALTSDAUER, SYNTHETISCHE KOHORTEN



Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw.

Die weiteren Ergebnisse zeigen:

- EU-Staatsangehörige der Ländergruppe Südost haben eine größere Stabilität des Aufenthalts als andere Staatsangehörige. Dies gilt sowohl für Zuwanderungen vor Herstellung der vollen Freizügigkeit wie auch danach (Abbildung B-49)
- Spiegelbildlich dazu haben Staatsangehörige der Ländergruppe Nord/West kürzere Aufenthaltsdauern (Abbildung B-46).
- Jüngere EU-Staatsangehörige, die bis zum Alter von 25 Jahren nach Deutschland zugewandert sind, haben einen längeren Aufenthalt: ihr Anteil in der Kohorte erhöht sich, je länger die Zuwanderung in der Vergangenheit liegt, jeweils um einige Prozentpunkte pro Fünf-Jahres-Intervall (Abbildung B-50).
- Ähnlich wie Verheiratete haben auch Personen mit Kindern eine größere Stabilität des Aufenthalts, insbesondere in den ersten 15 Jahren nach der Zuwanderung (Abbildung B-51).
- Erwerbstätige bleiben länger in Deutschland als andere EU-Zugewanderte (Abbildung B-52).
- Keine eindeutigen Unterschiede gibt es im Hinblick auf die Qualifikation (Abbildung B-53, Abbildung B-54, Abbildung B-55).
- Unter den Bezieher*innen hoher Einkommen, die bis 2005 zugewandert sind, gibt es eine Gruppe mit anfänglich relativ geringer Stabilität (also Personen, die nach kurzem Aufenthalt abwandern). Diejenigen dagegen, die mindestens fünf Jahre in Deutschland geblieben sind, haben eine höhere Stabilität (Abbildung B-56).
- Bezieher geringer Einkommen hatten in den Zuwanderungskohorten bis 2010 eine geringere Stabilität des Verbleibs (Abbildung B-58).

Insgesamt deuten die Ergebnisse auf wichtige Einflussfaktoren für die Stabilität hin (insbesondere Herkunftsland und Familiensituation, weniger Erwerbstätigkeit und Einkommen).

4.2.3 Geplante Aufenthaltsdauer

Für die Analyse der geplanten Aufenthaltsdauer wird das SOEP verwendet. Das größte deutsche sozialwissenschaftliche repräsentative Befragungspanel enthält neben dem Zuwanderungsjahr zur Ermittlung der Verweildauer in Deutschland eine Fülle von sozioökonomischen Merkmalen und besteht seit 1984.

INFOBOX 4-2: SOEP

Das SOEP ist das größte repräsentative sozialwissenschaftliche Befragungspanel in Deutschland. Im jährlichen Turnus werden derzeit über 30.000 Personen aus rund 22.000 Haushalten befragt. Das SOEP ist als Panel konzipiert, d.h. Personen beziehungsweise Haushalte werden im Zeitablauf verfolgt, so dass auch zeitliche Entwicklungen auf Personen und Haushaltsebene analysiert werden können.

Das SOEP besteht aus mehreren Unterstichproben, darunter solche für Zugewanderte, so dass die Zugewanderten gemessen an der Verteilung in der Grundgesamtheit überproportional in der Stichprobe des SOEP berücksichtigt sind.

Der Stichprobenumfang der nach Abwanderungsabsichten befragten EU-Bevölkerung beträgt 1.057 Personen im Jahr 2021. Davon haben 237 Abwanderungsabsichten in der unten genannten Definition.

Umfangreiche Informationen zum SOEP stehen im SOEP Companion bereit:
<https://companion.soep.de/>.

Im Hinblick auf die Analyse der Abwanderung bietet das SOEP zwei wertvolle Eigenschaften. Zum einen enthält es umfangreiche Unterstichproben für Zugewanderte. Zum anderen führte das SOEP im Jahr 1996 Fragen zu Migrations- und Rückkehrintentionen ein. Dies ermöglicht Aussagen über migrationsspezifische Forschungsfragen und insbesondere eine Abschätzung von konkreten Abwanderungsintentionen. Zu berücksichtigen ist, dass das SOEP kurzfristige Aufenthalte in Deutschland nur schlecht bis gar nicht repräsentiert.

Anders als bei der vollendeten Aufenthaltsdauer kann die tatsächliche Abwanderung einer Person im SOEP nicht beobachtet werden, da die Befragten nicht im Ausland weiterbefragt werden. Jedoch kann zumindest über Informationen zu Migrationsplänen sowie Hinweise zur Ausreise beim Kontaktversuch mit den Befragten die tatsächliche Abwanderung durch die geplante Abwanderung approximiert werden.

Das erstmalige Auftreten einer Abwanderungsintention dient in der folgenden statistischen Verweildaueranalyse als das beobachtete Ereignis. Ausgegangen wird dabei von der jährlich

gestellten Frage „Wie lange wollen Sie noch in Deutschland bleiben?“.¹³ In der Analyse wird eine Abwanderungsintention festgestellt, wenn der oder die Befragte angibt, weniger als zwei Jahre in Deutschland bleiben zu wollen.

Die Stichprobe für die Analyse besteht aus Zugewanderten mit EU-Staatsangehörigkeit, die nach dem Start der Befragung im Jahr 1984 eingewandert sind und mindestens einmal auf die Frage zur Rückkehrintention geantwortet haben. Sie sind zum Zeitpunkt der Einreise zwischen 15 und 65 Jahren alt gewesen und somit Teil der potenziellen Erwerbsbevölkerung. Personen in Ausbildung werden nur berücksichtigt, wenn sie über 30 Jahre alt sind. Sollten Zuwandernde für mehr als zwei Jahre aus unbekannten Gründen nicht befragt worden sein, weil sie beispielsweise nicht auffindbar waren, scheiden sie für die weitere Untersuchung aus, sofern kein Hinweis auf eine Ausreise ins Ausland vorliegt. Die Anzahl der Personen mit Emigrationsplänen in der Stichprobe ist ausreichend groß und enthält hinreichende Variation für eine Verweildaueranalyse.

Für die Analyse der Dauer bis zur Herausbildung einer Abwanderungsintention wird im Folgenden der Kaplan-Meier-Schätzer verwendet. Er zeigt die Wahrscheinlichkeit einer intendierten Abwanderung bis zum jeweiligen Zeitpunkt in Abhängigkeit der Aufenthaltsdauer. Diese Darstellung kann nach Merkmalen differenziert werden und erlaubt deshalb Aussagen darüber, welche Merkmale in welcher Stärke mit der Aufenthaltsdauer bzw. einer Abwanderung assoziiert sind.

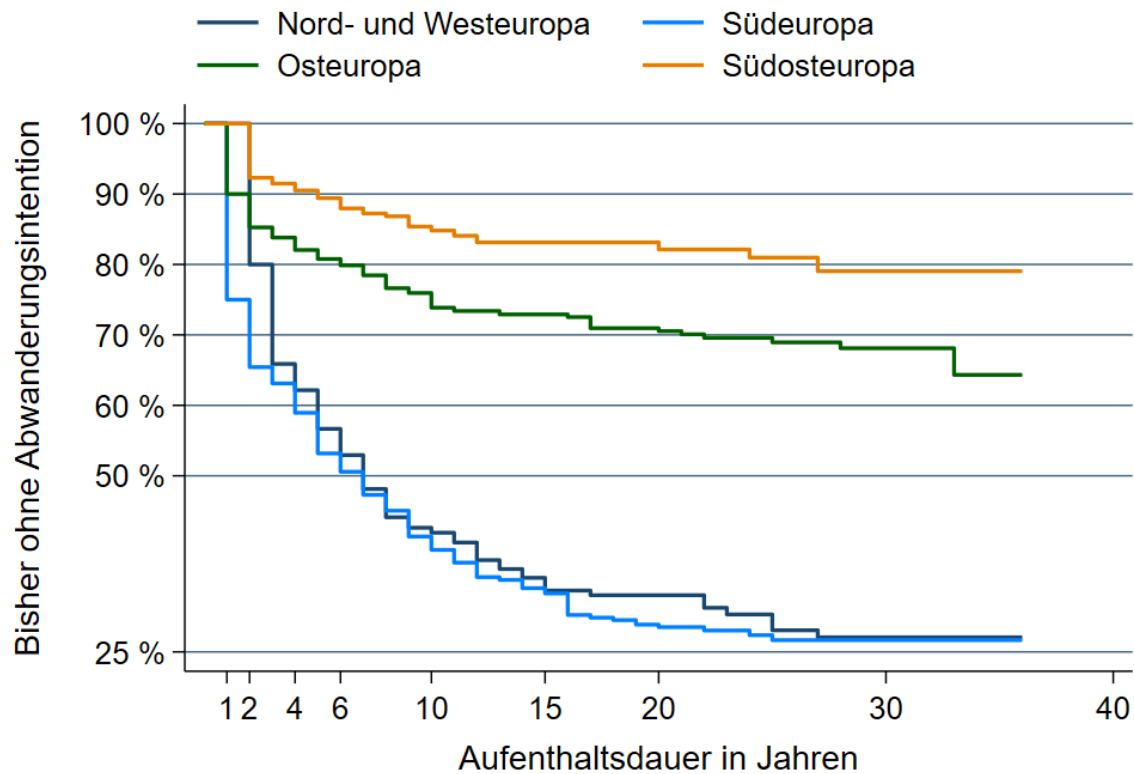
In Abbildung 4-20 wird die Wahrscheinlichkeit einer Abwanderungsintention nach Länder- bzw. Staatsangehörigkeitsgruppen dargestellt. Deutlich wird ein erheblicher Unterschied zwischen den Gruppen. Personen aus den ost- oder südosteuropäischen EU-Mitgliedstaaten haben eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, nach einer bestimmten Anzahl von Jahren noch keine Abwanderungsintention zu haben, als andere EU-Zugewanderte. So liegt die Wahrscheinlichkeit, nach zehn Jahren des Aufenthalts in Deutschland noch keine Abwanderungsintention zu haben, in der ost- und südosteuropäischen Gruppe bei ca. 73,9 % bzw. 84,8 %. Unter den Zugewanderten aus den südeuropäischen EU-Ländern sind es dagegen nur 39,5 %, aus den anderen Ländern 41,9 %. Ähnliche Unterschiede gelten zu anderen Zeitpunkten des Aufenthalts.

In diesem Sinne ist der Aufenthalt der ost- und südosteuropäischen EU-Staatsangehörigen deutlich stabiler als der Aufenthalt anderer EU-Zugewanderter. Qualitativ entsprechen diese Ergebnisse der synthetischen Kohortenanalyse, allerdings sind die Unterschiede bei Betrachtung der Abwanderungsintentionen deutlich stärker ausgeprägt (Abbildung B-46, Abbildung B-47, Abbildung B-48, Abbildung B-49). Die Erklärung hierfür könnte in den unterschiedlichen Populationen liegen, auf die sich SOEP und Mikrozensus beziehen. Eine weitere Erklärung könnte darin bestehen, dass Abwanderungspläne in den Staatsangehörigkeitsgruppen unterschiedlich gebildet werden, wenn z. B. Personen aus West-,

¹³ Lediglich in den Jahren 2009 und 2014 wurde eine leicht modifizierte Emigrationsfrage gestellt – ob die Befragten beabsichtigen, innerhalb der nächsten 12 Monate ins Ausland auszuwandern. Da diese Frage nur geringfügig abweicht, wird sie nicht aus der Auswertung ausgeschlossen.

Nord- oder Südeuropa die Abwanderung längerfristig planen, während sie bei den ost- und südosteuropäischen Staatsangehörigen sich eher ungeplant und nicht intendiert ereignet (z. B. infolge eines nicht vorhergesehenen Arbeitsplatzverlustes).

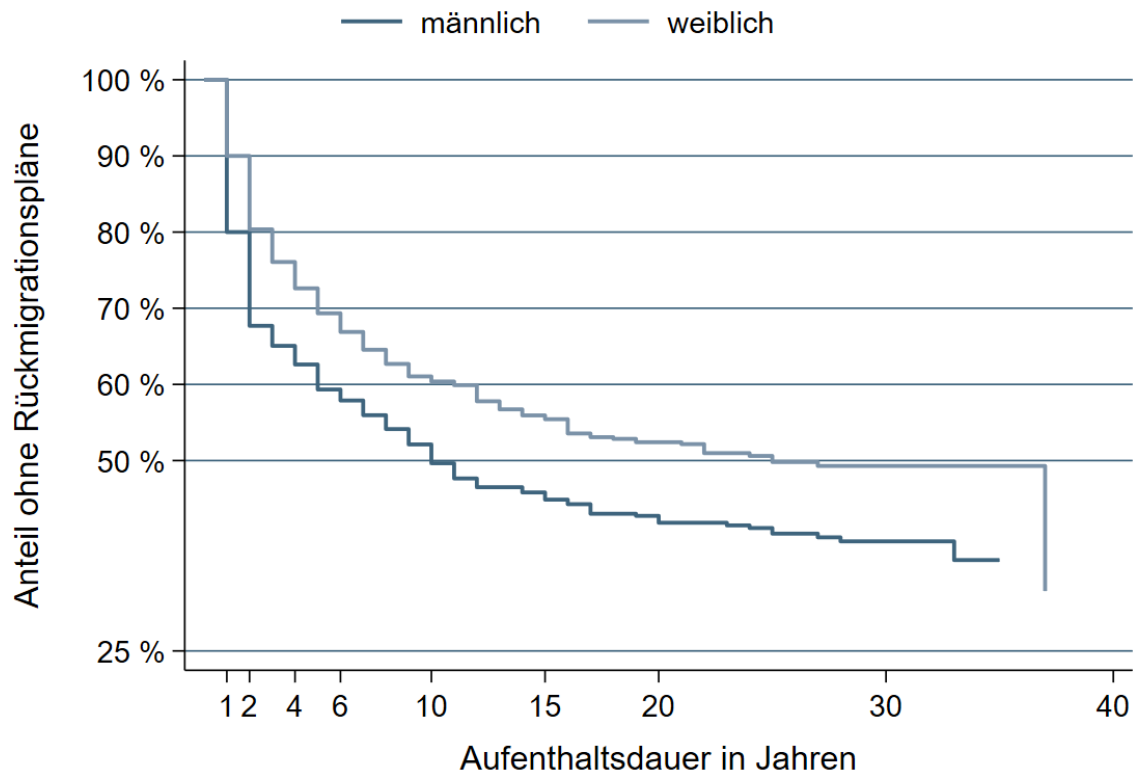
ABBILDUNG 4-20: ABWANDERUNGSINTENTIONEN NACH LÄNDERGRUPPE



Quelle: SOEP v38, eigene Berechnungen. Betrachtet werden Personen von 15 bis 65 Jahren, die seit 1984 nach Deutschland zugewandert sind.

Nach dem Geschlecht bestehen bei den Rückwanderungsintentionen deutliche Unterschiede (Abbildung 4-21): Bei zugewanderten Männern ist die Wahrscheinlichkeit, den Entschluss zur Abwanderung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt getroffen zu haben, über den größten Teil des betrachteten Zeitraums um mehr als zehn Prozentpunkte höher als bei Frauen. Dies ist prinzipiell im Einklang mit den Unterschieden in der tatsächlichen Abwanderung, die sich aus der Analyse des Mikrozensus ergeben (Abbildung 4-18), aber ähnlich wie bei den Ländergruppen sind die Effekte im SOEP stärker ausgeprägt. Dies gilt auch für die Unterschiede nach dem Familienstand, wobei beide Datenquellen Evidenz für eine größere Stabilität des Aufenthalts bei Verheirateten ergeben (Abbildung 4-22, Abbildung 4-19).

ABBILDUNG 4-21: ABWANDERUNGSINTENTIONEN NACH GESCHLECHT



Quelle: SOEP v38, eigene Berechnungen. Betrachtet werden Personen von 15 bis 65 Jahren, die seit 1984 nach Deutschland zugewandert sind.

Weitere Differenzierungen der Wahrscheinlichkeit, die Abwanderung zu planen, zeigen:

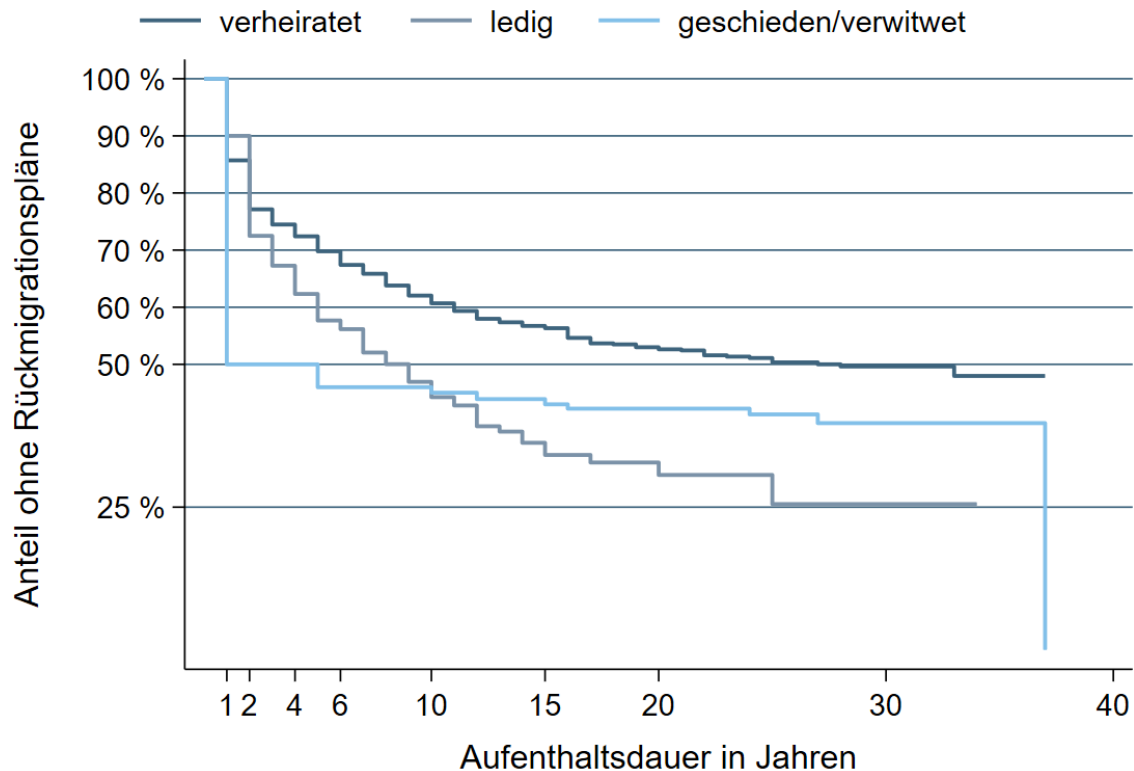
- Zwischen Personen im jüngeren (15 bis 29 Jahre) und mittleren (30 bis 49 Jahre) Erwachsenenalter bestehen nur geringe Unterschiede. Ältere (50 Jahre und älter) haben dagegen eine geringere Wahrscheinlichkeit, ihre Abwanderung zu planen (Abbildung B-59).
- Personen mit mittlerem Bildungsgrad (gemessen wie im Mikrozensus anhand der ISCED-Klassifikation) haben die geringste Wahrscheinlichkeit, ihre Abwanderung zu planen, während Personen in der niedrigsten und höchsten Bildungsklasse höhere Wahrscheinlichkeiten haben (Abbildung B-60). Im Mikrozensus finden sich keine eindeutigen Hinweise auf die Rolle der Bildung für die Stabilität des Aufenthalts (Abbildung B-53, Abbildung B-55).
- Deutlich geringer sind Abwanderungsintentionen bei Personen mit Kindern im Vergleich zu Personen ohne Kinder verbreitet (Abbildung B-61). Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen aus dem Mikrozensus (Abbildung B-51).
- Nach den Ergebnissen der SOEP-Analyse haben Teilzeitbeschäftigte später Abwanderungsintentionen als Vollzeitbeschäftigte, möglicherweise weil es sich dabei häufig um Mütter handelt (Abbildung B-62).

- Personen mit einem Dienstleistungsberuf haben früher Abwanderungsintentionen als Angehörige anderer Berufsfelder (Abbildung B-63).
- Nach den Daten des SOEP haben Personen mit beruflichen Tätigkeiten auf dem Helferniveau besonders früh Rückkehrintentionen (Abbildung B-64).
- Auch Personen, die für ihre Tätigkeit gemessen an ihrer Ausbildung überqualifiziert sind, haben früher Rückkehrintentionen als andere Personen (Abbildung B-65).

Um die unterschiedlichen Determinanten im Hinblick auf die Abwanderungsintention voneinander abzugrenzen und den jeweils eigenständigen Effekt zu ermitteln, wurde zusätzlich eine Cox-Regression vorgenommen (zur Methodik siehe Anhang 3, zu den Ergebnissen Tabelle B-1). Dabei werden fünf Varianten aufgeführt, die sich hinsichtlich der enthaltenen Variablen voneinander unterscheiden. Die aufgeführten Koeffizienten geben den Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Abwanderung an. Ein Wert von eins ist ein neutraler Effekt, die entsprechende Variable hat keinen Einfluss. Ein Wert kleiner als eins bedeutet, dass die Variable die Wahrscheinlichkeit vermindert. Ein Wert größer als eins heißt, dass die Wahrscheinlichkeit erhöht wird. Die Effekte geben den Unterschied zu einer Basisgruppe an. Ein Lesebeispiel: Gemäß den Koeffizienten in Spalte (5) haben Personen mit der Staatsangehörigkeit eines südöstlichen EU-Mitgliedstaates über den Beobachtungszeitraum eine um 75% geringere Wahrscheinlichkeit einer Abwanderungsintention verglichen mit Personen aus Nord- oder Westeuropa, die hier die Basisgruppe bilden.

Die Ergebnisse bestätigen die großen Unterschiede zwischen den Staatsangehörigen aus unterschiedlichen Gruppen von EU-Ländern. Geschlecht und Alter spielen eine weniger große Rolle, der Einfluss dieser Variablen ist meistens nicht statistisch signifikant. Dagegen haben der Familienstand und Kinder den bereits in den Grafiken dargestellten Einfluss. Nichterwerbstätige und geringfügig Beschäftigte entwickeln signifikant früher eine Abwanderungsintention als Vollzeitbeschäftigte – dies relativiert die Befunde aus Abbildung B-62. Weitere auf die Erwerbstätigkeit bezogene Variablen (Tätigkeitsniveau, Berufssektor) und die Bildung haben keine signifikanten eigenständigen Effekte.

ABBILDUNG 4-22: ABWANDERUNGSINTENTIONEN NACH FAMILIENSTAND



Quelle: SOEP v38, eigene Berechnungen. Betrachtet werden Personen von 15 bis 65 Jahren, die seit 1984 nach Deutschland zugewandert sind.

4.3 Fazit zur statistischen Analyse

Die Daten von EU-Zugewanderten zur Zu- und Abwanderung, zum Bestand und zur Dauer des Aufenthalts in Deutschland ergeben zusammengefasst ein vielfältiges und differenziertes Bild. Sie zeigen die wechselnden Anteile von Zugewanderten aus unterschiedlichen EU-Mitgliedstaaten mit unterschiedlichen Qualifikationen und Zuwanderungsgründen. Ihre Erwerbstätigkeit in Deutschland unterscheidet sich deutlich nach Tätigkeitsniveaus, in geringerem Maße auch nach Beschäftigungssektoren.

Bei der Analyse der Aufenthaltsdauer zeigen sich ausgeprägte Unterschiede. Verheiratete Personen, Personen mit Kindern und Erwerbstätige haben einen längeren Aufenthalt bzw. eine geringere Wahrscheinlichkeit der Abwanderung in einem gegebenen Zeitraum. Zugleich fällt die größere Stabilität insbesondere bei den südosteuropäischen EU-Zugewanderten im Vergleich zu Personen aus dem Bereich der EU-15 ins Auge. Sie widerspricht dem Klischee der für kurze Zeiträume (und in einfachen Tätigkeiten) beschäftigten Zugewanderten aus den Staaten der letzten EU-Erweiterungsrunde.

Allerdings haben die Saisonarbeit und die Arbeitnehmerentsendung besondere Schwerpunkte gerade bei Personen aus Ost- und Südosteuropa. Diese beiden kurzfristigen und teilweise von Prekarität geprägten Formen der Erwerbsmigration werden durch die amtliche Statistik kaum erfasst. Für diesen Bericht wurden deshalb bisher nicht öffentlich verfügbare Daten herangezogen, die jedoch Lücken und Probleme im Hinblick auf die Validität aufweisen. Eine bessere statistische Basis für diese Formen der Migration ist daher ein dringendes Desiderat.

5 Ergebnisse der eigenen Befragungen

5.1 Einleitung und Fragestellungen

Die vorangegangenen Kapitel verdeutlichen, dass die Entscheidung von EU-Bürger*innen für einen Aufenthalt in Deutschland oder eine Abwanderung maßgeblich durch rechtliche, soziale und berufliche Rahmenbedingungen und den in Deutschland gesammelten Erfahrungen beeinflusst wird. Rechtliche Regelungen wie die Freizügigkeit innerhalb der EU ermöglichen eine einfache Zu- und Abwanderung (im Vergleich zu Drittstaaten) und prägen nicht nur Mobilitätsmöglichkeiten, sondern auch die Dauer, Ursachen und die Zusammensetzung der Zugewanderten. Die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit für EU-Bürger*innen eröffnet die Möglichkeit, in Deutschland zu arbeiten oder unternehmerisch tätig zu werden, dies kann aber auch zu Ausbeutung oder prekären Arbeitsverhältnissen von Zugewanderten führen. Fehlende langfristige Aufenthaltsperspektiven und eingeschränkte Zugänge zu sozialen Sicherungssystemen können die Aufenthaltsdauer negativ beeinflussen und zu Abwanderungen führen. Insbesondere fehlende oder unzureichende Kenntnisse über Rechte, Arbeitsbedingungen und Pflichten prägen zudem prekäre Arbeitsverhältnisse.

Zentrale Themen dieses Kapitels sind neben den rechtlichen Bedingungen die Integration der nach Deutschland zugewanderten EU-Bürger*innen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. Die Literaturanalyse zeigt, dass Abwanderungen dann auftreten, wenn Sprachkenntnisse fehlen, soziale Kontakte nicht aufgebaut werden können oder ein Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht gelingt. Daneben können Diskriminierungserfahrungen zu negativen Erfahrungen führen und damit den Aufenthalt in Deutschland erschweren. Hingegen führen eine gute Integration der Zugewanderten und ihrer Familien zu einem langfristigen Verbleib in Deutschland. Dies gilt insbesondere dann, wenn in Deutschland bessere individuelle Entwicklungs- und Aufstiegschancen bestehen als im Herkunftsland. Auch die individuelle Lebenssituation, partnerschaftliche Kontexte oder bestehende soziale Netzwerke sowie Unterstützungsinstitutionen spielen in diesen Zusammenhängen eine wichtige Rolle. Unvollständige oder falsche Informationen vor der Einreise nach Deutschland können zu Enttäuschungen oder nicht erfüllten Erwartungen führen, die Abwanderungen begünstigen können, ebenso haben das gesellschaftliche Klima oder die gesellschaftlichen Einstellungen und Meinungen gegenüber Migration Einflüsse auf individuelle Zu- und Abwanderungsentscheidungen. Daher ist das Themenfeld der Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft ein wichtiges thematisches Untersuchungsfeld, wobei insbesondere die individuelle Perspektive von Bedeutung ist, die nur unzureichend durch statistische Datenquellen abgebildet werden kann.

Die vorangegangenen Kapitel zeigen ferner, dass der Aufenthalt in Deutschland auch durch die existierenden Beschäftigungs-, Karriere- und Weiterbildungsperspektiven in Deutschland beeinflusst wird und diese entscheidend für die Attraktivität Deutschlands sind. Hier ist zu konstatieren, dass ein längerfristiger Aufenthalt dann wahrscheinlicher wird, wenn eine langfristige Sicherung des Lebensunterhalts ohne Abhängigkeit von sozialen Hilfen möglich ist und bessere Arbeitsbedingungen oder höhere Löhne in Deutschland als im Herkunftsland

geboten werden. Insbesondere die Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Kinder oder junge Menschen sind dabei ein wichtiges Attraktivitätsmerkmal. Gleichzeitig kann eine nicht qualifikationsgerechte Beschäftigung durch fehlende Anerkennung von Berufsabschlüssen oder ein fehlender Zugang zu Qualifizierungsmöglichkeiten ein Grund für eine Abwanderung darstellen.

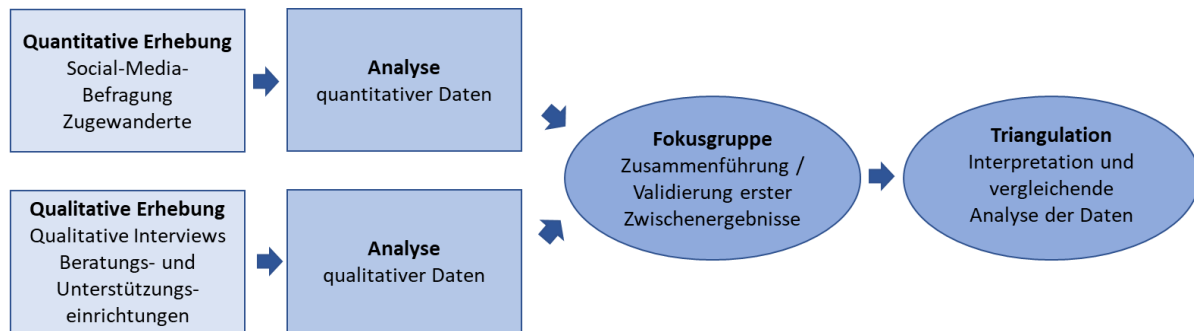
Zu den skizzierten Themenfeldern können auf Basis der Literaturanalyse und der Auswertung statistischer Datenquellen nur bedingt Aussagen getroffen werden, da diese insbesondere auf Ebene der Individuen in Erscheinung treten, sodass aggregierte Daten oder Verwaltungsdaten hierzu kaum Informationen liefern. Dies liegt auch daran, dass es sich um subjektive Erfahrungen und Einschätzungen handelt, die letztlich Zuwanderungs- und Abwanderungsentscheidungen prägen. Vor dem Hintergrund fehlender Informationen untersucht die Studie die genannten Themenfelder auf Basis eigener Erhebungen. Hierfür wurde einerseits eine eigene Social-Media-Befragung für zugewanderte EU-Bürger*innen durchgeführt als auch Expertinnen und Experten aus Beratungsinstitutionen zu den von ihnen gemachten Erfahrungen mit nach Deutschland zugewanderten EU-Bürger*innen befragt.

5.2 Methodisches Vorgehen

Grundlage der vorliegenden Studie ist ein Mixed-Methods-Ansatz. In Anlehnung zum „Convergent Parallel Design“ von Creswell und Plano Clark (Creswell und Clark 2018) wurden zunächst zwei unabhängig voneinander durchführbare Feldzugänge gewählt: Eine Social-Media-Befragung von nach Deutschland zugewanderten EU-Bürger*innen (quantitativ) und leitfadengestützte Interviews mit Vertretungen aus Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen, die EU-Bürger*innen in verschiedenen Kontexten beraten (qualitativ). Im Sinne des Mixed-Methods-Design wurden die Erhebungen anhand von forschungsleitenden Fragen und zu erfragenden Themenbereichen jedoch inhaltlich aufeinander abgestimmt.

Die Erhebung sowie die Erstanalyse der Daten aus beiden Feldzugängen erfolgten getrennt. Um die Ergebnisse danach wieder zusammenzuführen, wurde zum einen eine Fokusgruppe mit ausgewählten Vertretungen der Beratungsinstitutionen umgesetzt. Dort wurden Zwischenergebnisse der beiden Feldzugänge präsentiert und miteinander diskutiert. Zum anderen führte das Forscherteam einen internen Triangulations-Workshop durch, um die Ergebnisse aufeinander zu beziehen und miteinander zu vergleichen (siehe Abbildung 5-1).

ABBILDUNG 5-1: FORSCHUNGSDESIGN



In den folgenden Abschnitten werden die einzelnen Feldzugänge und Auswertungsschritte näher beschrieben.

5.2.1 Social-Media-Befragung von Zugewanderten

Die durchgeführte Social-Media-Befragung von zugewanderten EU-Bürger*innen verfolgte mehrere Ziele. Zum einen ging es um die direkte Erhebung von Informationen und Eindrücken der nach Deutschland zugewanderten EU-Bürger*innen zu Fragestellungen der Zu- und Abwanderung und die in Deutschland gemachten Erfahrungen in verschiedenen Themenbereichen. Zum anderen wurde das Ziel verfolgt mögliche Migrationsursachen und Abwanderungsabsichten und weitere Themen zu beleuchten, die in bisherigen Datenbeständen nur unzureichend erfasst bzw. betrachtet wurden. Hierzu gehören u. a. Erfahrungen hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft sowie die Bewertung der Arbeits- und Lebensbedingungen von zugewanderten EU-Bürger*innen in Deutschland.

Die Zielgruppe der Befragung wurde wie folgt definiert: Ausländische Staatsangehörige aus den EU-Mitgliedstaaten, die zum Befragungszeitpunkt hauptsächlich in Deutschland leben und

- zwischen 15 und 64 Jahre alt sind,
- zurzeit oder in den letzten zehn Jahren für mindestens drei Monate in Deutschland gelebt haben und
- keine deutsche, sondern eine andere EU-Staatsbürgerschaft besitzen.¹⁴

Auf Basis einer früheren Studie zur Abwanderung von ausländischen Fachkräften (Boockmann et al. 2022) wurde zur Umsetzung der Befragung auf eine Social-Media-Strategie gesetzt, welche die größten sozialen Netzwerke (Facebook und Instagram) berücksichtigt. Da es keine bekannte Grundgesamtheit, bzw. keinen adäquaten Auswahlrahmen gibt, der in Bezug auf die Zielgruppe ein statistisch-repräsentatives Stichprobendesign ermöglicht, ist ein solcher Feldzugang zielführend. Er ermöglicht durch eine gezielte Zielgruppenansprache in diesen sozialen Netzwerken möglichst viele nach Deutschland zugewanderte EU-Bürger*innen anzusprechen

¹⁴ Es wurden jedoch auch Fälle erfasst, in denen Personen sowohl neben einer nicht-deutschen EU-Staatsbürgerschaft auch eine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen.

und über diese zu erreichen. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass die über die Social-Media-Befragung gewonnenen Ergebnisse keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität besitzen.

Erstellung des Erhebungsinstruments

Die Entwicklung des Fragebogens erfolgte in mehreren Schritten, zunächst wurde basierend auf eigenen Vorarbeiten (Boockmann et al. 2022) und den Zielen und forschungsleitenden Fragestellungen der Studie ein erster Entwurf des Erhebungsinstruments erarbeitet, welches mit der Auftraggeberin abgestimmt wurde. Im Anschluss erfolgt die technische Programmierung des Fragebogens durch das SOKO Institut, sowie die Durchführung eines ersten Pretests im Feld.¹⁵

Die Befragung wurde als Onlinebefragung (Computer-Assisted-Web-Interview (CAWI)) konzipiert, sodass die Zielgruppe der EU-Zugewanderten in Deutschland mittels eines Zugangslinks und gezielter Werbeanzeigen (Kampagnen) in den sozialen Medien angesprochen wurde. Die Programmierung und technische Umsetzung der Befragung erfolgte mittels der Befragungssoftware LimeSurvey. Dies erlaubt die Anpassung der Befragung an digitale Endgeräte, eine systematische Kontrolle des Rücklaufs und eine nutzerfreundliche Bedienbarkeit des Fragebogens. Zudem ermöglicht es technische Prüfungen und Validitätskontrollen.

Im Erhebungsinstrument wurden Erfahrungen der zugewanderten EU-Bürger*innen zu den folgenden Themen erfragt, die sich auf Basis der Literatur und der bisherigen Analysen ergeben haben:

1. Erwerbssituation, Herkunft und Alter
2. Zuwanderungsmotive
3. Sprachliche Kompetenzen und Sprachnutzung
4. Integration in Gesellschaft
5. Diskriminierungserfahrungen
6. Kinder, Familie und Nutzung von Bildungsangeboten
7. Bewertung der Beschäftigungs-, Karriere- und Weiterbildungsperspektiven in Deutschland
8. Sicherung des Lebensunterhalts und Nutzung etwaiger Unterstützungsleistungen
9. Wohnsituation
10. Die Bedeutung arbeitsrechtlicher Regelungen für den Aufenthalt in Deutschland
11. Motive der Abwanderung aus Deutschland
12. Soziodemografie und statistische Angaben

Der Fragebogen wurde in deutscher und englischer Sprache bereitgestellt. Neben der in anderen Studien beobachteten höheren Teilnahmebereitschaft und Social-Media-Nutzung höher qualifizierter Personen dürfte auch die zweisprachige Durchführung der Befragung

¹⁵ Dieser diente zur Prüfung und Verständlichkeit des Erhebungsinstrument und zur Prüfung, ob die anvisierte Strategie zur Erreichbarkeit der Zielgruppe über Social-Media funktioniert.

(Deutsch/Englisch) die höhere Beteiligung dieser Gruppe zusätzlich begünstigt haben. Nähere Informationen zur Durchführung der Social-Media-Befragung finden sich im Anhang E.

Beschreibung des Datensamples

In der folgenden Tabelle 5-1 werden zusammenfassend einzelne Indikatoren zur Beschreibung der an der Social-Media-Befragung teilnehmenden zugewanderten EU-Bürger*innen dargestellt.

Die an der Social-Media-Befragung teilnehmen Personen teilen sich relativ gleichmäßig auf eine Herkunft aus Nord-/Westeuropa bzw. Osteuropa (jeweils rund 25 Prozent) auf. Ein weiteres Viertel hat neben einer Staatsbürgerschaft aus einem EU-Mitgliedstaat auch eine deutsche Staatsbürgerschaft. Insgesamt haben an der Befragung mit 66 Prozent mehr Frauen als Männer (30 Prozent) teilgenommen. Beim Bildungsstand fällt auf, dass die Beteiligung an der Social-Media-Befragung insbesondere durch zugewanderte EU-Bürger*innen erfolgte, die ein höheres akademisches Niveau haben (rund 68 Prozent haben einen Bachelor oder einen Master und 6 Prozent ein Doktorat) und nur vergleichsweise wenige Person mit einer schulischen oder beruflichen Bildung über die Social-Media-Befragung erreicht werden konnten. Dementsprechend konnte die Zielgruppe der zugewanderten EU-Bürger*innen mit niedrigeren Bildungsvoraussetzungen durch die Social-Media-Befragung eher nicht erreicht werden.

TABELLE 5-1: SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE DER AN DER SOCIAL-MEDIA-BEFRAGUNG
TEILNEHMENDEN

Merkmal	Anzahl	%
Herkunft		
Nord-/Westeuropa	226	24,7
Südeuropa	87	9,5
Osteuropa	235	25,6
Südosteuropa	137	14,9
Doppelte Staatsbürgerschaft	232	25,3
Gesamt	917	100
Geschlecht		
Männlich	272	30
Weiblich	599	66,3
Divers	11	1,2
Möchte ich nicht angeben	22	2,4
Gesamt	904	100
Missings	13	
Bildungsstand		
Grundbildung (1-4. Schuljahr)	5	0,6
Sekundarbildung I	7	0,7
Sekundarbildung II	47	5,2
Abschluss einer schulischen oder beruflichen Ausbildung	180	19,8
Bachelor oder gleichwertig	207	22,8
Master oder gleichwertig	407	44,8
Doktorat	55	6,1
Gesamt	908	100
Missings	9	
Alter		
Unter 20 Jahre	3	0,3
20 bis unter 30 Jahre	82	8,9
30 bis unter 40 Jahre	245	26,7
40 bis unter 50 Jahre	279	30,4
50 bis unter 60 Jahre	249	27,2
60 bis unter 65 Jahre	59	6,4
Gesamt	917	100
Art des Wohnorts		
In einer Großstadt	462	51,4
In einer mittelgroßen Stadt	175	19,5
In einer Kleinstadt	141	15,7
In einem Dorf oder ländlichen Gebiet	121	13,5
Gesamt	899	100
Missings	18	

Quelle: Social-Media-Befragung

Altersseitig überwiegen 30–59-Jährige (83 Prozent) die Stichprobe. Mehrheitlich wohnen die Teilnehmenden in einer Großstadt (51 Prozent) oder in einer mittelgroßen Stadt (20 Prozent).

Das an der Social-Media-Befragung teilnehmende Sample verdeutlicht, dass in der, den Auswertungen zugrundeliegenden Stichprobe mehr online-affine, höher gebildete und städtische Personen, die im urbanen Raum wohnhaft sind, teilgenommen haben. Dies kann damit auch die Bewertung von Angeboten / Institutionen und Bewertungen der Lebensbedingungen prägen. Dabei kann auch ein Bildungseffekt unterstellt werden, da höhere Bildung häufiger mit besserer Informiertheit einhergeht und dadurch auch das Antwortmuster systematisch beeinflussen kann. Auch der hohe Frauenanteil mittleren Alters kann die Bewertung bestimmter Perspektiven in den Bereichen Arbeit, Familie, Betreuung oder Bildung anders bewerten. Die Teilnahmen an der Social-Media-Befragung stehen damit für eine bestimmte Gruppe von nach Deutschland zugewanderten EU-Bürger*innen und geben damit eine spezifische Sichtweise wieder. Durch die Durchführung von qualitativen Interviews können jedoch auch weitere Sichtweisen auf zugewanderte EU-Bürger*innen gewonnen werden, die in Zusammenschau der einzelnen Ergebnisse beider Feldzugänge ein vielschichtiges Bild über die Lebensbedingungen und Erfahrungen von zugewanderten EU-Bürger*innen wieder geben. Die Zugänge und das Vorgehen der qualitativen Interviews werden im folgenden Abschnitt näher dargestellt.

5.2.2 Qualitative Interviews mit Vertretungen aus Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen

Die qualitative Erhebung im Rahmen des Projektes erfolgte in Form leitfadengestützter, halbstrukturierter Expert*inneninterviews, die nach anerkannten Verfahren der qualitativen Sozialforschung durchgeführt wurden (vgl. Gläser und Laudel 2010; Lamnek 2016; Froschauer und Lueger 2020). Ziel der qualitativen Interviews war es, nicht quantifizierbare Einflussfaktoren auf Aufenthalt, Abwanderung und Integration von EU-Bürger*innen in Deutschland differenziert zu erfassen und zugleich praxisnahes Erfahrungswissen der beteiligten Institutionen zu dokumentieren.

Erstellung des Erhebungsinstruments

Das zentrale Erhebungsinstrument der qualitativen Befragung war ein Interviewleitfaden, der in enger Anlehnung an die forschungsleitenden Fragen des Projektes konzipiert wurde. Um sowohl Vergleichbarkeit zwischen den Interviews herzustellen als auch individuelle Schwerpunktsetzungen zuzulassen, enthielt er eine Kombination aus offenen und geschlossenen Fragen (vgl. Froschauer und Lueger 2020, S. 87–89). Der Leitfaden gliederte sich in drei thematische Blöcke, die aus der Literaturanalyse und den bisherigen Auswertungen der vorhandenen quantitativen und statistischen Datenquellen abgeleitet wurden:

- Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft,
- Bedeutung von Beschäftigungs-, Karriere- und Weiterbildungsperspektiven in Deutschland,
- Bedeutung von rechtlichen Regelungen für den Aufenthalt in Deutschland.

Auf dieser Basis wurden zielgruppenspezifische Leitfäden entwickelt, die die jeweiligen fachlichen Schwerpunkte der Interviewpartner*innen berücksichtigten. So konnte einerseits eine einheitliche Struktur über alle Interviews hinweg gewahrt, andererseits eine inhaltliche Passung zu den jeweiligen Expertisen sichergestellt werden. Nähere Informationen zur Durchführung der qualitativen Interviews finden sich im Anhang F.

Beschreibung des Datensamples

Die Stichprobe der qualitativen Interviews umfasste insgesamt 24 Expert*inneninterviews. Im Vorfeld wurden jedoch deutlich mehr potenzielle Interviewpartner*innen kontaktiert (42 Anfragen), von denen aus unterschiedlichen Gründen (z. B. Absagen, fehlende Rückmeldungen, Terminschwierigkeiten bzw. Nichtverfügbarkeit) nicht alle realisiert werden konnten. Die Zusammensetzung des finalen Samples erklärt sich somit aus einer Kombination von praktischer Umsetzbarkeit und forschungsstrategischer Zielsetzung.

Die Auswahl der Interviewpartner*innen orientierte sich an den zentralen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen, die im Migrations- und Integrationsprozess von EU-Bürgerinnen in Deutschland eine Schlüsselrolle spielen. Dazu gehörten insbesondere Akteur*innen aus den Bereichen:

- **Arbeitsrecht, Arbeit, Bildung und Arbeitslosengeld (ARB)**, die insbesondere Fragen zu Beschäftigung, Arbeitsrecht, Anerkennung und Qualifizierung sowie Arbeitsvermittlung und sozialrechtlicher Absicherung behandeln,
- **Studium und Übergang in Beschäftigung (STU)** (z. B. Career Services, International Offices), die Einblicke in den Übergang von Studium zu Arbeitsmarkt geben,
- **Sozialrecht, soziokulturelle Integration und Wohnen sowie Weiterbildung (SOZ)**, etwa durch Migrant*innenorganisationen, kommunale Einrichtungen, Vereine und Beratungsstellen, die in besonderem Maße mit Fragen der sozialen Teilhabe, Wohnsituation und kulturellen Integration befasst sind,
- **Vermittlungsagenturen (VER)**, die EU-Bürger*innen direkt an Unternehmen vermitteln,
- **Einrichtungen der Sprachförderung und Weiterbildung (SPR)**, die relevante Zugänge zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration ermöglichen.

Die ursprünglich angestrebte Verteilung auf die Themenfelder konnte in der Praxis nicht vollständig eingehalten werden, da sie von der tatsächlichen Teilnahmebereitschaft und Erreichbarkeit der Institutionen abhing. So wurde ein Großteil der Interviews mit Vertretenden aus den Bereichen Arbeit (10) und Soziales (9) durchgeführt sowie zwei bzw. drei Interviews in den Bereichen Studium und Spracherwerb/Weiterbildung. Vertretende von Vermittlungsagenturen und Auslandsvertretungen von Berufskammern konnten leider nicht für die Interviews gewonnen werden. Die Stichprobenziehung folgte einem dem Ansatz des „purposive sampling“ (vgl. Byrman 2016), bei dem Interviewpartner*innen gezielt nach ihrer Relevanz für die Forschungsfragen ausgewählt wurden. Innerhalb dieses Vorgehens wurde nach dem Prinzip der maximalen Variation (vgl. Lamnek 2016; Helfferich 2009) verfahren. Dadurch

wurde sichergestellt, dass unterschiedliche institutionelle Kontexte, fachliche Perspektiven und Zielgruppen in die Untersuchung einfließen – von bundesweiten Beratungsnetzwerken bis hin zu lokalen Initiativen, von hochschulnahen Services bis zu Sprach- und Weiterbildungsträgern. Auf diese Weise spiegelte das befragte Sample die Vielfalt möglicher Kontaktpunkte im Migrationsverlauf wider: von der Erstinformation über Studium oder Arbeitsaufnahme bis hin zu Unterstützungsangeboten beim Spracherwerb oder bei sozialrechtlichen Fragen. Die folgende Tabelle 5-2 gibt eine Übersicht über die durchgeführten Interviews und die im Folgenden verwendeten Kürzel bei der Darstellung von Zitaten:

TABELLE 5-2: DATENSAMPLE DER QUALITATIVEN BEFRAGUNG

Themenfeld der Beratungsarbeit	Kürzel	Anzahl durchgeführte Interviews
Beratung zu Arbeitsrecht, Arbeit, Bildung, Arbeitslosengeld	ARB	10
Beratung zu Studium und Übergang in Beschäftigung	STU	9
Beratung zu Sozialrecht, soziokultureller Integration, Wohnen	SOZ	2
Bildungsberatung und Spracherwerb	SPR	3
Summe		24

Quelle: Qualitative Befragung

Eine statistische Repräsentativität war dabei nicht das Ziel der qualitativen Interviews; vielmehr ging es um die Abbildung von Erfahrungs- und Fachwissen relevanter Akteursgruppen, um zentrale Mechanismen von Zu- und Abwanderung, Verbleib und Integration erfassen zu können. Bei der Auswahl der Interviewpartner*innen wurden Institutionen, die sich speziell an EU-Bürger*innen richten, verstärkt berücksichtigt. Diese haben häufig den Auftrag, in kritischen Themenbereichen, beispielsweise bei arbeitsrechtlichen Schwierigkeiten und sozialen Problemlagen zu unterstützen. Daher konnten zahlreiche Erkenntnisse zu EU-Bürger*innen in prekären Lebenslagen durch die qualitative Erhebung gewonnen bzw. bereits durch andere Studien festgestellte Problemfelder bestätigt werden. Ergänzend dazu wurden Vertretende von Institutionen, die sich an breite Zielgruppen sowie speziell an Fachkräfte, Studierende und Selbstständige richten befragt, um ein ausgewogenes Bild über die Herausforderungen und Gelingensfaktoren der Integration von EU-Bürger*innen zu erhalten. Dabei wurde jedoch von einigen Interviewpartner*innen (z. B. im Hochschulbereich und in der Anerkennungsberatung) berichtet, dass die Anzahl von Ratsuchenden mit EU-Staatsangehörigkeit in den letzten Jahren rückläufig ist und die Erfahrungswerte somit ebenfalls abgenommen haben.

5.2.3 Durchführung der Fokusgruppe

Ergänzend zu den qualitativen Interviews wurde eine Fokusgruppe durchgeführt, um die Zwischenergebnisse aus qualitativen und quantitativen Erhebungen gemeinsam mit zentralen Akteuren kritisch zu reflektieren, zu validieren und um Prioritäten für Handlungsempfehlungen herauszuarbeiten. Fokusgruppen gelten in der qualitativen Sozialforschung als ein bewährtes Verfahren, um im interaktiven Austausch zwischen den Teilnehmenden nicht nur individuelle Sichtweisen, sondern auch kollektive Deutungsmuster, Konsense und Dissense sichtbar zu machen (vgl. Morgan 1997).

Die Fokusgruppe wurde als moderierte Online-Diskussion über MS Teams umgesetzt und hatte eine Dauer von rund drei Stunden. Die methodische Konzeption folgte gängigen Empfehlungen zur Durchführung von Fokusgruppen (vgl. Schulz 2012; Tausch und Menold 2015) und kombinierte Impulsreferate mit offenen Diskussionsphasen. Der Ablauf umfasste drei aufeinander aufbauende Elemente:

- Einstiegsphase im Plenum, in der die Teilnehmenden begrüßt und zentrale Zwischenergebnisse aus Interviews und Onlinebefragung vorgestellt wurden;
- Kleingruppenarbeit in Breakout-Räumen, in denen anhand vorbereiteter Leitfragen ausgewählte Themen vertieft diskutiert wurden (z. B. prekäre Beschäftigung und Bürokratie, Diskriminierungserfahrungen, Rolle von Communities, Familienintegration und Gleichstellung);
- Abschlussdiskussion im Plenum, in der die Ergebnisse aus den Kleingruppen zusammengeführt, priorisiert und in Form von Handlungsfeldern verdichtet wurden.

Zur Visualisierung und Dokumentation wurde das digitale Whiteboard-Tool Conceptboard eingesetzt, in dem die Beiträge der Teilnehmenden thematisch geclustert und gewichtet wurden. Die parallele Visualisierung erwies sich als förderlich für Transparenz, Nachvollziehbarkeit und die Aktivierung der Teilnehmenden.

Mit diesem methodischen Vorgehen konnte die Fokusgruppe einen wichtigen Beitrag zur Triangulation der Ergebnisse leisten, indem sie die Befunde aus Interviews und Onlinebefragung überprüfte, ergänzte und im kollektiven Diskurs einordnete. Insbesondere wurden Spannungsfelder zwischen verschiedenen institutionellen Perspektiven sichtbar, aber auch gemeinsame Problemlagen herausgearbeitet, die als Grundlage für die Ableitung von Handlungsempfehlungen dienten.

In die Fokusgruppe wurde eine Teilmenge aus der Gruppe der Institutionen eingeladen, die bereits für die qualitativen Interviews angefragt wurden. Während bei den qualitativen Interviews vor allem Beratende qualitativ befragt wurden, nahmen an der Fokusgruppe auch leitende Vertretungen der Institutionen teil. Diese Ausrichtung diente dem Ziel durch die Fokusgruppe Validierungen der Zwischenergebnisse und strategische Einordnungen vornehmen zu können. Dafür war es wichtig, dass die Expertise sowohl aus der operativen Beratungs- und Projektarbeit kam, sowie aus der strategischen Diskussion ihrer Vorhaben. Insgesamt nahmen

acht Expert*innen an der Fokusgruppe teil, davon waren vier Vertretungen in leitender Position in ihrer Institution und vier Vertretungen waren Berater*innen oder Projektmitarbeiter*innen.

5.2.4 Workshop zur Triangulation

Das Forschungsdesign der Studie sah nun die Triangulation der quantitativen und qualitativen Forschungsdaten vor. Durch die Umsetzung der Fokusgruppe wurde bereits eine erste Stufe der Triangulation durchgeführt, in dem mit Expert*innen relevante Zwischenergebnisse beider Feldzugänge diskutiert wurden. Im zweiten Schritt wurden die Analysen aus beiden Feldzugängen zusammengeführt und aufeinander bezogen. Zur gemeinsamen Interpretation der erhobenen Daten wurde ein „Triangulations-Workshop“ der im Projekt Forschenden durchgeführt. Zu diesem Workshop wurden alle relevanten Ergebnisse aus den verschiedenen Feldzugängen nach Themenfeldern gesammelt und gemeinsam miteinander abgeglichen. Übereinstimmende, sich verstärkende Ergebnisse konnten in einen Zusammenhang gebracht werden und gemeinsam analysiert werden. Bei abweichenden Ergebnissen wurde nach relevanten Faktoren gesucht, die zu den abweichenden Ergebnissen führen konnten. So konnten die Ergebnisse aus den verschiedenen Feldzugängen (Online-Befragung und Interviews) thematisch geclustert, in Zusammenhang gebracht und entsprechend ihrer Priorität für die Analyse verortet sowie interpretiert werden.

Die Ergebnisse der Triangulation wurden an einem gemeinsamen Conceptboard dokumentiert.

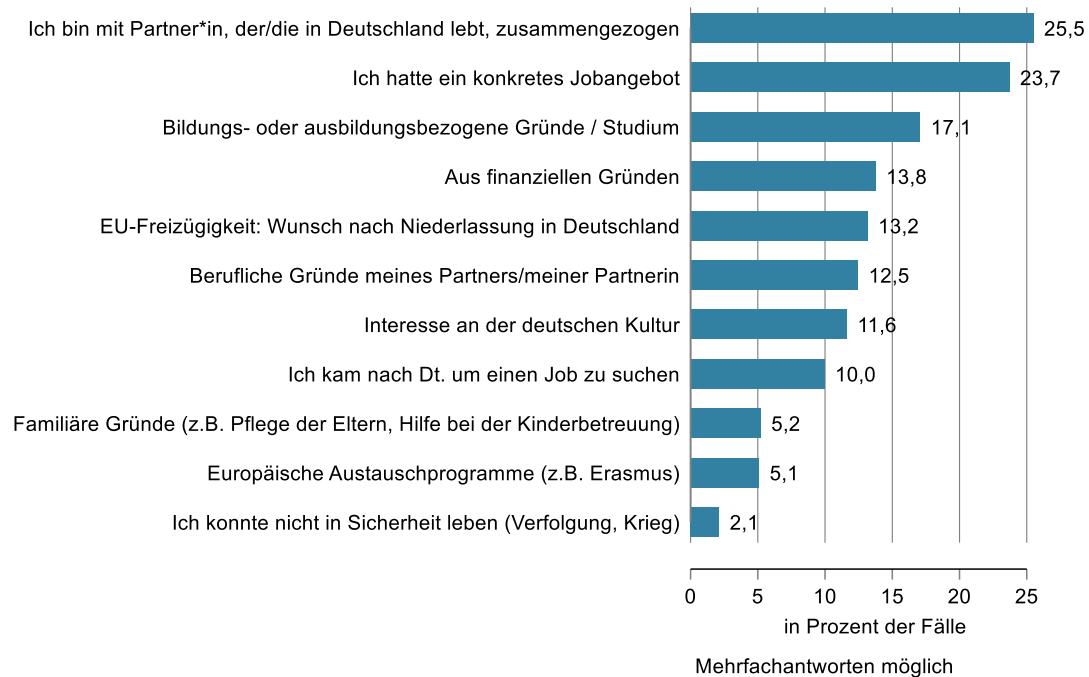
5.3 Zuwanderungsmotive und Bleibeperspektive

Um Herausforderungen und Probleme der zugewanderten EU-Bürger*innen in Deutschland zu verstehen, ist zunächst notwendig einen Blick darauf zu werfen, mittels welcher Motivationen diese nach Deutschland gekommen sind. Dabei können sowohl Push- als auch Pull-Faktoren und individuelle Gründe der einzelnen Personen von Bedeutung sein. Je nach Voraussetzungen, Fähigkeiten und Tätigkeiten in Deutschland können unterschiedliche Erfahrungen mit dem Leben in Deutschland gesammelt werden, welche im negativen Fall auch zu Abwanderungen führen können. Diese Motivationen und Ursachen der Abwanderungen werden im zweiten Teil des Kapitels näher betrachtet.

5.3.1 Gründe der Zuwanderung

Die Migration in ein anderes Land wird durch vielfältige Beweggründe bestimmt, die sowohl im persönlichen als auch im ökonomischen Bereich liegen können. In vielen Fällen erweist sich das Zusammenwirken mehrerer Faktoren als entscheidend für die Migrationsentscheidung. Für die an der Social-Media-Befragung teilnehmenden zugewanderten EU-Bürger*innen waren es vor allem persönliche und ökonomische Gründe (siehe Abbildung 5-2).

ABBILDUNG 5-2: WARUM SIND SIE NACH DEUTSCHLAND GEKOMMEN?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 843

Rund 26 Prozent der an der Social-Media-Befragung Teilnehmenden kamen nach Deutschland, weil diese mit ihrem/ihrer Lebenspartner*in in Deutschland zusammengezogen sind. Bei 24 Prozent lag ein konkretes Jobangebot vor, während 17 Prozent aus bildungs- bzw. ausbildungsbezogenen Gründen beziehungsweise für ein Studium nach Deutschland kamen. Weitere wichtige Migrationsmotive waren finanzielle Gründe (14 Prozent), die Möglichkeit, sich im Rahmen der EU-Freizügigkeit in Deutschland niederzulassen (13 Prozent), berufliche Gründe des Partners oder der Partnerin (13 Prozent) sowie ein allgemeines Interesse an der deutschen Kultur (12 Prozent). Rund 10 Prozent gaben an, nach Deutschland gekommen zu sein, um dort einen Job zu suchen. Mit rund fünf Prozent spielen familiäre Gründe (z. B. Pflege von Angehörigen) oder Europäische Austauschprogramme (z. B. Erasmus) bei den Teilnehmenden eine untergeordnete Rolle. Rund 2 Prozent geben an, nach Deutschland gekommen zu sein, weil sie in ihren Herkunftsländern nicht in Sicherheit leben können.

Eine Analyse der Zuwanderungsmotive nach Herkunftsregionen zeigt dabei deutliche Unterschiede. Bei Personen aus Nord- und Westeuropa zählen ein konkretes Jobangebot (31 Prozent), der Zusammenzug mit einem/einer in Deutschland lebenden Partner*in (32 Prozent) sowie bildungs- oder ausbildungsbezogene Gründe bzw. ein Studium (14 Prozent) zu den drei wichtigsten Beweggründen. Für Zugewanderte aus Südeuropa spielen überwiegend dieselben Faktoren eine Rolle. Bei den Osteuropäer*innen stehen vor allem der Zusammenzug mit einem in Deutschland lebenden Partner (29 Prozent), ein konkretes Jobangebot (21 Prozent) sowie finanzielle Gründe (19 Prozent) im Vordergrund. Bei Personen aus Südosteuropa dominieren hingegen finanzielle Gründe (24 Prozent), gefolgt von einem konkreten Jobangebot (21 Prozent)

und der aktiven Arbeitssuche (15 Prozent) auf dem deutschen Arbeitsmarkt (siehe Tabelle D - 1 im Anhang).

Ein Vergleich der Zuwanderungsmotive nach Tätigkeitsniveau zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen. Bei Helfer*innen überwiegen finanzielle Gründe mit 36 Prozent, gefolgt von der Arbeitssuche in Deutschland (24 Prozent) sowie dem Zusammenzug mit einem/einer in Deutschland lebenden Partner*in (22 Prozent). Bei in Deutschland tätigen Helfer*innen mit einem hohen Bildungsniveau sind mit jeweils 30 Prozent finanzielle Gründe, die Jobsuche und die Auswanderung mit einem in Deutschland lebenden Partner*in die wichtigsten Zuwanderungsgründe. Diese Gruppe weicht damit nicht signifikant von Helfer*innen mit einem niedrigen oder mittleren Bildungsniveau ab.

Fachkräfte nennen dagegen am häufigsten den Zusammenzug mit einem/einer Partner*in (35 Prozent), ein konkretes Jobangebot (17 Prozent) und finanzielle Gründe (15 Prozent). Auch bei Spezialist*innen dominiert der Zusammenzug mit einem/einer Partner*in (32 Prozent), gefolgt von einem konkreten Jobangebot (23 Prozent). Bildungs- oder ausbildungsbezogene Gründe (13 Prozent) sowie der Wunsch nach einer Niederlassung im Rahmen der EU-Freizügigkeit (ebenfalls 13 Prozent) sind in dieser Gruppe ebenfalls von Bedeutung. Bei Expert*innen wiederum ist ein konkretes Jobangebot mit 36 Prozent der wichtigste Zuwanderungsgrund. Bildungs- oder ausbildungsbezogene Gründe beziehungsweise ein Studium werden von 23 Prozent genannt. Der Zusammenzug mit einem/einer in Deutschland lebenden Partner*in ist bei Expert*innen im Vergleich zu den anderen Gruppen mit 18 Prozent deutlich seltener ein dominierendes Zuwanderungsmotiv (siehe Tabelle D - 1 im Anhang).

Auf Basis der offenen Antworten, die von Teilnehmenden an der Social-Media-Befragung zu den Zuwanderungsgründen genannt wurden, lassen sich weitere Erkenntnisse über Motive und Gründe der Zuwanderung generieren. Ein wichtiger in der Befragung genannter Grund der Zuwanderung nach Deutschland ist der Wunsch nach einer höheren politischen Stabilität und besseren Lebensbedingungen in Deutschland. Daneben geben manche Teilnehmende an wegen der Liebe nach Deutschland gekommen zu sein. Ein anderer Teil der Teilnehmenden ist als Au-Pair oder über einen Freiwilligendienst nach Deutschland gekommen. Weitere individuelle Gründe bestehen darin, einen Neuanfang in Deutschland zu wagen, etwas Neues auszuprobieren oder auch in der Reiselust, andere geben an, die Deutschkenntnisse durch das Leben in Deutschland verbessern zu wollen. Häufig besteht auch ein Zusammenhang in einer familiär bedingten Zuwanderung – die an der Befragung Teilnehmenden Personen sind in diesen Fällen mit ihren Eltern nach Deutschland gezogen.

Ähnliche Gründe werden auch von den befragten Expert*innen in den qualitativen Interviews geschildert. Diesen zufolge sind sowohl individuelle als auch strukturelle Aspekte – von ökonomischen Perspektiven über Diskriminierungserfahrungen bis hin zu familienbezogenen Bildungsüberlegungen – wichtige Zuwanderungsmotive und Gründe nach Deutschland zu kommen. Die folgende Abbildung (siehe Abbildung 5-3) zeigt im Überblick, die in den qualitativen Interviews genannten Zuwanderungsmotive.

Abbildung 5-3: Übersicht über die Zuwanderungsmotive (Qualitative Interviews)



Quelle: Qualitative Interviews. * wurde insbesondere für Zugewanderte Personen aus Rumänien und Bulgarien als Zuwanderungsmotiv benannt. ** wurde in Bezug zu queeren Personen u. ä. als auch marginalisierten Gruppen als Zuwanderungsmotiv benannt.

Den befragten Expert*innen zufolge entscheiden sich EU-Bürger*innen unter anderem für eine Migration nach Deutschland, weil sie dort bessere wirtschaftliche Perspektiven und Verdienstmöglichkeiten sowie eine höhere Lebensqualität im Vergleich zu ihren Herkunftsländern sehen.

„(...) die Einbindung in den Arbeitsmarkt ist das Wichtigste. Die auskömmliche finanzielle Situation oder vielleicht auch in manchen Punkten die gute Anbindung an Schule, Infrastruktur und so weiter.“ (SPR_03: 67)

Daher stellt der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ein zentrales Zuwanderungsmotiv dar, wobei auch die Anerkennung beruflicher Qualifikationen eine Rolle spielt (siehe Abschnitt 5.6.4). Ferner motiviert die Aussicht auf Stabilität im Arbeitsleben und gesicherte Einkommensperspektiven sowie die Möglichkeit die Familie im Heimatland finanziell zu unterstützen viele EU-Bürger*innen dazu, eine berufliche Zukunft in Deutschland aufzubauen.

„Viele der Menschen aus Bulgarien erwarten, einen guten Job zu haben. Sie erwarten also einen guten, auskömmlichen, finanziell überhaupt abgesicherten Job. In zweiter Hinsicht erwarten sie, dass sie Geld nach Hause schicken können.“ (SPR_03: 17)

Auch die Möglichkeit, über formalisierte Wege wie Saisonarbeit, Entsendung oder Werkverträge legal in Deutschland tätig zu sein, wird vereinzelt als strukturierte und somit attraktive Zuwanderungsform genannt, wie beispielsweise aus einer Einrichtung der Sprachförderung und Weiterbildung geschildert wird. Als weitere Faktoren, die Deutschland für manche zugewanderte EU-Bürger*innen attraktiv machen, wurden bessere soziale Unterstützungsleistungen sowie Bildungschancen für die eigenen Kinder oder Weiterbildungsmöglichkeiten für sich selbst benannt, insbesondere wenn diese im Herkunftsland eingeschränkt oder nicht vorhanden sind (siehe hierzu auch Abschnitt 5.5.4). In diesem Zusammenhang wird beispielsweise darauf hingewiesen, dass dieses Motiv insbesondere für zugewanderte EU-Bürger*innen aus Rumänien oder Bulgarien wichtig sei:

„Für Rumänien oder Bulgarien schon. Es ist eine allgemeine Frage. [...] Es kommt immer darauf an, was man sucht. Aber das Bildungsniveau ist ziemlich hoch in Deutschland. Die Schulen sind teilweise besser. Es gibt später einen besseren Zugang zu Universitäten.“ (SOZ_02: 51)

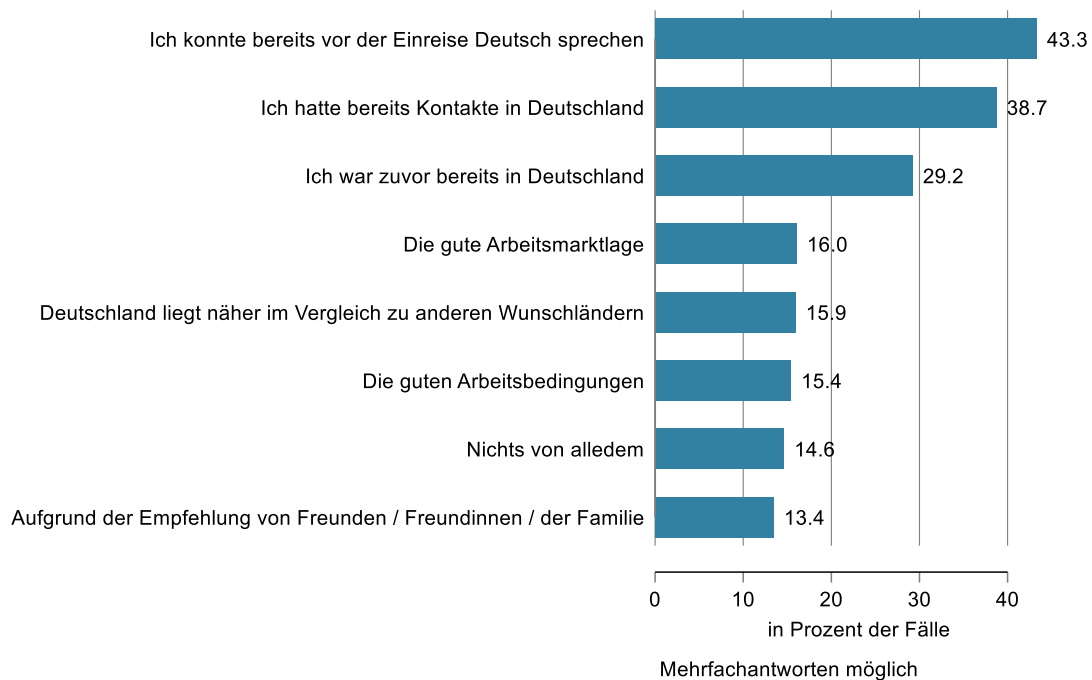
Für bestimmte marginalisierte Gruppen – z. B. queere Personen – wird Deutschland und werden insbesondere Großstädte wie Berlin als Schutzraum gegenüber gesellschaftlicher Diskriminierung in osteuropäischen Herkunftsländern wahrgenommen, was die Zuwanderungsentscheidung beeinflussen kann:

„Und Berlin ist einfach wirklich ein Sammelort für die. Also diese Community, die, sagen wir, LGBT-Ost-Community, die ist sehr groß. Und die kommen halt einfach auch mit den Erwartungen, dass sie hier eher so sein können, wie sie sind.“ (SOZ_02: 21)

In der Social-Media-Befragung wurde auch erfragt, weshalb sich zugewanderte EU-Bürger*innen für den Zuzug nach Deutschland entschieden haben, obwohl auch eine Zuwanderung in andere Staaten möglich gewesen wären (siehe Abbildung 5-4). Die wichtigsten Motive für die Zuwanderung nach Deutschland lagen für die Mehrheit der Teilnehmenden der Social-Media-Befragung darin, dass sie bereits vor der Einreise Deutsch sprechen konnten¹⁶ (43 Prozent) oder persönliche Kontakte nach Deutschland hatten (39 Prozent). Dies deutet zugleich auf die Bedeutung sozialer persönlicher Netzwerke für zugewanderte EU-Bürger*innen und deren Einfluss auf Zuwanderungen hin. Für knapp ein Drittel (29 Prozent) war ein früherer Aufenthalt in Deutschland für die Zuwanderungsentscheidung ausschlaggebend. Andere Beweggründe wie eine gute Arbeitsmarktlage (16 Prozent), die geografische Nähe (16 Prozent) oder die Arbeitsbedingungen (15 Prozent) spielen hingegen eine eher nachgeordnete Rolle. Von geringerer Bedeutung sind andere Gründe (15 Prozent „Nichts von alledem“) oder Empfehlungen von Freund*innen oder Familienangehörigen (13 Prozent).

¹⁶ Dieser Wert kann damit zusammenhängen, dass der Fragebogen nur in der englischen und deutschen Sprache zur Verfügung stand. Es ist dabei zu berücksichtigen, dass die Angaben zur Sprachkompetenz auf der Selbstausskunft der Teilnehmenden beruht.

ABBILDUNG 5-4: WARUM HABEN SIE DEUTSCHLAND GEWÄHLT UND NICHT EIN ANDERES LAND?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 767

Auf Basis der Social-Media-Befragung ergibt sich ferner, dass die Mehrheit der Teilnehmenden (45 Prozent) für immer in Deutschland bleiben möchte. 25 Prozent haben vor, länger als 10 Jahre in Deutschland zu leben, aber nicht für immer und rund 18 Prozent haben sich zur künftigen Aufenthaltsdauer bislang noch keine Gedanken gemacht. Rund 2 Prozent wollen bis zu einem Jahr in Deutschland bleiben und 11 Prozent wollen zwischen 2 und 10 Jahren in Deutschland bleiben (siehe Tabelle D - 2 im Anhang). Dabei zeigt die Differenzierung nach Herkunft, dass insbesondere Personen aus Südeuropa eher einen Aufenthalt bis zu 10 Jahren planen (30 Prozent), wohingegen der Anteil der Personen, die für immer in Deutschland bleiben wollen bei Personen aus Nord-/Westeuropa (42 Prozent), Osteuropa (47 Prozent) und Südosteuropa (38 Prozent) gegenüber Personen aus Südeuropa (31 Prozent) signifikant höher liegt (siehe Tabelle D - 2 im Anhang). Dies kann darin begründet sein, dass unter den Personen aus Südeuropa der Anteil mit einer akademischen Qualifikation (Bachelorabschluss oder höher) etwas höher liegt als in den anderen Herkunftsgruppen. So liegt dieser Anteil bei Personen aus Nord- und Westeuropa bei 81 Prozent, aus Südeuropa bei 85 Prozent, aus Osteuropa bei 66 Prozent, aus Südosteuropa bei 59 Prozent und bei Personen mit einer oder mehreren Staatsangehörigkeiten bei 77 Prozent (nicht dargestellt). Die Hochqualifizierten sind eine besonders mobile Gruppe, sodass der relativ geringe Anteil der Zugewanderten aus Südeuropa mit Wunsch nach einem dauerhaften Verbleib in Deutschland auch auf ihre höheren Qualifikationen zurückgeführt werden könnte.

5.3.2 Gründe der Abwanderung

Ein wichtiges Untersuchungsfeld der Studie ist die Frage, aus welchen Gründen zugewanderte EU-Bürger*innen Deutschland wieder verlassen. Die Ursachen von Abwanderungen sind überwiegend in den während des Aufenthalts in Deutschland gemachten Erfahrungen begründet und gehen häufig auf bestehende Integrationshürden zurück, die einen Einfluss auf den längerfristigen Verbleibswunsch haben kann.

In den qualitativen Interviews werden dabei vielfältige Zusammenhänge und Gründe für Abwanderungen benannt. Ein Einkommensniveau, das zwar kurzfristig zum Lebensunterhalt reicht, jedoch keine langfristige Sicherheit oder Teilhabe ermöglicht, wird von mehreren Interviewten als unzureichend für einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland beschrieben (siehe hierzu auch weitere Ausführungen unter Abschnitt 5.5).

„Wir haben jetzt momentan auch viele Familien, die ausreisen und die haben also viele, haben nur eine gleiche Begründung. Also wir leben hier nur, um unsere Miete und Nebenkosten zu finanzieren. Mehr reicht uns fürs Leben nicht. Also ja, also zum Beispiel diese Teilnahme an kulturellem Leben oder an andere Veranstaltungen. [...] Deswegen viele Ratsuchende kehren jetzt momentan zurück und sagen Ja, im Heimatland werden wir natürlich nicht so viel verdienen. Aber da ist für uns das Leben klar. Also wir wissen, wo wir Unterstützung bekommen können oder ja, wie unsere Pflichten und Rechte sind. Ja, und das ist für uns alles transparent.“ (SOZ_05: 14)

Darüber hinaus, führen eine mangelnde soziale Teilhabe, Einsamkeit und das Gefühl, nicht dazuzugehören, häufig dazu, dass zugewanderte EU-Bürger*innen eine Abwanderung aus Deutschland in Betracht ziehen. Hierbei spielen auch mangelnde deutsche Sprachkenntnisse und damit einhergehende fehlende Kommunikationsmöglichkeiten eine Rolle, da sie im Alltag eine bedeutende Integrationshürde darstellen und – insbesondere in formellen oder arbeitsbezogenen Kontexten – als belastend empfunden werden (weitere Informationen zur Rolle des Spracherwerbs in Abschnitt 5.5.3).¹⁷ Neben den eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten, führen komplexe und langwierige bürokratische Prozesse (z. B. beim Einreichen von Anträgen) zu Frustration und Unsicherheit, was ebenfalls Abwanderungstendenzen verstärken kann. Auch Diskriminierungserfahrungen – sowohl im Alltag als auch im institutionellen Kontext – und ein migrationskritisches politisches und gesellschaftliches Klima, dass sich in Deutschland im Rahmen der letzten Wahlen verstärkt hat, tragen aus Sicht der Interviewten dazu bei, dass sich zugewanderte EU-Bürger*innen perspektivisch für eine Abwanderung aus Deutschland entscheiden.

„Also [...] Diskriminierung, ich sehe das eher so ein bisschen wie [...] ein Oktopus oder eher so etwas, was sich über alles irgendwie zieht. Also, es ist jetzt nicht: ‚in dem Bereich wird diskriminiert‘, sondern es geht so in alle Bereiche irgendwie mal mehr und mal weniger rein. [...] Ich glaube, es setzt sich drauf, aber vielleicht ist es in manchen Fällen auch dann, wenn es sozusagen überläuft, ein Grund zu gehen, weil

¹⁷ Der Erwerb deutscher Sprachkenntnisse kann in diesem Zusammenhang auch als „Schlüssel“ zur Integration begriffen werden (vgl. Esser 2001, S. 74).

man sich ja einfach nicht wohl fühlt und eben dieses Gefühl, ,ich bin hier nicht willkommen, dann gehe ich doch‘.“ (ARB_01: 51)

Die Befragungsergebnisse der qualitativen Interviews zeigen darüber hinaus, dass zugewanderte EU-Bürger*innen in unsicheren Lebensverhältnissen, etwa in prekärer Beschäftigung oder in rechtlich nicht klar geregelter Entsendung, Deutschland als instabilen Aufenthaltsort erleben. Inflexible Arbeitsbedingungen sowie nicht anerkannte berufliche Abschlüsse und fehlende Möglichkeiten, im erlernten Beruf zu arbeiten und aufzusteigen, wirken demotivierend und daher ebenfalls negativ auf die Bleibeperspektive.

Insbesondere Studierende aus anderen EU-Ländern erleben, laut den befragten Expert*innen, teilweise eine Mehrfachbelastung durch Spracherwerb, fachsprachliche Anforderungen im Studium und Beschäftigung neben dem Studium. Viele Absolvent*innen aus der EU wandern nach dem Studium – trotz des hohen Ansehens deutscher Studiengänge – wieder aus. Soziale Kontakte sind bei der Entscheidung für bzw. gegen den Verbleib ausschlaggebender als der Übergang in eine Beschäftigung im Anschluss des Studiums.

Laut den Interviewpartner*innen spielt bei Rückkehrentscheidungen mitunter die gestiegene Lebensqualität in den Herkunftsländern, verbunden mit dort wieder attraktiveren Arbeits- oder Wohnbedingungen, eine Rolle. Auch fehlende oder instabile Kinderbetreuung, das Erleben von fehlender Chancengleichheit und Kultursensibilität im Bildungssystem sowie hohe Mieten, schlechte Wohnverhältnisse und Diskriminierung bei der Wohnungssuche führen bei Familien zu Unzufriedenheit und Abwanderungstendenzen (siehe auch Abschnitt 5.5.4). Daher entscheiden sich manche zugewanderten EU-Bürger*innen nach einem ursprünglich nur temporär geplanten Aufenthalt – z. B. zur Arbeit oder zum Studium – ganz bewusst gegen eine dauerhafte Niederlassung in Deutschland, wenn die strukturellen Hürden zu hoch erscheinen und/oder die soziale Teilhabe nicht gelingt.

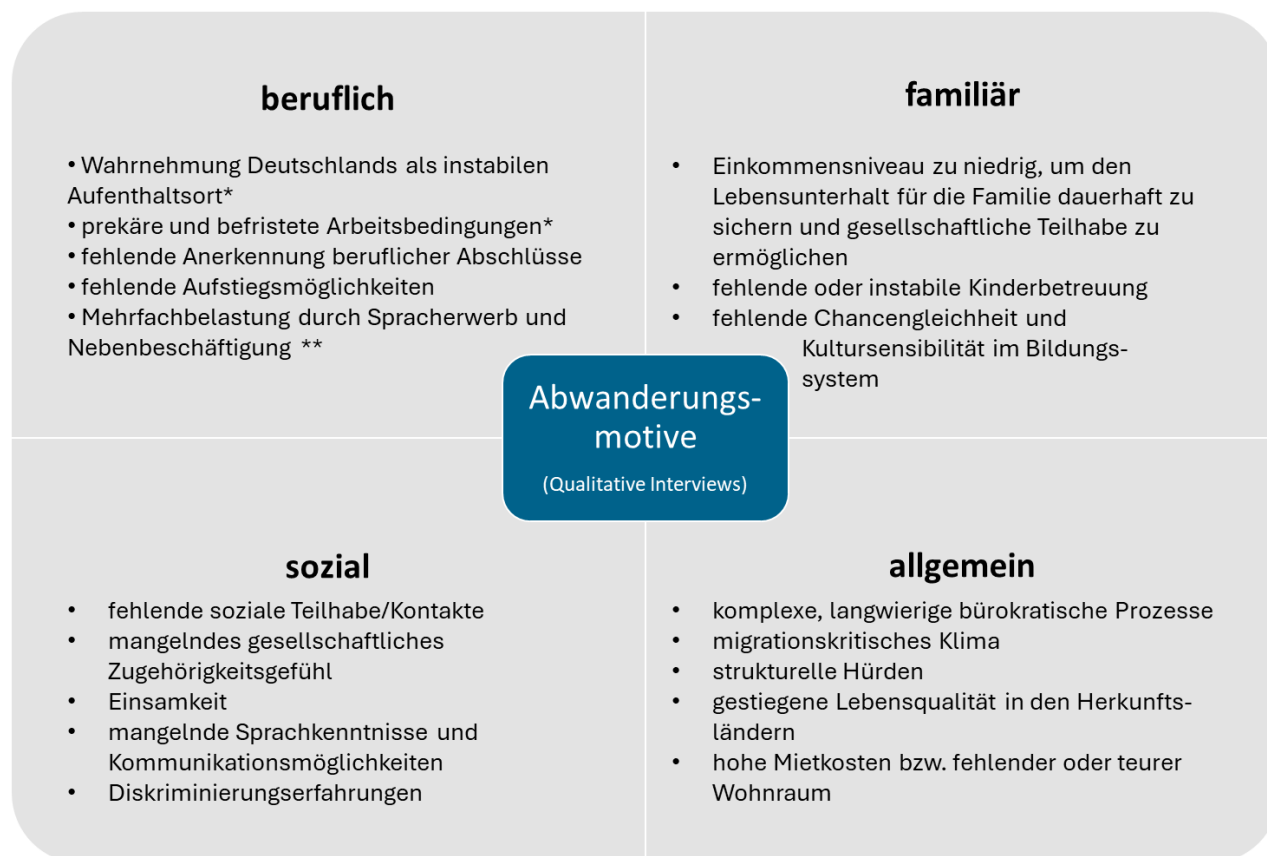
„Und dann geht es natürlich auch um ein gesellschaftliches Umfeld, in dem ich bleiben möchte. Das ist doch ganz klar. Wenn ich von morgens bis abends schufte und mich kaputt mache in den Tätigkeiten, in denen ich da unterwegs bin und dann bin ich noch immer der doofe Ausländer, dann will ich nicht bleiben.“ (SOZ_07: 49)

Aus Sicht der Interviewpartner*innen führt auch die Wahrnehmung eines aktuellen migrationskritischen politischen und gesellschaftlichen Klimas in Deutschland teilweise zu Verunsicherung unter Zuwandernden aus der EU und letztlich zu einer Abwanderung aus Deutschland.

*„Und die aktuellen Entwicklungen in Deutschland, den Migrationsdiskurs beschäftigen schon die Menschen. Die sind enttäuscht, weil sie [die EU-Bürger*innen] kommen mit bestimmten Vorstellungen hier her, sie strengen sich an. Sie nehmen schon bestimmte Hürden auf sich und sie bemühen sich. [...] Es macht ihnen auch Angst, wie die Stimmung ist und in welcher Gesellschaft sie leben und in welcher Gesellschaft ihre Kinder aufwachsen. Das macht ihnen schon große Sorgen und ich kann mir sehr gut vorstellen, dass das einer der Gründe ist, warum Menschen aus Deutschland wegziehen.“ (SOZ_06: 55)*

Die nachfolgende Abbildung 5-5 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die in den qualitativen Interviews genannten Abwanderungsmotive.

ABBILDUNG 5-5: ÜBERSICHT ABWANDERUNGSMOTIVE (QUALITATIVE INTERVIEWS)



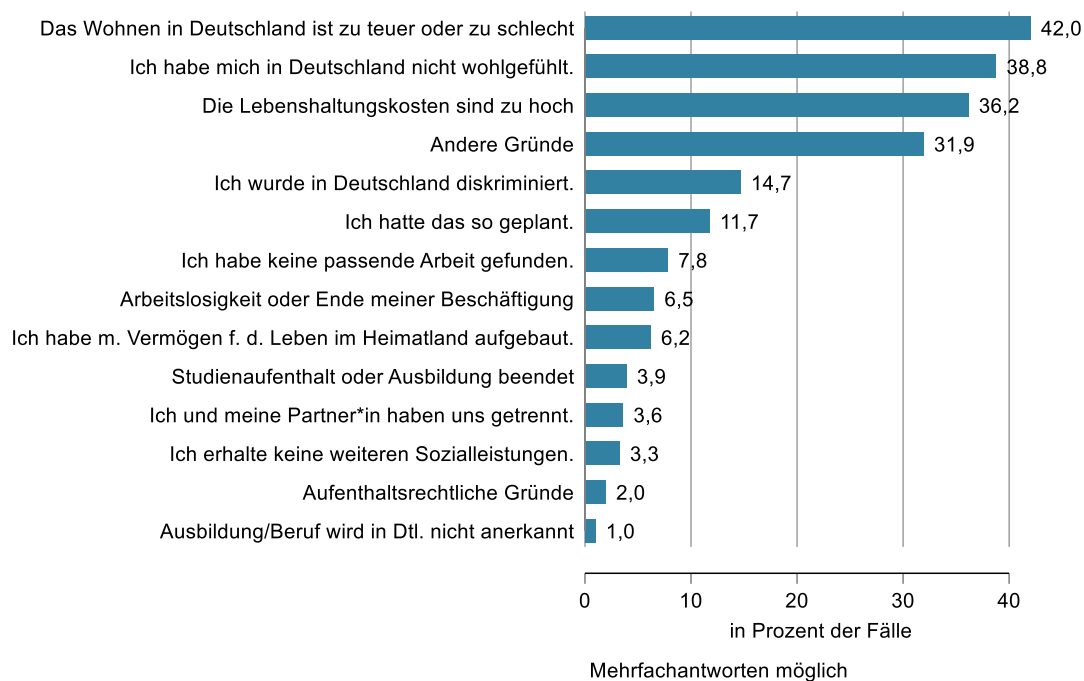
Quelle: Qualitative Interviews. * wurde vor allem im Kontext prekärer Arbeitsverhältnisse genannt. ** wurde im Zusammenhang mit Studierenden benannt.

Die Ergebnisse der Social-Media-Befragung decken sich mit den in den qualitativen Interviews geschilderten Gründen, zeigen darüber hinaus aber auch, dass viele Abwanderungsgründe auch in Zusammenhang mit den Gründen bzw. den Zielen der Zuwanderung und den möglichen erreichten Zielsetzungen stehen (siehe Abbildung 5-2). Um die Motive der (möglichen) Abwanderung zu verstehen, wurde in der Social-Media-Befragung zunächst danach gefragt, ob die Teilnehmenden aktuell darüber nachdenken Deutschland zu verlassen. Rund 35 Prozent (n=315) gaben an, aktuell darüber nachzudenken Deutschland zu verlassen. Von diesen 35 Prozent geben 13 Prozent (n=42) an, bereits erste Vorbereitungen zu Abwanderung aus Deutschland unternommen zu haben. Eine Betrachtung nach Herkunftsregion, Tätigkeitsniveau in Deutschland oder Geschlecht zeigt dabei für beide Fragestellungen keine statistisch belastbaren Unterschiede im Antwortverhalten.

Diejenigen Teilnehmenden an der Social-Media-Befragung, die angegeben haben, darüber nachzudenken Deutschland zu verlassen, wurden zusätzlich nach den spezifischen Gründen befragt (siehe Abbildung 5-6). Als zentrale Gründe werden dabei vor allem die Wohn- und Lebenshaltungskosten in Deutschland (42 Prozent bzw. 36 Prozent), aber auch dass sich die

Teilnehmenden in Deutschland nicht wohlfühlen (39 Prozent), genannt. Daneben gibt es für rund 32 Prozent auch andere Gründe. Deutlich seltener werden Diskriminierungserfahrungen (14,7 Prozent) oder die bewusste Planung, Deutschland zu verlassen (11,7 Prozent) genannt. Weitere Motive wie das Fehlen einer passenden Arbeitsstelle (7,8 Prozent), Arbeitslosigkeit oder das Ende der Beschäftigung (6,5 Prozent) sowie der Aufbau von Vermögen im Herkunftsland (6,2 Prozent), Studien- oder Ausbildungsende (3,9 Prozent), Trennung vom Partner bzw. der Partnerin (3,6 Prozent), fehlende Sozialleistungen (3,3 Prozent), aufenthaltsrechtliche Gründe (2 Prozent) oder die Nichtanerkennung von Ausbildung und Beruf (1 Prozent) sind von geringerer Bedeutung.

ABBILDUNG 5-6: AUS WELCHEN URSACHEN DENKEN SIE AKTUELL DARÜBER NACH DEUTSCHLAND ZU VERLASSEN?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 307

Im folgenden Zitat aus dem Bereich Sozialrecht, soziokulturelle Integration und Wohnen sowie Weiterbildung (SOZ) wird auf die Zusammenhänge zwischen Einkommen und Lebenshaltungskosten und Abwanderungsgründe näher eingegangen:

„Ja, also Sozialkontakte sind sehr wichtig und manchmal ist es auch ein Grund, warum die Ratsuchenden zurückkehren.“ (SOZ_05: 44)

Eine Betrachtung der Gründe der Auswanderung nach Herkunft und Geschlecht der Teilnehmenden an der Social-Media-Befragung offenbart dabei eine unterschiedliche Bedeutung der Abwanderungsmotive. Bei Befragten aus Nord- und Westeuropa stehen vor allem die hohen Wohnkosten in Deutschland (26 Prozent), das Gefühl, sich nicht wohlfühlen (25 Prozent) sowie „andere Gründe“ im Vordergrund. Personen aus Südeuropa nennen

besonders häufig die hohen Lebenshaltungskosten (25 Prozent), das Nicht-Wohlfühlen in Deutschland (50 Prozent) und Erfahrungen mit Diskriminierung (28 Prozent). Unter Teilnehmenden aus Osteuropa werden am häufigsten die Lebenshaltungskosten (40 Prozent), die hohen Wohnkosten (44 Prozent) sowie das Nicht-Wohlfühlen in Deutschland (44 Prozent) genannt. Bei Personen aus Südosteuropa dominieren vor allem die hohen Lebenshaltungskosten (52 Prozent), die Wohnkosten (58 Prozent) und ebenfalls das Gefühl, sich in Deutschland nicht wohlfühlen (37 Prozent) (siehe Tabelle D - 3 im Anhang).

Eine geschlechtsspezifische Analyse verdeutlicht zudem, dass Männer Deutschland häufiger aufgrund von Arbeitslosigkeit oder dem Ende der Beschäftigung verlassen wollen (10 Prozent gegenüber 4 Prozent bei Frauen). Darüber hinaus geben Männer öfter an, dass der Wegzug von vornherein geplant war (17 Prozent gegenüber 9 Prozent bei Frauen). Schließlich nutzen Männer (10 Prozent) häufiger als Frauen (4 Prozent) den Aufenthalt in Deutschland, um Vermögen für das Leben im Herkunftsland aufzubauen (siehe Tabelle D - 3 im Anhang). Insofern kann die Abwanderung auch mit dem Erreichen dieser Ziele intendiert sein und muss nicht ausschließlich auf den in Deutschland gemachten Erfahrungen beruhen. Die Social-Media-Befragung gab den Teilnehmenden die Möglichkeit, sofern diese „Andere Gründe“ als Abwanderungsmotiv benannt haben, diese in einem offenen Textfeld zu erläutern. Die dort genannten Äußerungen lassen sich unter 3 zentralen Themenfeldern subsumieren, die die bereits geschilderten Gründe, um eine weitere qualitative Dimension erweitern: Erstens werden dort verschiedene allgemeine politische und soziale Entwicklungen benannt, die eine Abwanderungsintention verstärken: Dazu gehören u. a. ein von den Teilnehmenden wahrgenommener steigender Rechtsextremismus und eine zunehmende Ausländerfeindlichkeit, welche den aktuellen politischen Diskurs in Deutschland prägt. Zweitens werden vielfältige arbeitsbezogene und persönliche Gründe als Abwanderungsmotive benannt. Dazu gehören u. a. bessere Arbeitsbedingungen in anderen Ländern bzw. den jeweiligen Herkunftsregionen, das Gefühl von Heimweh, die klimatischen Bedingungen in Deutschland, fehlende soziale Netzwerke oder eine akut bestehende Arbeitslosigkeit. Drittens wird auch darauf hingewiesen, dass sich die Teilnehmenden aufgrund der Mentalität und dem gesellschaftlichen Klima in Deutschland nicht wohlfühlen und daher eine Abwanderung in Betracht ziehen.

5.4 Rechtliche Lage von EU-Bürger*innen

Die Bedeutung und Informationen über die rechtliche Situation ist ein wichtiger Einflussfaktor auf den Aufenthalt in Deutschland und bedingt Zugangsmöglichkeiten zu sozialen Leistungen. In den folgenden Abschnitten wird die Bedeutung der rechtlichen Situation von EU-Bürger*innen näher ergründet.

5.4.1 Wahrnehmung und Bewertung der rechtlichen Situation von EU-Bürger*innen

Der Zuzug von Unionsbürger*innen und deren Einsatz auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird in erster Linie durch die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und weitere rechtliche Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die EU-Entsenderichtlinie, ermöglicht und erleichtert (siehe Kapitel 2). Die EU-Freizügigkeit vereinfacht zudem die Rück- bzw. Weiterwanderung, wenn die soziale Integration

nicht gelingt oder das politische Klima als negativ wahrgenommen wird bzw. die Lebens- und Arbeitsbedingungen nicht zufriedenstellend sind.

Deutlich wird: Die Zuwanderung von EU-Bürger*innen ist eine – im Vergleich zu Fluchtmigration oder der Zuwanderung aus Drittstaaten - weniger beachtete Migrationsbewegung und geht bedingt durch die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit mit wenigen Behördenkontakten einher, was zu einer gewissen „Unsichtbarkeit“ der Zielgruppe in der öffentlichen Wahrnehmung führt.

„Ich glaube, das ist, weil die Politik sehr oft nach dem Tagesgeschehen gemacht wird. Die EU-Bürger sind hier relativ unauffällig. Teilweise dadurch, dass sie rechtlich privilegiert sind, rutschen sie oft nicht so total ab, dass sie auffallen würden. Aber sie schaffen es auch nicht richtig gut zu partizipieren.“ (SOZ_02: 35)

Der gesicherte Aufenthaltsstatus der EU-Bürger*innen bedeutet jedoch nicht, dass diese Zugewanderten in faktischer Hinsicht mit Deutschen gleichgestellt sind, was die Wahrnehmung ihrer Rechte angeht. Weitere wichtige Problembereiche sind hier fehlende Informationen über die eigenen Rechte und Möglichkeiten. Vorhandene Informationsangebote sind der Zielgruppe nicht ausreichend bekannt und werden häufig erst spät wahrgenommen, wodurch Problemlagen entstehen, die sich durch gezielte, frühzeitige Information verhindern ließen.

Mangelnde Informationen über die rechtliche Situation auf dem Arbeitsmarkt bei den zugewanderten EU-Bürger*innen fördern strukturelle Missstände auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere dem Arbeitsrecht widersprechende Arbeitsbedingungen und Entlohnung und damit Arbeitsausbeutung. Rechtliche Informationsdefizite können aber auch in anderer Hinsicht bestehen, insbesondere zur sozialen Sicherung (z. B. Kindergeld, Wohngeld, Gesundheitsversorgung, Grundsicherung), zum Mietrecht, zum Zugang zu Förderungen (z. B. für Bildungsmaßnahmen) usw. Folgen können Verlust an Einkommen und prekäre Lebenssituationen sein.

Aus den Beratungsstellen wird berichtet, dass insbesondere EU-Bürger*innen aus Ost- und Südosteuropa die im Niedriglohnsektor/ Helferbereich beschäftigt sind, über informelle Anwerbekanäle nach Deutschland gelangen. Die Anwerbung und Vermittlung in diese Arbeit erfolgen hierbei häufig informell durch Mittelsmänner/Headhunter, die teilweise in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse vermitteln, die nicht den EU-Grundsätzen entsprechen. Auch würden die so angeworbenen Arbeitnehmenden unzureichend bzw. fehlerhaft über Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte informiert (z. B. durch unzureichende Aufklärung zu Brutto- und Nettolohn, Arbeitsumfang, Versicherungspflichten und -schutz, Kündigungsschutz), was den Ausstieg aus prekären oder ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen erschwert.

„Kontrollen in Deutschland sind viel zu gering. Da wird auch politisch viel zu wenig gemacht, dass man in diese Arbeitsausbeutungsstrukturen reingeht und die versucht zu verhindern, ist auch schwierig, manchmal auch dann schwierig, strafrechtlich zu verfolgen über mehrere Länder und so weiter. Aber solange die [Strukturen] -so sind, ist [es] nicht attraktiv, [...] zu bleiben, weil auch der Körper irgendwann nicht mehr mitmacht.“ (SOZ_1: 45)

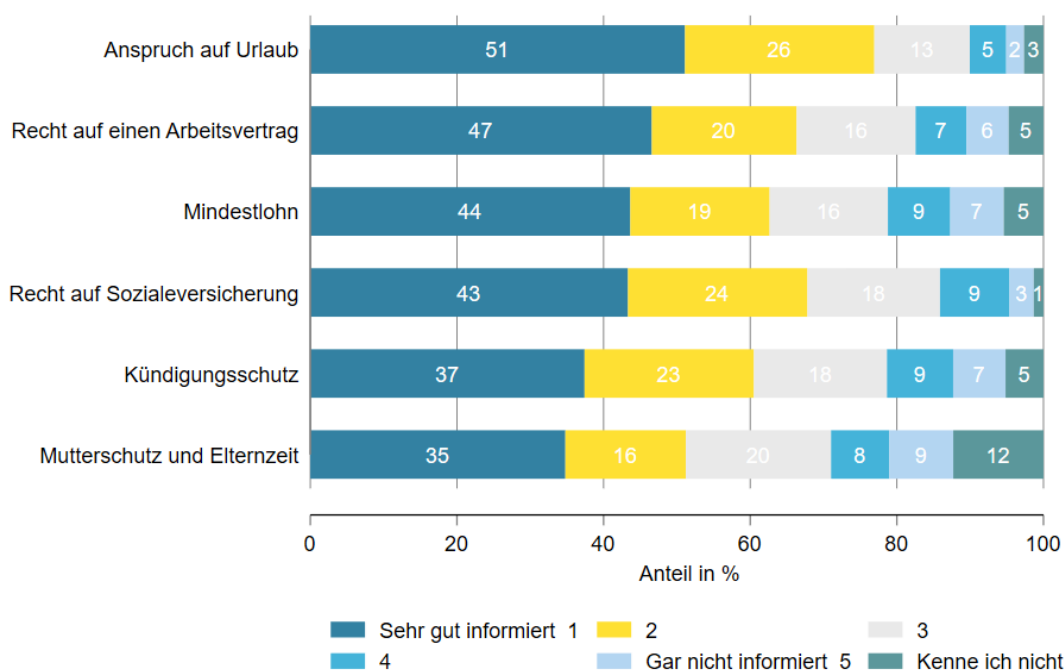
Aus den qualitativen Interviews geht hervor, dass unter den neu zugewanderten EU-Bürger*innen starke Informations- und Wissensdefizite zu grundlegenden Themen bestehen. Es mangelt bei der Zielgruppe an Informationen zu Rechten und Pflichten als Arbeitnehmende (z. B. Mindestlohn, Brutto-/Nettolohn, Kündigungsschutz, Pflichtversicherung etc.), Anerkennung und Qualifizierung, Sozialversicherung und Sozialleistungen (Arbeitslosen- und Bürgergeld, Krankengeld, Erziehungsgeld, Kindergeld, Rentenansprüche, Unterstützung bei Rückkehr etc.) sowie behördlichen und öffentlich geförderten Unterstützungsangeboten. Dieses Informationsdefizit stellt eine Integrationshürde dar, trägt zum Verbleib in unterqualifizierter und prekärer Beschäftigung bei und führt dadurch zu einer verspäteten Integration.

„Also die [arbeitsrechtlichen] Kenntnisse sind in der Regel sehr gering. Und dementsprechend aufgrund der geringen Kenntnisse können dann auch Arbeitgeber das nutzen, um die Menschen auszubeuten.“ (SOZ_01: 53)

Im Gegensatz zu Hochqualifizierten informieren sich Arbeitskräfte mit einem niedrigeren Bildungsniveau in der Regel nicht im Vorfeld ihrer Einreise zu ihren Rechten und Pflichten als Arbeitnehmende und sind damit empfänglicher für Fehlinformationen und schlechter auf ihr Ankommen in Deutschland vorbereitet (siehe auch Abschnitt 5.6.1).

Die Social Media-Befragung ist als Gesamtbild zur Situation der EU-Staatsangehörigen in Deutschland angelegt, prekäre Arbeitssituationen stehen daher weniger im Zentrum als in den Expert*inneninterviews. In der Social Media-Befragung wurde erhoben, wie gut sich die Zugewanderten über die folgenden Rechte in Deutschland informiert fühlen: Mindestlohn, Kündigungsschutz, Anspruch auf Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit, Recht auf einen Arbeitsvertrag, Recht auf Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Pflegeversicherung; siehe Abbildung 5-7).

ABBILDUNG 5-7: WIE GUT FÜHLEN SIE SICH ÜBER DIE FOLGENDEN RECHTE IN DEUTSCHLAND INFORMIERT?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 906, 906, 905, 907, 909, 894

Die EU-Staatsangehörigen sind nach den Befragungsergebnissen über ihre Rechte nicht generell schlecht informiert, auch wenn es in manchen Bereichen Wissenslücken gibt. Von den befragten EU-Staatsangehörigen zeigen sich mehr als drei Viertel über den Urlaubsanspruch sehr gut oder gut informiert, in Bezug auf den Kündigungsschutz dagegen nur 60 %, was eine Folge der größeren Komplexität der entsprechenden Bestimmungen sein kann. Über den Mutterschutz bzw. Regelungen zur Elternzeit ist nur die Hälfte der Befragten gut oder sehr gut informiert, allerdings ist bzw. war auch nur ein Teil der Befragten in der entsprechenden Lebenslage. Männer sind hierüber schlechter informiert als Frauen, während ansonsten nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern vorhanden sind (siehe Tabelle D - 4 im Anhang).

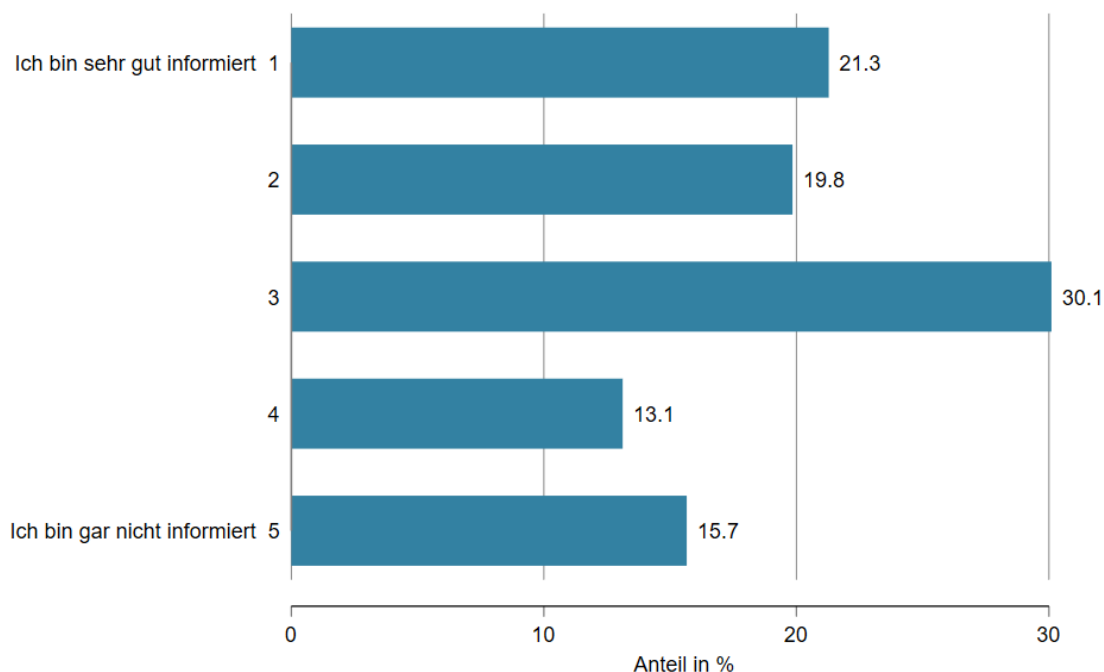
Unterschiede gibt es dabei hinsichtlich der Qualifikation: Beschäftigte auf Expertenniveau sind besser informiert als andere (siehe Tabelle D - 4 im Anhang). Dies stimmt mit den Ergebnissen der Interviews überein. Auch das Herkunftsland spielt eine Rolle: Personen mit südost- und südeuropäischer Staatsangehörigkeit geben in allen Bereichen deutlich geringere Kenntnisse an als andere Zugewanderte (siehe Tabelle D - 4 im Anhang)

Die Befragten in den qualitativen Interviews weisen darauf hin, dass mangelnde Rechtskenntnis (siehe Abschnitt 5.4.2) einerseits und illegale Arbeitsverhältnisse andererseits den Zugang zu Sozialleistungen erschweren, da die notwendigen Nachweise zur Bestätigung des Anspruchs oftmals nicht oder nur unzureichend erbracht werden können. Diese Problematik wird – so die

Einschätzung - durch strukturelle Hürden weiter verstärkt, die sich darin zeigen, dass der Zugang zu Arbeitslosen- und Bürgergeld durch bürokratische und sprachliche Barrieren sowie restriktive Handhabung von Anträgen (siehe auch Abschnitte 3.1 und 3.2.3) erschwert wird, auch wenn Leistungsansprüche bestehen. Auch diese Vorgänge sind nicht konform mit dem Grundsatz der sozialrechtlichen Gleichbehandlung innerhalb der EU (siehe dazu Abschnitt 2.5.1).

In der Social-Media-Befragung wurde gefragt, wie gut Zugewanderte über den Zugang zu sozialen Sicherungssystemen in Deutschland informiert sind (siehe Abbildung 5-8). Hier sind deutlich weniger als die Hälfte gut oder sehr gut informiert. Auch hier sind es Beschäftigte auf den höheren Tätigkeitsniveaus, die besser informiert sind, während Personen auf dem Helferniveau dies nur zu ca. 30 % angeben (siehe Tabelle D - 5 im Anhang).

ABBILDUNG 5-8: WIE GUT SIND SIE ÜBER DEN ZUGANG ZU SOZIALEN SICHERUNGSSYSTEMEN INFORMIERT?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 907

Dem Problem fehlender Informationen zu den Arbeitnehmer- und sozialen Rechten bei den EU-Staatsangehörigen könnte durch entsprechende Beratungsangebote begegnet werden. Doch nach den qualitativen Interviews sind vorhandene Beratungsangebote der Zielgruppe zu wenig bekannt oder EU-Bürger*innen fühlen sich dadurch nicht angesprochen, weil sie vorrangig andere Migrationsgruppen (Drittstaatsangehörige oder Geflüchtete) adressieren. Der Zugang zu Beratungsangeboten wird zudem durch ein unzureichendes Angebot an muttersprachlicher Beratung, die Kleinteiligkeit der Angebote und die mangelnde Vernetzung der verschiedenen Beratungsstellen weiter erschwert. Deutlich wird: Beratungsangebote werden von vielen Personen erst dann wahrgenommen, wenn bereits ernsthafte Problemlagen vorliegen. Auch die

Angebote der Bundesagentur für Arbeit sind zuwanderungsinteressierten bzw. neuzuwandernden EU-Bürger*innen nicht ausreichend bekannt.

„[...] ich weiß auch nicht, ob grundsätzlich klar ist, es gibt Beratungsstrukturen, wo ich mich mit Fragen überhaupt hinwenden kann und mir überhaupt mal klar werde, was sind denn überhaupt meine Fragen, mit denen ich an solche Beratungsstellen überhaupt hintreten würde. Was können die überhaupt für mich leisten eigentlich und warum machen die das?“ (SPR_02: 17)

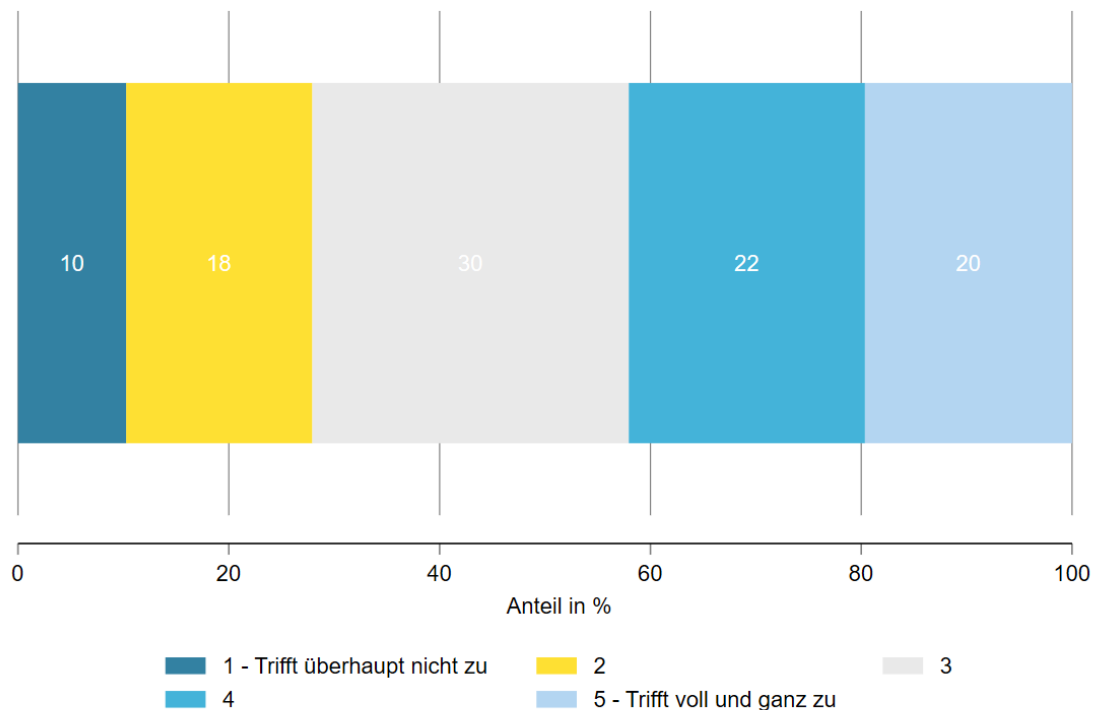
Zum Teil liegt dies auch an der mangelnden Erfahrung sich überhaupt individuell und unabhängig beraten lassen zu können, weil es vergleichbare Strukturen und Angebote der Beratung im Herkunftsland nicht gibt.

Die Konsequenz mangelnder Information und Beratungsmöglichkeiten ist, dass die EU-Staatsangehörigen weder wissen, welche Rechte sie haben, noch wie sie diese gegenüber Arbeitsgebern, staatlichen Stellen oder in anderen Kontexten wahrnehmen können. In der Social-Media-Befragung wurde daher neben den Kenntnissen auch die Möglichkeit thematisiert, Recht und Ansprüche durchzusetzen. Dazu wurde die Zustimmung zur Aussage „Ich weiß, wie ich meine Rechte und Ansprüche durchsetzen kann“ erhoben. Auch diese Frage wurde durch den Bezug auf die Arbeitssituation gerahmt.¹⁸

Die Darstellung zeigt, dass 42 Prozent der Befragten dieser Aussage zustimmen, davon die Hälfte sogar „voll und ganz“ (siehe Abbildung 5-9). Allerdings bezeichnen 28 Prozent der Befragten diese Aussage als nicht bzw. überhaupt nicht zutreffend. Ein erheblicher Teil der Befragten weiß also nicht, wie er sich gegebenenfalls wehren kann, wenn seine Rechte im Bezug auf die Arbeitstätigkeit verletzt werden.

¹⁸ Der Frageblock wurde eingeleitet durch: „Die Arbeitstätigkeit in Deutschland wird durch bestimmte rechtliche Regelungen gesteuert und dient auch der Kontrolle und dem Schutz der Arbeitnehmer. Im Folgenden möchten wir gerne Ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu diesen Regelungen erheben.“

ABBILDUNG 5-9: ICH WEIß, WIE ICH MEINE RECHTE UND ANSPRÜCHE DURCHSETZEN KANN



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 906

Im Vergleich zu den Männern fühlt sich ein deutlich geringerer Anteil der Frauen in der Lage, ihre Rechte und Ansprüche durchzusetzen (siehe zum Folgenden Tabelle D - 6 im Anhang). Nur 39,3 Prozent der Frauen gegenüber 49,5 Prozent der Männer stimmten der Aussage zu. Besonders niedrig ist die Zustimmung darüber hinaus bei Personen mit einer südeuropäischen Staatsangehörigkeit (31,4 Prozent) und bei Tätigkeiten auf dem Helfer- oder Fachkräfteniveau (29,8 Prozent bzw. 33,4 Prozent). Letzteres entspricht der Einschätzung der eigenen Kenntnisse. Die Unterschiede nach dem Bildungsniveau sind dagegen weniger ausgeprägt. Insgesamt zeigt die Befragung daher eine Ungleichheit hinsichtlich der Fähigkeit, im Arbeitskontext die eigenen Rechte wahrzunehmen.

5.4.2 Schwarzarbeit und andere Verstöße gegen die Rechtsordnung

Im Rahmen der qualitativen Erhebung wurde von mehreren der befragten Expert*innen betont, dass EU-Bürger*innen mit einer Beschäftigung im Helfersegment teilweise von unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Verstößen betroffen sind. Es erfolgen beispielsweise unzulässige Entlassungen und Wiedereinstellungen, der Einsatz von Aufhebungsverträgen statt Kündigungen (ohne Aufklärung über Bedeutung und Folgen), die Verweigerung von zustehenden Urlaubszeiten, unbezahlte Überstunden sowie eine Unterschreitung des Mindestlohns.

*„Aber leider sehen wir [...], dass eigentlich der Niedriglohnsektor geprägt ist von prekärer Arbeit und bis hin zu ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen. Ich denke, dass Integration gelingen kann, nicht nur von Akademiker*innen und gut ausgebildeten*

Menschen, sondern auch von Menschen, die im Niedriglohnsektor arbeiten, also dass da die Mindeststandards eingehalten werden wie der Mindestlohn, Arbeitsschutz, genau solche Sachen, Urlaub, Krankheit.“ (ARB_04: 10)

„Ja, also viele wissen halt nicht mal, dass sie Anspruch auf Entgeltfortzahlungen haben, wenn sie krank sind. Also die Arbeitgeber machen es dann so, wenn du krank bist, kriegst du kein Geld und wenn du zu lange krank bist, kriegst du eine Kündigung. Das ist gang und gäbe. [...] Überhaupt, dass man krank sein darf und weiterbezahlt wird, weiß man oft nicht. Ja, oder [...] zum Beispiel [eine] Schwangere, die ein Beschäftigungsverbot bekommt und dann gekündigt wird.“ (ARB_04: 62)

Darüber hinaus kommt es zu Fällen von strafrechtlich relevanter Arbeitsausbeutung, z. B. in Form von dauerhafter unbezahlter Mehrarbeit, Vorenthalten von Ruhepausen, Nichteinhaltung der Sozialversicherungspflicht bis hin zu Beschäftigungen für kaum oder wenig Lohn (gegen Kost und Logis).

„Also der Arbeitgeber gibt dann eine Wohnung und ein bisschen Essen und dafür arbeitet man für fast umsonst, um halt nicht auf der Straße zu landen. Das ist was relativ Typisches.“ (ARB_04: 2)

Die Abhängigkeit der EU-Arbeitnehmenden von ihren Arbeitgebenden wird enorm verstärkt, wenn auch die Unterbringung durch die Arbeitgeber*innen erfolgt. Die Bereitstellung bzw. Organisation von Wohnraum durch Arbeitgebende ist grundsätzlich hilfreich, da die Wohnungssuche für neuzugewanderte EU-Bürger*innen herausfordernd ist (siehe auch Abschnitt 5.5.2). Probleme in diesem Zusammenhang bestehen jedoch zum einen in der niedrigen Qualität der Unterkünfte, die nicht den gesetzlichen Standards entsprechen und zum anderen, wenn prekäre Wohnverhältnisse mit einer prekären Beschäftigung gekoppelt sind, sodass ein Jobverlust oder -wechsel mit dem Verlust der Wohnung einhergeht. Solche Abhängigkeitsverhältnisse erschweren den Ausstieg aus ausbeuterischen und illegalen Arbeitsverhältnissen enorm und führen zu einem hohen Risiko von Obdachlosigkeit.

„Ja, wir haben solche Situationen tatsächlich auch, wenn Arbeitgeber und Vermieter, eine Person sind. Und wenn die Beschäftigung endet, wird dann auch die Wohnung gekündigt. Und ja, dann bleibt die Person quasi sofort auf der Straße.“ (SOZ_05: 52)

Weitere durch die Interviewpartner*innen genannte illegale Arbeitsmodelle in die Unionsbürger*innen teilweise geraten bzw. gedrängt werden, bestehen in der Scheinselbstständigkeit (im Baugewerbe, der Gebäudereinigung, Handwerk, Gastronomie und Logistik) und der Scheinentsendung, bei der Personen teilweise über längere Zeiträume in Deutschland tätig sind, ohne sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Solche Praktiken laufen den bestehenden gesetzlichen Vorgaben des Arbeitnehmerentsendegesetzes und der Durchsetzungsrichtlinie zur Entsendung zuwider (vgl. Abschnitt 2.4.1).

Andererseits wird von den befragten Expert*innen angemerkt, dass es teilweise an gesetzlichen Vorgaben fehlen würde, beispielweise zur Regelung der Arbeitszeiten in der häuslichen Pflege und zur Kopplung von Arbeits- und Wohnverhältnissen. Darüber hinaus geben mehrere Personen in den qualitativen Interviews an, dass es an Kontrollen in den betreffenden Branchen mangelt, um prekäre und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse stärker zu unterbinden. Zu den

Branchen, die durch die Interviewpartner*innen im Zusammenhang mit illegalen Arbeitsmodellen und ausbeuterischen Strukturen benannt wurden gehören das Bauwesen, Lager/Logistik, Gastronomie, Landwirtschaft, Reinigung, das Handwerk und die häusliche Pflege (vgl. Abschnitt 3.2).

„Bei Pflegerinnen hat man oft, die haben einen 40-Stunden-Vertrag. Aber in der Praxis wird von ihnen erwartet, dass sie 7 Tage die Woche 24 Stunden für eine Person da sind. Und es geht auch gar nicht anders, weil da ist oft sonst keiner. Wenn sie weggehen würden, wäre die zu pflegende Person alleine. Tatsächlich muss es eine Regulierung geben.“ (SOZ_02: 63)

Die genannten Abhängigkeitsverhältnisse und arbeitsrechtlichen Verstöße entstehen auch durch die teilweise massiven Wissensdefizite der EU-Arbeitnehmenden zu ihren Rechten, Pflichten und vorhandenen Unterstützungsstrukturen.

„Deswegen auch willkürlicher Umgang und Ausnutzung durch Arbeitgeber, die wissen auch gar nicht, dass sie Recht haben, die meisten, die hierherkommen, wissen nicht mal, dass es bei uns einen Tariflohn gibt, die wissen auch nicht, dass es einen Mindestlohn gibt, woher sollen die das wissen?“ (ZEU_08: 57)

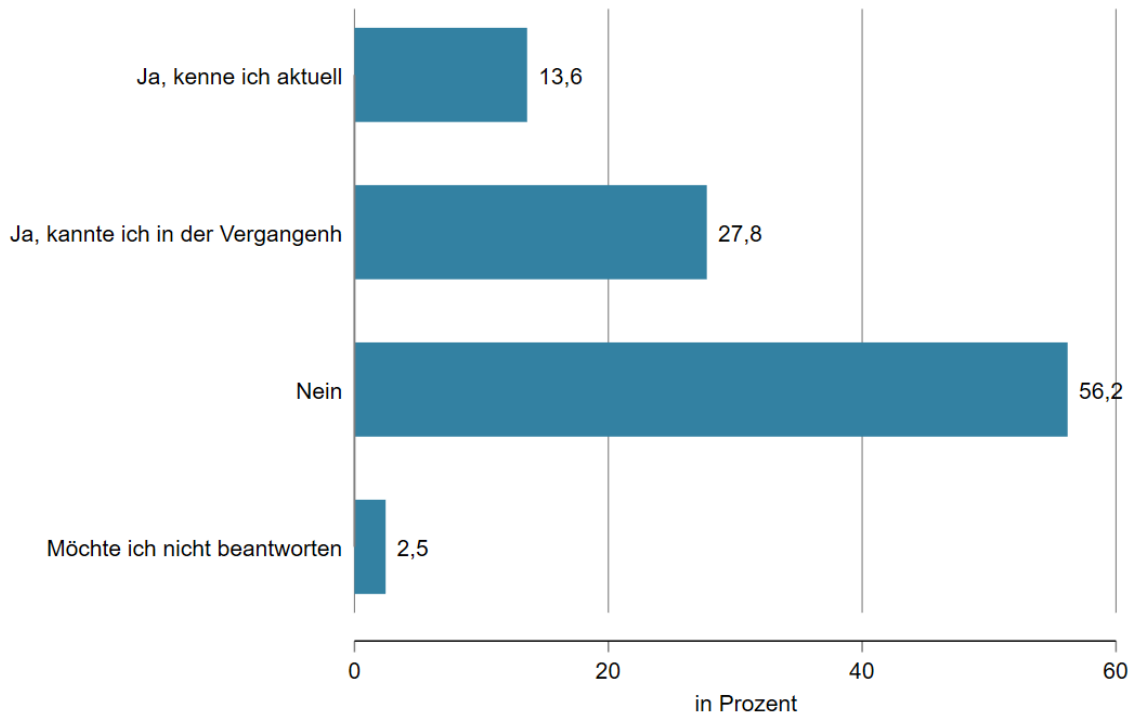
Darüber hinaus erschweren bzw. verhindern illegale Arbeitsmodelle wie Scheinentsendung, Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit den Zugang zu Sozialleistungen und führen zu Notsituationen im Falle von Arbeitsverlust, Krankheit oder bei Unfällen. Die befragten Beratungsfachkräfte merken an, dass die vulnerablen Gruppen, also diejenigen, deren Lebensverhältnisse bereits im Herkunftsland schwierig waren, von diesen ausbeuterischen Strukturen besonders betroffen sind.

„Also der Zwang, der entsteht, ist tatsächlich meistens ein wirtschaftlicher Zwang. Es kann eine persönliche Notlage sein. Irgendetwas, mit dem die Täter beziehungsweise die Arbeitgeber da reinkommen und eine Situation geschaffen wird, in der es keine andere Aussicht für die Menschen gibt, außer halt für so gut wie keinen Lohn zu arbeiten, weil sozusagen sie so nahe daran sind [...] in die existenzielle Notlage zu geraten.“ (ARB_04: 12)

Es ist nur schwer möglich, quantitativ genau einzuschätzen, wie stark die genannten rechtlichen Verstöße verbreitet sind, da in Umfragen Befragte eine Scheu davor haben, sich möglicherweise selbst zu belasten, wenn sie z. B. angeben, Schwarzarbeit zu leisten. Daher empfiehlt sich bei der quantitativen Erhebung ein indirektes Vorgehen, bei dem nicht zur eigenen ungemeldeten Tätigkeit, sondern zu ungemeldeten Tätigkeiten im sozialen Nahfeld gefragt wird. Entsprechend lautete die Frageformulierung in der Social Media-Befragung: „Kennen Sie Menschen, die schon einmal ohne einen gültigen Arbeitsvertrag oder in einer nicht angemeldeten Beschäftigung in Deutschland gearbeitet haben?“. Nur relativ wenige Befragte (2,5 Prozent) wollten diese Frage nicht beantworten.

Insgesamt geben 41,4 Prozent der Befragten an, dass unter ihren derzeitigen oder früheren Bekannten Menschen in Deutschland ungemeldete Tätigkeiten ausgeübt haben; in zwei Dritteln dieser Fälle handelt es sich um frühere Bekanntschaften.

ABBILDUNG 5-10: KENNEN SIE MENSCHEN, DIE SCHON EINMAL OHNE EINEN GÜLTIGEN ARBEITSVERTRAG ODER IN EINER NICHT ANGEMELDETEN BESCHÄFTIGUNG IN DEUTSCHLAND GEARBEITET HABEN?

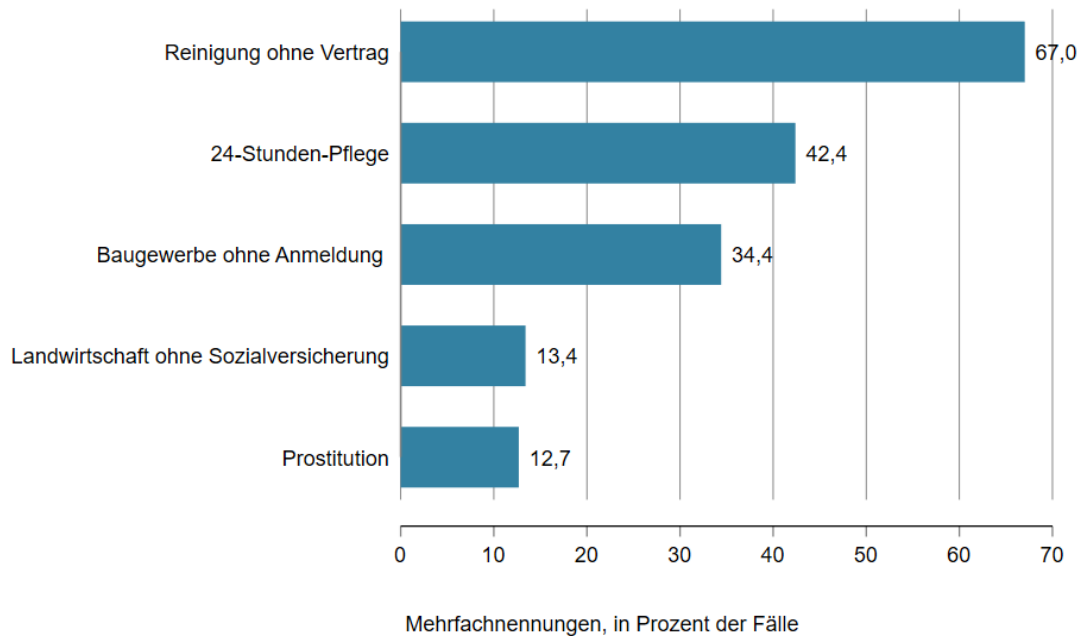


Quelle: Social-Media-Befragung, n = 897

Der Anteil der Befragten mit Bekannten, die in der Schwarzarbeit tätig sind oder waren, ist bei Personen mit einer Ost- oder Südosteuropäischen Staatsangehörigkeit besonders hoch (45 Prozent bzw. 47 Prozent). Mehr noch gilt dies im Helferbereich, wo fast die Hälfte der Befragten solche Personen kennt oder kannte (49 Prozent) (siehe Tabelle D - 7 im Anhang).

Zusätzlich wurde erhoben, in welchen Bereichen der nicht gemeldeten Tätigkeiten frühere oder jetzige Bekannte der Befragten gearbeitet haben. Die häufigsten Nennungen entfielen dabei auf Tätigkeiten in der Reinigung ohne Vertrag, der 24h-Pflege und dem Baugewerbe ohne Anmeldung – also Bereiche, die in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) gelistet werden oder von Scheinselbstständigkeit geprägt sind (siehe Abbildung 5-11).

ABBILDUNG 5-11: KENNEN/KANNTEN SIE MENSCHEN, DIE IN EINEM DER FOLGENDEN
TÄTIGKEITSFELDER GEARBEITET HABEN ODER DERZEIT DORT TÄTIG SIND?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 276.

5.4.3 Zugang zu Sozialleistungen und Unterstützungssystemen

Trotz gelingender Arbeitsmarktintegration sehen sich gemäß den qualitativ befragten Expert*innen viele zugewanderte Unionsbürger*innen beim Bezug zur Unterstützung des Lebensunterhalts im Falle von Arbeitslosigkeit vor verschiedene Herausforderungen gesetzt (siehe auch Abschnitt 2.5). Hierzu zählen u. a. die Beantragung von Arbeitslosengeld I und II, existierende Unübersichtlichkeit und Komplexität der Verwaltungsabläufe und fehlende digitale Möglichkeiten der Antragstellung sowie Diskriminierungserfahrungen (nicht nachvollziehbare Sanktionierung etc.).

„[...] viele, die bei uns in der Beratung sind, möchten zum Beispiel nicht ins Jobcenter und die Sozialleistungsansprüche rein. Sie möchten lieber arbeiten, weil diese Ämter, [...] das ganze Hilfesystem ist unübersichtlich, diffus. Man möchte auch nicht abhängig sein, sondern eigentlich ist das Thema man möchte ja arbeiten.“ (SOZ_01: 17)

Leistungen werden – laut den Beratungskräften – in einigen Fällen trotz vorliegendem Anspruch, zunächst abgelehnt und es müssen mitunter rechtliche Schritte eingeleitet werden, um Leistungsansprüche durchzusetzen.

„[...] es geht darum, wenn die Leute diese Leistungen bekommen, dann haben sie meistens das Recht, sie zu bekommen. [...] Und sie nehmen einfach ein Recht in Anspruch, was denen zusteht. Das ist kein Geschenk. [...] Das ist auch die rechtliche

Grundlage. Wenn mir etwas zusteht, dann nehme ich das in Anspruch. Und EU-Bürger haben Anspruch auf Sozialleistungen, nur wenn sie arbeiten. Das muss man immer auch betonen.“ (SOZ_04: 136)

Als mögliche Ursache für die restriktive Handhabung von Anträgen auf Sozialleistungen von Unionsbürger*innen aus Südosteuropa verwiesen die befragten Expert*innen auf die Bedeutung von internen Handlungsanweisungen aus der Zeit des Beitritts der EU-2-Länder. Diese Anweisungen wurden vor dem Hintergrund der damals geäußerten Befürchtung einer „Zuwanderung in die Sozialsysteme“ erlassen, die sich bis heute statistisch nicht bestätigt hat. Die genannten strukturellen Hürden wirken abschreckend auf Unionsbürger*innen, staatliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Hinzu kommt nach Einschätzung der befragten Expert*innen, dass Unionsbürger*innen teilweise nicht korrekt über ihre rechtlichen Möglichkeiten informiert sind und davon ausgehen, dass ihnen jedwede Art von Sozialleistungen erst nach fünf Jahren Beschäftigung in Deutschland, also mit dem Erreichen eines Daueraufenthaltsrechts nach der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum EU-Freizügigkeitsgesetz (vgl. Abschnitt 2.1) zusteht, dadurch wird der Spracherwerb und die berufliche Neuorientierung bzw. Weiterbildung gar nicht oder verspätet angegangen.

Herausforderungen, die sich im Zusammenhang mit unzureichender Unterstützung, prekären Arbeitsverhältnissen und mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten ergeben, zeigen sich auf kommunaler Ebene besonders deutlich. Daher wurden auch Expert*innen aus Kommunen, die eine hohe Zuwanderung aus (Süd-)Osteuropa verzeichnen, in den qualitativen Interviews befragt. Die betreffenden Kommunen haben mitunter sehr niedrigschwellige Unterstützungsstrukturen in verschiedenen Bereichen für die Zielgruppe geschaffen. Hierzu gehören Kooperationen mit Schulen, Familienbegleiter*innen zur Unterstützung bei Orientierung im Schulsystem, niedrigschwellige, mehrsprachige und aufsuchende Informations- und Beratungsstrukturen zu verschiedenen Themen (u. a. Qualifizierung und Weiterbildung) sowie Kooperationen zwischen Meldebehörden und Bundesagentur für Arbeit und der Einsatz von Projektemitarbeitenden, die muttersprachlich in Jobcenter und Arbeitsagentur unterstützen. Neben der Niedrigschwelligkeit werden eine gute Vernetzung zwischen verschiedenen Beratungsangeboten bzw. die Zentralisierung von Angeboten (z. B. bei Welcome Centern) als effektive Maßnahmen beschrieben, um besser für die Zielgruppe erreichbar zu sein.

5.5 Soziale Integration

Die soziale Integration von zugewanderten EU-Bürger*innen stellt eine zentrale Herausforderung und zugleich eine bedeutende Chance für unsere Gesellschaft dar. Dabei geht es nicht nur um die ökonomische Teilhabe, sondern auch um die Förderung von Zugehörigkeit und Chancengleichheit in allen Bereichen des alltäglichen Lebens. Dieses Kapitel nimmt daher die Rahmenbedingungen Wohnen, Spracherwerb, Familie, Bildung und Soziale Netzwerke in den Blick und geht auf besondere Diskriminierungserfahrungen und Willkommenskultur ein.

5.5.1 „Erleben von Willkommen“

Ein mangelndes Willkommens- und Zugehörigkeitsgefühl, sowie eine fehlende tatsächlich erfahrene gesellschaftliche, rechtliche und politische Teilhabe werden als Abwanderungsgründe von EU-Bürger*innen in der qualitativen Erhebung von den Interviewten benannt (siehe Abschnitt 5.3.2). Das Fehlen dieser kann nach Einschätzung der Interviewpartner*innen die soziale Identifikation mit Deutschland erschweren. Auch die Integration in Arbeit und Bildung ist teilweise durch eine fehlende Willkommenskultur in Unternehmen und Bildungseinrichtungen, eine fehlende Wertschätzung sowie unterschiedliche Sozialisationen/Mentalitäten und Missverständnisse geprägt. Darüber hinaus machen zugewanderte Unionsbürger*innen in Deutschland Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen (siehe Abschnitt 5.6.6), was ebenfalls positive Kontakte zur Mehrheitsgesellschaft verhindert. Alle genannten Faktoren tragen zu einem Rückzug von zugewanderten Unionsbürger*innen in ethnische Communities bei.

Hervorgehoben wird von den qualitativ interviewten Expert*innen auch, dass das aktuelle gesellschaftliche Klima negative Auswirkungen auf das Ankommen, das Zugehörigkeitsgefühl und den Verbleib in Deutschland hat. Zugewanderte EU-Bürger*innen nehmen – nach den Erfahrungen der befragten Expert*innen – oftmals subtile Feindseligkeit wahr.

„Das fängt schon mit der allgemeinen Willkommenskultur natürlich an. Fühle ich mich als Montagearbeiter oder als Pflegende hier schon alleine persönlich nicht willkommen, werde ich natürlich zum Schutz meiner Kinder, die hier nicht herbringen. Das hat auch was mit öffentlicher Meinungsbildung zu tun, das hat was mit den Wahlergebnissen zu tun, das hat was damit zu tun, man schmeißt alle Ausländer in einen Topf [...].“ (ZEU_06_ARB, Segment 33)

Ein – je nach Region unterschiedlich intensiv wahrgenommenes – migrationskritisches bis - feindliches Klima wirke abschreckend und negativ auf den Familiennachzug und einen längeren Verbleib. Vorbehalte gegenüber Migrant*innen und negative Berichterstattung (Unterscheidung zwischen „erwünschten“ und „nicht erwünschten“ Migrant*innen, Erstarken der AfD) sowie die mangelnde Wertschätzung der geleisteten Arbeit erschwerten ebenfalls die soziale Integration.

„Wir haben [hier in der Region] 95 Prozent kleine Unternehmen, [das] sind Unternehmen unter 10 Mitarbeitenden. [...] Dann haben wir 40 Prozent AfD. Das heißt, von den 10 Leuten sind vier AfD-ler. Also alleine die Teams zusammensetzen. Wir können nicht so tun, dass die 40 Prozent, die AfD gewählt haben, irgendwo auf dem Mond leben. Nein, das sind Nachbarn, das sind Menschen unter uns, die quasi was dagegen haben oder schlechte Stimmung verbreiten.“ (SOZ_09: 38)

Die teilweise Sichtbarkeit von Armut (z.B. in Form von Obdachlosigkeit) und Bildungsferne, sowie Herausforderungen der Kommunen beim Integrationsmanagement erschwerten zudem die gesellschaftliche Akzeptanz von bestimmten Zuwanderungsgruppen aus Südost- und Osteuropa. Die fehlende Differenzierung zwischen unterschiedlichen Zuwanderungsformen und -gruppen im Migrationsdiskurs führe aus Sicht der befragten Beratungsstellen in der Mehrheitsgesellschaft zu einer Unkenntnis der Relevanz und Situation von EU-Bürger*innen am

Arbeitsmarkt. Folge davon sei sowohl eine eher negative Wahrnehmung als auch eine häufige Stereotypisierung von Zugewanderten, die sich auch auf EU-Bürger*innen auswirkt.

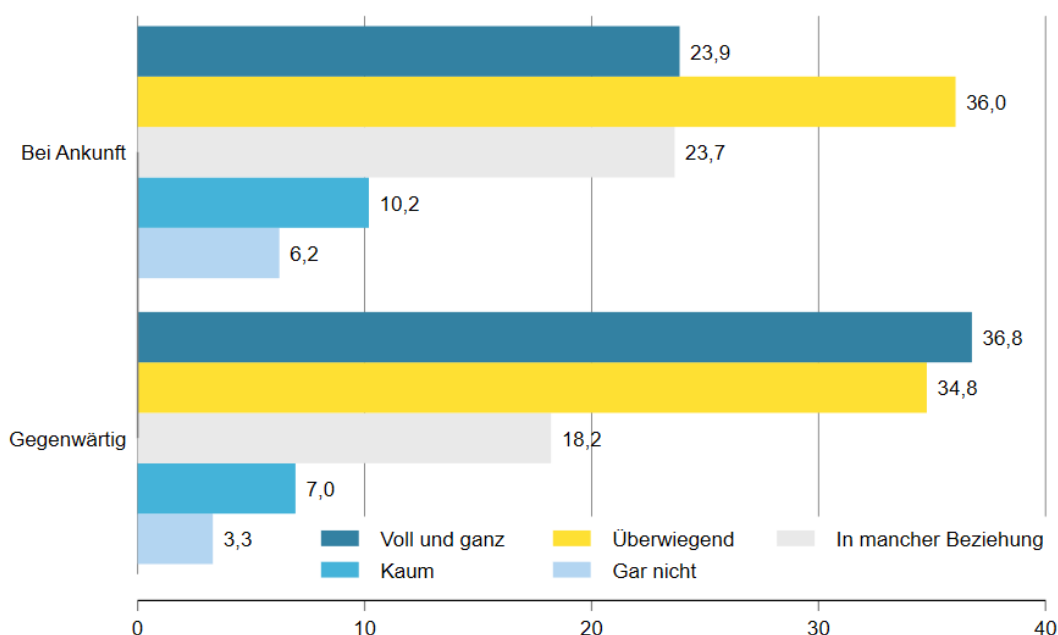
„Also so die Wahrnehmung, vor allen Dingen in dieser Kombination Rumänien, Bulgarien, das war ja sowieso schon von Anfang an immer sozusagen, ist es ja problematisiert worden mit Beginn der vollständigen Freizügigkeit, und war ja schon quasi, war ja schon allen klar, insbesondere der Presse, dass jetzt eine massenhafte Zuwanderung in die deutschen Sozialsysteme stattfinden wird. Und solche Bilder verschwinden dann auch nicht so schnell wieder.“ (SOZ_07: 31)

In der Literaturanalyse (siehe Abschnitt 3.1 und 3.2.3) wurde bereits festgehalten, dass in mehreren Studien der Bezug von Sozialleistungen als Migrationsmotiv für die Zuwanderung von Unionsbürger*innen nicht systematisch belegt werden konnte.

In der Social-Media-Befragung wurde das „Erleben von Willkommen“ nur mittels zweier Fragen adressiert. Hierbei wurden die Teilnehmenden an der Social-Media-Befragung danach gefragt, ob sie sich bei Ankunft in Deutschland willkommen gefühlt haben und ob sie sich aktuell willkommen fühlen (siehe Abbildung 5-12).

Deutlich wird, dass der Anteil derjenigen, die sich voll und ganz oder überwiegend willkommen fühlten, von rund 60 Prozent bei Ankunft auf fast 72 Prozent in der Gegenwart gestiegen ist. Dies verdeutlicht, dass sich ein Willkommensgefühl und damit auch das Gefühl der sozialen Integration erst im Zeitverlauf entwickelt. Berücksichtigt man dabei die Herkunftsregionen, und die Teilnehmenden, die sich voll und ganz oder überwiegend willkommen fühlen, so zeigen sich Unterschiede nach Herkunftsregionen (siehe Tabelle 5-3).

ABBILDUNG 5-12: HABEN SIE SICH IN DEUTSCHLAND WILLKOMMEN GEFÜHLT? (IN PROZENT)



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 913, 906 ohne Antwortmöglichkeit

TABELLE 5-3: WILLKOMMENSGEFÜHL NACH HERKUNFT (IN PROZENT)

	Nord- Westeuropa	Südeuropa	Osteuropa	Südosteuropa	Doppelte Staatsbürgerschaft
Bei Ankunft	70	55	55	48	64
Gegenwart	75	59	69	65	79
Differenz	+5	+4	+14	+17	+15

Quelle: Social-Media-Befragung, n (bei Ankunft) = 226, 87, 223, 136, n (Gegenwart) = 223, 85, 243, 135, 229. Anteil der Personen, die sich voll und ganz oder überwiegend willkommen fühlen.

Während sich bei Ankunft bereits 70 Prozent der Teilnehmenden aus Nordwesteuropa voll und ganz oder überwiegend willkommen fühlten, lagen die Werte in den übrigen Regionen deutlich niedriger (Südeuropa: 55 Prozent, Osteuropa: 55 Prozent, Südosteuropa: 48 Prozent). In der Gegenwart zeigen sich in allen Gruppen Zuwächse, die jedoch unterschiedlich stark ausfallen: In Nordwesteuropa steigt der Anteil nur leicht auf 75 Prozent, in Südeuropa auf 59 Prozent, während insbesondere Teilnehmende aus Osteuropa (69 Prozent, +14 Prozentpunkte) und Südosteuropa (65 Prozent, +17 Prozentpunkte) eine deutliche Verbesserung des individuellen Willkommensgefühls in Deutschland angeben. Im Vergleich zeigt sich, dass insbesondere die an der Social-Media-Befragung teilnehmenden Personen aus Südeuropa sich in Deutschland eher nicht willkommen fühlen, dies gilt auch in etwas geringerem Maße für die Teilnehmenden aus Südosteuropa.

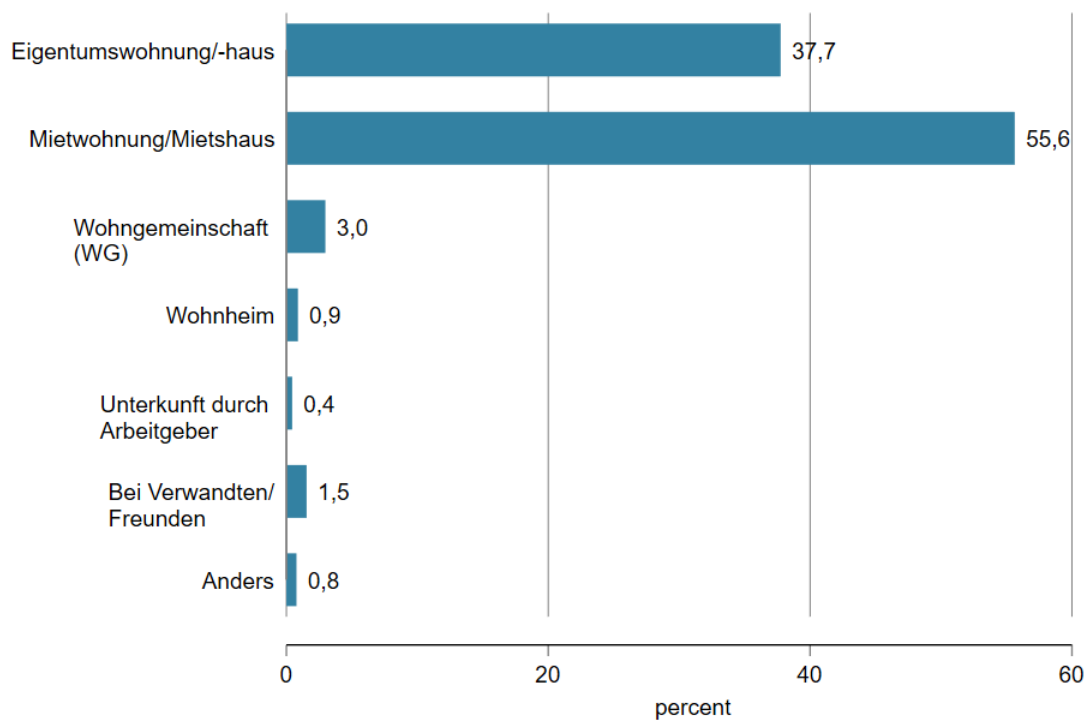
Eine geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt zudem, dass sich das Willkommensgefühl bei der Ankunft zwischen Männern (60 Prozent) und Frauen (61 Prozent) kaum unterscheidet. Jedoch zeigt sich im Zeitverlauf, dass sich Frauen mit dem Aufenthalt in Deutschland deutlich wohler fühlen (77 Prozent) als Männer (65 Prozent). Dies kann möglicherweise ein Indiz für eine unterschiedlich starke Integration in die deutsche Gesellschaft sowie auch ein Hinweis auf unterschiedliche Sprachkompetenzen sein (siehe auch Tabelle D - 8 im Anhang).

5.5.2 Wohnen

Eine zentrale Bedingung der sozialen Integration ist u. a. die Unterbringung der nach Deutschland zugewanderten EU-Bürger*innen. Aus der Literatur ist in diesem Zusammenhang bekannt (abgleichen siehe Abschnitt 3.2.2 und 3.2.3), dass Obdachlosigkeit oder die Unterbringungsqualität einen Einfluss auf die Handlungsmöglichkeiten in Deutschland haben. Auch steigende Wohnkosten können zu Belastungen und Herausforderungen für EU-Zugewanderte führen. Daher wurde das Thema Wohnen auch in der Social-Media-Befragung aufgegriffen. Von den an der Social-Media-Befragung Teilnehmenden wohnen 56 Prozent zur Miete, 38 Prozent im eigenen Eigentum und rund 4 Prozent in einer Wohngemeinschaft oder einem Wohnheim. Letztere Wohnform wird vor allem von zugewanderten Schüler*innen und

Auszubildenden genutzt. Rund 0,4 Prozent wohnen in einer Unterkunft, die vom Arbeitgeber bereitgestellt wird und 1,5 Prozent wohnen bei Verwandten, Freunden oder der Familie (siehe Abbildung 5-13).¹⁹

ABBILDUNG 5-13: WIE WOHNEN SIE AKTUELL? IN EINER/M ...

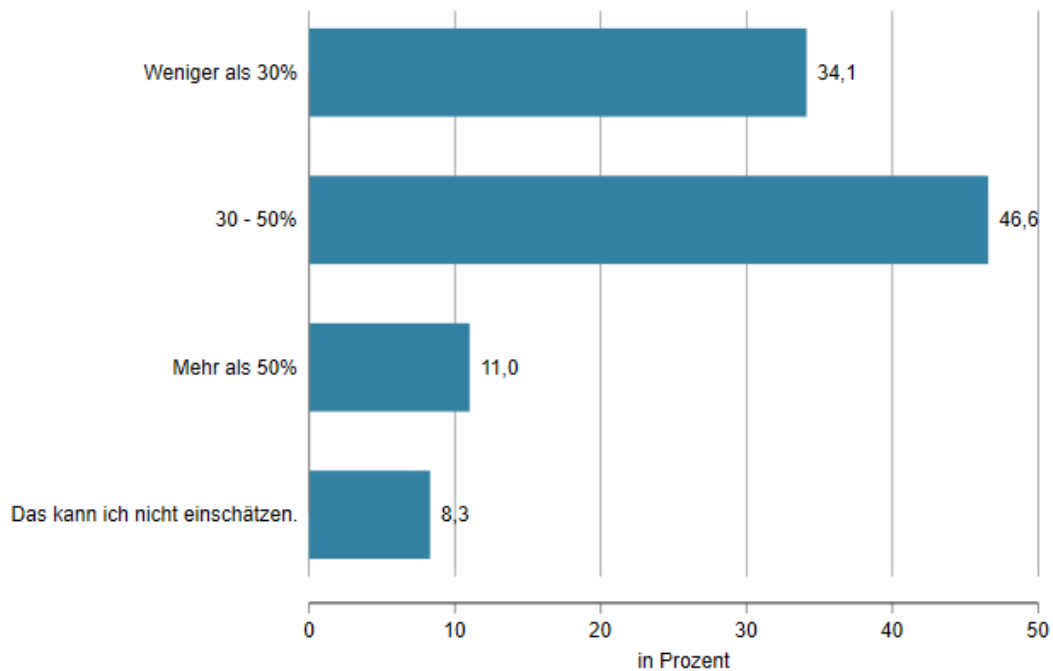


Quelle: Social-Media-Befragung, n = 906

Eine nähere Auswertung der gewählten Wohnformen nach Herkunft zeigt dabei, dass Teilnehmende aus Nord-/Westeuropa mit 48 Prozent häufiger in einer Eigentumswohnung leben als Teilnehmende aus Osteuropa (30 Prozent), Südeuropa (28 Prozent) und Südosteuropa (21 Prozent). Insbesondere bei den Teilnehmenden aus Südosteuropa (72 Prozent), Südeuropa (66 Prozent) und Osteuropa (61 Prozent) überwiegt das Wohnen zur Miete im Vergleich deutlich (siehe Tabelle D - 9 im Anhang). Ferner zeigen die Befragungsergebnisse, dass rund 47 Prozent der Teilnehmenden zwischen 30 und 50 Prozent des Nettoeinkommens für die Miete einsetzen. Rund 34 Prozent nutzen dafür weniger als 30 Prozent des Nettoeinkommens und 11 Prozent nutzen mehr als 50 Prozent des Nettoeinkommens für Mietausgaben (siehe Abbildung 5-14).

¹⁹ Zum Vergleich wohnen laut statistischem Bundesamt in Deutschland (2025) knapp 53 Prozent der Bevölkerung zur Miete (siehe <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Soziales-Lebensbedingungen/Mieteranteil.html>, abgerufen am 21.8.2025). Ergänzend zum Vergleich zeigt die Auswertung des Mikrozensus für das Jahr 2022 (siehe <https://www.statistikportal.de/de/veroeffentlichungen/wohnen-deutschland>, abgerufen am 25.11.2025), dass rund 58 % der Haushalte in Deutschland zur Miete wohnen und 42 % in Eigentumswohnungen. Die Teilnehmenden an der Social-Media-Befragung wohnen damit ungefähr im gleichen Verhältnis zur Miete wie die Durchschnittsbevölkerung.

ABBILDUNG 5-14: WIE HOCH IST DER ANTEIL DER MIETE AM NETTOEINKOMMEN?



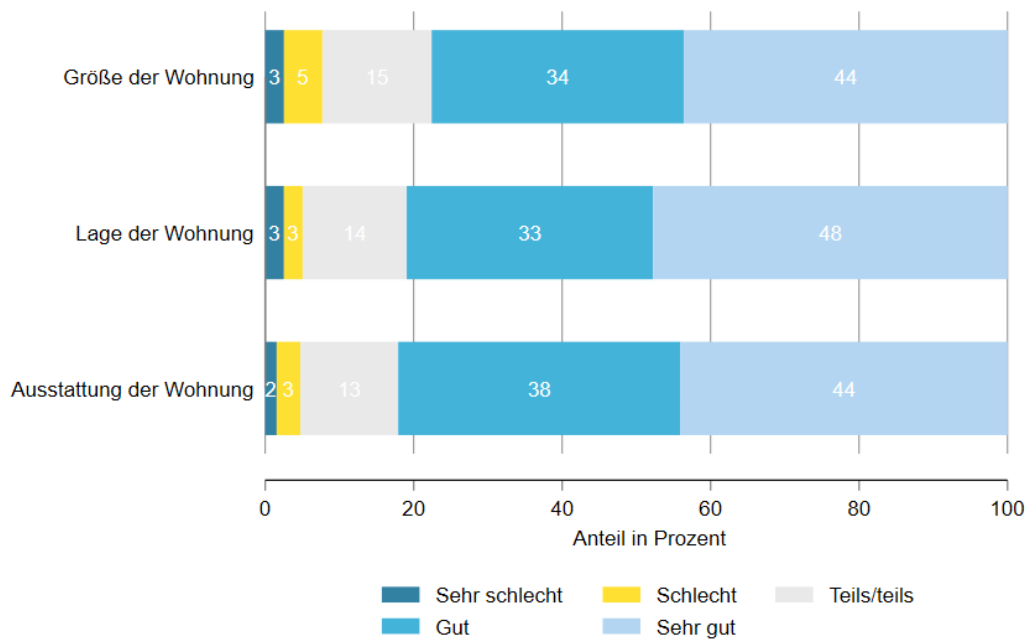
Quelle: Social-Media-Befragung, n = 554

Eine herkunftsbezogene Betrachtung zeigt, dass Teilnehmende aus Osteuropa (13 Prozent), Südosteuropa (12 Prozent) und Südeuropa (11 Prozent) häufiger als Personen aus Nord-/Westeuropa (8 Prozent) mehr als 50 Prozent des Einkommens für die Miete verwenden (siehe Tabelle D - 10 im Anhang). Dies deutet auf im Vergleich geringere Nettoverdienste in dieser Personengruppen hin. Zugleich geben 41 Prozent der Teilnehmenden aus Nord-/Westeuropa und Südeuropa (45 Prozent) an, dass diese weniger als 30 Prozent des Nettoeinkommens für die Miete aufwenden müssen. Ein Blick auf das Tätigkeitsniveau zeigt, dass, der Anteil des Nettoeinkommens für die Miete unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Während bei Helfenden der Anteil, die mehr als 50 Prozent des Nettoeinkommens für Miete ausgeben, bei rund 10 Prozent liegt, beträgt dieser bei Fachkräften 15 Prozent, bei Spezialist*innen rund 11 Prozent und bei Expert*innen rund 6 Prozent.

Steigende Mietkosten und geringe Einkommen können dazu führen, dass EU-Zugewanderte von Obdachlosigkeit bedroht sind. Die Teilnehmenden wurden, um diese Thematik zu ergründen, dazu befragt, ob diese in den letzten zwei Jahren von Wohnungslosigkeit oder drohender Obdachlosigkeit betroffen waren. 3 Prozent der Teilnehmenden (n = 29) gaben, dass dies zugetroffen hat. Ein statistisch systematischer Zusammenhang zu sozio-demografischen Merkmalen oder Tätigkeitsfeldern kann aus der Social-Media-Befragung nicht hergestellt werden, was darauf hindeutet, dass es sich hierbei vermutlich um individuelle Einzelschicksale handelt.

Im Zusammenhang mit der Wohnsituation wurde in der Social-Media-Befragung auch thematisiert, wie die Teilnehmenden deren aktuelle Wohnsituation bewerten (siehe Abbildung 5-15). Mehrheitlich sind die Teilnehmenden dabei mit der Größe der Wohnung (78 Prozent), der Wohnungslage (81 Prozent) und der Ausstattung der Wohnung (82 Prozent) zufrieden und bewerten diese als gut oder sehr gut.

ABBILDUNG 5-15: WIE BEWERTEN SIE AKTUELL IHRE WOHNINGSITUATION?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 910, 910, 913

Wenngleich die Teilnehmenden deren eigene Wohnsituation als sehr gut oder gut bewerten, so war die Wohnungssuche für rund 40 Prozent der Befragten eine Herausforderung, 26 Prozent fiel sie weder leicht noch schwer und 34 Prozent fiel es leicht in Deutschland eine Wohnung zu finden (siehe Tabelle D - 11 Anhang). Differenziert nach Herkunftsländern fällt dabei auf, dass der Anteil der Teilnehmenden, die Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche hatten mit 51 Prozent (Südeuropa), 46 Prozent (Südosteuropa) und 43 Prozent (Osteuropa) deutlich höher ausfällt als bei Teilnehmenden aus Nord- und Westeuropa 35 (Prozent). Unterschiede in Bezug auf das Tätigkeitsniveau lassen sich dabei jedoch nicht feststellen. Zu betonen ist an dieser Stelle, dass die Mehrheit der Teilnehmenden an der Social-Media-Befragung eine eher hohe akademische Bildung hat, in urbanen Räumen lebt und ein hohes Tätigkeitsniveau aufweist und eher weniger Personen aus dem Niedriglohnsektor erreicht wurden. Die Ergebnisse zeigen dennoch, dass es auch für die durch die Social-Media-Befragung erreichte Gruppe bei der Wohnungssuche gibt. Sie ist damit nicht nur auf Personengruppen mit niedrigen Qualifikationen beschränkt, sondern ist damit eine grundsätzliche Herausforderung für alle nach Deutschland Zugewanderten. Dies kann auch mit den allgemeinen Entwicklungen am Wohnungsmarkt zusammenhängen.

Die quantitativ erhobenen Informationen zeigen, dass das Themenfeld für die an der Befragung Teilnehmenden nur vereinzelt problematisch war, jedoch ist aus der Literaturanalyse bekannt, dass der Zugang zu bezahlbarem und angemessenem Wohnraum eine Herausforderung für das Ankommen und die Integrations- und Verbleibsperspektiven von zugewanderten Unionsbürger*innen in Deutschland darstellt (vgl. Abschnitt 3.2.2). Daher wurde in den qualitativen Expert*inneninterviews auch erfragt, wie diese die Situation von Unionsbürger*innen im Hinblick auf Wohnungssuche und Unterbringung beurteilen.

Laut den befragten Expert*innen machen insbesondere zugewanderte Unionsbürger*innen aus Südost- und Osteuropa Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungssuche und haben zudem Nachteile durch fehlende Sprach- und Rechtskenntnisse. Zugewanderte und ihre Familien seien demnach stärker von der Wohnungsnot und dem Mangel an Sozialwohnungen in Ballungsräumen betroffen als Inländer*innen und haben sehr geringe Chancen dort selbstständig Wohnraum zu finden. Dies erschwert unter anderem auch den Familiennachzug. In ländlichen Gebieten sei der Wohnungsmarkt entspannter, dort wird jedoch, laut den befragten Expert*innen eine Diskriminierung insbesondere von (süd-)osteuropäischen Zuwanderern und Zuwandererinnen häufiger geschildert. Zugewanderte Unionsbürger*innen, die sich selbstständig auf Wohnungssuche befinden, sind daher auf Unterstützung (beispielsweise durch Communities oder wohnbegleitende Hilfen) angewiesen.

*„Der Zugang zum Wohnungsmarkt, den sehe ich als ein ganz großes Problem. Also insbesondere in einem Ballungszentrum wie [Name einer Großstadt] haben wir eine große Wohnungsnot und auch Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit haben große Probleme, teilweise eine Wohnung zu finden. Und für diese Menschen [EU-Bürger*Innen] ist es so gut wie unmöglich.“ (ARB_04: 1)*

„Auf der anderen Seite gibt's natürlich das Problem, dass jemand, der frisch nach Deutschland kommt, ja keine Wohnung mieten kann, ohne einen Arbeitsplatz zu haben und keinen Arbeitsplatz haben kann, ohne eine Anmeldung zu haben. Und dafür braucht er Wohnraum. Und da drehen wir uns im Kreis.“ (SOZ_03: 42)

Ein weiterer erschwerender Faktor für den Zugang zu Wohnraum, der durch die befragten Expert*innen benannt wurde, ist die Diskriminierung bestimmter Gruppen von EU-Bürger*innen. Gut ausgebildete EU-Zugewanderte erlebten ähnliche Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche wie andere Bürger*innen, während Menschen in prekären Verhältnissen oder mit bestimmten Merkmalen – wie Roma-/Sinti-Zugehörigkeit – besonders stark diskriminiert würden und deutlich schlechtere Chancen hätten, auf eigene Faust eine passende Unterkunft zu finden. Das führt, insbesondere für EU-Zugewanderte, deren Einkommen nicht formell nachweisbar ist, zu strukturellen Benachteiligungen.

„[...] das Thema Wohnungssuche ist ein großes Thema bei uns in der Beratung und viele unserer Ratsuchenden erleben dabei eine Diskriminierung. Und zudem nutzen manche Vermieter diese Situation aus und verlangen überhöhte Mieten, da sie wissen, dass für neuzugewanderte Menschen nichts anderes bleibt.“ (SOZ_05: 49)

Diese Situation wird teilweise von Vermieter*innen auf dem privaten Wohnungsmarkt ausgenutzt und es wird beispielsweise von Mietwucher, mangelnder Instandhaltung von Objekten sowie

überhöhten Nebenkostenabrechnungen berichtet. Es besteht dadurch ein erhöhtes Risiko von prekären Wohnverhältnissen und Wohnraumsegregation.

„Und wir haben auch leider keine Sozialwohnungen für EU-Bürger. Deswegen, also viele kommen zu Bekannten, wohnen einige Zeit hier alleine, ohne Familie.“ (SOZ_05: 50)

*„Menschen, die in prekären Arbeitsverhältnissen sind, die sind ja zum Teil auch auf dubiose Vermittler*innen angewiesen. Und dann sind diese Wohnungen natürlich meistens in schlechten Zuständen.“ (ZEU_04_SOZ_04: 18)*

Zugewanderte Unionsbürger*innen werden – insbesondere im Niedriglohnsektor (z. B. Saisonarbeit, Fleischindustrie, Logistik) – häufig im Zusammenhang mit der Arbeitsstelle untergebracht. Die Wohnverhältnisse entsprechen dabei nach Einschätzung der befragten Expert*innen teilweise nicht den gesetzlich festgelegten Standards (Gemeinschaftsunterkünfte, mangelnde Privatsphäre, mangelnde Ausstattung, beengte Wohnverhältnisse) und/oder werden gegen hohe Lohnabzüge für die Miete bereitgestellt.

„[...] in unserer Beratungsarbeit sehen wir ganz oft Personen, die absolut, also total abhängig sind von den Arbeitgebern, was Wohnen angeht. Diese Personen arbeiten meistens in Bereichen wie Fleischindustrie oder Landwirtschaft oder auch als Kommissionär bei einer bestimmten Leiharbeitsfirma.“ (ARB_02: 60)

„Ja, natürlich machen wir die Erfahrung. Denen geht es am schlechtesten, weil da erstens der Wohnraum zu teuer ist, weil natürlich die Miete für den Wohnraum vom Lohn abgezogen wird. Und das ist sehr oft, das sind sehr hohe Summen.“ (SOZ_03: 46)

Es entsteht dadurch eine hohe Abhängigkeit zu den Arbeitgebenden, was Arbeitsausbeutung begünstigt, denn Beschwerden oder die Kündigung der Arbeit gehen oftmals mit dem direkten Verlust der Unterkunft einher. Diese Situation führt – so die Einschätzung - somit zu einer erhöhten Gefahr von Obdachlosigkeit für Unionsbürger*innen und oftmals zu deren Ausreise.

5.5.3 Spracherwerb und Sprachnutzung

Der Spracherwerb gilt als zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration von EU-Zugewanderten in den deutschen Arbeits- und Gesellschaftskontext. Sprachkenntnisse ermöglichen nicht nur die Teilhabe am Arbeitsmarkt, sondern auch die Teilhabe an sozialen Netzwerken, erleichtern Behördenkontakte und öffnen Türen zu Bildungsangeboten. Daher werden in diesem Abschnitt Erkenntnisse zum Thema Sprache und dem Spracherwerb von zugewanderten EU-Bürger*innen dargestellt.

Die an der Social-Media-Befragung teilnehmenden Personen gaben nach eigener Einschätzung an insgesamt über gute oder sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache zu verfügen (12 Prozent bzw. 75 Prozent). Rund 11 Prozent gaben an, Muttersprachler*innen zu sein, während etwa 3 Prozent nur über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen oder gar kein Deutsch sprechen (1 Prozent) (nicht dargestellt). Die Mehrheit der Teilnehmenden an der Social-Media-Befragung hat sich auf den Aufenthalt in Deutschland durch einen Sprachkurs

vorbereitet. Nur rund 25 Prozent gaben an keinen Sprachkurs besucht zu haben. 22 Prozent der Teilnehmenden haben einen Sprachkurs sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland besucht, 19 Prozent haben nur einen Sprachkurs in Deutschland und 34 Prozent haben nur einen Sprachkurs im Herkunftsland besucht. Insgesamt haben sich die an der Social-Media-Befragung teilnehmenden Personen auf den Aufenthalt durch das Erlernen der deutschen Sprache vorbereitet, nur bei rund einem Viertel ist dies nicht der Fall.

Differenziert man die sprachliche Vorbereitung nach Herkunftsland, so fällt auf, dass Teilnehmende aus Südosteuropa (30 Prozent) und Osteuropa (28 Prozent), keinen Sprachkurs in Deutschland oder im Herkunftsland besucht haben (im Gegensatz zu Personen aus Nord-/Westeuropa mit 21 Prozent und Südeuropa mit 18 Prozent; siehe Tabelle D - 12 im Anhang). Hinsichtlich der Unterschiede in der Vorbereitung nach Tätigkeitsniveaus zeigt sich, dass in der Gruppe der Helfenden (38 Prozent) und Fachkräfte (33 Prozent) deutlich häufiger keine Sprachkurse zum Erlernen der deutschen Sprache genutzt wurden als in der Gruppe der Spezialistinnen (18 Prozent) und Expertinnen (19 Prozent) (siehe Tabelle D - 12 im Anhang).

Die unterschiedliche Nutzung von Sprachkursen kann auch mit den Zugangsmöglichkeiten zu Sprachkursen zusammenhängen. In den qualitativen Interviews wurde untersucht, welche strukturellen und praktischen Herausforderungen mit dem Zugang zu Sprachförderangeboten verbunden sind und welche Rolle Arbeitssituation, rechtliche Rahmenbedingungen und Informationen dabei spielen.

Zunächst ist festzuhalten, dass für zugewanderte EU-Bürger*innen kein gesetzlicher Anspruch auf Teilnahme an einem Integrationskurs besteht. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge kann sie aber zum Integrationskurs zulassen, wenn sie noch nicht ausreichend Deutsch sprechen, besonders integrationsbedürftig sind und es freie Kursplätze gibt (vgl. Abschnitt 2.7.1).²⁰ Aus den qualitativen Interviews geht hervor, dass zugewanderte EU-Bürger*innen beim Zugang zu Integrationskursen oft nachrangig gegenüber anderen Zugewanderten – etwa Geflüchteten oder arbeitsuchenden Drittstaatsangehörigen – behandelt würden und eher selten eine Teilnahmeberechtigung erhalten. Da sie häufig ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten und zunächst keinen Anspruch auf Sozialleistungen haben, müssen sie die Kurskosten eines Sprachkurses selbst tragen. Hinzu kommen fehlende Informationen und unklare Zuständigkeiten, die die Inanspruchnahme zusätzlich erschweren. Viele Erwerbstätige haben weder Zeit noch finanzielle Mittel, um an Kursen teilzunehmen – sodass sich oft erst im Falle von Arbeitslosigkeit eine Gelegenheit zum Spracherwerb ergibt. Zusätzlich erschweren lange Wartezeiten den Zugang – auch für jene, die eigentlich teilnahmeberechtigt wären, wie eine Interviewperson berichtet:

„Als Selbstzahler ja, von A1 bis B1 Niveau. Viele aber können sich das nicht leisten, einfach diese über 200 Euro jeden Monat zu bezahlen. [...] mit der Bewilligung von Wohngeld kann man natürlich eine Kostenübernahme beantragen. Ja, aber Wartezeit,

²⁰ Siehe hierzu auch <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/Integrationskurse/TeilnahmeKosten/EU-Buerger/eu-buerger-node.html> (abgerufen am 18.8.2025)

also um einen Integrationskurs Platz zu bekommen, könnte es auch bis einem Jahr dauern.“ (SOZ_05: 32)

Weitere durch die Interviewpartner*innen benannte Hürden des Spracherwerbs, sind die teilweise einseitig zusammengesetzten Lerngruppen (z. B. nur Rumän*innen in einem Kurs), die den Spracherwerb verlangsamen, die soziale Integration erschweren und durch bürokratische Hürden wie fehlende Mehrsprachigkeit, lange Bearbeitungszeiten und mangelnde Digitalisierung verschärft werden.

Der Spracherwerb ist nach Einschätzung der befragten Expert*innen für viele im Niedriglohnsektor oder prekär Beschäftigte herausfordernd. Lange Arbeitszeit, körperliche Erschöpfung sowie fehlende finanzielle Ressourcen stellen erhebliche Hürden für den regelmäßigen Spracherwerb dar. Kurse am Abend oder Wochenende sind für viele dieser Beschäftigten nicht realisierbar. Diese Problematik sei insbesondere bei Arbeitskräften, die in Schichtsystemen arbeiten, bedeutsam.

„Freistellung von der Arbeit zum weiteren Spracherwerb - das ist ein großer Konflikt. Ich meine, die Arbeitgeber wollen in der Regel, [dass] die Arbeitskräfte nur abends im Sprachkurs [sind]. Für Menschen, die nach Deutschland kommen, ist das natürlich eine sehr große Herausforderung: also zu arbeiten und parallel abends oder am Wochenende noch Kurse zu besuchen und dann nochmal Vokabeln zu lernen etc.“ (ARB_05: 23)

Unterschiede zeigen sich in den Einschätzungen der Interviewpersonen zur Verantwortung für Sprachförderung. Einige fordern eine gesetzliche Verpflichtung von Arbeitgeber*innen, Sprachkurse zu ermöglichen oder zu finanzieren. Andere verweisen auf Eigenverantwortung und bestehende Förderangebote. Auch die regionale Infrastruktur unterscheidet sich stark: Während in einigen Kommunen vielfältige Kursformate unter einem Dach koordiniert werden, bestehen andernorts gravierende Lücken. Unterschiedlich ist auch die Bewertung der bestehenden Förderpraxis – insbesondere hinsichtlich der Zugänglichkeit für erwerbstätige EU-Bürger*innen.

„Ich sehe einerseits das Problem, dass die Leute so viel arbeiten, dass ich gar nicht weiß, wann die noch in den Sprachkurs gehen sollen. Weil das primäre Ziel, warum sie hier sind, ist halt, um zu arbeiten. Und wenn man so viel arbeitet wie diese Menschen, dann keine Ahnung. Das ist ein Problem. Ich denke, was etwas bringen könnte, wäre zum Beispiel bei Arbeitgebern zu fördern, dass die während der Arbeitszeit auch Sprachkurse besuchen können.“ (ARB_04: 38)

Die Relevanz der deutschen Sprache für gesellschaftliche Teilhabe und berufliche Entwicklung ist ein zentrales gemeinsames Thema in allen Interviews. Spracherwerb wird als Voraussetzung für den Zugang zu Rechten, Informationen und sozialen Kontakten betrachtet. Zudem zeigt sich übereinstimmend, dass insbesondere im Helferbereich – etwa in der Landwirtschaft, der Gebäudereinigung oder der häuslichen Pflege – für eine Beschäftigung kaum oder gar keine Deutschkenntnisse vorausgesetzt werden. Dies wirkt sich negativ auf Lerngelegenheiten aus und verstärkt eine soziale Isolation.

*„Also [...] es sind einfach wahnsinnig viele Rumän*innen in der Fleischindustrie, da ist halt rumänisch sozusagen die Arbeitssprache. In der häuslichen Betreuung, sind sie oft total isoliert, die sprechen dann vielleicht mit den zu betreuenden Personen ein paar Worte Deutsch, aber in den meisten Fällen sind sie sehr isoliert, haben nicht viel Kontakt zu anderen Deutschsprachigen [...].“ (ARB_01: 37)*

Neben der Bedeutung von deutschen Sprachkenntnissen für den Aufbau sozialer Kontakte wird in den Interviews jedoch auch darauf hingewiesen, dass Kenntnisse der deutschen Sprache wichtig sind um beruflich voranzukommen, wie ein*e Interviewpartner*in schildert:

„Um einen besseren Job finden zu können, braucht man bessere Deutschkenntnisse in Deutschland. Das ist ganz klar. Und das wissen auch viele. Innerhalb des Betriebs gibt es dann manchmal auch Möglichkeiten, eine bessere Stelle zu bekommen. Es gibt aber keine Garantie, dass es überhaupt passiert. Wir haben auch Personen gesehen, die seit 10 Jahren, 15 Jahren im gleichen Betrieb arbeiten und bekommen noch immer genauso viel, so wenig Lohn, würde ich lieber sagen, wie ein Einsteiger [...].“ (ARB_02: 55)

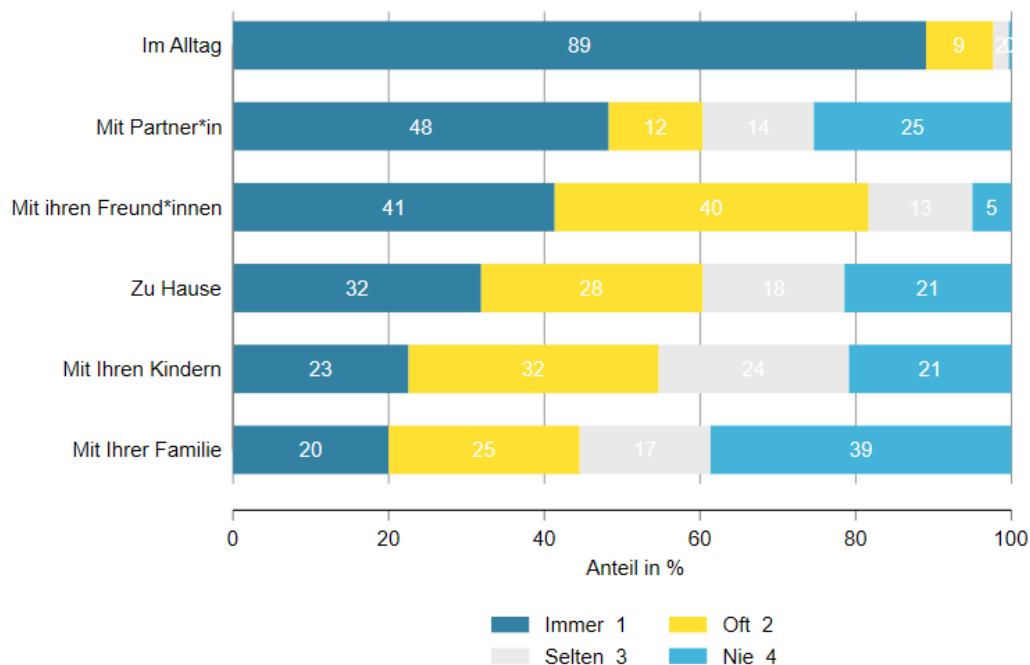
Die zu Beginn einer Beschäftigung häufig auf beiden Seiten bestehenden Sprachbarrieren – bei Arbeitgeber*innen wie auch bei den Zugewanderten, erschweren die Kommunikation, die Teilhabe und den Aufbau von Vertrauen innerhalb von Unternehmen. Daher kommt dem sprachlichen Austausch innerhalb von Unternehmen eine wichtige Bedeutung zu. Einige Interviewte erachteten es daher als problematisch, dass insbesondere in der Leiharbeit oder in Subunternehmerstrukturen der Sprachkontakt mit deutschsprachigem Personal kaum vorhanden sei, wodurch der Sprachlernerfolg im Arbeitsalltag verhindert wird.

*„Also würde es, sagen wir, auf der Arbeit, hätte man da Berührungspunkte mit deutschen Kolleg*innen oder Menschen, die Deutsch sprechen, würde man auch sehr viel schneller Deutsch lernen, würde ich sagen. Aber es ist ja meistens so organisiert, dass es Subunternehmer gibt und die Subunternehmer kommen, also organisieren dann die ganzen Arbeiter aus einer Community und da sind dann, dann gibt es einen Vorarbeiter, der kann auch Deutsch und kommuniziert noch mit den anderen und leitet die dann aber an.“ (ARB_04: 38)*

Deutlich wird: der Erwerb von deutschen Sprachkenntnissen vollzieht sich nicht nur durch die individuelle Vorbereitung, sondern auch durch die alltägliche Verwendung von Sprache u. a. im Arbeitskontext. In der Social-Media-Befragung wurde daher auch die Sprachverwendung der zugewanderten Unionsbürger*innen untersucht. Zunächst ist zu konstatieren, dass die Teilnehmenden auf die Frage: „Wie wichtig ist die deutsche Sprache für Ihre berufliche Tätigkeit?“ mehrheitlich deren Bedeutung anerkennen. Rund 91 Prozent erachten deutsche Sprachkenntnisse für die berufliche Tätigkeit als sehr oder eher wichtig und 9 Prozent als eher nicht wichtig oder unwichtig (nicht dargestellt). Neben der beruflichen Anwendung der deutschen Sprache ist auch deren Nutzung im Alltag im Kontext der sozialen Integration bedeutsam. Hierbei ist insbesondere die Sprachverwendung mit bestimmten Personengruppen bedeutsam (siehe Abbildung 5-16). Bei der Interpretation der Ergebnisse zur Sprachnutzung ist zu berücksichtigen, dass die Mehrheit der Teilnehmenden an der Social-Media-Befragung über sehr gute (75 Prozent) oder gute (12 %) Deutschkenntnisse verfügte oder Muttersprachler*in

(10 Prozent) war. Zudem erreichte die Social-Media-Befragung insbesondere Personen mit einer hohen Qualifikation und guten Deutschkenntnissen.

ABBILDUNG 5-16: WIE OFT SPRECHEN SIE MIT DEN FOLGENDEN PERSONEN DEUTSCH?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 912, 812, 900, 872, 532 (nur Teilnehmende mit Kindern), 880

Deutlich wird, dass rund 98 Prozent der Teilnehmenden der Social-Media-Befragung im Alltag immer oder häufig Deutsch sprechen. Mit Partner*innen liegt dieser Anteil jedoch lediglich bei 60 Prozent; 39 Prozent gaben an, mit ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin selten oder nie Deutsch zu sprechen. Mit Freund*innen verwenden 81 Prozent der Befragten immer oder häufig Deutsch. Ein Rückgang zeigt sich hingegen im häuslichen Umfeld: Nur rund 60 Prozent sprechen zu Hause immer oder häufig Deutsch, mit den eigenen Kindern sind es 55 Prozent, innerhalb der Familie sogar nur 45 Prozent. Auffällig ist zudem, dass 40 Prozent angaben, in der eigenen Familie nie Deutsch zu sprechen. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass Deutsch zwar im Alltag, insbesondere mit Partner*innen und Freund*innen, überwiegend genutzt wird, im privaten und familiären Kontext jedoch ein erheblicher Anteil kaum oder gar nicht auf Deutsch kommuniziert.

5.5.4 Familie und Bildung

Die Expert*inneninterviews zeigen, dass familiäre Lebenslagen und Bildungsperspektiven von EU-Bürger*innen eng miteinander verknüpft sind – insbesondere bei Familien mit Kindern. Die Aussagen verdeutlichen, dass die Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Kinder maßgeblich dazu beitragen, ob Familien nach Deutschland zuwandern, hierbleiben oder auch wieder abwandern. Bildung wird dabei als zentrales Mittel zur sozialen Teilhabe und Integration

verstanden. Gleichzeitig wirken sich familiäre Herausforderungen – wie wirtschaftliche Unsicherheit, fehlende Unterstützungsstrukturen oder sprachliche Barrieren – unmittelbar auf Bildungsverläufe, Teilhabechancen und migrationsbezogene Entscheidungen aus. Vor diesem Hintergrund werden die Themen „Familie“ und „Bildung“ gemeinsam betrachtet.

Kinder sind ein wichtiger Faktor für die Migration nach Deutschland – viele Familien erhoffen sich in Deutschland bessere Bildungschancen. Gleichzeitig treffen sie auf große Hürden: fehlende Kitaplätze, finanzielle Belastungen, sprachliche Barrieren, unsichere Wohnsituationen und häufige Wohnortwechsel erschweren nach Einschätzung der interviewten Expert*innen eine stabile Bildungsbiografie.

„Also ich glaube, vor allem Eltern ist es sehr wichtig, [...], dass ihre Kinder hier eine gute Bildung bekommen. Und genau, dass sie hier Perspektiven haben. Also die Familien ziehen einfach zusammen, damit die Kinder ihre Zukunft hier in Deutschland haben.“ (ARB_03: 36)

„Ja, Kinder sind sehr, sehr wichtig, wie gesagt, viele Fragen auch im Voraus. [...] Einer der Ehepartner hat einen Job und es ist immer die Frage, wie stelle ich das am besten an, wie organisiere ich das am besten, meine Auswanderung nach Deutschland? Komme ich zuerst und lebe mich erstmal ein und versuche, ja, mich hier einzuleben oder komme ich gleich mit dem Ehepartner und den gemeinsamen Kindern? Genau, aber viele, viele denken die Kinder mit und wünschen sich auch eine bessere Zukunft für die Kinder.“ (SOZ_06: 18)

Fehlende Kitaplätze und Betreuungsangebote führen nach Einschätzung der befragten Expert*innen dazu, dass insbesondere zugewanderte Mütter aus EU-Ländern weder an Sprachkursen noch am Arbeitsmarkt teilnehmen können. Dabei werden Mütter von den befragten Expert*innen als Schlüsselpersonen für die Bildungsintegration ihrer Kinder gesehen. Der Zugang der Kinder zu Bildungs- und Unterstützungsangeboten hängt stark davon ab, ob die Eltern – insbesondere Mütter – informiert und aktiv eingebunden sind. Sprachbarrieren, finanzielle Belastung und Zeitmangel erschweren es vielen Müttern, sich aktiv am Bildungsweg ihrer Kinder zu beteiligen. Diese Kinder würden von einem frühen Kitabesuch langfristig profitieren, was aber nicht allen Familien gleichermaßen ermöglicht wird.

„und [...] das Kind [kann] zum Beispiel nicht den ganzen Tag bekommen, sonst nur einen halben Tag. Ja, und dann wird das Kind zur Kita gebracht und schon in ein paar Stunden wieder abgeholt. Das reicht natürlich nicht, um Sprache zu lernen oder sich besser zu integrieren für Kinder. [...] Genau, und auch für die Mutter. Auch die Mutter kann natürlich nicht in der Zeit vernünftig einen Integrationskurs besuchen oder eine Erwerbstätigkeit finden.“ (SOZ_05: 28)

„Und wir wissen, dass ab diesem Jahr aufgrund fehlender Finanzierung viele solcher Kurse leider nicht weiter bewilligt sind. Wie „Mama lernt Deutsch“ zum Beispiel. Das war sehr beliebt in unserer Stadt [...] und das war eine gute Möglichkeit, wenn die Eltern oder ein Elternteil mit dem Kind einen Sprachkurs besuchen konnte.“ (SOZ: 05:

6)

Die Verantwortung für Familienangehörige im Herkunftsland bleibt nach Einschätzung der interviewten Experter*innen auch mit dem Aufenthalt in Deutschland bestehen, was zusätzliche Belastung erzeugt.

„Ich kenne viele, die schicken Geld zurück in die Heimat, weil sie dort Eltern oder Großeltern versorgen müssen. [...] Auch wenn sie hier in schwierigen Verhältnissen leben, fühlen sie sich verantwortlich. [...] Das ist wie eine zweite Belastung, die nicht gesehen wird.“ (SPR_03: 65)

Auch werden von den Familien teilweise enge Verbindungen zu Institutionen in den Herkunftsländern oder in der kulturellen Community gepflegt, beispielsweise durch selbst organisierten ergänzenden bulgarischen Schulunterricht, was auch zu flexibleren Bleibe- und Rückkehroptionen beiträgt. Das führt dazu, dass Integrationsangebote deutscher Institutionen teilweise nicht in Anspruch genommen werden, was wiederum eine geringere Bindung an Deutschland begünstigt.

Viele Familien berichten laut den befragten Expert*innen von institutioneller Diskriminierung – in Schulen, Ämtern oder bei der Wohnungssuche (siehe Abschnitt 5.5.6). Diese Erfahrungen beeinflussen negativ das Vertrauen in Bildungseinrichtungen und erschweren eine aktive Bildungsbeteiligung. Eltern vermissen manchmal eine respektvolle und mehrsprachige Kommunikation seitens der Bildungsinstitutionen. Darüber seien viele Familien von der Realität des deutschen Bildungssystems (Streiks, Konflikte, überfordertes Lehrpersonal, schlechte Ausstattung) enttäuscht.

„Und viele Migranten weigern sich das mitzumachen, insbesondere die, die gut qualifiziert sind. Ich sehe das auch in der Genossenschaft. ‚Entschuldigung, wir haben ein Kind, wir ziehen zurück nach Schweden.‘ ‚Entschuldigung, wir haben ein Kind, wir haben gesehen, die Bildungssysteme sind besser in Belgien, wir gehen zurück nach Belgien.‘“ (ARB_10: 65)

Es wird von den Interviewten bemängelt, dass Schulen häufig keine kultursensible Elternarbeit leisteten – insbesondere Mehrsprachigkeit werde nicht gefördert, sondern als Hindernis angesehen. Eltern fühlen sich laut den befragten Beratenden oft nicht ausreichend einbezogen und wertgeschätzt. Diese Enttäuschungen führen teils zu erneuter Abwanderung oder Rückkehr ins Herkunftsland. Begleitende strukturelle Maßnahmen werden als hilfreich beschrieben, um die Integration ins Bildungssystem zu erleichtern und damit den Bildungserfolg zu ermöglichen.

„Eltern wünschen sich eine diskriminierungsarme, diversitätsbewusste Schule, die Mehrsprachigkeit anerkennt, Eltern einbezieht und ihnen Sicherheit im Bildungssystem gibt. Eine gute Kommunikation mit Lehrkräften fördert das Vertrauen und das familiäre Wohlbefinden.“ (SPR_03: 39)

„Familienbegleiterinnen an Grundschulen zum Beispiel, die auch die Aufgabe haben, das ganze Familiensystem in das Schulsystem zu integrieren. Dadurch entstehen auch relativ enge Kontakte zu den Eltern.“ (SOZ_07: 17)

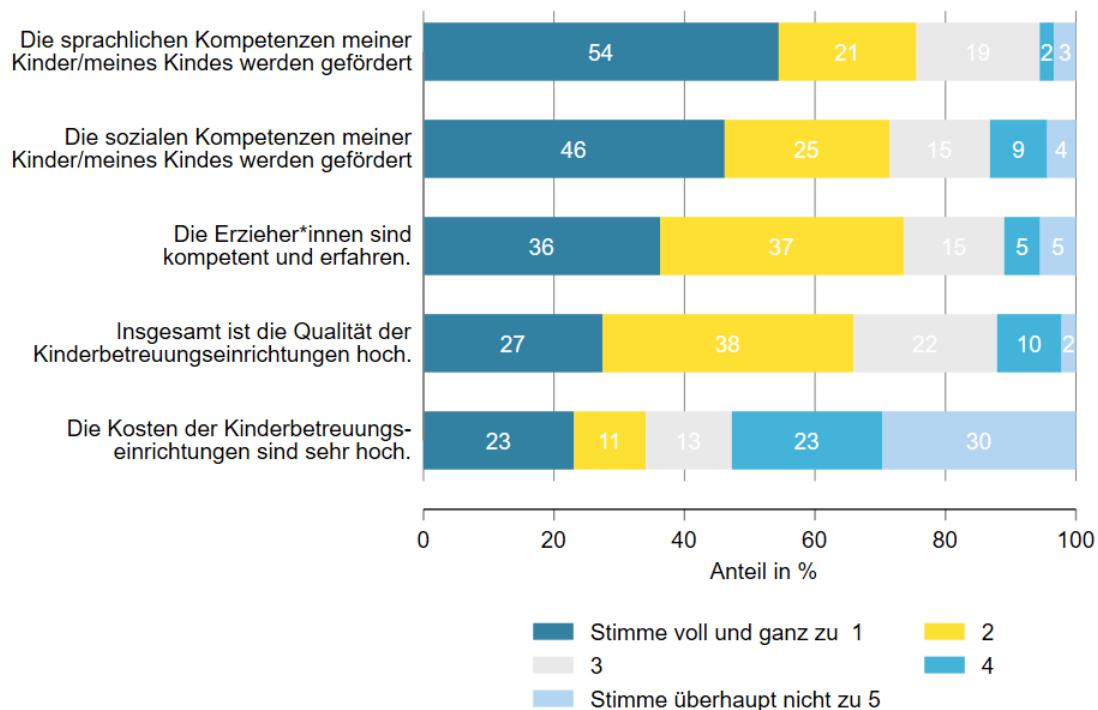
In den Interviews bestätigt sich, dass der Bildungserfolg in Deutschland eng an die soziale Herkunft gekoppelt und der soziale Aufstieg nicht für alle erreichbar ist. Das zeigt sich unter

anderem dadurch, dass Kinder aus ökonomisch benachteiligten Zuwanderergruppen überproportional häufig in Förderschulen vertreten sind. Der Zugang zu höherwertigen Bildungsgängen (z. B. Gymnasium) gelingt trotz Leistung oft nicht, was darauf hindeutet, dass strukturelle Barrieren vorliegen. Kosten für Lernmaterialien, Schulfahrten oder Nachhilfe stellen für viele Familien eine große Hürde dar. Enge, überfüllte Wohnverhältnisse beeinträchtigen zudem die Lernmöglichkeiten von Kindern erheblich. Häufige Umzüge aus wirtschaftlicher Not führen zu Unterbrechungen in der Schullaufbahn und erschweren, so die Einschätzung der befragten Expert*innen, die soziale Integration der Kinder.

„In Schulen machen wir die Erfahrung, dass gerade, wenn die Eltern die Sprache nicht beherrschen, die Kinder nicht so beachtet werden wie andere Kinder. Es wird dann auch unterschieden. Es heißt, was sehr erschreckend ist für uns, es gibt momentan sehr viele Meldungen beim sozialpädagogischen Dienst hier in der Umgebung. Es hat was mit der Überlastung, mit dem Fachkräftemangel zu tun, das verstehen wir alles. [...] diese Überlastung führt dazu zu sagen, okay, das Kind versteht mich nicht, macht nichts, überprüft es mal. Es hat bestimmt was Kognitives. Und für uns [...] beginnt eine Sisyphus-Arbeit, dass wir einfach beweisen müssen, das Kind kann einfach nur kein Deutsch. Es hat nichts. Und das finde ich, das ist etwas, was uns sehr wütend macht momentan.“ (SOZ_03: 44)

Den an der Social-Media-Befragung Teilnehmenden wurden hinsichtlich der Bedeutung von Familie und Bildung verschiedene Fragen zur Nutzung von Bildungseinrichtungen und deren Bewertung gestellt. Zunächst wurde gefragt, ob die Teilnehmenden Kinder haben. Rund 41 Prozent gaben an keine Kinder zu haben, 20 Prozent haben 1 Kind, 29 Prozent 2 Kinder und rund 10 Prozent haben mehr als drei Kinder (nicht dargestellt). Insgesamt haben rund 59 Prozent der Teilnehmenden (n = 521) Kinder. Im Fragebogen wurde im Anschluss danach gefragt, ob Kinderbetreuungsrichtungen für Kinder unter 7 Jahren genutzt werden oder ob die Kinder zur Schule gehen. Von den 521 an der Social-Media-Befragung teilnehmenden Personen mit Kindern gaben rund 18 Prozent an eine Einrichtung für Kinder unter 7 Jahren in Anspruch zu nehmen (n = 91).

ABBILDUNG 5-17: WIE BEWERTEN SIE DIE EINRICHTUNGEN ZUR KINDERBETREUUNG?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 90, 91, 91, 91, 91. Nur falls eine Einrichtung zur Kinderbetreuung genutzt wird.

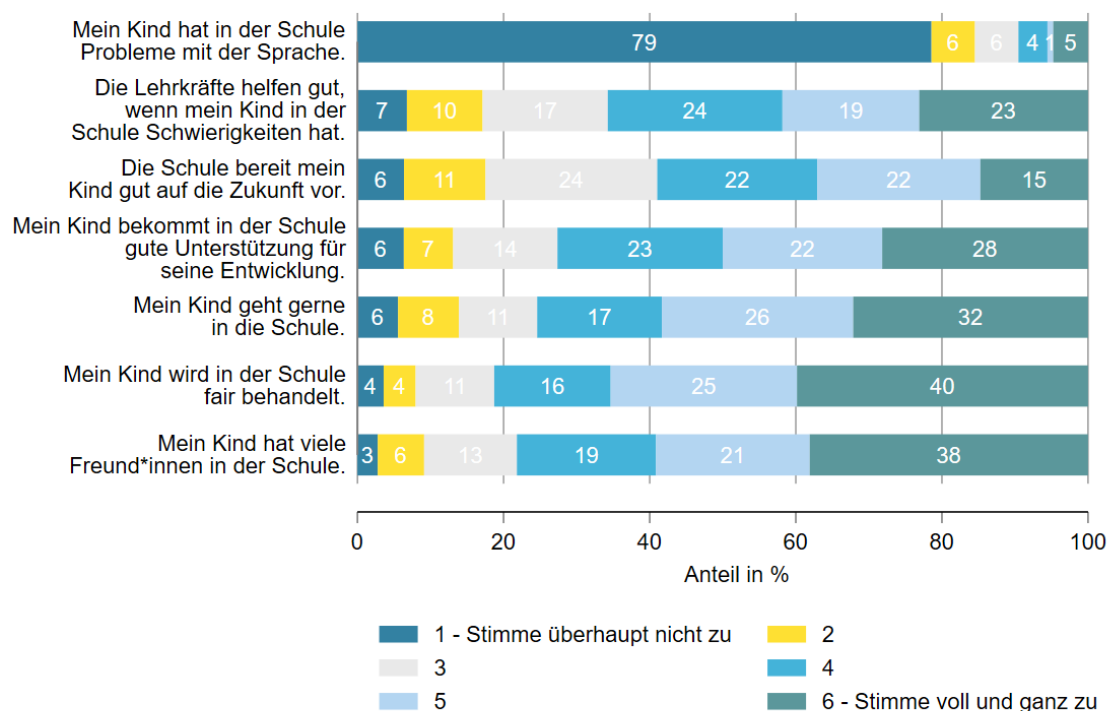
Wie Abbildung 5-17 zeigt, sind jeweils rund 70 Prozent der Teilnehmenden der Social-Media-Befragung, die eine Einrichtung zur Kinderbetreuung nutzen, der Ansicht, dass dort sowohl sprachliche als auch soziale Kompetenzen der Kinder gefördert werden. Ebenso teilen sie mehrheitlich die Einschätzung, dass die Erzieher*innen kompetent und erfahren sind und die Qualität der Betreuung insgesamt hoch ist. Deutlich heterogener fällt hingegen die Bewertung der Kosten aus: 34 Prozent stimmen der Aussage zu, dass die Betreuung sehr teuer sei, während 53 Prozent dem nicht zustimmen. Es ist zu berücksichtigen, dass die Kosten für Kinderbetreuung je nach Bundesland stark variieren. Daher hängt die Bewertung dieser Kosten unmittelbar mit dem Wohnort der Teilnehmenden zusammen. So gibt es beispielsweise in Berlin eine kostenlose Kita-Betreuung, während in Baden-Württemberg teilweise sehr hohe Gebühren anfallen. Dieses Muster spiegelt sich auch in den Befragungsergebnissen wider: Teilnehmende aus westdeutschen Bundesländern nehmen eher hohe Kosten wahr, wohingegen Befragte aus ostdeutschen Bundesländern die Kinderbetreuung meist nicht als kostenintensiv einschätzen (nicht dargestellt).

Von den 521 Personen, die an der Befragung teilgenommen haben, gaben rund 48 Prozent an, Kinder zu haben, die aktuell eine Schule besuchen (n = 252). Abbildung 5-18 veranschaulicht die Einschätzungen dieser Teilnehmenden zur besuchten Schule der eigenen Kinder. Zwischen 60 und 81 Prozent stimmten mehrheitlich den Aussagen zu. Besonders positiv bewertet wurden die Unterstützung durch Lehrkräfte, die Förderung der kindlichen Entwicklung, die Freude der Kinder am Schulbesuch, eine faire Behandlung sowie die Möglichkeit, viele Freundschaften zu

schließen. Kritischer sehen die Befragten hingegen, inwieweit die Schule ihre Kinder ausreichend auf die Zukunft vorbereitet.

Neben der allgemeinen Bewertung der Schule wurden die Teilnehmenden an der Social-Media-Befragung auch darum gebeten, anzugeben, ob diese weitere Betreuungsangebote der Schule, z. B. eine Nachmittagsbetreuung, einen offenen Ganzttag oder einen Hort nutzen. Insgesamt nutzen von den Teilnehmenden, die Kinder haben (n = 252) rund 37 Prozent (n = 92) eine solche zusätzliche Betreuung. 60 Prozent (n = 150) nutzen diese nicht, weil kein Bedarf danach besteht und 3 % (n = 8) nutzen aktuell kein solches Betreuungsangebot, würden sich aber ein solches grundsätzlich wünschen.

ABBILDUNG 5-18: INWIEWEIT STIMMEN SIE DEN FOLGENDEN AUSSAGEN ÜBER DIE SCHULE IHRES KINDES ZU?

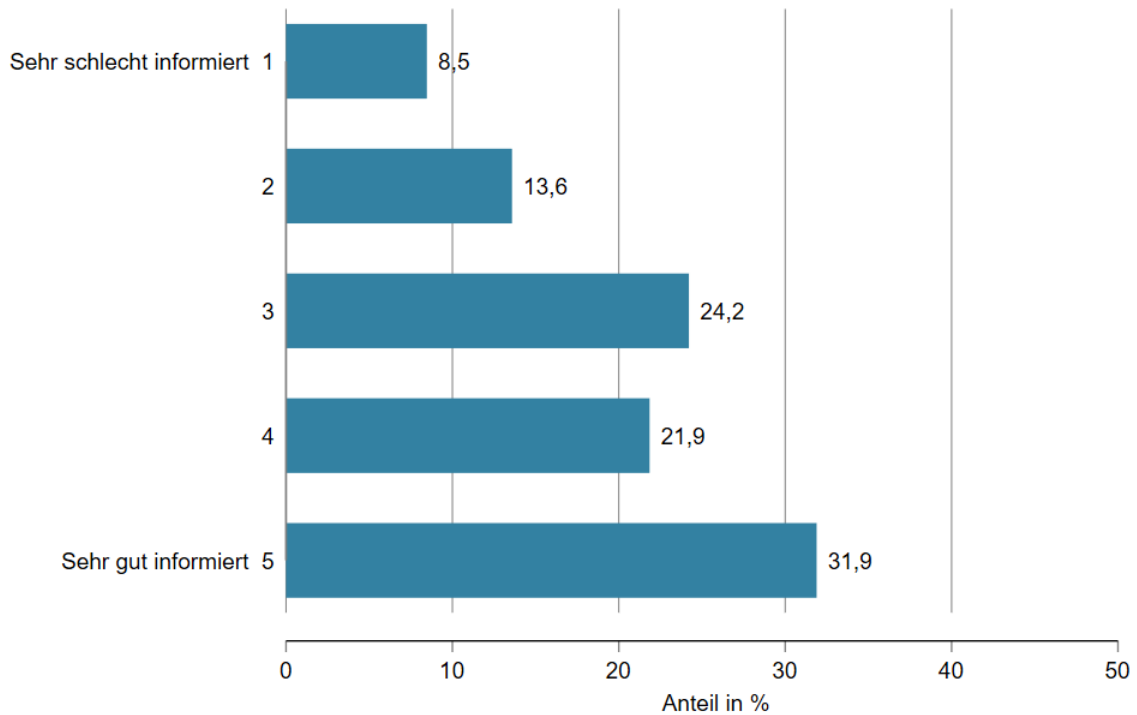


Quelle: Social-Media-Befragung, n = 251, 252, 251, 252, 252, 251, 252

Neben den konkreten Erfahrungen und Einschätzungen mit dem Bildungssystem wurden die Teilnehmenden auch allgemeiner danach gefragt, wie gut sich diese im Allgemeinen über die Möglichkeiten der Kinderbetreuung in Deutschland informiert fühlen (siehe Abbildung 5-19). Deutlich wird, dass sich rund 22 Prozent sehr schlecht oder schlecht informiert fühlen, hingegen fühlen sich 54 Prozent gut informiert. Rund ein Viertel (24 Prozent) der Teilnehmenden ordnet sich in der Mitte ein. Eine nähere Analyse nach Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft oder Tätigkeitsniveau zeigt keine statistisch signifikanten Unterschiede. Bei der Interpretation der Bewertungen ist zu berücksichtigen, dass die Social-Media-Stichprobe überwiegend aus Personen mit guten Deutschkenntnissen und hohem Qualifikationsniveau besteht und die

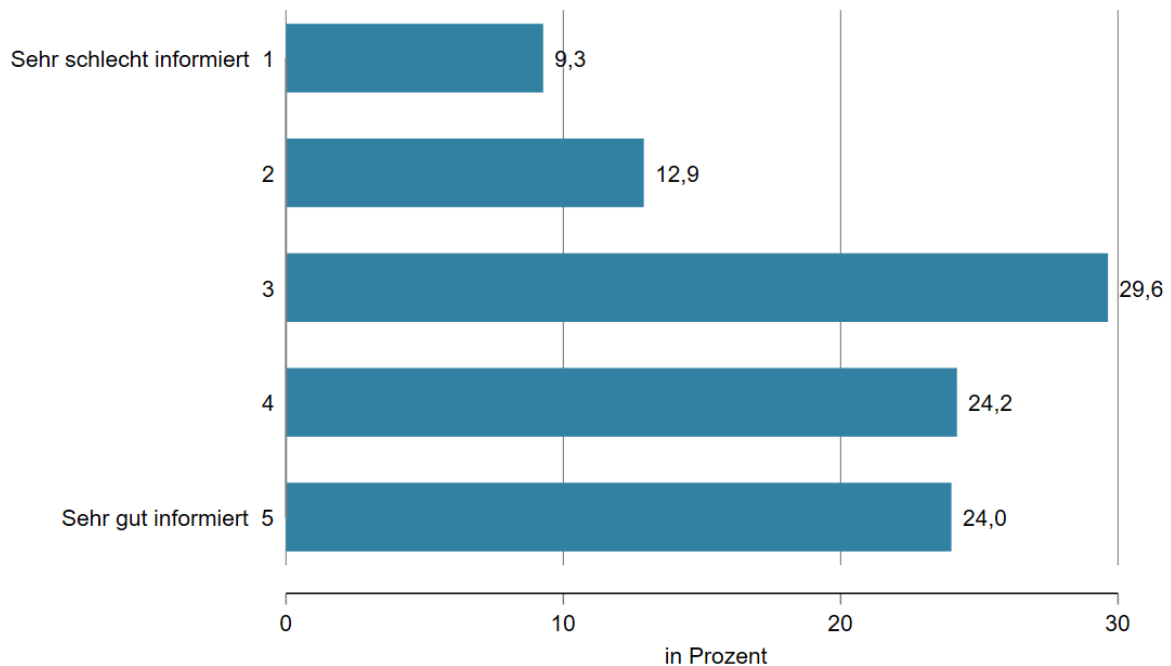
Ergebnisse daher primär die Perspektive informationserfahrener Befragter abbilden. Gleichwohl fühlt sich auch in dieser Gruppe ein signifikanter Anteil – in allen Bildungsgruppen jeweils rund 20 % – schlecht oder sehr schlecht informiert (nicht dargestellt). Zugleich zeigt sich, dass Muttersprachler*innen bzw. Personen mit sehr guten Deutschkenntnissen deutlich häufiger angeben, gut informiert zu sein als Befragte mit lediglich grundlegenden oder guten Sprachkenntnissen (nicht dargestellt).

ABBILDUNG 5-19: WIE GUT FÜHLEN SIE SICH IM ALLGEMEINEN ÜBER DIE MÖGLICHKEITEN DER KINDERBETREUUNG IN DEUTSCHLAND INFORMIERT?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 508

ABBILDUNG 5-20: WIE GUT FÜHLEN SIE SICH IM ALLGEMEINEN ÜBER DIE MÖGLICHKEITEN DES BILDUNGSSYSTEMS IN DEUTSCHLAND INFORMIERT?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 496

Abbildung 5-20 verdeutlicht, wie gut sich die Teilnehmenden an der Social-Media-Befragung im Allgemeinen über die Möglichkeiten des Bildungssystem in Deutschland informiert fühlen. Hier zeigen die Ergebnisse, dass sich knapp die Hälfte der Teilnehmenden (48 Prozent) gut oder sehr gut informiert fühlen, wohingegen rund 22 Prozent sich sehr schlecht oder schlecht informiert fühlen. Rund jeder Dritte (30 Prozent) der Teilnehmenden ordnet sich selbst in einer mittleren Kategorie ein.

5.5.5 Soziale Netzwerke und Freizeit

Ein wichtiger Bestandteil der sozialen Integration ist die soziale und kulturelle Teilhabe. Daher wurden in den Interviews und der quantitativen Social-Media-Befragung verschiedene Aspekte in Bezug auf die soziale und kulturelle Teilhabe thematisiert.

Die kulturelle und soziale Teilhabe wird von den interviewten Expert*innen als entscheidender Faktor für den Integrationserfolg betont und hat damit eine Wirkung auf den Verbleib von zugewanderten Unionsbürger*innen in Deutschland. Dabei wird deutlich, dass es an einer tatsächlichen gesellschaftlichen Teilhabe sowie an Informationen zu kulturellen Besonderheiten und Traditionen in Deutschland mangelt.

„Wo kann man Freizeitangebote finden oder, wo kann man neue Kontakte genau finden – [...] auch über Kultur und Traditionen in Deutschland ist es auch wichtig zu sprechen. Ja, warum der 3. Oktober ein Feiertag ist oder warum zündet man vier Kerzen an im Advent oder was ist ein Laternenlauf? Viele wissen das nicht, da es im Heimatland nicht bekannt war.“ (SOZ_05: 44)

Die fehlenden Teilhabemöglichkeiten sind unter anderem durch Sprachbarrieren (Hürden beim Zugang zu Übersetzungsleistungen und Spracherwerb), einem Mangel an muttersprachlichen Angeboten (z. B. in der Bildungs- und Sozialberatung oder bei psychischen Problemen) sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen (fehlende Flexibilität, Bürokratie, Qualität der Schulbildung) bedingt.

„Wir haben Menschen bei uns, die haben zwar eine Arbeit, man kann aber trotzdem nicht von gelungener Integration sprechen, weil sie die Sprache nicht sprechen, weil sie sich mit ihren Rechten nicht auskennen, weil sie keine gesellschaftliche Teilhabe in dem Sinne haben, sondern eigentlich, ja, sie arbeiten, sie leben oder überleben in irgendeiner Form, aber sie sind nicht wirklich so integriert, dass sie auch die vollen Rechte und umfänglich an der Gesellschaft teilhaben können.“ (SOZ_01: 5)

Dadurch wird eine soziale Identifikation mit Deutschland und der Mehrheitsgesellschaft erschwert und es kommt zu einer starken Bindung an die Herkunftscommunity und einem Verbleib bzw. Rückzug in familiäre Netzwerke.

Community-Netzwerke (analog und im digitalen Raum) spielen einerseits eine entscheidende Rolle bei der Orientierung, der Information und der Arbeitssuche in Deutschland und werden stärker von zugewanderten Unionsbürger*innen genutzt als offizielle Informationsangebote, wie z. B. die der Bundesagentur für Arbeit. Über die Communities ist niedrigschwellige Information und schnelle Hilfe möglich, beispielsweise bei der Arbeits- und Wohnungssuche, durch (muttersprachliche) Übersetzungsleistungen und um sozialen Anschluss in Deutschland zu finden, damit haben sie einen stabilisierenden Faktor für die zuwandernden Unionsbürger*innen und kompensieren die Lücken in der Beratungslandschaft:

„Je besser die Personen in ihrer Community vernetzt sind, desto einfacher ist es auch, eine andere Wohnung zu finden. Weil das nämlich schon sehr stark war, dass die Communities untereinander sehr vernetzt sind und sich auch gegenseitig aushelfen. Über Facebook-Gruppen, WhatsApp-Gruppen, was auch immer es da alles gibt.“ (ARB_08: 21)

Migrantenorganisationen fungieren hier teilweise als Partner für die Regelinstitutionen, Interessensvertretungen und Brücken zwischen den Communities und der deutschen Mehrheitsgesellschaft.

„Also deswegen versuchen wir uns jetzt auch mit den Communities sehr viel stärker zu vernetzen, weil wir sozusagen sehr oft dann erst in der prekären Lage eingeschaltet werden, dass wir einfach vorher schon sagen, wir sind für euch da und wir können euch helfen, euch weiterzuentwickeln oder diese Berufsabschlüsse, die ihr habt, auch tatsächlich zu leben.“ (ARB_06: 16)

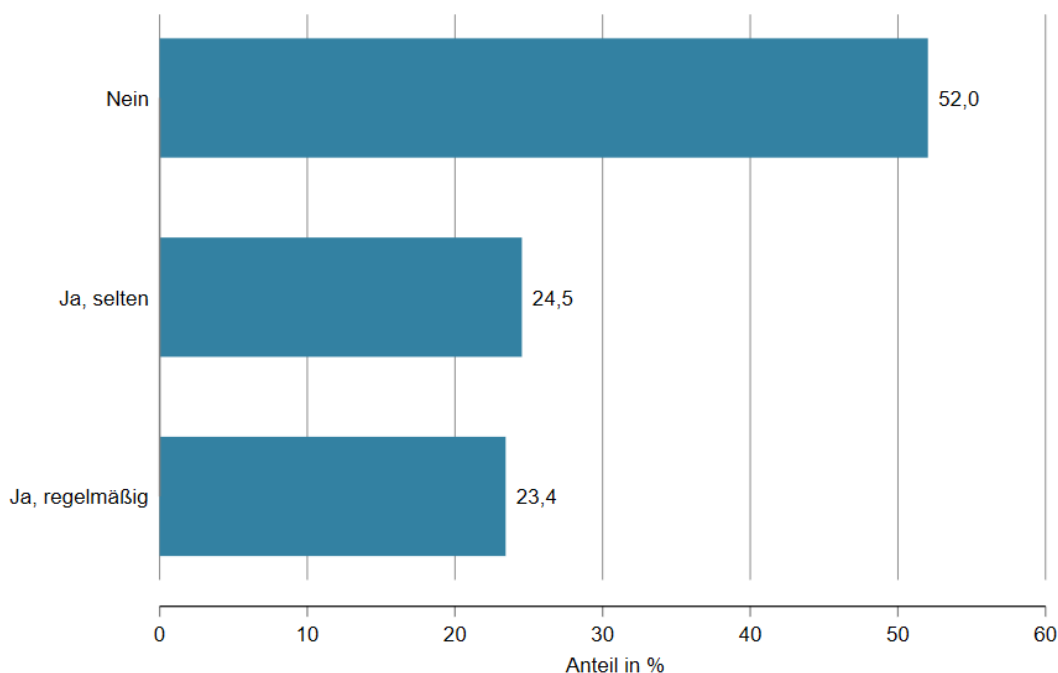
Die starke soziale Bindung an die Herkunftsgruppe kann andererseits zu verringerten Kontakten zur Mehrheitsgesellschaft und zur Isolation führen. Auch sind Informationen, die durch inoffizielle Community-Netzwerke (in den sozialen Medien oder im Bekanntenkreis) bereitgestellt werden, nicht immer korrekt und es bestehen auch muttersprachliche Strukturen, die an der Vermittlung in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse beteiligt sind. Darüber hinaus

werden, ebenfalls über die sozialen Medien, teilweise kostenpflichtige Unterstützungsleistungen (z. B. rechtliche Beratung oder Hilfe bei bürokratischen Hürden) durch Muttersprachler*innen beworben, für die eigentlich öffentlich geförderte, kostenlose Unterstützungsangebote vorhanden sind.

„Es gibt auch private Personen, die das im Internet, auf Facebook, Telegram und überall anbieten, kostenpflichtig. Es gibt ganz viele [...]. In den Angeboten geht es vom Ausfüllen der Unterlagen für die Familienkasse, für Kindergeld bis zur Beantwortung arbeitsrechtlicher Fragen, wozu sie meistens überhaupt kein Recht haben. Und ja, die machen sich wirklich gute Werbung auf Facebook, wo die Rumänen dann aktiv sind und verdienen auch gutes Geld, obwohl all diese Informationen meistens kostenlos zu bekommen sind [...].“ (ARB_02: 20)

Die qualitativen Expert*innen verdeutlichen, dass den Community-Netzwerken eine wichtige Bedeutung zukommt und diese zugleich den Kontakt und die Beteiligung an der Mehrheitsgesellschaft einschränken können. Daher wurde in der Social-Media-Befragung danach gefragt, welche Aktivitäten und Beteiligungen bei den Teilnehmenden beobachtbar sind. Ein wichtiger Indikator in diesem Zusammenhang ist die ehrenamtliche Beteiligung in der Freizeit (Abbildung 5-21).

ABBILDUNG 5-21: ENGAGIEREN SIE SICH EHRENAMTLICH IN IHRER FREIZEIT?



Quelle: Social-Media-Befragung, n=909

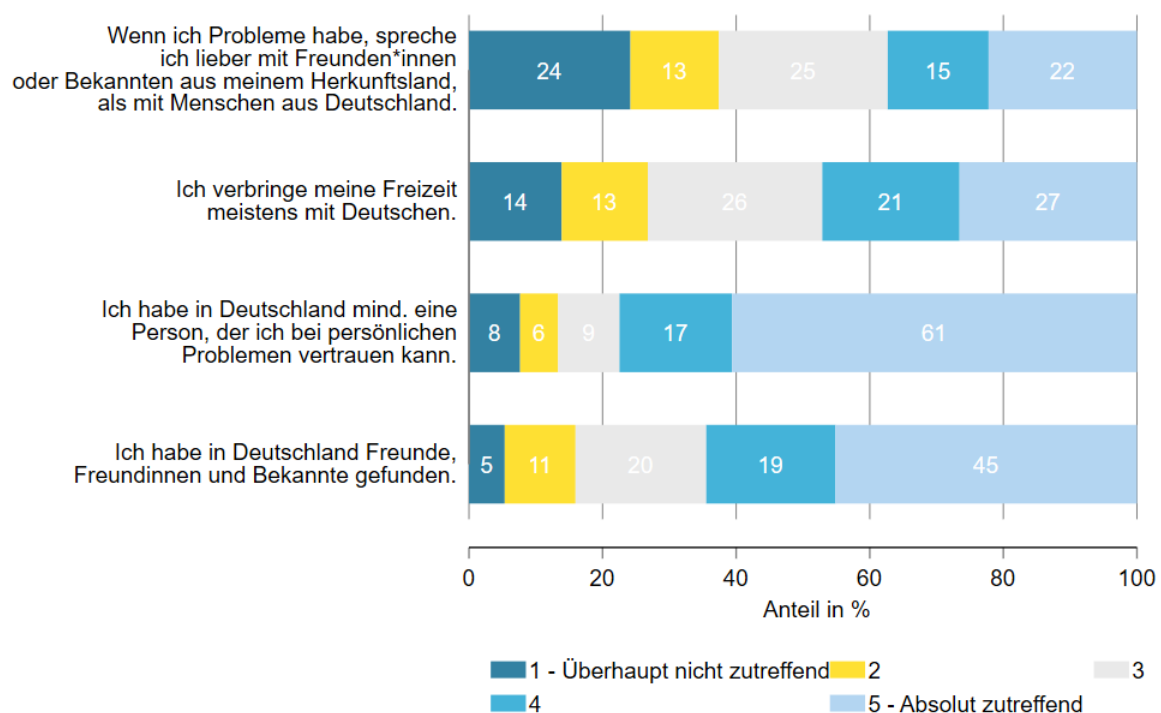
Rund die Hälfte der zugewanderten EU-Bürger*innen ist nicht ehrenamtlich aktiv (52 Prozent), rund 25 Prozent sind selten und rund 23 Prozent sind regelmäßig ehrenamtlich aktiv. Eine Betrachtung nach Herkunftsregionen zeigt, dass insbesondere bei Befragten aus Südosteuropa

(63 Prozent) und Südeuropa (57 Prozent) häufiger keine ehrenamtliche Beteiligung stattfindet. Bei Teilnehmenden aus Nord-/Westeuropa beteiligen sich im Vergleich rund die Hälfte der Teilnehmenden ehrenamtlich (siehe Tabelle D - 13 im Anhang).

Die Analyse der Befragungsdaten zeigt jedoch, dass sich bei der Ehrenamtsbeteiligung ein deutlicher Zusammenhang zu sprachlichen Kompetenzen zeigt. Teilnehmende mit Grundkenntnissen oder guten Deutschkenntnissen beteiligen sich mit 86 Prozent bzw. 62 Prozent deutlich seltener ehrenamtlich als Personen mit sehr guten Deutschkenntnissen (49 Prozent) oder Deutschkenntnissen auf muttersprachlichem Niveau (56 Prozent) (siehe Tabelle D - 14 im Anhang).

Die soziale Integration hängt auch davon ab, welche Kontakte zur Deutschen Mehrheitsgesellschaft und damit auch potenziellen Netzwerken in Deutschland bestehen (siehe Abbildung 5-22).

ABBILDUNG 5-22: INWIEWEIT TREFFEN DIE FOLGENDEN AUSSAGEN AUF SIE ZU?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 914-915

Rund 37 Prozent der an der Social-Media-Befragung Teilnehmenden stimmen der Aussage zu, dass diese persönliche Probleme lieber mit Menschen aus dem Herkunftsland als mit Menschen aus Deutschland besprechen, zugleich lehnt auch der gleiche Anteil der Teilnehmenden diese Aussage ab. Auch bei der Freizeitgestaltung mit Deutschen zeigt sich ein nicht eindeutiges Bild. Rund 48 Prozent der an der Befragung Teilnehmenden geben an, dass

diese die Freizeit meistens mit Deutschen verbringen, wohingegen 27 Prozent diese Aussage als nichtzutreffend empfinden und rund 26 Prozent verorten sich zwischen beiden Polen.

Hingegen haben die meisten Teilnehmenden (78 Prozent) in Deutschland eine Person, der sie bei persönlichen Problemen vertrauen können und 64 Prozent geben an, dass diese in Deutschland Freund*innen und Bekannte gefunden haben. Insgesamt bestehen damit bei den meisten Teilnehmenden soziale Netzwerke in Deutschland. Auf Basis der Befragung lässt sich jedoch nicht ermitteln, ob diese Netzwerke ausschließlich zu Deutschen bestehen.

Ein Blick auf die Herkunft der Teilnehmenden verdeutlicht, dass insbesondere Personen aus Südeuropa (22 Prozent) und Südosteuropa (23 Prozent) der Aussage eher nicht zustimmen, dass diese in Deutschland Freunde gefunden haben (Nord-/Westeuropa: 13 Prozent, Osteuropa: 17 Prozent). Dies zeigt, dass es für Teilnehmende aus diesen Regionen schwieriger sein kann Kontakte und Netzwerke in Deutschland aufzubauen (siehe Tabelle D - 15 im Anhang), was möglicherweise auch mit kulturellen Unterschieden und der weiter oben beschriebenen Rolle der Netzwerk-Communities zusammenhängen kann.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Frage, ob die Teilnehmenden ihre Freizeit mit Deutschen verbringen: 51 Prozent der Teilnehmenden aus Nord-/Westeuropa, 48 Prozent der Teilnehmenden aus Osteuropa und 41 Prozent der Teilnehmenden aus Südeuropa stimmen der Aussage voll und ganz zu, dass diese ihre Freizeit meistens mit Deutschen verbringen, wohingegen Teilnehmende aus Südosteuropa dieser Aussage nur zu 32 Prozent zustimmen (siehe Tabelle D - 15 im Anhang).

Im Rahmen der Social-Media-Befragung wurden die Teilnehmenden auch darum gebeten, spezifische Einschätzungen zu Herausforderungen in Deutschland abzugeben. Eine dieser Fragen zielte darauf ab zu ermitteln, wie stark fehlende soziale Netzwerke oder fehlende Unterstützung durch Familie bzw. Freund*innen in Deutschland von den Teilnehmenden als Herausforderung bewertet werden (siehe Tabelle D - 16 im Anhang). Für rund 32 Prozent der Teilnehmenden ist der Mangel an sozialen Kontakten bzw. ein fehlendes soziales Netzwerk dabei mitunter eine zentrale Herausforderung des Lebens in Deutschland. Dies wird insbesondere von Personen häufiger angegeben, die über geringe Sprachkenntnisse (45 Prozent) verfügen, als von Personen, die gute oder sehr gute Sprachkenntnisse (31 Prozent) besitzen (nicht dargestellt).

Eine weitere Frage (siehe Tabelle 5-4) zielte darauf ab, zu ermitteln, wie zufrieden die Teilnehmenden mit dem Sozialleben in Deutschland sind. Insgesamt sind etwa 25 Prozent der Teilnehmer*innen unzufrieden oder ganz und gar unzufrieden, rund 48 Prozent sind jedoch zufrieden oder ganz und gar zufrieden. Rund 26 Prozent befinden sich in einer mittleren Position. Setzt man diese Angaben ins Verhältnis zu den sprachlichen Fähigkeiten zeigt sich, dass Personen mit geringeren sprachlichen Kenntnissen eher auch unzufrieden mit dem Sozialleben in Deutschland sind (36 Prozent), während dieser Anteil bei Personen mit guten Sprachkenntnissen nur rund 25 Prozent beträgt. Die Unzufriedenheit mit dem Sozialleben schlägt sich jedoch auch in den Überlegungen zum Verlassen von Deutschland nieder. Rund 39 Prozent der Teilnehmenden, die sich überlegen Deutschland zu verlassen, sind auch mit

dem Sozialleben ganz und gar unzufrieden bzw. eher unzufrieden. Dies deutet darauf hin, dass Abwanderungen auch aus der Unzufriedenheit mit dem Sozialleben in Deutschland resultieren können. Jedoch sind diese Ergebnisse aufgrund geringer Fallzahlen teilweise nur bedingt statistisch belastbar.

TABELLE 5-4: WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DEM SOZIALLEBEN IN DEUTSCHLAND (ANTEIL IN %)

Zufriedenheit	Insgesamt*	Geringe Sprachkenntnisse*	Gute / hohe Sprachkenntnisse**	Deutschland verlassen = ja***	Deutschland verlassen = nein****
1 ganz und gar unzufrieden	7	9	7	14	4
2	18	27	18	25	15
3	26	23	26	31	23
4	25	23	25	17	30
5 ganz und gar unzufrieden	23	18	23	14	28

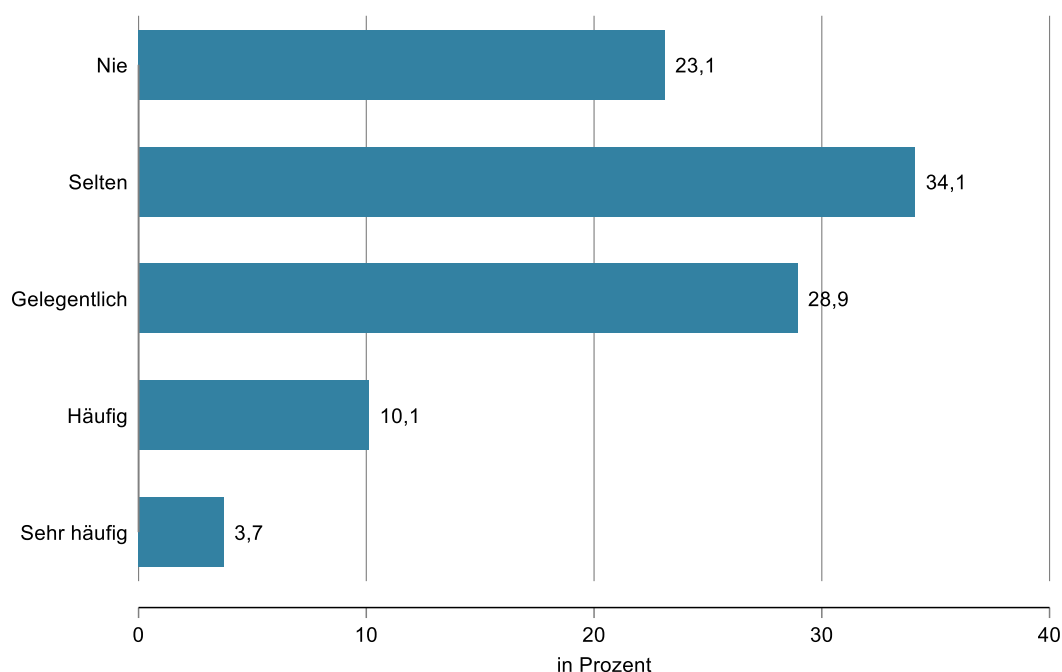
Quelle: Social-Media-Befragung, n = 910, 22, 876, 312, 586; * Personen die nach eigenen Angaben nur Grundkenntnisse oder gute Kenntnisse haben, ** Personen, die nach eigenen Angaben sehr gute Kenntnisse haben oder Muttersprachler sind.

5.5.6 Diskriminierungserfahrungen

Diskriminierung wird von vielen EU-Zugewanderten in Deutschland nicht nur als individuelles Erlebnis, sondern auch als strukturelles und gesellschaftliches Phänomen wahrgenommen. Die Auswertung der qualitativ erhobenen Interviews verdeutlicht die vielfältigen Kontexte, in denen Diskriminierung stattfindet und macht sowohl offene als auch subtile Formen sichtbar. Die quantitativen Auswertungen geben hingegen Aufschluss über die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen.

In der Social-Media-Befragung wurde, um einen Eindruck über die Bedeutung von Benachteiligungen zu bekommen, danach gefragt, ob sich die Teilnehmenden aus der Gesellschaft ausgeschlossen oder benachteiligt fühlen (Abbildung 5-23). Nur 23 Prozent der Teilnehmenden geben an, sich nie ausgeschlossen oder benachteiligt zu fühlen, selten oder gelegentlich fühlen sich rund 63 Prozent der Teilnehmenden, häufig oder sehr häufig fühlen sich rund 14 Prozent der Teilnehmenden benachteiligt oder ausgeschlossen.

ABBILDUNG 5-23: FÜHLEN SIE SICH IN DER GESELLSCHAFT HÄUFIGER AUSGESCHLOSSEN ODER BENACHTEILIGT?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 909

Ein Blick auf die Herkunftsregionen (siehe Tabelle D - 17 im Anhang) zeigt, dass sich insbesondere Personen aus Südeuropa (25 Prozent) sehr häufig oder häufiger benachteiligt fühlen, wohingegen der Anteil der Personen aus Nord-/Westeuropa (11 Prozent), Osteuropa (15 Prozent) und Südosteuropa (17 Prozent) weniger stark ausgeprägt ist. Nie benachteiligt oder ausgeschlossen fühlen sich 29 Prozent der Teilnehmenden aus Nord-/Westeuropa, 20 Prozent der Teilnehmenden aus Osteuropa und 12 Prozent der Teilnehmenden aus Südeuropa bzw. 13 Prozent aus Südosteuropa.

Ein Blick auf das Tätigkeitsniveau zeigt, dass sich rund 23 Prozent der Helfer*innen deutlich häufiger ausgeschlossen oder benachteiligt fühlen als Befragte anderer Tätigkeitsniveaus (Fachkräfte: 12 Prozent; Spezialist*innen: 13 Prozent und Expert*innen: 13 Prozent). Dies steht in einem engen Zusammenhang mit den Sprachkenntnissen: Teilnehmende mit lediglich grundlegenden bzw. guten Deutschkenntnissen berichten deutlich häufiger von Benachteiligung oder Ausschluss (35 Prozent bzw. 20 %Prozent) als Personen mit sehr guten Deutschkenntnissen (12 Prozent) bzw. Muttersprachler*innen (11 %, siehe Tabelle D - 18 im Anhang).

Nach Einschätzung der in den qualitativen Interviews befragten Expert*innen existiert hinsichtlich der Diskriminierung von zugewanderten EU-Bürger*innen eine subtile Differenzierung und Hierarchisierung, die im Zusammenhang mit der jeweiligen Herkunftsregion steht. Menschen aus Osteuropa und insbesondere Südosteuropa werden, laut den befragten

Expert*innen, häufig benachteiligt. Insbesondere Migrant*innen aus Bulgarien und Rumänien, seien besonders stark von Diskriminierung betroffen und würden gesellschaftlich stigmatisiert.

„Es gibt bestimmte Gruppen, die stark stigmatisiert sind, wie zum Beispiel aus Bulgarien, aus Rumänien, [...] die so sehr ungern gesehen werden.“ (10_ARB_10: 15)

Die Benachteiligung zeigt sich deutlich in Einkommensunterschieden und Schwierigkeiten bei der Integration. Zuwandernde aus Südosteuropa erleben oft eine schlechtere Behandlung (z. B. im Kontakt mit Behörden) und machen negativere Erfahrungen als andere Gruppen. Dabei liegen Diskriminierungen teils Antiziganismus, Antisemitismus, anti-muslimischer Rassismus und Antislawismus zugrunde.

„Dazu müsste man noch spezifische Diskriminierungsformen abbauen. [...] Ich denke da in erster Linie an Antislawismus, Antiziganismus und Antisemitismus. Und ja, beziehungsweise es gibt natürlich auch EU-Bürgerinnen muslimischer Herkunft [...] und da natürlich antimuslimischer Rassismus, das ist auch ein sehr großes Problem in Deutschland. Dementsprechend auch ein Integrationshemmnis.“ (SOZ_02: 5)

Sinti und Rom*nja erleben häufig bereits in ihren Herkunftsländern starke Diskriminierung und Ausgrenzung. Diese Erfahrungen setzen sich laut den befragten Expert*innen teilweise in Deutschland fort, was sich beispielsweise im Schulkontext zeigt. Kinder mit Migrationshintergrund (neben Rom*nja auch Bulgar*innen und People of Color) erleben regelmäßig subtile und offene Diskriminierung in der Schule. Diese Vorfälle werden, laut den befragten Beratenden, teilweise nicht durch die Schulen aufgearbeitet und die Thematisierung von Diskriminierung somit unterbunden. Dies führe zu einem Vertrauensverlust in staatliche Institutionen und zu schulischen Defiziten bei den Betroffenen. Schulabsentismus und langfristige negative Auswirkungen auf die Bildungsbiografien der Betroffenen und ein sich daraus ergebender erschwerter Zugang zum legalen Arbeitsmarkt und zu Weiterbildungsmöglichkeiten in Deutschland können die Folge sein.

„Und das immer mit dem Subtext: ‚Sie schicken mich weg, weil ich Bulgarin bin, weil ich Roma bin, weil ich eine andere Hautfarbe habe.‘ Das ist immer, immer wieder die Frage. Also diese Form oder Diskriminierung in der Schule von Kindern, egal in welcher Art und Weise, auch das erleben wir natürlich ständig.“ (SPR_03: 41)

„Es gibt ja auch Auseinandersetzungen, wo man sich fragt, welchen Anteil hat das? [...] Wir haben einen Schüler aus der sechsten Klasse gehabt, dem der Lehrer etwas vorgeworfen hat. Und dann hat [...] der Schüler gesagt: ‚Das ist rassistisch, das würdest du mit meinem Freund [deutscher Vorname] nicht machen. Du würdest ihm das nicht so vorwerfen.‘ [Dann] hat der Lehrer ihn rausgeschmissen und vom Schulunterricht ausgeschlossen [...]. Das führt dazu, dass die Eltern eine Vorladung bekommen. Nicht, dass der Vorfall geklärt wird.“ (SPR_03: 41)

Strukturelle Benachteiligung im Zusammenhang mit staatlichen Institutionen zeigt sich auch an anderen Beispielen, wie dem erschweren Zugang zu Sozialleistungen (siehe auch Abschnitt 5.4.2) und bei der Zulassung zu Sprachkursen (siehe auch Abschnitt 5.5.3 und 2.7.1).

Neben den beschriebenen Formen der Benachteiligung aufgrund der Herkunft oder in Form struktureller oder institutioneller Mechanismen wurden in den qualitativen Interviews von weiteren vielfältigen Diskriminierungserfahrungen zugewanderter Unionsbürger*innen berichtet. Laut den befragten Expert*innen lässt sich festhalten, dass Diskriminierungserfahrungen sich häufig subtil äußern. Die zugewanderten EU-Bürger*innen können ihre Erfahrungen Beratenden gegenüber nicht klar benennen und beschreiben Unrecht oder Ausbeutung häufig ohne den Begriff „Diskriminierung“ zu verwenden. Stattdessen drücken sie ihren Unmut und Frust über Ungerechtigkeit und bürokratische Hindernisse aus, die sie nicht einordnen können (siehe auch Abbildung 5-24). Dabei berichten viele zugewanderte EU-Bürger*innen in Deutschland weniger von explizit rassistischer Diskriminierung, sondern eher von einer fehlenden Willkommenskultur (siehe dazu auch Abschnitt 5.5.1). Bei den Betroffenen herrscht häufig Unsicherheit darüber, inwieweit unangenehme Erlebnisse mit Angehörigen der Mehrheitsbevölkerung alltäglich oder rassistisch motiviert sind.

„Es ist eher so, was halt oft rückgemeldet wird, ist, dass man sich halt nicht willkommen fühlt. Aber es hat jetzt nichts mit konkreten Rassismus-Erfahrungen irgendwie so zu tun, sondern eher eine ablehnende Haltung in der Gesellschaft allgemein gegenüber Nicht-Deutschen.“ (SPR:02: 55)

„Ich würde sagen, zum Thema Diskriminierung haben viele keine Sprache. Also, dass jetzt jemand sich hinsetzt und sagt: ‚Ich werde diskriminiert‘ habe ich selten gehört. Also ist auch schon vorgekommen. Aber ich würde auch sagen, man hat gar kein Konzept davon. Viele die so schlimm ausgebeutet werden, sind auch zum ersten Mal im Ausland [...]. Also klar, wenn sie Roma sind, dann haben sie auch in ihren Heimatländern sehr viel Diskriminierung erfahren. Aber andere, also wenn man zur Mehrheitsgesellschaft zu Hause gehört hat, dann wird man diskriminiert, weil man arm ist. Aber ja, [...] ich würde sagen, dass die Menschen halt ein starkes Ungerechtigkeitsgefühl haben.“ (ARB_04: 48)

Darüber hinaus beobachten die qualitativ Interviewten eine geringe gesellschaftliche und institutionelle Akzeptanz für ausländische Akzente und Namen in Deutschland, die zu Ausschlussmechanismen am Arbeitsmarkt führt. Trotz Lehrermangel werden beispielsweise qualifizierte migrantische Fachkräfte, z. B. aus Polen, aufgrund ihres Akzents nicht eingestellt. Auch stoßen Personen mit starkem Akzent und bestimmten Namen auf begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten, als Ursache werden hierfür insbesondere sprachliche Merkmale und Antislawismus von den Expert*innen benannt.

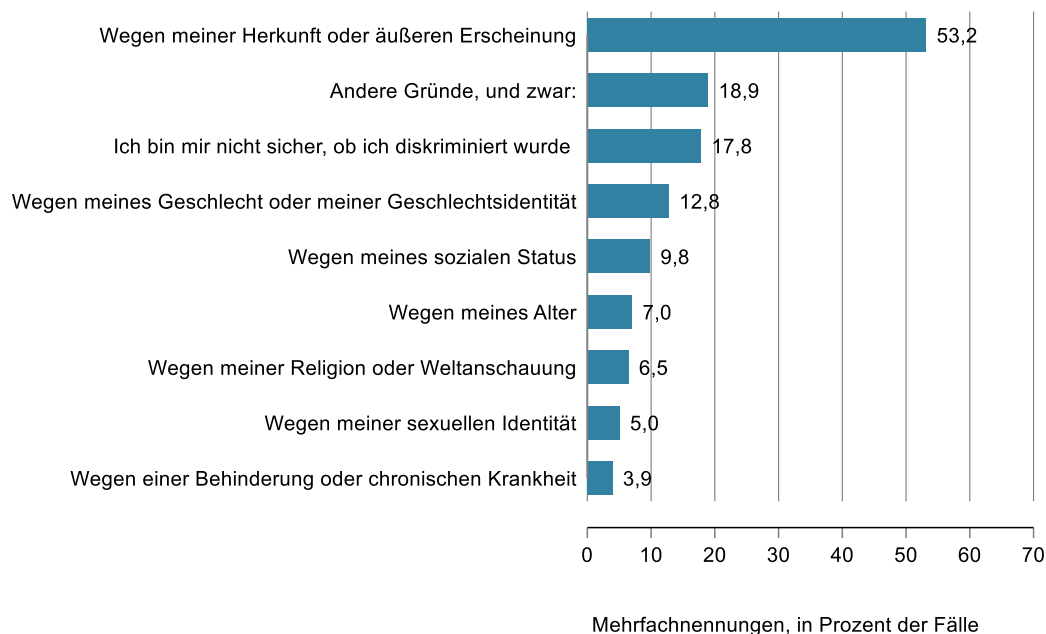
„Da würde ich sagen, dass viele schon sehr schnell an eine Grenze stoßen. Und das hat auch wieder mit Sprachmöglichkeiten zu tun und Antislawismus. Das ist schon sehr schwer, wenn man zum Beispiel als polnischstämmige Frau, als polnischstämmiger Mann kommt. [...] mit starkem Akzent und polnischem Namen sind die Aufstiegsmöglichkeiten teilweise begrenzt.“ (ZEU_02_SOZ, Segment 23)

In der Social-Media-Befragung wurden die Teilnehmenden darum gebeten, ebenfalls eine Einschätzung zu den Gründen der Diskriminierung zu geben. Die Antworten auf diese Frage sind in Abbildung 5-24 dargestellt und sind kohärent mit den Eindrücken der qualitativ befragten Expert*innen. Mehrheitlich erleben die Teilnehmenden Diskriminierungen oder

Benachteiligungen in Deutschland aufgrund der Herkunft oder äußeren Erscheinung (53 Prozent), gefolgt von anderen Gründen (19 Prozent) und einer Unsicherheit darüber, ob diese diskriminiert wurden (18 Prozent). Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität (13 Prozent), wegen des sozialen Status (10 Prozent) oder wegen des Alters bzw. der Religion (jeweils ca. 7 Prozent) sind unter den Teilnehmenden von untergeordneter Bedeutung. Hierbei zeigen sich jedoch keine statistisch belastbaren Unterschiede nach Herkunftsregion oder Tätigkeitsniveaus.

Die Teilnehmenden hatten in einem offenen Textfeld die Möglichkeit, die anderen Gründe für Diskriminierung oder Benachteiligungen zu erläutern. Dabei wurde häufig auf sprachliche Benachteiligungen aufgrund eines Akzents sowie auf Diskriminierungen infolge von Vorurteilen und Stereotypisierungen im Zusammenhang mit Herkunft oder Namen hingewiesen. Diese offenen Antworten decken sich weitgehend mit den Aussagen der interviewten Expert*innen. Darüber hinaus wurden auch Benachteiligungen aufgrund eines bestimmten sozialen Status beschrieben – etwa der Status als alleinerziehende Person, eingeschränkter Zugang zu Förderungen aufgrund der Herkunft oder die fehlende Akzeptanz ausländischer Bildungsabschlüsse in Deutschland. Vereinzelt wurde zudem auf Benachteiligungen hingewiesen, die aus unterschiedlichen kulturellen Sozialisationen resultieren, etwa durch fehlendes Wissen über soziale Regeln und Umgangsnormen.

ABBILDUNG 5-24: WARUM WURDEN SIE DISKRIMINIERT ODER BENACHTEILIGT?

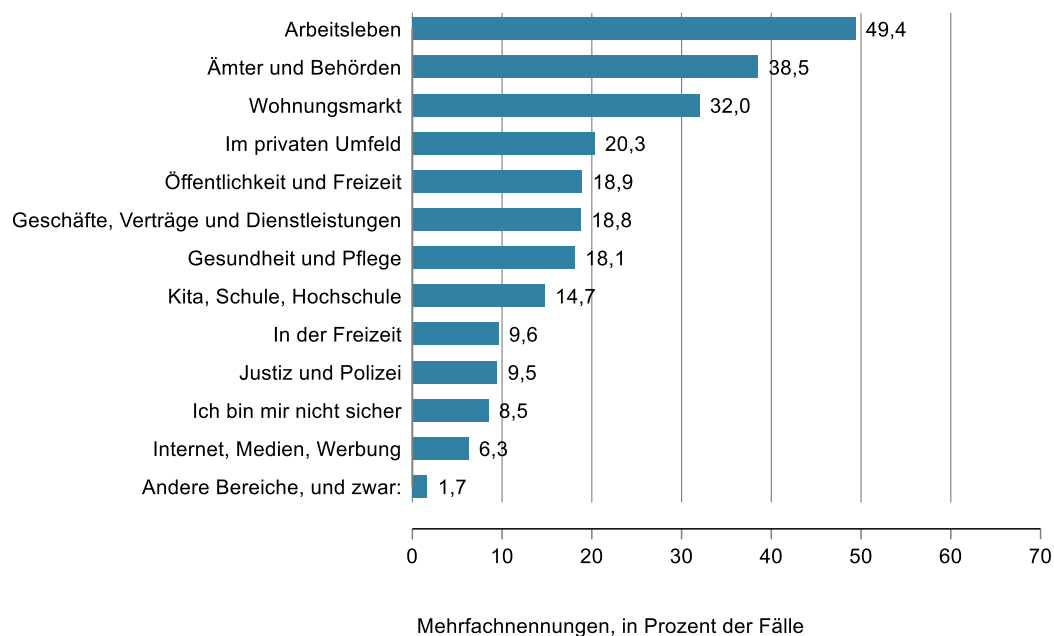


Quelle: Social-Media-Befragung, n = 713

Neben den Diskriminierungsgründen wurden sowohl in der Social-Media-Befragung als auch in der qualitativen Expert*innen-Interviews danach gefragt, wo und in welchen Kontexten

Diskriminierungserfahrungen und Benachteiligungen erlebt werden. Für die Teilnehmenden der Social-Media-Befragung treten Diskriminierungen oder Benachteiligungen dabei insbesondere im Arbeitsleben (50 Prozent), bei Ämtern und Behörden (39 Prozent) und am Wohnungsmarkt (32 Prozent) am häufigsten auf. Weitere wichtige Kontexte für Diskriminierungserfahrungen sind das private Umfeld, Erfahrungen in der Öffentlichkeit und Freizeit, bei Geschäften, Verträgen und Dienstleistungen, im Bereich der Gesundheit und Pflege, sowie an Kitas, Schulen und Hochschulen. Weitere Bereiche sind „in der Freizeit“, bei Justiz und Polizei sowie im Bereich Internet, Medien und Werbung. Andere Bereiche von Diskriminierungserfahrungen spielen eine untergeordnete Rolle.

ABBILDUNG 5-25: WO ODER IN WELCHEM BEREICH HABEN SIE DIE DISKRIMINIERUNG ERLEBT?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 719

Eine Differenzierung nach Herkunft (siehe Tabelle D - 19) zeigt, dass 56 Prozent der Teilnehmenden aus Südeuropa, 51 Prozent der Teilnehmenden aus Osteuropa und 52 Prozent der Teilnehmenden aus Südosteuropa berichten, dass diese Diskriminierungen im Arbeitsleben erleben. Dabei geben 49 Prozent der Teilnehmenden aus Südeuropa an, dass diese Diskriminierungen auf Ämtern und Behörden erfahren haben. Auf dem Wohnungsmarkt haben 40 Prozent der Teilnehmenden aus Südeuropa und 41 Prozent der Teilnehmenden aus Südosteuropa Diskriminierungen erfahren. Im privaten Umfeld nehmen insbesondere Personen aus Osteuropa (25 Prozent) Diskriminierungen wahr. Dabei geben 32 Prozent der Teilnehmenden aus Südeuropa an, dass diese in der Öffentlichkeit und Freizeit Diskriminierungen erfahren haben. In den anderen Bereichen gibt es nur herkunftsbezogene Unterschiede.

Die Differenzierung nach Tätigkeitsniveaus (siehe Tabelle D - 19) zeigt, dass Helfer*innen, Fachkräfte und Expert*innen häufiger als Spezialist*innen angeben im Arbeitsleben diskriminiert zu werden. Auf Ämtern und Behörden werden auf Basis der Angaben in der Social-Media-Befragung insbesondere Spezialist*innen und Expert*innen diskriminiert, wohingegen Helfer*innen kaum angeben, dort Diskriminierungen zu erfahren. Auf dem Wohnungsmarkt werden in dieser Differenzierung 37 Prozent der teilnehmenden Fachkräfte und 33 Prozent der teilnehmenden Expert*innen diskriminiert, jedoch nur 21 Prozent der teilnehmenden Helfer*innen. Besonders auffällig ist, dass 31 Prozent der Helfenden im privaten Umfeld Diskriminierungen erfahren, wohingegen Personen auf anderen Tätigkeitsniveaus deutlich seltener Diskriminierungserfahrungen im privaten Umfeld machen.

5.6 Integration in den Arbeitsmarkt und Aufstiegsmöglichkeiten

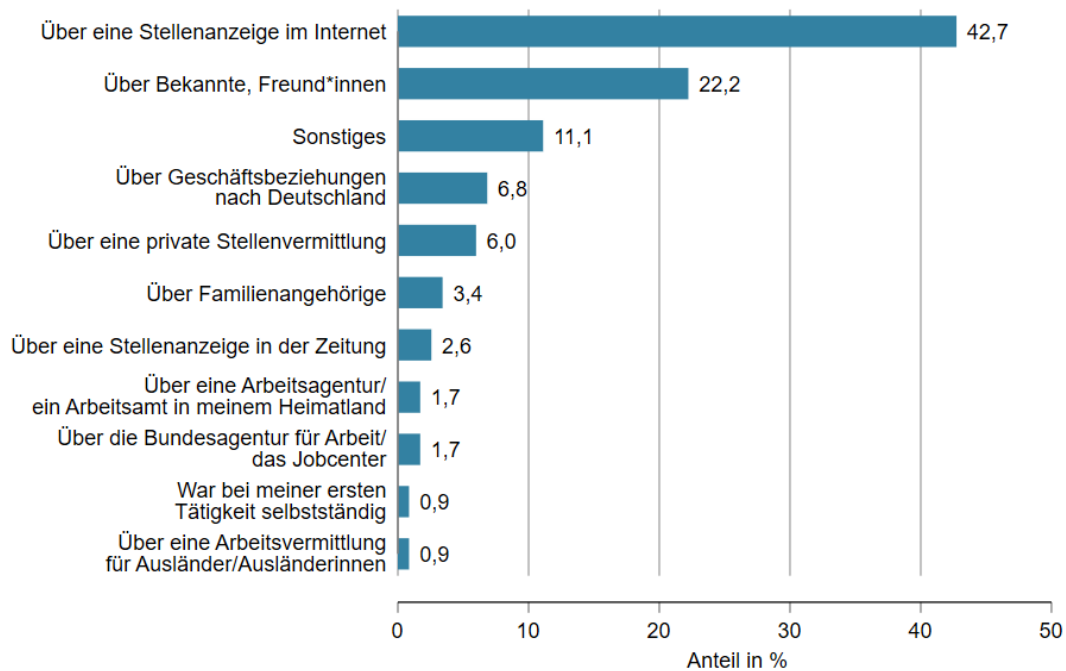
Im Rahmen der EU- Arbeitnehmerfreizügigkeit kommen zahlreiche Fach- und Arbeitskräfte zum Zwecke der Erwerbstätigkeit nach Deutschland. Viele Branchen sind stark auf dieses Personal angewiesen. Eine stabile und auskömmliche Beschäftigung und die Möglichkeit der professionellen Weiterentwicklung ist nicht nur die Grundlage für die Sicherung des Lebensunterhalts und der sozialen Absicherung, sondern ermöglicht auch einen längeren Verbleib und eine nachhaltige gesellschaftliche Integration von Unionsbürger*innen. Daher nimmt die Untersuchung zu Beschäftigungsarten und -bedingungen sowie Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten eine Schlüsselposition innerhalb der Studie ein.

5.6.1 Ankommen am Arbeitsmarkt

Unter den Gründen für die Zuwanderung nach Deutschland, die von den Befragten in der Social-Media-Befragung angegeben wurden, hat neben den familiären oder partnerschaftlichen Gründen die Arbeitsmigration den größten Anteil. Ein knappes Viertel der Befragten (24 Prozent) kam nach Deutschland, um eine konkrete Arbeitsstelle anzutreten, und ein Zehntel war zur Stellensuche eingereist. Weitere 13 Prozent wollten sich im Rahmen der EU-Freizügigkeit in Deutschland niederlassen.

Die Stellensuche aus dem Ausland heraus wird – trotz bestehender institutioneller Unterstützungsangebote wie dem EURES-Netzwerk – häufig im Internet vorgenommen. Von den 24 Prozent der Befragten, die bereits ein Stellenangebot hatten, als sie nach Deutschland kamen, hatten mehr als 42 Prozent dieses durch eine Stellenanzeige im Internet gefunden (siehe Abbildung 5-26). Dieser Anteil ist mehrfach höher als der Anteil derer, die ihre Stelle durch eine private Stellenvermittlung (6 Prozent) oder die öffentliche Arbeitsvermittlung in Deutschland oder im Herkunftsland (jeweils ca. 2 Prozent) gefunden hatten.

ABBILDUNG 5-26: SIE HABEN ANGEGEBEN, DASS SIE BEREITS EIN KONKRETES JOBANGEBOT HATTEN.
WIE HABEN SIE DIESEN JOB BEKOMMEN?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 117

Darüber hinaus haben auch häufig informelle Suchkanäle zum Stellenangebot geführt: Freunde und Bekannte (22 Prozent), vorhandene Kontakte zum Arbeitgeber (7 Prozent) oder Familienangehörige (3 Prozent). Insgesamt zeigt sich eine Vielfalt unterschiedlicher Konstellationen am Beginn der beruflichen Tätigkeit, die den weiteren beruflichen Weg in Deutschland prägen (siehe auch Tabelle D - 20 im Anhang).

Mit der Orientierung am deutschen Arbeitsmarkt gewinnen auch Informationen über diesen für die zugewanderten Unionsbürger*innen an Bedeutung. Auf Basis der qualitativen Interviews wird bezüglich des Zugangs zu Informationen über den Arbeitsmarkt deutlich, dass es zugewanderten Unionsbürger*innen je nach Status und Beschäftigungsform häufig an Informationen zum Arbeitsmarkt fehlt. Oft fehlen auch Informationen zur Vergütung und zu den Arbeitsbedingungen bezogen auf ein bereits vereinbartes Beschäftigungsverhältnis, insbesondere im Niedriglohnbereich.

Eine Ursache für solche Informationsdefizite sehen die befragten Expert*innen in den Anwerbe- und Vermittlungswegen, über die Personen im Helfersegment nach Deutschland gelangen. Die Anwerbung/Vermittlung erfolgt laut den interviewten Expert*innen dabei häufig über Mittelsleute, andere Vermittlungspersonen oder Subunternehmen in den Herkunftsländern, die auch in den sozialen Medien aktiv sind. Die so rekrutierten Arbeitskräfte erhalten dabei nicht selten unvollständige oder lückenhafte Informationen zu Vergütung und Arbeitsbedingungen oder werden mitunter durch falsche Versprechungen nach Deutschland gelockt. Offizielle

Wege, wie die Vermittlung durch EURES-Berater*innen der Bundesagentur für Arbeit sind den Personen, die im Niedriglohnsektor beschäftigt sind nach Einschätzung der befragten Expert*innen wenig oder nicht bekannt, was mit der geringen Nutzung übereinstimmt, die sich in der Social Media-Befragung zeigt (siehe Abbildung 5-26). Die Suche nach Arbeit und Informationen erfolgt weit häufiger über private Unternehmen oder Community-Netzwerke (siehe auch 5.6.5).

„Also z. B. im Pflegesektor ist das oft so, dass es irgendwie eine Agentur gibt, die in Deutschland und Polen sitzt, die fragt dann praktisch an ihrem Standort in Polen an. Und dann kommen die Leute her und kriegen einen deutschen Vertrag. Also unter sehr schlechten Bedingungen. Und so wird es auch bei Saisonarbeitern [gemacht]. Diese Firmen spielen da eine große Rolle.“ (SOZ_02: 17)

Die Angebote der öffentlichen Arbeitsverwaltung werden auch dann häufig nicht genutzt, wenn die Unionsbürger*innen sich bereits länger in Deutschland aufhalten:

*„Auch wenn sie [die EU-Bürger*innen] sich hier eine gewisse Zeit aufhalten und nach der Kündigung eine neue Arbeit suchen, ist es vielleicht so tatsächlich, dass sie nicht daran denken, dass die Bundesagentur für Arbeit tatsächlich die erste Adresse für sie sein soll, wenn es darum geht, eine Arbeit zu finden. Dann informieren sie sich auch im Rahmen von eigenen Communities, Migranten-Selbstorganisationen.“ (ARB_03: 18)*

In den Herkunftsländern sind nach der Erfahrung bzw. Wahrnehmung der Interviewpartner*innen wenige Informationen zu Abläufen, Rechten, Pflichten und Beratungsmöglichkeiten in Deutschland vorhanden bzw. die seriösen Informationsquellen sind den zuwanderungsinteressierten Personen nicht bekannt. Auch das Fehlen muttersprachlicher Informationsangebote wird bemängelt. Daher wird der frühzeitigen und präventiven Bereitstellung solcher Informationen vor der Einreise nach Deutschland oder nach Ankunft in Deutschland durch Botschaften, Gewerkschaften, das EURES-Netzwerk, Stiftungen oder anderen Akteursgruppen von den befragten Expert*innen eine wichtige Bedeutung zugeschrieben, um spätere in Deutschland auftretende Problemlagen zu vermeiden und das berufliche Potenzial der zugewanderten Unionsbürger*innen besser zu nutzen.

„[...] die müssen tatsächlich ja, entweder im Ausland, im Heimatland informiert werden oder hier vor Ort vielleicht Infoquellen bekommen, wo diese Information schon vielleicht in der Muttersprache oder ja, mit Dolmetscher dann bekommen werden kann. Da es gibt tatsächlich Webseiten, die in verschiedenen Sprachen gestaltet sind. Viele aber wissen nicht davon.“ (SOZ_05: 12)

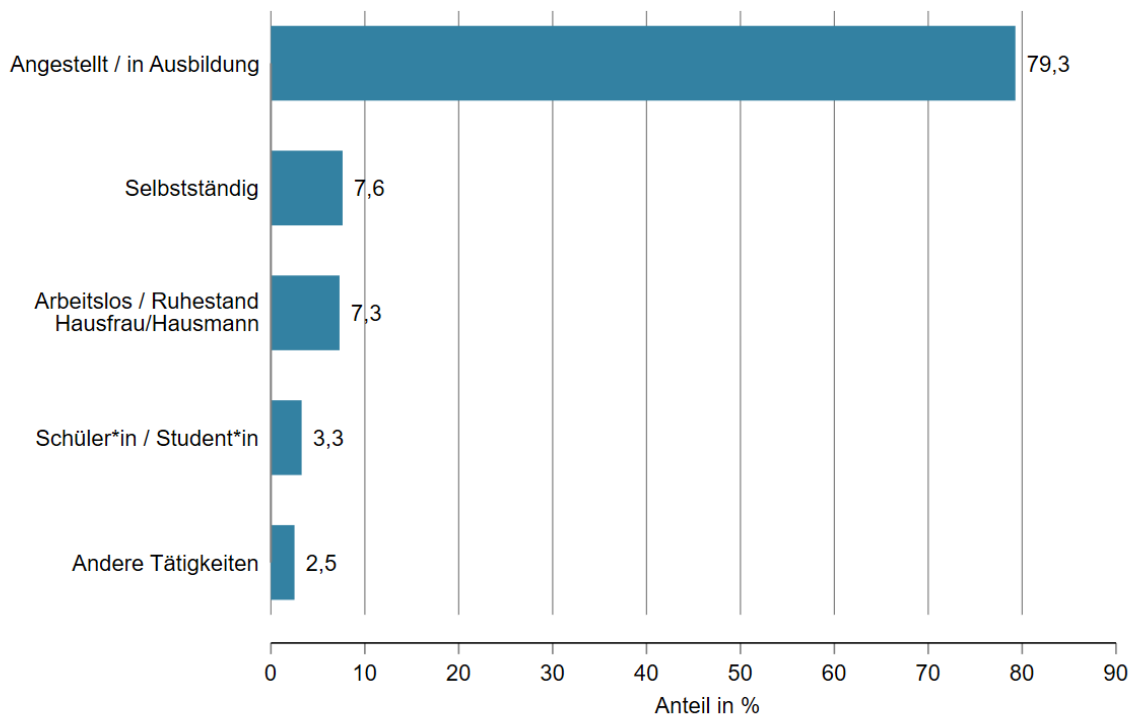
„Das wäre ganz gut, dass bei der Wohnsitzanmeldung neu Zugewanderte Info erhalten können, dass es eine Webseite gibt, zum Beispiel oder eine Beratungsstelle gibt, wo man kostenlose Informationen bekommen kann.“ (SOZ_05: 10)

5.6.2 Beschäftigungssituation

Die Social-Media-Befragung ist nicht repräsentativ für alle EU-Staatsangehörigen in Deutschland. Dies zeigt sich auch an der Beschäftigungssituation. Fast vier Fünftel der

Befragten sind in Vollzeit oder Teilzeit angestellt (siehe Abbildung 5-27). Weitere 8 Prozent sind selbstständig beschäftigt. Im Vergleich zu den Ergebnissen des Mikrozensus ist damit die Erwerbstätigkeit häufiger und der Anteil der Nichterwerbstätigen entsprechend geringer (die Werte des Mikrozensus sind in Abbildung 4-6 enthalten). Von den Selbstständigen sind 60 Prozent Solo-Selbstständige (ohne Abbildung).

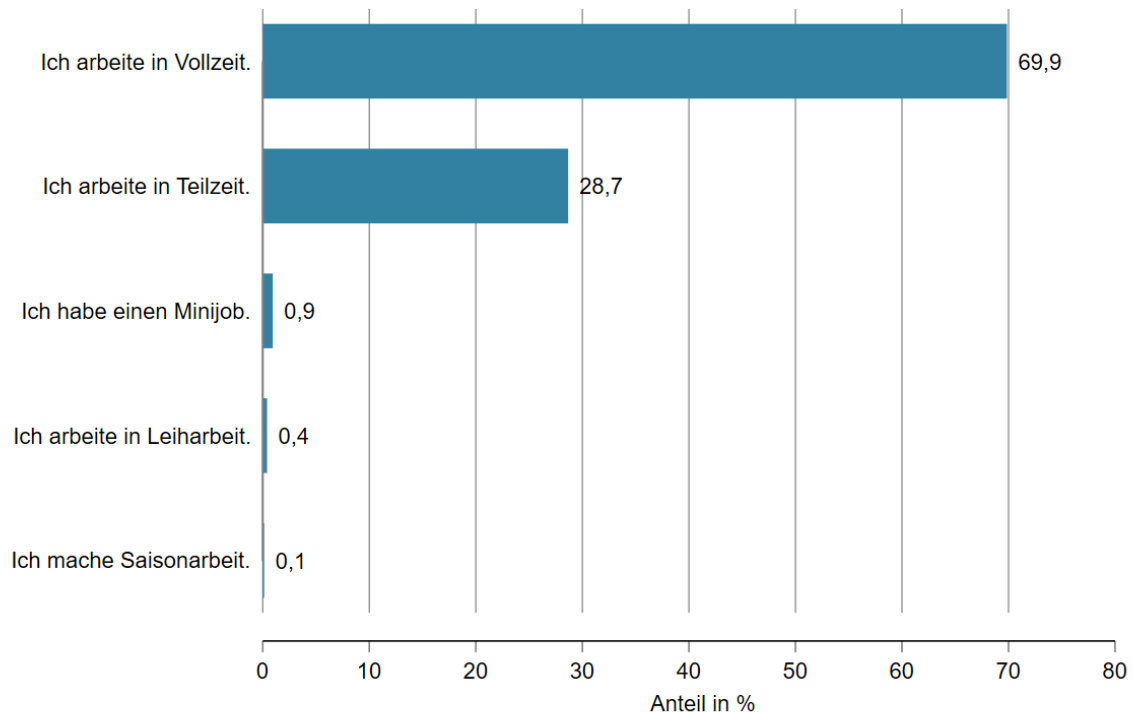
ABBILDUNG 5-27: ERWERBSSTATUS DER BEFRAGTEN



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 917

Die Ergebnisse in Abbildung 5-28 zeigen, dass der Anteil der in Vollzeit Erwerbstätigen bei 70 Prozent liegt. Nur wenige der befragten Erwerbstätigen sind ausschließlich geringfügig beschäftigt. Leiharbeit oder Saisonarbeit kommen in der Stichprobe der Social-Media-Befragung nur in wenigen Einzelfällen vor. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist am höchsten bei den Männern und bei Personen mit einer südosteuropäischen Staatsangehörigkeit (siehe Tabelle D - 21 im Anhang).

ABBILDUNG 5-28: ART DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 743

Selbstständige Beschäftigung und Saisonarbeit werden auch in den qualitativen Interviews als Problembereiche benannt. Danach gibt es insbesondere die Konstellation, dass Personen sich in die Selbstständigkeit begeben, da sie keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden. Diese Gruppe von Selbstständigen ist nicht ausreichend informiert über gängige Honorare und rechtliche Grundlagen (z. B. Optionen der Kranken- und Rentenversicherung).

„Aber es gibt so tatsächlich eine Gruppe, die dann zu der Selbstständigkeit gezwungen wird, weil sie keinen Arbeitgeber finden. Die Gruppe ist am meisten selbstgefährdet, weil es ist so die Gruppe, die sehr wenig über die Selbstständigkeit weiß, ist eher ängstlich und aus Angst akzeptiert, also niedrige Honorarsätze und so weiter und so weiter. [...] Und in dieser Gruppe glaube ich, dass am meisten Hilfe geleistet werden muss“ (ARB_10: 40)

Hierdurch kommt es zu prekärer Selbstständigkeit, die zu einem geringen Einkommen und mangelnder sozialer Vorsorge führt. Daneben ist das Phänomen der Scheinselbstständigkeit weit verbreitet.

„Es gibt sehr viel Scheinselbstständigkeit. [...] Scheinselbstständigkeit führt dazu, dass es später keinen Anspruch auf soziale Leistungen gibt. [...] Es gibt natürlich auch Selbstständigkeit, aber eher von Leuten aus dem akademischen Bereich.“ (SOZ_02:

81)

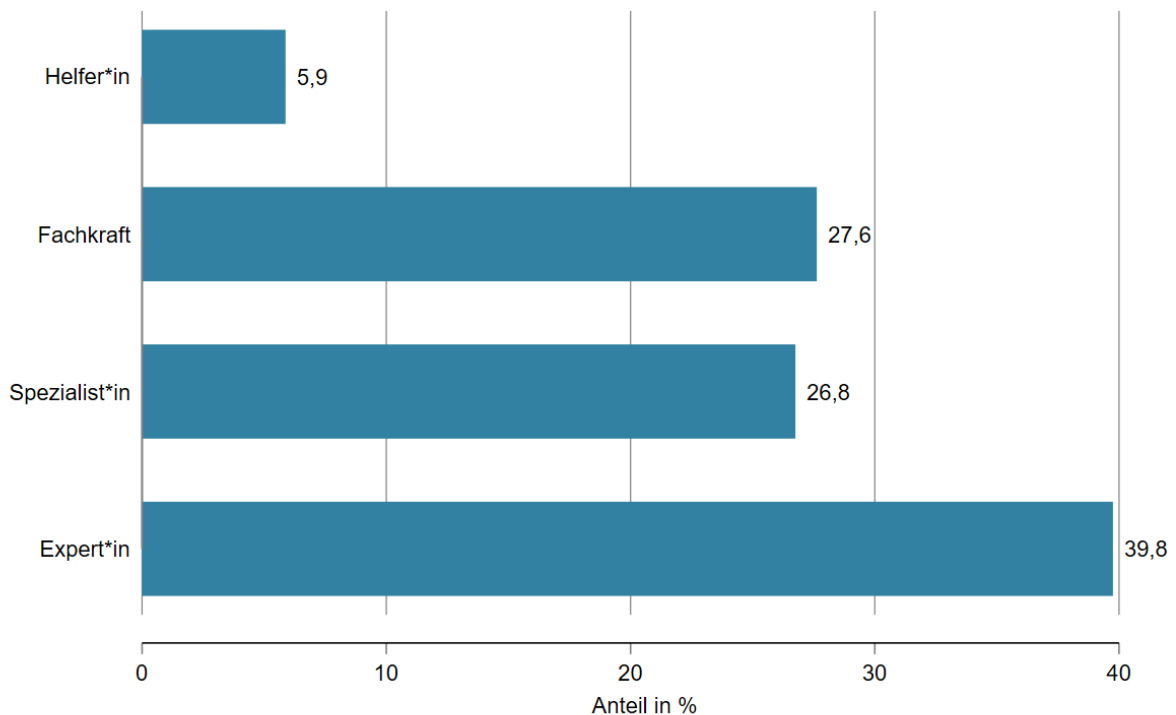
Personen, die in der Saisonarbeit beschäftigt sind, planen ihren Aufenthalt meist bewusst nur temporär und haben häufig familiäre Bindungen zum Herkunftsland. Bessere Arbeitsbedingungen und eine bessere Vergütung in der Saisonarbeit tragen nach Einschätzung der befragten Expert*innen allerdings dazu bei, dass Saisonarbeitskräfte auch eher bereit sind, wiederholt hierfür einzureisen. Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten und nachhaltigen beruflichen Perspektiven könnten dazu beitragen, dass vorübergehend geplante Aufenthalte in eine dauerhafte Zuwanderung als Arbeitnehmende münden.

„Ich denke, bessere Arbeitsbedingungen würden auf jeden Fall dazu beitragen, dass die Leute eine bessere Bleibeperspektive in Deutschland haben und hierbleiben möchten. Auch nachdem der Arbeitsvertrag ausgelaufen ist. Zum Beispiel bei den Saisonarbeitern, die oft in der Landwirtschaft oder im Catering oder solchen Bereichen arbeiten, Tourismus. Es ist so, dass sie drei Monate lang in Deutschland arbeiten dürfen, aber die Bedingungen sind so schlecht in den meisten Fällen, dass sie gar nicht länger bleiben möchten.“ (ARB_02: 59)

„Ich würde hier tatsächlich differenzieren nach Herkunftsländern. Wenn wir von Polen sprechen, auch die geografische Nähe zu Polen, führt dazu, dass insbesondere Saisonarbeitskräfte das wirklich strikt als zeitlich befristete Aufenthalt in Deutschland ansehen. Aber zum Beispiel meine Kolleginnen, die beratenden Personen aus Rumänien, bei denen sieht das schon anders aus. Also sie kommen für einen bestimmten Auftrag als Entsandte oder als Saisonarbeitskräfte und tatsächlich auch nachdem sie diese Arbeit nicht mehr haben, bleiben sie über eine bestimmte Zeit lang und suchen neue berufliche Möglichkeiten. Leider [haben sie] aufgrund von den Hürden, die ich früher erwähnt habe, keinen Zugang zur beruflichen Orientierung, keine Sprachkenntnisse, keine systematischen Netzwerke, finden [daher] 'nicht so wirklich Zugang zu echtem Arbeitsmarkt in Deutschland.“ (ARB_03: 57)

Diese Gruppen sind in der Social-Media-Befragung unterrepräsentiert. Die Befragten der Social-Media-Befragung sind zudem eher auf höheren Tätigkeitsniveaus beschäftigt, beispielsweise wenn man die entsprechenden Angaben denen im Mikrozensus gegenüberstellt (siehe Abbildung 5-29 im Vergleich zu Abbildung 4-9. Nur 6 Prozent der in der Social-Media-Befragung Befragten sind auf dem Helferniveau tätig, während dieser Anteil im Mikrozensus je nach Herkunftsland bis zu 50 Prozent betragen kann. Dagegen sind 40 Prozent auf dem Expertenniveau beschäftigt. Diese deutliche Verschiebung der Qualifikation gegenüber dem Mikrozensus muss bei der Interpretation der folgenden Ergebnisse stets berücksichtigt werden, insbesondere die folgenden Ergebnisse zu den Bewertungen des Arbeitsverhältnisses.

ABBILDUNG 5-29: TÄTIGKEITSNIVEAUS DER BEFRAGTEN



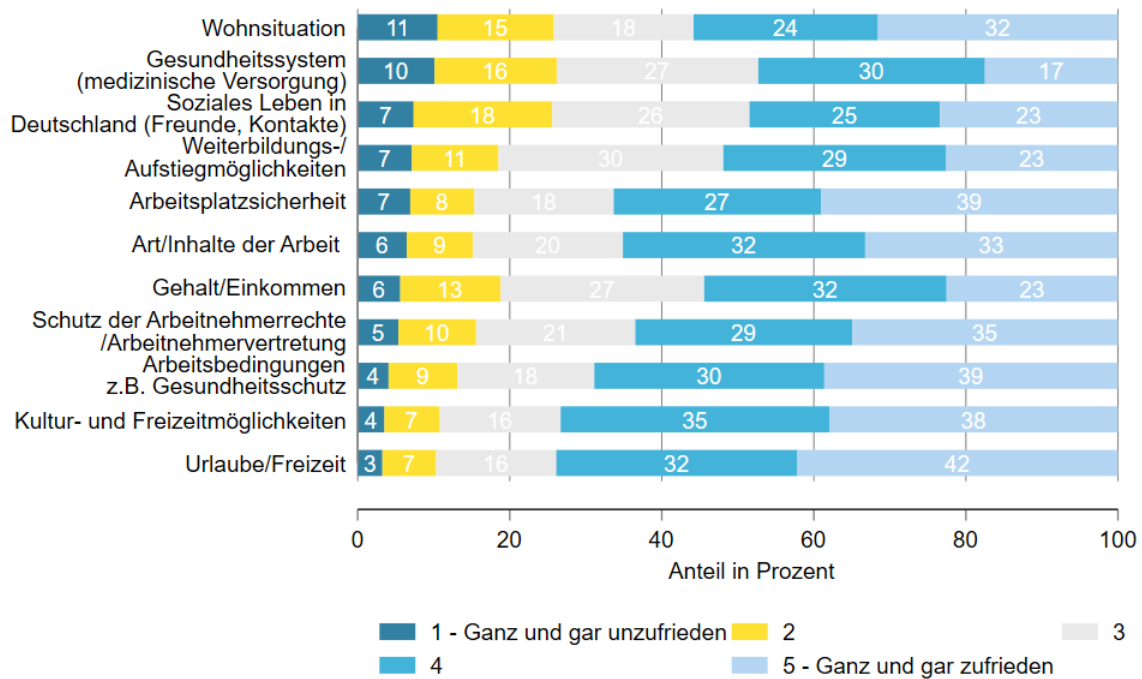
Quelle: Social-Media-Befragung, n = 800

Unter den Branchen, denen die Berufe der Teilnehmenden der Social-Media-Befragung zugeordnet werden können, dominieren die Dienstleistungsbranchen, darunter an erster Stelle der Bereich Gesundheit und Soziales, Lehre und Erziehung mit 28 Prozent, gefolgt von den kaufmännischen Dienstleistungen mit 12 Prozent (Tabelle D - 22 im Anhang). In den Produktionsbereichen und in der Bauwirtschaft sind jeweils 6 Prozent der Befragten tätig.

5.6.3 Bewertung der Beschäftigung und des Einkommens

Die Mehrzahl der arbeitsbezogenen Aspekte des Aufenthalts in Deutschland wird von den an der Social-Media-Befragung teilnehmenden EU-Staatsangehörigen im Vergleich mit anderen Aspekten positiv bewertet (siehe Abbildung 5-30). Dazu gehören insbesondere die Arbeitsbedingungen, mit denen 69 Prozent der Befragten mindestens zufrieden sind, die Arbeitsplatzsicherheit (66 Prozent), die Art und Inhalte der Arbeit (65 Prozent) und der Schutz der Arbeitnehmerrechte (64 Prozent). Weniger positiv fallen die Antworten beim Gehalt oder Einkommen (55 Prozent) sowie bei den Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten (52 Prozent) aus. Die Zufriedenheit mit arbeits(platz)bezogenen Aspekten ist höher als z. B. mit dem Gesundheitssystem, dem sozialen Leben und der Wohnsituation, aber geringer als mit den Kultur- und Freizeitmöglichkeiten.

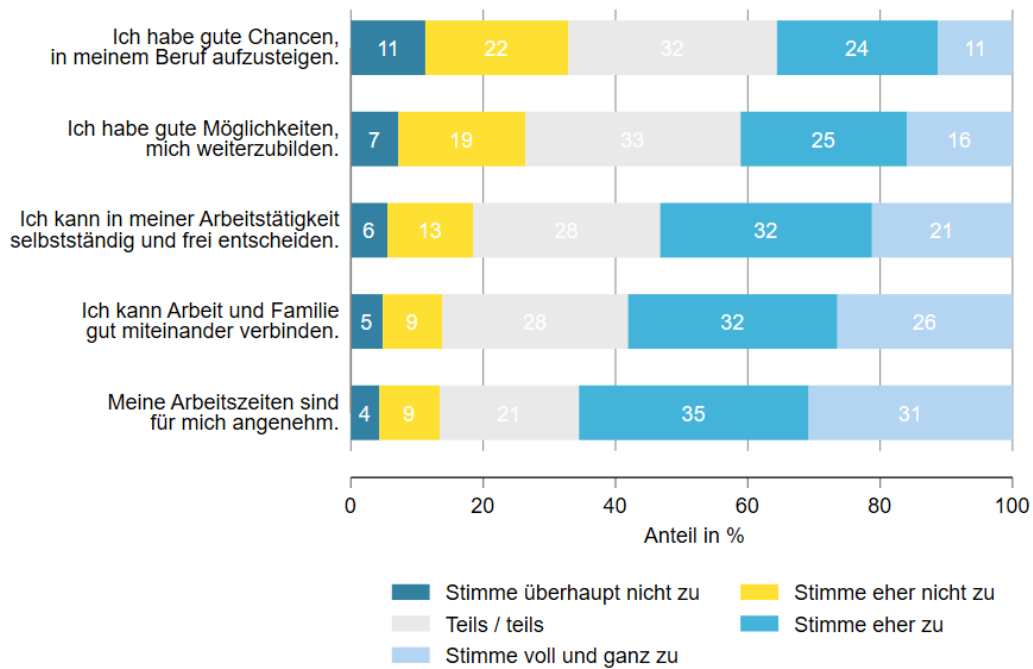
ABBILDUNG 5-30: WIE ZUFRIEDEN SIND SIE IM MOMENT MIT DIESEN DINGEN IN DEUTSCHLAND?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 916, 914, 915, 818, 912, 817, 819, 814, 818, 915, 915

Neben der Zufriedenheit mit der Situation in unterschiedlichen, grob gegliederten Lebensbereichen wurden in der Social Media-Befragung Bewertungen konkreter Beschäftigungsdimensionen abgefragt. Auch dabei sind Abstufungen erkennbar. Den Aussagen „Meine Arbeitszeiten sind für mich angenehm“ und „Ich kann Arbeit und Familie gut miteinander verbinden“ stimmte jeweils ein deutlich höherer Anteil der befragten Personen zu als Aussagen wie „Ich habe gute Chancen, in meinem Beruf aufzusteigen“ und „Ich habe gute Möglichkeiten, mich weiterzubilden“ (siehe Abbildung 5-31).

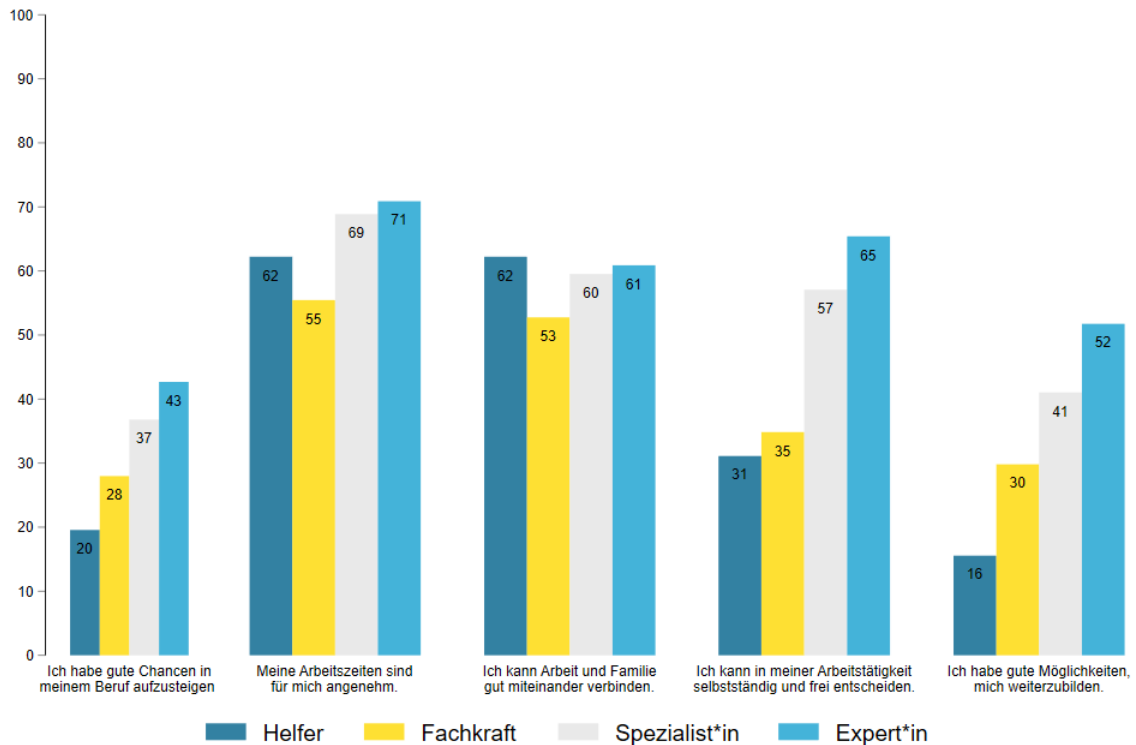
ABBILDUNG 5-31: WIR MÖCHTEN NUN VON IHNEN WISSEN, WIE SIE IHRE AKTUELLE ARBEIT UND IHRE ZUKUNFT IN DEUTSCHLAND SEHEN?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 809, 808, 815, 809, 812

Deutlich wird hierbei auch, wie stark die Unterschiede nach dem Tätigkeitsniveau abgestuft sind. Nur 20 Prozent der auf dem Helferniveau Beschäftigten beschrieben ihre Aufstiegsmöglichkeiten als gut oder sehr gut, auf den höheren Qualifikationsniveaus sind es teilweise doppelt so viele (siehe Abbildung 5-32). Die Aufstiegsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven werden daher weiter unten noch einmal genauer thematisiert (siehe Abschnitt 5.6.4).

ABBILDUNG 5-32: BEWERTUNGSFRAGEN ZUR ARBEIT UND DEN BERUFLICHEN CHANCEN

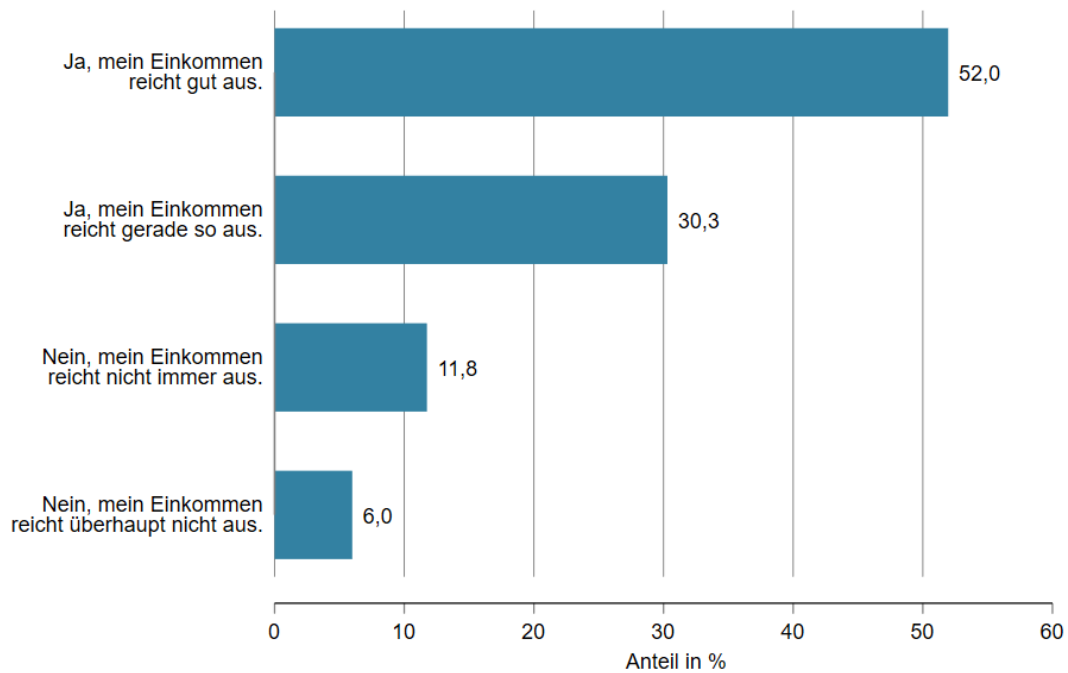


Quelle: Social-Media-Befragung, n = 790, 793, 790, 796, 790

In Bezug auf ihr persönliches Nettoeinkommen geben 43 % der Befragten an, zwischen 2.000 und 3.500 Euro im Monat zu verdienen; ein höheres Einkommen geben 28 Prozent an. Auch wenn die Befragten überdurchschnittlich oft auf höheren Qualifikationsstufen tätig sind, ist ihre Einkommenssituation aus ihrer Sicht häufig nicht zufriedenstellend. Nur gut die Hälfte gibt an, dass das eigene Einkommen gut ausreicht, um die lebensnotwendigen Dinge zu finanzieren. Umgekehrt geben 18 Prozent der Befragten an, dass ihr Einkommen nicht immer oder überhaupt nicht ausreicht und befinden sich insofern in einer prekären Lebenslage (siehe Abbildung 5-33 und Tabelle D - 24 im Anhang). Dazu passt, dass 14 Prozent der Befragten angeben, aus finanziellen Gründen auf medizinische Behandlungen verzichten zu müssen (siehe Tabelle D - 25 im Anhang).

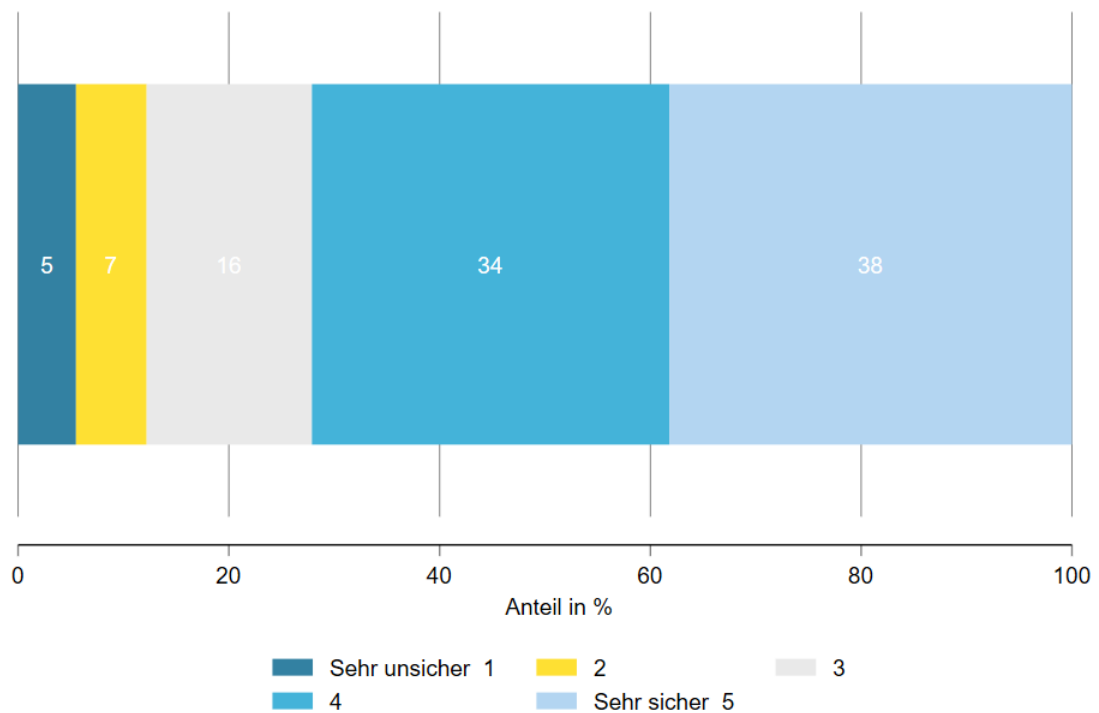
Knapp zwei Drittel der Befragten (72 Prozent) halten ihren Arbeitsplatz für sicher oder sehr sicher (siehe Abbildung 5-34).

ABBILDUNG 5-33: REICHT IHR EINKOMMEN, UM DIE WICHTIGSTEN DINGE ZU BEZAHLEN (Z. B. MIETE, ESSEN, ARZTKOSTEN)



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 868

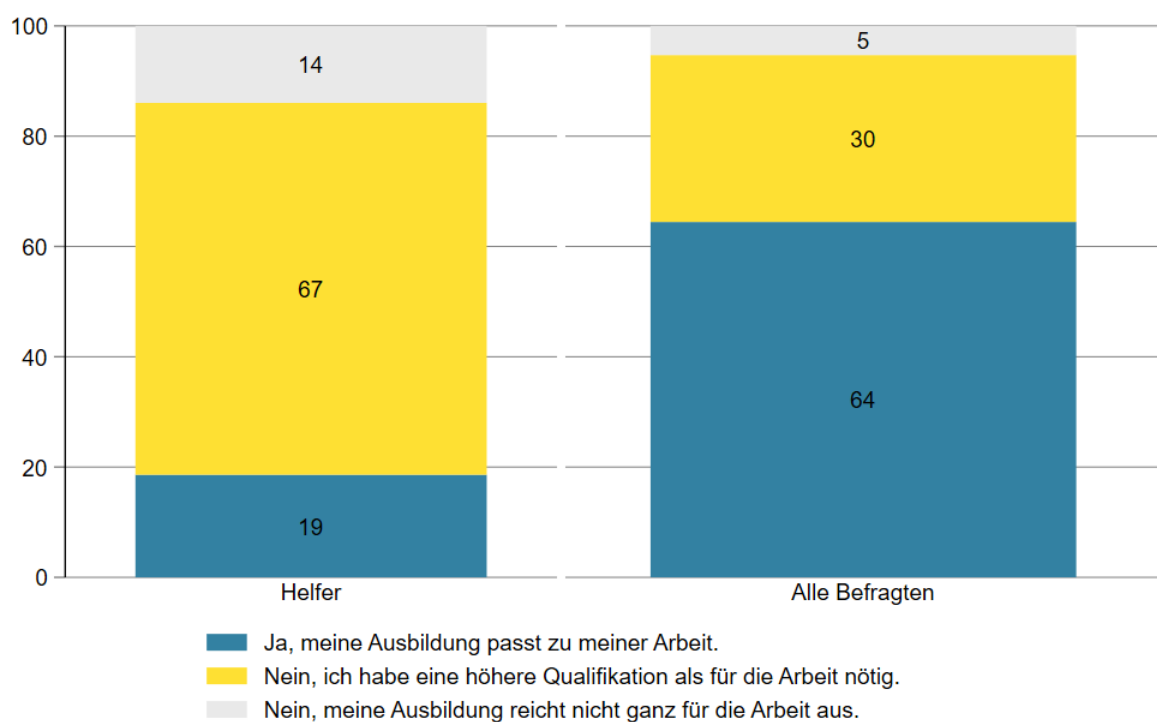
ABBILDUNG 5-34: WIE SICHER IST IHR AKTUELER ARBEITSPLATZ AUS IHRER SICHT?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 746

Die Arbeitssituation der in Deutschland beschäftigten Unionsbürger*innen ist teilweise durch nicht qualifikationsadäquate Beschäftigung gekennzeichnet. Insbesondere ist ein hoher Anteil der im Helferbereich Beschäftigten nach eigenen Angaben für die Tätigkeit überqualifiziert. Abbildung 5-35 zeigt, dass sich insgesamt 30 Prozent der Befragten für ihre aktuelle Tätigkeit überqualifiziert fühlen. Bei den auf dem Helferniveau Tätigen ist dieser Anteil mit 68 Prozent mehr als doppelt so hoch. Darüber hinaus gibt es einen starken Unterschied zwischen Männern und Frauen. Bei den Männern sind 23 Prozent unterhalb ihrer Qualifikationen beschäftigt, bei den Frauen jedoch 33 Prozent (siehe auch Tabelle D - 29 im Anhang).

ABBILDUNG 5-35: PASSUNG ZWISCHEN QUALIFIKATION UND ANFORDERUNGSNIVEAU (IN PROZENT)



Quelle: Social-Media-Befragung, n Helfer = 43, n Alle Befragten = 793

Hinsichtlich der Beschäftigungssituation der zugewanderten EU-Bürger*innen betonen die befragten Expert*innen und Experten, dass insbesondere EU-Bürger*innen, die im Niedriglohnsektor (Helferbereich) beschäftigt sind, häufig nicht qualifikationsadäquat beschäftigt sind (5.6.4). Als typische Branchen, in denen Personen aus diesen Herkunftsregionen eine Beschäftigung in Deutschland finden, werden die Ernährungsindustrie, Landwirtschaft, Bauwesen, Gebäudereinigung, Logistik und häusliche Pflege genannt.

„Es gibt aber auch viele Menschen, die qualifiziert sind, die eine Menge Berufserfahrung mitbringen und gleichzeitig in solchen Berufen arbeiten. Und das ist eigentlich ein Verlust für Deutschland, weil man deren Erfahrungen und deren Qualifikationen adäquat nutzen könnte, um Menschen in guten Jobs zu bringen.“ (SOZ_06: 57)

Der Niedriglohnsektor ist, nach den Erfahrungen der befragten Expert*innen, häufig geprägt von gesundheitlich belastender, prekärer Beschäftigung und Arbeitsausbeutung. Das Risiko hierfür wird zusätzlich verstärkt, wenn der Wohnraum in Verbindung mit der Beschäftigung zur Verfügung gestellt wird, der mitunter ebenfalls unterhalb der gesetzlichen Standards liegt und zudem die Abhängigkeit von den Arbeitgebenden verschärft (siehe auch 5.5.2). Es kommt neben arbeitsrechtlichen Verstößen in den genannten Branchen auch zu strafrechtlich relevanter Arbeitsausbeutung (siehe auch 5.4.2).

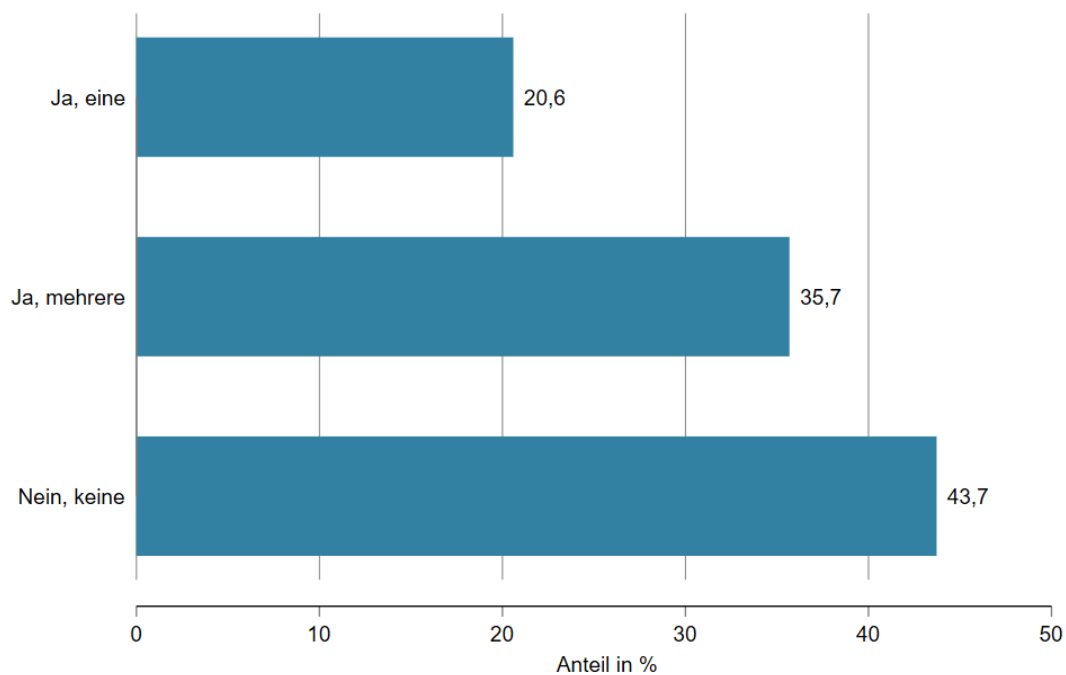
5.6.4 Aufstiegsmöglichkeiten und berufliche Perspektiven

Wie bereits dargestellt wurde, werden die Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg von der Mehrheit der Teilnehmenden an der Social-Media-Befragung positiv eingeschätzt, aber 18 Prozent sind damit unzufrieden und 29 Prozent geben nur eine neutrale Beurteilung ab (siehe Abbildung 5-30). Besonders Personen im Helferbereich sehen geringe Aufstiegschancen.

Von den Befragten hat die Mehrheit (56 Prozent) seit ihrer Ankunft in Deutschland mindestens eine Weiterbildung in Anspruch genommen (siehe Abbildung 5-37). Dies spiegelt die Tatsache wider, dass es sich bei den Befragten eher um die Höherqualifizierten handelt. Bei den Personen auf dem Expertenniveau haben 62 Prozent mindestens eine Weiterbildung absolviert, bei den auf dem Helferniveau Tätigen dagegen nur 22 Prozent (siehe Tabelle D - 26)

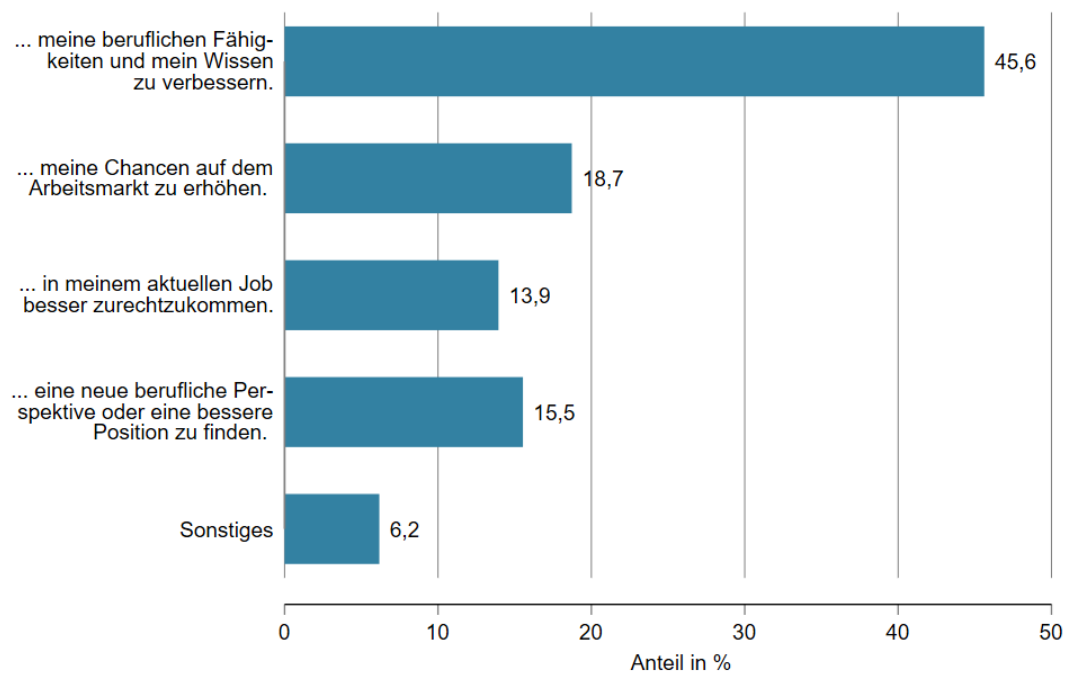
Die Weiterbildung hat in der Hälfte der Fälle zu einer Vertiefung der beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse geführt, allerdings nur bei einer Minderheit dazu, dass die Befragten dabei unterstützt wurden, eine bessere berufliche Position zu erreichen (14 Prozent) oder die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen (siehe Abbildung 5-37).

ABBILDUNG 5-36: HABEN SIE SEIT IHRER ANKUNFT IN DEUTSCHLAND EINE ODER MEHRE WEITERBILDUNGEN ABSOLVIERT?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 908

ABBILDUNG 5-37: DIESE BISHER IN DEUTSCHLAND ABSOLVIERTEN WEITERBILDUNG(EN) HABEN MIR DABEI GEHOLFEN, ...?



Aus den Interviews wird zudem deutlich, dass der starke Fokus auf Arbeitsmigration sowie die damit verbundenen erschwerten Zugänge zu Sozialleistungen und geförderten Weiterbildungsmöglichkeiten – ebenso wie der eingeschränkte Zugang zum Spracherwerb (siehe Abschnitt 5.5.3) – dazu führen, dass Weiterbildung und die berufliche Entwicklung in Deutschland von EU-Bürger*innen, insbesondere zu Beginn ihres Aufenthalts, nicht priorisiert werden. Bedeutender ist die unmittelbare Sicherung des Lebensunterhalts durch eine Arbeitstätigkeit.

„Weiterbildungsmöglichkeiten muss man gucken, weil die Menschen haben Druck zu arbeiten. [...] Das heißt, ich muss arbeiten oder mich weiterbilden. Das ist auch ein Aufenthaltswitz. Aber ich meine, eine Weiterbildung, auch wenn sie bezahlt wird, die wird nicht so bezahlt wie ein Job.“ (SOZ_04: 81)

Deutlich wird aus den qualitativen Erhebungen auch: die Bundesagentur für Arbeit ist zwar eine zentrale Anlaufstelle für die Unterstützung bei der Finanzierung von Anerkennungsverfahren und Weiterbildungen. Sie wird als Anlaufstelle jedoch von vielen Unionsbürger*innen nicht oder erst verspätet genutzt. Nach den Erfahrungen der Interviewpartner*innen liegt das unter anderem an Sprachbarrieren und unzureichender Nutzung der Dolmetscherdienste (siehe auch Abschnitt 5.6.1). Ferner zeigen die qualitativen Interviews, dass Spracherwerb (siehe auch Abschnitt 5.5.3), Weiterbildung und die Anerkennung beruflicher Qualifikationen insbesondere im Niedriglohnsektor – wenn überhaupt – erst nach Jahren von zugewanderten Unionsbürger*innen angegangen werden. Diese Optionen werden demnach häufig erst dann genutzt, wenn sich betreffende Personen aufgrund von Jobverlust oder Krankheit im Leistungsbezug befinden und erstmalig über Anerkennungs- und Weiterbildungsoptionen informiert werden bzw. zeitliche Ressourcen dafür haben.

„Also insbesondere in solchen Phasen, wenn man die Arbeit verliert und es gibt da einen Moment, wo man vielleicht zeitweise abgesichert ist über Arbeitslosengeld. Und dann entsteht dieses Bedürfnis, tatsächlich sich zu orientieren. Wir haben also viele gute Jobcoachings-Projekte in [Stadt]. Und auch die Bundesagentur für Arbeit kann auch sehr hilfreich sein. Aber meine Erfahrung war, das war eher wirklich bei den Leuten, die sehr gut Deutsch gesprochen haben.“ (ARB_03: 21)

Die Angebote der Bundesagentur für Arbeit (BA), wie die EURES-Beratung²¹ oder die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) sind zugewanderten Unionsbürger*innen nicht ausreichend bekannt bzw. werden nach Einschätzung der interviewten Expert*innen verspätet in Anspruch genommen. Die Möglichkeit, sich durch die BBiE bereits während einer Beschäftigung beruflich neu zu orientieren und zu Weiterbildungsmöglichkeiten beraten zu lassen, ist vielen Unionsbürger*innen ebenfalls nicht bekannt. Zudem ist der Zugang zu den Angeboten der BA im Inland aufgrund von Sprachbarrieren für EU-Bürger*innen erschwert. Der

²¹ EURES ist darum bemüht in Deutschland und in den Hauptherkunftsländern der EU-Arbeitskräfte sichtbarer zu werden, hierfür werden Kooperationen mit Botschaften aufgebaut und mehrsprachige Informationen in europäischen Sprachen auf dem EURES-Portal bereitgestellt, allerdings fehlen darunter noch die (süd-) osteuropäischen Sprachen. Auch die Vernetzung mit der Migrationsberatung (MBE) in Deutschland wird verstärkt, um die EURES-Beratung bekannter und niedrigschwelliger zugänglich zu machen.

Zugang zu den Unterstützungsleistungen der BA und auch der Erfolg von Weiterbildungsangeboten ist demnach stark von den Sprachkenntnissen der Kund*innen abhängig. Eine Beratung auf Englisch wird meist nicht ermöglicht und auch die Dolmetscherdienste, die EU-Bürger*innen eigentlich auf Grundlage der Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (EU-Koordinierungsverordnung, vgl. siehe Abschnitt 2.5.1) zur Verfügung stehen sollten, werden – nach Aussage mehrerer Interviewpartner*innen – in der Regel nicht angeboten.

„[...] wie oft die Dolmetscher-Pools benutzt werden, weiß ich jetzt nicht, aber ich habe schon Erfahrung, wo, Personen nach Hause geschickt wurden, weil sie kein Deutsch sprechen und es wurde denen gesagt, nächstes Mal jemand mitzubringen, der Deutsch spricht und es wurde nicht erwähnt, dass die Agentur einen Dolmetscher für den nächsten Termin zur Verfügung stellen kann.“ (ARB_02: 22)

Ein weiterer in den qualitativen Interviews thematisierter Aspekt beschreibt die Tatsache, dass eine Beschäftigung in Helfertätigkeiten oftmals mit schwerer, gesundheitlich zehrender Arbeitsbelastung, geringen finanziellen Möglichkeiten sowie Abhängigkeiten von Arbeitgebenden und fehlenden Möglichkeiten des Spracherwerbs verbunden sind, was zusätzlich zu fehlenden Informationen und mangelndem Rechtswissen den Ausstieg aus prekärer Arbeit und den Aufstieg in bessere berufliche Einsatzmöglichkeiten erschwert. Dadurch sind auch die Aufstiegsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven von Beschäftigten in Helfertätigkeiten eingeschränkt.

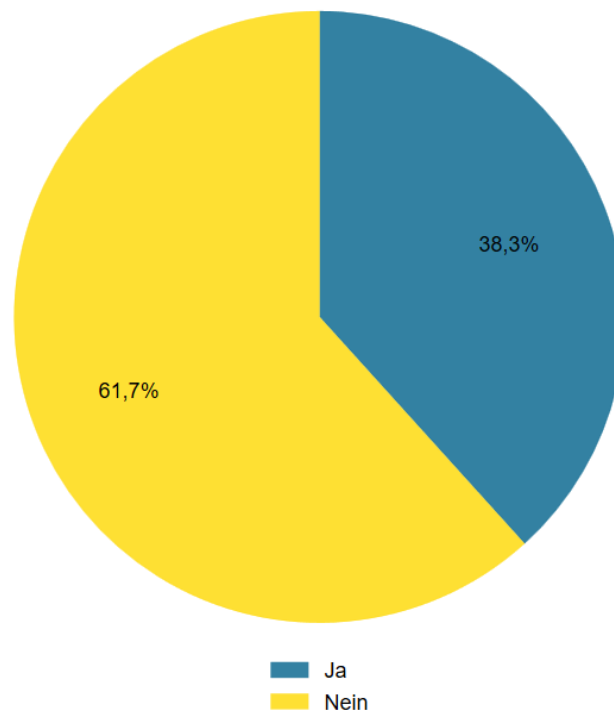
„[...] wenn jetzt ein 20-jähriger Mann hier auf der Baustelle landet, also hat und von 6 bis 18 Uhr arbeitet, der hat auch nicht unbedingt jetzt die Kapazitäten und die Motivation, sich karrieremäßig weiter zu orientieren.“ (SOZ_04: 25)

Dies zeigt sich auch insbesondere darin, dass eine fehlende Anerkennung von beruflichen Qualifikationen die Aufstiegschancen erheblich einschränkt:

„[...] wegen der Nicht-Anerkennung der Abschlüsse haben viele Leute auch gar keine Aufstiegsmöglichkeiten. Leute kommen relativ gut ausgebildet nach Deutschland. Dann finden sie keinen Job in ihrer Branche, weil sie das Zeugnis nicht anerkannt [bekommen]. Sie müssen sofort arbeiten, um ihre Familie zu ernähren.“ (SOZ_02: 25)

Auch nach den Ergebnissen der Social-Media-Befragung haben viele der zugewanderten EU-Bürger*innen keine Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen beantragt. Von denjenigen Befragten, die eine berufliche Ausbildung oder ein Studium mit Abschluss absolviert haben, hat nur eine Minderheit eine Anerkennung beantragt (siehe Abbildung 5-38). Insbesondere Personen aus Osteuropa und Personen, die auf dem Fachkräfte- und Spezialistenniveau tätig sind, haben die Anerkennung ihrer Qualifikationen beantragt (siehe Tabelle D - 27 im Anhang). Dies hat damit zu tun, dass in den nicht-reglementierten Berufen eine Anerkennung für die Ausübung der jeweiligen beruflichen Tätigkeit nicht zwingend erforderlich ist, das gilt insbesondere auch für akademische Berufe.

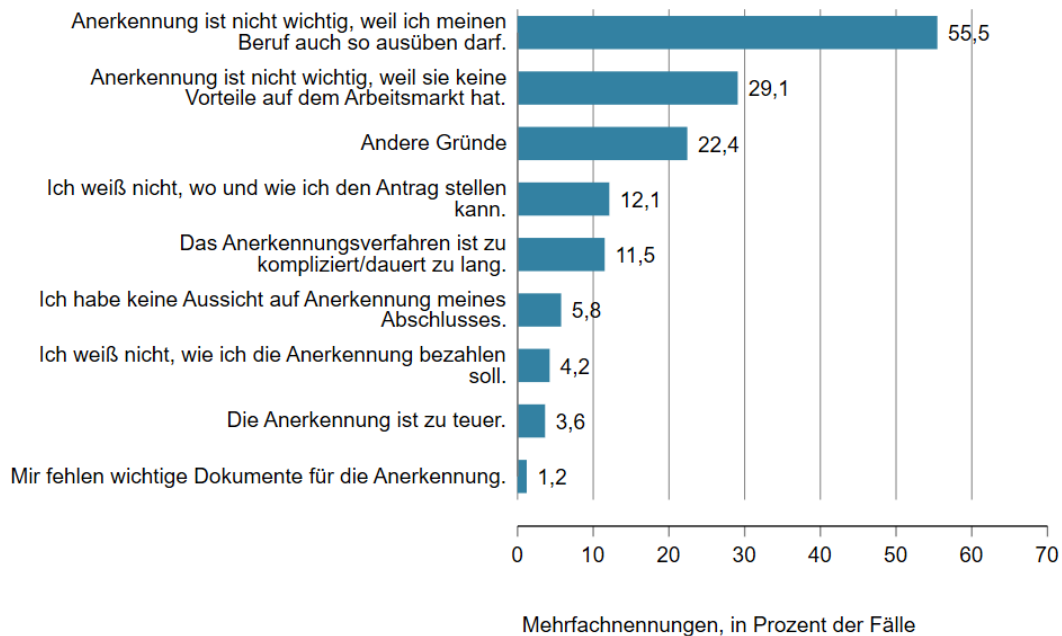
ABBILDUNG 5-38: HABEN SIE IN DEUTSCHLAND DIE ANERKENNUNG IHRES ABSCHLUSSES
BEANTRAGT?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 538

Unter den Gründen dafür, dass die Befragten sich nicht um eine Anerkennung bemüht haben, wird entsprechend von mehr als der Hälfte der Befragten (56 Prozent) genannt, dass eine Anerkennung keine Voraussetzung für die Ausübung des jeweiligen Berufes ist (siehe Abbildung 5-39). Ein knappes Drittel sieht deshalb oder aus anderen Gründen keine Vorteile einer Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt. Spezifische Gründe gegen die Anerkennung (fehlende Informationen, zu langes Verfahren, fehlende Finanzierung, fehlende Dokumente) betreffen jeweils nur eine Minderheit der Befragten.

ABBILDUNG 5-39: WARUM HABEN SIE KEINE ANERKENNUNG IHRES ABSCHLUSSES IN DEUTSCHLAND BEANTRAGT?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 330

Eine ergänzende Analyse nach Tätigkeitsniveaus und der wahrgenommenen Relevanz der Anerkennung (ohne Abbildung) zeigt, dass die Gründe für die nicht genutzte Möglichkeit der Anerkennung beruflicher Qualifikation je nach Tätigkeitsniveau unterschiedlich verbreitet sind. Expert*innen und Spezialist*innen halten eine formale Anerkennung mehrheitlich nicht für notwendig, da sie ihren Beruf auch ohne diese ausüben können. Dagegen geben 45 % der Helfer*innen an, die Anerkennung sei nicht wichtig, weil sie keine Vorteile auf dem Arbeitsmarkt bietet. Ein Viertel der Helferinnen und 20 % der Fachkräfte wissen nicht, wo sie einen entsprechenden Antrag stellen können.

In den qualitativen Interviews wurden die Komplexität und Dauer der Anerkennungsverfahren als Hürden für die bildungsadäquate Beschäftigung beschrieben. Die Problematik wird ebenfalls durch Informationsdefizite bei der Zielgruppe, fehlende Ressourcen für Qualifizierungsmaßnahmen bzw. fehlende Qualifizierungsangebote und den eingeschränkten Zugang zu geförderten Sprachkursen verschärft. Darüber hinaus wird von den befragten Expert*innen berichtet, dass Optionen der beruflichen Anerkennung von manchen Arbeitgebenden bewusst vorenthalten werden, um Zugewanderte weiterhin auf Helferniveau zu halten und zu entlohnen, obwohl diese de facto als Fachkräfte eingesetzt werden.

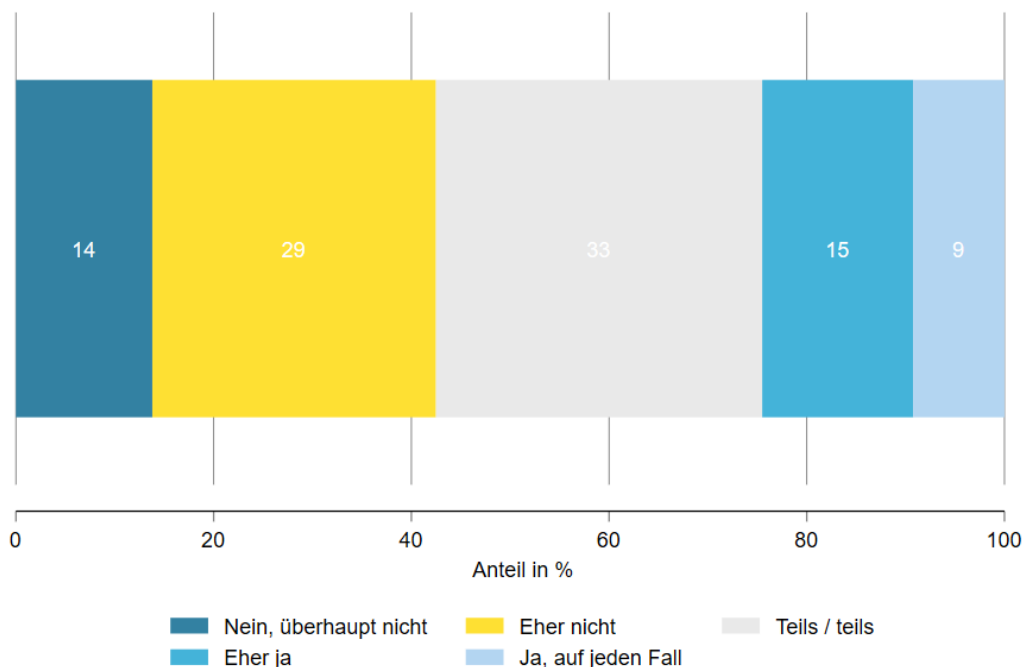
„Eine Anerkennung von Abschlüssen wäre super. Die meisten, die aus zum Beispiel Osteuropa kommen, die haben einen Abschluss. Aber die arbeiten, egal was, weil sie arbeiten müssen. Und das wäre perspektivisch gesehen sehr sinnvoll, auch wenn sie

nur einen Schulabschluss haben, das anerkennen zu lassen, eventuell eine Ausbildung hier anzufangen.“ (ARB_07: 53)

„Das mit Absicht Informationen vorenthalten werden, wo ich mir dann denke, die Person hat drei Jahre als Pflegefachhelferin gearbeitet. In der Zeit hätte die eigentlich innerhalb von drei Monaten schon die Anerkennung als Pflegefachfrau machen können [...]“.“ (ARB_08: 49)

Insgesamt sieht nur ein knappes Viertel der Befragten eine realistische Möglichkeit, sich am Arbeitsmarkt beruflich zu verbessern. Am wenigsten sehen diese Möglichkeit Beschäftigte auf dem Helferniveau, (20 Prozent, siehe Tabelle D - 28 im Anhang) während Beschäftigte auf anderen Tätigkeitsniveaus etwas weniger pessimistisch sind.

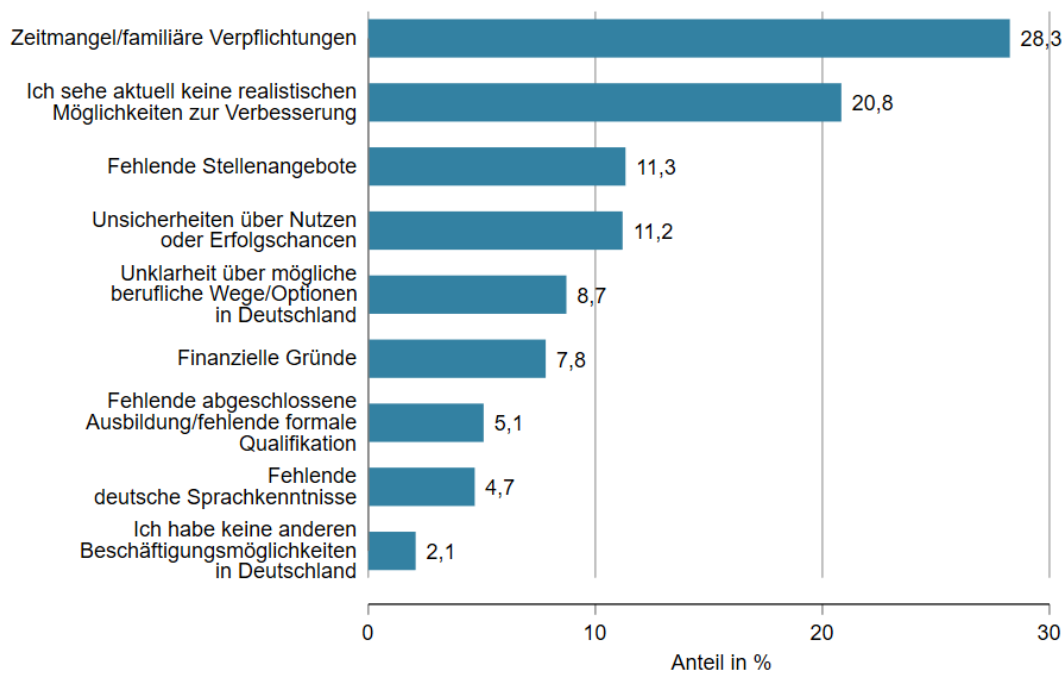
ABBILDUNG 5-40: SEHEN SIE AKTUELL MÖGLICHKEITEN, IHRE BERUFLICHE SITUATION (Z.B. DURCH WEITERBILDUNG ODER EINEN ARBEITSPLATZWECHSEL) ZU VERBESSERN?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 812

Gerade angesichts der Tatsache, dass die meisten Befragten in der Social-Media-Befragung hohe Qualifikationen haben und gut in den Arbeitsmarkt integriert sind, ist der Befund, dass die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von einem großen Teil skeptisch beurteilt werden, bemerkenswert. Fragt man nach den Gründen für die fehlende Aufstiegsperspektive, so wird an erster Stelle der Mangel an Zeit benannt, beispielsweise aufgrund familiärer Verpflichtungen. Genannt werden aber auch ein Mangel an passenden Stellen, der Mangel an Übersicht und Informationen und finanzielle Gründe (beispielsweise um das Anerkennungsverfahren oder eine Weiterbildung zu absolvieren). Fehlende Sprachkenntnisse und Qualifikationen nennen jeweils 5 Prozent der Befragten.

ABBILDUNG 5-41: WELCHE GRÜNDE STEHEN EINER VERBESSERUNG IHRER BERUFLICHEN SITUATION IM WEG?



Quelle: Social-Media-Befragung, n = 768

Neben den benannten Hürden in den Bereichen berufliche Anerkennung und Weiterbildung wird die Integration in eine bildungsadäquate Beschäftigung laut den befragten Expert*innen erschwert durch eine oftmals fehlende Willkommenskultur und mangelnde Wertschätzung sowie Unterschiede in der Sozialisation, die zu Missverständnissen am Arbeitsplatz führen können. Als fördernde Faktoren werden daher ein gutes Onboarding, angemessene Vergütung und die Unterstützung bei der betrieblichen und sozialen Integration benannt.

5.7 Fazit zu Kapitel 5

Zuwanderungsmotive und Bleibeperspektive

Die Zuwanderungsmotive von EU-Bürger*innen nach Deutschland sind meist pragmatisch orientiert– bessere Arbeitsmöglichkeiten mit höherem Verdienst, rechtliche Stabilität oder Zukunftsperspektiven für die Kinder sind zentrale Pull-Faktoren. Weitere Gründe sind partnerschaftliche Motive, konkrete Jobangebote und ausbildungsbezogene oder berufsbezogene Gründe. Rund 35 Prozent der an der Social-Media-Befragung teilnehmenden zugewanderten EU-Bürger*innen denken aktuell darüber nach, wieder aus Deutschland abzuwandern. Nur ein kleiner Teil hiervon (13 %) hat allerdings bereits konkrete Vorbereitungen zur Ausreise unternommen. Dabei zeigen sich bezüglich der Motive zur Abwanderung nur eingeschränkt Unterschiede nach Herkunft, Tätigkeitsniveau oder Geschlecht.

Hauptmotive der Abwanderung sind vor allem hohe Wohn- und Lebenshaltungskosten sowie ein mangelndes Gefühl der Zugehörigkeit in Deutschland. Andere Faktoren wie Diskriminierung oder Arbeitslosigkeit spielen unter den an der Social-Media-Befragung Teilnehmenden eine geringere Rolle für Überlegungen zu Abwanderungen. Dennoch zeigen insbesondere die qualitativen Interviews deutlich, dass diese, wenn es um Motivationen zur Abwanderung aus Deutschland geht, ebenfalls von Bedeutung sind.

Rechtliche Lage von EU-Bürger*innen

Für EU-Bürger*innen im Niedriglohn- und Helferbereich besteht ein hohes Risiko, in prekäre und teilweise illegale Beschäftigungsverhältnisse zu geraten. Vermittlungen erfolgen häufig informell über Mittelsleute oder Subunternehmen, auch über soziale Medien. Fehlendes Wissen über Rechte und Pflichten begünstigt Abhängigkeiten, insbesondere wenn Unterkunft und Arbeit gekoppelt sind.

Der Zugang zu Sozialleistungen ist in Fällen von Arbeitsverlust oder Krankheit oft eingeschränkt, zusätzlich erschwert durch Sprachbarrieren, Bürokratie und restriktive Behördenpraxis – teils im Widerspruch zu EU-Recht. Informationsdefizite betreffen besonders Zugewanderte aus Ost- und Südosteuropa mit niedrigerem Bildungsniveau und fördern prekäre Beschäftigung. Beratungsangebote könnten hier entgegenwirken, sind jedoch wenig bekannt, nicht muttersprachlich verfügbar und werden meist erst im Krisenfall genutzt.

Die Befragung zeigt, dass grundlegende Rechte wie Urlaubsanspruch oder Anspruch auf einen Arbeitsvertrag weitgehend bekannt sind, komplexere Themen wie Kündigungsschutz oder soziale Sicherungssysteme hingegen deutlich schlechter. Problematisch ist vor allem, dass vielen Befragten nicht klar ist, wie Rechte durchgesetzt werden können – mit Unterschieden nach Geschlecht, Herkunft und Tätigkeitsniveau. Insgesamt verstärken fehlende Information und eingeschränkter Zugang zu Beratung prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen und erschweren die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt und in sozialen Sicherungssystemen.

Soziale Integration

Die qualitativen Interviews zeigen, dass migrationspolitische Debatten in Deutschland von zugewanderten EU-Bürger*innen teils als bedrohlich wahrgenommen werden und mangelnde Wertschätzung, insbesondere gegenüber Personen aus Rumänien und Bulgarien, erfahren wird. Insbesondere Willkommensbegleitungen oder Strukturen, die den neu Zugewanderten als Anlaufstelle dienen können, wären hier hilfreich.

Die quantitativen Ergebnisse deuten jedoch auf eine Verbesserung des Willkommensgefühls im Zeitverlauf hin: Während sich zu Beginn des Aufenthalts in Deutschland rund 60 % der Befragten willkommen fühlten, sind es aktuell fast 72 %. Unterschiede bestehen nach Herkunftsregionen sowie nach Geschlecht – insbesondere Frauen fühlen sich im Zeitverlauf besser willkommen als Männer.

Die Mehrheit der befragten EU-Bürger*innen lebt zur Miete; insbesondere Zugewanderte aus Süd-, Ost- und Südosteuropa sind dabei von einer hohen Mietbelastung betroffen. Trotz dieser Belastung äußert die Mehrheit Zufriedenheit mit den Wohnverhältnissen. Die qualitativen Interviews verdeutlichen jedoch, dass insbesondere einfache Arbeitskräfte bei der Wohnungssuche auf erhebliche Hürden stoßen: Wohnraummangel in Ballungsräumen, Sprachdefizite, Diskriminierung durch Vermieter*innen sowie fehlendes Wissen über Mieterrechte erhöhen das Risiko unfairer und prekärer Wohnverhältnisse. Viele sind dabei auf Unterstützung aus Communities oder Beratungsstrukturen angewiesen.

Besonders verbreitet ist die Koppelung von Unterkunft und Beschäftigung im Niedriglohnsektor, insbesondere bei Personen aus Ost- und Südosteuropa. Hierbei werden teils hohe Lohnabzüge für Miete vorgenommen und gesetzliche Standards nicht eingehalten. Diese Abhängigkeit begünstigt Arbeitsausbeutung, erhöht das Risiko von Obdachlosigkeit, erschwert den Familiennachzug und kann zur Abwanderung beitragen.

Spracherwerb und Sprachnutzung

Sprachkenntnisse erweisen sich als zentraler Schlüssel zur Integration. Drei Viertel der Befragten schätzen ihre Deutschkenntnisse als sehr gut ein, während ein kleinerer Teil über Grundkenntnisse verfügt oder gar kein Deutsch spricht. Besonders Zugewanderte aus Ost- und Südosteuropa sowie Beschäftigte im Helferbereich besuchen seltener Sprachkurse, obwohl die große Mehrheit Deutsch im Alltag und Beruf als sehr wichtig erachtet. Im Familienkontext wird die Sprache jedoch oft weniger genutzt, was Potenzial für gezielte Sprachförderung bei Kindern aufzeigt.

Die qualitativen Interviews verdeutlichen strukturelle Benachteiligungen beim Zugang zu Sprachkursen von zugewanderten EU-Bürger*innen: fehlende Kostenübernahme, unpassende Kurszeiten, unzureichende Information, eingeschränkte Mobilität sowie geringe Sprachkontakte im Arbeitsumfeld. Viele Zugewanderte sind daher auf informelle Lernkontexte angewiesen. Der Bedarf an systematischem Spracherwerb bleibt vielfach ungedeckt, was langfristig berufliche Entwicklung, soziale Teilhabe und Integration erschwert. Der Zugang zu grundständigem Spracherwerb, um sich neben der Arbeit auch in der Freizeit gut bewegen und informieren zu können wird deutlich als fehlendes Element in der Sprachförderung beschrieben. Besonders in niedrigqualifizierten Tätigkeiten fehlen Sprachkontakte, was Isolation begünstigt. Erfolgreiche Praxisbeispiele zeigen, dass flexible, niedrigschwellige und wohnortnahe Kursangebote die Teilnahme deutlich verbessern können.

Familie und Bildung

Die Interviews verdeutlichen, dass Familie und Bildung in engem Zusammenhang stehen und stark von strukturellen Rahmenbedingungen geprägt sind. Besonders Familien aus Bulgarien und Rumänien sind mit multiplen Herausforderungen konfrontiert: prekäre Wohnsituationen, institutionelle Diskriminierung, ungleiche Bildungschancen und fehlende kultursensible Begleitung beeinträchtigen den Bildungserfolg der Kinder. Der eingeschränkte Zugang zu frühkindlicher Bildung, etwa durch fehlende Kita-Plätze oder Informationsdefizite, erschwert die

Integration zusätzlich. Häufig übernehmen Mütter die zentrale Integrationsarbeit, ohne selbst ausreichend gefördert zu werden, was Überlastung und Isolation verstärkt.

Ein weiteres Hindernis stellt die doppelte Verankerung vieler Familien dar: Aufenthalte zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland entsprechen zwar der EU-Freizügigkeit, erschweren aber langfristige Bildungsbiografien in Deutschland. Auch soziale Herkunft wirkt einschränkend: Trotz Motivation und Fähigkeiten gelingt der Zugang zu hochwertigen Bildungswegen nicht gleichermaßen. Diskriminierungserfahrungen untergraben das Vertrauen in staatliche Institutionen und fördern Rückzugstendenzen.

Bildung kann nur dann als Integrationsmotor wirken, wenn sie in ein Umfeld eingebettet ist, das Familien unterstützt, strukturelle Barrieren abbaut und kulturelle Realitäten anerkennt. Dafür braucht es eine systematische Unterstützung entlang der gesamten Bildungskette sowie ein stärkeres Bewusstsein von Bildungseinrichtungen für ihre Rolle als Integrationsakteure. Im Hinblick auf die nachhaltige Bildungsbeteiligung von Familien von EU-Zugewanderten stellt sich die Frage, inwieweit Bildungseinrichtungen ihre Rolle als aktive Integrationsakteur*innen noch bewusster und verbindlicher gestalten können. Zugleich bedarf es eines differenzierten Umgangs mit der doppelten Verankerung vieler Familien – also dem Bestreben, den Kindern sowohl die kulturelle Herkunft als auch die Integration in Deutschland zu ermöglichen.

Mit Blick auf die Ergebnisse der Social-Media-Befragung zeigt sich, dass die meisten Teilnehmenden mit den Bildungsmöglichkeiten in Deutschland zufrieden sind und auch über Bildungsmöglichkeiten im Allgemeinen und über Möglichkeiten der Kinderbetreuung in Deutschland gut informiert sind. Diese positive Einschätzung kann jedoch auch damit zusammenhängen, dass die Teilnehmenden der Social-Media-Befragung überwiegend über eine höhere Bildung verfügen und daher mit den Bildungsmöglichkeiten in Deutschland besser vertraut sind bzw. hier keine Einschränkungen erleben.

Soziale Netzwerke und Freizeit

Herkunftscommunities und Migrantenorganisationen leisten wichtige Unterstützung beim Ankommen und in der sozialen Integration. Sie vermitteln alltagspraktisches Wissen, bieten Orientierung und emotionale Stabilität. Gleichzeitig kann ein Rückzug ausschließlich in die eigene Community zu Isolation und falschen Vorstellungen über das Leben in Deutschland führen. Entscheidend sind daher Vernetzung mit deutschen Strukturen und die Weitergabe verlässlicher Informationen.

Die Befragung zeigt, dass etwa die Hälfte der Zugewanderten nicht ehrenamtlich aktiv ist; besonders selten engagieren sich Personen aus Süd- und Südosteuropa. Sprachkenntnisse spielen hierbei eine zentrale Rolle: geringere Deutschkenntnisse gehen mit deutlich niedrigerem Engagement und schwächerem Aufbau sozialer Netzwerke einher. Zwar verfügen die meisten über Vertrauenspersonen und Freundschaften in Deutschland, jedoch bestehen Unterschiede nach Herkunftsregionen. Rund ein Drittel der Befragten sieht den Aufbau sozialer Kontakte als große Herausforderung, insbesondere bei geringen Sprachkenntnissen. Zufriedenheit mit dem

Sozialleben hängt stark mit Sprachkompetenzen zusammen und beeinflusst letztlich auch Bleibe- oder Abwanderungsentscheidungen.

Diskriminierung

Diskriminierungserfahrungen prägen für viele EU-Bürgerinnen *den Integrationsprozess in Deutschland. Subtile Formen der Ausgrenzung treten insbesondere in Behörden, auf dem Wohnungsmarkt oder im Alltag auf und werden oft über Sprachbarrieren oder kulturelle Zuschreibungen legitimiert. Besonders betroffen sind Personen aus Rumänien und Bulgarien sowie Romnja und Sinti*, was auf die Relevanz von Antislawismus und Antiziganismus verweist. Solche Erfahrungen führen zu gesellschaftlichem Rückzug, Misstrauen gegenüber Institutionen und erschweren die Inanspruchnahme von Rechten.

Die Befragungsergebnisse bestätigen dies: Nur 21 % der Teilnehmenden berichten, nie Diskriminierung erlebt zu haben. Am häufigsten betroffen sind Zugewanderte aus Südeuropa, Helfer*innen und Personen mit geringen Deutschkenntnissen. Hauptgründe sind Herkunft und äußere Erscheinung, daneben Geschlecht und sozialer Status. Die zentralen Orte von Diskriminierung liegen im Arbeitsleben, in Behörden und auf dem Wohnungsmarkt, ergänzt durch private und öffentliche Lebensbereiche. Unterschiede bestehen je nach Herkunftsregion und Tätigkeitsniveau.

Insgesamt zeigt sich Diskriminierung als strukturelles Problem, das Teilhabechancen erheblich einschränkt. Niedrigschwellige Anlaufstellen und Beschwerdestrukturen sind notwendig, um Vorfälle sichtbar zu machen und Betroffene wirksam zu unterstützen.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit erleichtert EU-Bürger*innen den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und führt zu hohen Beschäftigungsquoten. Dadurch rücken jedoch ihre spezifischen Problemlagen oft aus dem öffentlichen Blickfeld. Neben dem Bedarf an Information und Unterstützung besteht für viele Zugewanderte die Möglichkeit einer unkomplizierten Abwanderung, wenn soziale Integration nicht gelingt. Die Ergebnisse zeigen, dass Integration weit über die Arbeitsmarktteilhabe hinausgeht und von vielfältigen Hürden geprägt ist. Zwar verbessert sich das Willkommensgefühl vieler Zugewanderter im Zeitverlauf, doch wirken migrationspolitische Diskurse und gesellschaftliche Vorbehalte – insbesondere gegenüber Personen aus Südosteuropa – negativ auf das Zugehörigkeitsempfinden.

Besonders problematisch sind die Wohn- und Arbeitsbedingungen: hohe Mietbelastungen, Diskriminierung bei der Wohnungssuche sowie Abhängigkeiten von Arbeitgebern führen oft zu prekären Lebenslagen, die Integration erschweren und Abwanderung begünstigen. Sprachkenntnisse sind zwar zentral für Teilhabe, doch verhindern strukturelle Hindernisse wie fehlende Kostenübernahmen, unflexible Kurszeiten oder geringe Sprachkontakte am Arbeitsplatz nachhaltigen Erwerb.

Soziale Netzwerke, insbesondere Herkunftsgemeinschaften, leisten wichtige Integrationsarbeit, bergen aber zugleich das Risiko von Isolation. Unterschiede im Aufbau von sozialen Kontakten hängen stark von Herkunft und Sprachkompetenzen ab. Diskriminierungserfahrungen – vor

allem bei Personen aus Rumänien, Bulgarien sowie bei Rom*nja und Sinti – stellen ein weiteres strukturelles Hindernis dar. Sie erschweren den Zugang zu Rechten, fördern Rückzug und untergraben das Vertrauen in Institutionen.

Insgesamt wird deutlich: Trotz rechtlicher Vorteile und erfolgreicher Arbeitsmarktintegration stehen EU-Zugewanderte erheblichen Hürden gegenüber. Fehlende Willkommenskultur, Diskriminierung, Sprachbarrieren, prekäre Wohn- und Arbeitsbedingungen sowie eingeschränkter Zugang zu Informationen und Beratung verhindern eine nachhaltige gesellschaftliche Teilhabe. Zusätzlich erschweren hohe Lebenshaltungskosten, ein migrationskritisches Klima sowie persönliche Belastungen wie Armut, Gesundheit oder niedriges Bildungsniveau den Integrationsprozess. Viele verbleiben daher in Herkunftscommunities oder ziehen eine Abwanderung in Betracht.

Integration in den Arbeitsmarkt und Aufstiegsmöglichkeiten

EU-Bürger*innen suchen Arbeitsplätze überwiegend eigenständig über soziale Medien oder private Kontakte; offizielle Unterstützungsangebote wie Arbeitsagenturen oder EURES werden selten genutzt. Im Niedriglohnsektor spielen Subunternehmen und Recruiter eine wichtige Rolle, was mit unzureichender Information über Rechte und Pflichten verbunden ist und das Risiko prekärer oder illegaler Beschäftigungsverhältnisse erhöht.

Die Mehrheit der in Deutschland erwerbstätigen EU-Bürger*innen ist abhängig beschäftigt. Eine deutlich geringere Anzahl von EU-Bürger*innen ist selbstständig tätig. In bestimmten Branchen birgt dies das Risiko von Scheinselbstständigkeit und Ausbeutung. Entsendete Beschäftigte und Saisonarbeitskräfte werden durch die Social-Media-Befragung praktisch nicht abgedeckt, wenngleich den befragten Expert*innen die damit verbundenen Problemlagen gut bekannt sind.

Informationsdefizite zu Arbeits- und Lebensbedingungen erschweren die Orientierung und Integration. Offizielle Beratungsangebote sind oft wenig bekannt oder schwer zugänglich, wodurch Herkunftscommunities Lücken schließen – mit stabilisierender, aber auch potenziell desintegrativer Wirkung. Zugang zu Weiterbildung, Anerkennung von Qualifikationen und beruflichem Aufstieg gelingt meist erst nach längerer Aufenthaltsdauer und ausreichendem Spracherwerb, während Personen in Niedriglohnsektoren aufgrund von Arbeitszeiten und fehlender Unterstützung nur schwer teilnehmen können. Langwierige Verfahren, mangelnde Qualifizierungsmöglichkeiten und fehlende Informationen erschweren zusätzlich die Anerkennung von Berufsabschlüssen.

Die Zuwanderung von Studierenden und Auszubildenden aus der EU spielt eine geringe Rolle. Viele kommen im Rahmen zeitlich begrenzter Austauschprogramme und verlassen Deutschland nach deren Ende. Für einen Verbleib sind soziale Integration und berufliche Einstiegsmöglichkeiten entscheidend.

Die Ergebnisse verdeutlichen: Obwohl Erwerbstätigkeit ein zentrales Migrationsmotiv ist, führen informelle Zugangswege, fehlende Informationen, eingeschränkter Zugang zu Beratung, Sprachkursen und Anerkennungsverfahren sowie Abhängigkeiten von Arbeitgebern häufig zu

prekären Beschäftigungsbedingungen. Diese Hindernisse wirken sich direkt auf Einkommen, Teilhabechancen und längerfristige Integrationsperspektiven aus.

Eine besondere Fehlstelle sind Möglichkeiten zu beruflichen Aufstiegen und Weiterbildung. Während die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsplatzsicherheit und (mit Einschränkungen) die Entlohnung der Beschäftigung in Deutschland von den EU-Bürger*innen in der Regel positiv herausgestellt werden, fehlen einem großen Teil der Beschäftigten die weitergehenden beruflichen Perspektiven. Dies gilt grundsätzlich für alle Tätigkeitsniveaus, besonders betrifft es aber diejenigen, die im Helferbereich und dabei häufig unterhalb ihrer eigenen Qualifikationen eingesetzt sind.

6 Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen zur Integration von EU-Bürger*innen und -Bürgern / Handlungsempfehlungen zur Integration

Auf der Basis der Ergebnisse der vorliegenden Studie wurden schrittweise Handlungsempfehlungen erarbeitet. Dazu wurden die in der Analyse von Daten und Interviews identifizierten Handlungsbedarfe in der Fokusgruppe validiert. Dabei wurde auch geprüft, welcher Instrumenteneinsatz jeweils zielgerecht ist und welche Akteure für diesen Instrumenteneinsatz verantwortlich sind.

Um die Sichtbarkeit und Umsetzbarkeit der im Folgenden beschriebenen Handlungsempfehlungen zu gewährleisten, sollten EU-Bürger*innen grundsätzlich bei migrationspolitischen Diskursen und Vorhaben sowie neuen Gesetzgebungsverfahren, die Zugewanderte betreffen, stärker als Zielgruppe berücksichtigt werden. Obwohl sie rechtlich eine „Gleichbehandlung“ zu Deutschen einfordern könnten und obwohl sie direkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben und zunächst keine aufenthaltsrechtlichen Einschränkungen zu erwarten sind, machen sie ähnliche Erfahrungen wie Drittstaatsangehörige. Ihre Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft bleibt eine Herausforderung, die neben dem rechtlichen Schutz besondere Aufmerksamkeit braucht. Die Handlungsempfehlungen werden im Folgenden in sechs Bereiche unterteilt. Die Darstellung folgt einem einheitlichen Muster: Zunächst wird die Ableitung aus den Ergebnissen beschrieben. Dann werden die Empfehlungen in einzelne Maßnahmen unterteilt. Nicht alle Empfehlungen zielen auf EU-Bürger*innen als Begünstigte der empfohlenen Maßnahmen, manche z. B. auch auf regionale Willkommensinitiativen oder Unternehmen. Auch vor dem Hintergrund der Heterogenität unter EU-Bürger*innen wurden deshalb die Maßnahmen nochmals kategorisiert (*Information, Beratung, Förderung, Forschung* etc.) sowie konkreten Zielgruppen (*NutzníeBer*innen der Empfehlung*) zugeordnet. Außerdem werden die Maßnahmen adressiert, um Verantwortung für die Umsetzung zu vergeben (*Adressaten*). Um transparent zu machen, aus welchen Datenquellen sich die Maßnahmen ableiten, werden diese ebenfalls angegeben (*Datenquelle*).

1. Durchsetzung rechtlicher Regelungen verstärken und Anreize setzen

*Die Studie zeigt, dass viele EU-Bürger*innen aufgrund von Unwissenheit über ihre Rechte, mangelnder Sprachkenntnisse, fehlenden Zugangs zu verlässlichen und rechtssicheren Informationen und falscher Hinweise bei der Anwerbung im Ausland unzureichend informiert sind. Dies betrifft insbesondere Anwerbepraktiken, die über Mund-zu-Mund-Propaganda oder durch Vermittler*innen aus der jeweiligen Community erfolgen. Besonders betroffen sind Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen sowie Frauen. Um den Zugang zu Informationen und die Rechtsdurchsetzung zu verbessern, werden folgende Maßnahmen empfohlen. Dabei sollte insbesondere ein Fokus auf die Situation der EU-Bürger*innen aus den südosteuropäischen EU-Mitgliedstaaten gelegt werden, da die Anzahl der Beschäftigtenzuzüge und Arbeitsnehmerentsendungen aus diesen Staaten besonders hoch ist.*

Nr.	Maßnahme	Adressat	Datenquelle
-----	----------	----------	-------------

1.1 Beratung und Information für EU-Bürger*innen im Ausland Es wird eine Initiierung von mehrsprachigen Informationskampagnen in den wichtigsten Herkunftssprachen (insbesondere südosteuropäische Sprachen) empfohlen. Die Materialien sollten in analoger und digitaler Form sowohl im Inland als auch bei Anwerbeaktivitäten im Ausland (z. B. Jobmessen und auf Webseiten von Botschaften und Stiftungen) verfügbar sein und über Arbeitsrechte, Krankenversicherungspflicht, soziale Sicherung sowie Beschäftigung in Angestelltenverhältnissen und Selbstständigkeit informieren.	Bund, Kammern, Gewerkschaften	Qual. Interviews; Quant. Befragung
1.2 Förderung von Community-Projekten im In- und Ausland Es wird ein Ausbau von Beratungs- und Begleitangeboten über bestehende Community-Strukturen, z. B. Social-Media-Beratung oder Mentor*innen-Programme in den Herkunftsländern empfohlen. Dabei sollten auch Frauen gezielt über diese Initiativen angesprochen und unterstützt werden, um ihren Zugang zu Beratung- und Begleitung zu erhöhen.	Bund, Länder, BA	Qual. Interviews; Quant. Befragung
1.3 Stärkung regionaler Akteure durch internationale Kooperationen und Vernetzung Der Ausbau und die gezielte Förderung von Partnerschaften zwischen kommunalen und regionalen Akteuren in Deutschland mit Kooperationspartnern in den Herkunftsländern zur Informationsverbreitung sollte verstärkt werden. Dazu wäre ein Wiederaufbau von Austauschprogrammen und die weitere Stärkung von bestehenden Austauschprogrammen mit gemeinsamen Informationsinitiativen sinnvoll.	Bund, Städte/ Gemeinden, Kammern, Gewerkschaften	Qual. Interviews
1.4 Einrichtung niedrigschwelliger Ombudsstellen zur Beratung von EU-Bürger*innen Schaffung kostenfreier und leicht zugänglicher Ombudsstellen für EU-Bürger*innen, die rechtliche Unterstützung benötigen, um über das Sozial- und Arbeitsrecht zu informieren und zu beraten und damit Ausbeutung vorzubeugen. Die Bekanntmachung von Beratungsmöglichkeiten sollte verstärkt werden, um Betroffene frühzeitig zu erreichen.	Bund, EU-GS, EU	Qual. Interviews; Quant. Befragung
1.5 Ausbau und Vernetzung zielgruppenspezifischer Beratungsangebote mit Willkommensinitiativen Die Beratungsangebote der EURES-Teams der Bundesagentur für Arbeit sollten stärker vernetzt und bekannter gemacht werden. Dies umfasst Kooperationen mit Community-Initiativen, Willkommensprojekten im Inland sowie Kooperationen mit Stiftungen und	BA	Qual. Interviews

Partnerorganisationen in den Herkunftsländern. Der Zugang zum vielfältigen kostenfreien Beratungsangebot für alle EU-Bürger*innen muss stärker kommuniziert werden.

2. Prävention und Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und dubiosen Geschäftsmodellen im Kontext der Arbeitnehmerentsendung und (kurzfristigen) Beschäftigung im Niedriglohnsektor bzw. der Selbstständigkeit bestimmter Dienstleistungen ausbauen

Die Analyse zeigt, dass EU-Bürger*innen, insbesondere im Niedriglohnsektor, aber auch im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung, in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, Scheinselbstständigkeit oder Schwarzarbeit geraten können. Ursachen sind u. a. fehlende Transparenz zu Rechten und Pflichten, Abhängigkeiten von Arbeits- und Wohnverhältnissen sowie schwer nachvollziehbare Unternehmensstrukturen. Betroffen sind vor allem EU-Bürger*innen aus Ost- und Südosteuropa und Personen, die bereits im Herkunftsland marginalisiert sind.

Nr.	Maßnahme	Adressat	Datenquelle
2.1	Verstärkte Kontrollen in prekären Branchen zum Schutz der EU-Bürger*innen in Helfertätigkeiten oder kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen Arbeitsausbeutung sollte stärker durch länder- und behördenübergreifende Kontrollen (z. B. durch eine verstärkte Zusammenarbeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit mit der Wohnungsaufsicht und der European Labour Authority) aufgedeckt und geahndet werden. Dies umfasst sowohl Arbeits- als auch Wohnbedingungen. Dabei könnten Schwerpunktkontrollen zunächst in besonders betroffenen Branchen stattfinden (z. B. Pflege, Gebäudereinigung, Logistik/Versand, Fernverkehr, Saisonarbeit, Nahrungsmittelverarbeitung, Bauhandwerk).	Bund, Länder und Kommunen	Qual. Interviews
2.2	Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für EU-Bürger*innen in allen Beschäftigungsmodellen Arbeitgebende sind stärker zu verpflichten, Beschäftigte – einschließlich der Beschäftigten bei Subunternehmen – transparent über Arbeitsbedingungen und ihre Rechte zu informieren. Arbeits- und Mietverträge sollten grundsätzlich entkoppelt werden, um Abhängigkeiten zu verringern und Wohnungsverlust bei Jobverlust zu vermeiden. Ferner sollten Arbeitsverträge zusätzlich in den Herkunftssprachen verfasst sein, um Transparenz zu schaffen. Mehrsprachiges Infomaterial sollte zusätzlich zur Aufklärung genutzt werden.	Gesetzgeber, Unternehmen	Qual. Interviews
2.3	Information für Unternehmen Unternehmen in risikobehafteten Branchen (z. B. nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes) sollten zur Einhaltung arbeitsrechtlicher Grundlagen informiert werden. Informationskampagnen – in Kooperation mit Sozialpartnern – sollten Material zu Arbeitsrechten, fairen Kooperationsstrukturen und Diversity-Management bereitstellen. Zudem sollten mehrsprachige Vertragsvorlagen entwickelt und frei zugänglich gemacht werden, um Rechtssicherheit für Arbeitnehmende und Arbeitgebende zu erhöhen.	EU-GS, Kammern, Sozialpartner	Qual. Interviews; Quant. Befragung
2.4	Verbesserung der Datengrundlagen zum Thema Saisonarbeit und Arbeitnehmerentsendung	Bund, EU-Institutionen	Datenanalyse

Saisonarbeit und die Arbeitnehmerentsendung haben besondere Schwerpunkte gerade bei Personen aus Ost- und Südosteuropa. Diese beiden kurzfristigen und teilweise von Prekarität geprägten Formen der Erwerbsmigration werden unzureichend statistisch erfasst. Deshalb sollten Anstrengungen unternommen werden, die Datengrundlagen EU-weit zu verbessern. Dazu kommen sowohl eine verbesserte Nutzung von administrativen Daten als auch spezifische Erhebungen in Betracht.

3. Willkommenskultur und Integrationsbegleitung beim Ankommen besser strukturieren und verstetigen

*Die Studie zeigt, dass eine erfolgreiche Integration von EU-Bürger*innen bereits beim Ankommen beginnt. Vielen Neuankommenden sind Beratungsangebote und kostenfreie Unterstützungsstrukturen unbekannt. Diskriminierende oder erschwerte Zugänge – etwa bei der Wohnungssuche oder beim Finden von Kita-Plätzen – sowie die komplexe Orientierung im Schulsystem beeinträchtigen den Integrationsprozess. Zudem fehlt es an einer systematischen Willkommenskultur für EU-Bürger*innen, die auch Familien, Freizeit und soziale Netzwerke berücksichtigt.*

Nr.	Maßnahme	Adressat	Datenquelle
3.1	Stärkere Verankerung von EU-Bürger*innen in kommunalen Integrationskonzepten und Vernetzung der Initiativen EU-Bürger*innen sollten explizit als Zielgruppe in kommunalen Integrationsstrategien berücksichtigt werden. Dazu ist eine bessere Vernetzung von Willkommensinitiativen, Beratungsstellen, Migrant*innenorganisationen und öffentlichen Einrichtungen (z. B. Bürgerämter, Meldestellen, Welcome Center) erforderlich. Angebote sollten abgestimmt zusammenarbeiten und mehrsprachiges Informationsmaterial in allen relevanten Behörden und Institutionen bereitstellen. Es gilt dabei auch umfassende Begleitung für Neuankommende zu fördern, z.B. zu Themen wie Beschäftigung/Selbstständigkeit, Finden einer Wohnung, Kita/Schule/Kindergeld; Freizeitaktivitäten und ehrenamtliches Engagement sowie bei Krankheit und gesundheitlichen Einschränkungen.	Bund-Länder-Gruppen zum Themenfeld Migration, Kommunen	Qual. Interviews, Quant. Befragung
3.2	Ausbau von Modellvorhaben zur Familien- und Bildungsbegleitung von (neuzugewanderten) EU-Bürger*innen Kommunen sollten Programme fördern, die Eltern und Kinder beim Einstieg in Kita und Schule unterstützen. Familien- und Schulbegleiter*innen können als Schnittstelle fungieren, um das deutsche Bildungssystem zu erklären und kultursensibel in den Einrichtungen und für die Eltern und Kinder zu wirken. In Schulen braucht es eine gezielte Förderung von Übergangsstrukturen für neuzugewanderte EU-Bürger*innen. Modelle zur Förderung eines „doppelten Bildungsbezugs“ – in Deutschland und im Herkunftsland – sollten erprobt und bei Erfolg flächendeckend ausgebaut werden.	Bundesländer, Kommunen	Qual. Interviews

3.3 Förderung von Begegnung und gesellschaftlichem Zusammenhalt in den Kommunen Zur Stärkung einer Willkommenskultur sind Initiativen notwendig, die Begegnung im Alltag fördern, z. B. über Freizeitangebote, Vereinsaktivitäten oder ehrenamtliches Engagement. Maßnahmen sollten sowohl die Aufnahmegesellschaft als auch EU-Bürger*innen einbeziehen. Sprachensible Angebote und niedrigschwellige Mitmachmöglichkeiten können den Austausch erleichtern und das Zugehörigkeitsgefühl beider Seiten stärken.	Kommunen, Vereine, Zivilgesellschaft und andere Institutionen (z. B. Behörden)	Quant. Befragung
--	--	------------------

4. Spracherwerb von EU-Bürger*innen umfassend fördern

*Die Studie zeigt, dass fehlende Sprachkenntnisse die beruflichen und sozialen Aufstiegschancen von EU-Bürger*innen erheblich einschränken. Besonders im Niedriglohnsektor verstärkt der mangelnde Zugang zu geförderten Kursen die Abhängigkeit von prekären Beschäftigungen und führt dazu, dass viele ausschließlich in ihren herkunftsbezogenen Sprach-Communities verbleiben.*

Nr.	Maßnahme	Adressat	Datenquelle
4.1	Zugang zu geförderten Sprachkursen auch für erwerbstätige EU-Bürger*innen Geförderte Sprachkurse sollten nicht nur bei Arbeitslosigkeit, sondern auch während laufender Beschäftigung zugänglich sein – insbesondere für Erwerbstätige mit geringen Deutschkenntnissen und im Niedriglohnsektor bzw. in Helfertätigkeiten.	Bund, BAMF	Qual. Interviews
4.2	Förderung von Unternehmen zu Sprachangeboten am Arbeitsplatz Unternehmen sollten finanzielle Anreize erhalten, um den grundständigen Spracherwerb direkt am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Niedrigschwellige Sprach- und Integrationsangebote in Betrieben sollten – insbesondere im Niedriglohnsektor – ausgebaut und finanziell gefördert werden. Unternehmen, die erfolgreich Modelle wie Tandem- oder Mentor*innen-Programme zur sprachlichen und sozialen Integration implementieren, sollten als „Good Practice“ hervorgehoben und durch gezielte Förderung Anerkennung erhalten.	Bund, BAMF, Kommunen, Unternehmen	Qual. Interviews
4.3	Förderung (Ausbau) familienfreundlicher Sprachkurse bei Bildungsträgern / Begleitung von EU-Bürger*innen mit Kind(ern) Sprachkursträger sollten für EU-Bürger*innen Programme anbieten können, die sich mit beruflichen sowie familiären Verpflichtungen vereinbaren lassen und eine Kinderbetreuung während der Kurszeiten sicherstellen. Dabei sind die Förderprogramme so auszugestalten, dass bürokratische Dokumentationserfordernisse für die Umsetzenden reduziert werden, die Angebote in ihrer Umsetzung flexibilisiert werden und diese auch mit den Bedarfen und Verfügbarkeiten der Zielgruppen übereinstimmen und passend sein können.	Bund, BAMF	Qual. Interviews

5. Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten für EU-Bürger*innen gezielt fördern

*Viele EU-Bürger*innen kommen wegen besserer Verdienstmöglichkeiten nach Deutschland, verbleiben jedoch häufig in Helfertätigkeiten oder Beschäftigungen unterhalb ihrer Qualifikation (Stichwort:*

Gefangen im Helferbereich). Gründe sind fehlende Informationen über Beratungsangebote, lange und komplexe berufliche Anerkennungsverfahren sowie eingeschränkter Zugang zu Weiterbildung.

Nr.	Maßnahme	Adressat	Datenquelle
5.1	Zielgruppengerechte Information und Aufklärung für erwerbstätige EU-Bürger*innen nach dem Ankommen Informationskampagnen in relevanten EU-Sprachen sollten weiter ausgebaut werden, um erwerbstätige EU-Bürger*innen frühzeitig zu erreichen – z. B. über Social Media-Kampagnen und verstärkte Kooperationen zwischen Bundesagentur für Arbeit sowie Bildungs- und Anerkennungsberatungsstellen und Migrant*innenselbstorganisationen, um ihnen Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten zu vermitteln. Dabei sollten Good-Practice-Beispiele sichtbar gemacht werden, die Wege in qualifizierte Beschäftigung aufzeigen. Ferner sollte auch die Finanzierung bestehender Angebote weiter verstetigt werden, um so auch nachhaltige Förderungen und Beratungsqualität zu sichern.	EU-GS, BUND, BA, Bundesländer, Kommunen	Qual. Interviews, Fokusgruppe
5.2	Vereinfachung von Anerkennungsverfahren Langwierige und komplexe Verfahren zur beruflichen Anerkennung ausländischer Abschlüsse sollten beschleunigt und entbürokratisiert werden, um qualifizierten EU-Bürger*innen den Zugang zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung zu erleichtern (z. B. durch weitere Digitalisierung der Verfahren und personelle Aufstockung der für die Verfahren zuständigen Stellen). Qualifizierungsangebote im Kontext der beruflichen Anerkennung sollten weiter ausgebaut werden, um den Ausgleich von Unterschieden zu deutschen Qualifikationen zu ermöglichen.	Bund, Bundesländer	Qual. Interviews, Quant. Befragung
5.3	Ausbau flexibler Weiterbildungsangebote und mehr Sichtbarkeit der Beratung für beschäftigte EU-Bürger*innen Weiterbildungsformate sollten stärker digital, modular und berufsbegleitend gestaltet werden. Unternehmen, die Beschäftigten aus EU-Ländern Bildungszeiten ermöglichen, könnten durch Zuschüsse unterstützt werden. Zudem sollten die EURES-Beratungsstellen und die Bildungsberatung im Erwerbsleben der BA ihre Angebote gezielt für Erwerbstätige bzw. EU-Bürger*innen, die sich noch in Beschäftigung befinden, sichtbar machen (mehr aufsuchende Aktivitäten).	Bund, BA	Qual. Interviews, Quant. Befragung, Literaturanalyse
5.4	Förderung für mitziehende Partner*innen Dual-Career-Programme und Angebote für Partner*innen in Carezeiten sollten ausgebaut werden. Dazu gehört auch die Sicherstellung von Kinderbetreuung während Weiterbildungs- und Wiedereinstiegsphasen.	Bund, Bundesländer, BA, kommunale Träger	Literaturanalyse, Sekundärdatenanalyse

5.5 Begleitung von Studierenden aus anderen EU-Ländern beim Übergang in den Arbeitsmarkt

Universitäten und regionale Willkommensnetzwerke sollten eng mit Unternehmen kooperieren, um EU-Studierende beim Übergang in qualifizierte Beschäftigung zu unterstützen. Geeignete Maßnahmen sind z. B. Matching-Formate, Bewerbermessen oder Mentoring-Programme die frühzeitig vor dem Ende des Studiums starten oder schon zu Beginn des Studiums ansetzen, um Kontaktmöglichkeiten und den möglichen Übergang in einen Anschluss-Job aufzuzeigen.

Bund,
Universitäten,
Welcome
Center u.ä.

Qual. Interviews

6. Diskriminierung von EU-Bürger*innen wirksam bekämpfen

Die Untersuchung zeigt, dass viele EU-Bürger*innen Diskriminierungserfahrungen machen und in den qualitativen Interviews wird öfter vom Phänomen antislawischer Ausgrenzung berichtet.

Diskriminierung tritt vor allem im Arbeitsleben, bei Behördenkontakten und auf dem Wohnungsmarkt auf. Hinzu kommen strukturelle Benachteiligungen, wie fehlende Dolmetscherdienste oder mangelnde mehrsprachige Informationen in öffentlichen Einrichtungen. Diskriminierungserfahrungen erhöhen die Abwanderungsmotivation.

Nr.	Maßnahme	Adressat	Datenquelle
6.1	Ausbau von Beschwerde- und Ombudsstellen für EU-Bürger*innen Niedrigschwellige, mehrsprachige Anlaufstellen sollten geschaffen oder gestärkt werden, damit EU-Bürger*innen Diskriminierungserfahrungen melden und ihre Rechte durchsetzen können. So können unterschiedliche Formen von Diskriminierung besser erfasst und verfolgt werden.	Bund, Bundesländer, Kommunen	Qual. Interviews, Quant. Befragung, Fokusgruppe
6.2	Sensibilisierung und Training in Behörden Behörden und öffentliche Einrichtungen sollten verpflichtend Schulungen zu Antidiskriminierung, zum Themenfeld Diversität, zum Gleichbehandlungsgrundsatz für EU-Bürger*innen und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz durchführen. Dabei sollten die Trainings auf interaktive und erfahrungsbasierte Methoden zurückgreifen. Lokale Migrant*innenorganisationen und Willkommensnetzwerke sollten dabei als wichtige Partner einbezogen werden.	Bund, Bundesländer, Kommunen	Qual. Interviews, Quant. Befragung, Fokusgruppe
6.3	Stärkung der Forschung zur Diskriminierung von EU-Bürger*innen Es sollte gezielte Forschung zu Formen, Orten und Ursachen (z. B. antislawischem Rassismus) von Diskriminierung gegen EU-Bürger*innen gefördert werden. Ergebnisse können Grundlage für eine stärkere öffentliche Berichterstattung und Medienarbeit sein, insbesondere um Maßnahmen ergreifen zu können und Ausgrenzungen entgegenzuwirken.	Bund, EU-GS	Qual. Interviews, Quant. Befragung, Fokusgruppe

7 Literaturverzeichnis

Aldashev, Alisher; Gernandt, Johannes; Thomsen, Stephan L. (2008): The Immigrant Wage Gap in Germany. Hg. v. ZEW (Discussion paper / Deutsche Bundesbank, 08-089). Online verfügbar unter <https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp08089.pdf>, zuletzt geprüft am 19.11.2024.

Andor, Laszlo; Watt, Andrew (2024): Die EU-Osterweiterung nach 20 Jahren: Kann die Konvergenz sozial und wirtschaftlich nachhaltig gestaltet werden? 2024 (6), S. 377–382. Online verfügbar unter <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2024/heft/6/beitrag/die-eu-osterweiterung-nach-20-jahren-kann-die-konvergenz-sozial-und-wirtschaftlich-nachhaltig-gestaltet-werden.html>.

Baas, Timo (2019): Unionsbürgerinnen und -bürger in Deutschland. Eine Übersichtsstudie zu Vorteilen und Herausforderungen bei der Inanspruchnahme der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Online verfügbar unter https://www.eumigra.de/files/EUmigra/Artikel_EUmigra/FOTOS/Materialien/Unionsb%C3%BCrgerinnen%20und%20-b%C3%BCrger%20in%20Deutschland.pdf, zuletzt geprüft am 07.05.2024.

Becker, Paul; Dubois, Maëlle; Fabiańczyk, Emilia; Ferchichi, Rossina; Komitowski, Doritt; Krauß, Marianne et al. (2019): EU-Zuwanderung nach Deutschland. Analysen zur Diversität von EU-Zugewanderten in Deutschland. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

Becker, Regina; Teney, Céline (2020): Understanding high-skilled intra-European migration patterns: the case of European physicians in Germany. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46 (9), S. 1737–1755. DOI: 10.1080/1369183X.2018.1561249.

Benzer, Ulrike; Roser, Laura (2020): Arbeitshilfe: Besonderheiten der beruflichen Anerkennung von EU-Zuwandernden. Online verfügbar unter https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/FSBQ_Arbeitshilfe_Anerkennung_EU-Zuwandernde.pdf.

Bernini, Andrea; Bossavie, Laurent; Garrote Sanchez, Daniel; Makovec, Mattia (2023): Corruption as a Push and Pull Factor of Migration Flows Evidence from European Countries. World Bank Group (Policy Research Working Paper, 10566).

Böckler, Stefan; Gestmann, Margarita; Handke, Thomas (2018): Neuzuwanderung in Duisburg-Marxloh. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Boockmann, Bernhard; Fervers, Lukas; Hunger, K.; Kleinemeier, Rolf; Kugler, Phillip; Kusche, Michel et al. (2018): Evaluation des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU). Abschlussbericht. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW). Tübingen, Berlin, Bielefeld.

Boockmann, Bernhard; Kalweit, René; Kleinemeier, Rita; Knirsch, Frederik; Maier, Anastasia; Murawski, Waldemar; Puhe, Henry; Scheu, Tobias (2022): Vorstudie zur Abwanderung von ausländischen Fachkräften.

Bouali, Celia (2018): Facing Precarious Rights and Resisting EU 'Migration Management': South European Migrant Struggles in Berlin. In: *Social Inclusion* 6 (1), S. 166–175. DOI: 10.17645/si.v6i1.1301.

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Vallizadeh, Ehsan (2013): Zuwanderer aus Bulgarien und Rumänien: Arbeitsmigration oder Armutsmigration? (IAB Kurzbericht, 16).

Bruder, Martin; Burkhardt, Simone; Wiktorin, Christoph (2015): Verbleib ausländischer Studierender und Absolventen in Deutschland (DAAD-Blickpunkt). Online verfügbar unter https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/verbleib_aust%C3%A4ndischer_studierender_und_absolventen_in_deutschland_blickpunkt.pdf, zuletzt geprüft am 22.11.2024.

Bruzelius, Cecilia (2022): Local government responses to EU citizens' integration needs. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 48 (9), S. 2187–2205. DOI: 10.1080/1369183X.2020.1724774.

Bruzelius, Cecilia; Reinprecht, Constantin; Seeleib-Kaiser, Martin (2017): Stratified Social Rights Limiting EU Citizenship. In: *J of Common Market Studies* 55 (6), S. 1239–1253. DOI: 10.1111/jcms.12555.

Bundesagentur für Arbeit (2016): Weisung 201611028 vom 21.11.2016 – Inanspruchnahme von Dolmetscher- und Übersetzungsdiensten. Online verfügbar unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung201611028_ba023690.pdf, zuletzt geprüft am 19.11.2024.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2021): Auswertung der Umfrage zu Praxiserfahrungen der Mitarbeitenden in der Beratung: Schwierigkeiten von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern in der Durchsetzung von -Leistungsansprüchen.

Buzoianu, Cătălin (2022): Beratungsstellen als „Brücke“ zur Integration? Die Grenzen der Sozialberatung von Neuzugewanderten in Berlin. In: Janka Vogel und Catalin Buzoianu (Hg.): Soziale Arbeit mit migrantischen Rom*nja – praktische und theoretische Perspektiven aus Europa. PECS (Roma Studies – Cigány Tanulmányok – Roma Studien, 46), S. 155–191.

Buzoianu, Cătălin (2023): Social Counselling as Policy Intervention: Mediating Welfare Benefit Claims of Romanians in Berlin. In: *SR* 21 (1), S. 114–139. DOI: 10.33788/sr.21.1.6.

Bygnes, Susanne; Flipo, Aurore (2017): Political motivations for intra-European migration. In: *Acta sociologica (Copenhagen, Denmark)* 60 (3), S. 199–212. DOI: 10.1177/0001699316659909.

Byrman, A. (2016): *Social Reserach Methods*. Oxford: Oxford University Press.

Castellani, Simone (2020): On the Fringes of Social Protection: New Southern European Labour Migration to Germany. In: *International Migration*, Artikel imig.12760. DOI: 10.1111/imig.12760.

Cattaruzzo, Sebastiano; Coro, Giancarlo (2023): Understanding Erasmus mobility in European regions: a quantile-based approach. Department of Economics - Ca Foscari University of Venice (Working Paper, 25).

Clemens; Marius; Hart; Janine (2018): EU-Zuwanderung hat das Wirtschaftswachstum in Deutschland erhöht. In: *DIW Wochenbericht* 85 (44), S. 955–963.

Constant, Amelie; Massey, Douglas S. (2002): Return Migration by German Guestworkers: Neoclassical versus New Economic Theories. In: *International Migration* 40 (4), S. 5–38. Online verfügbar unter <https://www.jstor.org/stable/pdf/2526851.pdf?refreqid=excelsior%3A3c2a5e83aa772d1f38bc6c5575342180>.

Cox, David R. (1972): Regression models and life-tables. In: *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)* 34 (2), S. 187–202.

Creswell, John W.; Clark, Vicki L. Plano (2018): Designing and conducting mixed methods research John W. Creswell, Department of Family Medicine, University of Michigan, Vicki L. Plano Clark, School of Education, University of Cincinnati. Third Edition. Los Angeles: SAGE.

Cyrus, Norbert; Kovacheva, Vesela (2022): Unterstützungsbedarfe von EU-Bürger*innen in Hamburg: Die Sicht der Betroffenen. Eine Studie der Diakonie Hamburg.

Deutsche Rentenversicherung (2019): Leben und Arbeiten in Europa.

Deutsche Rentenversicherung (2025): Werkstudentenprivileg. Online verfügbar unter <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/W/werkstudentenprivileg.html#:~:text=%C3%9Cbt%20ein%20Student%20eine%20Besch%C3%A4ftigung,als%2026%20Wochen%20befristet%20ist>.

Drazenovic, Ivana; Kunovac, Marina; Pripuzic, Dominik (2018): Dynamics and determinants of emigration: the case of Croatia and the experience of new EU member states. In: *Public Sector Economics* 42 (4), S. 415–447. DOI: 10.3326/pse.42.4.3.

Dubow, Talitha; Marchand, Katrin; Siegel, Melissa (2019): Evidence of the Determinants of Migration in the EU. Maastricht University; REMINDER (Working Paper).

Dülken, Bianca; Shibeshi, Samrawit (2024): Ungleiche Bezahlung in Engpassberufen Die unsichtbaren Grenzen von Herkunft und Geschlecht. Hg. v. Fachstelle Integration und Einwanderung (Discussion paper, 01/2024). Online verfügbar unter https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2024/FEI_DP_MGPG-Engpassberufe_2024-01_final.pdf, zuletzt geprüft am 19.11.2024.

Dustmann, Christian; Görlach, Joseph-Simon (2016): The Economics of Temporary Migrations. In: *Journal of Economic Literature* 54 (1), S. 98–136. DOI: 10.1257/jel.54.1.98.

Esser, Hartmut (2001): Integration und ethnische Schichtung. In: *Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung* (30).

Europäische Kommission (2010): Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Freizügigkeit der Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor. SEK(2010) 1609 endgültig. Brüssel.

Europäisches Parlament (2024): Entsendung von Arbeitnehmern. Online verfügbar unter <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/de/sheet/37/entsendung-von-arbeitnehmern>.

Faist, Thomas (2016): Cross-Border Migration and Social Inequalities. In: *Annu. Rev. Sociol.* 42 (1), S. 323–346. DOI: 10.1146/annurev-soc-081715-074302.

Fiałkowska, Kamila; Piechowska, Maria (2016): New way, old pattern. Seasonal migration from Poland to Germany. In: *Arbor* 192 (777), a285. DOI: 10.3989/arbor.2016.777n1001.

Fischer-Souan, Maricia (2019): Between 'Labour Migration' and 'New European Mobilities': Motivations for Migration of Southern and Eastern Europeans in the EU. In: *Social Inclusion* 7 (4), S. 7–17. DOI: 10.17645/si.v7i4.2334.

Frings, Dorothee (2022): Zugang zum Gesundheitssystem für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger, Angehörige des EWR und der Schweiz.

Froschauer, U.; Lueger, M. (2020): Das Qualitative Interview. 2. Auflage. Wien: Facultas.

Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer (2025a): Arbeitnehmerstatus und Anspruch auf SGB II-Leistungen. Online verfügbar unter <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/experten/newsletter/arbeitnehmerstatus-und-anspruch-auf-sgb-ii-leistungen-2050990>.

Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer (2025b): Arbeitssuche. Online verfügbar unter <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/eu-buerger/infothek/arbeitssuche/arbeitssuche-1813330>.

Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer (2025c): FAQ Versicherungen. Online verfügbar unter <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/eu-buerger/fragen-und-antworten/faq-versicherungen-1819856>.

Glorius, Birgit (2013): Understanding the counter-flow. In: Birgit Glorius (Hg.): Mobility in transition. Migration patterns after EU enlargement. Amsterdam: Amsterdam University Press (IMISCOE research). Online verfügbar unter https://www.jstor.org/stable/pdf/40204487.pdf?ab_segments=0%2Fbasic_search_gsv2%2Fcontrol&refreqid=fastly-default%3A357eccff21c81d03675bfc340a4502fd, zuletzt geprüft am 02.07.2021.

Graf, Johannes (2024): Freizügigkeitsmonitoring: Migration von EU-Staatsangehörigen nach Deutschland. Jahresbericht 2023 ((Berichtsreihen zu Migration und Integration,, Reihe 2). Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/Freizuegigkeitsmonitoring/freizuegigkeitsmonitoring-jahresbericht-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=6, zuletzt geprüft am 30.08.2024.

Grießhaber, Kleta; Voigt, Claudius (2024): Familienleistungen für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger und ihre Angehörigen: Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer; Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. Online verfügbar unter <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/resource/blob/1872546/2267034/9941a37906af536f3ba4b0611839d9b6/familienleistungen-bf-data.pdf?download=1>.

Haj Ahmad, Marie-Therese (2022): Von Ein- und Ausschlüssen in Europa. Eine ethnographische Studie zu EU-Migration und Wohnungslosigkeit in Deutschland: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Hangau, Elisa; Humpert, Stephan; Kohls, Martin (2014): Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (Forschungsbericht, 24).

Haug, Sonja (2000): Klassische und neuere Theorien der Migration. In: *Arbeitspapiere-Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung* (30), S. 1–43.

Heimann, Christiane (2021): Blessing and Curse of Intra-EU Mobility. Free Labour Movement in Spain, Germany, and the UK. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Helferich, C. (2009): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 3, überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Jobelius, Matthias; Stoiciu, Victoria (2014): Die Mär vom "Sozialtourismus": Zuwanderung rumänischer Staatsbürger nach Deutschland und in andere EU-Mitgliedsländer. Online verfügbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10467.pdf>, zuletzt geprüft am 30.01.2025.

Jong, Petra W. de; Adserà, Alícia; Valk, Helga A. G. de (2020): The Role of Welfare in Locational Choices: Modelling Intra-European Migration Decisions Across the Life-Course. In: *Tijdschrift voor Econ & Soc Geog* 111 (2), S. 163–181. DOI: 10.1111/tesg.12390.

Kalbfleisch, John D.; Prentice, Ross L. (2011): The statistical analysis of failure time data: John Wiley & Sons.

Kanalan, Ibrahim; Köbler, Melanie (2018): Obdachlosigkeit von Unionsbürger/innen – eine Herausforderung für Kommunen! In: *NDV*, S. 303–307.

Kofman, Eleonore; Raghuram, Parvati (2005): Gender and skilled migrants: into and beyond the work place. In: *Geoforum* 36 (2), S. 149–154. DOI: 10.1016/j.geoforum.2004.06.001.

Kovacheva, Vesela (2020): Der Umgang mit EU-Bürger*innen mit Unterstützungsbedarf in Hamburg: lokale Antworten auf transnationale Herausforderungen. Zweiter Bericht im Rahmen der Studie „Ermittlung der Unterstützungsbedarfe für EU-Bürger in prekären Lebenslagen in Hamburg“.

Kovacheva, Vesela; Cyrus, Norbert (2022): Unterstützungsbedarfe für EU-Bürger*innen in prekären Lebenslagen in Hamburg: Diakonisches Werk Hamburg. Online verfügbar unter www.diakoniehamburg.de/eu-studie.

Krings, Torben (2022): Die Transnationalisierung der Arbeitswelt am Beispiel von Erwerbsmobilität in der Europäischen Union. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Lafleur, Jean-Michel; Stanek, Mikolaj (2017): South-North Migration of EU Citizens in Times of Crisis. Cham: Springer International Publishing.

Lamnek, S. (2016): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 6. Auflage. Weinheim: Beltz.

Lechner, Claudia (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften.

Loschert, Franziska; Kolb, Holger; Schork, Franziska (2023): Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnsektor: Sachverständigenrat für Integration und Migration. Online verfügbar unter https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/06/SVR-Studie_Prekaere-Beschaeftigung_Prekaere-Teilhabe.pdf.

Mack, Miriam; Roeder, Sarah; Marchand, Katrin; Siegel, Melissa (2020): Intra-EU migration: Shedding light on drivers, corridors and the relative importance of migrant characteristics. Maastricht University; UNU-MERIT (UNU-MERIT Working Papers, 2020-042).

Martinsen, Dorte Sindbjerg; Werner, Benjamin (2019): No welfare magnets – free movement and cross-border welfare in Germany and Denmark compared. In: *Journal of European Public Policy* 26 (5), S. 637–655. DOI: 10.1080/13501763.2018.1481136.

Mayring, P. (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 13. Auflage. Weinheim: Beltz.

Mooyart, Jarl; Valk, Helga de (2021): Intra-EU Migration 2010-2020. QuantMig Project Deliverable D4.2. Hg. v. The Hague: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI-KNAW)/University of Groningen.

Morgan, David L. (1997): Focus Groups as Qualitative Research. Newbury Park: SAGE.

Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hg.) (2019): EU-Migration nach Deutschland. Analysen zur Diversität von EU-Zugewanderten in Deutschland. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

Pries, Ludger (2010): Warum pendeln manche Migranten häufig zwischen Herkunfts- und Ankunftsregion? Eine empirische Untersuchung transnationaler Migration zwischen Mexiko und den USA. In: *Soziale Welt* 61 (1), S. 69–88, zuletzt geprüft am 02.07.2021.

Projekt Faire Mobilität (2012): Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten.

Rädiker, S.; Kuckartz, U. (2019): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 5. Auflage. Weinheim: Beltz.

Rädiker, S.; Kuckartz, U. (2022): Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA. Text, Audio und Video. Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 5. Auflage. Weinheim: Beltz.

Ragnitz, Joachim (2024): 20 Jahre EU-Osterweiterung: Beschäftigte aus den EU-Beitrittsländern in Deutschland. In: *ifo Dresden berichtet* 31 (2), S. 9–12.

RL 2004/38/EG (29.04.2004): RICHTLINIE 2004/38/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES. Fundstelle: Amtsblatt der Europäischen Union. Online verfügbar unter [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0038R\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0038R(01)), zuletzt geprüft am 14.10.2024.

Roser, Laura; Weizsäcker, Esther (2020): Darstellung landesrechtlicher Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von Lehrerinnen und Lehrern. Online verfügbar unter https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/IQ_Lehrerexpertise.pdf.

Ruder, Karlheinz (2015): Grundsätze der polizei- und ordnungsrechtlichen Unterbringung von (unfreiwillig) obdachlosen Menschen unter besonderer Berücksichtigung obdachloser Unionsbürger. Rechtsgutachten aus Anlass der Bundestagung der BAG Wohnungslosenhilfe e.V. in Berlin vom 9. – 11. November 2015 „Solidarität statt Konkurrenz – entschlossen handeln gegen Wohnungslosigkeit und Armut“. Berlin.

Schittenhelm, Karin; Schäfer, Gregor (2020): Migration von Hochqualifizierten. In: Antje Röder und Darius Zifonun (Hg.): Handbuch Migrationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS (Springer eBook Collection), S. 1–20.

Schulz, M. (2012): Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft. In: Schulz, M.; Mack, B. (Hg.): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–22.

Seeleib-Kaiser, Martin (2022): Regulating the Poor through Internal Borders: The EU in Historical and International Perspectives. In: *European Journal of Social Security* 24 (1), S. 3–20. DOI: 10.1177/1388262721106463.

Seikel, Daniel (2020): Die Revision der Entsenderichtlinie: Wie der lange Kampf um die Wiedereinbettung exterritorialiserten Arbeitsrechtes gewonnen wurde: Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf. Online verfügbar unter https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007840.

Sprenger, Ekaterina (2021): What makes us move, what makes us stay: The role of culture in intra-EU mobility. Department of Economics of the University of Bari (SERIES Working Papers, 04/2021).

Strey, Anina; Fajth, Veronika; Dubow, Talitha Mortimer; Siegel, Melissa (2018): Determinants of Migration Flows within the EU. Literature Review. Maastricht University.

Tausch, A.; Menold, N. (2015): Methodische Aspekte der Durchführung von Fokusgruppen in der Gesundheitsforschung. Welche Anforderungen ergeben sich aufgrund der besonderen Zielgruppen und Fragestellungen? Mannheim (GESIS Papers).

Teney, Céline (2021): Immigration of highly skilled European professionals to Germany: intra-EU brain gain or brain circulation? In: *Innovation: The European Journal of Social Science Research* 34 (1), S. 69–92. DOI: 10.1080/13511610.2019.1578197.

Torres Gallegos, Katia; Sommerfeld, Katrin; Bartel, Julia (2022): 18 Jahre EU-Osterweiterung: Wo Osteuropäer/innen in Deutschland arbeiten (ZEW-Kurzexpertise, 22-03).

Voigt, Claudius (2021): Zur aufenthalts- und sozialrechtlichen Situation von Unionsbürger*innen und ihren Familienangehörigen: Der Paritätische Gesamtverband. Online verfügbar unter <https://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/ausgeschlossen-oder-privilegiert-zur-aufenthalts-und-sozialrechtlichen-situation-von-unionsbuergerinnen-und-ihren-familienangehoerigen/>.

Voigt, Claudius (2022): Sicher ist sicher - Das Daueraufenthaltsrecht für Unionsbürger*innen und ihre Familienangehörigen: Der Paritätische Gesamtverband. Online verfügbar unter https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/daueraufenthaltsrecht-2022.pdf.

Wagner, Bettina; Hassel, Anke (2017): Arbeitsmigration oder Auswanderung? Eine Analyse atypischer Arbeitsmigration nach Deutschland. In: *WSI Mitteilungen* (6), S. 409–419.

Walter, Gerd; Welker, Carsten; Kirchmann, Andrea; Kusche, Michel; Boockmann, Bernhard; Pimminger, Irene (2020): Abschlussbericht. Monitoring und Evaluation des Europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen (EHAP). SÖSTRA; defacto; IAW.

Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum; Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) (2005): Polen und Deutschland gemeinsam in der EU: auf dem Wege zur vollen Dienstleistungs- und Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa? ; Eine gemeinsame Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Wirtschafts- und Handelsabteilung des Generalkonsulats der Republik Polen in Köln am 20. Juni 2005 in Köln. Bonn (Reihe Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik).

A. ANHANG 1 – Rechtsanalyse

TABELLE A-1: ÜBERSICHT ZU SOZIALLEISTUNGSANSPRÜCHEN NACH UNTERSCHIEDLICHEN FREIZÜGIGKEITSKATEGORIEN

Aufenthaltskategorie?	Anspruch auf Leistungen?
Arbeitnehmer*innen oder Selbstständige	SGB II und SGB XII
unfreiwillig arbeitslos gewordene nach weniger als einem Jahr Erwerbstätigkeit	SGB II und SGB XII für sechs Monate
unfreiwillig arbeitslos gewordene nach mind. einem Jahr Erwerbstätigkeit:	SGB II und SGB XII
Daueraufenthaltsberechtigte (i. d. R. nach fünf Jahren materiell rechtmäßiger Aufenthalt)	SGB II und SGB XII
Aufenthaltsrecht nach Art. 10 VO 492/2011 (Kinder in der Schule, EU-Elternteil ehemalige*r Arbeitnehmer*in)	SGB II und SGB XII
Familienangehörige der oben genannten Gruppen	SGB II und SGB XII
bei einem (fiktiven) Aufenthaltsrecht nach AufenthG (z. B. familiär oder humanitär)	SGB II und SGB XII
Nach fünf Jahren gewöhnlichem, aber nicht durchgängig materiell freizügigkeitsberechtigtem Aufenthalt	SGB II und SGB XII
EFA-Angehörige mit Aufenthaltsrecht nur zur Arbeitsuche	SGB XII
Aufenthaltsrecht nur zur Arbeitsuche, nicht EFA-Angehörige	„Überbrückungsleistungen“ SGB XII
Ohne materielles Aufenthaltsrecht	„Überbrückungsleistungen“ SGB XII
Nach Verlustfeststellung durch die Ausländerbehörde	AsylbLG

Quelle: Voigt, 2021, S. 71

TABELLE A-2: ÜBERSICHT ZUM KRANKENVERSICHERUNGSSCHUTZ FÜR UNIONSBU RGER*INNEN
IN VERSCHIEDENEN EINKOMMENS- ODER LEBENSLAGEN

Einkommens- und Lebenslage	Versicherungsart	Rechtsgrundlagen	Anforderungen Ausschlussgründe/ Vorrangregelungen
Beschäftigte Einkommen bis 4.987,50 € (2023) monatl. brutto auch Grenzgängerinnen und Grenzgänger mit Wohnort in einem anderen Mitgliedstaat + Familienangehörige	Pflichtmitgliedschaft GKV Sachleistungsaushilfe im Staat des Wohnortes Beitragsfreie Familienversicherung	§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V Art. 17, Art. 18 VO 883/2004 § 10 SGB V	Keine geringfügige Beschäftigung Nicht mehr ab 55 Jahre, wenn zuvor privat versichert (§ 6 Abs. 3a SGB V)
Nicht angemeldete Beschäftigte, Scheinselbständige	Pflichtmitgliedschaft GKV	§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V	Nachzahlung nur durch Arbeitgeber, aber eventuell Bußgeld bei Aufdeckung sonst wie vor
Beschäftigte Einkommen ab 4.987,51 € (2023) monatl. brutto + Familienangehörige	Freie Wahl zwischen freiwilliger Mitgliedschaft in der GKV und Privatversicherung bei Beschäftigungsbeginn. Später kein Wechsel mehr von der PV zur GKV möglich Beitragsfreie Familienversicherung in der GKV, nicht in der Privatversicherung	§§ 6 Abs. 1, 9 Abs. 1 Nr. 3 SGB V § 10 SGB V	Bei der ersten Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses ist keine Vorversicherungszeit erforderlich, Beschäftigungen vor oder während der Ausbildung bleiben unberücksichtigt.
Betriebliche Ausbildungen + Familienangehörige	Pflichtmitgliedschaft GKV Beitragsfreie Familienversicherung	§ 5 Abs. 1 Nr. 1, § 7 Abs. 1 Nr. 1 SGB V § 10 SGB V	Unabhängig von der Höhe des Ausbildungsentgeltes.

Quelle: Frings, 2021, S. 62

Einkommens- und Lebenslage	Versicherungsart	Rechtsgrundlagen	Anforderungen Ausschlussgründe/ Vorrangregelungen
Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter bis zu 3 Mon. bzw. 70 Tagen, wenn keine berufsmäßige Tätigkeit; Bis zu 8 Mon., wenn ein Beschäftigungsverhältnis in einem anderen EU-Staat besteht; sonst wie Beschäftigte	Versicherungsfrei, EHIC oder Auffangversicherung Versicherung im Land der Hauptbeschäftigung, EHIC oder Gesundheitskarte	§ 7 Abs. 1 SGB V, § 8 SGB IV; § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V § 188 Abs. 4 SGB V, Art. 13 VO 883/2004 § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V	Versicherung im Herkunftsstaat entscheidet, ob sie weiter zuständig ist. A1 Bescheinigung wird vorgelegt oder angefordert.
Entsante Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu 24 Monaten.	Versicherung im Herkunfts-/Entsendestaat	Art. 12 VO 883/2004	A1 Bescheinigung wird vorgelegt; Es wird keine andere entsante Person ersetzt
Minijobberinnen und Minijobber bis 520 € monatlich (2022/23) + Familienangehörige	Freiwillige Versicherung Pflichtmitgliedschaft GKV (Auffangversicherung) Beitragsfreie Familienversicherung	§ 9 Abs. 1 SGB V § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V § 10 SGB V	Unmittelbar zuvor 12 Monate oder innerhalb der letzten 5 Jahre 24 Monate in einer gesetzlichen KV – auch in einem anderen Mitgliedstaat; Antrag innerhalb von 3 Monaten nach Ende der gesetzlichen KV. Zuletzt in einer gesetzlichen Versicherung – auch in einem anderen Mitgliedstaat – oder gar nicht versichert Vorrang: Versicherung bei aufstockendem Leistungsbezug nach SGB II, § 5 Abs. 1 Nr. 2a SGB V oder SGB XII, § 48 SGB XII
Selbständige oder Freiberuflerinnen und Freiberufler (auch Sexarbeiterinnen und Sexarbeiter) + Familienangehörige	Freiwillige Versicherung Pflichtmitgliedschaft GKV (Auffangversicherung) Beitragsfreie Familienversicherung, Privatversicherung, keine Familienversicherung	§ 9 Abs. 1 SGB V § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V § 10 SGB V	Siehe vor Ausschluss: Zuletzt Privatversichert, auch in einem anderen Mitgliedstaat
Grenzgängerinnen und Grenzgänger mit Wohnort in Deutschland + Familienangehörige	Versicherung am Arbeitsort, Sachleistungsaushilfe, Gesundheitskarte Sachleistungsaushilfe	Art. 17 VO 883/2004 Art. 32 VO 883/2004	Versicherungsnachweis Nicht wenn selbst erwerbstätig.

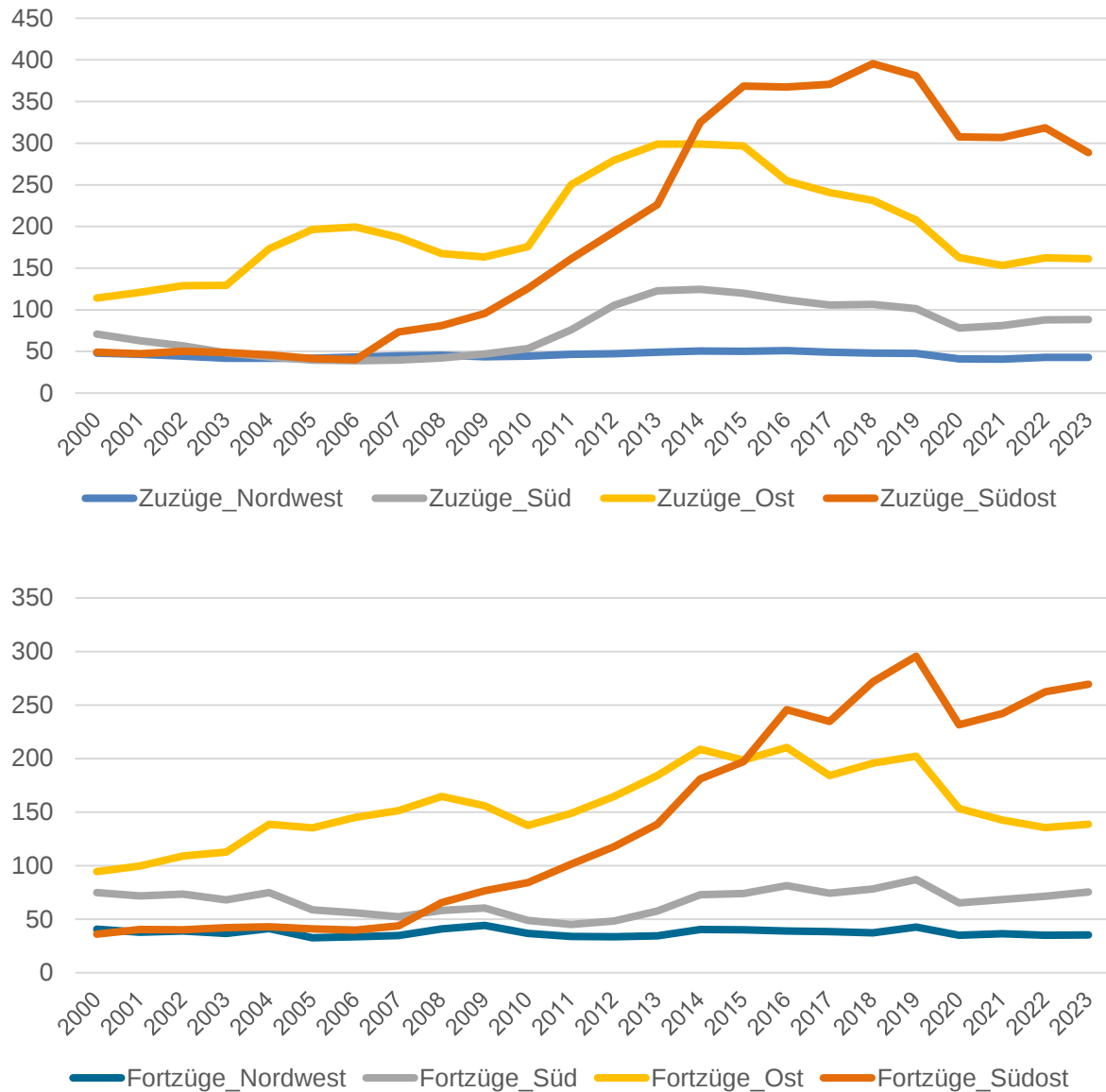
Quelle: Frings, 2021, S. 63

Einkommens- und Lebenslage	Versicherungsart	Rechtsgrundlagen	Anforderungen Ausschlussgründe/ Vorrangregelungen
Arbeitsuchende Erstmalig nach Einreise + Familienangehörige Nach Verlust einer Beschäftigung oder Aufgabe einer Selbstständigkeit	Pflichtmitgliedschaft GKV (Auffangversicherung) Obligatorische freiwillige Weiterversicherung	§ 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V § 188 Abs. 4 SGB V	Nachweis der Arbeitsuche Gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland Zuvor in einer gesetzlichen Versicherung oder gar nicht versichert Vorrang: Pflichtversicherung als ALG I-Empfängerin und Empfänger, § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V Pflichtversicherung als ALG II-Empfängerin und Empfänger, § 5 Abs. 1 Nr. 2a SGB V Familienversicherung, § 10 SGB V
Rentnerinnen und Rentner mit deutscher Rente (auch bei weiterer ausländischer Rente) + Familienangehörige	Pflichtmitgliedschaft in der GKV Beitragsfreie FamilienV	§ 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V, Art. 23 VO 883/2004 § 10 SGB V	Deutsche Rente Gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland Ausnahme: keine ausreichenden Beiträge in der GKV. Bei gesetzlicher KV in einem anderen Mitgliedstaat greift die Auffangversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V), selbst wenn der Lebensunterhalt nicht gesichert ist.
Rentnerinnen und Rentner mit Rente aus einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten (keine deutsche Rente)	Leistungen als Sachleistungsaushilfe, Gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland: Gesundheitskarte einer frei gewählten GKV;	Art. 24 VO 883/2004	Bei fehlender Versicherung im Mitgliedstaat und ohne Vorversicherung in der GKV: Nur Privatversicherung, Anspruch auf Basistarif ist ungeklärt.
Studierende + Familienangehörige	Versicherung im Herkunfts-/Wohnortstaat, Gesundheitskarte sonst: studentische Pflichtversicherung Familienversicherung	Art. 19 VO 883/2004 § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V § 10 SGB V	Vorrangig sind: Status als Erwerbstätige (Umfang unklar), Familienversicherung über Eltern in der GKV Versicherungsschutz im EU-Ausland, Alter (in der Regel nur bis zum 30. Geburtstag)

Quelle: Frings, 2021, S. 64

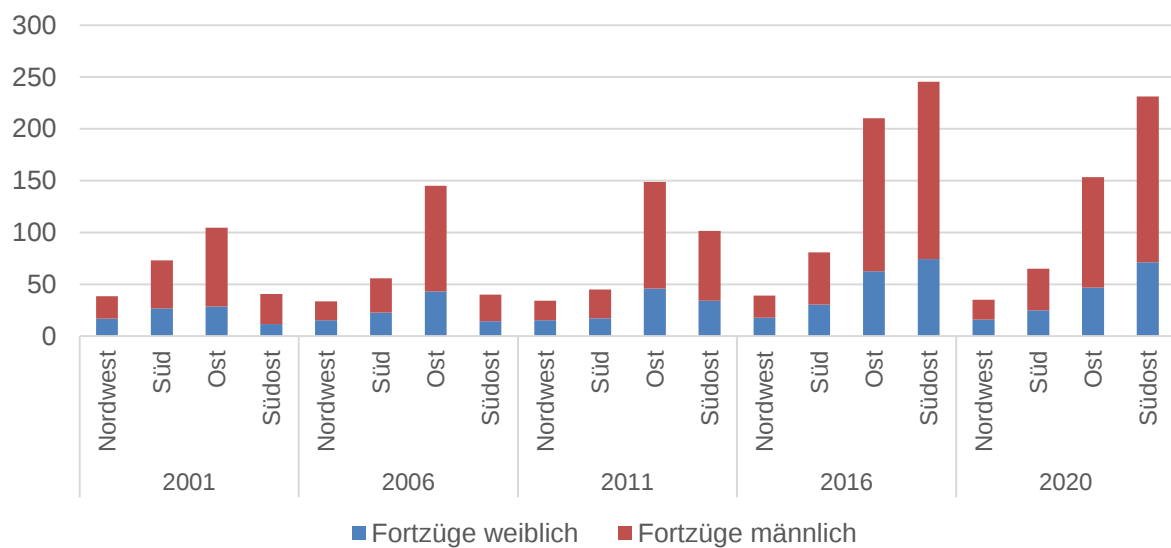
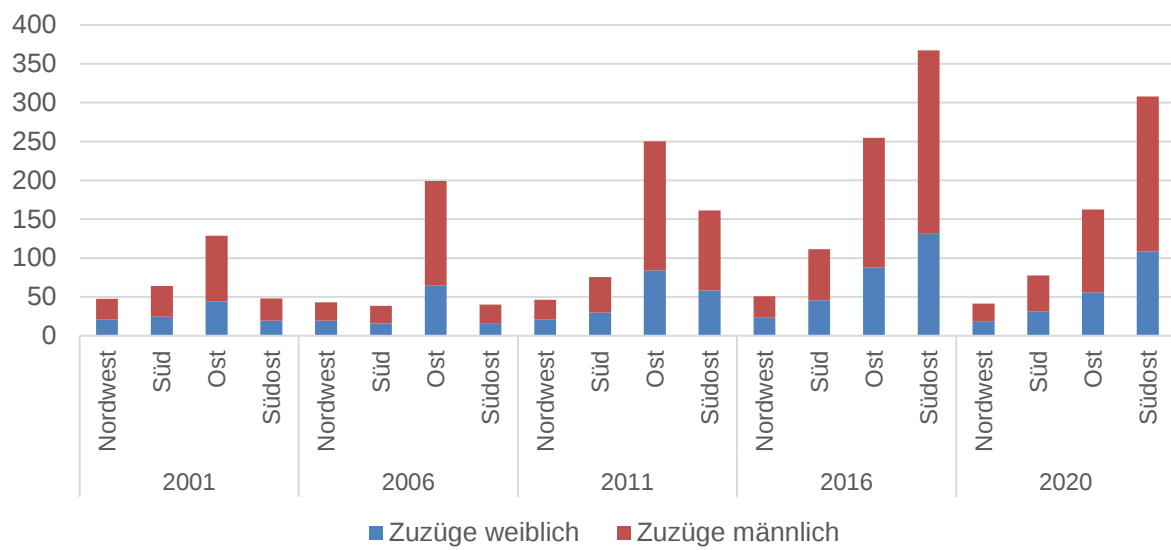
B. ANHANG 2 – Statistische Ergebnisse

ABBILDUNG B-1: BRUTTOMIGRATION NACH LÄNDERGRUPPEN



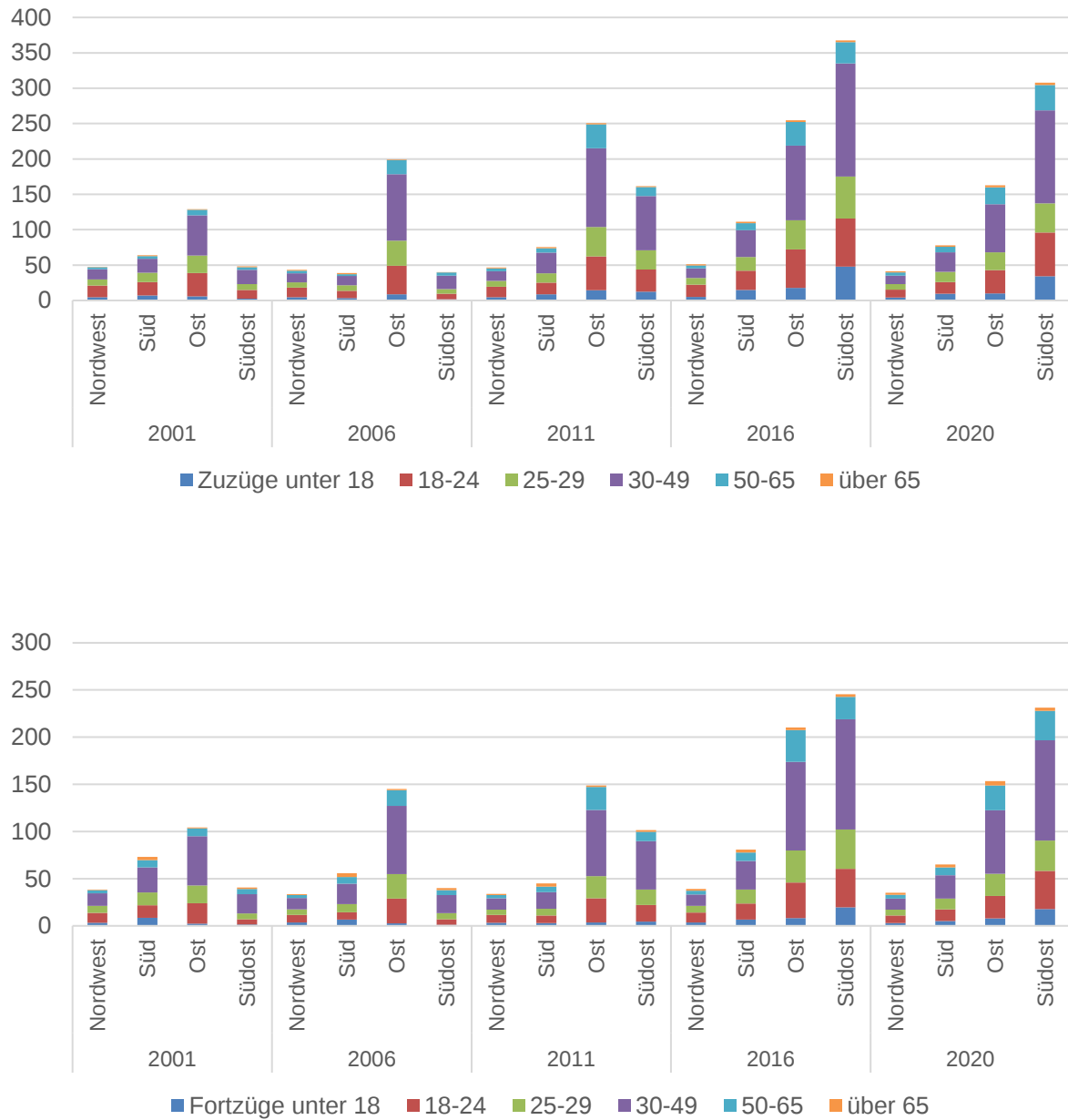
Quelle: Statistisches Bundesamt, Wanderungstatistik.

ABBILDUNG B-2: ZU- UND FORTZÜGE NACH GESCHLECHT



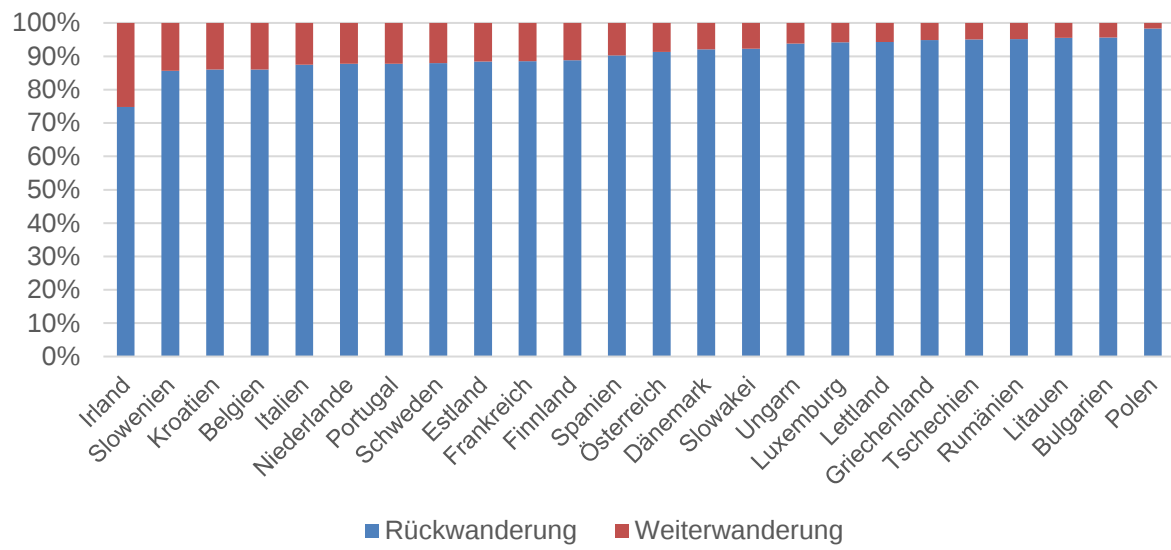
Quelle: FDZ der Länder, Wanderungsstatistik, eigene Berechnungen.

ABBILDUNG B-3: ZU- UND FORTZÜGE NACH ALTERSGRUPPEN



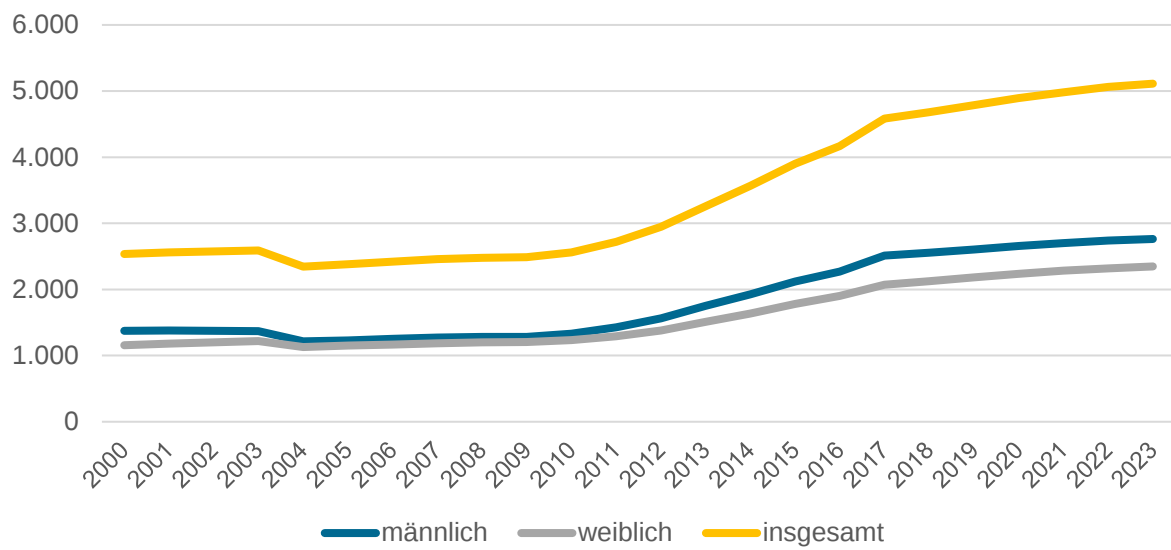
Quelle: FDZ der Länder, Wanderungsstatistik, eigene Berechnungen.

ABBILDUNG B-4: FORTZÜGE NACH RÜCK- UND WEITERWANDERUNG (2020)



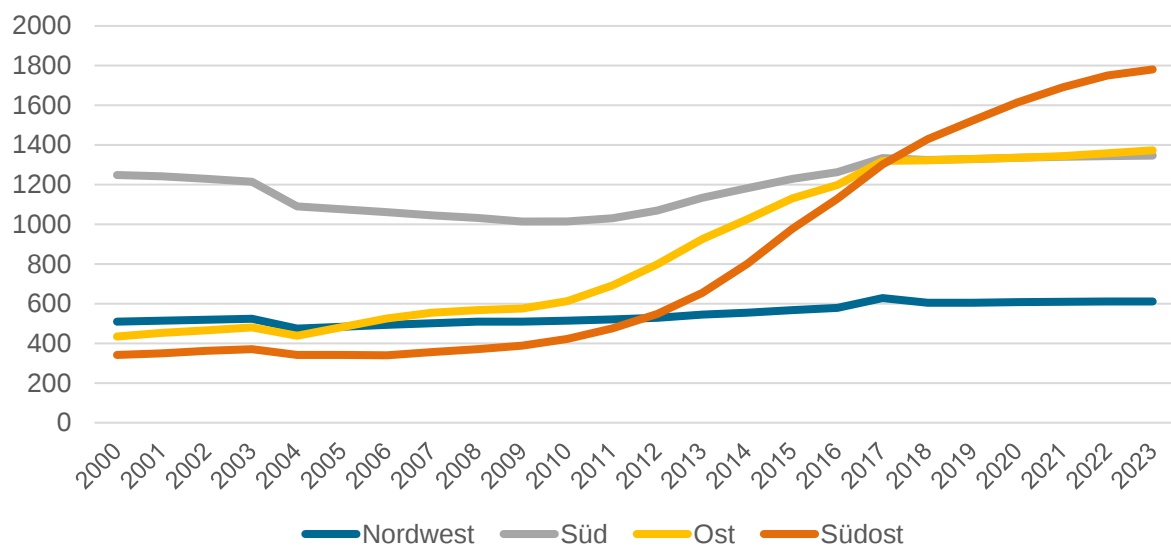
Quelle: FDZ der Länder, Wanderungsstatistik, eigene Berechnungen.

ABBILDUNG B-5: EU-STAATSANGEHÖRIGE IN DEUTSCHLAND (IN 1.000)



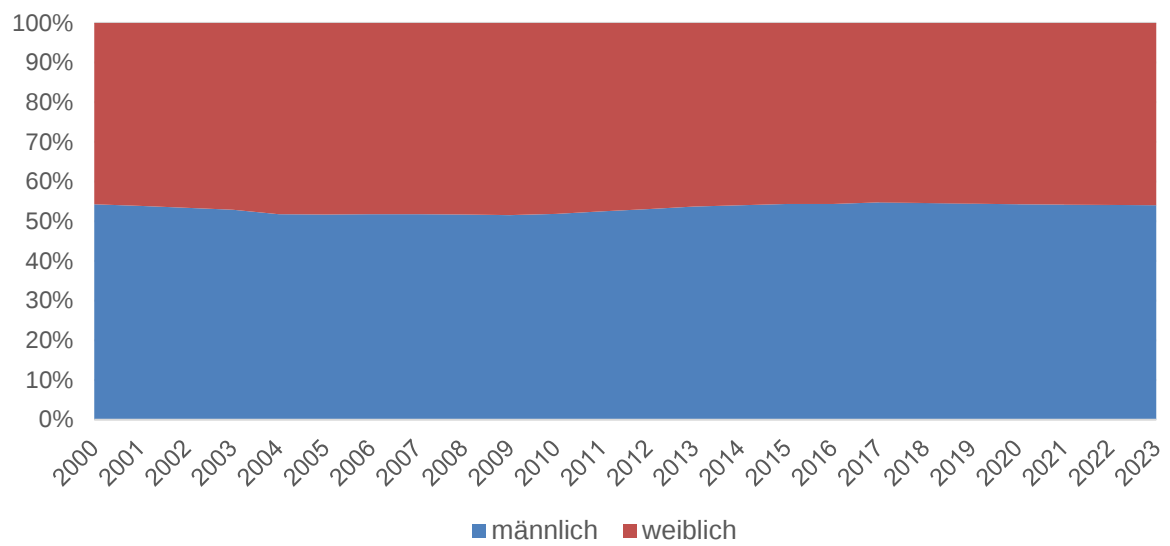
Quelle: Statistisches Bundesamt, Ausländerstatistik.

ABBILDUNG B-6: EU-ZUGEWANDERTE NACH STAATSANGEHÖRIGKEITSGRUPPEN



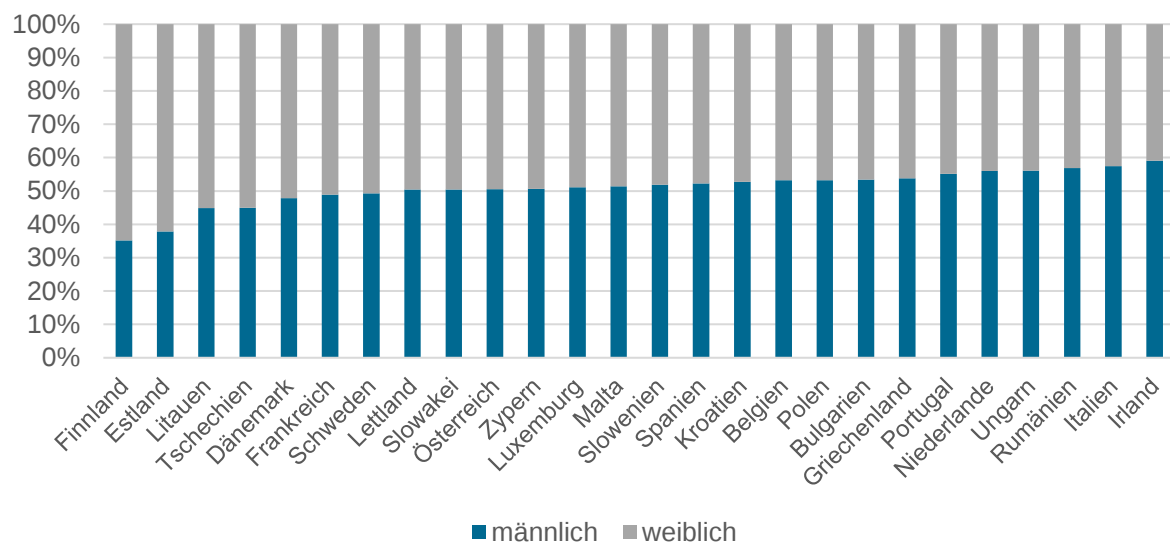
Quelle: Statistisches Bundesamt, Ausländerstatistik.

ABBILDUNG B-7: EU-ZUGEWANDERTE NACH GESCHLECHT



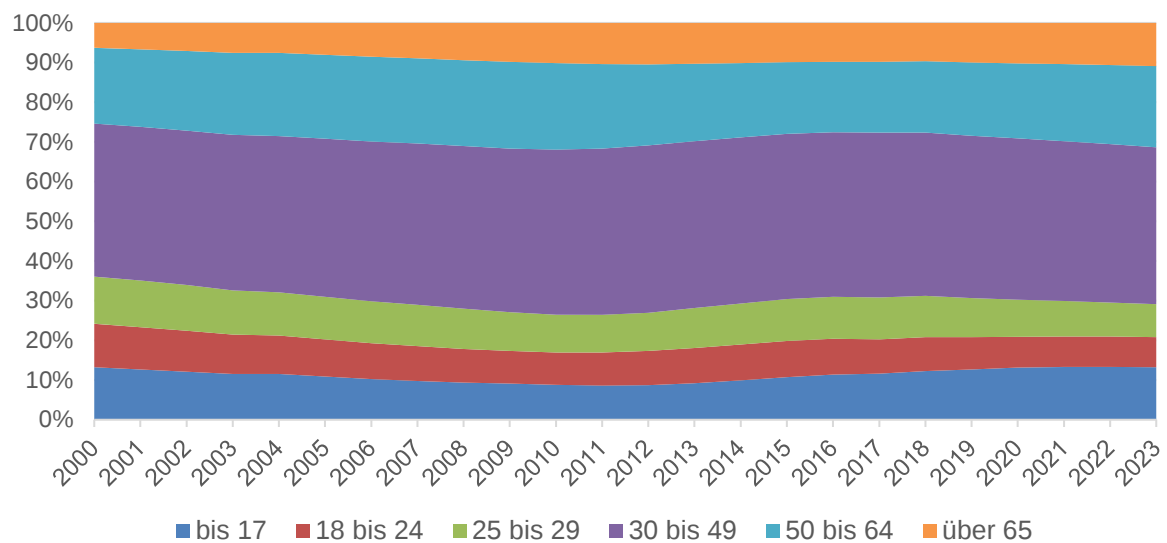
Quelle: Statistisches Bundesamt, Ausländerstatistik.

ABBILDUNG B-8: EU-ZUGEWANDERTE NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT UND GESCHLECHT (2023)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Ausländerstatistik.

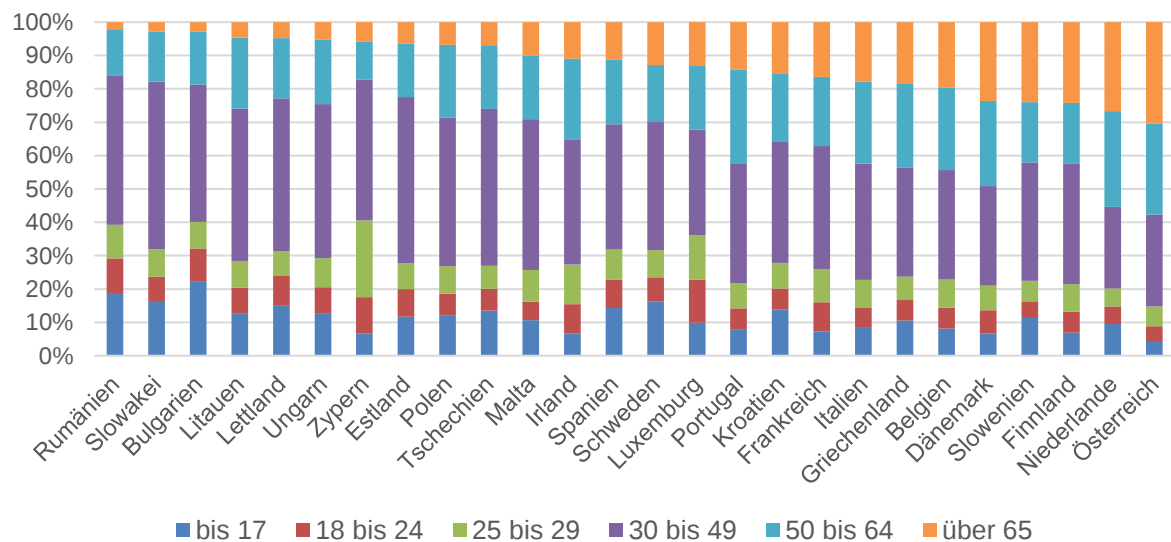
ABBILDUNG B-9: ALTERSSTRUKTUR DER EU-ZUGEWANDERTEN NACH JAHREN



Quelle: Statistisches Bundesamt, Ausländerstatistik.

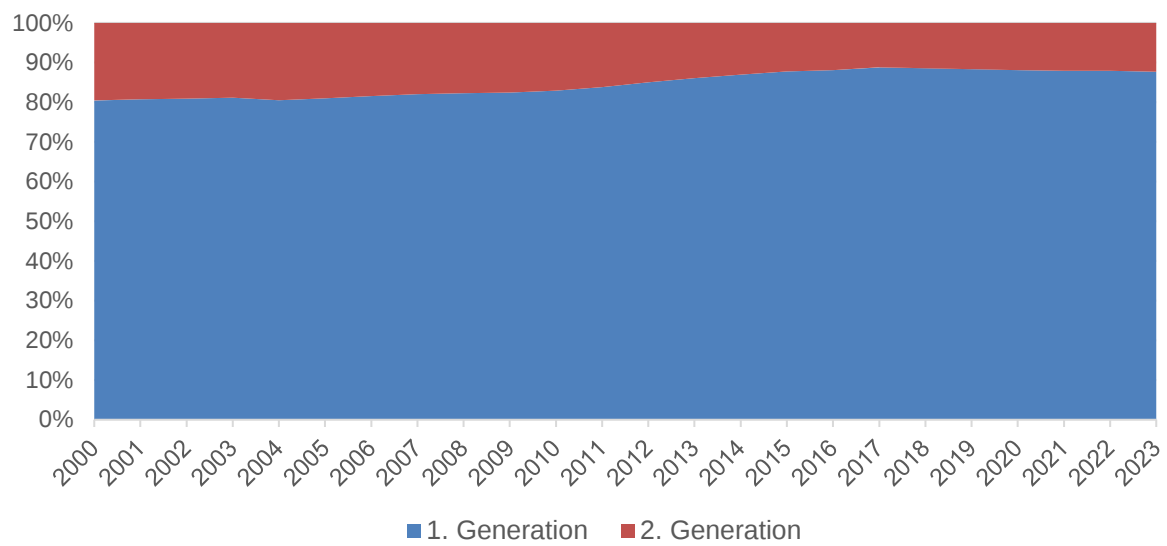
Altersstruktur der Zugewanderten aus einzelnen EU-Ländern am aktuellen Rand:

ABBILDUNG B-10: ALTERSSTRUKTUR DER EU-STAATSANGEHÖRIGEN IN DEUTSCHLAND (2023)



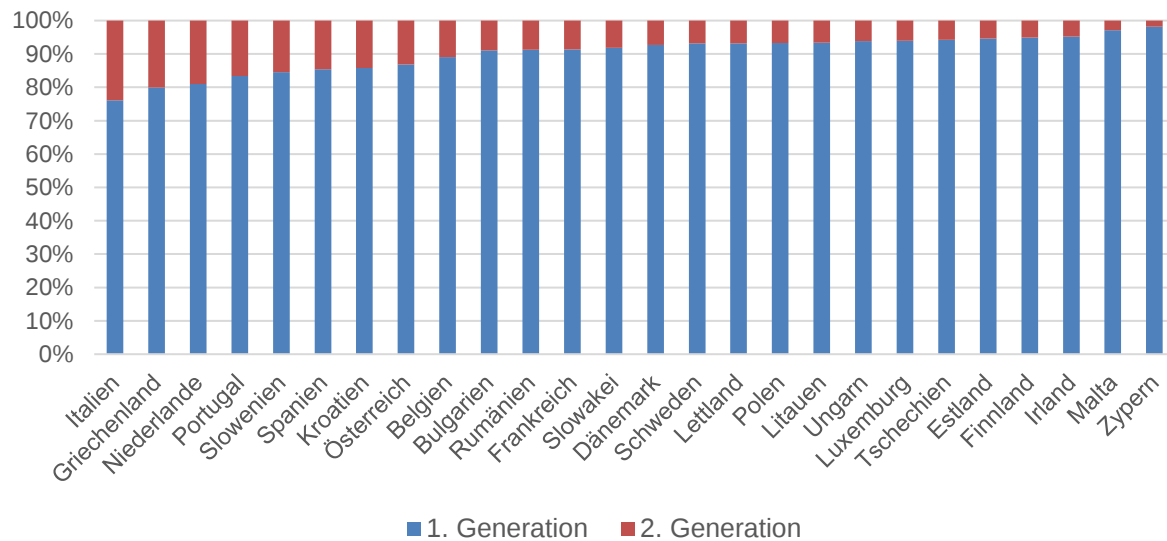
Quelle: Statistisches Bundesamt, Ausländerstatistik.

ABBILDUNG B-11: MIGRANTENGENERATIONEN DER EU-ZUGEWANDERTEN NACH JAHREN



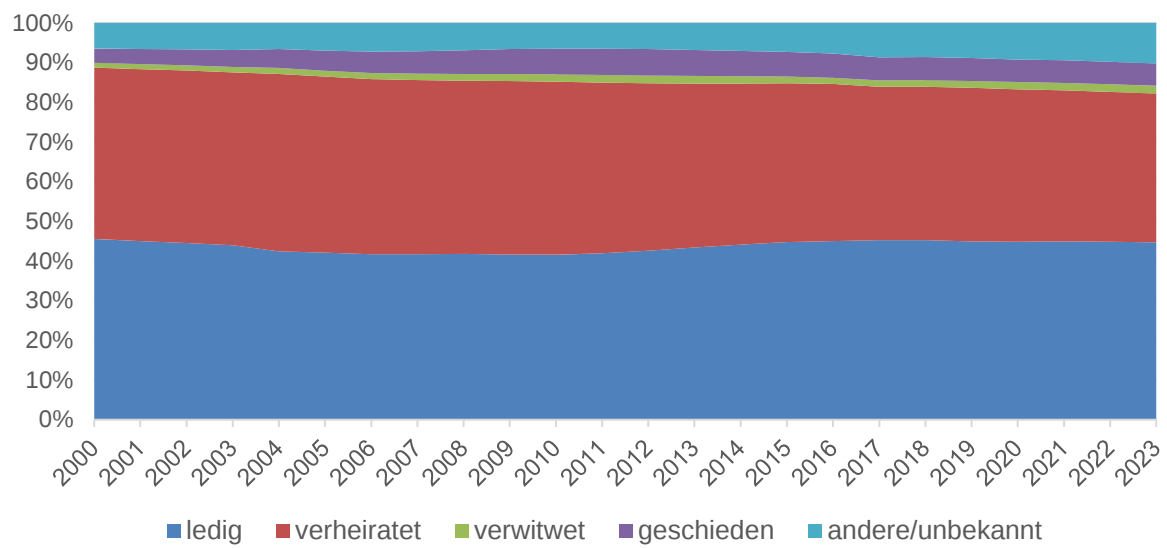
Quelle: Statistisches Bundesamt, Ausländerstatistik.

ABBILDUNG B-12: MIGRANTENGENERATIONEN DER EU-STAATSANGEHÖRIGEN IN DEUTSCHLAND (2023)



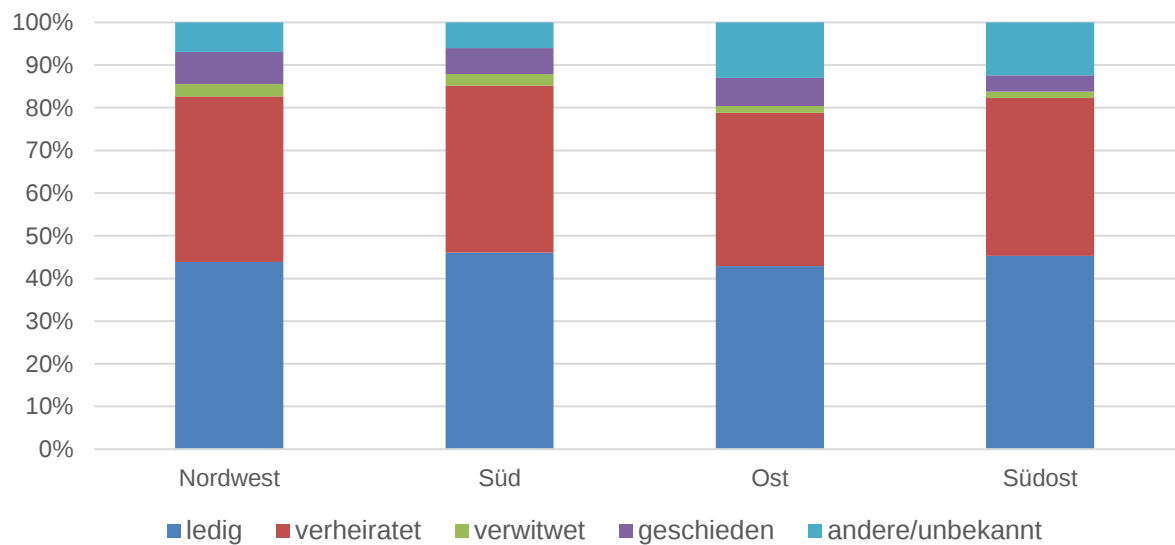
Quelle: Statistisches Bundesamt, Ausländerstatistik.

ABBILDUNG B-13: FAMILIENSTAND DER EU-ZUGEWANDERTEN NACH JAHREN



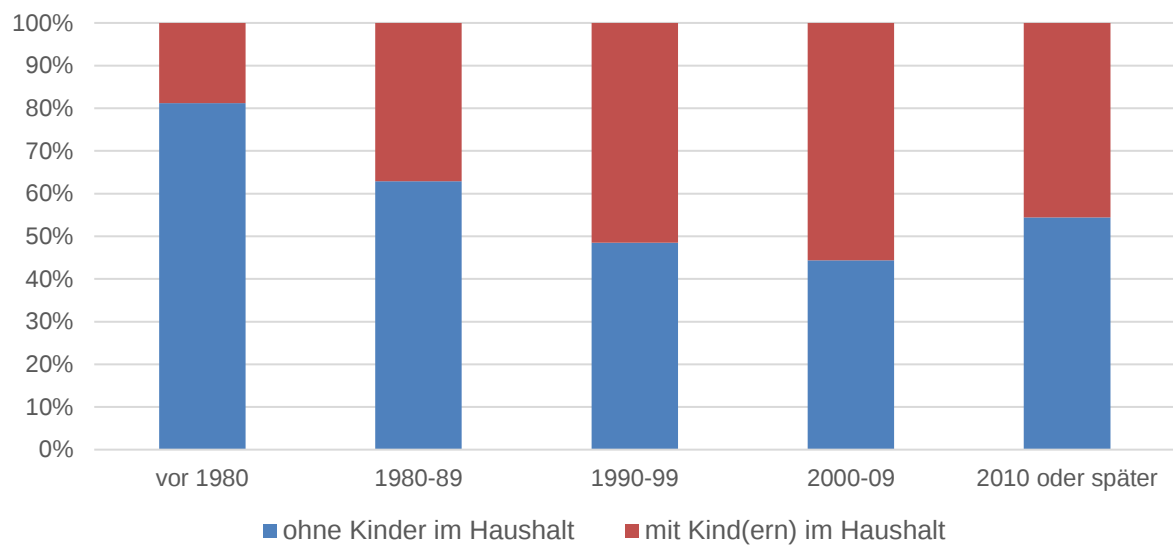
Quelle: Statistisches Bundesamt, Ausländerstatistik.

ABBILDUNG B-14: FAMILIENSTAND DER EU-STAATSANGEHÖRIGEN IN DEUTSCHLAND (2023)



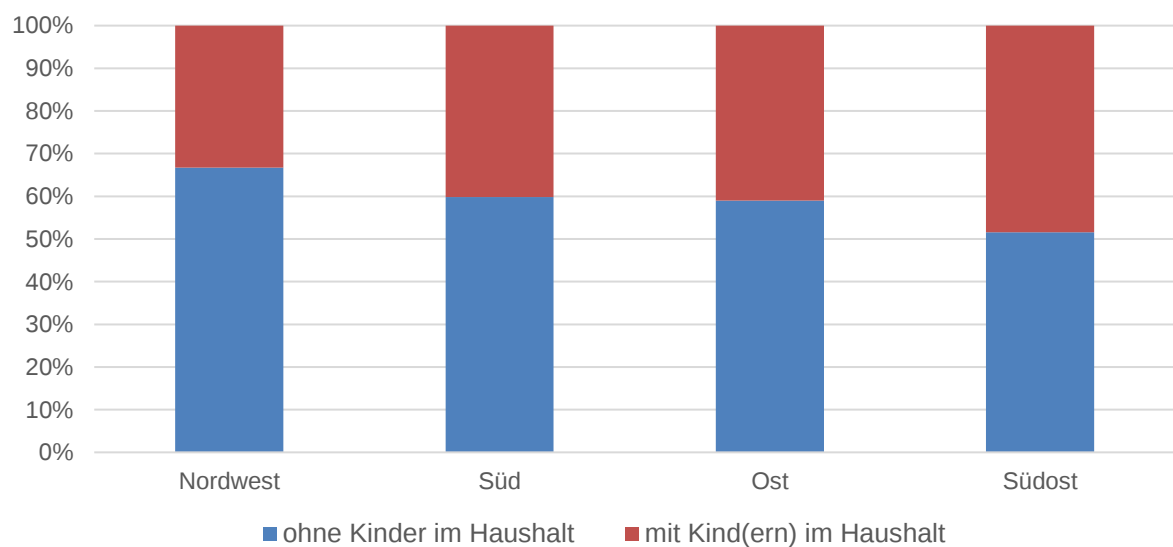
Quelle: Statistisches Bundesamt, Ausländerstatistik.

ABBILDUNG B-15: KINDER IM HAUSHALT, NACH ZUWANDERUNGSJAHR



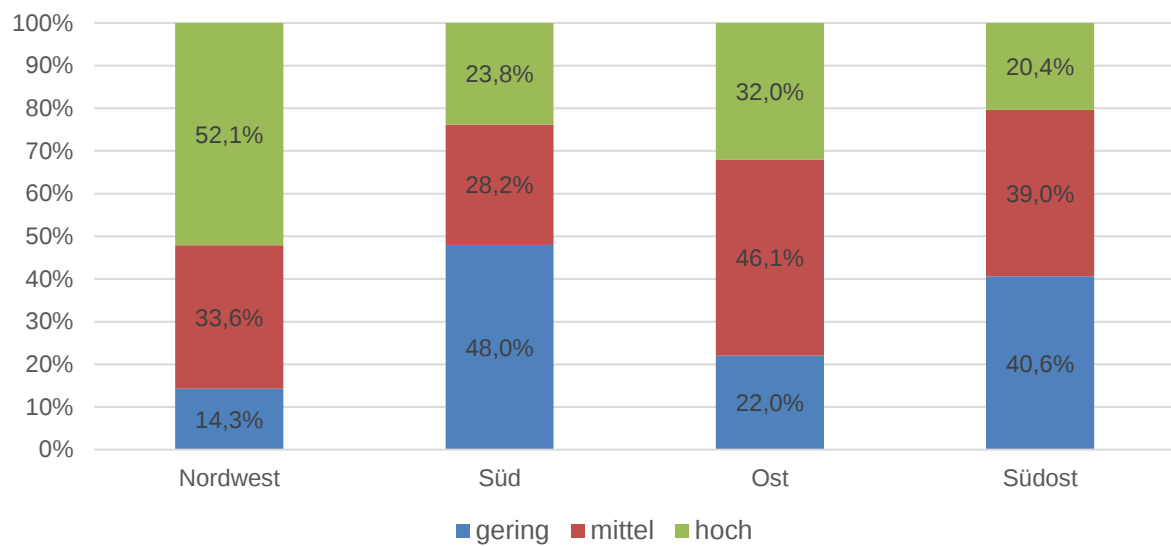
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen ab 18 Jahren.

ABBILDUNG B-16: KINDER IM HAUSHALT, NACH LÄNDERGRUPPE



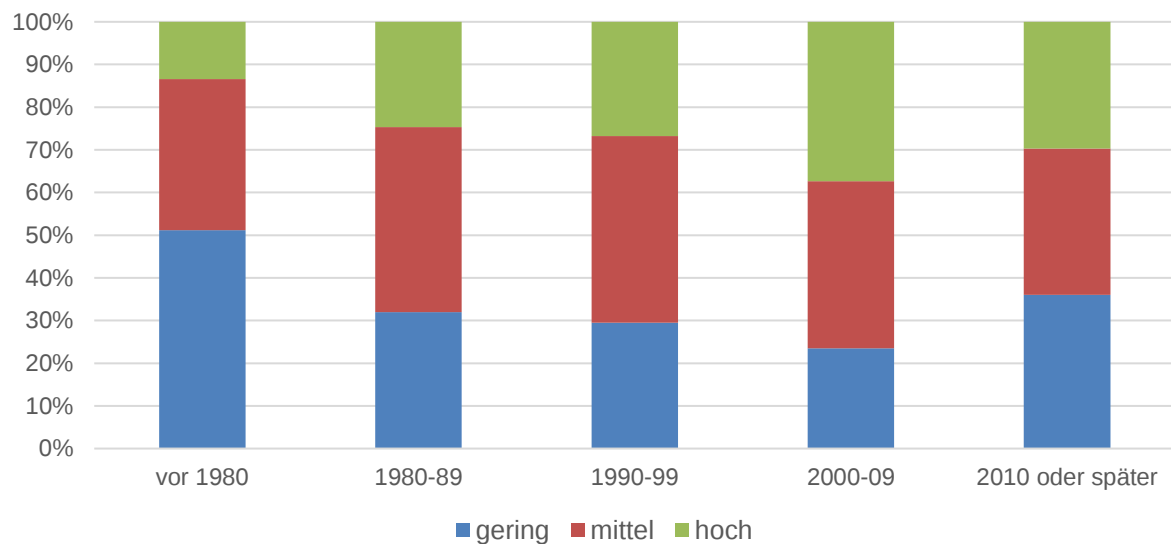
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen ab 18 Jahren.

ABBILDUNG B-17: ANTEILE DER BILDUNGSGRUPPEN NACH LÄNDERGRUPPE



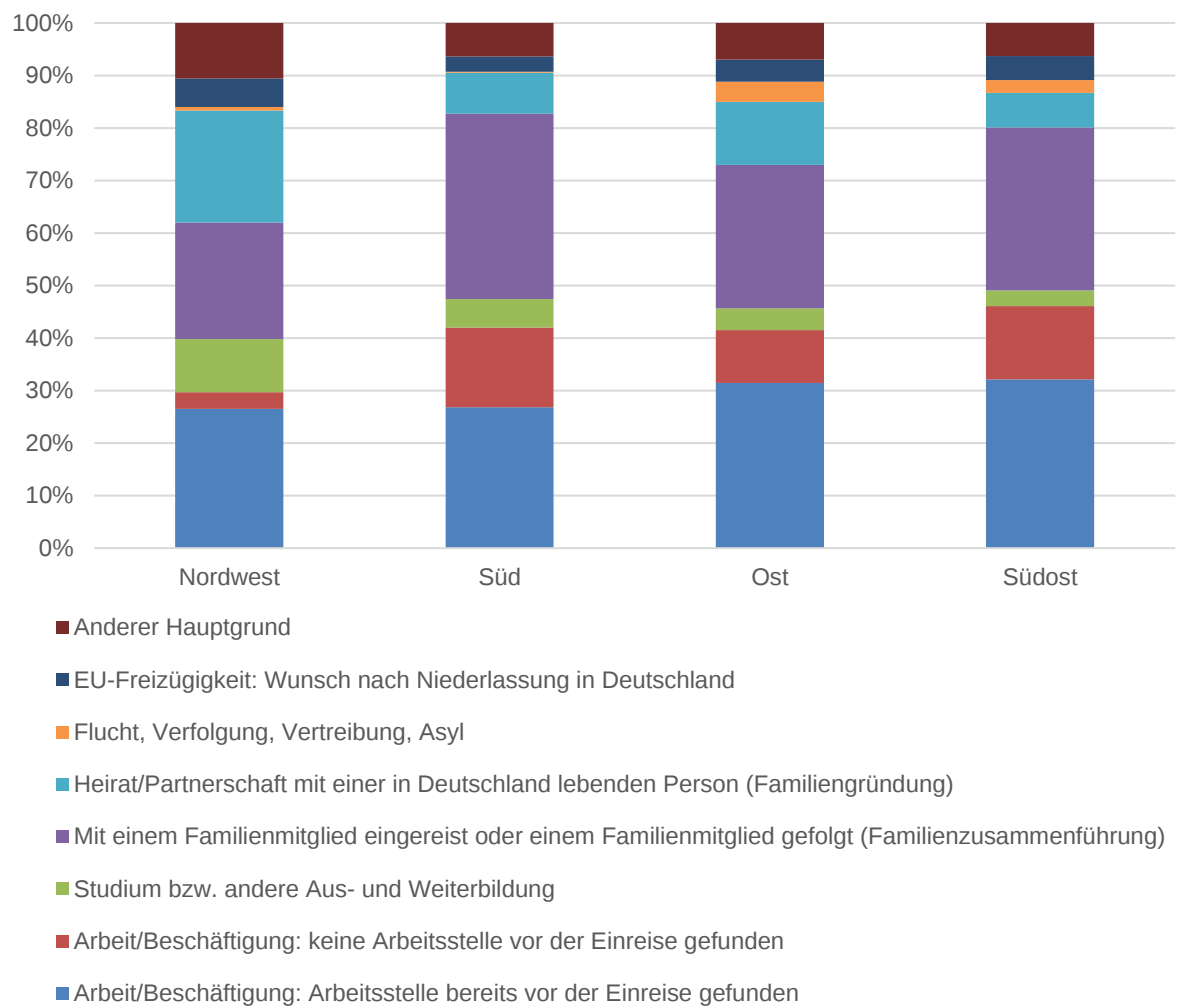
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen ab 25 Jahren. Gering = ISCED 1-2, Mittel = ISCED 3-4, Hoch = ISCED 5-8.

ABBILDUNG B-18: ANTEILE DER BILDUNGSGRUPPEN NACH ZUWANDERUNGSJAHR



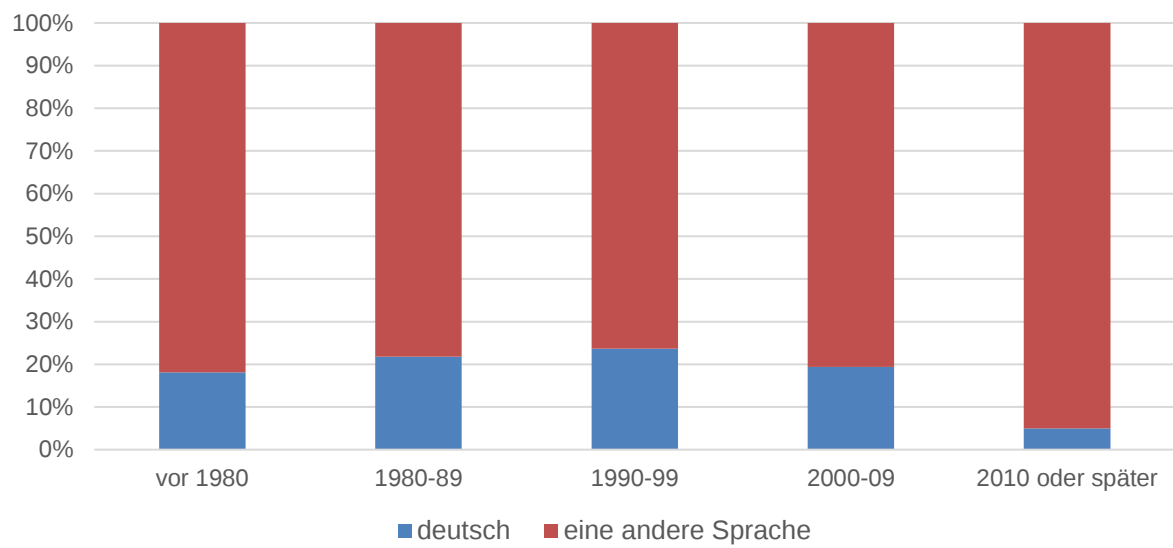
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen ab 25 Jahren. Gering = ISCED 1-2, Mittel = ISCED 3-4, Hoch = ISCED 5-8.

ABBILDUNG B-19: ANTEILE DER ZUZUGSGRÜNDE NACH LÄNDERGRUPPE, 2021



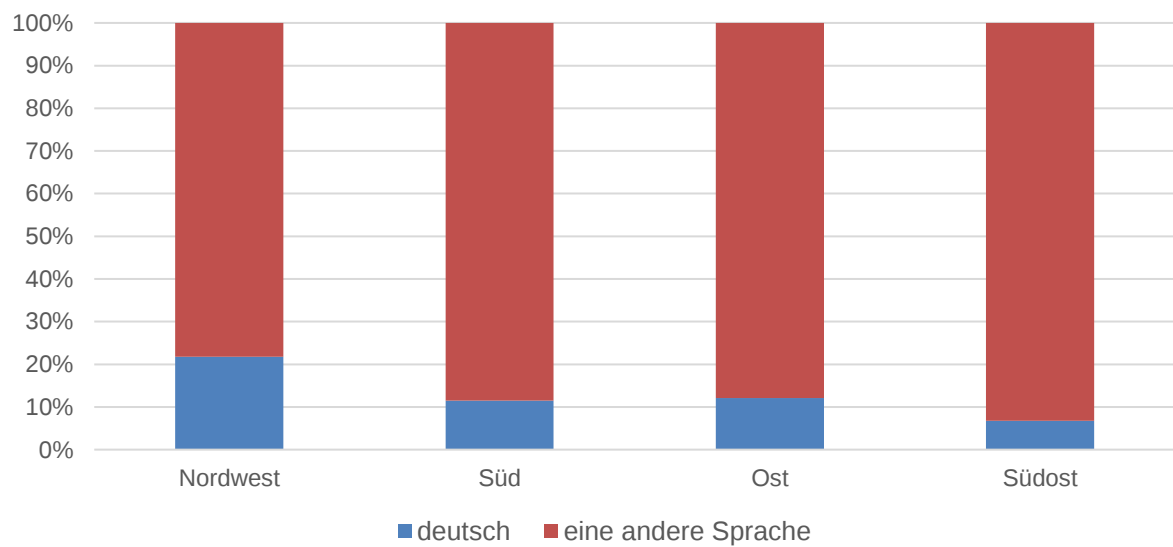
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen ab 25 Jahren.

ABBILDUNG B-20: DEUTSCHE SPRACHVERWENDUNG NACH ZUZUGSJAHR, 2021



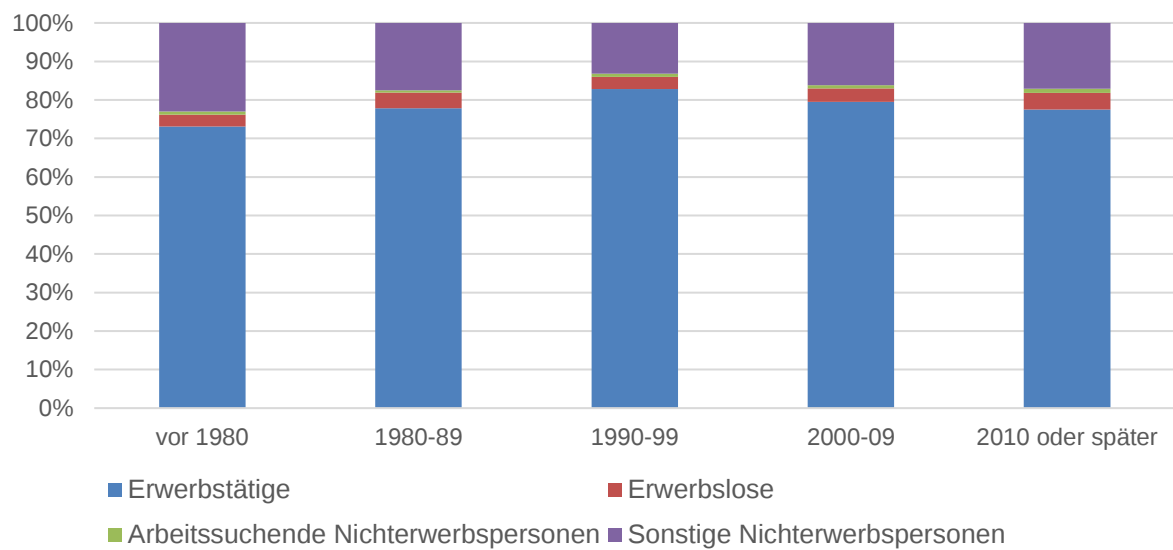
Quelle: Mikrozensus 2021, eigene Auswertungen.

ABBILDUNG B-21: DEUTSCHE SPRACHVERWENDUNG NACH LÄNDERGRUPPE, 2021



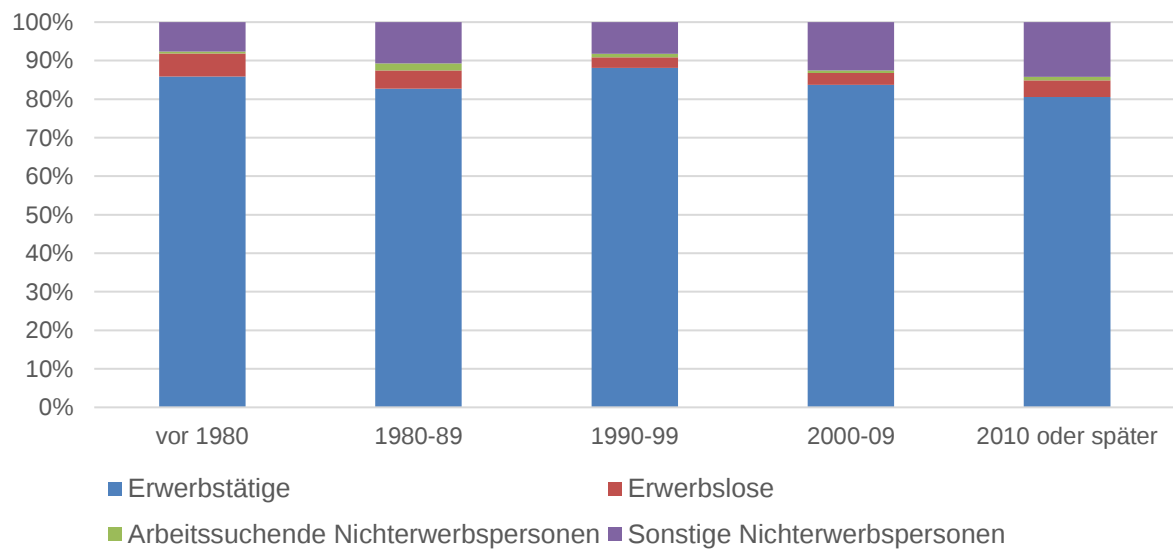
Quelle: Mikrozensus, eigene Auswertungen.

ABBILDUNG B-22: ERWERBSTYP NACH ZUWANDERUNGSJAHR



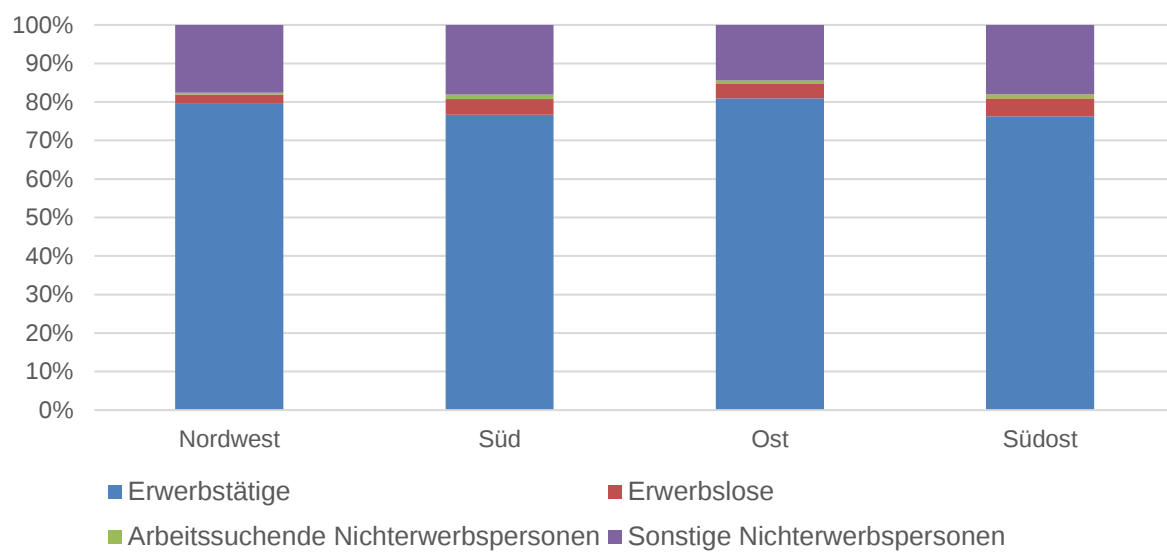
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-23: ERWERBSTYP NACH ZUWANDERUNGSJAHR (ALTERNATIVE)



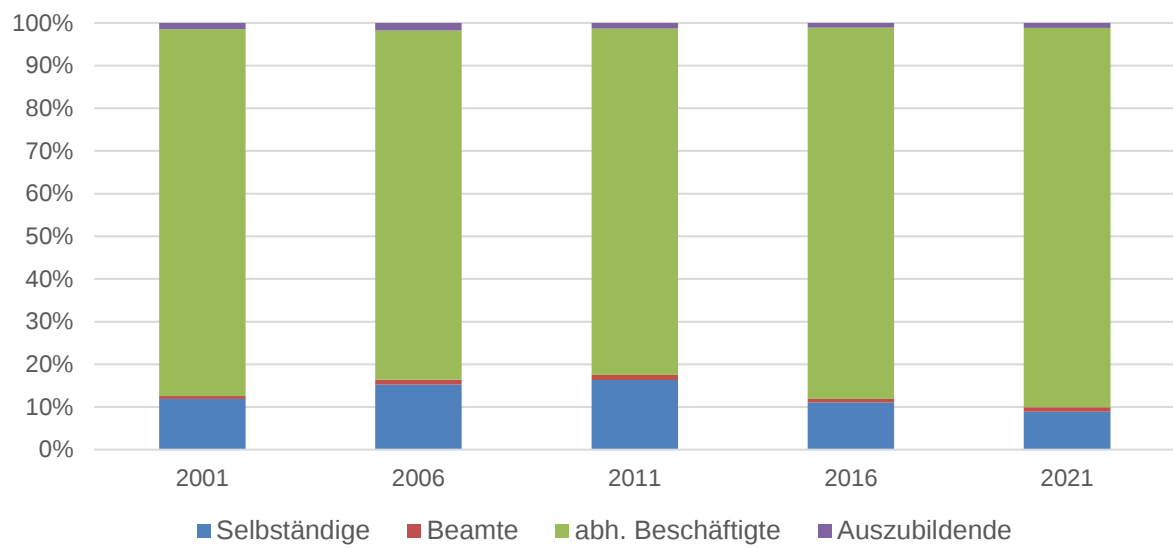
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 49 Jahren.

ABBILDUNG B-24: ERWERBSTYP NACH LÄNDERGRUPPE



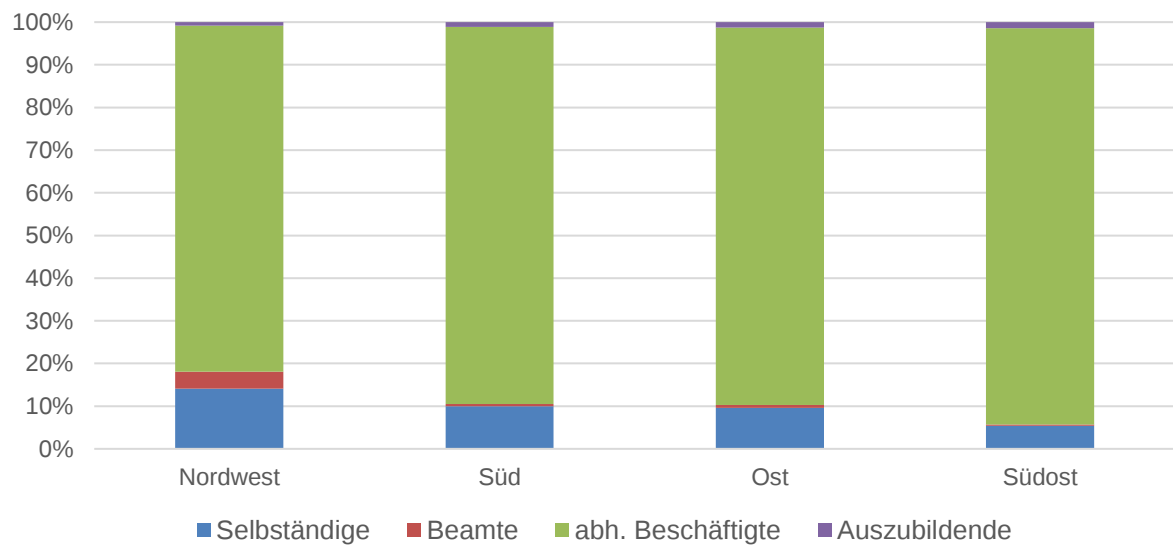
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-25: STELLUNG IM BERUF NACH ERHEBUNGSJAHR



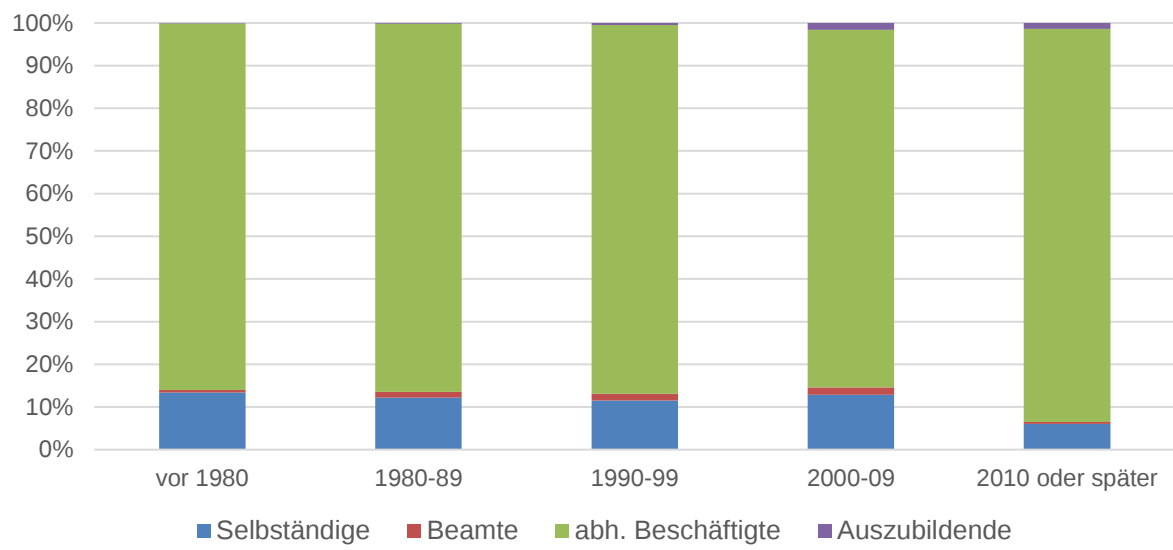
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-26: STELLUNG IM BERUF NACH LÄNDERGRUPPEN



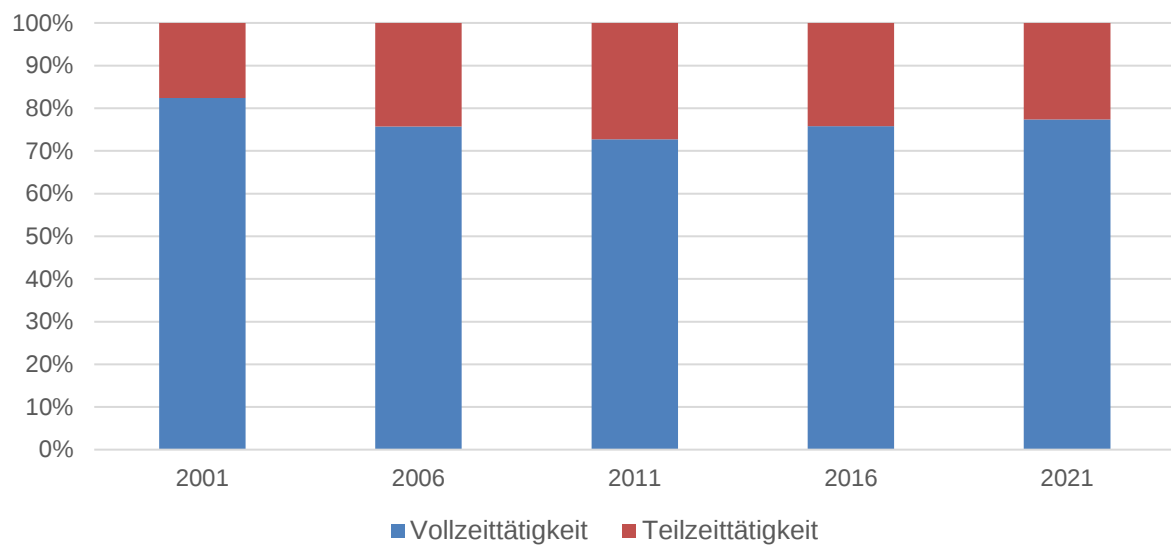
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-27: STELLUNG IM BERUF NACH ZUWANDERUNGSJAHR



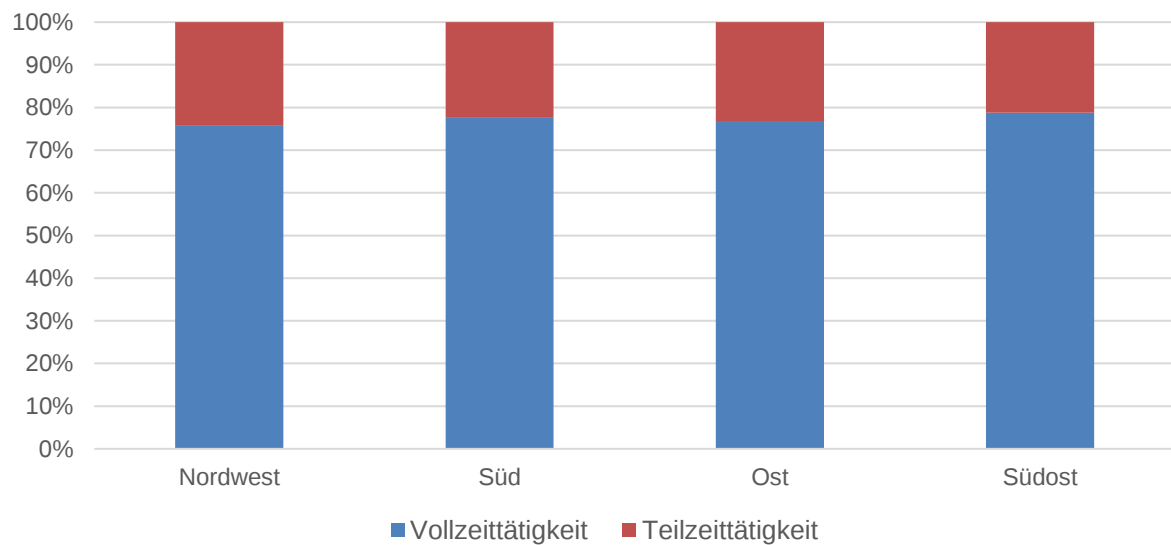
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-28: ERWERBSUMFANG NACH ERHEBUNGSJAHR



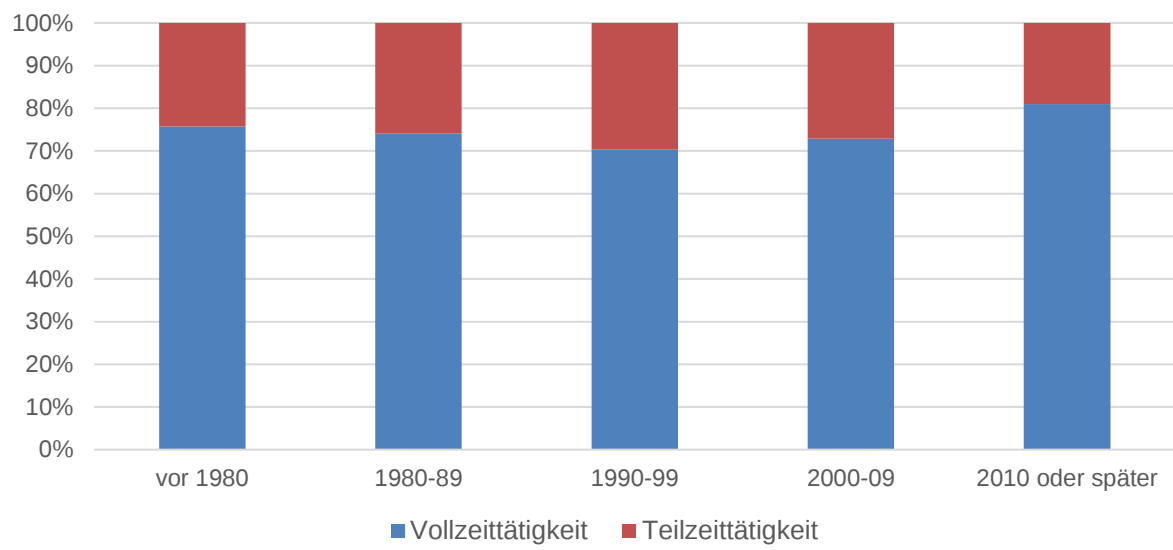
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Erwerbstätige von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-29: ERWERBSUMFANG NACH LÄNDERGRUPPE



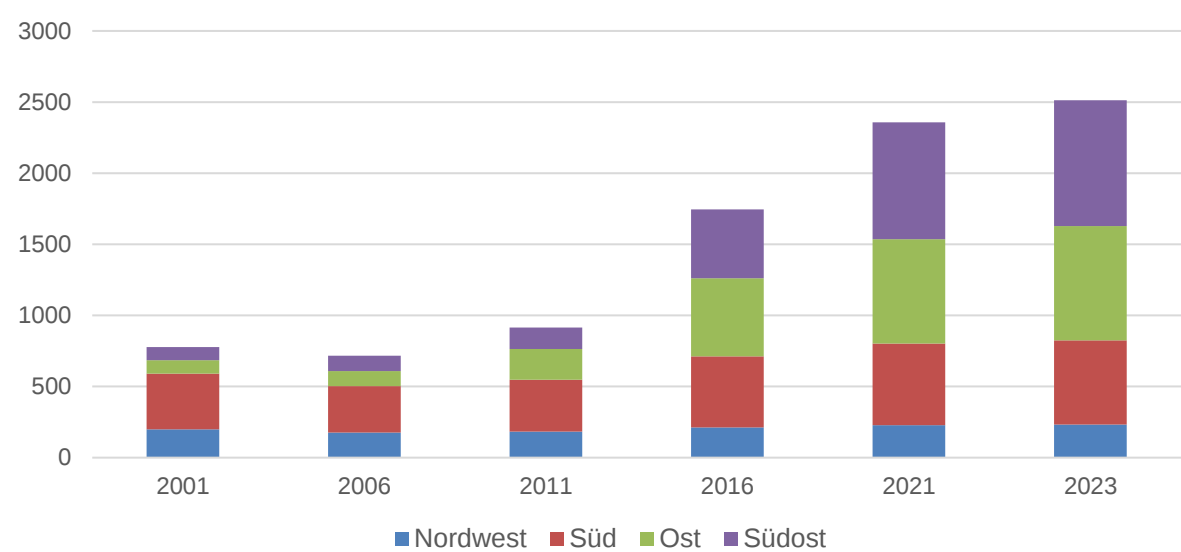
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Erwerbstätige von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-30: ERWERBSUMFANG NACH ZUWANDERUNGSJAHR



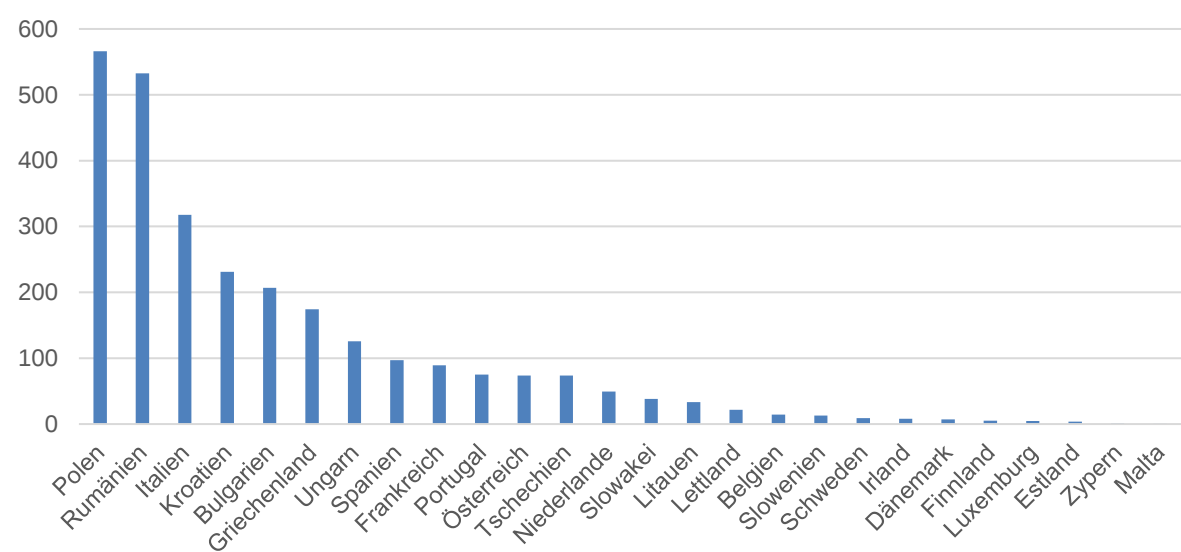
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Erwerbstätige von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-31: SV-PFL. BESCHÄFTIGUNG NACH LÄNDERGRUPPEN UND JAHREN



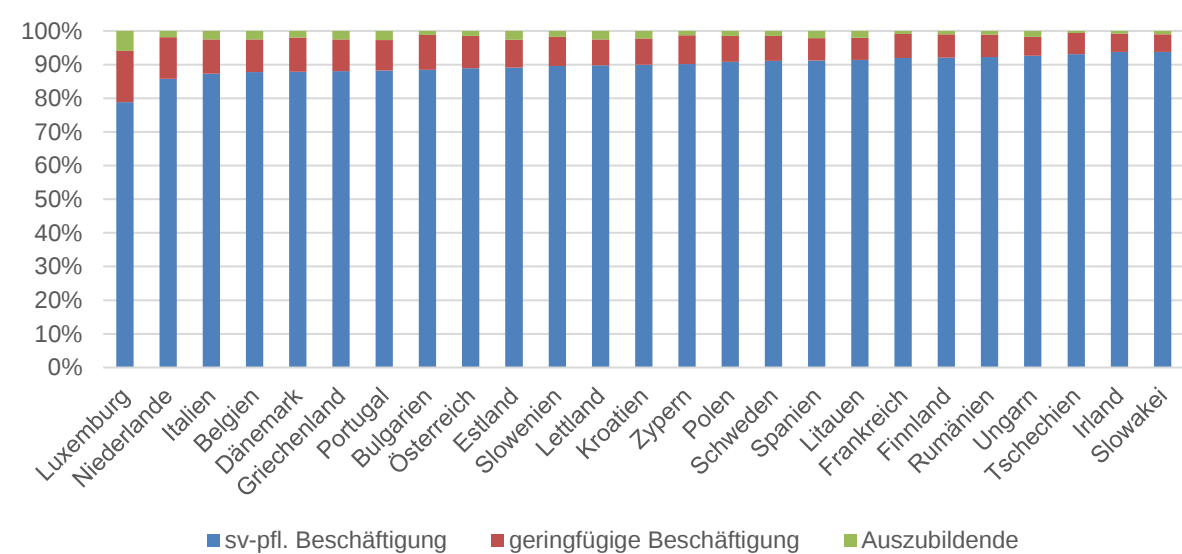
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

ABBILDUNG B-32: ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT (2023)



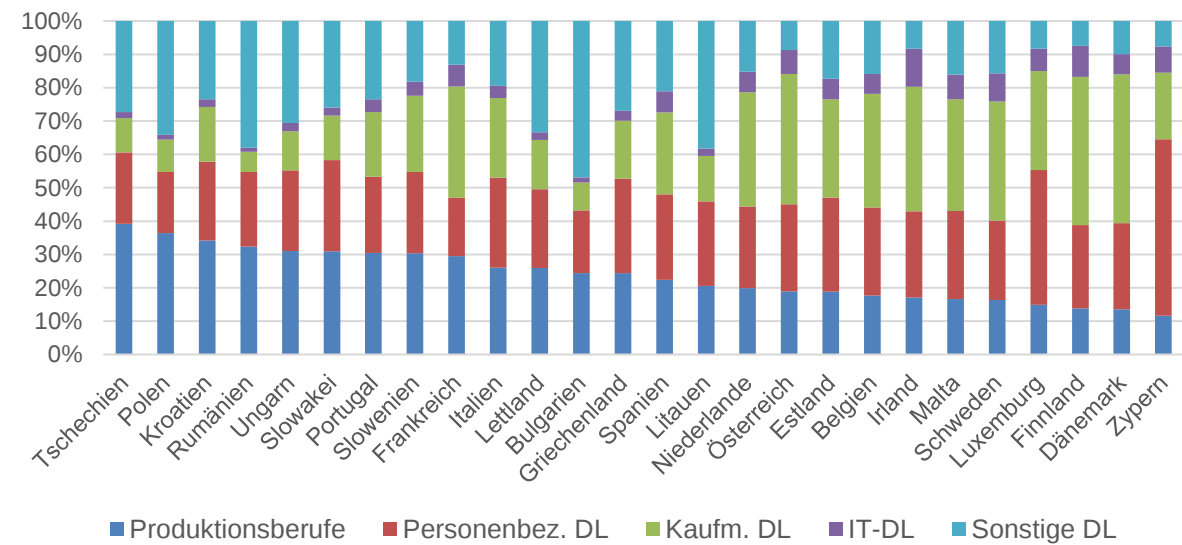
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

ABBILDUNG B-33: ANTEILE DER BESCHÄFTIGUNGSFORMEN (2023)



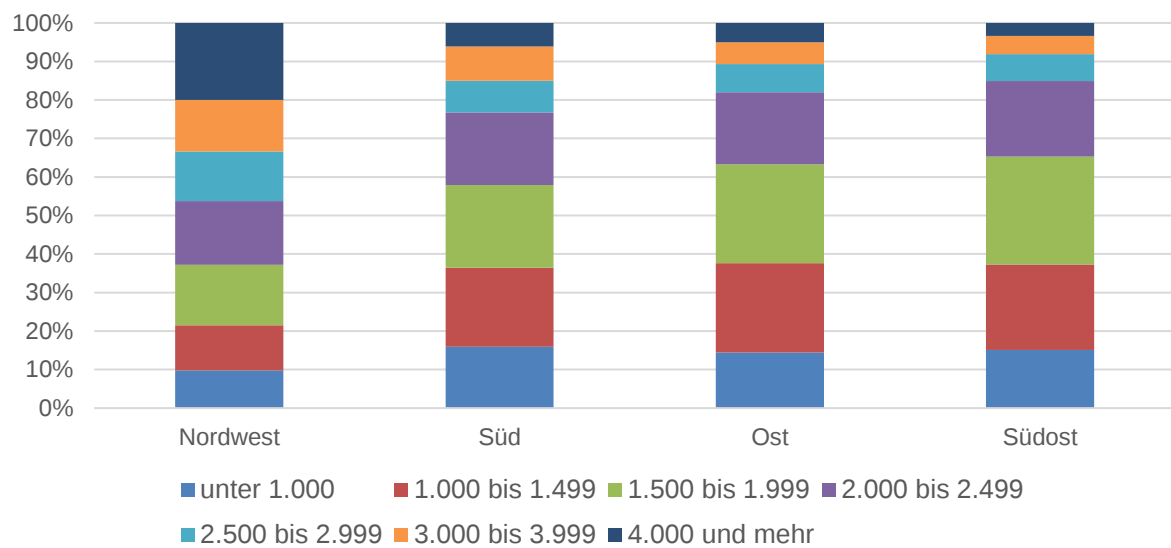
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

ABBILDUNG B-34: ANTEILE DER BESCHÄFTIGUNGSSEKTOREN (2023)



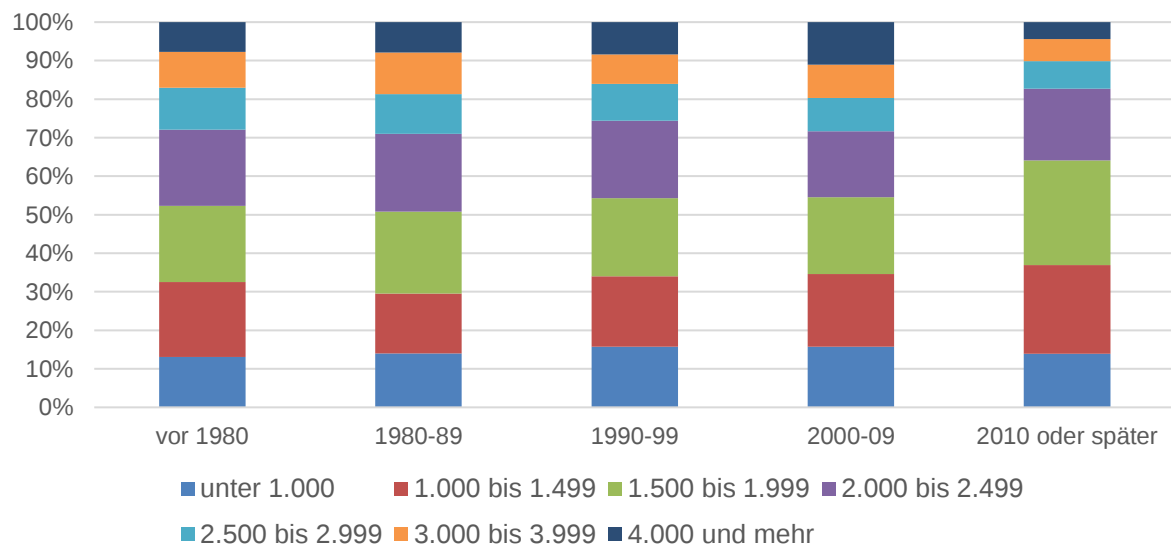
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

ABBILDUNG B-35: NETTOEINKOMMEN NACH LÄNDERGRUPPE



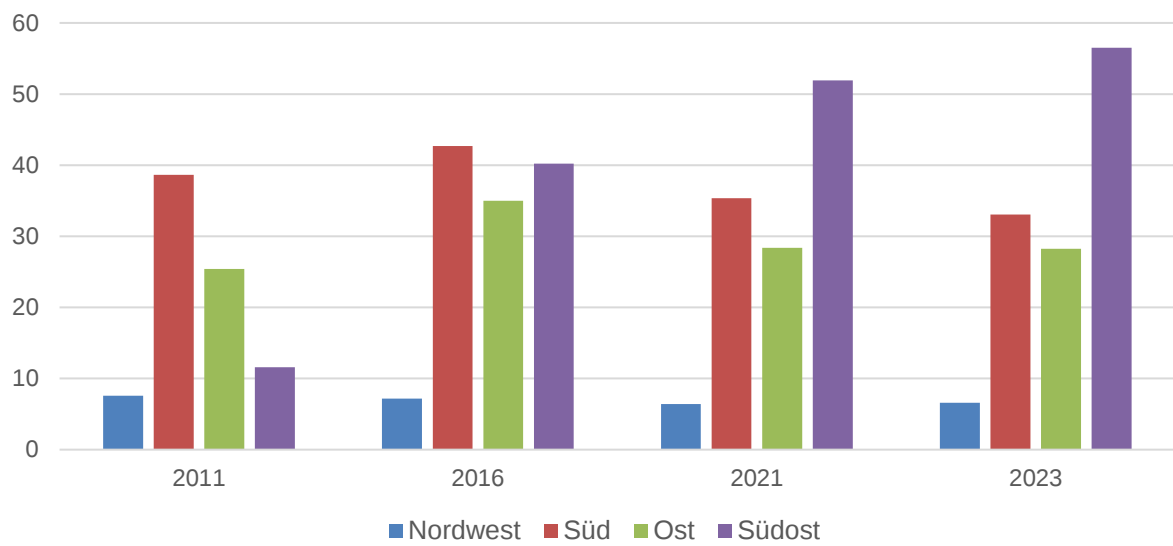
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Erwerbstätige von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-36: NETTOEINKOMMEN NACH ZUWANDERUNGSJAHR



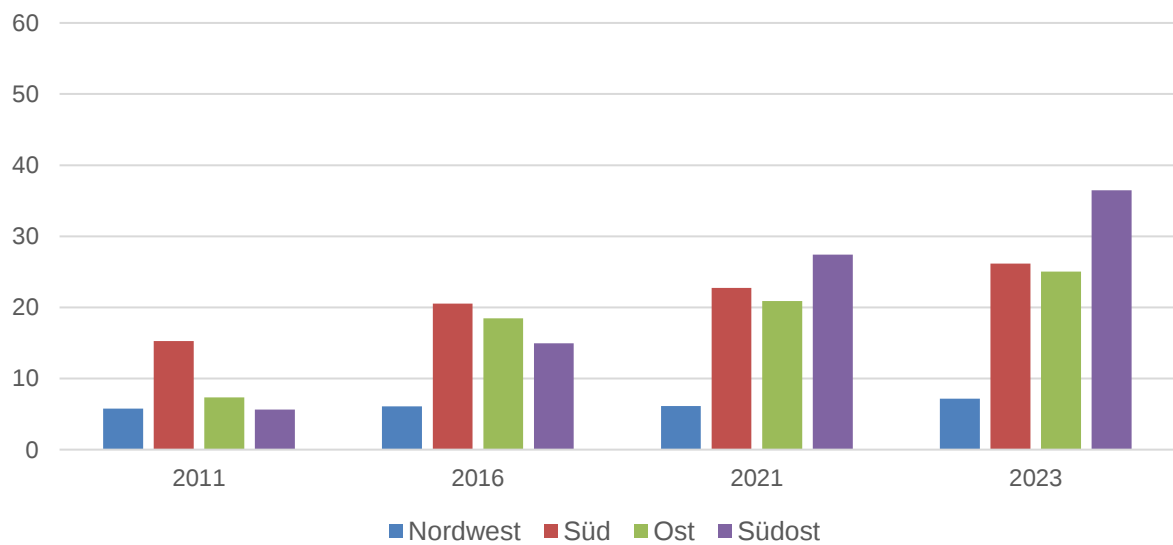
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Erwerbstätige von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-37: SGB-II-ARBEITSLOSE NACH LÄNDERGRUPPEN (IN 1.000)



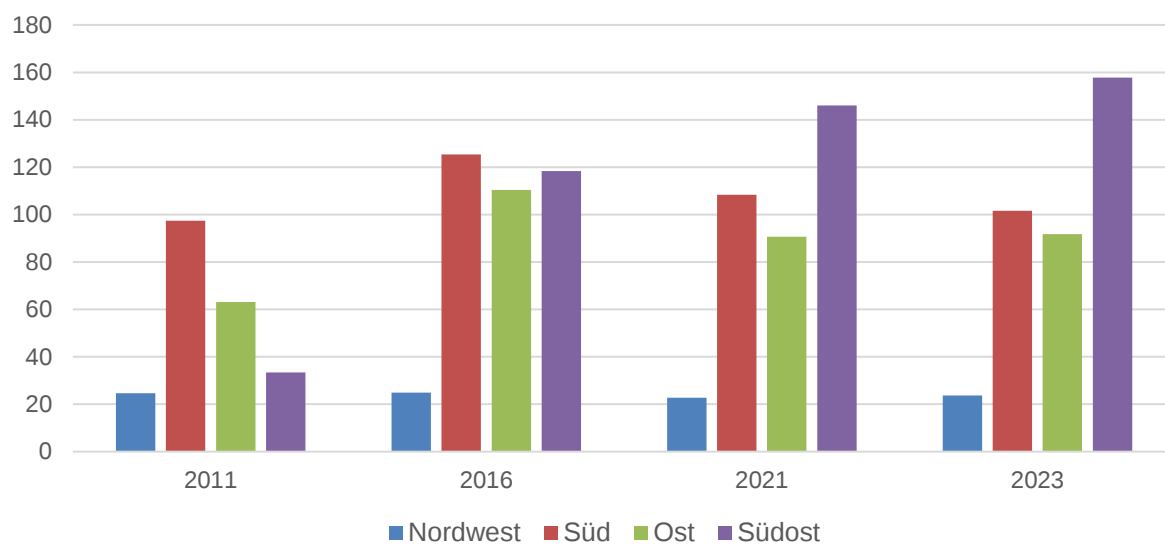
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

ABBILDUNG B-38: SGB-III-ARBEITSLOSE NACH LÄNDERGRUPPEN (IN 1.000)



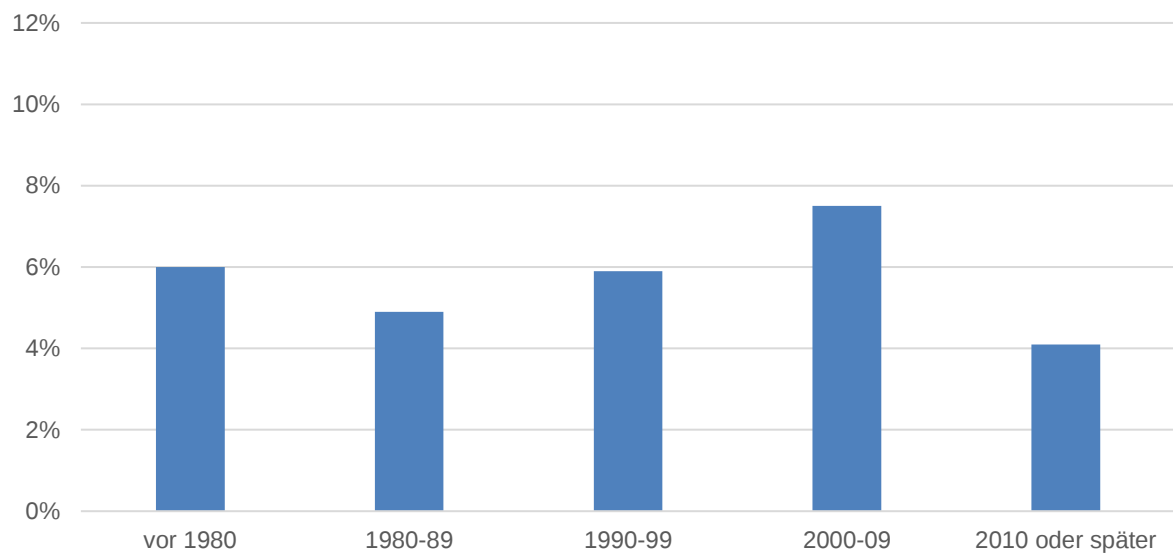
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

ABBILDUNG B-39: ARBEITSUCHENDE NACH LÄNDERGRUPPEN (IN 1.000)



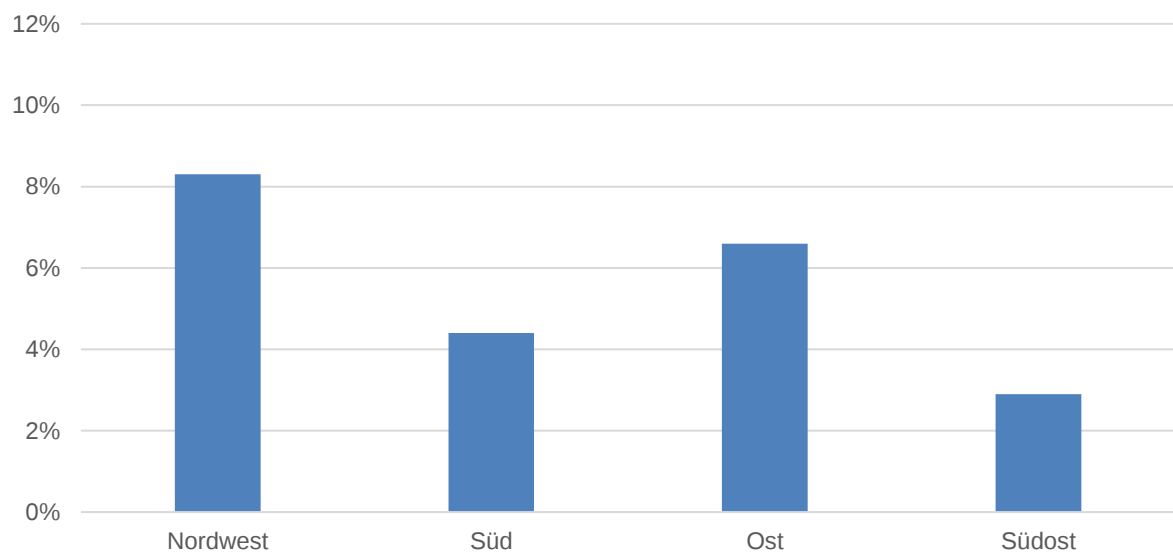
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

ABBILDUNG B-40: SOLO-SELBSTSTÄNDIGE NACH ZUWANDERUNGSJAHR



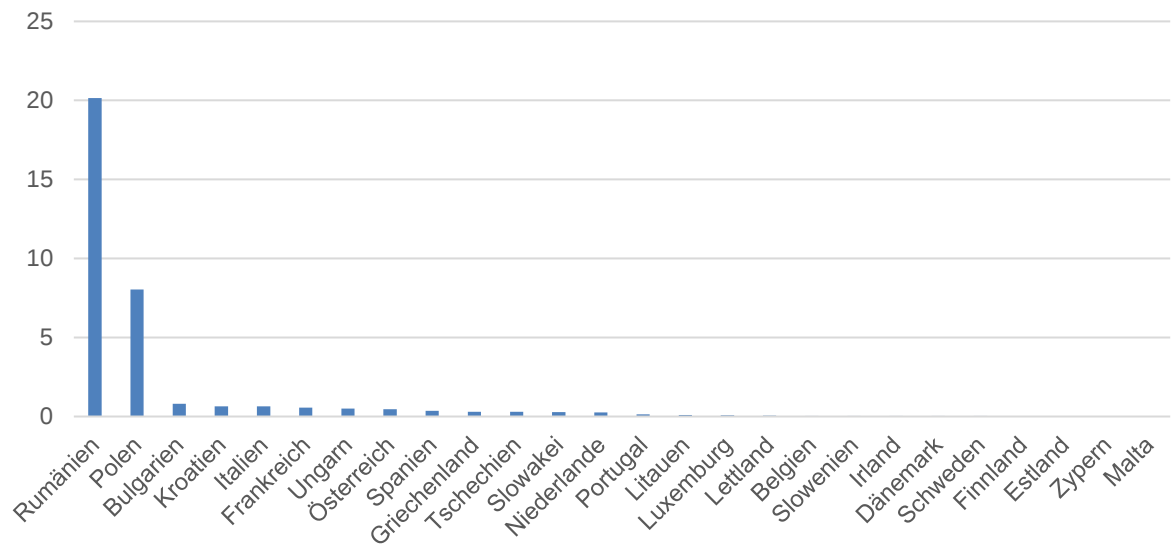
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-41: SOLO-SELBSTSTÄNDIGE NACH LÄNDERGRUPPE



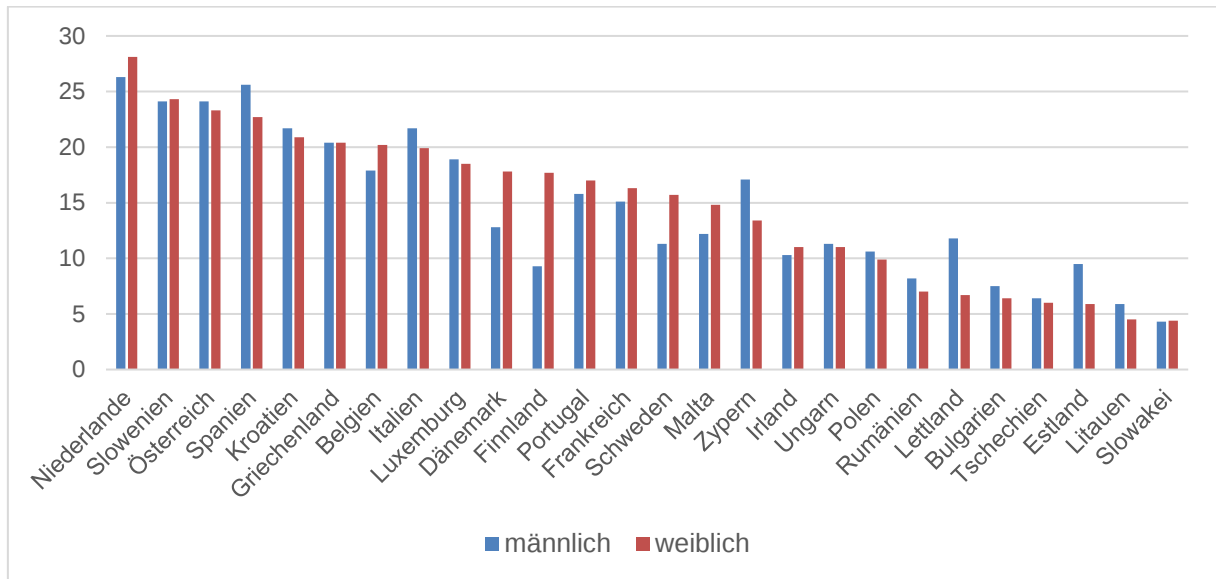
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Betrachtet werden nur Personen von 18 bis 64 Jahren.

ABBILDUNG B-42: KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG NACH STAATSANGEHÖRIGKEITEN 2023 (IN 1.000)



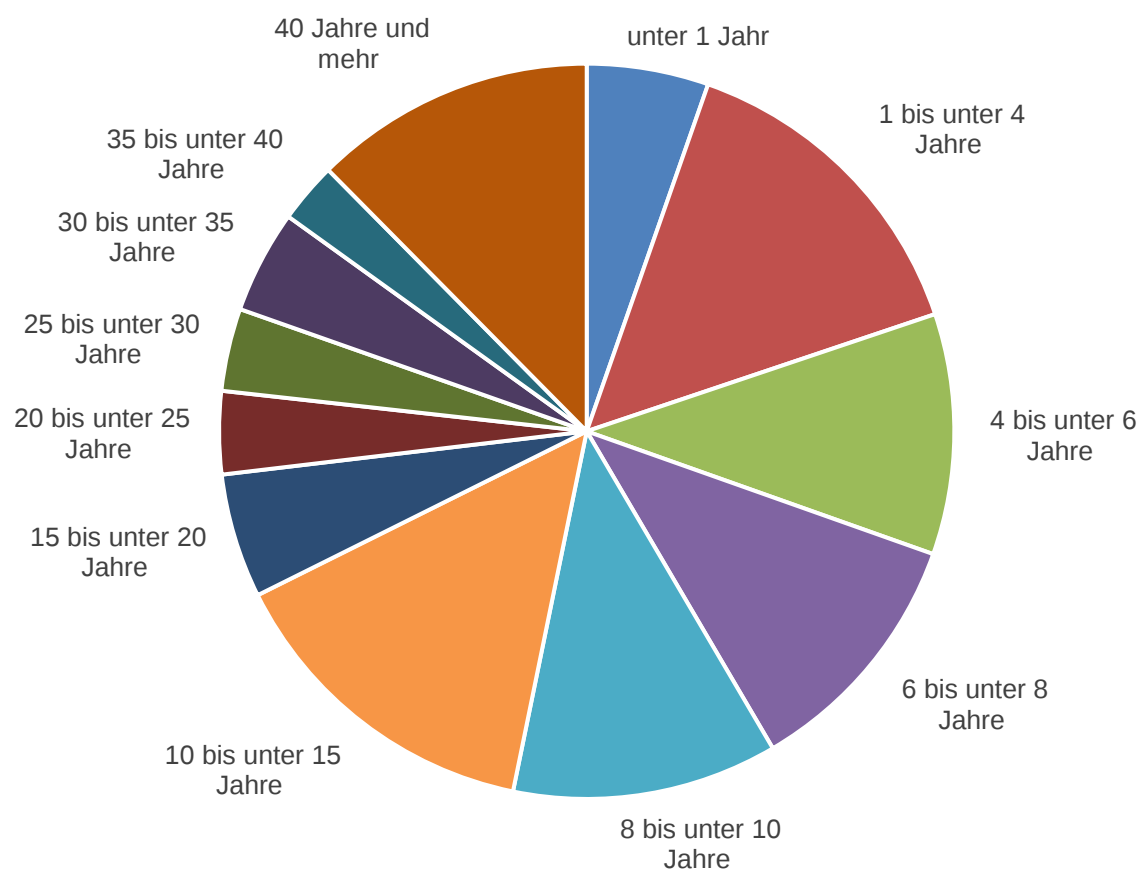
Quelle: BA-Statistik, Sonderauswertung.

ABBILDUNG B-43: DURCHSCHNITTliche AUfENTHALTSDAUERN (IN JAHERN), 2001



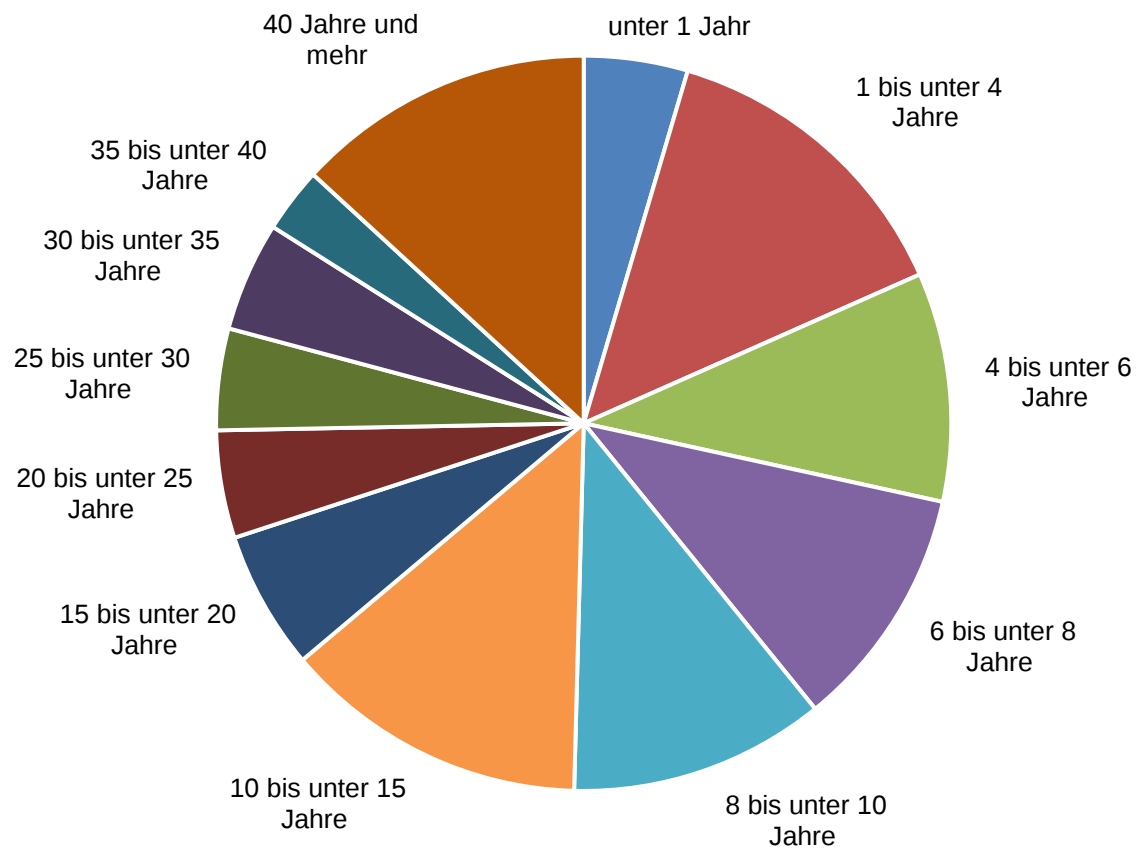
Quelle: Ausländerstatistik.

ABBILDUNG B-44: VERTEILUNG DER AUFENTHALTSDAUER, MÄNNER (2023)



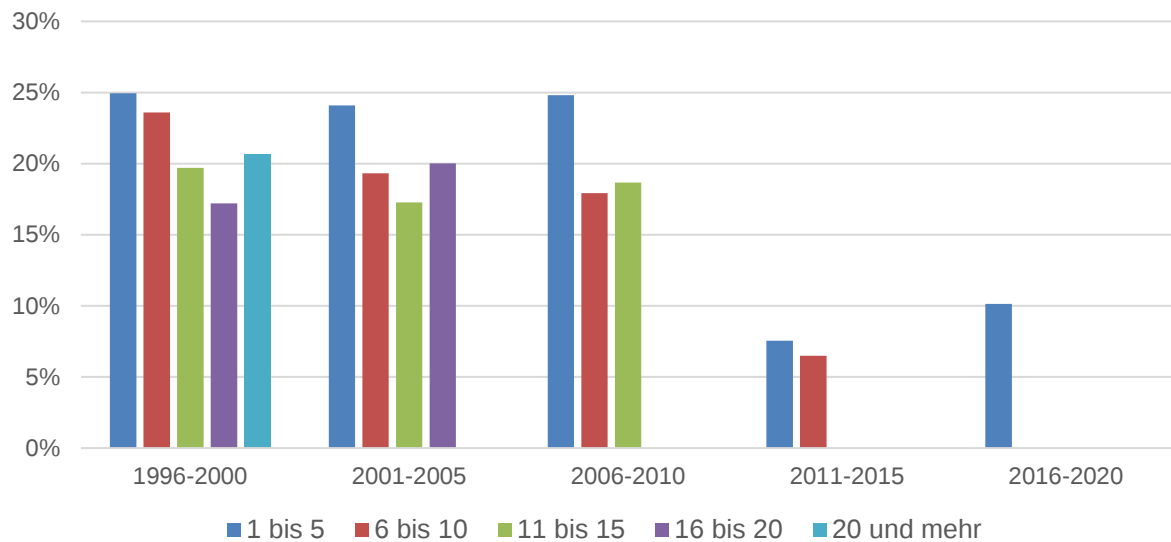
Quelle: Ausländerstatistik.

ABBILDUNG B-45: VERTEILUNG DER AUFENTHALTSDAUER, FRAUEN (2023)



Quelle: Ausländerstatistik.

ABBILDUNG B-46: ANTEIL DER LÄNDERGRUPPE NORD NACH AUFENTHALTSDAUER,
SYNTHETISCHE KOHORTEN



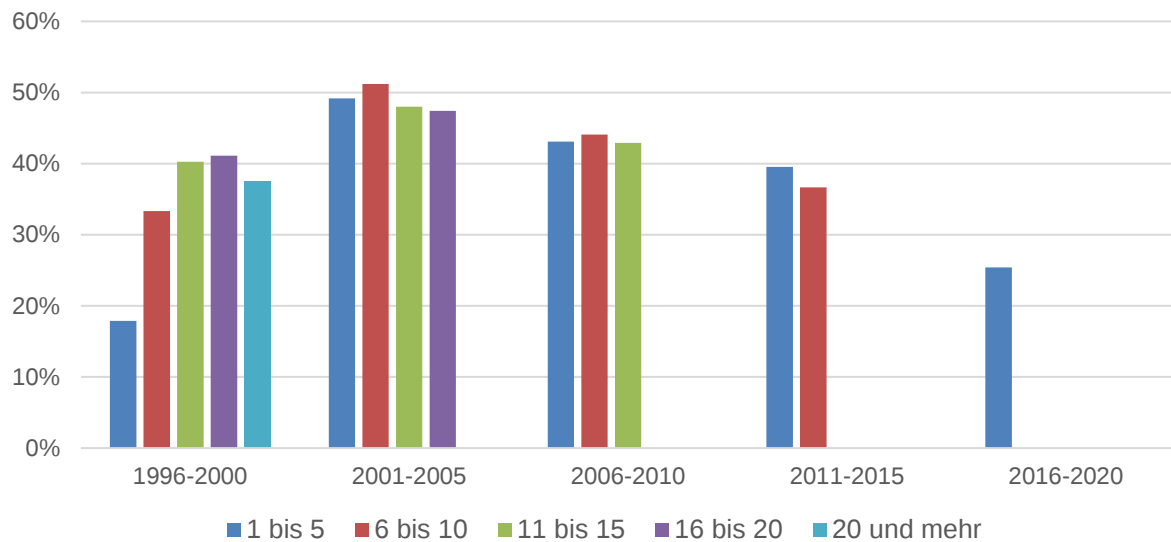
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw.

ABBILDUNG B-47: ANTEIL DER LÄNDERGRUPPE SÜD NACH AUFENTHALTSDAUER,
SYNTHETISCHE KOHORTEN



Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw.

ABBILDUNG B-48: ANTEIL DER LÄNDERGRUPPE OST NACH AUFENTHALTSDAUER,
SYNTHETISCHE KOHORTEN



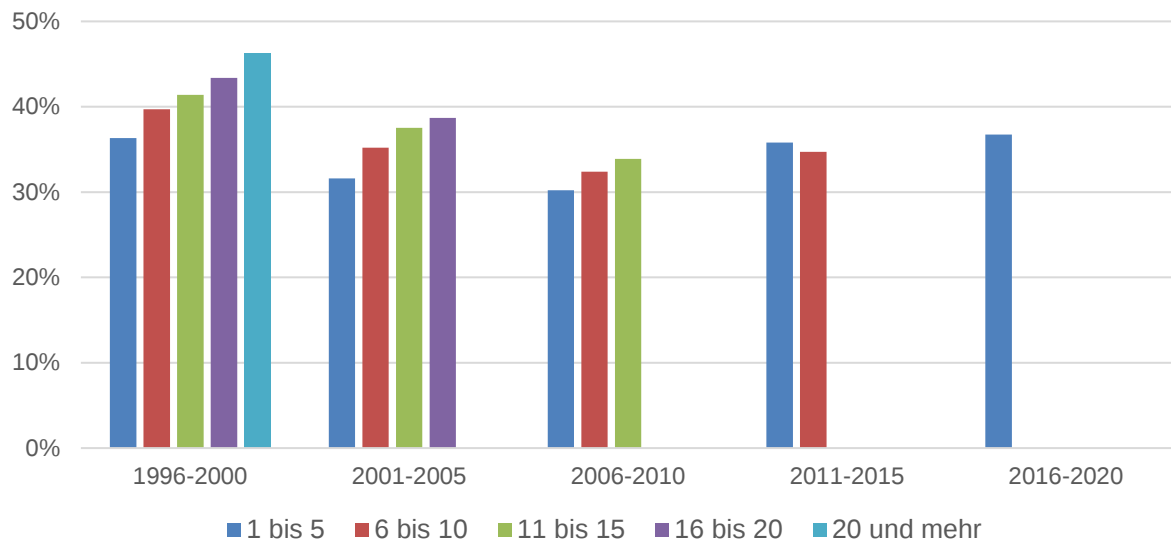
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw.

ABBILDUNG B-49: ANTEIL DER LÄNDERGRUPPE SÜDOST NACH AUFENTHALTSDAUER,
SYNTHETISCHE KOHORTEN



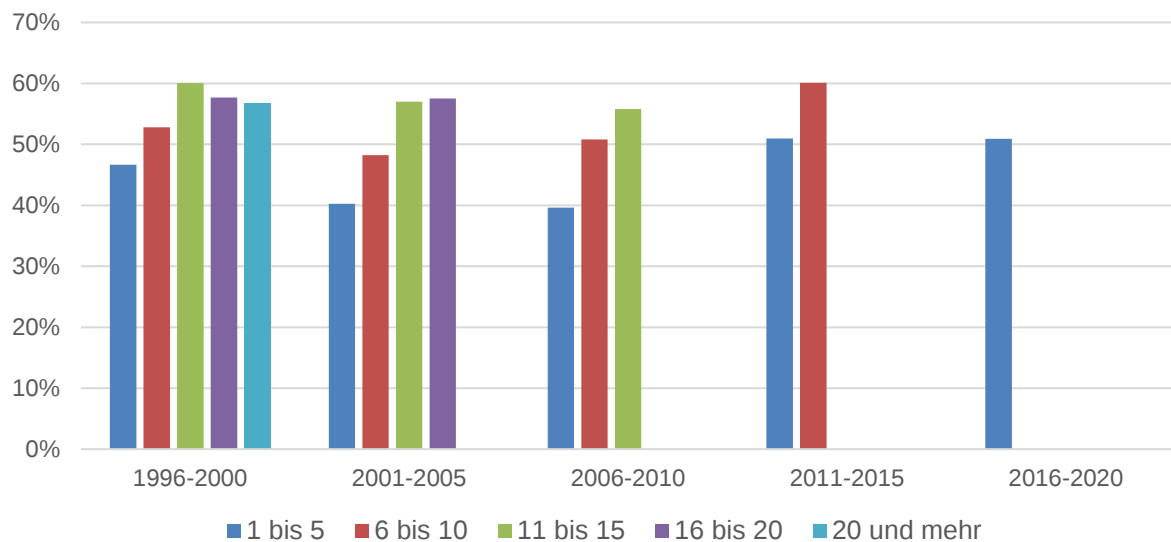
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw.

ABBILDUNG B-50: ANTEIL DER BIS ZUM ALTER 25 ZUGEWANDERTEN NACH
AUFENTHALTSDAUER, SYNTHETISCHE KOHORTEN



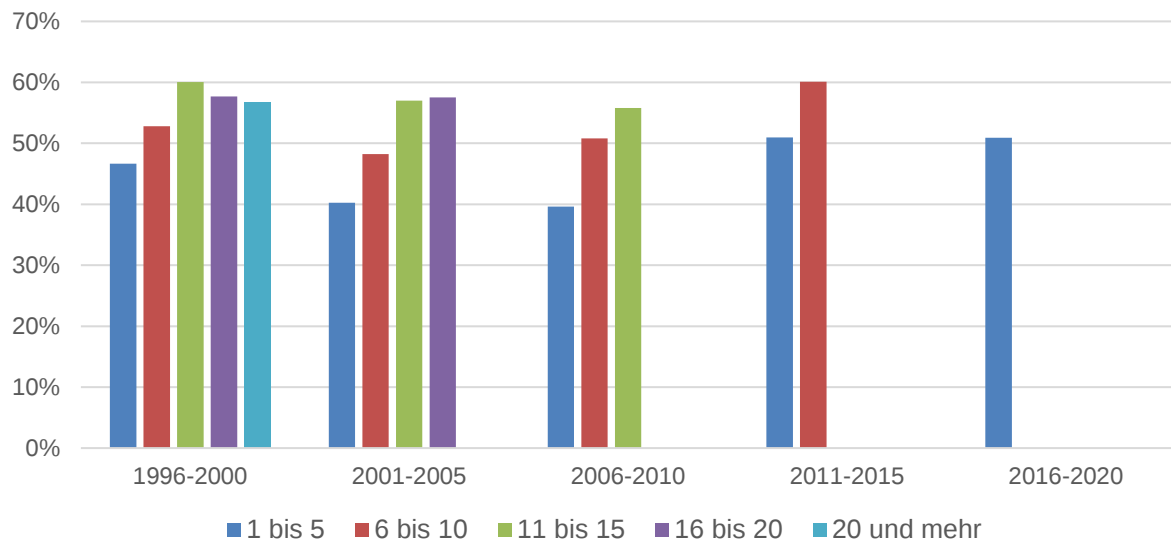
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw. Betrachtet werden nur Personen ab 18 Jahre.

ABBILDUNG B-51: ANTEIL PERSONEN MIT KINDERN NACH AUFGENTHALTSDAUER, SYNTHETISCHE KOHORTEN



Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw. Betrachtet werden nur Personen ab 18 Jahre.

ABBILDUNG B-52: ANTEIL ERWERBSTÄTIGE NACH AUFENTHALTSDAUER, SYNTHETISCHE KOHORTEN



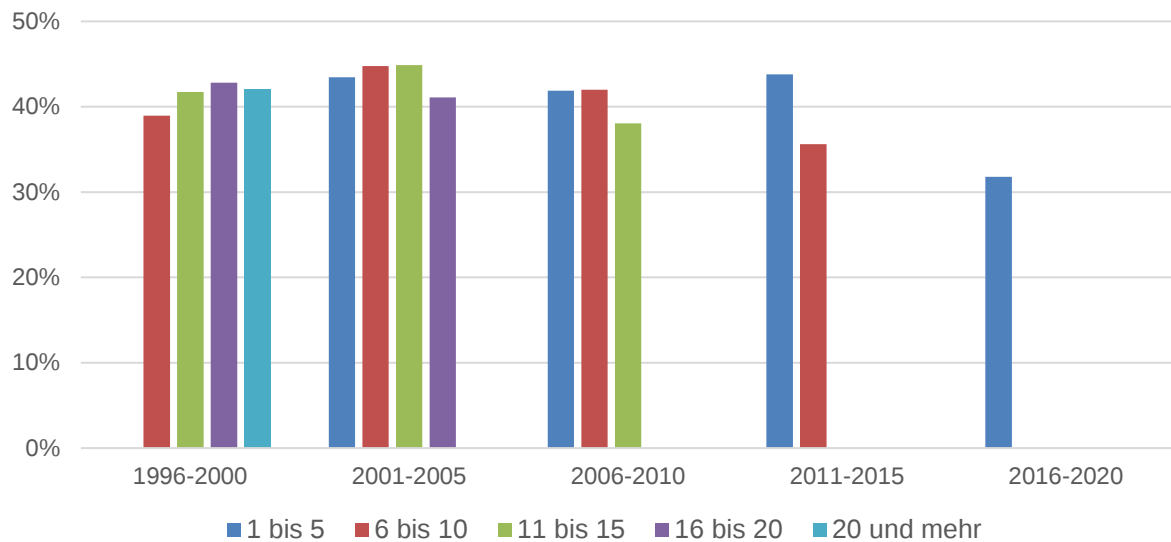
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw. Betrachtet werden nur Personen ab 25 Jahre.

ABBILDUNG B-53: ANTEIL HOCHQUALIFIZIERTE NACH AUFENTHALTSDAUER, SYNTHETISCHE KOHORTEN



Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw. Betrachtet werden nur Personen ab 25 Jahre.

ABBILDUNG B-54: ANTEIL MITTELQUALIFIZIERTE NACH AUFENTHALTSDAUER, SYNTHETISCHE KOHORTEN



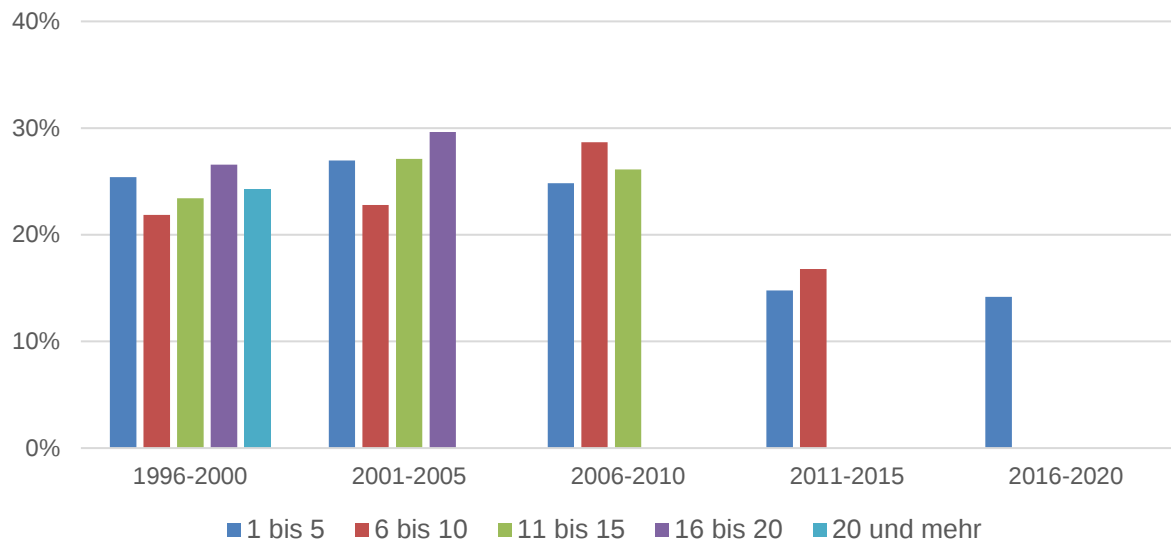
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw. Betrachtet werden nur Personen ab 25 Jahre.

ABBILDUNG B-55: ANTEIL GERINGQUALIFIZIERTE NACH AUFENTHALTSDAUER, SYNTHETISCHE KOHORTEN



Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw. Betrachtet werden nur Personen ab 25 Jahre.

ABBILDUNG B-56: ANTEIL HOHE EINKOMMEN NACH AUFENTHALTSDAUER, SYNTHETISCHE KOHORTEN



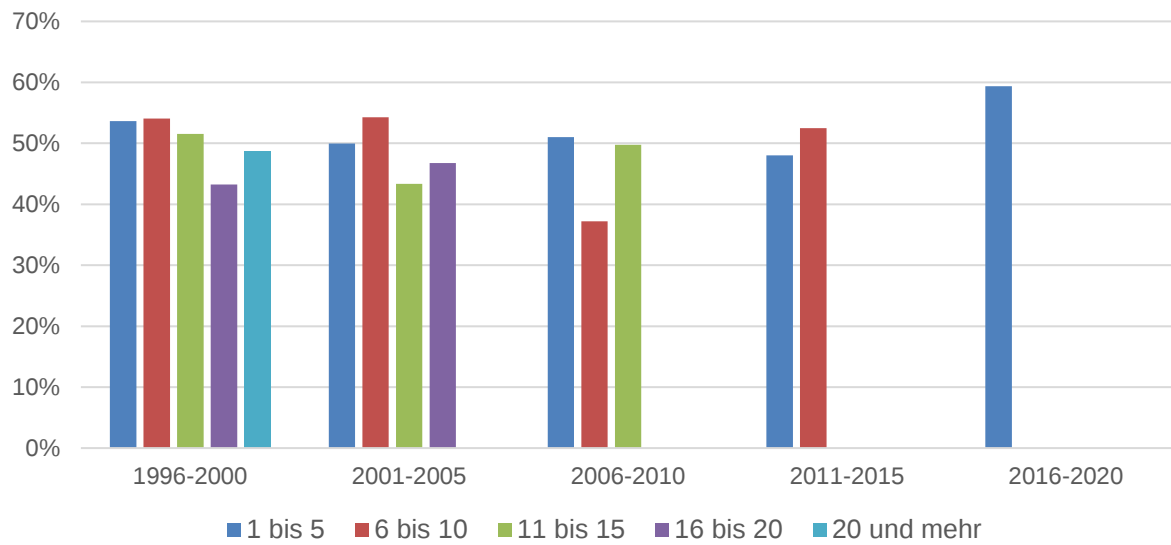
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw. Betrachtet werden nur Erwerbstätige zwischen 18 und 64 Jahren.

ABBILDUNG B-57: ANTEIL MITTLERE EINKOMMEN NACH AUFENTHALTSDAUER, SYNTHETISCHE KOHORTEN



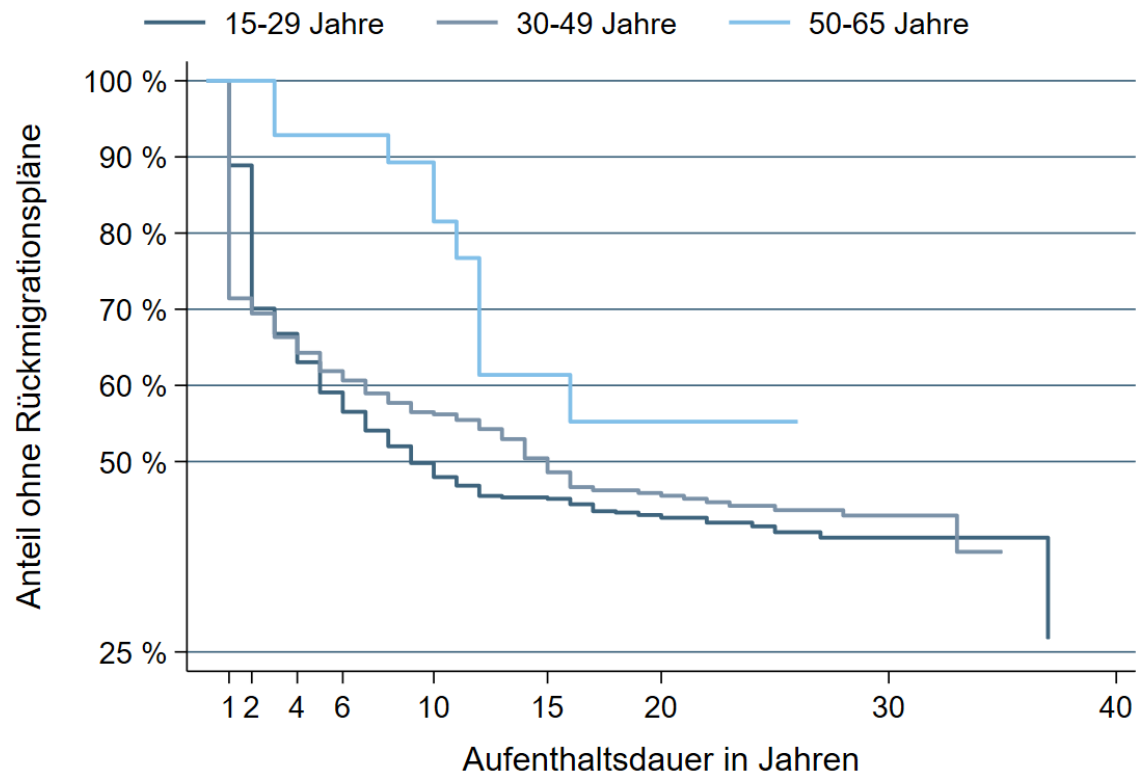
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw. Betrachtet werden nur Erwerbstätige zwischen 18 und 64 Jahren.

ABBILDUNG B-58: ANTEIL GERINGE EINKOMMEN NACH AUFENTHALTSDAUER, SYNTHETISCHE KOHORTEN



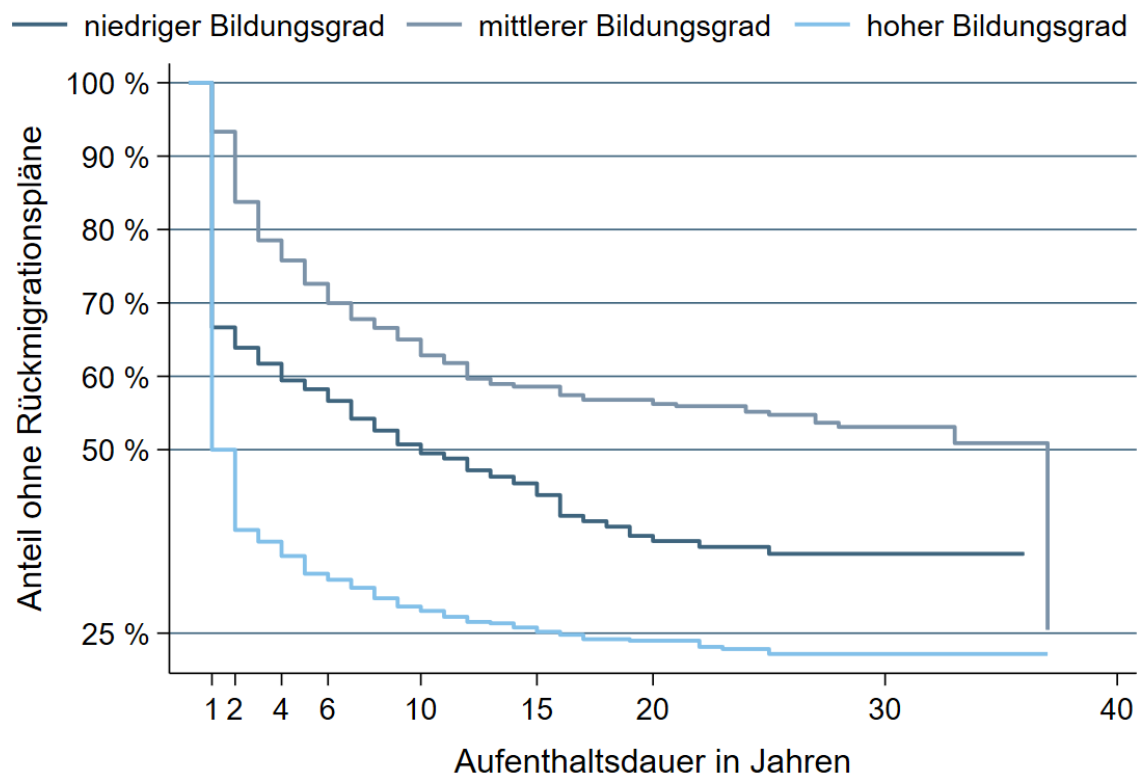
Quelle: Mikrozensus 2001, 2006, 2011, 2016 und 2021, eigene Auswertungen. Die Abbildung zeigt Anteilswerte (Prozentangaben) für die Zuwanderungskohorten 1996-2000, 2001-2005 usw. gemessen im zeitlichen Abstand zur Zuwanderung von 1-5, 6-10 Jahren usw. Betrachtet werden nur Erwerbstätige zwischen 18 und 64 Jahren.

ABBILDUNG B-59: ABWANDERUNGSSINTENTIONEN NACH ALTERSGRUPPEN



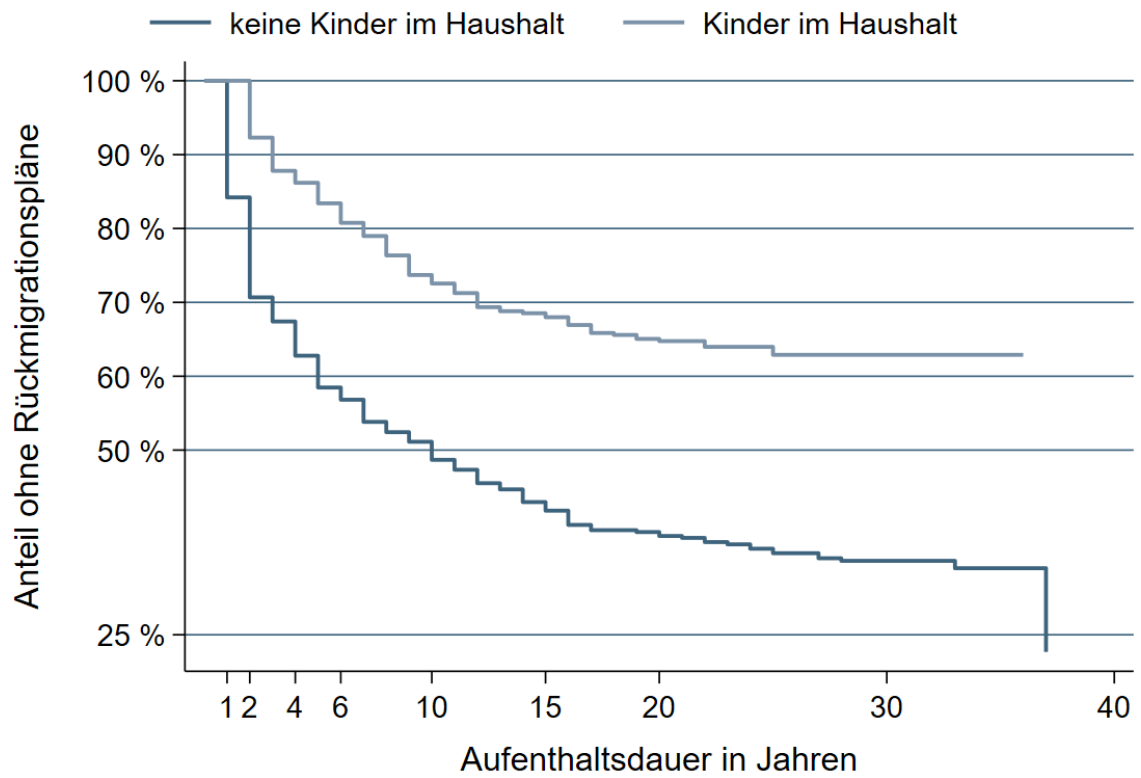
Quelle: SOEP v38, eigene Berechnungen. Betrachtet werden Personen von 15 bis 65 Jahren, die seit 1984 nach Deutschland zugewandert sind.

ABBILDUNG B-60: ABWANDERUNGSINTENTIONEN NACH BILDUNG



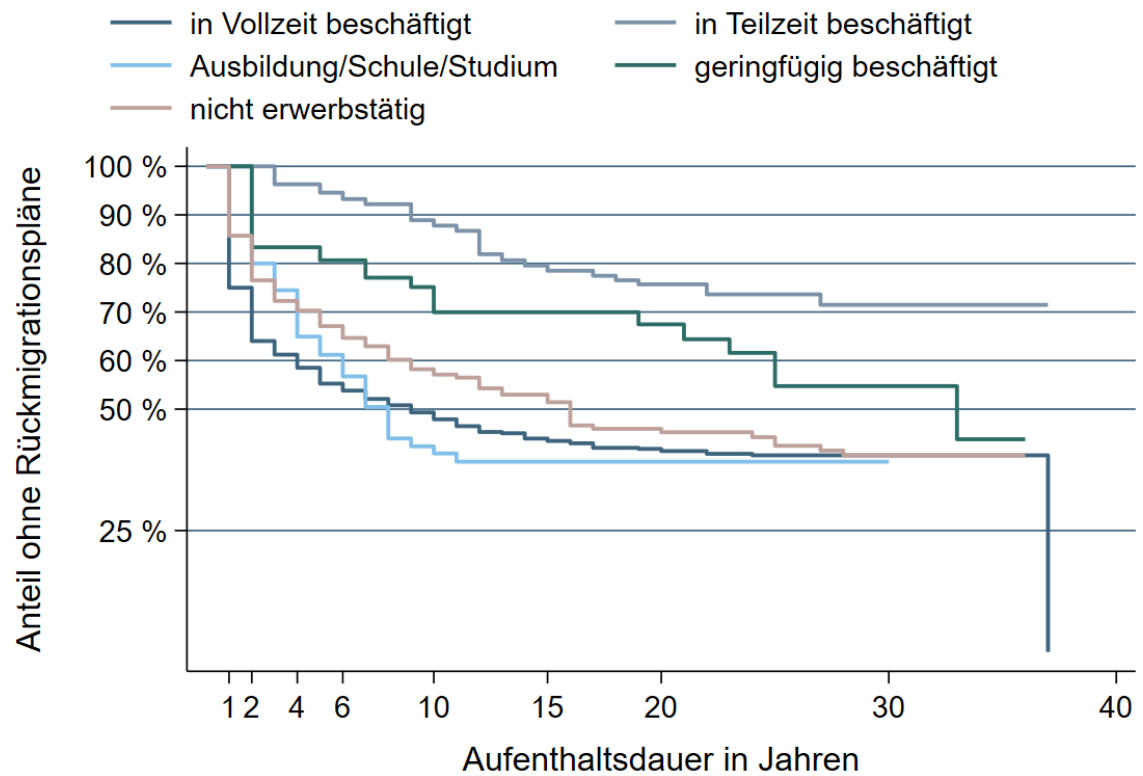
Quelle: SOEP v38, eigene Berechnungen. Betrachtet werden Personen von 15 bis 65 Jahren, die seit 1984 nach Deutschland zugewandert sind.

ABBILDUNG B-61: ABWANDERUNGSSINTENTIONEN NACH KINDERN IM HAUSHALT



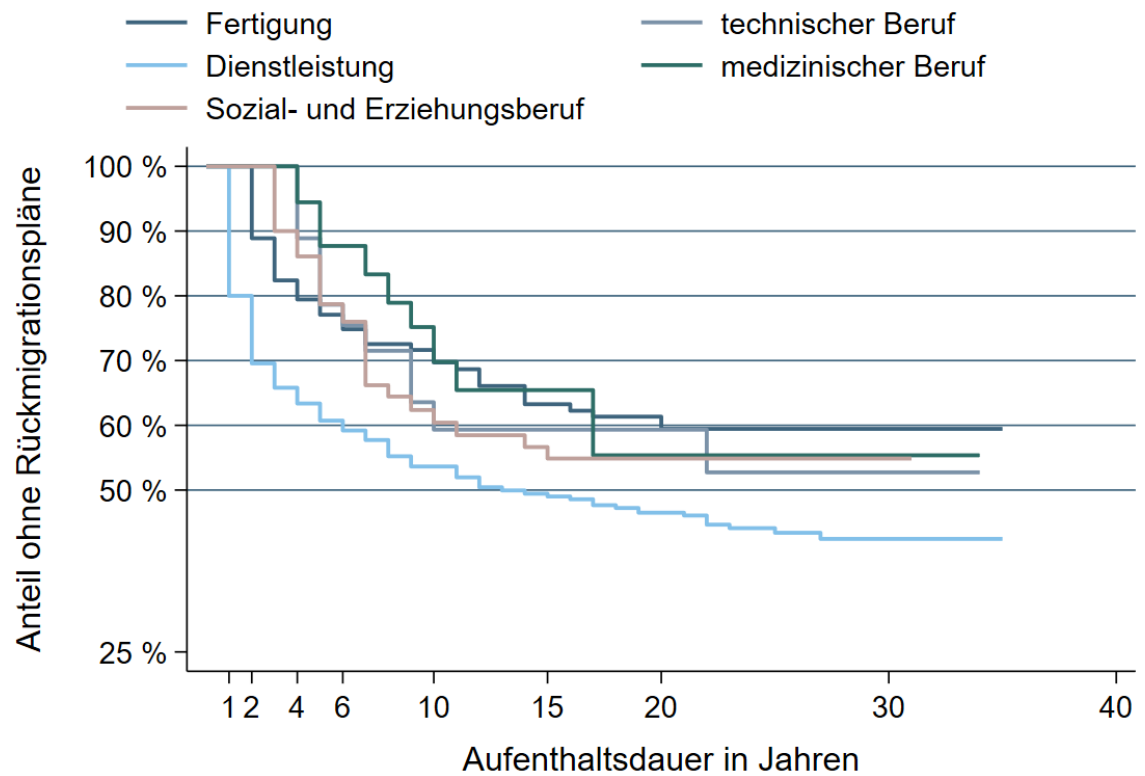
Quelle: SOEP v38, eigene Berechnungen. Betrachtet werden Personen von 15 bis 65 Jahren, die seit 1984 nach Deutschland zugewandert sind.

ABBILDUNG B-62: ABWANDERUNGSINTENTIONEN NACH ERWERBSTATUS



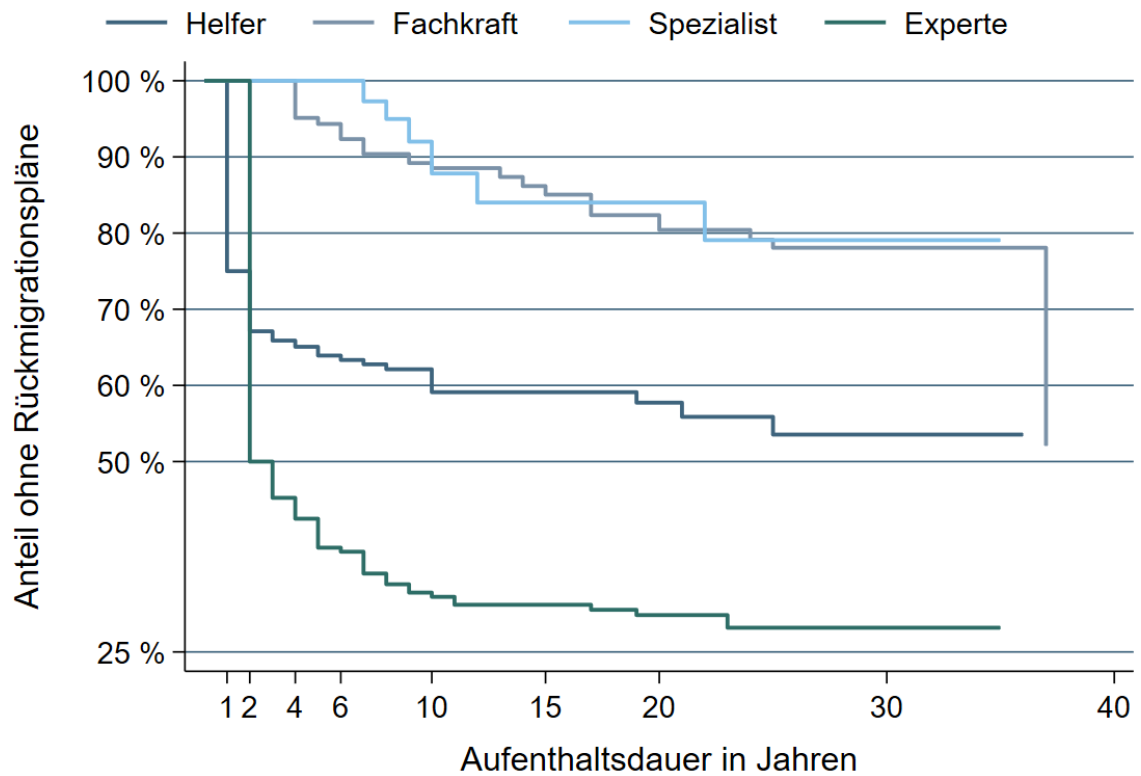
Quelle: SOEP v38, eigene Berechnungen. Betrachtet werden Personen von 15 bis 65 Jahren, die seit 1984 nach Deutschland zugewandert sind.

ABBILDUNG B-63: ABWANDERUNGSSINTENTIONEN NACH BERUFEN



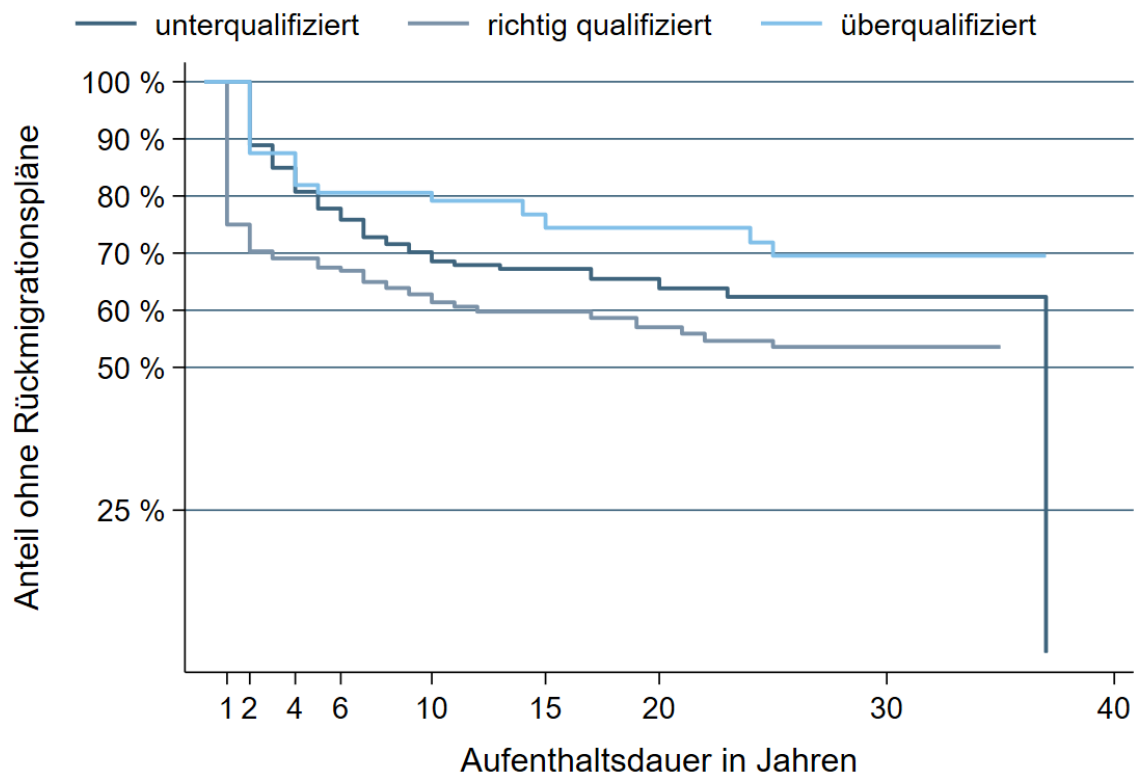
Quelle: SOEP v38, eigene Berechnungen. Betrachtet werden Personen von 15 bis 65 Jahren, die seit 1984 nach Deutschland zugewandert sind.

ABBILDUNG B-64: ABWANDERUNGSSINTENTIONEN NACH TÄTIGKEITSNIVEAUS



Quelle: SOEP v38, eigene Berechnungen. Betrachtet werden Personen von 15 bis 65 Jahren, die seit 1984 nach Deutschland zugewandert sind.

ABBILDUNG B-65: ABWANDERUNGSSINTENTIONEN NACH ÜBEREINSTIMMUNG DER TÄTIGKEIT MIT QUALIFIKATION



Quelle: SOEP v38, eigene Berechnungen. Betrachtet werden Personen von 15 bis 65 Jahren, die seit 1984 nach Deutschland zugewandert sind.

TABELLE B-1: ERGEBNISSE EINER COX-REGRESSION DER ABWANDERUNGSINTENTIONEN

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Südeuropa	0,92 (0,15)	0,92 (0,15)	1,00 (0,17)	0,97 (0,17)	0,96 (0,16)
Osteuropa	0,25*** (0,05)	0,25*** (0,05)	0,30*** (0,06)	0,26*** (0,05)	0,25*** (0,05)
Südosteuropa	0,16*** (0,04)	0,16*** (0,04)	0,20*** (0,05)	0,17*** (0,04)	0,16*** (0,04)
Geschlecht	1,06 (0,14)	0,94 (0,14)	0,99 (0,15)	0,92 (0,14)	0,90 (0,14)
Alter 30-49 Jahre	0,72* (0,14)	0,76 (0,14)	0,90 (0,17)	0,73 (0,14)	0,75 (0,14)
Alter 50-65 Jahre	0,78 (0,21)	0,76 (0,21)	0,94 (0,26)	0,73 (0,20)	0,75 (0,21)
Ledig	1,37* (0,24)	1,34* (0,23)	1,47** (0,26)	1,33 (0,23)	1,32 (0,23)
Geschieden	0,55* (0,19)	0,56* (0,20)	0,56* (0,20)	0,57 (0,20)	0,55* (0,19)
Kind unter 18	0,72** (0,12)	0,68** (0,11)	0,68** (0,11)	0,68** (0,11)	0,67** (0,11)
Teilzeit		0,97 (0,22)	1,01 (0,23)	0,96 (0,22)	0,92 (0,21)
Geringfügig		1,75** (0,44)	1,71** (0,44)	1,77** (0,45)	1,66** (0,42)
Nicht erwerbstätig		1,45**	2,21**	1,48**	1,71**

		(0,24)	(0,68)	(0,25)	(0,37)
Fachkraft			0,92		
			(0,31)		
Experte			1,52		
			(0,52)		
Spezialist			0,73		
			(0,36)		
Mittlerer				1,14	
Bildungsgrad				(0,22)	
Hoher				1,25	
Bildungsgrad				(0,25)	
Dienst-					1,20
leistungen					(0,26)
Sozial- oder					1,65*
Gesundheitsberuf					(0,45)
Beobachtungen	10729	10727	10727	10727	10727
Personen	2444	2443	2443	2443	2443
Anzahl	233	233	233	233	233
Pseudo-R ²	0,0563	0,0593	0,0684	0,0598	0,0605

Quelle: SOEP v38, eigene Berechnungen. Betrachtet werden Personen von 15 bis 65 Jahren, die seit 1984 nach Deutschland zugewandert sind.

C. ANHANG 3 – Statistische Methoden

Cox-Schätzung

Zur Untersuchung der Abwanderungsintentionen wird eine Verweildaueranalyse verwendet – das proportionale Cox-Regressions-Modell (Cox 1972). Es bestimmt das individuelle Risiko (Hazard), Rückmigration konkret zu planen, in Abhängigkeit von der Aufenthaltsdauer und individueller Eigenschaften. Ausgegangen wird dabei von einem Basisrisiko (Basis-Hazard-Rate) der Referenzgruppe, von dem proportional abgewichen wird. Die Basis-Hazard-Rate selbst bleibt dabei undefiniert. Die ermittelten Koeffizienten (β) geben also in Prozent das gegenüber der Basisgruppe proportional erhöhte beziehungsweise verminderte Risiko an, eine Rückwanderung zu planen. Dazu muss angenommen werden, dass die erklärenden Faktoren auch linear proportional zueinanderstehen – es also keine Schnittpunkte gibt und der Kurvenverlauf gleichförmig bleibt. Beispielsweise wird angenommen, dass das Risiko von Migrantinnen mit mittlerer Bildung über alle Jahre hinweg geringer ist als das Risiko von Migrantinnen mit niedriger Bildung. Diese Annahme wird in der folgenden deskriptiven Analyse noch näher auf Plausibilität überprüft.

Geschätzt wird demnach das Risiko, im Jahr t eine Remigration konkret zu planen (Hazard-Rate $\lambda_i(t)$) in Abhängigkeit der individuellen Eigenschaften X_i :

$$\lambda_i(t) = \lambda_0(t)e^{X_i(t)\beta}$$

Das Produkt des linear zu spezifizierenden Parameters β mit den individuell ausgeprägten Charakteristika X_i bildet den Exponenten der e-Funktion. Diese wird ihrerseits mit der Basis-Hazard-Rate λ_0 multipliziert und ergibt die Hazard-Rate $\lambda_i(t)$ eines Individuums i zum Zeitpunkt t . Die erklärenden Variablen X_i sind im Kontext der Analyse der Rückmigration das Geschlecht, die Bildung, die Herkunft, der Erwerbsstatus, das Einkommen sowie verschiedene Push- und Pull-Faktoren.

Mit Hilfe der Maximum-Likelihood-Methode wird die Stärke der Einflüsse, β , geschätzt. Dabei muss zwischen Individuen unterschieden werden, die bereits vor ihrer ersten Befragung eingereist sind (links trunziert), solchen, bei denen Rückmigrationspläne beobachtet werden, und solchen, die bis zur letzten Befragung keine konkreten Rückreisepläne gemacht haben und noch in Deutschland leben, d.h. rechtszensiert sind.²²

²² Eine genauere Information des Vorgehens mit ausführlicher Beschreibung findet sich in (Kalbfleisch und Prentice 2011, 95 ff.).

D. ANHANG 4 – Tabellarische Auswertungen

TABELLE D - 1: WARUM SIND SIE NACH DEUTSCHLAND GEKOMMEN? WELCHE DER FOLGENDEN GRÜNDE GAB ES FÜR SIE? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	südeur opa	Osteur opa	Südeuropa	Doppelte**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Ich hatte ein konkretes Jobangebot in Deutschland.	24	36	18	15	31	27	21	21	20	9	17	23	36
Berufliche Gründe meines Partners oder meiner Partnerin	13	8	15	15	18	10	11	13	9	12	10	9	13
Ich kam nach Deutschland, um einen Job zu suchen.	10	11	10	0	5	9	12	15	10	24	14	9	8
Ich bin mit meinem Partner oder meiner Partnerin, die in Deutschland lebt zusammengezogen.	26	18	29	30	32	27	29	13	22	22	35	32	18
Familiäre Gründe (z.B. Pflege der Eltern, Hilfe bei der Kinderbetreuung)	5	7	4	5	5	6	7	4	5	7	4	4	4
Aus finanziellen Gründen	14	20	11	20	6	9	19	24	12	36	15	9	11
Bildungs- oder ausbildungsbezogene Gründe / Studium	17	18	17	10	14	15	13	13	27	9	9	14	23
Ich konnte nicht in Sicherheit leben (Verfolgung, Krieg).	2	2	2	0	0	4	3	4	2	0	3	2	3
EU-Freizügigkeit: Wunsch nach Niederlassung in Deutschland	13	17	11	15	10	14	13	13	17	11	10	13	16
Interesse an der deutschen Kultur	12	14	12	5	11	11	12	8	15	9	11	11	13
Europäische Austauschprogramme (z.B. Erasmus)	5	6	5	5	5	10	1	2	9	2	2,0	6	7
N (Anzahl gültige Fälle)	843	252	549	20	208	81	216	128	210	45	200	193	300

Quelle: Social-Media-Befragung, Hinweis = Mehrfachnennungen möglich; *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie »divers« bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 2: WIE LANGE MÖCHTEN SIE IN DEUTSCHLAND BLEIBEN? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männli ch	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	südeur opa	Osteur opa	Südost europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
Bis zu 1 Jahr	2	4	1	9	2	5	3	2	1	6	1	0	2
2-3 Jahre	4	6	2	5	5	7	2	4	2	2	2	4	3
4-6 Jahre	3	5	2	0	3	8	3	4	2	4	3	4	3
6-10 Jahre	4	3	4	14	5	10	3	4	1	6	4	4	3
Mehr als 10 Jahre, aber nicht für immer	25	26	24	32	25	23	23	38	20	23	23	24	27
Für immer	45	39	49	14	42	31	47	38	55	45	47	46	43
Darüber habe ich mir noch keine Gedanken gemacht	18	17	17	27	19	16	19	13	19	13	20	19	19
N (Anzahl gültige Fälle)	914	272	596	22	224	87	235	136	232	47	220	214	318

Quelle: Social-Media-Befragung. *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 3: AUS WELCHEN GRÜNDEN DENKEN SIE AKTUELL DARÜBER NACH DEUTSCHLAND ZU VERLASSEN? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Tot al	Männ lich	Weibl ich	k. A.*	Nord-/ Weste uropa	südeur opa	Osteur opa	Südst europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
Aufenthaltsrechtliche Gründe (z.B. wegen meines Partners, meiner Partnerin oder meiner Familie, Familiennachzug war nicht möglich)	2	2	2	0	1	0	1	6	1	0	2	0	1
Arbeitslosigkeit oder Ende meiner Beschäftigung	7	10	4	13	14	6	4	2	5	6	5	1	7
Studienaufenthalt oder Ausbildung beendet	4	3	3	7	6	0	3	7	3	0	2	0	2
Meine Ausbildung oder mein Beruf (wird / wurde) in Deutschland nicht anerkannt	1	1	1	0	1	0	1	2	0	0	2	0	1
Ich habe keine passende Arbeit gefunden.	8	9	7	20	10	16	5	8	5	13	6	3	5
Ich und meine Partner / Partnerin haben uns getrennt.	4	3	4	0	6	3	4	4	1	0	3	3	5
Die Lebenshaltungskosten sind zu hoch	37	37	37	40	15	25	40	52	47	31	55	40	28
Das Wohnen in Deutschland ist zu teuer oder zu schlecht	42	46	40	47	26	22	44	58	53	38	59	36	38
Ich habe mich in Deutschland nicht wohlfühlt.	39	46	34	53	25	50	44	37	44	50	41	26	48
Ich wurde in Deutschland diskriminiert.	15	14	12	27	10	28	13	12	17	19	11	14	21
Ich hatte das so geplant.	12	17	9	20	18	19	11	10	5	13	8	14	10
Ich habe mein Vermögen für das Leben im Heimatland aufgebaut.	6	10	4	7	4	9	7	6	7	13	8	6	5
Ich erhalte keine weiteren Sozialleistungen.	3	5	2	13	4	6	1	8	0	6	5	1	2
Andere Gründe	32	28	35	7	36	25	38	19	35	19	26	36	37
N (Anzahl gültige Fälle)	304	97	186	15	73	32	75	52	75	16	66	73	102

Quelle: Social-Media-Befragung, Hinweis = Mehrfachnennungen möglich; *Aufgrund der geringen Fallzahl ($n < 10$) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 4: WIE GUT FÜHLEN SIE SICH ÜBER DIE FOLGENDEN RECHTE IN DEUTSCHLAND INFORMIERT? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems		Total	Männli ch	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	südeur opa	Osteur opa	Südst europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
Mindestlohn														
Sehr gut informiert (1)		44	44	44	27	36	38	46	43	52	55	40	40	49
2		19	18	19	18	18	27	20	14	19	13	26	24	14
3		16	12	18	23	17	18	16	17	14	19	22	15	14
4		9	10	8	5	10	5	9	10	7	4	5	10	8
Gar nicht informiert (5)		7	7	7	18	11	8	5	10	4	9	6	6	8
Kenne ich nicht (97)		5	8	4	9	8	5	4	7	4	0	2	5	7
N (Anzahl gültige Fälle)		905	270	592	22	221	85	233	136	230	47	220	212	314
Kündigungsschutz														
Sehr gut informiert (1)		37	38	38	23	32	28	40	33	46	34	36	37	43
2		23	21	24	14	23	23	23	22	24	28	29	23	22
3		18	15	20	27	17	22	20	21	15	23	23	21	13
4		9	12	8	5	12	9	9	9	6	4	7	11	8
Gar nicht informiert (5)		7	7	7	14	8	13	6	7	6	9	4	5	8
Kenne ich nicht (97)		5	8	3	18	8	5	2	9	4	2	2	3	7
N (Anzahl gültige Fälle)		909	271	595	22	222	86	234	136	231	47	220	213	316
Anspruch auf Urlaub														
Sehr gut informiert (1)		51	53	51	41	46	37	55	46	60	49	48	51	59
2		26	26	26	18	27	31	26	27	22	23	30	24	25

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	südeur opa	Osteur opa	Südost europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
3	13	11	13	23	15	19	12	14	10	17	16	15	8
4	5	3	6	5	5	6	4	6	5	9	5	7	3
Gar nicht informiert (5)	2	2	3	5	3	5	1	4	2	0	1	1	3
Kenne ich nicht (97)	3	5	1	9	5	2	2	4	1	2	1	2	2
N (Anzahl gültige Fälle)	906	270	593	22	221	86	232	136	231	47	220	212	314
Mutterschutz und Elternzeit													
Sehr gut informiert (1)	35	30	37	32	34	30	34	34	39	30	32	35	40
2	16	12	19	9	17	16	16	11	19	9	21	17	18
3	20	17	21	14	20	27	22	13	19	25	21	22	18
4	8	9	7	9	8	8	9	8	7	9	6	10	7
Gar nicht informiert (5)	9	14	6	9	9	11	7	16	6	2	7	9	8
Kenne ich nicht (97)	12	18	9	27	12	8	13	18	11	25	14	7	10
N (Anzahl gültige Fälle)	894	266	586	22	220	84	228	134	228	44	215	209	314
Recht auf einen Arbeitsvertrag													
Sehr gut informiert (1)	47	46	48	36	41	32	48	46	57	34	45	44	55
2	20	18	21	18	24	20	21	17	16	26	26	20	17
3	16	13	18	23	15	24	16	19	14	26	18	20	11
4	7	10	6	9	9	12	5	5	7	4	4	9	7
Gar nicht informiert (5)	6	6	6	5	6	7	6	7	4	4	5	5	5
Kenne ich nicht (97)	5	7	3	9	6	6	5	6	3	6	3	3	5

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südeuropa	Doppelte**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
N (Anzahl gültige Fälle)	906	270	593	22	222	85	234	136	229	47	220	213	314
Recht auf Sozialversicherung													
Sehr gut informiert (1)	43	41	46	18	38	30	42	43	55	40	40	39	51
2	25	28	23	27	24	27	28	24	21	26	28	24	25
3	18	18	18	36	21	22	19	16	14	21	20	22	13
4	10	8	10	14	11	15	7	11	7	6	9	11	9
Gar nicht informiert (5)	3	3	4	5	4	5	3	5	1	6	1	4	1
Kenne ich nicht (97)	1	2	1	0	2	1	2	1	1	0	2	1	1
N (Anzahl gültige Fälle)	907	270	594	22	222	86	234	136	229	47	220	212	316

Quelle: Social-Media-Befragung, Hinweis = Mehrfachnennungen möglich; *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie »divers« bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 5: WIE GUT SIND SIE ÜBER DEN ZUGANG ZU SOZIALEN SICHERUNGSSYSTEMEN INFORMIERT? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südeuropa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
1 – Ich bin sehr gut informiert	21	26	20	14	22	15	18	20	27	17	17	21	24
2	20	18	22	14	18	12	19	15	28	13	22	19	23
3	30	28	30	41	27	34	34	32	27	48	31	29	28
4	13	13	13	18	13	23	13	15	8	11	16	12	12
5 – Ich bin gar nicht informiert	16	15	16	14	19	16	16	18	10	11	14	18	14
N (Anzahl gültige Fälle)	907	271	594	22	223	86	232	136	230	46	220	211	314

Quelle: Social-Media-Befragung. *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie »divers« bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 6: ICH WEIß WIE ICH MEINE RECHTE UND ANSPRÜCHE DURCHSETZEN KANN? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	Südeurop opa	Osteurop opa	Südeurop opa	Doppelte**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
1 – Trifft überhaupt nicht zu	10	8	11	14	14	9	7	10	10	11	9	11	10
2	18	14	19	23	17	24	19	14	16	26	21	14	17
3	30	28	30	41	28	36	33	36	23	34	36	30	24
4	22	27	21	9	22	22	19	22	27	15	21	24	25
5 – Trifft voll und ganz zu	20	23	18	14	18	9	22	19	23	15	13	20	24
N (Anzahl gültige Fälle)	906	271	592	22	225	86	232	135	228	47	218	209	317

Quelle: Social-Media-Befragung. *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 7: KENNEN SIE MENSCHEN, DIE SCHON EINMAL OHNE EINEN GÜLTIGEN ARBEITSVERTRAG ODER IN EINER NICHT ANGEMELDETEN BESCHÄFTIGUNG IN DEUTSCHLAND GEARBEITET HABEN? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	Südeurop opa	Osteurop opa	Südeurop a	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Ja, kenn ich aktuell	14	16	12	14	9	18	12	12	19	16	8	12	15
Ja, kannte ich in der Vergangenheit	28	24	30	18	17	24	33	35	31	33	37	27	25
Nein	56	59	56	55	72	55	52	51	49	49	54	57	58
Möchte ich nicht beantworten	3	2	2	14	2	4	3	3	1	2	1	4	3
N (Anzahl gültige Fälle)	897	270	586	22	223	85	226	136	227	45	215	210	314

Quelle: Social-Media-Befragung. *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie »divers« bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 8: WILKOMMENSGEFÜHL IN DEUTSCHLAND (ANTEIL IN PROZENT)

Haben Sie sich bei Ihrer Ankunft in Deutschland willkommen geführt?

Antwortitems – Willkommensgefühl bei Ankunft	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südest europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Voll und ganz	24	27	23	5	32	21	21	18	23	30	19	25	27
Überwiegend	36	33	38	27	38	35	34	29	41	38	36	36	35
In mancher Beziehung	24	23	25	18	20	29	25	28	21	17	26	26	24
Kaum	10	10	10	23	7	8	11	18	7	6	12	9	9
Gar nicht	6	8	4	27	3	8	9	6	6	9	6	4	5
N (Anzahl gültige Fälle)	915	271	598	22	226	87	234	136	232	47	221	214	318

Und wie ist das jetzt? Fühlen Sie sich heute in Deutschland willkommen?

Antwortitems – Willkommensgefühl Gegenwart	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südest europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Voll und ganz	37	40	37	10	51	20	29	28	43	28	35	39	40
Überwiegend	35	26	40	24	24	39	41	37	36	35	38	37	30
In mancher Beziehung	18	21	16	33	19	25	20	21	12	24	19	18	18
Kaum	7	9	5	10	4	7	9	9	7	9	6	5	9
Gar nicht	3	4	2	24	3	9	2	4	3	4	2	2	3
N (Anzahl gültige Fälle)	906	270	591	21	223	85	234	135	229	46	218	213	315

Quelle: Social-Media-Befragung. *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 9: WIE WOHNEN SIE AKTUELL? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südeuropa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
In einer Eigentumswohnung oder einem Eigenheim (allein oder mit Familie / Partner / Partnerin)	38	30	43	41	48	28	30	21	50	28	32	41	42
In einer Mietwohnung/einem Mietshaus	56	62	53	55	46	66	62	72	46	62	62	52	55
In einer Wohngemeinschaft (WG)	3	4	2	5	3	5	3	3	2	2	3	2	2
In einem Wohnheim (z. B. Studierendenwohnheim, Übergangswohnheim)	1	1	1	0	1	1	1	2	0	2	1	1	0
In einer Unterkunft, die mein Arbeitgeber bereitstellt	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	1	1	0
Bei Verwandten, Freunden oder Freundinnen	2	2	1	0	1	0	3	1	1	2	2	2	0
Anders, und zwar:	1	0	1	0	1	1	0	2	0	2	0	2	1
N (Anzahl gültige Fälle)	906	270	593	22	223	87	232	134	230	47	220	210	314

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 10: WIE HOCH IST DER ANTEIL DER MIETE AN IHREN NETTOEINKOMMEN? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männli ch	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südst europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
Weniger als 30 %	34	45	28	31	41	45	30	31	30	30	21	36	50
30 – 50 %	47	42	51	31	36	42	49	50	54	55	56	49	42
Mehr als 50 %	11	6	13	23	8	11	13	12	11	9	15	11	6
Das kann ich nicht einschätzen	8	7	9	15	15	2	9	8	5	6	7	4	2
N (Anzahl gültige Fälle)	554	188	340	13	114	62	160	103	115	33	149	120	178

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 11: WIE SCHWER ODER LEICHT WAR ES FÜR SIE, SICH IN DEN FOLGENDEN BEREICHEN ZURECHTZUFINDEN? – WOHNUNG FINDEN (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südeuropa	Doppelte**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
1 - Sehr schwer	22	25	20	27	12	30	27	26	21	23	26	19	20
2	19	21	17	27	23	21	16	20	16	19	14	21	21
3	26	25	27	27	22	22	29	31	26	32	25	28	25
4	17	12	20	5	21	16	15	11	20	17	16	16	19
5 – Sehr leicht	17	18	17	14	23	11	14	13	18	9	19	16	16
N (Anzahl gültige Fälle)	910	272	592	22	224	86	232	137	231	47	218	213	316

Quelle: Social-Media-Befragung. *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 12: HABEN SIE IN IHREM HEIMATLAND ODER IN DEUTSCHLAND EINEN DEUTSCHKURS GEMACHT? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männli ch	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Stüdost europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
Ja, im Herkunftsland	34	34	34	36	44	17	30	29	38	28	26	36	39
Ja, in Deutschland	19	17	20	23	12	31	17	24	19	23	19	22	17
Ja, beides	22	50	25	9	23	33	24	18	19	11	22	24	25
Nein	25	29	22	32	21	18	28	30	25	38	33	18	19
N (Anzahl gültige Fälle)	915	272	597	22	225	87	234	137	232	47	220	214	317

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 13: ENGAGIEREN SIE SICH EHRENAMEHTLICH IN IHRER FREIZEIT? (Z.B. IN SPORTCLUBS ODER VEREINEN)? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männli ch	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südst europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
Ja, regelmäßig	23	21	25	5	28	26	19	14	28	13	22	25	26
Ja, selten	25	21	27	9	22	17	28	23	27	20	25	25	27
Nein	52	58	48	86	50	57	53	63	45	67	53	50	48
N (Anzahl gültige Fälle)	909	271	593	22	224	86	235	135	229	46	219	213	317

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 14: ENGAGIEREN SIE SICH EHRENAMETLICH IN IHRER FREIZEIT? (NACH SPRACHLICHER KOMPETENZ) (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems – Ehrenamtliches Engagement nach Sprachkenntnissen	Total	Grundkenntnisse	Gute Kenntnisse	Sehr gute Sprachkenntnisse	Muttersprachler	Ich spreche kein Deutsch
Ja, regelmäßig	23	14	17	24	27	20
Ja, selten	24	0	21	27	17	0
Nein	25	86	62	49	56	80
N (Anzahl gültige Fälle)	902	22	106	674	95	5

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie »divers« bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 15: INWIEWEIT TREFFEN DIE FOLGENDEN AUSSAGEN AUF SIE ZU? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems		Total	Männli ch	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	südeur opa	Osteur opa	Südst europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
Ich habe in Deutschland Freunde, Freundinnen und Bekannte gefunden.														
1- Überhaupt nicht zutreffend		5	6	5	18	3	5	7	10	3	11	4	7	3
2		11	14	9	23	10	17	10	13	8	21	8	8	13
3		20	20	19	32	19	23	17	27	18	15	21	19	18
4		19	20	19	14	15	24	18	21	22	19	22	21	18
5- Absolut zutreffend		45	40	49	14	54	30	47	30	49	34	45	46	48
N (Anzahl gültige Fälle)		915	272	598	22	226	86	235	136	232	47	221	213	318
Ich habe in Deutschland mind. eine Person, der ich bei persönlichen Problemen vertrauen kann.														
1- Überhaupt nicht zutreffend		8	9	6	18	6	7	10	10	6	9	7	9	5
2		6	5	5	18	5	6	6	6	5	9	6	7	6
3		9	10	9	9	5	15	7	19	8	15	10	9	8
4		17	19	16	9	17	14	15	21	17	15	15	21	15
5- Absolut zutreffend		61	57	63	46	66	59	61	45	65	52	61	55	66
N (Anzahl gültige Fälle)		914	271	599	22	226	87	234	135	232	46	221	213	318
Wenn ich Probleme habe, spreche ich lieber mit Freunden, Freundinnen oder Bekannten aus meinem Herkunftsland, als mit Menschen aus Deutschland.														
1- Überhaupt nicht zutreffend		25	25	24	9	21	18	24	19	32	20	24	28	23
2		13	12	14	5	16	11	13	11	12	15	17	11	11
3		25	24	26	32	26	30	26	24	23	23	25	24	26
4		15	18	14	5	15	13	18	13	15	21	13	13	18
5- Absolut zutreffend		22	21	22	50	21	28	19	33	19	21	21	24	21
N (Anzahl gültige Fälle)		914	271	598	22	226	87	234	135	232	47	220	213	318
Ich verbringe meine Freizeit meistens mit Deutschen.														
1- Überhaupt nicht zutreffend		14	18	11	41	12	15	14	24	10	17	9	13	14
2		13	13	13	14	13	16	15	13	9	26	11	13	13
3		26	25	26	14	24	29	24	31	26	32	29	23	28

Antwortitems		Total	Männli ch	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südost europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
4		21	20	21	14	20	20	19	19	24	11	25	22	20
5- Absolut zutreffend		27	24	28	18	31	21	29	13	31	15	26	29	26
N (Anzahl gültige Fälle)		915	271	599	22	226	87	235	135	232	47	221	231	318

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 16: WELCHE HERAUSFORDERUNGEN HAT DAS LEBEN IN DEUTSCHLAND FÜR SIE? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südeuropa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Niedriges Einkommen oder unsichere Beschäftigung	12	15	11	18	12	13	11	11	15	18	16	14	4
Hohe Lebenshaltungskosten	49	42	53	41	32	50	53	60	52	62	57	54	39
Sprachbarrieren bei der Arbeitssuche oder im Berufsalltag	9	13	7	14	13	16	7	13	4	18	8	5	12
Probleme bei der Anerkennung meiner Berufsqualifikation	13	11	15	14	13	14	15	13	13	13	20	9	12
Bürokratische Hürden (z.B. Verständnis von Anträgen, lange Wartezeiten)	38	44	35	41	47	34	40	30	35	24	29	34	46
Fehlendes soziales Netzwerk / fehlende Unterstützung durch Familie / Freunde / Freundinnen	32	26	35	36	34	38	33	28	31	24	27	37	38
Hohe Steuer- und Sozialversicherungsabgaben	53	57	52	36	38	43	60	63	55	44	53	57	54
Ablehnung von Anträgen auf Sozialleistungen	3	4	2	5	4	1	2	5	1	4	2	2	1
N (Anzahl gültige Fälle)	828	246	542	22	189	80	215	128	216	45	208	193	278

Quelle: Social-Media-Befragung, Mehrfachnennungen möglich *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 17: FÜHLEN SIE SICH IN DER GESELLSCHAFT HÄUFIGER AUSGESCHLOSSEN ODER BENACHTEILIGT?

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südst europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Nie	23	21	25	14	29	12	20	13	30	13	19	25	26
Selten	34	36	35	19	37	31	37	26	35	40	34	41	31
Gelegentlich	29	28	28	33	24	33	27	43	26	23	34	22	30
Häufig	10	11	10	19	9	18	12	12	6	19	9	9	10
Sehr häufig	4	4	3	14	2	7	3	5	4	4	3	4	3
N (Anzahl gültige Fälle)	909	270	595	21	224	85	235	134	231	47	218	214	316

Quelle: Social-Media-Befragung. *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie »divers« bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 18: FÜHLEN SIE SICH IN DER GESELLSCHAFT HÄUFIGER AUSGESCHLOSSEN ODER BENACHTEILIGT? – NACH SPRACHKENNTNISSEN

Antwortitems	Total	Grundkenntnisse	Gute Kenntnisse	Sehr gute Sprachkenntnisse	Muttersprachler	Ich spreche kein Deutsch
Nie	23	17	13	23	33	20
Selten	34	17	28	37	25	0
Gelegentlich	29	30	39	27	30	20
Häufig	10	26	14	9	7	20
Sehr häufig	4	9	6	3	4	40
N (Anzahl gültige Fälle)	902	23	104	674	96	5

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie »divers« bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 19: WO ODER IN WELCHEM BEREICH HABEN SIE DISKRIMINIERUNG ERLEBT?

Antwortitems – Mietanteil am Netto-Einkommen	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südeur europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Arbeitsleben	49	47	51	41	44	56	51	52	48	54	53	42	50
Ämter und Behörden	39	35	39	53	34	49	38	38	38	26	36	39	42
Gesundheit und Pflege	18	13	19	29	19	25	19	17	14	21	16	18	19
Geschäfte, Verträge und Dienstleistungen	19	20	17	35	18	24	19	21	16	15	18	14	23
Justiz und Polizei	10	17	6	24	6	13	8	15	9	8	11	6	10
Öffentlichkeit und Freizeit	19	26	15	18	11	32	19	21	19	21	16	19	18
Wohnungsmarkt	32	38	29	47	18	40	34	41	33	21	37	31	33
Kita, Schule, Hochschule	15	12	15	29	12	11	15	19	16	18	17	18	10
Internet, Medien, Werbung	6	8	4	12	4	6	8	6	7	8	4	6	6
Im privaten Umfeld	20	21	20	24	18	22	25	14	21	31	21	17	18
In der Freizeit (z.B. in Sportvereinen, im Nachtleben oder ähnliches)	10	11	9	12	11	13	11	9	7	10	6	11	11
Ich bin mir nicht sicher.	9	10	8	0	10	3	9	7	10	13	10	8	5
Andere Bereiche	2	3	1	0	3	1	2	2	1	0	2	1	2
N (Anzahl gültige Fälle)	719	198	487	17	160	72	190	117	180	39	187	158	248

Quelle: Social-Media-Befragung. Mehrfachnennungen möglich *Aufgrund der geringen Fallzahl ($n < 10$) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 20: SIE HABEN ANGEGEBEN, DASS SIE BEREITS EIN KONKRETES JOBANGEBOT HATTEN. WIE HABEN SIE DIESEN JOB BEKOMMEN? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südeur opa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Über die Bundesagentur für Arbeit / das Jobcenter	2	2	2	0	5	0	0	0	3	0	0	3	2
Über eine Arbeitsagentur / ein Arbeitsamt in meinem Heimatland	2	2	2	0	5	6	0	0	0	0	0	3	2
Über eine Arbeitsvermittlung für Ausländer / Ausländerinnen	1	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0
Über eine private Stellenvermittlung	6	4	8	0	0	6	7	5	9	0	5	7	7
Über eine Stellenanzeige in der Zeitung	3	2	3	0	5	0	0	0	6	0	5	0	4
Über eine Stellenanzeige im Internet	43	41	46	0	48	47	48	35	38	0	20	57	46
Über Bekannte, Freunde / Freundinnen	22	20	22	67	19	18	26	30	19	50	50	3	21
Über Familienangehörige	3	6	0	33	0	0	7	5	3	50	5	7	0
Über Geschäftsbeziehungen nach Deutschland	7	8	6	0	14	12	0	5	6	0	5	7	9
War bei meiner ersten Tätigkeit Selbstständig	1	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	2
Sonstiges	11	14	9	0	5	12	11	20	9	0	10	10	9
N (Anzahl gültige Fälle)	117	49	65	3	21	17	27	20	32	2	20	30	57

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 21: SIE HABEN GESAGT, DASS SIE IN DEUTSCHLAND BEI EINEM UNTERNEHMEN, EINEM ANDEREN ARBEITGEBER ODER EINER ARBEITGEBERIN BESCHÄFTIGT SIND. WIE ARBEITEN SIE? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südeuropa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Ich arbeite in Vollzeit.	70	92	61	71	73	69	64	81	68	54	60	70	79
Ich arbeite in Teilzeit.	29	8	37	21	26	27	35	19	32	37	38	30	21
Ich habe einen Minijob.	1	0	1	0	1	1	2	0	1	7	1	1	0
Ich arbeite in Leiharbeit.	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	1	0	1
Ich mache Saisonarbeit (nur für eine bestimmte Zeit, zum Beispiel Erntezeit)	0	0	0	7	0	0	0	1	0	2	0	0	0
N (Anzahl gültige Fälle)	743	212	500	14	172	71	195	108	197	43	209	189	287

Quelle: Social-Media-Befragung. *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie »divers« bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 22: WELCHER BRANCHE LÄSST SICH DIESE ARBEIT ZUORDNEN? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männli ch	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südst europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	1	1	1	0	3	1	0	1	1	2	1	1	0
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	6	7	6	6	6	11	5	3	8	4	7	6	6
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	6	7	5	6	5	4	6	11	4	0	5	8	6
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	8	13	6	0	8	10	9	6	7	0	1	6	15
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	7	15	3	0	6	0	7	9	8	11	10	7	4
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	12	10	13	12	12	9	11	14	12	21	18	8	9
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	10	6	11	6	11	6	8	11	11	4	10	10	11
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	28	19	32	35	22	27	33	26	30	21	31	27	27
Wissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	7	10	5	18	10	13	5	2	8	4	4	10	8
Militär	0	0	0	6	0	1	0	1	0	2	0	0	0
Sonstige Branchen	16	10	17	12	18	18	16	16	12	30	13	17	14
N (Anzahl gültige Fälle)	809	233	540	17	194	79	206	118	212	47	219	210	314

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 23: WIE SICHER IST IHR AKTUELLER ARBEITSPLATZ AUS IHRER SICHT? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männli ch	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südst europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
1 – Sehr unsicher	6	6	5	7	5	7	3	6	8	2	6	5	6
2	7	6	7	0	6	7	7	7	7	9	8	5	7
3	16	16	16	21	12	120	14	24	15	21	17	15	15
4	34	35	34	14	36	20	38	31	35	28	34	45	28
5 – Sehr sicher	38	36	38	57	41	47	38	33	36	40	35	30	45
N (Anzahl gültige Fälle)	746	212	504	14	174	71	194	110	197	43	210	191	288

Quelle: Social-Media-Befragung. *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 24: REICHT IHR EINKOMMEN, UM DIE WICHTIGSTEN DINGE ZU BEZAHLEN (Z. B. MIETE, ESSEN, ARZTKOSTEN)

Antwortitems	Total	Männli ch	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südst europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
Ja, mein Einkommen reicht gut aus	52	59	49	55	66	42	47	45	53	39	36	50	72
Ja, mein Einkommen reicht gerade so aus	30	27	32	25	20	31	36	36	30	37	40	36	18
Nein, mein Einkommen reicht nicht immer aus	12	10	13	15	9	11	13	15	12	14	18	12	7
Nein, mein Einkommen reicht überhaupt nicht aus	6	4	7	5	6	17	4	4	6	11	7	3	3
N (Anzahl gültige Fälle)	868	266	562	20	209	84	228	130	217	44	208	208	309

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie »divers« bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 25: HABEN SIE IN DEN LETZTEN ZWÖLF MONATEN AUS FINANZIELLEN GRÜNDEN AUF MEDIZINISCHE VERSORGUNG VERZICHTET? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	Südeurop opa	Osteurop opa	Südeurop opa	Doppelte**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Ja	14	13	14	14	10	16	20	14	12	17	17	14	11
Nein	86	87	86	86	90	84	80	86	88	83	83	86	89
N (Anzahl gültige Fälle)	910	271	596	21	225	87	234	135	229	47	221	211	317

Quelle: Social-Media-Befragung. *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie »divers« bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 26: HABEN SIE SEIT IHRER ANKUNFT IN DEUTSCHLAND EINE ODER MEHRERE WEITERBILDUNGEN ABSOLVIERT? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems	Total	Männli ch	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Osteur opa	Südst europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachk raft	Speziali st*in	Expert*in
Ja, eine	21	18	22	9	18	25	21	21	19	22	13	21	25	18
Ja, mehrere	36	32	38	23	34	33	36	35	24	45	9	35	36	44
Nein, keine	44	50	40	68	48	42	43	44	57	33	79	44	39	37
N (Anzahl gültige Fälle)	908	270	593	22	221	87	234	221	136	230	47	221	211	315

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 27: HABEN SIE IN DEUTSCHLAND DIE ANERKENNUNG IHRES ABSCHLUSSES BEANTRAGT? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems – Mietanteil am Netto-Einkommen	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/ Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südeur opa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Ja	38	32	42	21	25	35	50	38	47	23	47	42	34
Nein	62	68	58	79	75	65	50	62	53	77	53	58	66
N (Anzahl gültige Fälle)	538	160	356	14	161	60	129	77	111	26	117	137	206

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 28: SEHEN SIE AKTUELL MÖGLICHKEITEN IHRE BERUFLICHE SITUATION (Z.B. DURCH WEITERBILDUNG ODER EINEN ARBEITSPLATZWECHSEL) ZU VERBESSERN? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems – Verbesserung der beruflichen Situation	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südest europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Nein, überhaupt nicht	14	14	13	22	14	80	14	9	14	20	13	14	13
Eher nicht	29	24	31	22	32	36	24	22	31	35	30	27	28
Teils / teils	33	31	33	56	31	29	32	43	32	26	34	34	33
Eher ja	15	17	15	0	16	9	19	14	15	7	16	17	16
Ja, auf jeden Fall	9	13	8	0	7	6	11	12	9	13	8	9	10
N (Anzahl gültige Fälle)	812	233	543	17	191	80	210	118	213	46	220	211	317

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

TABELLE D - 29: PASST IHRE AUSBILDUNG ODER QUALIFIKATION ZU IHRER AKTUELLEN ARBEIT? (ANTEIL IN PROZENT)

Antwortitems – Verbesserung der beruflichen Situation	Total	Männlich	Weiblich	k. A.*	Nord-/Westeur opa	Südeur opa	Osteur opa	Südst europa	Doppel te**	Helfer*in	Fachkraft	Spezialist*in	Expert*in
Ja, meine Ausbildung passt zu meiner Arbeit.	64	72	62	53	70	70	60	57	66	19	50	67	80
Nein, ich habe eine höhere Qualifikation als für die Arbeit nötig. (Ich bin überqualifiziert.)	30	23	33	40	24	30	31	35	32	68	44	28	18
Nein, meine Ausbildung reicht nicht ganz für die Arbeit aus.	5	4	6	7	5	0	9	8	2	14	7	5	3
N =	793	231	528	15	191	80	210	118	213	46	220	211	317

Quelle: Social-Media-Befragung, *Aufgrund der geringen Fallzahl (n < 10) und aus Datenschutzgründen werden Personen mit der Kategorie ›divers‹ bei den Geschlechtsangaben nicht ausgewiesen. ** Personen mit sowohl einer EU-Staatsbürgerschaft als auch der deutschen Staatsbürgerschaft. Abweichungen von 100 sind rundungsbedingt.

E. ANHANG 5 – Durchführung der Social-Media-Befragung

Die Rekrutierung und Kontaktierung der Teilnehmenden für die Social-Media-Befragung fand in erster Linie über gezielte Werbeanzeigen auf den beiden größten sozialen Netzwerken (Facebook und Instagram) statt (vgl. Boockmann et al. 2022, S. 29). Auf Anzeigen auf anderen Plattformen wie LinkedIn wurde bewusst verzichtet, da dort eine bestimmte Zielgruppe vermutet wurde (z.B.: eher hochgebildet, urban), die zu einer systematischen Verzerrung hätte führen können. Ergänzt wurde diese Rekrutierungsstrategie durch Beiträge auf Facebook sowie die Weiterleitung der Befragungslinks an Beratungsinstitutionen, die im Rahmen der qualitativen Interviews befragt wurden und die sich bereit erklärt hatten den Link zur Befragung weiterzuverbreiten.

Für die primäre Rekrutierung über die sozialen Netzwerke wurde eine eigens für die Studie eingerichtete Facebook-Seite mit dem Unternehmenskonto des SOKO Instituts erstellt, auf der die Beiträge gepostet wurden. Durch die technische Verknüpfung von Facebook und Instagram, welche es ermöglicht die Werbung aus einem System heraus zu steuern, liefen die Werbeanzeigen auf Instagram ebenfalls über das genannte Unternehmenskonto.

Mittel der Verwaltung und Spezifizierung, wem die entsprechenden Werbeanzeigen über die sozialen Medien gezeigt werden, wurden im Rahmen der Durchführung der Kampagnen verschiedene Spezifikationen vorgenommen. Zunächst wurden die 26 Mitgliedstaaten der Europäischen Union in fünf Gruppen aufgeteilt, um die Befragung gezielt an diese Herkunftsregionen zu adressieren (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

TABELLE E-1: DEFINITION DER LÄNDER-/ANZEIGENGRUPPEN

Anzeigengruppen	Nord-/Westeuropa	Südeuropa	Osteuropa	Südosteuropa	Kroatien
Länder	Belgien Dänemark Finnland Frankreich Irland Luxemburg Niederlande Österreich	Griechenland Italien Malta Portugal Spanien Zypern	Estland Slowenien Lettland Litauen Polen Slowakei Tschechien Ungarn	Bulgarien Rumänien	Kroatien ²³

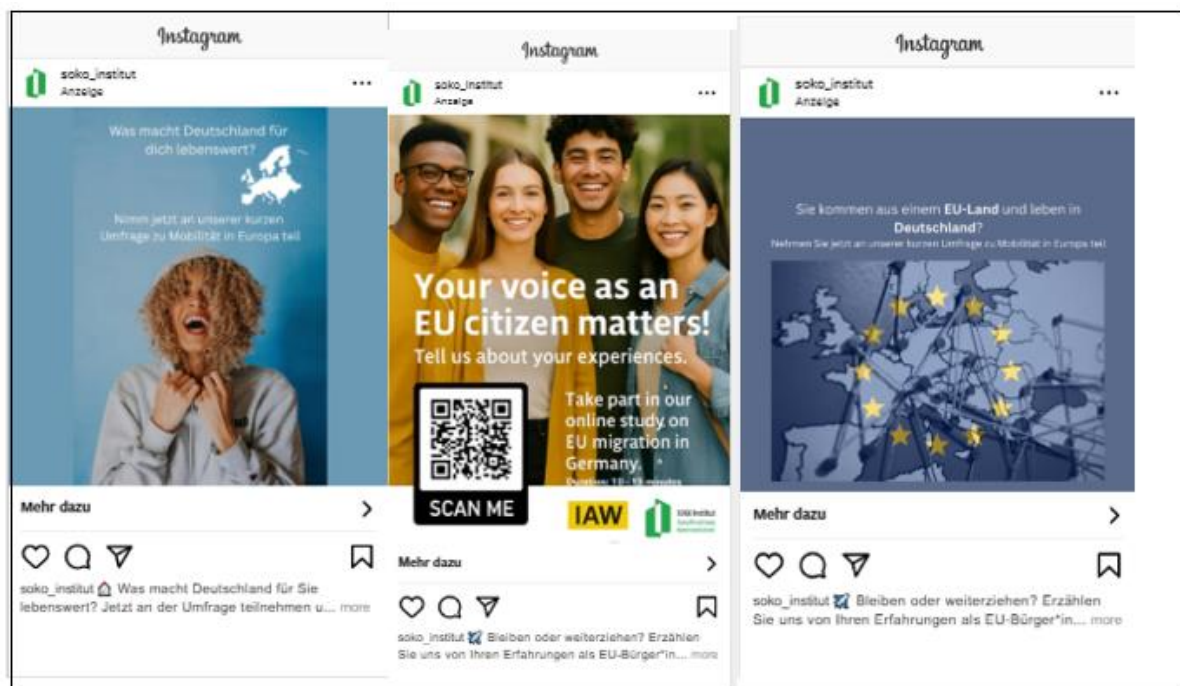
²³ Kroatien wurde im Rahmen der Kampagne als ein eigenes Zielland definiert, um technisch sicherzustellen genügend Personen mit dieser Staatsangehörigkeit zu erreichen. Dies ist auch dem Umstand geschuldet, dass es im Vergleich zu den anderen Ländern in Südosteuropa andere Beziehungen zu Deutschland und erst relativ spät der Europäischen Union beigetreten ist.

Quelle: Soko-Institut

Innerhalb dieser fünf Anzeigengruppen wurden individuelle Zielgruppendefinitionen vorgenommen. Dabei beschränkte sich der Standort auf Deutschland, um sicherzustellen, dass sich die Personen aktuell im Bundesgebiet aufhielten. Das Alter wurde zunächst auf 18 bis 65 Jahre begrenzt, Geschlecht und Sprache blieben undefiniert. Zur besseren Ansprache der Zielgruppen und Steigerung der Attraktivität der Werbeanzeige wurden zudem spezifische Werbeanzeigen gestaltet, die für die jeweilige Bewerbung genutzt wurden (siehe Abbildung E-1).

Die Hauptfeldphase der Befragung startete mit der ersten Hauptkampagne am 08.05.2025 und endet mit der letzten Kampagne am 8.7.2025. Insgesamt konnten 981 vollständig ausgefüllte Online-Fragebögen durch die einzelnen Kampagnen realisiert werden.²⁴

ABBILDUNG E-1: SCREENSHOT AUS DEM WERBEANZEIGENMANAGER ZU DEN WERBEANZEIGEN



Quelle: Soko-Institut

Die Rekrutierung und Gewinnung von Teilnehmenden erfolgte über die sozialen Netzwerke mittels 8 spezifischer Einzelkampagnen, die jeweils über 4 bis 12 Tage liefen und meist nahtlos aneinander anschlossen. Die Aufteilung in verschiedene Kampagnen hatte dabei unterschiedliche Gründe. Zum einen erlaubte sie einen besseren Überblick und verbesserte damit die Planbarkeit und Steuerung der Werbeanzeigen. Stellte sich beispielsweise heraus, dass die Teilnahmen, die durch eine Kampagne generiert wurden,

²⁴ Im Rahmen der Datenprüfung und -aufbereitung wurden mehrere Fälle ausgeschlossen, sodass schließlich 917 vollständig ausgefüllte Online-Fragebögen für die Auswertungen genutzt werden konnten.

zu 65 % von weiblichen Befragten ausgingen, konnte in der folgenden Kampagne hinsichtlich des Geschlechts nachgesteuert werden. Zum anderen wurde so dem Facebook-Algorithmus entgegengesteuert, der dazu neigte die Anzeigen nach einer kurzen „Lernphase“ homogeneren Personengruppen auszuspielen, und zwar jenen, die am ehesten mit der Anzeige interagierten. Zur Qualitätssicherung wurden daher während der gesamten Feldphase regelmäßige Kontrollen der Daten und des Rücklaufs durchgeführt.

F. ANHANG 6 – Durchführung und Auswertung der qualitativen Interviews

Durchführung der Interviews

Im Zeitraum von März bis Ende Mai 2025 wurden insgesamt 24 qualitative Interviews mit Vertretungen aus Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen durchgeführt. Jedes Gespräch dauerte im Durchschnitt etwa 60 Minuten. Die Interviews fanden überwiegend online über MS Teams statt, um eine ortsunabhängige Teilnahme und eine einfache Organisation zu ermöglichen.

Vor Beginn der Interviews lag für alle Teilnehmenden eine von ihnen unterzeichnete schriftliche Einverständniserklärung vor. Diese umfasste die Zustimmung zur freiwilligen Teilnahme, zur Tonaufnahme sowie zur wissenschaftlichen Auswertung der erhobenen Daten. Die Befragten wurden über ihre Rechte nach Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) informiert, einschließlich der Möglichkeit, ihre Zustimmung jederzeit zu widerrufen.

Zur Sicherstellung einer vollständigen Erfassung erfolgte die Tonaufzeichnung mit der Open Broadcaster Software (OBS), einem etablierten Open-Source-Tool, das eine zuverlässige Aufnahme gewährleistet. Die Transkription der Interviews erfolgte mit dem Programm NoScribe. Das Tool wurde gewählt, da es für Forschungszwecke eine schnelle und zuverlässige automatische Verschriftlichung von Audioaufnahmen ermöglicht und gleichzeitig eine hohe Datensicherheit bietet. Die so erstellten Transkripte wurden lokal gespeichert und waren ausschließlich für das eingesetzte Forscherteam zugänglich. Im Anschluss an die Transkription erfolgten eine manuelle Überprüfung und Redaktion, um inhaltliche Genauigkeit, sprachliche Verständlichkeit und die korrekte Anonymisierung der Daten sicherzustellen. Damit war die Nachbereitung der Interviews in allen Phasen mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben vereinbar.

Auswertung der Interviews

Die Transkripte wurden mithilfe des Analyseprogramms MAXQDA codiert, das eine systematische Codierung und Analyse von Textmaterial ermöglicht (vgl. Rädiker und Kuckartz 2022, S. 4–5). Die Auswertung erfolgte auf den Prinzipien der qualitativen Inhaltsanalyse, die eine theoriegeleitete, regelgeleitete und zugleich transparente Verarbeitung qualitativer Daten sicherstellen (vgl. Mayring 2022).

Zu Beginn der Auswertung wurde ein deduktives Codesystem entwickelt, das sich sowohl am Interviewleitfaden, als auch an den bis dahin vorliegenden Forschungsergebnissen orientierte. Um eine konsistente Anwendung der Kategorien sicherzustellen, wurde daraus ein Kodierleitfaden abgeleitet, der Definitionen der Codes, Ankerbeispiele und Abgrenzungskriterien enthielt. Auf dieser Grundlage codierten die wissenschaftlichen Mitarbeitenden die Interviews unabhängig voneinander.

Im Verlauf der Codierung entstanden zusätzlich induktive Kategorien, die sich aus dem Material selbst ergaben und das bestehende Codesystem ergänzten. Nach Abschluss der Einzelcodierungen erfolgte ein Abgleich der Codierungen im Team, bei dem Abweichungen diskutiert, induktive Ergänzungen abgestimmt und das Codesystem entsprechend angepasst wurden. Dieses Vorgehen diente der Sicherung der Intercoder-Reliabilität (vgl. Mayring 2022; Rädiker und Kuckartz 2019) und stärkte zugleich die Ergebnisvalidität. In einem weiteren Schritt wurden die codierten Segmente in Tabellenform zusammengeführt, reduziert und auf zentrale Aussagen verdichtet. Diese wurden abstrahiert, mit Blick auf die Forschungsfragen interpretiert und schließlich systematisch den identifizierten Themenfeldern zugeordnet.

Insgesamt ermöglichte die qualitative Befragung somit eine vertiefte Analyse von Beratungs- und Unterstützungsprozessen im Kontext der Migration von EU-Bürger*innen. Sie liefert differenzierte Einblicke in strukturelle Barrieren, Gelingensfaktoren und mögliche Ansatzpunkte für politische wie praktische Handlungsempfehlungen.

Wir gehen Ihren Fragestellungen zu Wirtschaft,
Politik und Sozialem auf den Grund.

WISSENSCHAFT.
TRIFFT.
PRAXIS.



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

an der Universität Tübingen

Schaffhausenstr. 73 • 72072 Tübingen

+49 7071 9896-0

iaw@iaw.edu



www.iaw.edu

