

Gute Deutschkenntnisse sind der Schlüssel zum Arbeitsmarkterfolg

Zuwanderinnen und Zuwanderer (EUROSTAT-Konzept)

Destatis, 23. August 2016 –

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/ArbeitsmarktArchiv.html;jsessionid=F7115AD5A4A58A59CBAC53C3D49BA469.cae2>

Im Rahmen der Zusatzerhebung 2014 des Mikrozensus wird der Status als Zuwandererin bzw. Zuwanderer entsprechend den [Eurostat-Empfehlungen](#) für diese Erhebung anhand des Geburtslandes des Befragten sowie von dessen Eltern definiert. Wer angibt, selbst nicht in Deutschland geboren zu sein, gilt als Zuwandererin bzw. Zuwanderer der ersten Generation. Personen, bei denen zumindest ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde, gelten als Zuwanderer der zweiten Generation. Für die Bestimmung des Geburtslandes wurde der Gebietsstand zum Zeitpunkt der Befragung zu Grunde gelegt.

Das Geburtsland des Befragten wird in Deutschland bislang nicht erhoben und wurde daher für die vorliegenden Ergebnisse geschätzt. Grundlage ist die Angabe, ob der Befragte in Deutschland oder einem anderen Land geboren wurde. Für Personen, die nicht in Deutschland geboren wurden, gibt es keine näheren Informationen zum Geburtsland. In diesen Fällen wurde auf die Angaben zur Staatsangehörigkeit oder bei mehreren Staatsangehörigkeiten, beim Zuzug als (Spät-)Aussiedlerin bzw. (Spät-)Aussiedler oder bei Einbürgerung) auf Angaben zur früheren Staatsangehörigkeit zurückgegriffen. Die Merkmale zum Geburtsland wurden nur bei Personen erfasst, die im Jahr 1960 oder später auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind. Bei Personen, die vor 1960 zugezogen sind, wurde als Geburtsland Deutschland angenommen.

Dieses Konzept unterscheidet sich vom Konzept der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, die das Statistische Bundesamt jährlich auf Basis des Mikrozensus veröffentlicht. Demnach zählen zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund alle Ausländer, alle Eingebürgerten, alle nach 1949 Zugewanderten, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem ausländischen, eingebürgerten oder zugewanderten Elternteil.

Zuwanderer:

Gute Deutschkenntnisse sind der Schlüssel zum Arbeitsmarkterfolg

Mit 1,16 Millionen ausländischen Personen war die Nettozuwanderung 2015 die höchste in der Geschichte der Bundesrepublik. Nachdem in den Jahren zuvor schon viele Zuwanderinnen und Zuwanderer aus Ost- und Südeuropa nach Deutschland kamen, waren es 2015 verstärkt Flüchtlingsmigrantinnen und -migranten aus nichteuropäischen Ländern, die in Deutschland Schutz suchten. Für diejenigen von ihnen, die ein Bleiberecht in Deutschland erhalten, ist die Integration in den Arbeitsmarkt notwendig. Wie wichtig dabei gute Deutschkenntnisse sind, zeigt bereits die Zusatzerhebung des Mikrozensus 2014, die sich mit der Arbeitsmarkt-situation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen befasst hat. Der hier verwendete Begriff des Zuwanderers unterscheidet sich vom Konzept der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, die das Statistische Bundesamt jährlich auf

Basis des Mikrozensus veröffentlicht. Zu beachten ist, dass sich die Zusatzerhebung auf das Jahr 2014 bezieht und die Asyl- und Schutzsuchenden des Jahres 2015 daher nicht in die Erhebung einbezogen waren.

Zuwanderer der 1. und 2. Generation

Betrachtet man die Zuwanderung nach Deutschland, muss man zwischen verschiedenen Personengruppen differenzieren. Personen, die im Ausland geboren sind, werden als Zuwanderinnen und Zuwanderer der ersten Generation bezeichnet. Zu dieser Gruppe gehörten 2014 neben den (Spät-)Aussiedlern und Flüchtlingen (insbesondere aus dem ehemaligen Jugoslawien) auch Personen aus Ländern der Europäischen Union, die zum Zweck der Arbeitsaufnahme nach Deutschland immigriert sind. In Deutschland geborene Personen, bei denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde, werden als Zuwanderinnen und Zuwanderer der zweiten Generation bezeichnet. Hierzu zählen beispielsweise die Kinder der Arbeitsmigranten der 1960er-Jahre ohne persönliche Migrationserfahrung.

Zuwanderer der ersten Generation weisen eine ähnliche Altersstruktur auf wie Einheimische, also Personen, die in Deutschland geboren wurden, ebenso wie deren Eltern. Dagegen sind die Zuwanderer der zweiten Generation deutlich jünger: 2014 waren fast zwei Drittel der Zuwanderer der zweiten Generation zwischen 20 und 34 Jahre alt. Dieser Anteil betrug bei der einheimischen Bevölkerung und den im Ausland geborenen Zuwanderern jeweils lediglich rund 30 %.

Schwächere Erwerbstätigenquote der im Ausland geborenen Zuwanderer, insbesondere der Frauen

Die Erwerbstätigenquote der nicht in Deutschland geborenen Zuwanderinnen und Zuwanderer lag 2014 mit 69,3 % um rund zehn Prozentpunkte niedriger als die der einheimischen Bevölkerung (79,6 %). Mit 75,5 % bewegte sich die Erwerbstätigenquote der Zuwanderer der zweiten Generation zwischen diesen Personengruppen. Frauen, die im Ausland geboren wurden und dann nach Deutschland zugewandert sind, tun sich offensichtlich am schwersten auf dem Arbeitsmarkt: Ihre Erwerbstätigenquote lag lediglich bei 60,6 % gegenüber 75,9 % bei der einheimischen Bevölkerung und immerhin noch 74,0 % bei den Frauen der zweiten Zuwanderergeneration. Hinzu kommt, dass ein gutes Drittel dieser Frauen gar keine bezahlte Tätigkeit ausgeübt oder gesucht hat, während es bei den einheimischen Frauen nur ein gutes Fünftel war. Die Erwerbstätigenquote der männlichen Zuwanderer bleibt zwar ebenfalls hinter der der einheimischen Männer zurück, wenn auch weniger stark als bei den Frauen. Während 83,2 % der einheimischen Bevölkerung erwerbstätig waren, lag die Erwerbstätigenquote bei den im Ausland geborenen Zuwanderern bei 78,4 %. Zuwanderer der zweiten Generation waren noch seltener erwerbstätig (76,9 %). Dabei fällt auf, dass die 25- bis 44-jährigen Männer der zweiten Zuwanderergeneration niedrigere Erwerbstätigenquoten hatten als ihre im Ausland geborenen Altersgenossen – und das obwohl sie in Deutschland ausgebildet wurden.

Bei der Erwerbslosenquote zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen der einheimischen Bevölkerung und den Zuwanderinnen und Zuwanderern. Unter den

Zuwanderern der zweiten Generation betrug der Anteil der Erwerbslosen gemessen an allen Erwerbspersonen 7,1 %. Bei den im Ausland geborenen Zuwanderern lag die Erwerbslosenquote mit 8,3 % fast doppelt so hoch wie bei der einheimischen Bevölkerung (4,2 %).

Exkurs: Ausgewählte Erwerbstätigenquoten von Zuwanderern in der Europäischen Union

Innerhalb der Europäischen Union zeigt sich in vielen Mitgliedstaaten ein einheitliches Bild: Die Erwerbstätigenquoten der einheimischen Bevölkerung lagen jeweils über denen der Zuwanderer der zweiten Generation, gefolgt von den Zuwanderern, die im Ausland geboren sind. Deutschland hatte 2014 zusammen mit Schweden die höchsten Erwerbstätigenquoten unter den Einheimischen und den Zuwanderern der zweiten Generation. Es gibt aber auch Länder mit vergleichsweise hohen Erwerbstätigenquoten bei den Zuwanderern der ersten Generation: So überstieg in südeuropäischen Ländern, wie beispielsweise in Italien, die Erwerbstätigenquote der Zuwanderer der ersten Generation sogar die der Einheimischen. Großbritannien hatte bei den Zuwanderern der ersten Generation hinter Luxemburg die höchste Erwerbstätigenquote in der Europäischen Union. Hintergrund dieser Unterschiede ist u. a., dass sich die Struktur der Zuwanderer, etwa hinsichtlich Alter und Herkunftsländern, wegen der von Staat zu Staat unterschiedlichen Migrationsmuster unterscheiden kann. Daneben könnte auch die unterschiedliche Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme in den einzelnen Ländern eine Rolle spielen.

Je besser die Deutschkenntnisse, desto höher die Erwerbsbeteiligung

Im Folgenden werden nur Zuwanderer der ersten Generation und Einheimische miteinander verglichen. Bei den Zuwanderern der zweiten Generation sollten Deutschkenntnisse eine geringere Barriere darstellen, da diese in Deutschland geboren und aufgewachsen sind. Deshalb wird diese Gruppe nicht näher in die Betrachtungen einbezogen. Bei den Deutschkenntnissen der Zuwanderer der ersten Generation handelt es sich um eine Selbsteinschätzung der Befragten.

Während 2014 die Erwerbstätigenquote bei Zuwanderinnen und Zuwanderern mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache nur bei 52,3 % lag, stieg sie kontinuierlich mit zunehmenden Sprachkenntnissen auf 77,3 % bei Zuwanderinnen und Zuwanderern mit fließenden Deutschkenntnissen an. Damit erreichte sie in dieser Gruppe fast das Niveau der Quote bei den Einheimischen (79,6 %). Insbesondere bei den Frauen, die im Ausland geboren und nach Deutschland zugewandert sind, spielt der Spracherwerb eine wichtige Rolle für die Integration in den Arbeitsmarkt. Frauen mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache haben lediglich eine Erwerbstätigenquote von 36,1 %. Diese steigt mit dem Erlernen der Sprache auf 72,2 % an (einheimische Frauen: 75,9 %). Umgekehrt nehmen die Erwerbslosenquoten mit abnehmenden Deutschkenntnissen zu. Zuwanderinnen und Zuwanderer mit nur geringfügigen Sprachkenntnissen haben eine Erwerbslosenquote von 13,7 % gegenüber 4,2 % bei der einheimischen Bevölkerung.

Ohne gute Deutschkenntnisse weniger qualifizierte Tätigkeiten

Zugewanderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache, die nicht in Deutschland geboren sind, fanden sich 2014 häufig als Hilfsarbeitskräfte

auf dem Arbeitsmarkt wieder (43,2 % gegenüber 6,0 % bei den Einheimischen). Ein gutes Fünftel arbeitete in Handwerksberufen und nur 8,7 % konnten mit Grundkenntnissen eine hochqualifizierte Tätigkeit ausüben. Auch hier zeigt sich wieder, dass Zuwanderer der ersten Generation mit der Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse auch ihre berufliche Stellung verbessern konnten. Zuwanderer der ersten Generation mit fließenden Sprachkenntnissen waren nur zu 14,3 % als Hilfsarbeitskräfte tätig. Sie arbeiteten auch häufiger in Büroberufen oder im Handel und übten sehr viel öfter eine hochqualifizierte Tätigkeit aus (30,3 %).

Überqualifikation bei Arbeitnehmern – abhängig von den Deutschkenntnissen?

Deutschkenntnisse haben einen Einfluss auf die Arbeitsmarktbeteiligung: Je besser die Sprachfähigkeiten der im Ausland geborenen Zuwanderinnen und Zuwanderer, desto eher üben sie eine qualifizierte Tätigkeit aus. Dies sagt jedoch noch nichts über die Übereinstimmung von Anforderungen im Beruf und der tatsächlichen Qualifikation aus. Wie hoch kann auf Dauer die Zufriedenheit mit einem Beruf sein, wenn man für diesen überqualifiziert ist?

In der Zusatzerhebung des Mikrozensus aus dem Jahr 2014 wurde neben den Deutschkenntnissen auch das Ausmaß der Überqualifikation erfasst. Die Befragten wurden gebeten anzugeben, ob die ausgeübte Tätigkeit ihrer Qualifikation entspricht.

Je besser die Deutschkenntnisse, desto seltener schätzten sich die Zuwanderer der ersten Generation als überqualifiziert ein. Unter den Zuwanderinnen und Zuwanderern der ersten Generation, die Deutsch als Muttersprache sprechen, lag der Anteil der Überqualifizierten mit 12,8 % fast auf dem gleichen Niveau wie bei den Einheimischen (11,0 %). Etwa einer von fünf im Ausland geborenen Zuwanderinnen und Zuwanderern mit fließender Sprachbeherrschung bzw. fortgeschrittenen Kenntnissen hingegen schätzte sich als überqualifiziert ein. Bei Zuwanderinnen und Zuwanderern, die lediglich Anfänger- bzw. Grundkenntnisse der deutschen Sprache aufweisen, lag der Anteil der Überqualifizierten mit 18,5 % etwas niedriger. Dies kann zum Teil darauf zurückgeführt werden, dass sich unter diesen Personen überdurchschnittlich viele Menschen befinden, die per se seltener überqualifiziert sein können, da sie nur über eine geringe Bildung verfügen.

Es zeigt sich, dass die Deutschkenntnisse mit der Übereinstimmung von Qualifikation und Anforderungen in der ausgeübten Tätigkeit zusammenhängen. In der Wahrnehmung der Betroffenen selbst spielt dieser Zusammenhang keine herausragende Rolle. Denn fragt man nach dem Hauptgrund für die Überqualifikation, gab nur etwa jeder zehnte Zuwanderer an aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse für seinen Job überqualifiziert zu sein. Jeder vierte Zuwanderer nannte die fehlende Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse (24,9 %) als Grund für die fehlende Übereinstimmung von beruflicher Qualifikation und den Anforderungen am Arbeitsplatz. Rund 40 % gaben andere Gründe an.