

Die Blaue Karte EU in Deutschland: Kontext und Ergebnisse der BAMF-Befragung

Hanganu, Elisa; Heß, Barbara

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hanganu, E., & Heß, B. (2016). *Die Blaue Karte EU in Deutschland: Kontext und Ergebnisse der BAMF-Befragung*. (Forschungsbericht / Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ), 27). Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-67877-5>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

Die Blaue Karte EU in Deutschland

Kontext und Ergebnisse der BAMF-Befragung

Forschungsbericht 27

Elisa Hanganu
Barbara Heß



Die Blaue Karte EU in Deutschland

Kontext und Ergebnisse der BAMF-Befragung

Forschungsbericht 27

Elisa Hanganu
Barbara Heß

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016

Zentrale Ergebnisse

Der vorliegende Bericht stellt die Blaue Karte EU als festen Bestandteil des Zuwanderungsrechts vor und analysiert die Rolle dieses Aufenthaltstitels im Kontext der Fachkräftesicherung. Erstmals erfolgte eine repräsentative Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland. Die Ergebnisse der Befragung werden im zweiten Teil des Berichts erörtert.

Rahmenbedingungen der Blauen Karte EU

- Die Blaue Karte EU ist ein befristeter Aufenthaltstitel für hochqualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten, der die Perspektive bietet, frühzeitig ein Daueraufenthaltsrecht zu erlangen. In Deutschland wird die Blaue Karte EU an Akademiker erteilt, wenn eine Arbeitsplatzzusage für eine hochqualifizierte Beschäftigung vorliegt, mit der ein bestimmtes Regelmindestgehalt erzielt wird. Für Fachkräfte in den Bereichen Ingenieurwesen, Naturwissenschaft, Informatik und Humanmedizin gilt ein geringeres Mindestgehalt.
- Neben diesen Voraussetzungen unterscheidet sich die Blaue Karte EU von anderen Aufenthaltstiteln zur Erwerbsmigration, indem sie keine Vorrangprüfung erfordert und Vorteile bzgl. Mobilität, Familiennachzug und Verfestigung des Aufenthalts mit sich bringt.
- Die Blaue Karte EU ist besonders für jene Berufsgruppen geeignet, denen die nationale und internationale Arbeitsmarktforschung einen steigenden Bedarf bescheinigt. Mit der Gewinnung von ausländischen Fachkräften begegnen zahlreiche Unternehmen Personalengpässen und treiben gleichzeitig eine strategische Internationalisierung voran.
- Fast 38.000 Blaue Karten EU wurden insgesamt seit der Einführung im August 2012 bis einschließlich Dezember 2015 in Deutschland erteilt. Da zudem die Möglichkeit besteht, als Blaue-Karte-EU-Inhaber nach 33 Monaten (bzw. bereits nach 21 Monaten bei ausreichenden Deutschkenntnissen) in eine Niederlassungserlaubnis zu wechseln, erhielten ca. 7.500 der Blaue-Karte-EU-Inhaber bereits einen unbefristeten Aufenthaltstitel.
- Aufgrund der EU-Richtlinie 2009/50/EG wurden in fast allen EU-Mitgliedstaaten Blaue Karten EU mit vergleichbaren Voraussetzungen geschaffen. Jedoch wurden rund 87% aller EU-weit erteilten Blauen Karten EU für Drittstaatsangehörige in Deutschland ausgestellt.

- Dass die Blaue Karte EU zu den wichtigen Steuerungsinstrumenten der legalen Migration in die EU gehört, wird auch in der öffentlichen Diskussion um eine mögliche Reform des Einwanderungsrechts in Deutschland berücksichtigt. Geäußerte Verbesserungsvorschläge betreffen marginale Änderungen und vor allem eine verstärkte Vermittlung von zuwanderungsrechtlichen Informationen.

Ergebnisse der Befragungsstudie

Alle Inhaber einer Blauen Karte EU bzw. einer daran anschließenden Niederlassungserlaubnis, die bereits im Jahr 2014 in Deutschland lebten, wurden durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zu einer Befragung eingeladen. Auf der Basis von 4.340 Antworten erfolgten anschließend Analysen zur Berufstätigkeit, Migrationserfahrung, Arbeitsplatzsuche, Bleibeabsicht und familiären Situation der (derzeitigen und ehemaligen) Blaue-Karte-EU-Inhaber sowie zu ihrer Einschätzung der Aufenthaltsbedingungen in Deutschland.

Sozio-demografische und bildungsbezogene Merkmale der Blaue-Karte-EU-Inhaber

- Sowohl in der Grundgesamtheit als auch unter den Befragungsteilnehmern sind etwa vier Fünftel Männer. Knapp 90 % sind zwischen 25 und 40 Jahre alt.
- Die meisten Blaue-Karte-EU-Inhaber kommen aus Indien, der Volksrepublik China, der Russischen Föderation, der Ukraine, den USA, Syrien, Ägypten, der Türkei, Serbien und dem Iran.
- Knapp ein Drittel der Blaue-Karte-EU-Inhaber hat in Deutschland studiert und wichtige Sprachkenntnisse erworben. Dieses Studium war aber oftmals nicht das einzige, denn insgesamt 95 % aller Befragten haben einen Hochschulabschluss im Ausland erlangt.
- Da für die Ausübung des Arztberufes gute Deutschkenntnisse nachgewiesen werden müssen, haben Blaue-Karte-EU-Inhaber, die als Humanmediziner arbeiten, die vergleichsweise besten Sprachkenntnisse. Von ihnen schätzen 97 % ihre Deutschkenntnisse als gut oder sehr gut ein, während 45 % der im MINT-Bereich Berufstätigen und 52 % der sonstigen Fachkräfte dies angaben. Gleichzeitig bewerteten drei Viertel der Humanmediziner sowie 95 % der MINT- und sonstigen Fachkräfte ihre Englischkenntnisse als mindestens gut.

Berufserfahrung und Arbeitsplatzsuche

- 84 % der Befragten haben vor ihrer Tätigkeit, für die sie die Blaue Karte EU erhielten, schon mindestens ein Jahr Berufserfahrung im Ausland oder in Deutschland gesammelt.
- Für 37 % der Befragten trugen im Internet veröffentlichte Stellenangebote maßgeblich zum Finden des Arbeitsplatzes bei. 19 % gaben an, dass sie die Einladung eines Arbeitgebers aus Deutschland erhalten haben, und 12 % nutzten Kontakte aus früheren Praktika/Berufstätigkeiten, während 11 % in eigener Initiative Kontakt zu Arbeitgebern in Deutschland aufgenommen hatten. Insgesamt bemühen sich die Absolventen deutscher Hochschulen deutlich selbständiger um den Berufseinstieg, wohingegen Blaue-Karte-EU-Inhaber mit im Ausland erlangten Hochschulabschlüssen häufiger auf die Initiative von Arbeitgebern/-vermittlern angewiesen sind.
- Bei ungefähr einem Viertel der Blaue-Karte-EU-Inhaber stellten nach eigener Einschätzung mangelhafte Deutschkenntnisse ein Hindernis bei der Arbeitsplatzsuche dar. Weitere Schwierigkeiten waren mit der Unsicherheit verbunden, ob ein befristeter Aufenthaltstitel verlängert oder ein noch fehlender Aufenthaltstitel erteilt wird, je nachdem ob der Arbeitssuchende bereits in Deutschland lebte. Einige Blaue-Karte-EU-Inhaber empfanden die Verwaltung in deutschen Behörden (inkl. Auslandsvertretungen) aufgrund langwieriger Prozesse bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln/Visa und der Bewertung ausländischer Hochschulabschlüsse als Hürde.

Aktuelle Berufstätigkeit

- Zwei Drittel der Befragten sind in einem MINT-Beruf und ein Fünftel als Humanmediziner beschäftigt. Insgesamt üben 89 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber einen Mangelberuf aus.
- Die Befragungsergebnisse zeigen, dass knapp drei Viertel der MINT-Fachkräfte und 85 % der Humanmediziner mindestens 45.000 Euro (Jahresbrutto) verdienen. Also war nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Beschäftigten in Mangelberufen auf die niedrigere Mindestgehaltsgrenze angewiesen, um eine Blaue Karte EU zu erhalten.
- Während zwei Drittel aller Befragten unbefristet angestellt sind, trifft dies lediglich auf ein Viertel der Humanmediziner zu. Bei ihnen sind die Vertragslaufzeiten jedoch vergleichsweise lang.
- Forscher und international beschäftigte Fachkräfte sind unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern vergleichsweise häufig vertreten. Fast ein Viertel der Befragten ist forschend tätig, oftmals im natur- bzw. ingenieurwissenschaftlichen Bereich.

- Bei knapp 10 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber befindet sich der Hauptsitz des Unternehmens nicht in Deutschland. Insgesamt gaben sogar 18 % der Befragten an, international tätig zu sein. Sie sind im Vergleich mit allen Befragten überproportional häufig (53 % vs. 47 %) in sehr großen Unternehmen (mit mehr als 1.000 Mitarbeitern) beschäftigt.
- Insgesamt sind die Blaue-Karte-EU-Inhaber überwiegend zufrieden mit ihrem Beruf. Mit karrierebezogenen Aspekten (u. a. Aufstiegsmöglichkeiten, Weiterbildung) sind jeweils rund drei Fünftel der Befragten zufrieden oder sehr zufrieden. Noch deutlich positiver wurden strukturelle und inhaltliche (Leistungsanforderungen, Arbeitsaufwand, Inhalt) sowie soziale Aspekte (Kommunikation, Teamarbeit) des Berufslebens bewertet.

Migration und Zufriedenheit in Deutschland

- Als Gründe für die Migration wurden am häufigsten der Wunsch nach internationaler Erfahrung sowie die mangelnde berufliche Perspektive im Herkunftsland genannt. Grundlegend für die Entscheidung für Deutschland waren meist arbeitsmarktbezogene Faktoren, die Lebensqualität in Deutschland und die gute soziale Absicherung.
- Deutschland war für fast drei Viertel der Befragten das Wunschzielland. Für über die Hälfte kamen allerdings auch andere EU-Länder oder die USA als potenzielle Zielländer in Frage.
- Etwa die Hälfte der Befragten hatte vor der Blauen Karte EU bereits einen anderen deutschen Aufenthaltstitel, darunter auch zahlreiche ehemalige Studierende, die somit wie die Neuzuwanderer neu auf den Arbeitsmarkt kamen. 29 % der Befragten lebten zum Befragungszeitpunkt seit weniger als zwei Jahren in Deutschland, 45 % zwischen zwei und fünf Jahren und 26 % länger als fünf Jahre.
- Die Befragten sind mit ihrem Leben in Deutschland überwiegend sehr zufrieden oder zufrieden (91 %) und fühlen sich in Deutschland sicher (92 %). Willkommen fühlen sich 76 %.

Bleibeabsichten

- Knapp ein Drittel der Befragten plant, für immer in Deutschland zu bleiben. Weitere 39 % streben einen Aufenthalt von mindestens zehn Jahren und 22 % zwischen fünf und zehn Jahren an. Nur 8 % sind auf einen kurzfristigen Aufenthalt eingestellt.
- Staatsangehörige aus Syrien und anderen Ländern des Nahen Ostens haben sehr hohe Bleibeabsichten, gefolgt von Personen aus Osteuropa und Zentralasien. Dagegen liegt bei Personen aus der Türkei, Indien und China der Anteil der kurz- und mittelfristig geplanten

Aufenthalte deutlich über dem Durchschnitt. Am geringsten sind die Bleibeabsichten bei Befragten aus den nordamerikanischen und pazifischen Ländern.

- Während bei den MINT-Akademikern die Bleibeabsichten geringfügig unter dem Gesamtdurchschnitt liegen, haben von den Humanmedizinern überdurchschnittlich viele vor, langfristig oder für immer in Deutschland zu bleiben.

Familiäre Situation

- 61 % der Befragten sind verheiratet oder leben in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft. Ein Viertel ist alleinstehend und 14 % leben unverheiratet in Partnerschaft.
- Bei etwas mehr als drei Viertel der Personen mit Partner kommt dieser aus demselben Herkunftsland. 90 % der Partner leben ebenfalls in Deutschland.
- 29 % der Partner gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Fast genauso viele sind hauptsächlich in der Hausarbeit tätig oder mit der Betreuung von Kindern oder anderen Personen betraut. Rund ein Fünftel ist arbeitslos bzw. arbeitssuchend. 12 % der Partner befinden sich in einem Ausbildungsverhältnis und 4 % arbeiten in Teilzeit.
- Von den Befragten haben 37 % ein Kind oder mehrere Kinder.

Inhaltsübersicht

	Zentrale Ergebnisse	5
1	Einleitung	20
	Teil I: Rahmenbedingungen der Blauen Karte EU	23
2	Rechtliche Grundlagen	24
3	Statistik zur Blauen Karte EU auf Basis des AZR	46
4	Erkenntnisse zur Fachkräftezuwanderung aus der bisherigen Forschung	74
5	Diskussion der Handlungsempfehlungen	110
	Teil II: Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber	117
6	Design der Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014	118
7	Strukturdaten zur Grundgesamtheit und zu den Befragten	122
8	Bildungsstand und Sprachkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber	142

9	Berufserfahrung und Arbeitsplatzsuche	186
10	Aktuelle Berufstätigkeit	224
11	Migrationsmotive und Zufriedenheit in Deutschland	282
12	Bleibeabsichten und Mobilitätsbereitschaft	302
13	Aufenthaltsrechtliche Aspekte	326
14	Familiäre Situation	338
15	Anmerkungen der Befragten	348
16	Fazit der empirischen Studie	352
	Literaturverzeichnis	358
	Abkürzungsverzeichnis	374
	Abbildungsverzeichnis	376
	Tabellenverzeichnis	388
	Anhang: Fragebogen	390
	Publikationen der Forschungsgruppe	426

Inhalt

	Zentrale Ergebnisse	5
1	Einleitung	20
	Teil I: Rahmenbedingungen der Blauen Karte EU	23
2	Rechtliche Grundlagen	24
	2.1 Die Blaue Karte EU	25
	2.2 Einordnung der Blauen Karte EU im Aufenthaltsrecht zur Erwerbstätigkeit	33
	2.3 Die Hochqualifizierten-Richtlinie als Grundlage der Blauen Karte EU	37
	2.4 Vergleich der Umsetzung der Richtlinie 2009/50/EG in der EU	39
3	Statistik zur Blauen Karte EU auf Basis des AZR	46
	3.1 Einordnung in die Statistik der Migration zur Erwerbstätigkeit	47
	3.2 Blaue Karten EU in Deutschland	51
	3.3 Wechsel zur Blauen Karte EU	56

3.4	Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU	57
3.5	Familiennachzug zu Blaue-Karte-EU-Inhabern	63
3.6	EU-Vergleich auf Basis der Eurostat-Statistik	68

4

	Erkenntnisse zur Fachkräftezuwanderung aus der bisherigen Forschung	74
--	--	----

4.1	Diskussion des Zuwanderungsrechts hochqualifizierter Erwerbsmigranten	75
4.2	Fachkräftebedarf in Deutschland	80
4.3	Maßnahmen und Hindernisse der Fachkräftegewinnung	88
4.4	Empirische Studien zu hochqualifizierten Zuwanderern	92
4.4.1	Migration von Hochqualifizierten nach Deutschland	92
4.4.2	Internationale Migration Hochqualifizierter	97
4.5	Ausländische Direktinvestitionen aus den Hauptherkunftsländern	101

5

	Diskussion der Handlungsempfehlungen	110
5.1	Funktion und Transparenz des Verfahrensablaufs	110
5.2	Arbeitsplatz- und Tätigkeitswechsel der Blaue-Karte-EU-Inhaber	111

5.3	Ausweitung auf Fachkräfte ohne Hochschulabschluss	113
5.4	Mobilität innerhalb der EU	114
	Teil II: Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber	117
6	Design der Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014	118
7	Strukturdaten zur Grundgesamtheit und zu den Befragten	122
7.1	Alter und Geschlecht	122
7.2	Staatsangehörigkeiten	124
7.3	Zusammenhänge zwischen Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeiten	128
7.4	Regionale Verteilung der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland	130
8	Bildungsstand und Sprachkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber	142
8.1	Studium	142
8.1.1	Hochschulabschlüsse	142
8.1.2	Studienfächer	146
8.1.3	Studium in Deutschland	157

8.2	Anerkennung von Abschlüssen	161
8.2.1	Nutzung des Anerkennungsverfahrens	162
8.2.2	Erfahrungen mit der offiziellen Anerkennung der ausländischen Abschlüsse	165
8.2.3	Feststellung der Vergleichbarkeit ausländischer Abschlüsse	167
8.3	Sprachkenntnisse	167
8.3.1	Deutsche Sprachkenntnisse und das Erlernen der Sprache	168
8.3.2	Sprachfortschritt seit Beginn der Berufstätigkeit in Deutschland	170
8.3.3	Weitere Sprachkenntnisse	171
8.3.4	Sprachkenntnisse nach Berufs- und Staatsangehörigkeitsgruppen	172
8.3.5	Anwendung der deutschen Sprachkenntnisse	180

9

	Berufserfahrung und Arbeitsplatzsuche	186
9.1	Berufserfahrung im Ausland und vorherige Aufenthalte in Deutschland	186
9.2	Methoden der Arbeitsplatzsuche	188
9.3	Arbeitsplatzsuche nach einem Studium in Deutschland	191
9.4	Arbeitsplatzsuche nach Berufserfahrung	193
9.5	Unterschiedliche Methoden nach Berufs- und Staatsangehörigkeitsgruppen	197
9.6	Unterschiedliche Methoden nach Be- schäftigungs- und Unternehmensformen	205
9.7	Bewerbungen und Vorstellungsgespräche	210
9.8	Hindernisse bei der Arbeitsplatzsuche	215

9.9	Gründe der Berufstätigen für erneute Arbeitsplatzsuche	218
9.10	Arbeitsplatzwechsel in Deutschland	220
10	Aktuelle Berufstätigkeit	224
10.1	Berufsgruppen	225
10.2	Einkommen	239
10.3	Exkurs: Einschätzung zur Blauen Karte EU für Mangel- und Regelberufe sowie zu den Einkommensvoraussetzungen	246
10.4	Forschungstätigkeiten der Blaue-Karte-EU-Inhaber	250
10.5	Befristete Beschäftigungsverhältnisse	253
10.6	Unternehmen und Berufstätigkeiten international	259
10.7	Größe der Unternehmen	269
10.8	Standorte der Unternehmen in den deutschen Bundesländern	272
10.9	Zufriedenheit mit dem Beruf	275
11	Migrationsmotive und Zufriedenheit in Deutschland	282
11.1	Migrationsmotive	282
11.1.1	Pushfaktoren	283

11.1.2	Pullfaktoren	285
11.1.3	Push- und Pullfaktoren nach Staatsangehörigkeitsgruppen	288
11.2	Zufriedenheit mit der Einreise und dem Leben in Deutschland	293
11.2.1	Informationen und Formalitäten bei der Einreise	293
11.2.2	Wohlbefinden in Deutschland	296

12 Bleibeabsichten und Mobilitätsbereitschaft 302

12.1	Bleibeabsichten	303
12.1.1	Bleibeabsichten nach Staatsangehörigkeitsgruppen	303
12.1.2	Bleibeabsichten nach Berufsgruppen	305
12.1.3	Bleibeabsichten nach Herkunftsland des Partners und Aufenthaltsdauer	307
12.2	Mobilitätsbereitschaft und -motivation	310
12.2.1	Alternativen zu Deutschland als Zielland der Migration	310
12.2.2	Weiterwanderung, Rückkehr und Mobilität innerhalb der EU	314
12.2.3	Temporärer Aufenthalt im Herkunftsland	320
12.2.4	Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit	322

13 Aufenthaltsrechtliche Aspekte 326

13.1	Aktueller und vorheriger Aufenthaltstitel	326
13.2	Informationsgewinnung zur Blauen Karte EU	329
13.3	Aufenthaltsdauer und Erteilung einer Niederlassungserlaubnis	333

14	Familiäre Situation	338
14.1	Herkunftsländer und Tätigkeiten der (Ehe-)Partner	338
14.2	Alter und Schulbesuch der Kinder	344
14.3	Wohnort der Familie und Bleibeabsichten	346
15	Anmerkungen der Befragten	348
16	Fazit der empirischen Studie	352
	Literaturverzeichnis	358
	Abkürzungsverzeichnis	374
	Abbildungsverzeichnis	376
	Tabellenverzeichnis	388
	Anhang: Fragebogen	390
	Publikationen der Forschungsgruppe	426

1 Einleitung

Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs in bestimmten Berufsfeldern hat die Zuwanderung von Hochqualifizierten in Deutschland bereits an Bedeutung gewonnen. Nach mehreren rechtlichen Änderungen zur Vereinfachung dieser Zuwanderung wurde im August 2012 die Blaue Karte EU durch die Einführung des § 19a Aufenthaltsgesetz (AufenthG) etabliert. Sie geht auf die Umsetzung der sogenannten Hochqualifizierten-Richtlinie der EU (Richtlinie 2009/50/EG) zurück und ist ein befristeter Aufenthaltstitel für hochqualifizierte Zuwanderer¹ aus Drittstaaten². Bei Antragstellung muss ein deutscher, ein ausländischer anerkannter oder als vergleichbar bewerteter Hochschulabschluss nachgewiesen werden. Dann wird die Blaue Karte EU erteilt, wenn eine Arbeitsplatzzusage für eine Beschäftigung in Deutschland vorliegt, mit der ein bestimmtes Mindestgehalt erzielt wird. Für Fachkräfte aus den Bereichen Ingenieurwesen, Naturwissenschaft, Informatik und Humanmedizin gilt ein geringeres Mindestgehalt im Vergleich zu anderen akademischen Berufen.

Auswertungen des Ausländerzentralregisters zeigen, dass seit August 2012 bis einschließlich Dezember 2015 in Deutschland insgesamt fast 38.000 Blaue Karten EU erteilt wurden. Da zudem die Möglichkeit besteht, als Blaue-Karte-EU-Inhaber nach 33 Monaten (bzw. bereits nach 21 Monaten bei ausreichenden Sprachkenntnissen) in eine Niederlassungserlaubnis zu wechseln, erhielten ca. 7.500 der Blaue-Karte-EU-Inhaber im gleichen Zeitraum einen unbefristeten Aufenthaltstitel.

Über die Gruppe der Blaue-Karte-EU-Inhaber ist bislang wenig bekannt. Ziel der vorliegenden Studie ist es deshalb, erstmals die Arbeitsplatz-

- 1 In diesem Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel auch bei nicht geschlechtsneutralen Bezeichnungen die männliche Form verwendet. Die weibliche Form sowie Genderqueer werden damit eingeschlossen.
- 2 Drittstaatsangehörige sind Personen, die nicht Unionsbürger im Sinne von Artikel 20 Abs. 1 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sind und die nicht das Gemeinschaftsrecht auf Freizügigkeit nach Artikel 2 Nr. 6 des Schengener Grenzkodex genießen. D.h. nach dieser Definition sind Staatsangehörige von Norwegen, Island, Liechtenstein und der Schweiz keine Drittstaatsangehörigen.

suche und die Berufstätigkeit sowie weitere Aspekte der Integration der Blaue-Karte-EU-Inhaber zu untersuchen. Dabei sind Unterschiede u. a. hinsichtlich der Berufs- sowie der Staatsangehörigkeitsgruppen zu analysieren. Zudem wird bspw. angenommen, dass sich die Berufserfahrungen der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die bereits seit Längerem (mit einem anderen Aufenthaltstitel) in Deutschland leben, von denen derjenigen unterscheiden, die erst kürzlich zugewandert sind. Um diese und weitere Merkmale der Migration und Integration von Blaue-Karte-EU-Inhabern zu untersuchen, wurden die Zuwanderer, die mit dem entsprechenden befristeten Aufenthaltstitel bzw. einer darauf folgenden Niederlassungserlaubnis im Jahr 2014 in Deutschland lebten, durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zu einer Befragung eingeladen. Daraufhin konnten auf der Basis von 4.340 Antworten nicht nur die sozio-ökonomischen Charakteristika der aktuellen und ehemaligen Blaue-Karte-EU-Inhaber, sondern bspw. auch ihre den Aufenthalt in Deutschland betreffenden Einschätzungen erörtert werden. Zudem sind die von den Befragten genannten Migrationsmotive und Bleibeabsichten Indizien für die Dauer ihres Aufenthalts.

Da sich die Blaue Karte EU in die bestehenden Regelungen zur Arbeitsmigration eingliedert und durch die EU-weit gültige Richtlinie eine besondere Rolle einnimmt, werden zunächst die Rahmenbedingungen der Blauen Karte EU erläutert. Im Anschluss erfolgt die Auswertung der Befragungsergebnisse. Somit besteht der vorliegende Bericht aus folgenden zwei Teilen.

Im ersten Teil wird der Kontext der Fachkräftezuwanderung aus verschiedenen Blickwinkeln erläutert. Zunächst stellt Kapitel 2 die gesetzlichen Grundlagen der Blauen Karte EU dar. Diese werden vergleichend – sowohl zu anderen Aufenthaltstiteln zur Beschäftigung in Deutschland als auch zur Umsetzung der zugrundeliegenden EU-Richtlinie in anderen Mitgliedstaaten – erläutert. Daran schließt sich die statistische Übersicht zur Blauen Karte EU und zu weiteren Aufenthaltstiteln für Fachkräfte aus Drittstaaten an. Diese basiert auf den Angaben des Ausländerzentralregisters (AZR), dessen Registerbehörde das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ist. Um einen umfassenden europaweiten Eindruck von der Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie zu vermitteln, erfolgt der EU-weite Vergleich der gesetzlichen Regelungen sowie der Erteilungszahlen (auf Basis von Daten des Statistischen Amtes der Europäischen Union, Eurostat) jeweils am Ende von Kapitel 2 bzw. 3.

Anschließend enthält Kapitel 4 einen Überblick über die nationale und internationale Forschungsliteratur, welche sich mit dem Zuwanderungsrecht, dem Bedarf an Fachkräften sowie den Maßnahmen zur Gewinnung von qualifiziertem Personal auseinandersetzt und die Erwerbsmigration empirisch untersucht. In Kapitel 5 schließt sich eine Diskussion von Handlungsempfehlungen an.

Der zweite Teil des Berichts umfasst die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge durchgeführte Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber. Nachdem das Studiendesign und die Methodik in Kapitel 6 kurz beschrieben werden, erfolgt auf Basis der Daten des Ausländerzentralregisters sowie der beantworteten Fragebögen ein Vergleich der Grundgesamtheit mit der Gruppe der Befragten hinsichtlich sozio-demografischer Merkmale sowie der regionalen Verteilung in Deutschland (Kapitel 7). Stimmt jeweils die Verteilung in der Befragtengruppe mit der in der Grundgesamtheit annähernd überein, sind die Antworten der Befragten als repräsentativ zu betrachten.

Kapitel 8 bis 14 enthalten die detaillierten Auswertungen der Fragebögen zu den Themenkomplexen Ausbildung, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung und Arbeitsplatzsuche, aktuelle Berufstätigkeit, Anteil der Mangel- und Regelberufe, Einschätzung der Blauen Karte EU, Migrationsmotive, Bleibeabsichten und familiäre Situation. In Kapitel 15 werden die grund- bzw. zusätzlichen Anmerkungen der Befragten zusammengefasst und Kapitel 16 schließt mit einem Fazit zur empirischen Studie.

Teil I:

Rahmenbedingungen der
Blauen Karte EU

2 Rechtliche Grundlagen

Beim Zugang zum Arbeitsmarkt gelten jeweils unterschiedliche Regelungen für Drittstaatsangehörige bzw. Staatsangehörige des EU/EFTA-Raums. Für Zuwanderer aus EU/EFTA-Staaten gelten Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit, sodass ihre Erwerbstätigkeit – Beschäftigung und selbständige Tätigkeit – keinen Einschränkungen unterliegt. Dagegen ist bei Drittstaatsangehörigen zu differenzieren. Die Einreise und der Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit sind in den §§ 18 bis 21 Aufenthaltsgesetz (AufenthG), §§ 39 bis 42 AufenthG (u. a. Vorrangprüfung³) und in der Beschäftigungsverordnung (BeschV) geregelt. Bei einem Aufenthalt aus familiären Gründen (§ 27 Abs. 5 AufenthG) und bei unbefristeten Aufenthaltstiteln (Niederlassungserlaubnisse und Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU) ist die Erwerbstätigkeit mit Erteilung des Aufenthaltstitels kraft Gesetzes uneingeschränkt gestattet. Dies gilt auch für anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte. Für Studierende und Auszubildende gelten zeitliche Beschränkungen für den Umfang der Erwerbstätigkeit. Bei Asylbewerbern und Geduldeten gelten Wartefristen

- 3 Die Bundesagentur für Arbeit kann der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zustimmen, wenn sich durch die Beschäftigung von Ausländern keine nachteiligen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt ergeben und für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind oder die nach dem Recht der EU einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, nicht zur Verfügung stehen (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AufenthG, sog. Vorrangprüfung). Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis ist auch möglich, wenn die Bundesagentur für Arbeit für einzelne Berufsgruppen oder Wirtschaftszweige festgestellt hat, dass die Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AufenthG). Der Ausländer, dem eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt wird, darf nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden (§ 39 Abs. 2 Satz 1 letzter Halbsatz). Die Zustimmung zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis kann die Dauer und die berufliche Tätigkeit festlegen und die Beschäftigung auf bestimmte Betriebe oder Bezirke beschränken (§ 39 Abs. 4 AufenthG).

für die Aufnahme einer Beschäftigung, während die Erwerbstätigkeit als Selbständige nicht gestattet ist.⁴

Für die Einreise zur Arbeitsaufnahme benötigt der drittstaatsangehörige Arbeitnehmer in der Regel ein Visum, das von der deutschen Auslandsvertretung für maximal drei Monate erteilt wird. Voraussetzung für die Visaerteilung ist ein konkretes Arbeitsplatzangebot und die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, sofern es sich nicht um eine zustimmungsfreie Beschäftigung handelt.⁵ In Deutschland muss der ausländische Arbeitnehmer vor Ablauf des Visums einen Aufenthaltstitel mit Beschäftigungserlaubnis bei der Ausländerbehörde an seinem Wohnsitz beantragen. Der Aufenthaltstitel wird grundsätzlich für die Dauer der Beschäftigung ausgestellt. Kurzfristige Beschäftigungen (bis zu zwölf Monate) sind auch mit dem für diesen Aufenthaltswitzweck erteilten Visum möglich.

Ausnahmen gelten für Staatsangehörige von Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, der Republik Korea und den USA. Sie können visumfrei einreisen und anschließend direkt bei der örtlichen Ausländerbehörde ihren Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels mit Beschäftigungserlaubnis stellen.

2.1 Die Blaue Karte EU

Zum 1. August 2012 wurde die Blaue Karte EU in Deutschland als ein weiterer Aufenthaltstitel zur Arbeitsmigration – neben den Aufenthaltstiteln gemäß §§ 18 bis 21 AufenthG – in § 19a AufenthG eingeführt.

- 4 Die Aufenthaltserlaubnis für Studierende berechtigt gemäß § 16 Abs. 3 AufenthG zu Beschäftigungen, die insgesamt 120 Tage oder 240 halbe Tage im Jahr nicht überschreiten, sowie zu studentischen Nebentätigkeiten. Während einer qualifizierten Berufsausbildung ist gemäß § 17 Abs. 2 AufenthG eine von der Ausbildung unabhängige Beschäftigung für bis zu zehn Stunden pro Woche erlaubt. Zu den Regelungen für Asylsuchende und Geduldete siehe BAMF (2015).
- 5 Keine Zustimmung der BA zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung wird u. a. benötigt bei Regelberufen der Blauen Karte EU (§ 19a AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 2a BeschV), bei Hochqualifizierten (§ 19 AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 1 BeschV), Absolventen deutscher Hochschulen (§ 2 BeschV), Führungskräften (§ 3 BeschV), Wissenschaftlern und Forschern (§ 5 BeschV). Bei Engpassberufen der Positivliste (§ 6 BeschV) erfolgt eine Prüfung der Beschäftigungsbedingungen durch die BA, aber keine Vorrangprüfung.

Damit wurden die Vorgaben der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union (Richtlinie 2009/50/EG, vgl. Kapitel 2.3) umgesetzt.⁶

Voraussetzungen und Berufsgruppen

Um eine Blaue Karte EU in Deutschland erhalten zu können, müssen Drittstaatsangehörige vor allem Folgendes vorweisen:

- einen deutschen Hochschulabschluss oder einen Hochschulabschluss, der in Deutschland anerkannt oder mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist,⁷
- eine Zusage für einen konkreten Arbeitsplatz, mit dem das Bruttomindestgehalt erreicht wird und der dem Hochschulabschluss angemessen ist.

Das jährliche Bruttomindestgehalt orientiert sich an den Untergrenzen der Richtlinienvorgabe, derzufolge grundsätzlich (Regelberufe) das 1,5-Fache des durchschnittlichen Bruttoverdienstes aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung als Mindestgehalt anzusetzen ist. Da sich dieser Bruttoverdienst aufgrund von Nachberechnungen jedoch verändert, wird zur Berechnung der Mindestgehaltsgrenze die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung, die jährlich zum Jahresende durch Rechtsverordnung für das Folgejahr bestimmt wird, herangezogen. Erfahrungswerte haben gezeigt, dass zwei Drittel dieser Bemessungsgrenze immer leicht oberhalb des Betrags des 1,5-Fachen des jährlichen Bruttoverdienstes aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung liegen.

6 Zu den Regelungen der Blauen Karte EU insgesamt vgl. www.bamf.de/blauekarte (26.10.2015).

7 Mit den Anerkennungsgesetzen von Bund und Ländern besteht die Möglichkeit, bereits vor der Einreise nach Deutschland einen Hochschulabschluss anerkennen zu lassen, soweit es sich um einen reglementierten Beruf handelt, bzw. in den Fällen nicht-reglementierter Berufe eine Zeugnisbewertung zur Vergleichbarkeit mit einem deutschen Hochschulabschluss bei der ZAB durchführen zu lassen. Ist dies nicht erfolgt, kann auf die Bewertungsempfehlungen der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen bei der Kultusministerkonferenz unter <http://anabin.kmk.org> abgestellt werden. Wie dabei vorzugehen ist, erläutert BMI (2014: 6f.). Zu Fragen der Anerkennung von ausländischen Hochschulabschlüssen informiert das Internetportal zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse: <http://www.anerkennung-in-deutschland.de> (05.11.2015). In der Anabin-Datenbank (unter http://anabin.kmk.org/no_cache/filter/anerkennungs-und-beratungsstellen-in-deutschland.html (05.11.2015)) lassen sich die Abschlüsse finden, deren Vergleichbarkeit bereits allgemein festgestellt wurde, sowie weitere Informationen zur Vergleichbarkeit.

Somit betrug es 47.600 Euro im Jahr 2014 (2015: 48.400 Euro; 2016: 49.600 Euro).⁸ Entsprechendes gilt für Mangelberufe: die hier für Deutschland festgelegte Höhe von 52% der Beitragsbemessungsgrenze liegt stets leicht oberhalb des nach der Richtlinie vorgesehenen Mindestgehalts (1,2-Fache des jährlichen Bruttoverdienstes). Die Grenze belief sich 2014 auf 37.128 Euro (2015: 37.752 Euro; 2016: 38.688 Euro).⁹ Zu den Mangelberufen zählen Humanmediziner, IT-Fachkräfte, Ingenieure, Mathematiker und Naturwissenschaftler.¹⁰ Für die Ausübung der Mangelberufe ist grundsätzlich die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, die eine Prüfung der Arbeitsbedingungen durchführt, aber keine Vorrangprüfung erforderlich.¹¹ Eine Ausnahme gilt für Personen mit dem Abschluss einer deutschen Hochschule. Unabhängig von ihrem Beruf ist bei ihnen keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Zustimmungsfrei sind zudem alle Regelberufe, wenn das Mindestgehalt der Blauen Karte EU erfüllt wird. Grundsätzlich muss die Gehaltsgrenze unabhängig vom Arbeitszeitmodell

8 § 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 2a BeschV.

9 § 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 2 BeschV.

10 Mangelberufe sind Berufe, die zu den Gruppen 21, 221 und 25 der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO) gehören. Dazu zählen insbesondere Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Humanmediziner (ausgenommen Zahnärzte) und akademische Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie. Eine vollständige Liste der Gruppen findet sich hier: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:292:0031:0047:DE:PDF> (05.11.2015). Vgl. auch Kapitel 10.1. Bei praktizierenden Ärzten wird eine Approbation in Deutschland vorausgesetzt. Sie bestätigt die Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschulabschlusses. Auch Assistenzärzte in Weiterbildung, die in Deutschland approbiert sind, haben Anspruch auf die Erteilung der Blauen Karte EU unter den erleichterten Bedingungen zu Mangelberufen.

11 Damit sich das Verfahren trotz Zustimmungspflicht nicht stark verzögert, enthält § 36 Abs. 2 und 3 BeschV zwei Vorgaben zur Beschleunigung. Demnach gilt die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung als erteilt, wenn die Bundesagentur für Arbeit nicht innerhalb von zwei Wochen nach Übermittlung der Zustimmungsanfrage mitteilt, dass die übermittelten Informationen für die Entscheidung über die Zustimmung nicht ausreichen oder dass der Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte nicht oder nicht rechtzeitig erteilt hat. Außerdem soll die Bundesagentur für Arbeit bereits vor der Übermittlung der Zustimmungsanfrage der Ausübung der Beschäftigung gegenüber der zuständigen Stelle zustimmen oder prüfen, ob die arbeitsmarktbezogenen Voraussetzungen für eine spätere Zustimmung vorliegen, wenn der Arbeitgeber die hierzu erforderlichen Auskünfte erteilt hat und das Verfahren dadurch beschleunigt wird.

erreicht werden; es erfolgt keine anteilige Berechnung bei Teilzeitstellen.¹² Eine Anhebung der Gehaltsgrenzen zu Beginn eines Jahres hat keine Auswirkungen auf die bereits erteilten Blauen Karten EU. Bei einer Verlängerung der Blauen Karte EU oder bei einem zustimmungspflichtigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist die neue Gehaltsgrenze zu erfüllen.

Für die Erteilung einer Blauen Karte EU sind keine deutschen Sprachkenntnisse nachzuweisen. Da aufgrund des Hochschulabschlusses eine geringere Notwendigkeit unterstellt wird, haben Blaue-Karte-EU-Inhaber keinen Anspruch auf Integrationskurs-Teilnahme. Bei freien Kursplätzen ist aber die kostenpflichtige Teilnahme an einem Integrationskurs möglich.

Ob die angestrebte Berufstätigkeit dem Hochschulabschluss angemessen ist, wird von der Ausländerbehörde, bei der die Blaue Karte EU beantragt wird, beurteilt. Vorausgesetzt wird, dass es sich um eine hochqualifizierte Tätigkeit handelt. Als Orientierung für die fachliche Beurteilung gilt, dass zumindest ein absolvierter Studiengang inhaltlich Schnittstellen zur angestrebten Berufstätigkeit aufweist.

Asylbewerber und Personen mit einer Duldung, einer Aufenthaltsge-
stattung oder einem nationalen Abschiebeverbot sind vom Erhalt einer
Blauen Karte EU ausgeschlossen¹³. Gemäß § 19a Abs. 5 Nr. 1 i.V.m. § 9a Abs. 3
Nr. 2 AufenthG wird ebenfalls keine Blaue Karte EU an Drittstaatsange-
hörige erteilt, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat einen Antrag auf
Anerkennung als international Schutzberechtigte gestellt oder vorüber-
gehenden Schutz im Sinne des § 24 AufenthG beantragt haben, wenn
über deren Antrag noch nicht abschließend entschieden wurde.

12 Zum Teil sind Zuschläge zum Bruttogehalt anrechenbar. Dies ist insbesondere der Fall, wenn sie entweder mit einem Mindestbetrag im Arbeitsvertrag verankert sind, d. h. die Zahlung garantiert und nicht an Bedingungen geknüpft ist. Auch solche Zuwendungen, die in der Sozialversicherungsentgeltordnung (<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/svev/gesamt.pdf> (05.11.2015)) als zuzurechnende Leistungen aufgeführt werden, können bei der Berechnung des Bruttogehaltes einbezogen werden. Die Entscheidung, welche Zuwendungen im Einzelfall anrechenbar sind und in welcher Höhe, liegt bei der zuständigen Ausländerbehörde.

13 Asylbewerber und Personen mit einer Duldung können nach dreimonatigem Aufenthalt in Deutschland bei Vorliegen eines Arbeitsplatzangebotes eine Beschäftigungserlaubnis erhalten, womit jedoch nicht der Erhalt eines Aufenthaltstitels einhergeht. Zu den Bedingungen des Arbeitsmarktzugangs vgl. BAMF (2015).

Arbeitsplatzwechsel und -verlust

Die Blaue Karte EU wird bei erstmaliger Erteilung auf höchstens vier Jahre befristet. Beträgt die Dauer des Arbeitsvertrages unter vier Jahre, wird die Blaue Karte EU bis zum Vertragsende zuzüglich von drei Monaten ausgestellt. Wird innerhalb der ersten beiden Beschäftigungsjahre mit der Blauen Karte EU der Arbeitsplatz gewechselt, muss hierzu die Zustimmung der Ausländerbehörde und – nur bei Mangelberufen – der Bundesagentur für Arbeit eingeholt werden. Bei einem Arbeitsplatzverlust sind die Blaue-Karte-EU-Inhaber verpflichtet, die örtliche Ausländerbehörde zu unterrichten. Der Aufenthaltstitel bleibt zunächst gültig, kann aber von der Ausländerbehörde nach eigenem Ermessen nachträglich befristet werden. Hierbei wird die Möglichkeit der Arbeitsplatzsuche berücksichtigt, insbesondere wenn durch Beitragszahlungen Ansprüche auf Arbeitslosengeld (ALG I) entstanden sind. Zudem besteht auch nach Abschluss eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich die Möglichkeit, für bis zu sechs Monate eine Aufenthaltserlaubnis (§ 18c AufenthG) zur Arbeitsplatzsuche zu beantragen, wenn der Lebensunterhalt in der Arbeitssuchphase ohne Erwerbstätigkeit eigenständig gesichert werden kann.

Familiennachzug

Familienangehörigen (Ehepartner und minderjährige ledige Kinder) eines Inhabers einer Blauen Karte EU ist bei Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen. Ehepartner haben einen Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, sofern die Ehe bereits bestand, als der Blaue-Karte-EU-Inhaber (zu dem der Zuzug stattfindet) seinen Lebensmittelpunkt nach Deutschland verlegte. Hatte dieser sogenannte Stammberechtigte vor der Blauen Karte EU bereits einen anderen Aufenthaltstitel, ist der Zeitpunkt seines ersten Zuzugs nach Deutschland ausschlaggebend. Bestand die Ehe zur Zeit der Einreise noch nicht, müssen beide Ehepartner mindestens 18 Jahre alt sein. Von mit- oder nachziehenden Ehepartnern wird kein Nachweis von Deutschkenntnissen verlangt. Ehepartner erhalten sofort uneingeschränkten Zugang zur unselbständigen und selbständigen Erwerbstätigkeit (§ 27 Abs. 5 AufenthG). Die Möglichkeit des Familiennachzugs, der bei der deutschen Auslandsvertretung persönlich zu beantragen ist, gilt grundsätzlich nur für Ehepartner/Partner in einer eingetragenen Lebensgemeinschaft und minderjährige ledige Kinder; Ausnahmefälle gelten nur bei sogenannten Härtefällen.

Mobilität

Die EU-Mitgliedstaaten erteilen Blaue Karten EU jeweils nur für den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen in ihrem Staatsgebiet. Nach 18 Monaten in einem EU-Staat können Inhaber einer Blauen Karte EU visumfrei in einen anderen Mitgliedstaat einreisen und innerhalb eines Monats dort die Blaue Karte EU beantragen. Dies trifft nicht auf Großbritannien, Irland und Dänemark zu, wo die Hochqualifizierten-Richtlinie der EU nicht umgesetzt wurde. Von Beginn an berechtigt die Blaue Karte EU zu visumfreien Aufenthalten von bis zu 90 Tagen je 180 Tagen zu touristischen Zwecken in den anderen Schengen-Staaten. Außerdem haben Inhaber einer Blauen Karte EU sowie ihre Familienangehörigen die Möglichkeit, sich bis zu zwölf aufeinanderfolgende Monate im Nicht-EU-Ausland aufzuhalten, ohne dass ihr Aufenthaltstitel erlischt. Diese Zeit außerhalb der Bundesrepublik wird jedoch bei einem eventuellen Antrag auf Niederlassungserlaubnis nicht angerechnet.

Niederlassungserlaubnis

Grundsätzlich kann einem Inhaber einer Blauen Karte EU nach 33 Monaten hochqualifizierter Beschäftigung und gleichzeitigen Beitragszahlungen in eine Rentenversicherung ein unbefristeter Aufenthaltstitel (Niederlassungserlaubnis) gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG erteilt werden. Es gelten dabei die Bedingungen für die unbefristete Niederlassungserlaubnis gemäß § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2, 4, 5, 6, 8, 9 und Satz 2–6 AufenthG und einfache Deutschkenntnisse sind erforderlich (in der Regel Niveau A1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens). Dabei wird regelmäßig vom Nachweis der Grundkenntnisse der Rechts- und Gesellschaftsordnung und der Lebensverhältnisse im Bundesgebiet – wie sie im Orientierungskurs vermittelt werden – abgesehen, weil aufgrund des regelmäßig geringen Integrationsbedarfs kein Anspruch auf Teilnahme an einem Integrationskurs besteht. Für die Niederlassungserlaubnis wird kein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorausgesetzt, da bei bereits in Deutschland berufstätigen Hochqualifizierten davon auszugehen ist, dass sie auch in Zukunft ihren Lebensunterhalt selbständig sichern können. Blaue-Karte-EU-Inhaber können bereits nach 21 Monaten eine Niederlassungserlaubnis erhalten, wenn sie über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen (§ 19a Abs. 6 Satz 3 AufenthG). In der Regel sollten Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens vorhanden sein.

Für die Mindestaufenthaltszeit der Niederlassungserlaubnis werden zunächst die Beschäftigungsphasen während des Besitzes einer Blauen Karte EU ge-

zählt. Außerdem werden Zeiten des Besitzes einer Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 Absatz 4 AufenthG (qualifizierte Beschäftigung) bzw. § 20 AufenthG (Forscher) angerechnet, wenn der Drittstaatsangehörige schon über einen Hochschulabschluss verfügte und ein Bruttogehalt erhielt, mit dem in dieser Zeit die in Tabelle 2-1 genannten Mindestgehaltsgrenzen erfüllt wurden. Da der Zeitraum anrechenbarer Beschäftigungszeiten durch das Datum des Inkrafttretens der Hochqualifizierten-Richtlinie beschränkt ist, werden nur Beschäftigungszeiten ab dem 19. Juni 2009 angerechnet.

Tabelle 2-1: Mindestgehaltsgrenzen der Blauen Karte EU in Deutschland (2012–2015) bzw. Äquivalente für frühere Aufenthaltszeiten (2009–2011) zur Anrechnung für die Niederlassungserlaubnis

	Mindestgehalt gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2a BeschV	Mindestgehalt gemäß § 2 Abs. 2 BeschV (Mangelberuf)
2015	48.400 Euro (Jahr) 4.034 Euro (Monat)	37.752 Euro (Jahr) 3.146 Euro (Monat)
2014	47.600 Euro (Jahr) 3.967 Euro (Monat)	37.128 Euro (Jahr) 3.094 Euro (Monat)
2013	46.400 Euro (Jahr) 3.867 Euro (Monat)	36.192 Euro (Jahr) 3.016 Euro (Monat)
2012	44.800 Euro (Jahr) 3.734 Euro (Monat)	34.944 Euro (Jahr) 2.912 Euro (Monat)
2011	44.000 Euro (Jahr) 3.667 Euro (Monat)	34.320 Euro (Jahr) 2.860 Euro (Monat)
2010	44.000 Euro (Jahr) 3.667 Euro (Monat)	34.320 Euro (Jahr) 2.860 Euro (Monat)
2009	43.200 Euro (Jahr) 3.600 Euro (Monat)	33.696 Euro (Jahr) 2.808 Euro (Monat)

Quelle: BMI (2014: 12f.).

Wenn Aufenthaltszeiten mit einem anderen Aufenthaltstitel soweit anrechenbar sind, dass die Bedingungen für eine Niederlassungserlaubnis bereits vor Erteilung der Blauen Karte EU erfüllt sind, kann die Ausländerbehörde nach Ermessen entscheiden, ob ein Antrag auf Niederlassungserlaubnis sofort möglich ist. In diesen Fällen wird für eine sogenannte logische Sekunde der Besitz einer Blauen Karte EU angenommen und dann die Niederlassungserlaubnis erteilt. In den übrigen Fällen ist zuerst eine Blaue Karte EU zu beantragen und, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, der Wechsel in die Niederlassungserlaubnis möglich.

Auch die Erteilung der unbefristeten Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU (§ 9a AufenthG), die Mobilitätsrechte in der EU vermittelt (vgl. § 38a AufenthG), kommt in Betracht, ggf. sogar neben der Niederlassungserlaubnis. Denn die mit den §§ 9, 9a, 19a AufenthG verbundenen Rechte unterscheiden sich teils voneinander. Während der Daueraufenthalt-EU gemäß § 9a AufenthG und die Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a AufenthG die Mobilität innerhalb der EU erleichtern (jedoch keine umfassende Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt) und längere Aufenthalte außerhalb der EU ermöglichen, erlischt die Niederlassungserlaubnis gemäß § 9 AufenthG schon nach sechs Monaten außerhalb der EU. Die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU in Deutschland erlischt zudem, wenn ein Daueraufenthalt in einem anderem EU-Land erteilt wird (§ 51 Abs. 9 Satz 1 Nr. 5 AufenthG). Dagegen kann die Niederlassungserlaubnis gemäß § 9 AufenthG parallel zu einem Daueraufenthalt-EU erteilt werden bzw. bestehen bleiben (vgl. BVerwG, Urteil vom 19.03.2013, 1 C 12.12, sowie Kluth/Heusch 2015). Diese Rechtsprechung kann auch auf den gleichzeitigen Besitz von Niederlassungserlaubnis und Blauer Karte EU angewandt werden, da diese unterschiedliche Rechte gewähren. Im Falle der Niederlassungserlaubnis ist als Rechtsgrundlage § 19a Abs. 6 AufenthG in den Aufenthaltstitel einzutragen, der auf den Vorbesitz der Blauen Karte EU verweist. So findet auch § 51 Abs. 10 AufenthG auf die Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG Anwendung; ein Aufenthalt außerhalb der EU ist also auch mit dieser Niederlassungserlaubnis für bis zu zwölf Monate möglich. Nach dem Besitz einer Blauen Karte EU und Erteilung eines Daueraufenthalt-EU erhöht sich zudem gemäß § 51 Abs. 9 Nr. 3 AufenthG die unschädliche Zeit von zwölf auf 24 aufeinanderfolgende Monate, die im Nicht-EU-Ausland verbracht werden können.

Beantragung des Visums zur Blauen Karte EU

Wenn bei der deutschen Auslandsvertretung ein Visum beantragt wird, ist bei einem länger als drei Monate geplanten Aufenthalt in Deutschland meist die Zustimmung der Ausländerbehörde am zukünftigen Wohnsitz notwendig (§ 31 AufenthV). Eine Zustimmung ist jedoch nicht erforderlich, wenn das beantragte Visum auf einen Beschäftigungsaufenthalt abzielt sowie der Antragsteller keinen relevanten Voraufenthalt in Deutschland hatte. Dies dient der Verkürzung des Visumerteilungsverfahrens. Hatte der Drittstaatsangehörige bereits einen Aufenthaltstitel in Deutschland oder unterliegt er aufgrund seiner Staatsangehörigkeit einer sicherheitsrechtlichen Überprüfung, muss gemäß § 31 Abs. 1 AufenthV die Ausländerbehörde am zukünftigen Wohnsitz beteiligt und deren Zustimmung abgewartet werden. Hat sich die Ausländerbehörde innerhalb von zehn Tagen nicht

gegenteilig geäußert, gilt die Zustimmung als erteilt. Bereits vor der Beantragung des Visums bei der Auslandsvertretung kann durch die sogenannte Vorabzustimmung gemäß § 31 Abs. 3 AufenthV das Verfahren im Fall eines relevanten Voraufenthalts in Deutschland beschleunigt werden.

2.2 Einordnung der Blauen Karte EU im Aufenthaltsrecht zur Erwerbstätigkeit

Neben der Blauen Karte EU können Drittstaatsangehörige folgende Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration in Deutschland erhalten:

- **Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 Abs. 3 AufenthG** für Beschäftigungen, die **keine** qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen. Die Details und die Zustimmungspflicht der BA sind in der BeschV geregelt.
- **Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG** für Beschäftigungen, die **eine** qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen. Die Details und die Zustimmungspflicht der BA sind in der BeschV geregelt.
- **Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18a AufenthG** für Beschäftigungen von qualifizierten Geduldeten. Die Zustimmungspflicht der BA ist in § 18a AufenthG geregelt.
- **Niederlassungserlaubnis gemäß § 18b AufenthG** für die Beschäftigung von ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen, die bereits seit zwei Jahren einen Aufenthaltstitel gemäß §§ 18, 18a, 19a, 21 AufenthG haben. Die Beschäftigung unterliegt nicht der Zustimmungspflicht der BA.
- **Niederlassungserlaubnis gemäß § 19 AufenthG** für die hochqualifizierte Beschäftigung von Wissenschaftlern mit besonderen fachlichen Kenntnissen oder Lehrpersonen/wissenschaftlichen Mitarbeitern in herausgehobener Funktion. Die Beschäftigung unterliegt nicht der Zustimmungspflicht der BA.
- **Aufenthaltserlaubnis gemäß § 20 AufenthG** für eine Forschungstätigkeit an einer vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anerkannten Forschungseinrichtung. Die Beschäftigung unterliegt nicht der Zustimmungspflicht der BA.
- **Aufenthaltserlaubnis gemäß § 21 AufenthG** für eine selbständige/freiberufliche Tätigkeit. Die Beschäftigung unterliegt nicht der Zustimmungspflicht der BA. Jedoch sind die für den Ort der geplanten Tätigkeit zuständigen Gewerbebehörden, die öffentlich-rechtlichen Berufsvertretungen und für die Berufszulassung zuständigen Behörden zu beteiligen.

Die zentrale Bedingung all dieser Aufenthaltstitel ist eine vorliegende Arbeitsplatzzusage. Wie die Auflistung zeigt, sind die Aufenthaltstitel zudem an weitere Voraussetzungen geknüpft bzw. bestimmten Personengruppen vorbehalten. So wird drittstaatsangehörigen Fachkräften der Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG insgesamt am häufigsten erteilt (vgl. Kapitel 3.1). Dieser Titel ist – im Gegensatz zur Blauen Karte EU – nicht an bestimmte Mindestgehaltsgrenzen geknüpft und erfordert zwar eine qualifizierte Ausbildung, aber nicht unbedingt einen Hochschulabschluss. So kommt der Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG häufig für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie für die hochqualifizierten Fachkräfte in Frage, die nicht das Mindestgehalt der Blauen Karte EU erhalten. Grundsätzlich wird sowohl bei einer Blauen Karte EU als auch bei der Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG das Aufenthaltsrecht in Deutschland während der Berufstätigkeit begründet. Folgende Unterschiede bestehen jedoch zwischen beiden Aufenthaltstiteln.

Während auf die Erteilung der Blauen Karte EU beim Zutreffen oben genannter Voraussetzungen ein Anspruch besteht, wird die Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG im Entscheidungsermessen seitens der Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit erteilt. Die Ausländerbehörde erteilt die Aufenthaltserlaubnis nur, wenn es sich um einen der Qualifikation und Fachrichtung des Arbeitnehmers entsprechenden Arbeitsplatz handelt. Die Bundesagentur für Arbeit, deren Zustimmung gemäß § 39 AufenthG erforderlich ist, führt die Prüfung der Arbeitsbedingungen und beurteilt dabei bspw. die Angemessenheit der Arbeitsentlohnung. Zudem führt sie eine Vorrangprüfung durch, sofern keine Ausnahmen in der Beschäftigungsverordnung (bspw. § 6 BeschV) bestehen. Bei der Erteilung der Blauen Karte EU bestehen diesbzgl. jedoch Ausnahmen: Es erfolgt generell keine Vorrangprüfung und es ist auch keine Prüfung der Arbeitsbedingungen notwendig, wenn das Mindestgehalt in Höhe von zwei Dritteln der Beitragsbemessungsgrenze erreicht wird oder der Hochschulabschluss in Deutschland erworben wurde. Die Zustimmungspflicht der BA besteht also grundsätzlich nur bei der Ausübung von Mangelberufen, wenn das hohe Mindestgehalt (in Höhe von zwei Dritteln der Beitragsbemessungsgrenze) nicht erreicht wird und kein Hochschulabschluss in Deutschland erworben wurde.

Die Gültigkeitsdauer der Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG wird exakt auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses terminiert, während die Erteilung einer Blauen Karte EU drei Monate über die Vertragsdauer hinaus gültig ist. Die Blaue Karte EU und die Aufenthaltserlaubnis gemäß

§ 18 Abs. 4 AufenthG können nach einem Arbeitsplatzverlust im Ermessen der Ausländerbehörde befristet werden. Dabei wird die Möglichkeit der Arbeitsplatzsuche berücksichtigt, insbesondere wenn durch Beitragszahlungen Ansprüche auf Arbeitslosengeld (ALG I) entstanden sind. Zudem können Personen mit Hochschulabschluss sowohl im Anschluss an die Blaue Karte EU als auch an den Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche gemäß § 18c AufenthG für bis zu sechs Monate beantragen, sofern sie ihren Lebensunterhalt sichern können. Während dieser Arbeitsplatzsuche dürfen sie keine (Neben-)Erwerbstätigkeit ausüben, bis sie einen Arbeitsplatz finden, für den ein neuer Aufenthaltstitel erteilt werden kann.

Weitere Unterschiede bestehen in den Mobilitäts- und Familiennachzugsbestimmungen sowie dem Erhalt einer Niederlassungserlaubnis. So haben Blaue-Karte-EU-Inhaber und ihre Angehörigen die oben genannten vereinfachten Möglichkeiten für Aufenthalte innerhalb der EU und können bis zu 12 Monate in einen Drittstaat ausreisen, während mit dem Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG ein Aufenthalt außerhalb der EU nur für maximal sechs aufeinanderfolgende Monate möglich ist. Zudem sind die Ehepartner, die zu Blaue-Karte-EU-Inhabern nach Deutschland ziehen wollen, von dem Erfordernis einfacher Deutschkenntnisse befreit.¹⁴ Blaue-Karte-EU-Inhaber können bereits nach 33 Monaten (bzw. nach 21 Monaten bei ausreichenden Deutschkenntnissen) einen unbefristeten Aufenthaltstitel erhalten, während Arbeitsmigranten mit einem Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG grundsätzlich erst nach fünf Jahren eine Niederlassungserlaubnis bekommen können. Davon besteht jedoch eine Ausnahme für Absolventen deutscher Hochschulen. Sie können – unabhängig davon, ob sie einen Aufenthaltstitel nach § 18 Abs. 4 oder § 19a AufenthG (Blaue Karte EU) haben, – nach zwei Jahren sozialversicherungspflichtiger Berufstätigkeit eine Niederlassungserlaubnis (§ 18b AufenthG) erhalten. Im Gegensatz zu denen der Niederlassungserlaubnis unterscheiden sich die Voraussetzungen der Einbürgerung nicht in Abhängigkeit vom vorherigen Aufenthaltstitel.

¹⁴ Grundsätzlich müssen die Ehegatten von Inhabern einer Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG für den Familiennachzug einfach Deutschkenntnisse nachweisen. Die Ausnahmen in § 30 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2–4 und 6 AufenthG können aber auch für Ehegatten von Inhabern einer Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG gelten.

In der Beschäftigungsverordnung wird nach bestimmten Personen- und Berufsgruppen sowie Beschäftigungsformen differenziert, ob die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich ist. Hier sind auch temporäre Tätigkeiten aufgeführt, die nicht im Rahmen einer kontinuierlichen Beschäftigung bei einem Arbeitgeber in Deutschland erfolgen und somit meist keinen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland erfordern. Zudem bleibt bei internationalem Personalaustausch bzw. Entsendungen¹⁵ ein Beschäftigungsverhältnis im Stammhaus im Ausland bestehen, während der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers in Deutschland tätig wird. Dagegen wird für die Erteilung einer Blauen Karte EU eindeutig vorausgesetzt, dass es sich um einen „lokalen“ Arbeitsvertrag in Deutschland handeln muss. Klassische Entsendungen und internationaler Austausch von Personal, das im Ausland angestellt ist, sind also mit der Blauen Karte EU nicht möglich. Während der Berufstätigkeit in Deutschland muss ggf. ein Arbeitsvertrag im Ausland ruhend gestellt werden. Dann ist für die Erteilung der Blauen Karte EU unerheblich, ob Sozialversicherungsbeträge in der Bundesrepublik oder im Ausland gezahlt werden (BMI 2014: 4). Doch auch wenn eine lokale Anstellung in der deutschen Unternehmensniederlassung erfolgt, kann die Tätigkeitsform einer Entsendung ähneln, was die Abgrenzung in der Praxis – bei der Frage, ob eine Blaue Karte EU erteilt werden kann – nicht immer leicht macht. Zum Teil ist seitens der Ausländerbehörde nicht abzusehen, wie lange ein ausländischer Angestellter tatsächlich in der Niederlassung in Deutschland tätig ist oder ob bspw. ein dauerhaft erscheinendes Arbeitsverhältnis kontinuierlich vor Ort erfüllt wird. Dass eine regulär in Deutschland beschäftigte Person auch immer wieder in ausländischen Niederlassungen tätig werden könnte, ist Teil der Globalisierung der Arbeitswelt und steht der Erteilung einer Blauen Karte EU nicht entgegen. Die Regelungen des § 19a AufenthG ermöglichen sogar einen bis zu einjährigen Aufenthalt außerhalb der EU.

15 Vgl. §§ 4, 10, 19 Abs. 2, 26, 29 Abs. 5 BeschV und die Erläuterungen des Aufenthaltsrechts für konzernintern Entsandte von Vollmer (2015b: 18–22). Zudem stellt Tollenaere (2014) in einem Vergleich der aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen für konzernintern Entsandte einerseits und lokal angestellte Blaue-Karte-EU-Inhaber andererseits die Vorteile der Blauen Karte EU heraus.

2.3 Die Hochqualifizierten-Richtlinie als Grundlage der Blauen Karte EU

Seit der Einführung der Green Card, mit der drittstaatsangehörige IT-Fachkräfte von 2000 bis 2004 für einen beruflichen Aufenthalt in Deutschland gewonnen wurden, sind die Zuwanderungsbedingungen für Arbeitsmigranten auf nationaler sowie auf EU-Ebene vielfach weiterentwickelt worden. Dabei wurden im Wesentlichen die in Kapitel 2.2 genannten Aufenthaltstitel geschaffen. Schließlich ist am 1. August 2012 das Umsetzungsgesetz zur Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union in Kraft getreten.¹⁶ Durch dieses Gesetz wurde u. a. die Blaue Karte EU als neuer Aufenthaltstitel gemäß § 19a AufenthG eingeführt. Die Blaue Karte EU ist ein für Drittstaatsangehörige in den Mitgliedstaaten der EU konzipierter Aufenthaltstitel. Jedoch findet die Hochqualifizierten-Richtlinie in Großbritannien, Irland und Dänemark keine Anwendung, sodass diese Länder keine Blauen Karten EU erteilen.

Die Hochqualifizierten-Richtlinie – offiziell: die Richtlinie 2009/50/EG des Europäischen Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung – zielt darauf ab, hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen attraktive Regelungen für die Einreise und den Aufenthalt in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten zu bieten. Im Folgenden werden ihre wesentlichen Inhalte zusammengefasst. Anschließend vergleicht Kapitel 2.4 die Richtlinienumsetzung in den EU-Staaten.

In Kapitel 1 (Artikel 1–4) der Richtlinie 2009/50/EG werden der Gegenstand, Begriffsbestimmungen und der Anwendungsbereich des in den EU-Staaten einzuführenden Aufenthaltstitels für Hochqualifizierte (mit Hochschulabschluss) definiert. Wenn von einem Mitgliedstaat festgelegt, kann die Zielgruppe auch für drittstaatsangehörige Zuwanderer erweitert werden, die keinen Hochschulabschluss, aber mindestens fünfjährige Berufserfahrung auf akademischem Niveau haben. In Kapitel 1 werden zudem Ausschlusskriterien der Hochqualifizierten-Richtlinie für bestimmte Personengruppen (bspw. Asylbewerber) beschrieben.

16 Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung. Online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:155:0017:0029:de:PDF> (05.11.2015).

Die Zulassungskriterien werden in Kapitel 2 (Artikel 5–6) der Richtlinie ausgeführt. Voraussetzung für den Erhalt einer Blauen Karte EU ist demnach ein Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für mindestens ein Jahr, ein Bruttojahresgehalt in Höhe von mindestens dem Anderthalbfachen (bei Mangelberufen dem 1,2-Fachen) des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts in dem jeweiligen Staat. Die Voraussetzungen stellen dabei Mindestbedingungen dar, sodass die Mitgliedstaaten diesbezüglich keine günstigeren Regelungen einführen dürfen. Eine optionale Ausnahme davon betrifft gemäß Artikel 4 Abs. 2a der Richtlinie den Aufenthalt in einem Mitgliedstaat, dem ein mindesten 18-monatiger Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat vorausgegangen ist (vgl. Artikel 18), wovon Deutschland jedoch keinen Gebrauch gemacht hat. Weitere Voraussetzungen für die Erteilung des Blauen Karte EU werden in der Richtlinie nicht genannt. Somit kann im einzelnen EU-Staat bspw. festgelegt werden, welche Berechnungsgrundlage bei Durchschnitts- und Mindestgehältern gilt. Zudem sind die Mitgliedstaaten berechtigt, mit Quoten festzulegen, wie viele Hochqualifizierte maximal aufgenommen werden.

Kapitel 3 (Artikel 7–11) umfasst das Verfahren zur Erteilung der Blauen Karte EU. Dabei wird die Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels auf ein bis vier Jahre vorgegeben, wobei die genaue Festlegung der Gültigkeitsdauer innerhalb dieses Rahmens den Mitgliedstaaten obliegt. Bei Zuwanderern mit einem kürzeren Arbeitsvertrag ist der Aufenthaltstitel für diesen Zeitraum zuzüglich drei Monaten zu erteilen. Des Weiteren werden die Gründe zur Ablehnung sowie zum Entzug/Nichtverlängerung geregelt bzw. den Mitgliedstaaten diesbezüglich ein Entscheidungsspielraum eröffnet. Dazu zählt bspw. die Möglichkeit, eine Arbeitsmarktprüfung durchzuführen, welche zu einer Ablehnung der Bewerbung führen kann, wenn der Arbeitsplatz mit einer inländischen Fachkraft besetzt werden kann. Zudem können die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 8 Abs. 4 der Richtlinie Anträge auf Blaue Karten EU ablehnen, um eine Anwerbung unter ethischen Gesichtspunkten in Branchen sicherzustellen, in denen im Herkunftsland ein Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern besteht. Den Mitgliedstaaten obliegt es außerdem zu entscheiden, von wem und wo die Beantragung der Blauen Karte EU erfolgen soll (durch Arbeitnehmer/-geber; im In-/Ausland).

Die Rechte der Blau-Karte-EU-Inhaber werden in Kapitel 4 (Artikel 12–17) genannt, in welchem u. a. Regelungen für Arbeitsplatzwechsel und Arbeitslosigkeit sowie zum Familiennachzug enthalten sind. Dem-

zufolge darf der Arbeitsplatz in den ersten zwei Jahren nur gewechselt werden, wenn die Voraussetzungen der Blauen Karte EU erneut erfüllt werden. Nach diesen zwei Jahren können die Mitgliedstaaten abweichende Regelungen einführen. Zudem wird verdeutlicht, dass eine bis zu dreimonatige Arbeitslosigkeit nicht zum Entzug der Blauen Karte EU führen darf.

Kapitel 5 (Artikel 18–19) regelt den Aufenthalt in anderen Mitgliedstaaten. So soll ermöglicht werden, dass Inhaber einer Blauen Karte EU nach 18 Monaten Aufenthalt von einem EU-Staat in einen anderen umziehen und dort erneut eine Blaue Karte EU beantragen können. Der aufnehmende Mitgliedstaat entscheidet über den Antrag entsprechend den Bestimmungen der Richtlinie bzw. ihrer nationalen Umsetzungen (vgl. Mindestvoraussetzungen, Quotenregelung).

Gemäß Kapitel 6 (Artikel 20–25) bestehen bestimmte Berichtspflichten der EU-Staaten, die die Richtlinie bis zum 19. Juni 2011 umsetzen mussten. Die Mitgliedstaaten haben gemäß Artikel 22 der Richtlinie nationale Kontaktstellen einzurichten, die für den Eingang und die Übermittlung von Informationen u. a. an die EU-Kommission zuständig sind.

2.4 Vergleich der Umsetzung der Richtlinie 2009/50/EG in der EU

Im Folgenden werden die nationalen Regelungen der Blauen Karte EU in den 25 EU-Staaten – ausgenommen Dänemark, Großbritannien und Irland – verglichen, die die Hochqualifizierten-Richtlinie umgesetzt haben. Zu den vier Gegenstandsbereichen des Vergleichs gehören die Erteilungsvoraussetzungen der Blauen Karte EU, die Modalitäten der Antragstellung, weitere rechtliche Regelungen und alternative Aufenthaltstitel in den jeweiligen Mitgliedstaaten. Dabei umfassen die Erteilungsvoraussetzungen die Mindestdauer des Arbeitsvertrages, das erforderliche Mindesteinkommen, die vorzuweisenden Qualifikationen sowie ggf. die Notwendigkeit einer Arbeitsmarktprüfung und/oder eine Zustimmungspflicht. Die Beantragung wird entweder vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber verlangt und kann außerhalb oder innerhalb des Ziellandes möglich bzw. gefordert sein. Zu den spezifischen nationalen Regelungen der Hochqualifizierten-Richtlinie gehören die Gültigkeitsdauer und Verlängerungsmöglichkeiten der Blauen Karte EU, die Bedingungen des Arbeitsplatzwechsels sowie anschließender unbefristeter Aufenthaltstitel. Die Angaben sind großenteils der Bestandsaufnahme der EU-Kommission hinsichtlich der Umsetzung

der Richtlinie 2009/50/EC in den Mitgliedstaaten (EU-Kommission 2014) entnommen, basieren auf Information des EU Immigration Portal¹⁷ oder der nationalen Kontaktstellen.

Erteilungsvoraussetzungen

In allen EU-Staaten muss für den Erhalt einer Blauen Karte EU eine Arbeitsplatzzusage vorliegen, welche entweder mit einem bereits bestehenden Arbeitsvertrag oder einem konkreten Arbeitsplatzangebot nachgewiesen wird. Dabei muss das Arbeitsverhältnis laut Artikel 5 Absatz 1a der EU-Richtlinie grundsätzlich für mindestens ein Jahr vereinbart sein. Die Umsetzung der Richtlinie in Deutschland sowie in Lettland stellt in dieser Hinsicht eine Ausnahme dar, da die einjährige Mindestlaufzeit des Arbeitsvertrags nicht explizit im nationalen Gesetz festgeschrieben ist. Entsprechend einer weiteren Mindestvorgabe der EU-Richtlinie ist in der Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten das Mindesteinkommen für Regelberufe orientiert an der Höhe des Anderthalbfachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts im jeweiligen Land festgelegt. In Deutschland erfolgt die Berechnung über die Beitragsbemessungsgrenze, welche nicht direkt mit dem Durchschnittseinkommen vergleichbar ist (vgl. Kapitel 2.1). Eine höhere Berechnungsgröße bzw. ein vorab bestimmtes Mindestgehalt wird in Italien, Litauen, den Niederlanden, Polen, Rumänien, Ungarn und Zypern verlangt. In Litauen muss ein Gehalt in Höhe des doppelten und in Rumänien des vierfachen nationalen Durchschnittsjahreseinkommens nachgewiesen werden. In den Niederlanden kann das Mindesteinkommen (2015: monatlich 4.908 Euro) jährlich neu angepasst werden. Italien verlangt das Dreifache eines bestimmten Gehaltsniveaus, welches eine Befreiung von Beiträgen zur Gesundheitsversorgung ermöglicht. In Portugal kann alternativ zum Anderthalbfachen des nationalen durchschnittlichen Jahresbruttogehalts auch das Dreifache des sogenannten Indexing Social Aid nachgewiesen werden.

Für Mangelberufe muss die Mindestgehaltsgrenze gemäß Artikel 5 Abs. 5 der EU-Richtlinie mindestens das 1,2-Fache des Bruttojahresgehalts im jeweiligen Mitgliedstaat betragen. Jedoch haben nicht alle EU-Staaten bislang Mangelberufe definiert. Estland und Griechenland verlangen bei Mangelberufen das 1,24-Fache des durchschnittlichen Bruttojahresge-

17 Vgl. http://ec.europa.eu/immigration/what-do-i-need-before-leaving_en (26.10.2015). Weitere, nicht validierte Informationen bieten private Portale mit Herkunftsländer-Informationen wie bspw. <https://apply.eu/BlueCard/EUcountries.php> (26.10.2015).

halts. In Deutschland darf das Gehalt 52 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht unterschreiten (vgl. Kapitel 2.1). In Zypern existieren feststehende Mindestgehälter in Höhe von monatlich 3.872 Euro für Geschäftsführer bzw. von monatlich 1.936 Euro für leitende Angestellte und mittlere Führungskräfte.

Da die Blaue Karte EU für hochqualifizierte Zuwanderer bestimmt ist, gilt in den meisten EU-Mitgliedstaaten ein abgeschlossenes Hochschulstudium als einzige Qualifikationsvoraussetzung. Wenn der Hochschulabschluss nicht in dem jeweiligen EU-Staat erworben wurde, muss er grundsätzlich entweder anerkannt oder mit einem in dem Land zu erwerbenden Hochschulabschluss vergleichbar sein. In den vielen Mitgliedstaaten wird daher darauf hingewiesen, dass der Abschluss durch ein mindestens dreijähriges Hochschulstudium erworben werden muss.

In einigen EU-Staaten kann alternativ zum Hochschulabschluss auch eine berufsqualifizierende Ausbildung, kombiniert mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung auf akademischem Niveau, nachgewiesen werden. Estland, Frankreich, Griechenland, Litauen, Luxemburg, Malta, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei und Spanien sehen diese Möglichkeit vor, haben diese in der Praxis aber nur vereinzelt angewendet. In Deutschland sieht § 19a Abs. 2 AufenthG vor, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit einer Rechtsverordnung Berufe bestimmen kann, in denen eine fünfjährige Berufserfahrung als einem Hochschulabschluss gleichwertige Qualifikation anerkannt werden kann. Solch eine Rechtsverordnung wurde bislang jedoch nicht erlassen, sodass in Deutschland weiterhin nur Hochschulabsolventen eine Blaue Karte EU beantragen können.

Oftmals wird bei der Entscheidung zur Erteilung einer Blauen Karte EU eine Arbeitsmarktprüfung vorausgesetzt. Dadurch soll sichergestellt werden, dass kein nationaler bzw. EU-/EFTA-Bürger für den entsprechenden Arbeitsplatz zur Verfügung steht und somit ein Drittstaatsangehöriger angestellt werden kann. Um dies festzustellen, muss das Arbeitsplatzangebot zunächst für eine festgelegte, zwischen den Mitgliedstaaten variierende Zeitspanne EU-weit ausgeschrieben werden. Nicht notwendig ist eine solche Vorrangprüfung bei der Blauen Karte EU in Deutschland, Finnland, Frankreich, Kroatien, Lettland, Luxemburg, den Niederlanden, Portugal und in der Tschechischen Republik. Aber auch in einigen dieser Länder ist eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen erforderlich. In diesen Fällen ist eine Zustimmung zur Arbeitsaufnahme

durch die zuständigen nationalen Behörden vorausgesetzt, in Schweden durch die betreffenden Gewerkschaften. Spanien berücksichtigt im Bedarfsfall die Arbeitsmarktsituation bei Hochqualifizierten und wendet unter Umständen die Vorrangprüfung an.

Beantragung der Blauen Karte EU

Ob Arbeitgeber und/oder -nehmer die Blaue Karte EU beantragen können, ist in den EU-Staaten unterschiedlich geregelt: Während in Litauen, den Niederlanden, Österreich, Portugal und Slowenien beides möglich ist, muss in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten der Arbeitnehmer die Blaue Karte EU beantragen. In den Niederlanden und Österreich besteht darüber hinaus die Möglichkeit, den Antrag durch einen Anwalt einzureichen. In Frankreich, Italien, Malta, Spanien und Zypern ist es dagegen Pflicht des Arbeitgebers diesen Aufenthaltstitel zu beantragen. In Belgien, Bulgarien, Estland, Lettland, Polen, Rumänien, der Slowakei und Ungarn muss der Arbeitgeber zunächst die zuständige Behörde über den freien Arbeitsplatz informieren bzw. eine Beschäftigungserlaubnis erwerben, bevor der Arbeitnehmer die Blaue Karte EU beantragen kann.

Generell muss bei der Mehrzahl der Länder der Antrag des Arbeitnehmers – ggf. nach Benachrichtigung der zuständigen Behörde (bspw. in Luxemburg, der Slowakei und in Ungarn) bzw. Beantragung einer Beschäftigungserlaubnis oder einer Blauen Karte EU seitens des Arbeitgebers im Inland – außerhalb des Mitgliedstaats gestellt werden. Das heißt, dass der Arbeitnehmer sich zunächst im Herkunftsland an die Auslandsvertretung (Konsulat/Botschaft) des Zielstaats wendet. Ausnahmen bestehen, wenn bereits ein anderer Aufenthaltstitel im Gastland erteilt wurde und daher nur ein Statuswechsel notwendig ist. Allein in Slowenien besteht neben der Möglichkeit, sich als Arbeitnehmer von außerhalb des Landes zu bewerben, auch die Option, dass der Arbeitgeber die Blaue Karte EU in einer Verwaltungsbehörde innerhalb Sloweniens beantragt.

Spezifische Regelungen

Laut EU-Richtlinie können die Mitgliedstaaten die Erteilung von Blauen Karten EU durch nationale Quoten begrenzen. Diese Möglichkeit haben bislang nur wenige Staaten in Anspruch genommen. In Estland wird die Zuwanderung Drittstaatsangehöriger jährlich auf 0,1% der einheimischen Bevölkerung beschränkt (2015: max. Quote in Höhe von 1.322 Personen). Ausgenommen von dieser Quote sind Personen mit estnischer Herkunft, Ehegatten und weitere Verwandte von Daueraufenthaltsbe-

rechtigten sowie Staatsangehörige Japans und der Vereinigten Staaten. In Bulgarien darf der Anteil drittstaatsangehöriger Arbeitsmigranten nicht höher sein als 10 % der Zuwanderungszahl, die sich aus den innerhalb der letzten zwölf Monate aus EU/EFTA-Ländern durchschnittlich eingereisten Bürgern ergibt. Rumänien legte im Jahr 2015 die Quote bei max. 800 Personen fest und Zypern bei 0 Personen, ließ im Jahr 2015 also keine Erteilung zu.

Die Standard-Gültigkeitsdauer der Blauen Karte EU unterscheidet sich in den einzelnen EU-Staaten, von 12 Monaten in Bulgarien, Litauen, Malta, Portugal, Spanien, Zypern bzw. 13 Monaten in Belgien bis zu fünf Jahren in Lettland. In Finnland, Griechenland, Italien, Luxemburg, Österreich, Polen, Rumänien, Schweden, Slowenien und in der Tschechischen Republik wird die Blaue Karte EU regelmäßig für zwei Jahre erteilt, in Estland für 27 Monate. Frankreich und die Slowakei stellen sie für drei Jahre aus, Deutschland, die Niederlande und Ungarn für vier. In allen EU-Staaten kann die Gültigkeitsdauer verlängert werden.

Auch die Möglichkeiten eines Berufs- oder Arbeitsplatzwechsels wurden in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich geregelt: In fast allen EU-Staaten (außer Finnland und Frankreich) wird für eine berufliche Veränderung in den ersten zwei Jahren eine behördliche Zustimmung gefordert, wobei meist die Einhaltung der Blaue-Karte-EU-Voraussetzungen erneut überprüft wird. In Bulgarien und Finnland ist zudem der Arbeitsplatzwechsel auf den gleichen Berufssektor beschränkt, in Spanien auf den Sektor sowie den geografischen Raum.

Grundsätzlich führt Arbeitslosigkeit nicht unmittelbar zum Entzug der Blauen Karte EU. Jedoch darf die Arbeitslosigkeit nicht länger als drei aufeinander folgende Monate anhalten oder mehr als einmal während des Gültigkeitszeitraums der Blauen Karte EU eintreten. Spezifische Regelungen für den Fall der Arbeitslosigkeit des Blaue-Karte-EU-Inhabers wurden in Frankreich und Malta eingeführt. In Frankreich kann die Blaue Karte EU bis zum Ende der ursprünglich festgesetzten Gültigkeit genutzt bzw. bis auf die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs verlängert werden. In Malta wird bei nicht selbst verschuldetem Arbeitsplatzverlust zwar die Arbeitserlaubnis entzogen, die Aufenthaltserlaubnis jedoch nicht.

Die meisten EU-Staaten erteilen unbefristete EU-Aufenthaltstitel („EU long term residence permit“) bzw. nationale Niederlassungserlaubnisse nach einem Aufenthalt von fünf Jahren in der EU mit mindestens zwei-

jährigem Aufenthalt im jeweiligen Zielstaat. Dabei wird oftmals ein Nachweis der sprachlichen und kulturellen Kenntnisse des Landes sowie finanzielle und versicherungstechnische Absicherung vorausgesetzt. In Ungarn ist der Erwerb eines unbefristeten Aufenthaltstitels nach drei und in Schweden nach vier Jahren möglich. In Deutschland kann eine Niederlassungserlaubnis grundsätzlich nach 33-monatigem Aufenthalt bzw. nach 21-monatigem Aufenthalt mit Nachweis ausreichender Deutschkenntnisse beantragt werden.

Alternativen

In den EU-Mitgliedstaaten gibt es neben der Blauen Karte EU weitere Zuwanderungsmöglichkeiten für drittstaatsangehörige Hochqualifizierte. In einigen Ländern wurden für bestimmte Personen- und Berufsgruppen, wie bspw. leitende Angestellte, Forscher/Wissenschaftler sowie Fachkräfte in Mangelberufen Erleichterungen im Zuwanderungsrecht geschaffen (bspw. „fast-track“-Abläufe bei der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis, Befreiung von der Vorrangprüfung). Da die Zahl der erteilten nationalen Aufenthaltstitel insgesamt größer ist als die Anzahl der Blauen Karten EU (vgl. Kapitel 3.6), scheinen die bestehenden Zuwanderungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte in einigen Mitgliedstaaten deutlich attraktiver zu sein. Insbesondere in Finnland, Frankreich, den Niederlanden, Österreich, Schweden und Spanien wird die Blaue Karte EU im Vergleich zu anderen Titeln selten erteilt. Deutschland ist der einzige Staat mit einer wesentlich größeren Zahl an Blauen Karten EU und stellte damit im Zeitraum 2012 bis 2014 rund 87% aller EU-weit erteilten Blauen Karten EU.



3 Statistik zur Blauen Karte EU auf Basis des AZR

Insgesamt kommen Drittstaatsangehörige aus verschiedenen Gründen nach Deutschland, wobei die Erwerbstätigkeit häufig nicht der vorrangige Grund ist. Der Berufseinstieg gewinnt im Integrationsverlauf aber oftmals an Bedeutung. Im Jahr 2014 bspw. erhielten zunächst lediglich 7,2% von insgesamt 518.802 neu eingereisten drittstaatsangehörigen Zuwanderern eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Erwerbstätigkeit. Zudem zogen 11,1% der Drittstaatsangehörigen zum Zweck der Ausbildung (Studium, Sprachkurs, Schulbesuch, sonstige Ausbildung) und 12,3% aus familiären Gründen nach Deutschland. Insgesamt 36,9% der Zugewanderten erhielten 2014 eine Aufenthaltsgestattung als Asylbewerber oder eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen bzw. eine Duldung. Weitere 31,3% konnten zum Stichtag 31.12.2014 noch keinen Aufenthaltstitel vorweisen, da u. a. ein Antrag auf einen der Aufenthaltstitel gestellt, aber noch nicht abschließend bearbeitet war (Rühl/Schmidt 2015: 8).

Die Statistik der Zuwanderer, die im Jahr 2014 mit verschiedenen Aufenthaltstiteln zur Erwerbstätigkeit in Deutschland lebten, wird in Kapitel 3.1 überblicksweise dargestellt, bevor in Kapitel 3.2 detaillierter auf die Zahlen der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland zum Stichtag 31. August 2015 eingegangen wird. Anschließend erfolgt eine Analyse der sogenannten Statuswechsel, also der Wechsel aus verschiedenen Aufenthaltstiteln in die Blaue Karte EU. Statistiken zur Niederlassungserlaubnis sowie zum Nachzug von Familienangehörigen werden in Kapitel 3.4 und 3.5 dargestellt. Der Abschnitt schließt mit einem EU-weiten Vergleich.

Neueste Auswertungen des Ausländerzentralregisters zeigen, dass seit August 2012 bis einschließlich Dezember 2015 in Deutschland insgesamt fast 38.000 Blaue Karten EU erteilt wurden. Ca. 7.500 der Blaue-Karte-EU-Inhaber wechselten in eine Niederlassungserlaubnis (Schmidt/Rühl 2016).

3.1 Einordnung in die Statistik der Migration zur Erwerbstätigkeit

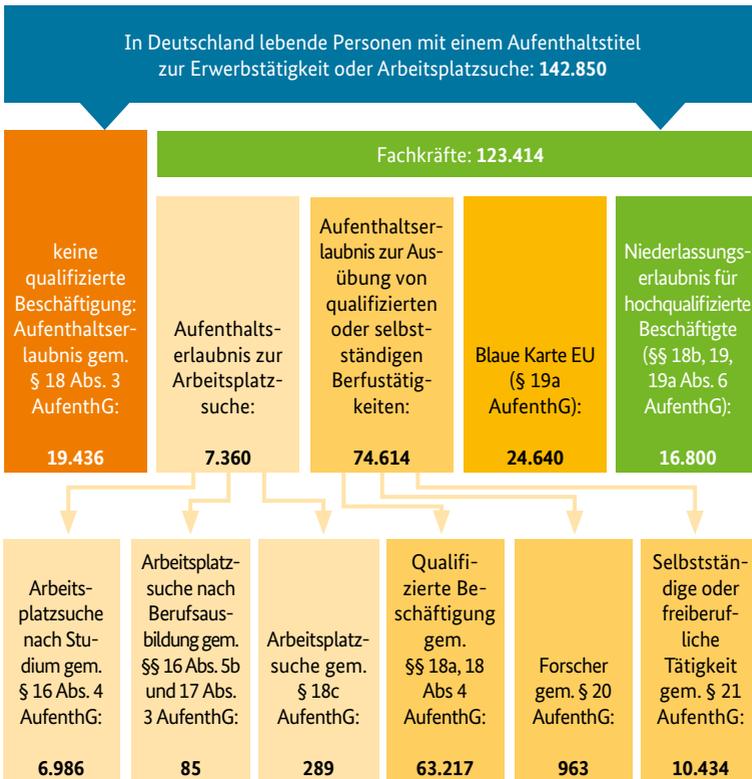
Nachdem in Kapitel 2.2 bereits die verschiedenen Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration vorgestellt und die rechtlichen Rahmenbedingungen erläutert wurden, gibt Abbildung 3-1 einen Überblick über die 142.850 Drittstaatsangehörigen, die am 31. August 2015 mit einem Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit oder zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland lebten. Dazu gehörten fast 20.000 Personen in einer Beschäftigung, die keine qualifizierte Berufsausbildung erfordert, sowie rund 116.000 qualifizierte Erwerbstätige und knapp 7.400 Arbeitsuchende. Bei den dargestellten Arbeitssuchenden gemäß § 18c AufenthG handelt es sich jedoch lediglich um die Personen, die 2015 im Inland eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18c AufenthG (für bis zu sechs Monate) erhalten und diese am 31. Dezember 2015 noch inne hatten. Zusätzlich wurden durch die deutschen Auslandsvertretungen im Jahr 2015 Visa gemäß § 18c AufenthG an 1.448 Personen erteilt.

Insgesamt lebten am 31. August 2015 fast 83.000 Drittstaatsangehörige mit einem Aufenthaltstitel nach § 18 AufenthG in Deutschland. Bei den im Jahr 2014 erteilten Aufenthaltstiteln kann nach Art der Beschäftigung differenziert werden, wobei zwei Drittel der Aufenthaltserlaubnisse auf qualifizierte Beschäftigungen gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG entfielen (Abbildung 3-1). Bei diesen waren Staatsangehörige aus Indien, China, Japan, der Türkei, Mexiko und Korea überproportional häufig vertreten. Dagegen nahm die Mehrheit der ukrainischen, russischen, australischen und georgischen Staatsangehörigen eine Beschäftigung auf, die keine qualifizierte Berufsausbildung erfordert, und erhielt dafür Aufenthaltserlaubnisse gemäß § 18 Abs. 3 AufenthG.

Wissenschaftlern mit besonderen fachlichen Kenntnissen und Lehrpersonen sowie wissenschaftlichen Mitarbeitern in herausgehobener Position kann alternativ zu befristeten Aufenthaltstiteln (gemäß § 18 AufenthG oder Blauen Karte EU) auch direkt eine Niederlassungserlaubnis gemäß § 19 AufenthG erteilt werden, ohne dass ein vorheriger Aufenthalt in Deutschland vorausgesetzt wird. Ein Arbeitsplatzangebot ist dabei eine notwendige Voraussetzung, während seit August 2012 weder eine Mindestgehaltsgrenze noch eine Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Arbeit gelten. Eine landesbehördliche Zustimmung kann hingegen erforderlich sein (§ 19 Abs. 1 Satz 2 AufenthG). Insgesamt besaßen zum 31. August 2015 2.823 Hochqualifizierte eine Niederlassungserlaubnis gemäß § 19 AufenthG. Dass dies etwas weniger als Ende 2014 (3.001) und

Ende 2013 (3.182 Personen) waren, ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass über die Jahre mehr Hochqualifizierte mit einer Niederlassungserlaubnis ausreisen oder eingebürgert wurden als in dem jeweiligen Zeitraum eingereist sind. Die Hauptherkunftsländer der Hochqualifizierten mit Niederlassungserlaubnis sind die USA, Indien, China, Türkei und Australien.

Abbildung 3-1: In Deutschland lebende Personen mit einem Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit oder zur Arbeitsplatzsuche, 31. August 2015



Quelle: Ausländerzentralregister, Stand 31.08.2015.

Von 2009 bis 2012 war ein kontinuierlicher Anstieg der Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten zu verzeichnen. Nachdem im Jahr 2009 noch rund 16.000 Fachkräfte zugewandert sind, wurden in den Jahren 2012 und 2014 jeweils über 27.000 Zuzüge registriert (Tabelle 3-1). Der im Jahr 2013 verzeichnete Rückgang auf rund 24.000 Zuzüge ist insbesondere auf

den EU-Beitritt Kroatiens am 1. Juli 2013 zurückzuführen, da kroatische Staatsangehörige als Unionsbürger seitdem keinen Aufenthaltstitel mehr benötigen. Unter Berücksichtigung dieser Tatsache lag die Fachkräftezuwanderung von Drittstaatsangehörigen im Jahr 2013 in etwa auf dem Niveau des Vorjahres und ist 2014 wieder angestiegen.¹⁸

Bei den einzelnen Aufenthaltstiteln zur Erwerbstätigkeit ist eine Verschiebung festzustellen, insbesondere seitdem zum 1. August 2012 die Blaue Karte EU eingeführt wurde. Viele hochqualifizierte Zuwanderer, die zuvor einen Aufenthaltstitel gemäß § 18 oder 19 AufenthG erhalten haben/hätten, erhalten nun – vorausgesetzt sie erfüllen die Bedingungen – eine Blaue Karte EU. Für Arbeitsmigranten, die keinen Hochschulabschluss haben und/oder das Mindestgehalt der Blauen Karte EU nicht erreichen, bleibt die Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 AufenthG weiterhin der häufigste erteilte Titel. Dagegen hat die Niederlassungserlaubnis gemäß § 19 AufenthG, die nunmehr einem eingeschränkteren hochqualifizierten Personenkreis vorbehalten ist, gegenüber der Blauen Karte EU an Bedeutung verloren. Weiterhin wird auf konstant niedrigem Niveau die Aufenthaltserlaubnis gemäß § 20 AufenthG an Forscher erteilt, die in den beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anerkannten Forschungseinrichtungen in Deutschland beschäftigt sind (Beirat für Forschungsmigration 2014).

In Tabelle 3-1 sind lediglich Personen verzeichnet, die im jeweiligen Jahr zugewandert sind. Des Weiteren können Drittstaatsangehörige, die bereits mit einem anderen Aufenthaltstitel in Deutschland sind, in die verschiedenen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken wechseln; auch Wechsel zwischen diesen Titeln sind möglich (Grote/Vollmer 2016). Deshalb unterscheidet sich die Gesamtzahl der Aufhältigen (Abbildung 3-1) von der Summe der Zuwanderer.

18 Zur detaillierten Darstellung der Zuwanderungsdaten je nach Migrationszweck vgl. BMI/BAMF (2016).

Tabelle 3-1: Zuwanderung von Fachkräften und Hochqualifizierten aus Drittstaaten von 2009 bis 2014 (Einreise im jeweiligen Berichtsjahr)

Aufenthaltstitel gemäß	2009	2010	2011	2012	2013	2014
§ 18 Abs. 4 AufenthG (qualifizierte Beschäftigung)	14.816	17.889	23.912	23.191	17.185	19.515
§ 19 AufenthG (Hochqualifizierte)	169	219	370	244	27	31
§ 19a AufenthG (Blaue Karte EU)	-	-	-	2.190	4.651	5.378
§ 20 AufenthG (Forscher)	140	211	317	366	444	397
§ 21 AufenthG (selbständige und freiberufliche Tätigkeit)	1.024	1.040	1.347	1.358	1.690	1.781
Fachkräfte insgesamt	16.149	19.359	25.946	27.349	23.997	27.102

Quelle: Ausländerzentralregister, Stand 31.03.2015. Es wurden die Daten des AZR zum Abfragezeitpunkt 31.03.2015 ausgewertet, sodass Drittstaatsangehörige enthalten sind, die noch im Jahr 2014 einreisten, aber erst im ersten Quartal des Jahres 2015 einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit erhielten.

Über die AZR-Statistik der Aufenthaltstitel hinaus geben die Zustimmungszahlen der BA einen Überblick über die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in Deutschland. Es ist jedoch nicht möglich, die Zustimmungszahlen direkt im Verhältnis zu den neu zugewanderten bzw. aufhältigen Drittstaatsangehörigen zu betrachten. Erst zu einem späteren Zeitpunkt (ggf. mit einem anderen Aufenthaltstitel) zugewanderte Personen können bspw. bereits eine zustimmungspflichtige Beschäftigung erhalten. Im Jahr 2014 wurden rund 46.000 Zustimmungen nach den Regelungen der BeschV erteilt.¹⁹ Dazu gehörten 9.351 Zustimmungen für Fach- und Führungskräfte im internationalen Personalaustausch, wobei die Hauptherkunftsländer Indien (mit 58,3 % der Zustimmungen), Mexiko (9,3 %), China (9,2 %) und die Vereinigten Staaten (6,8 %) waren. Der internationale Personalaustausch nach § 10 BeschV stellt somit die zahlenmäßig größte registrierte Kategorie sogenannter Entsendungen dar. Zudem können leitende Angestellte und Spezialisten (gemäß § 4 BeschV) bzw. Fach-

¹⁹ Zu Zustimmungszahlen für 2014 im Einzelnen vgl. Bundesagentur für Arbeit (2015e).

kräfte im Rahmen internationaler Handelsabkommen (§ 29 Abs. 5 BeschV) entsendet werden. An diese wurden 1.515 bzw. 3.556 Zustimmungen im Jahr 2014 erteilt. 83,5% der Zustimmungen gemäß § 29 Abs. 5 BeschV wurden an indische Staatsangehörige vergeben.

Die Zahl der Zustimmungen zum internationalen Personalaustausch sowie zu Entsendungen im Rahmen internationaler Handelsabkommen hat sich in den letzten Jahren erhöht, während die Zahl der Zustimmungen für leitende Angestellte und Spezialisten von 2012 auf 2013 gestiegen, in 2014 aber gesunken ist. Bei diesem Rückgang sowie bei der von 2012 auf 2013 gesunkenen Gesamtzahl der Aufenthaltserlaubniserteilungen gemäß § 18 AufenthG und der seit 2011 rückläufigen Zahl der Niederlassungserlaubnisse gemäß § 19 AufenthG ist die Einführung der Blaue Karte EU zu berücksichtigen, die einem Teil der Neuzuwanderer erteilt wurde. Insgesamt ist ein Anstieg der Erteilungen von Aufenthaltstiteln und Zustimmungen für hochqualifizierte Fachkräfte zu verzeichnen.

3.2 Blaue Karten EU in Deutschland

Am 31. August 2015 lebten insgesamt 24.640 Inhaber einer Blauen Karte EU (nach § 19a Abs. 1 AufenthG) in Deutschland – nicht eingerechnet diejenigen, die bereits eine Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU erhalten haben (vgl. Kapitel 3.4). Die Anzahl der Blaue-Karte-EU-Inhaber hat sich im dritten Jahr nach Einführung dieses Aufenthaltstitels nochmals stark erhöht, nachdem sie bis zum 31. Juli 2014 (zwei Jahre nach Einführung der Blauen Karte EU) bereits auf rund 17.700 gestiegen war.

Knapp ein Viertel aller Drittstaatsangehörigen mit einer Blauen Karte EU sind Frauen. Wie bei den 25 in Tabelle 3-2 dargestellten, größten Staatsangehörigkeitsgruppen deutlich wird, unterscheidet sich der Frauenanteil nach Herkunftsland: So ist er bei den mazedonischen Staatsangehörigen (48,0%) am größten und beträgt bei Personen aus China, Serbien, Kolumbien und Aserbaidschan mehr als ein Drittel sowie etwas mehr als 30% bei Russland, USA, Kanada, Iran, Belarus sowie Bosnien und Herzegowina. Dagegen machen Frauen unter den syrischen, ägyptischen, pakistanischen und jordanischen Blaue-Karte-Inhabern lediglich einen Anteil von 5 bis 10% aus. Etwas mehr als ein Fünftel aller Blauen Karten EU wurde an indische Staatsangehörige erteilt, unter ihnen 12,2% Frauen.

Tabelle 3-2: In Deutschland lebende Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, August 2015

Staatsangehörigkeit	Anzahl	Anteil an allen Blaue-Karte-EU-Inhabern	darunter: Anzahl Frauen	Frauenanteil je Staatsangehörigkeit
Indien	5.195	21,1%	636	12,2%
China	2.159	8,8%	751	34,8%
Russische Föderation	1.971	8,0%	638	32,4%
Ukraine	1.328	5,4%	331	24,9%
Vereinigte Staaten von Amerika	1.237	5,0%	394	31,9%
Türkei	878	3,6%	206	23,5%
Syrien, Arabische Republik	860	3,5%	81	9,4%
Ägypten	832	3,4%	69	8,3%
Serbien	794	3,2%	296	37,3%
Iran, Islamische Republik	713	2,9%	228	32,0%
Brasilien	545	2,2%	124	22,8%
Mexiko	508	2,1%	120	23,6%
Tunesien	410	1,7%	88	21,5%
Pakistan	397	1,6%	22	5,5%
Japan	361	1,5%	39	10,8%
Kanada	305	1,2%	92	30,2%
Belarus	299	1,2%	92	30,8%
Bosnien und Herzegowina	298	1,2%	94	31,5%
Korea (Republik)	284	1,2%	60	21,1%
Jordanien	275	1,1%	15	5,5%
Kolumbien	273	1,1%	107	39,2%
Australien	263	1,1%	67	25,5%
Mazedonien	248	1,0%	119	48,0%
Libyen	244	1,0%	50	20,5%
Aserbaidshan	217	0,9%	81	37,3%
Sonstige	3.746	15,2%	1.030	27,5%
Gesamtergebnis	24.640	100,0%	5.830	23,7%

Quelle: Ausländerzentralregister, Stand: 31.08.2015.

Von den im August 2015 in Deutschland lebenden Drittstaatsangehörigen haben knapp 1.000 Personen ihre Blaue Karte EU im Jahr 2012, etwas mehr als 5.000 im Jahr 2013 und knapp 10.000 Zuwanderer im Jahr 2014 erhalten (Tabelle 3-3). Weitere 8.630 Personen erhielten ihre Blaue Karte EU im Zeitraum Januar bis August 2015. Zwei Fünftel der Blaue-Karte-EU-Inhaber waren bereits vor 2012 nach Deutschland gekommen. Dieser Anteil ist bei chinesischen, pakistanischen und libyschen Staatsangehörigen deutlich größer (63 % bis 73 %), bei Drittstaatsangehörigen aus osteuropäischen/zentralasiatischen Staaten geringer (19 % bis 25 %).

Tabelle 3-3: In Deutschland lebende Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Staatsangehörigkeit, Jahr der Erteilung der Blauen Karte EU und Anteil der vor 2012 Eingereisten – Teil 1

Staatsangehörigkeit	August bis Dezember 2012	2013	2014	Januar bis August 2015	Gesamt	darunter: Anzahl derjenigen, die bereits vor 2012 nach Deutschland gekommen sind	Anteil derjenigen die bereits vor 2012 nach Deutschland gekommen sind
Indien	265	1.211	1.982	1.737	5.195	2.178	41,9 %
China	97	473	870	719	2.159	1.361	63,0 %
Russische Föderation	57	428	817	669	1.971	600	30,4 %
Ukraine	46	240	546	496	1.328	319	24,0 %
Vereinigte Staaten von Amerika	69	311	515	342	1.237	352	28,5 %
Türkei	36	205	335	302	878	396	45,1 %
Syrien, Arabische Republik	9	97	340	414	860	264	30,7 %
Ägypten	14	156	351	311	832	208	25,0 %
Serbien	23	198	313	260	794	154	19,4 %
Iran, Islamische Republik	19	103	274	317	713	319	44,7 %
Brasilien	25	124	189	207	545	181	33,2 %
Mexiko	27	118	199	164	508	302	59,4 %
Tunesien	4	41	202	163	410	142	34,6 %
Pakistan	18	68	150	161	397	260	65,5 %
Japan	28	99	127	107	361	69	26,6 %
Kanada	23	77	118	87	305	101	33,1 %

Tabelle 3-3: In Deutschland lebende Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Staatsangehörigkeit, Jahr der Erteilung der Blauen Karte EU und Anteil der vor 2012 Eingereisten – Teil 2

Staatsangehörigkeit	August bis Dezember 2012	2013	2014	Januar bis August 2015	Gesamt	darunter: Anzahl derjenigen, die bereits vor 2012 nach Deutschland gekommen sind	Anteil derjenigen die bereits vor 2012 nach Deutschland gekommen sind
Belarus	8	83	111	97	299	76	25,4 %
Bosnien und Herzegowina	8	65	128	97	298	67	22,5 %
Korea (Republik)	15	62	107	100	284	109	38,4 %
Jordanien	4	65	95	111	275	84	30,5 %
Kolumbien	14	64	104	91	273	147	53,8 %
Australien	9	57	102	95	263	66	25,1 %
Mazedonien	7	46	130	65	248	61	24,6 %
Libyen	4	24	92	124	244	176	72,1 %
Aserbaidtschan	4	25	97	91	217	62	28,6 %
Sonstige	155	744	1.544	1.303	3.746	1.489	39,7 %
Gesamt	988	5.184	9.838	8.630	24.640	9.750	39,6 %

Quelle: Ausländerzentralregister, Stand: 31.08.2015.

Neben den knapp 25.000 in Deutschland lebenden Personen mit einer Blauen Karte EU haben weitere fast 9.000 Personen bereits eine Blaue Karte EU erhalten, wechselten den Aufenthaltstitel aber wieder oder reisten aus.²⁰ Seit Einführung der Blauen Karte EU im August 2012 bis Ende August 2015 sind insgesamt 2.353 Personen mit diesem Aufenthaltstitel ausgereist (Tabelle 3-4). Auffällig ist, dass mehr als zwei Fünftel der Ausgereisten indische Staatsangehörige waren und jeder Zehnte die US-amerikanische Staatsangehörigkeit hatte. Die Anteile dieser beiden Gruppen sind unter den Ausgereisten doppelt so groß wie unter den in Deutschland lebenden Blaue-Karte-EU-Inhabern. Dagegen sind die russischen und

²⁰ Die Wechsel von der Blauen Karte EU in einen anderen Aufenthaltstitel werden in Kapitel 3.4 dargestellt. Zuvor zeigt Kapitel 3.3 noch, welche Aufenthaltstitel die Blaue-Karte-Inhaber bereits hatten oder ob sie erstmals die Blaue Karte EU erhalten haben.

ukrainischen Staatsangehörigen unter den Ausgereisten deutlich seltener vertreten als unter den weiterhin in Deutschland lebenden Blaue-Karte-EU-Inhabern.

Tabelle 3-4: Staatsangehörigkeit und Geschlecht der im Zeitraum August 2012 bis August 2015 aus Deutschland ausgereisten Inhaber einer Blauen Karte EU

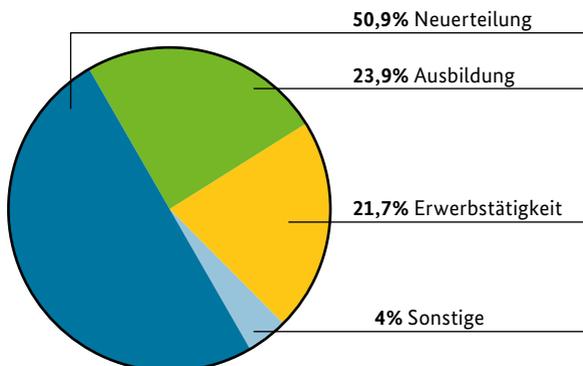
Staatsangehörigkeit	Anzahl der Ausgereisten	Anteil an allen Ausgereisten	darunter: Anzahl der Frauen	Frauenanteil je Staatsangehörigkeit
Indien	1.001	42,5%	118	11,8%
Vereinigte Staaten von Amerika	246	10,5%	67	27,2%
China	168	7,1%	48	28,6%
Japan	126	5,4%	8	6,3%
Russische Föderation	102	4,3%	31	30,4%
Korea (Republik)	71	3,0%	9	12,7%
Türkei	71	3,0%	23	32,4%
Brasilien	50	2,1%	11	22,0%
Kanada	50	2,1%	8	16,0%
Ukraine	36	1,5%	7	19,4%
Iran, Islamische Republik	35	1,5%	8	22,9%
Mexiko	33	1,4%	7	21,2%
Serbien	31	1,3%	9	29,0%
Ägypten	30	1,3%	4	13,3%
Australien	24	1,0%	6	25,0%
Pakistan	24	1,0%	3	12,5%
Israel	22	0,9%	2	9,1%
Malaysia	18	0,8%	8	44,4%
Neuseeland	17	0,7%	3	17,6%
Südafrika	17	0,7%	3	17,6%
Sonstige	181	7,7%	47	26,0%
Gesamt	2.353	100,0%	430	18,3%

Quelle: Ausländerzentralregister, Stand: 31.08.2015.

3.3 Wechsel zur Blauen Karte EU

Mehr als drei Viertel von allen am 31. August 2015 in Deutschland lebenden Blaue-Karte-EU-Inhabern haben erstmals eine hochqualifizierte Beschäftigung in Deutschland angenommen und dafür die Blaue Karte EU erhalten (Abbildung 3-2). Darunter sind 12.530 Neuzuwanderer und 5.877 Personen, die bereits einen Aufenthaltstitel zu Bildungszwecken in Deutschland hatten. Letztere sind meist Absolventen einer deutschen Hochschule, teils auch Ausbildung- oder Sprachkursabsolventen. 5.343 Drittstaatsangehörige (21,7%) hatten vor der Blauen Karte EU bereits einen anderen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit.

Abbildung 3-2: Inhaber einer Blauen Karte EU, die am 31. August 2014 in Deutschland lebten, nach vorherigem Aufenthaltsstatus



Quelle: Ausländerzentralregister, N=24.640, Stand: 31.08.2015.

Bei der Mehrheit (94,4%) derjenigen, die bereits vor der Blauen Karte EU einen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken in Deutschland besaßen, handelte es sich um einen Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG (qualifizierte Beschäftigung). Lediglich 58 Personen hatten einen Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 3 AufenthG (keine qualifizierte Beschäftigung), 61 Personen waren Forscher gemäß § 20 AufenthG und bei weiteren 54 Personen handelte es sich um Selbständige bzw. Freiberufler. Von diesen bereits seit Längerem in Deutschland lebenden Erwerbstätigen hatte etwa jeder Zehnte auch bereits in der Bundesrepublik studiert. Insgesamt haben fast 5.000 Personen und somit mehr als jeder Fünfte aller Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland studiert.

Von den ehemaligen Studierenden nutzte rund ein Viertel den Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche, den ausländische Absolventen deutscher

Hochschulen für 18 Monate nach dem Studium in Anspruch nehmen können. Außerdem haben fast 300 Personen einen Aufenthaltstitel gemäß § 16 Abs. 5 AufenthG vor der Blauen Karte EU gehabt, bspw. zum Absolvieren eines Sprachkurses. 926 Blaue-Karte-EU-Inhaber hatten zuletzt einen Aufenthaltstitel gemäß § 17 AufenthG. Dieser kann für eine betriebliche Berufsausbildung erteilt werden sowie u. a. an Personen vergeben werden, die bereits ein Studium der Humanmedizin absolviert haben, in Deutschland aber noch eine Approbation erlangen bzw. als Arzt im Praktikum tätig sein müssen, bevor sie eine reguläre Beschäftigung als Humanmediziner beginnen können (vgl. Kapitel 8.1.3 und 8.2).

3.4 Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU

Der Wechsel aus der Blauen Karte EU erfolgt in den meisten Fällen in eine Niederlassungserlaubnis. Dabei ist für ehemalige Blaue-Karte-EU-Inhaber die Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG vorgesehen. Blaue-Karte-EU-Inhaber mit einfachen Deutschkenntnissen können diese nach 33-monatiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Deutschland erhalten, bei ausreichenden Sprachkenntnissen bereits nach 21 Monaten. Ansonsten können diejenigen, die mindestens fünf Jahre in Deutschland leben, auch die Niederlassungserlaubnis gemäß § 9 AufenthG bzw. den Daueraufenthalt-EU gemäß § 9a AufenthG erhalten.²¹ Nach einer rechtmäßigen Aufenthaltszeit von sechs bis acht Jahren kann zudem die deutsche Staatsangehörigkeit beantragt werden (§ 10 StAG). Da Einbürgerungen im AZR nicht erfasst sind und bei den möglichen unbefristeten Aufenthaltstiteln nur die Wechsel in die Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a AufenthG für Blaue-Karte-EU-Inhaber eine quantitative Rolle spielen, beschränken sich die Auswertungen im vorliegenden Kapitel auf diesen Aufenthaltstitel.

21 Da sich die mit den §§ 9, 9a, 19a AufenthG verbundenen Rechte teils unterscheiden, können diese Aufenthaltstitel ggf. auch gleichzeitig erteilt werden, wenn die Voraussetzung hierfür gegeben sind, vgl. Kapitel 2.1.

Tabelle 3-5: In Deutschland lebende Drittstaatsangehörige mit einer Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU, nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, August 2015

Staatsangehörigkeit	Anzahl der NE	Anteil an allen NE	darunter: Anzahl der Frauen	Frauenanteil je Staatsangehörigkeit
Indien	975	14,7%	119	12,2%
Russische Föderation	559	8,4%	220	39,4%
China	557	8,4%	192	34,5%
Syrien, Arabische Republik	414	6,3%	16	3,9%
Ägypten	375	5,7%	20	5,3%
Ukraine	365	5,5%	116	31,8%
Iran, Islamische Republik	285	4,3%	64	22,5%
Serbien	264	4,0%	105	39,8%
Jordanien	249	3,8%	6	2,4%
Türkei	233	3,5%	55	23,6%
Mexiko	131	2,0%	35	26,7%
Vereinigte Staaten von Amerika	130	2,0%	37	28,5%
Brasilien	114	1,7%	30	26,3%
Libyen	111	1,7%	4	3,6%
Bosnien und Herzegowina	110	1,7%	38	34,5%
Pakistan	105	1,6%	7	6,7%
Kosovo	101	1,5%	30	29,7%
Belarus	99	1,5%	39	39,4%
Mazedonien	95	1,4%	41	43,2%
Albanien	74	1,1%	36	48,6%
Sonstige	1.274	14,9%	217	22,0%
Gesamt	6.620	100,0%	1.523	23,0%

Quelle: Ausländerzentralregister, Stand: 31.08.2015.

Unter den 6.620 ehemaligen Blaue-Karte-EU-Inhabern, die am 31. August 2015 mit einer Niederlassungserlaubnis in Deutschland lebten, befanden sich fast 1.000 indische Staatsangehörige. Jedoch ist ihr Anteil (14,7%)

geringer als der Anteil der Inder unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern (21,1 %). Die zweit-/drittgrößte Anzahl an Niederlassungserlaubnissen entfiel, wie auch bei den Blauen Karten EU, auf chinesische und russische Staatsangehörige. Syrer und Ägypter sind überproportional häufig mit einem unbefristeten Aufenthaltstitel vertreten (vgl. Tabelle 3-3). Die Annahme der Niederlassungserlaubnis ist ein Indiz für die Bleibeabsichten der Zuwanderer. Für welchen Zeitraum die Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland bleiben wollen, wird im empirischen Teil des vorliegenden Berichts, in Kapitel 12.1, analysiert und dabei ebenso nach Staatsangehörigkeiten unterschieden.

Vergleichsweise hohe Frauenanteile finden sich erneut bei chinesischen, russischen und ukrainischen Staatsangehörigen, wobei der Anteil der Niederlassungserlaubnisse bei weiblichen Staatsangehörigen aus China auf demselben Niveau liegt wie bei in Deutschland aufhaltigen Chinesen mit Blauen Karten EU. Bei russischen und ukrainischen Staatsangehörigen mit der Niederlassungserlaubnis liegt der Frauenanteil noch um jeweils sieben Prozentpunkte höher als bei den Blaue-Karte-EU-Inhabern derselben Nationalität.

Bei langjährig in Deutschland lebenden Hochqualifizierten können Aufenthaltszeiten mit einem anderen Aufenthaltstitel soweit anrechenbar sein, dass die Bedingungen für eine Niederlassungserlaubnis bereits erfüllt sind, bevor eine Blaue Karte EU beantragt wird (vgl. Kapitel 2.1). Wenn die Ausländerbehörde in solchen Fällen entscheidet, dass die Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG direkt beantragt werden kann, wird dennoch für eine sogenannte juristische Sekunde der Besitz einer Blauen Karte EU angenommen und dann die Niederlassungserlaubnis erteilt. Wenn die früheren Aufenthaltszeiten nicht ausreichen, die sonstigen Voraussetzungen aber erfüllt sind, wird für die fehlenden Monate noch die Blaue Karte EU erteilt, worauf im Anschluss eine Niederlassungserlaubnis beantragt werden kann. Somit konnten bereits im Zeitraum August 2012 bis April 2014 mehrere Personen durch Anrechnung vorheriger Aufenthaltszeiten eine Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG bekommen (Tabelle 3-6). Ab Mai 2014, als die Blaue Karte EU seit 21 Monaten existierte, konnten Niederlassungserlaubnisse auch an Hochqualifizierte ohne vorherige Aufenthaltszeiten erteilt werden, sobald sie 21 Monate in Deutschland mit einer Blauen Karte EU gearbeitet hatten und über ausreichende Sprachkenntnisse verfügten. Ab Mai 2015, also 33 Monate nach Einführung der Blauen Karte EU, kamen zudem die Drittstaatsangehörigen hinzu, die die Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die

Blau Karte EU mit einfachen Sprachkenntnisse erhalten konnten. Insgesamt zeigen die letzten beiden Spalten von Tabelle 3-6 jedoch, dass ein großer Teil der Personen mit Niederlassungserlaubnis bereits vor 2012 in Deutschland gelebt hat, wobei die Anteile je nach Staatsangehörigkeit schwanken.

Im Jahr 2014 sowie in den ersten acht Monaten des Jahres 2015 wurden jeweils etwas mehr als 2.700 Niederlassungserlaubnisse gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG erteilt, sodass der Gesamtwert für 2015 den Vorjahreswert voraussichtlich um einiges übertrifft. Bei indischen, ukrainischen und iranischen Staatsangehörigen ergaben sich bereits bis August 2015 deutlich höhere Erteilungszahlen gegenüber dem Jahr 2014.

Tabelle 3-6: In Deutschland lebende Drittstaatsangehörige, die aufgrund des Vorbesitzes einer Blauen Karte EU eine Niederlassungserlaubnis erhalten haben, nach Staatsangehörigkeit, Jahr der Erteilung der Niederlassungserlaubnis und Anteil der vor 2012 Eingereisten – Teil 1

Staatsangehörigkeit	August bis Dezember 2012	2013	2014	Januar bis August 2015	Gesamt	darunter: Anzahl derjenigen, die bereits vor 2012 nach Deutschland gekommen sind	Anteil derjenigen, die bereits vor 2012 nach Deutschland gekommen sind
Indien	28	163	369	415	975	843	86,5 %
Russische Föderation	8	112	232	207	559	413	73,9 %
China	12	63	238	244	557	514	92,3 %
Syrien, Arabische Republik	4	61	175	174	414	292	70,5 %
Ägypten	8	71	175	121	375	209	55,7 %
Ukraine	8	57	139	161	365	245	67,1 %
Iran, Islamische Republik	5	34	114	132	285	185	64,9 %
Serbien	5	50	95	114	264	142	53,8 %
Jordanien	1	36	110	102	249	144	57,8 %
Türkei	7	37	111	78	233	184	79,8 %
Mexiko	1	23	59	48	131	117	89,3 %
Vereinigte Staaten von Amerika	5	17	52	56	130	107	82,3 %

Tabelle 3-6: In Deutschland lebende Drittstaatsangehörige, die aufgrund des Vorbesitzes einer Blauen Karte EU eine Niederlassungserlaubnis erhalten haben, nach Staatsangehörigkeit, Jahr der Erteilung der Niederlassungserlaubnis und Anteil der vor 2012 Eingereisten – Teil 2

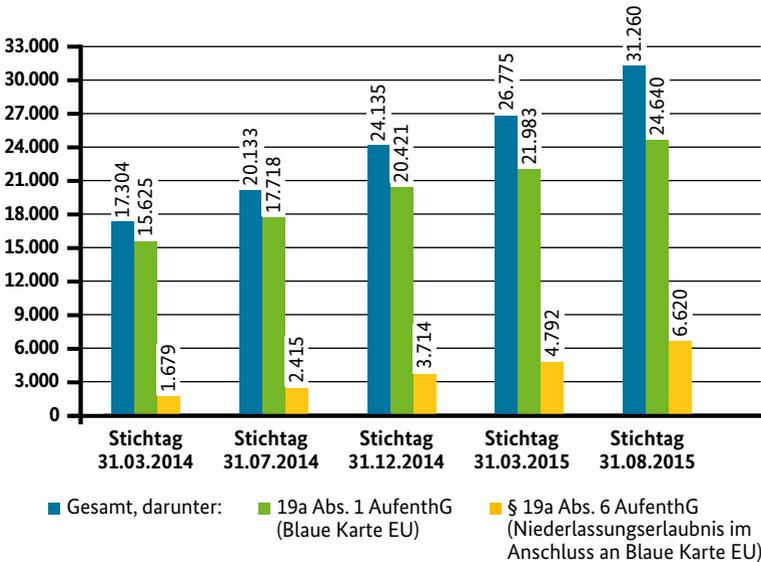
Staatsangehörigkeit	August bis Dezember 2012	2013	2014	Januar bis August 2015	Gesamt	darunter: Anzahl derjenigen, die bereits vor 2012 nach Deutschland gekommen sind	Anteil derjenigen, die bereits vor 2012 nach Deutschland gekommen sind
Brasilien	6	15	40	53	114	96	84,2 %
Libyen	1	17	46	47	111	104	93,7 %
Bosnien und Herzegowina	5	12	51	42	110	56	50,9 %
Pakistan	2	12	49	42	105	95	90,5 %
Kosovo	0	13	55	33	101	56	55,4 %
Belarus	3	19	48	29	99	55	55,6 %
Mazedonien	1	11	38	45	95	52	54,7 %
Albanien	0	4	27	43	74	37	50,0 %
Indonesien	1	8	23	29	61	56	91,8 %
Korea (Republik)	3	6	34	17	60	53	88,3 %
Kolumbien	1	6	21	29	57	50	87,7 %
Tunesien	0	7	21	27	55	32	58,2 %
Georgien	2	5	26	20	53	41	77,4 %
Australien	0	9	13	14	36	29	80,5 %
Sonstige	26	149	396	381	952	750	78,8 %
Gesamt	143	1.017	2.757	2.703	6.620	4.957	74,9 %

Quelle: Ausländerzentralregister, Stand: 31.08.2015.

Abbildung 3-3 zeigt die Entwicklung der Anzahl der in Deutschland lebenden Drittstaatsangehörigen mit einer Blauen Karte EU bzw. einer anschließenden Niederlassungserlaubnis (Bestandszahlen zum jeweiligen Stichtag) im Zeitraum von März 2014 bis August 2015. Zwischen 31. März 2014 und 31. August 2015 erhöhte sich die Zahl der Personen mit einer Niederlassungserlaubnis um fast 5.000 Personen auf insgesamt 6.620. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Blaue-Karte-EU-Inhaber um rund 9.000 Personen auf 24.640 Personen an.

Der Zuwachs bei den Bestandszahlen an Blauen Karten EU ist grundsätzlich geringer als die Summe der Blaue-Karte-EU-Erteilungen. Dies liegt nicht in erster Linie an Fortzügen, sondern vor allem daran, dass viele Blaue-Karte-EU-Inhaber zwischenzeitlich in die Niederlassungserlaubnis gewechselt und somit nicht mehr „im Bestand“ sind. Dagegen erfolgt ein Wechsel aus der Niederlassungserlaubnis heraus seltener – während nämlich die anderen möglichen unbefristeten Aufenthaltstitel (§§ 9, 9a AufenthG) gegenüber der Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a AufenthG geringe Vorteile bringen (vgl. Kapitel 2.1), kann eine Einbürgerung erst nach sechs- bis achtjährigem Aufenthalt erfolgen.

Abbildung 3-3: Anzahl der in Deutschland lebenden Drittstaatsangehörigen mit einer Blauen Karte EU bzw. einer anschließenden Niederlassungserlaubnis, Bestandszahlen zu verschiedenen Stichtagen 2014/2015



Quelle: Ausländerzentralregister, Stand: siehe Stichtage in der Abbildung.

3.5 Familiennachzug zu Blaue-Karte-EU-Inhabern

Im Folgenden werden die AZR-Statistiken zur Aufenthaltserlaubnis gemäß § 30 AufenthG mit dem Vermerk „Ehegattennachzug zu einem Inhaber einer Blauen Karte EU“ dargestellt. Zu beachten ist dabei, dass es sich hier allein um die Ehepartner handelt, die eine Aufenthaltserlaubnis als Ehepartner von Blaue-Karte-EU-Inhabern erhalten haben. Wenn heutige Blaue-Karte-EU-Inhaber bereits vor August 2012 mit ihren Familien nach Deutschland gekommen sind, haben die Ehepartner meist einen Aufenthaltstitel gemäß § 30 AufenthG – jedoch ohne den Vermerk „Ehegattennachzug zu einem Inhaber einer Blauen Karte EU“ – erhalten. Sofern der Vermerk nicht nachträglich hinzugefügt wurde, ist im AZR bei diesen (bereits vor August 2012 in Deutschland aufhältigen) Ehepartnern nicht ersichtlich, dass sie zu einem Blaue-Karte-EU-Inhaber gehören. Sie sind somit auch nicht in Tabelle 3-7 verzeichnet. Da zwei Fünftel der Blaue-Karte-EU-Inhaber vor 2012 nach Deutschland kamen (vgl. Tabelle 3-3), könnte dies auf einen nicht zu vernachlässigenden Teil an Familienangehörigen zutreffen. Zudem können ausländische Ehepartner bspw. bereits eine Niederlassungserlaubnis (gemäß § 9 AufenthG), einen Daueraufenthalt-EU (gemäß § 9a AufenthG) oder ein eigenständiges Aufenthaltsrecht gemäß § 31 AufenthG erhalten haben. Auch geht aus der AZR-Statistik nicht hervor, wie viele der zugewanderten Ehepartner bereits eingebürgert sind bzw. wie viele Blaue-Karte-EU-Inhaber einen deutschen (autochthonen) Ehepartner haben. Gleiches gilt für die AZR-Daten bzgl. des Kindesnachzugs zu Blaue-Karte-EU-Inhabern.

Tabelle 3-7: In Deutschland lebende Ehepartner/-innen von Blaue-Karte-EU-Inhabern, August 2015

Staatsangehörigkeit	Anzahl der Ehepartner/-innen	Anteil an allen Ehepartnern der Blaue-Karte-EU-Inhaber	darunter: Anzahl der Frauen	Frauenanteil je Staatsangehörigkeit
Indien	1.469	26,2%	1.418	96,5%
Russische Föderation	604	10,8%	549	90,9%
Ukraine	463	8,3%	423	91,4%
China	419	7,5%	358	85,4%
Vereinigte Staaten von Amerika	226	4,0%	168	74,3%
Ägypten	185	3,3%	177	95,7%
Syrien, Arabische Republik	177	3,2%	172	97,2%
Serbien	169	3,0%	122	72,2%
Türkei	142	2,5%	119	83,8%
Brasilien	141	2,5%	128	90,8%
Japan	126	2,2%	123	97,6%
Iran, Islamische Republik	117	2,1%	108	92,3%
Belarus	85	1,5%	72	84,7%
Pakistan	83	1,5%	78	94,0%
Korea (Republik)	77	1,4%	74	96,1%
Libyen	71	1,3%	55	77,5%
Kosovo	61	1,1%	51	83,6%
Bosnien und Herzegowina	60	1,1%	41	68,3%
Jordanien	55	1,0%	55	100,0%
Mazedonien	53	0,9%	34	64,2%
Armenien	47	0,8%	40	85,1%
Israel	42	0,7%	39	92,9%
Kanada	42	0,7%	37	88,1%
Mexiko	42	0,7%	37	88,1%
Tunesien	39	0,7%	35	89,7%
Sonstige	615	11,0%	535	87,0%
Gesamt	5.610	100,0%	5.048	90,0%

Quelle: Ausländerzentralregister, Stand: 31.08.2015.

Lebten am 31. Juli 2014 noch 3.055 Personen mit einem Aufenthaltstitel als Ehepartner von Blaue-Karte-EU-Inhabern in Deutschland, erhöhte sich ihre Zahl bis zum 31. August 2015 auf 5.610 Ehepartner. Unter ihnen waren rund 90 % Frauen (Ende Juli 2014: 2.755 Frauen; Ende August 2015: 5.048 Frauen). Wird dieser Frauenanteil mit dem Männeranteil unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern (rund 76 %, vgl. Kapitel 3.2) verglichen, ist festzustellen, dass im Familiennachzug häufiger Frauen zu männlichen Blaue-Karte-EU-Inhabern nachziehen als Männer zu weiblichen Blaue-Karte-EU-Inhabern. Es ist zu vermuten, dass Inhaberinnen der Blauen Karte EU häufiger ledig sind als die männlichen Inhaber. Da dies – wie auch weitere Aspekte der familiären Situation – nicht aus der AZR-Statistik ersichtlich ist, sei auf die detaillierten Auswertungen der Befragungsdaten in Kapitel 14.1 dieses Forschungsberichts verwiesen.

Wie bei den Blaue-Karte-EU-Inhabern unterscheiden sich die Anteile der Geschlechter je nach Staatsangehörigkeit (Tabelle 3-7). Unter den Ehepartnern machen Frauen meist einen Anteil von mehr als 85 % aus. Ausnahmen stellen die Angehörigen der Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens sowie US-amerikanische und libysche Staatsangehörige (68 % bis 84 %) dar. Insgesamt unterscheidet sich die Rangfolge der häufigsten Staatsangehörigkeiten der Ehepartner kaum von der Rangfolge der Blaue-Karte-EU-Inhaber (Tabelle 3-2).

Tabelle 3-8: In Deutschland lebende Kinder von Blaue-Karte-EU-Inhabern, August 2015

Staatsangehörigkeit	Anzahl der Kinder	Anteil an allen Kindern der Blaue-Karte-Inhaber	Durchschnittliche Kinderzahl pro Ehepartner
Indien	901	16,9%	0,61
Russische Föderation	535	10,0%	0,89
Ukraine	374	7,0%	0,81
Japan	359	6,7%	2,85
Vereinigte Staaten von Amerika	317	5,9%	1,40
China	294	5,5%	0,70
Kosovo	205	3,8%	3,36
Türkei	196	3,7%	1,38
Syrien, Arabische Republik	192	3,6%	1,08
Ägypten	179	3,4%	0,97
Serbien	164	3,1%	0,97
Korea (Republik)	115	2,2%	1,49
Brasilien	108	2,0%	0,77
Libyen	104	1,9%	1,46
Iran, Islamische Republik	82	1,5%	0,70
Belarus	75	1,4%	0,88
Bosnien und Herzegowina	61	1,1%	1,02
Israel	61	1,1%	1,45
Pakistan	60	1,1%	0,72
Armenien	51	1,0%	1,09
Mazedonien	50	0,9%	0,94
Irak	47	0,9%	2,76
Mexiko	47	0,9%	1,12
Vietnam	38	0,7%	1,19
Jordanien	36	0,7%	0,65
Kanada	34	0,6%	0,81
Aserbaidshan	34	0,6%	1,00
Tunesien	32	0,6%	0,82
Australien	32	0,6%	1,19
Sonstige	551	10,3%	1,09
Gesamt	5.334	100,0%	0,95

Quelle: Ausländerzentralregister, Stand: 31.08.2015.

Auch die Zahl der in Deutschland registrierten Kinder von Blaue-Karte-EU-Inhabern hat sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht, von 1.863 Kindern am 31. Juli 2014 auf 5.334 Kinder am 31. August 2015. Jungen und Mädchen sind unter den Kindern nahezu gleich häufig vertreten. Wird die Zahl der registrierten Kinder ins Verhältnis zu den in Deutschland aufhältigen Ehepartnern der Blaue-Karte-EU-Inhaber gesetzt, ergibt sich für kosovarische Staatsangehörige ein Verhältnis von zehn zu drei. Mit den zweit- und dritthöchsten Werten folgen Staatsangehörige Japans und des Irak. Es sind zwar relativ wenige Ehepartner aus dem Irak im AZR verzeichnet, jedoch scheinen diese im Durchschnitt zwei bis drei Kinder zu haben. Dagegen sind vergleichsweise wenige Kinder im Familiennachzug zu indischen und chinesischen Staatsangehörigen registriert. Hinsichtlich der Anzahl, dem Alter und der schulischen Integration der Kinder von Blaue-Karte-EU-Inhabern sei auf die in Kapitel 14.2 analysierten Befragungsergebnisse verwiesen.

3.6 EU-Vergleich auf Basis der Eurostat-Statistik

Im Zeitraum 2012 bis 2014 gingen rund 87% aller EU-weit erteilten Blauen Karten EU an Drittstaatsangehörige in Deutschland. Mit weitem Abstand folgen die bevölkerungsreichen Länder Frankreich und Spanien, in denen bis Ende 2014 rund 1.100 bzw. 800 Blaue Karten EU erteilt wurden (Tabelle 3-9). Dass an fünfter Stelle mit Rumänien bereits einer der neuen EU-Mitgliedstaaten steht, ist wohl darauf zurückzuführen, dass es dort zuvor keinen nationalen Aufenthaltstitel für hochqualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten gab. In den meisten anderen Staaten spielt die Blaue Karte EU dagegen eine geringere Rolle, weil häufiger (andere) nationale Aufenthaltstitel an Personen erteilt werden, die auch die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU erfüllen (Tabelle 3-11).

Tabelle 3-9: Erteilungen der Blauen Karten EU in den EU-Mitgliedstaaten, 2012–2014

EU-Mitgliedstaat	2012	2013	2014	Insgesamt
Deutschland	2.584	11.580	12.108	26.272
Frankreich	126	371	597	1.094
Spanien	461	313	39	813
Luxemburg	183	236	262	681
Rumänien	46	71	190	307
Italien	6	87	165	258
Tschechische Republik	62	72	104	238
Österreich	124	108	/	232
Litauen	/	26	92	118
Polen	2	16	46	64
Lettland	17	10	32	59
Bulgarien	15	14	21	50
Estland	16	12	15	43
Belgien	0	5	19	24
Slowakei	7	8	6	21
Slowenien	9	3	8	20
Kroatien	/	10	7	17
Ungarn	1	4	5	10
Finnland	2	5	3	10
Portugal	2	4	3	9
Malta	0	4	2	6
Niederlande	1	3	0	4
Schweden	0	2	0	2
Gesamt	3.664	12.964	13.724	30.352

Quelle: Eurostat [migr_resbc1], Stand: 18.09.2015. Griechenland, Liechtenstein und Zypern haben keine Blaue-Karte-EU-Erteilungen gemeldet.

Da im Vergleich zu allen anderen EU Staaten in Deutschland über den betrachteten Zeitraum die meisten Blauen Karten EU erteilt wurden, entsprechen die häufigsten Staatsangehörigkeiten der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland denen der insgesamt EU-weit lebenden Blaue-Karte-EU-Inhaber (Tabelle 3-10). Die Rangfolge der Staatsangehörigkeiten weicht in einigen Mitgliedstaaten jedoch von der in Deutschland ab. So wurden in Frankreich, Spanien und Luxemburg die meisten Blauen

Karten EU an US-amerikanische Hochqualifizierte erteilt, während die USA als Herkunftsland der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland an vierter Stelle steht.

Dass in Österreich, der Tschechischen Republik sowie in den baltischen Staaten russische und ukrainische Staatsangehörige bei den Blauen Karten EU dominieren, war aufgrund der geografischen Nähe und enger Wirtschaftsbeziehungen zu erwarten. In den osteuropäischen EU-Staaten entfällt sogar ein Großteil der Erteilungen auf diese beiden Herkunftsländer, während nur sehr wenige hochqualifizierte Zuwanderer aus weiter entfernten Staaten gekommen sind. Dagegen sind die Herkunftsregionen der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Spanien deutlich diverser, darunter viele lateinamerikanische Staaten (64 Blaue-Karte-EU-Inhaber aus Venezuela, 54 aus Mexiko, 47 aus Argentinien, 39 aus Kolumbien und 36 aus Brasilien), die nicht zu den in Tabelle 3-10 dargestellten Top-5 gehören.

Tabelle 3-10: Erteilungen der Blauen Karten EU in den EU-Mitgliedstaaten im Zeitraum 2012–2014, nach den fünf häufigsten Staatsangehörigkeiten

	Indien	Russische Föderation	China	Vereinigte Staaten	Ukraine	Gesamt Top-5	Anteil der Top-5 an Blauen Karten im EU-Staat	Gesamt Blaue Karten
Deutschland	5.585	1.987	2.123	1.219	1.185	12.099	46,1%	26.272
Frankreich	78	60	55	265	12	470	43,0%	1.094
Spanien	76	23	92	98	7	296	36,4%	813
Luxemburg	104	73	36	204	7	424	62,3%	681
Rumänien	19	28	1	26	21	95	30,9%	307
Italien	18	32	10	28	6	94	36,4%	258
Tschechische Republik	10	84	4	15	52	165	69,3%	238
Österreich	16	55	6	26	29	132	56,9%	232
Litauen	4	27	0	27	35	93	78,8%	118
Polen	5	10	1	0	27	43	67,2%	64
Lettland	0	16	1	1	32	50	84,7%	59
Bulgarien	5	9	0	1	7	22	44,0%	50
Estland	1	19	0	0	13	33	76,7%	43
Belgien	3	2	0	8	1	14	58,3%	24
Slowakei	0	7	1	0	10	18	85,7%	21
Slowenien	0	3	1	3	0	7	35,0%	20
Kroatien	0	2	0	0	0	2	11,8%	17
Ungarn	0	0	1	1	1	3	30,0%	10
Finnland	2	1	0	1	1	5	50,0%	10
Portugal	0	0	1	1	0	2	22,2%	9
Malta	2	2	0	1	0	5	83,3%	6
Niederlande	0	0	0	1	0	1	25,0%	4
Schweden	0	0	0	0	0	0	0,0%	2
Gesamt	5.928	2.440	2.333	1.926	1.446	14.073		30.352

Quelle: Eurostat [migr_resbc1], Stand: 18.09.2015. Griechenland, Liechtenstein und Zypern haben keine Blaue-Karte-EU-Erteilungen gemeldet.

In den EU-Mitgliedstaaten gibt es neben der Blauen Karte EU weitere Zuwanderungsmöglichkeiten für drittstaatsangehörige Erwerbstätige sowie spezielle Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte und Forscher. Die Zahl der erteilten nationalen Aufenthaltstitel ist in den meisten Mitgliedstaaten deutlich größer als die Anzahl der Blauen Karten EU (Tabelle 3-11). Insbesondere in Finnland, den Niederlanden, Österreich, Schweden und Spanien wird die Blaue Karte EU im Vergleich zu anderen Titeln selten erteilt, während Deutschland der einzige Staat mit einer wesentlich größeren Zahl an Blauen Karten EU im Vergleich zum nationalen Titel für Hochqualifizierte (§ 19 AufenthG) ist.

Tabelle 3-11: Erteilungen von Aufenthaltstiteln zur Erwerbstätigkeit und Blauen Karten EU in den EU-Mitgliedstaaten, 2012–2014

EU-Mitgliedstaat	Erwerbstätige ohne Saisonarbeiter und Blaue Karten EU	darunter:		Blaue Karten EU	Gesamt: Hochqualifizierte, Forscher, Blaue Karten EU
		Hochqualifizierte	Forscher		
Deutschland	75.728	234	987	26.272	27.493
Niederlande	35.362	19.683	6.362	4	26.049
Großbritannien	331.549	13.629	4.828	0	18.457
Frankreich	48.794	8.265	8.955	1.094	18.314
Schweden	37.574	14.429	3.244	2	17.675
Dänemark	30.770	15.516	1.863	0	17.379
Spanien	144.852	4.848	1.134	813	6.795
Irland	12.877	5.553	398	0	5.951
Italien	178.461	4.304	1.011	258	5.573
Finnland	14.141	2.840	1.671	10	4.521
Österreich	10.375	3.469	727	232	4.428
Belgien	13.762	2.652	707	24	3.383
Portugal	18.711	2.069	0	9	2.078
Polen	268.710	1.281	273	64	1.618
Zypern	21.485	1.454	9	0	1.463
Tschechische Republik	46.998	184	587	238	1.009
Luxemburg	2.272	21	124	681	826
Kroatien	1.160	565	12	17	594
Lettland	2.483	310	11	59	380
Rumänien	4.736	0	15	307	322
Litauen	9.697	0	13	118	131
Estland	2.033	0	67	43	110
Ungarn	10.925	0	86	10	96
Griechenland	4.437	0	95	0	95
Slowenien	11.405	0	41	20	61
Bulgarien	958	0	5	50	55
Slowakei	5.072	0	20	21	41
Malta	4.151	0	0	6	6
EU-28	1.349.478	101.306	33.245	30.352	164.903

Quelle: Eurostat [migr_resocc], Stand: 12.10.2015.

4 Erkenntnisse zur Fachkräftezuwanderung aus der bisherigen Forschung

Hochqualifizierte Arbeitsmigranten standen seit den 1960er Jahren im Fokus theoretischer und empirischer Forschungsansätze im angelsächsischen Raum und seit den 1980er Jahren verstärkt auch in Deutschland. Zunächst wurden die Abwanderung Hochqualifizierter und die damit verbundenen Nachteile für die Herkunftsländer (*brain drain*) als vorwiegend entwicklungspolitische Fragestellung diskutiert. Die Konsequenzen der Arbeitsmigration wurden im Kontext der zunehmend globalisierten Unternehmenswelt differenzierter betrachtet, wobei Argumente für zirkuläre Migration (*brain circulation*) und die Flexibilisierung der Erwerbsverläufe über Ländergrenzen hinweg in den Vordergrund rückten. Gleichzeitig wurden die Arbeitsmarktteilnahme und Beschäftigungssituationen von Personen ausländischer Herkunft sowie Personen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Zielstaaten betrachtet. Zu den untersuchten Aspekten gehörten bspw. die Altersstruktur, Herkunftsländer, Migrationsgründe und Bleibeabsichten, der Bildungsstand und das Arbeitssuchverhalten sowie Effekte der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Migrations- und Integrationspolitik. Heß (2009) und Otto/Temme (2012) liefern Übersichten zu den jeweils bis dato erschienenen Studien zu hochqualifizierten Arbeitsmigranten. Dabei zeigt sich, dass Ländervergleiche und die Analyse der weltweiten Migrationsbewegungen mit den Schwierigkeiten unterschiedlicher Begriffsbestimmungen und Datenerfassungsmethoden verbunden sind. Informationen zu Qualifikation, Berufstätigkeit, Migrationsverläufen und familiären Verhältnissen gehen nicht aus amtlichen Registerdaten hervor und werden deshalb aus empirischen Datenerhebungen gewonnen, wobei die Befragungen meist nur einzelne Teilgruppen betreffen.

In den fünf Kapiteln des vorliegenden Abschnitts werden aktuelle Veröffentlichungen vorgestellt, die in ihrem Fokus und methodischem Ansatz jeweils unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Ein Teil der Literatur setzt sich mit der Entwicklung und aktuellen Diskussion des Migrationsrechts

auseinander und wird im ersten Abschnitt vorgestellt, bevor im zweiten Teilkapitel die Rahmenbedingungen hinsichtlich des Fachkräftebedarfs referiert werden. Daran anschließend steht die Fachkräftegewinnung durch die Unternehmen im Fokus. Kapitel 4.4 betrachtet die Migration von Hochqualifizierten anhand von nationalen und internationalen Studien. Da ein Teil der Fachkräftezuwanderung bspw. im Zusammenhang mit Unternehmensgründungen oder -käufen ausländischer Investoren steht, werden im letzten Teilkapitel die ausländischen Direktinvestitionen aus den Hauptherkunftsländern der Blaue-Karte-EU-Inhaber überblicksweise dargestellt.

4.1 Diskussion des Zuwanderungsrechts hochqualifizierter Erwerbsmigranten

Innerhalb der politikwissenschaftlichen Literatur wird die Migrationspolitik im Allgemeinen sowie speziell bezogen auf (hoch-)qualifizierte Arbeitsmigranten analysiert und verglichen. Zahlreiche Diskussionsbeiträge beziehen sich auf die Möglichkeiten und Effekte der Migrationssteuerung sowie auf die Ausgestaltung des Aufenthalts- und Beschäftigungsrechts für Hochqualifizierte. Über die Entwicklungen der Migrationspolitik in statistischer und rechtlicher Hinsicht sowie bezogen auf Hochqualifizierte in Deutschland gibt Mayer (2013) einen Überblick. Diese im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks angelegte Studie ist Teil einer Synthese, die sämtliche nationale Migrationspolitiken in der EU vergleicht (EMN 2013). Auf internationaler Ebene ist der jährlich erscheinende International Migration Outlook der OECD (2015) zu nennen, welcher u. a. auf die Erwerbstätigkeit von Migranten sowie Arbeitsmarkteffekte eingeht. Die Einführung neuer EU-weiter Zuwanderungsregeln wurde auch von der internationalen Forschung begleitet, bspw. von Mosneaga (2012), die der Blauen Karte EU im Vergleich zur US-amerikanischen Green Card sowie im Vergleich zu nationaler Migrationssteuerung eine geringere Attraktivität bescheinigt. Weitere Studien stellen die Reformen des Migrationsrechts und die Einführung der Blauen Karte EU in ihrer Entwicklung bzw. in einer die aktuelle Umsetzung vergleichenden Analyse dar (vgl. insbesondere Griesbeck 2014, Burkert/Haas 2014, Carrera et al. 2014, Angenendt 2013, Eisele 2013). Die im Folgenden genannten Beispiele rücken verschiedene Aspekte der Blauen Karte EU in den Fokus.

Močka (2014) diskutiert die Frage, inwieweit mit der bisherigen EU-Migrationspolitik eine Vereinheitlichung der Zuwanderungsregeln innerhalb

der EU und eine rechtliche Gleichstellung drittstaatsangehöriger Migranten mit EU-Bürgern erfolgt sind. Die Blaue Karte EU unterliege zwar in ihren wesentlichen Aspekten einer EU-weiten Richtlinie (mit Ausnahme von Dänemark, Großbritannien und Irland), die konkrete Ausgestaltung der nationalen Titel unterscheide sich jedoch zwischen einzelnen Mitgliedstaaten. Zudem bestünden nationale Migrations- und Aufenthaltsrechte, die zum Teil einzelne Zuwanderungsgruppen privilegieren und vorteilhafter als die Blaue Karte EU sein können. Das unharmonische Nebeneinander von bestehenden Aufenthaltstiteln und der neuen Blauen Karte EU thematisieren auch Syed Zwick/Shah Syed (2015). Sie gehen zunächst auf die unterschiedlich starke Nachfrage nach ausländischen Fachkräften in den EU-Mitgliedstaaten sowie den unterschiedlichen Bedarf der Blauen Karte EU ein. Als Unzulänglichkeit der Blauen-Karte-EU-Regelung nennen sie die mangelnden innereuropäischen Mobilitätsrechte und schlagen vor, dass EU-Mitgliedstaaten auf freiwilliger Basis erweiterte Kooperationsverfahren einführen und eine zirkuläre Migration der Blauen-Karte-EU-Inhaber zu Erwerbszwecken ermöglichen. Gümüs (2010) betont dagegen den Wettbewerbsmechanismus, der bestehen bleibe, wenn die EU-Mitgliedstaaten weiterhin die Öffnung ihrer Arbeitsmärkte mit eigenen Regelungen steuern. Ein EU-weit gültiger Aufenthaltstitel, der nicht nur Einschränkungen der Mobilität aufhebe, sondern auch ein grenzüberschreitendes Aufenthaltsrecht ermögliche, sei derzeit, u. a. aufgrund der weiterhin sehr heterogenen Arbeitsmärkte innerhalb der EU, nicht absehbar. Speciale (2010) hatte darauf bereits im Zusammenhang mit der Regelung des erforderlichen Mindestgehalts hingewiesen. Dieses betrage zwar EU-weit mindestens das Anderthalbfache des nationalen Durchschnittslohns, quantifiziere sich angesichts der stark voneinander abweichenden Lohnniveaus jedoch in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich.

Neben den Diskussionsschwerpunkten auf europäischer Ebene werden in der aktuellen Forschungsliteratur in Deutschland auch die hierzulande spezifischen Aspekte der Richtlinienumsetzung betrachtet. So stellen Strunden/Schubert (2012) fest, dass die Regelungen der Blauen Karte EU und insbesondere der gleichzeitig eingeführten Niederlassungserlaubnis²² auf die qualifizierten ausländischen Fachkräfte abzielen, die bereits

22 Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG im Anschluss an die Blaue Karte EU nach 21 bzw. 33 Monaten erhältlich sowie Niederlassungserlaubnis gemäß § 18b AufenthG für Absolventen deutscher Hochschulen nach zweijähriger sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit in Deutschland.

in Deutschland leben. Nachdem diese Personen zugewandert sind und eine Berufstätigkeit begonnen haben, könnten diese rechtlichen Verbesserungen dazu beitragen, dass sich Migrationsentscheidungen verfestigen. Gleichermäßen betont auch Gümüs (2010), dass die vergleichsweise liberale Möglichkeit eines dauerhaften Aufenthalts für Blaue-Karte-EU-Inhaber vorteilhaft sei. Thym (2012) argumentiert in einer Stellungnahme zum Gesetzentwurf, dass die privilegierte Behandlung von Hochqualifizierten im Hinblick auf andere Zuwanderungsgruppen, die einen unbefristeten Aufenthalt erst nach fünf Jahren erhalten, (gerade noch) rechtlich zulässig sei. Herzog-Schmidt (2014) geht auf Auslegungsprobleme ein, bescheinigt Deutschland aber auch eine europarechtskonforme Umsetzung der Richtlinie. Dass mit der Blauen Karte EU im Vergleich zu anderen Aufenthaltstiteln Vorteile für die Inhaber bestünden, zeigt die Autorin vor allem anhand der Themen der Familienzusammenführung und Übertragbarkeit von Rentenansprüchen. Entgegen Herzog-Schmidts Feststellung, dass die Einführung der Blauen Karte EU dem Ziel diene, attraktive Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Hochqualifizierten zu schaffen (Herzog-Schmidt 2014: 271), erwidert Tießler-Marenda (2014) in einer Rezension, dass die rechtlichen Vorgaben nur bedingt entscheidend für die Attraktivität eines Zuwanderungslandes seien. Vorrangig von Interesse für ausländische Fachkräfte seien der Arbeitsmarkt und die Wirtschaftskraft des Zielstaates.

Zudem zweifelt Tießler-Marenda (2014) an einem möglichen Attraktivitätsgewinn der Blauen Karte EU durch eine – u. a. von Herzog-Schmidt (2014) vorgeschlagene – Absenkung der Mindestgehaltsgrenzen und argumentiert, dass eine Absenkung in erster Linie die Bereitschaft bei Arbeitgebern erhöhen würde, Fachkräfte anzuwerben. Eine generelle Absenkung der Gehaltsschwelle komme als nationale Reform aber nicht in Frage, da die EU-Richtlinie das Unterschreiten der Vorgabe des 1,5-Fachen des nationalen Durchschnittslohns nur bei Mangelberufen zulässt. Bei letzteren muss das Mindestgehalt nur das 1,2-Fache des nationalen Durchschnittslohns betragen (vgl. Kapitel 2.3 des vorliegenden Forschungsberichts). Thym (2012: 6f.) analysiert, inwieweit die in Deutschland gewählte Berechnungsmethode²³ europarechtskonform ist, und schlussfolgert: „Da die Höhe der Gehaltsschwelle sich aus den Festlegungen in § 41a BeschV mathematisch

23 Die Berechnungsmethode ist in § 41a BeschV definiert, wobei für Regelberufe ein Mindestgehalt in Höhe von zwei Drittel der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und bei Mangelberufen 52 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung angesetzt ist.

zwingend ergibt, bestehen auch an der Rechtsverbindlichkeit der Festlegung keine Zweifel, weil die Beschäftigungsverordnung [...] Rechtssatzcharakter besitzt.“ Gleichzeitig betont der Autor, dass die Übereinstimmung mit der EU-Vorgabe jährlich überprüft werden müsse. „Wenn beide Werte auseinanderfallen (weil das durchschnittliche Bruttojahresgehalt stärker steigt als die Beitragsbemessungsgrenze), muss § 41a BeschV geändert werden. Wichtig ist nur, dass am Ende keine zu niedrige Schwelle angesetzt wird“, so Thym (2012: 7).²⁴ Eine weitere Diskussion der Gehaltsschwelle anhand der Befragungsergebnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland erfolgt in Kapitel 10.3 des vorliegenden Forschungsberichts.

Über die Migration von Hochqualifizierten hinaus vergleicht Kogan (2015) die Zuwanderungspolitik von zwei Staatengruppen in Europa. Dies sind zum einen fokussierte Migrationsregimes, die vor allem hochqualifizierte Migranten gewinnen und damit dem eigenen Fachkräftebedarf begegnen möchten (Bsp. Großbritannien). Zum anderen sind dies die südeuropäischen Staaten (Italien, Spanien und Griechenland), die mit einer weniger selektiven Migrationspolitik auch geringqualifizierte Arbeitskräfte anziehen. Basierend auf Daten des European Labour Force Survey wird aufgezeigt, dass Erwerbsmigranten in Großbritannien und Irland etwas jünger und besser qualifiziert sind als Erwerbsmigranten in Südeuropa. Als weiteren Ansatz der Migrationssteuerung in Europa untersuchen Kotira/Mészáros (2014) Partnerschaftsabkommen von Herkunfts- bzw. Aufnahmeländern hochqualifizierter Migranten. Dabei stehen zum einen Staaten innerhalb der EU (alte und neue Mitgliedstaaten) im Fokus und zum anderen die Verbindungen der EU zu Drittstaaten. Regulatorische Aspekte der Mobilitätspartner-

24 Das Conformity Assessment der EU (Tipik 2012: 4) kommt ebenfalls zu einem positiven Ergebnis: “The calculation of the threshold for a minimum salary relevant to Article 5(3) and (5) is transposed correctly. [...] This operand is fixed annually by ordinance. At the same time, it is indirectly linked to the average gross salary as it develops each year according to the development of the average gross salary. Furthermore, the current amounts resulting from this transposition are con-form with the limits set in Article 5(3) and (5) if one takes into account the average gross salary and not the average gross income in Germany. For 2011, the calculation according to Article 5(3) of the Directive leads to a regular minimum salary of 42.499,5 Euro while the transposition in the German national legislation leads to the amount of 44.000 Euro. The respective figures for Article 5(3) for the year 2011 are 33.999,6 Euro according to the calculation mode of the Directive and 34.320 Euro according to the one of the transposition. Given the indirect link to the development of the average gross salary, the amounts can be expected to remain conform with Article 5(3) and (5) in the future, too.”

schaften und Nachbarschaftsabkommen der EU werden hervorgehoben, die sowohl brain drain, also die Abwanderung von Fachkräften aus Entwicklungsländern, als auch irreguläre Migration vermeiden sollen. Zudem wird die durch den Europarat geprägte Bezeichnung „Co-development“ als eine Form der Migrationspartnerschaft, wie sie bspw. Frankreich und Mali angewendet wird, vorgestellt. Dabei werden Entwicklungsziele sowie Migrationsvereinbarungen im Rahmen einer Kooperation von reichen und ärmeren Staaten verfolgt. Für EU-Staaten mit geringer Fachkräftezuwanderung, aber hohem -bedarf wird zudem der Ausbau der Hochschulen als Migrationskanal vorgeschlagen. Dieser könne durch Stipendienprogramme und Aufenthaltserleichterungen für drittstaatsangehörige Studierende und Absolventen gefördert werden.

Alternativ oder ergänzend zur arbeitgeberorientierten Migrationssteuerung (die vorhandene Arbeitsplatzangebote in den Zielländern voraussetzt) wird von verschiedenen Autoren ein humankapitalorientierter Ansatz vorgeschlagen. Diesbzgl. wird erforscht, inwieweit eine auf bestimmte Charakteristika (z. B. Qualifikation) von Migranten ausgerichtete Auswahl für die Arbeitsmarktintegration zielführend ist, wenn vor der Zuwanderung kein Arbeitsvertrag vorliegt. Aydemir (2010) beschreibt bspw. die Vor- und Nachteile der Selektion von Erwerbsmigranten über ein Punktesystem. Einerseits wandere dadurch ein vergleichsweise großer Anteil an Hochqualifizierten zu. Andererseits würden viele Hochqualifizierte nicht entsprechend ihrer Fähigkeiten beschäftigt, da für ihre vorhandenen Qualifikationen nachweise fehlen oder diese nicht immer dem kanadischen Arbeitskräftebedarf entsprächen. Boyd (2013) vergleicht hingegen die aktuelle Situation in den USA mit der Gewinnung von hochqualifizierten Zuwanderern in Kanada und geht dabei auf angestoßene Reformen in der Migrationspolitik sowie die unterschiedliche Ausgestaltung der Punktesysteme in den beiden Staaten ein. Dabei zeigt sich, dass überproportional häufig Fachkräfte als dauerhafte Neuzuwanderer nach Kanada ziehen und sich eine temporäre Arbeitsmigration erst kürzlich entwickelt hat. In den USA überwiegt hingegen die Familienzusammenführung, gleichzeitig wandert seit Längerem regelmäßig auch eine große Zahl an temporären Fachkräften zu.

Auch in Deutschland wurde bereits von verschiedenen Akteuren, insbesondere Parteipolitikern und Wirtschaftsverbänden, eine Überarbeitung des Zuwanderungsrechts gefordert. Forderungen nach sogenannter Potenzialzuwanderung über ein Punktesystem als Ergänzung oder Alternative zur bisherigen arbeitgeberorientierten Erwerbszuwanderungspolitik, die ein bereits vorhandenes Arbeitsplatzangebot voraussetzt, fanden zwar

bislang keine Mehrheit. Eine öffentliche Debatte Anfang 2015 fand aber sowohl bei Vertretern der Politik als auch in Forschungsliteratur viel Aufmerksamkeit (Mediendienst Integration 2015).

4.2 Fachkräftebedarf in Deutschland

Ausführliche Darstellungen der Fachkräftebedarfsforschung und von Fachkräftesicherungsstrategien in Deutschland sind bei Vollmer (2015a) nachzulesen. Im Folgenden werden zwei Fachkräfteprognosen exemplarisch vorgestellt. Dies ist zum einen eine Studie von Vogler-Ludwig et al. (2015). Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist es der zweite Bericht des Projekts „Analyse der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage und des -angebots auf Basis eines Rechenmodells“. Auf Basis von demografischen Faktoren und einer nachlassenden Nettozuwanderung schätzen Vogler-Ludwig et al. (2015), dass die Erwerbspersonenzahl von 44 Mio. auf 42 Mio. bis 2030 und auf 36 Mio. bis 2050 sinkt, wobei die Zuwanderung unter den gesetzten Annahmen vor allem in Ausbildungsberufen nicht ausreiche, um den Rückgang auszugleichen. Zum anderen ergibt sich laut Fuchs et al. (2015) zur Aufrechterhaltung einer Zielgröße von 45 Mio. Erwerbspersonen bis zum Jahr 2050 rechnerisch ein Nettozuwanderungsbedarf aus Drittstaaten von jährlich 276.000 bis 491.000 Personen. Diese Zuwanderung aus Drittstaaten wird für erforderlich gehalten, da eine durchschnittliche Nettozuwanderung aus der EU von jährlich lediglich 42.000 bis 70.000 Personen angenommen wird. Diese im Vergleich zu den 340.000 EU-Zuwanderern im Jahr 2014 (Rühl/Schmidt 2015) geringe Zahl wird geschätzt, da in den osteuropäischen Staaten von einer alternden Bevölkerung sowie einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung nach Überwindung der Finanzkrisen auszugehen sei. Die Frage, inwieweit es langfristig tatsächlich einen hohen Bedarf an Arbeitskräften gibt, wird von Fuchs et al. (2015) literaturgestützt erörtert. Bis 2030 scheine eine solche Nachfrage gegeben. Anschließend wird ein Abbau von Arbeitsplätzen nicht ausgeschlossen, wobei nicht erläutert wird, wie sich der technische Fortschritt sowie die erwartete Qualifikationsstruktur der Zuwanderung auf die Arbeitskräftenachfrage auswirken.

Arbeitsmarktanalysen, die die Entwicklung einzelner Branchen oder Berufsgruppen auswerten, rücken immer wieder den MINT²⁵-Bereich in

25 MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik.

den Fokus. So berichtet bspw. die Bundesagentur für Arbeit (2016), dass im Jahr 2015 rund 7,5 Mio. MINT-Fachkräfte in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt und 343.000 Personen, die einen MINT-Beruf anstreben, arbeitslos gemeldet waren. Gegenüber 2013 ist eine positive Arbeitsmarktentwicklung für MINT-Fachkräfte festzustellen: Im Jahr 2013 waren rund 7,3 Mio. MINT-Fachkräfte in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt und 354.700 arbeitslos gemeldet (Bundesagentur für Arbeit 2014a). Unter den Beschäftigten bzw. arbeitslos Gemeldeten waren im Jahr 2015 15 % bzw. 14 % Frauen, jeweils ein Prozentpunkt mehr als im Jahr 2013. Insgesamt liege die Nachfrage nach MINT-Fachkräften auf einem hohen Niveau, wobei auch die Anzahl der Studienanfänger in allen MINT-Fachrichtungen stark ansteige. Die dementsprechend zunehmenden Absolventenzahlen könnten zu einem MINT-Fachkräftepotenzial beitragen, mit dem viele Engpässe beseitigt werden könnten. Laut Bundesagentur für Arbeit (2014a) kann nur in einem Teil der Berufe bzw. Regionen der Fachkräftebedarf auf akademischem Niveau nicht gedeckt werden. Bei lediglich 16 % der MINT-Berufe würden Hochschulabschlüsse und bei 22 % sonstige/keine Abschlüsse vorausgesetzt werden, während der größere Teil der MINT-Berufe eine qualifizierte Berufsausbildung erfordere. Der Fachkräftemangel dürfte sich bei Personen mit qualifizierter Berufsausbildung besonders stark manifestieren, da – im Gegensatz zur steigenden Zahl der Studierenden – die Anzahl der Auszubildenden zuletzt nicht zugenommen habe. 410.000 Auszubildende gab es im MINT-Bereich im Jahr 2015 und somit 3,0 % weniger als im Vorjahr (Bundesagentur für Arbeit 2016: 23).²⁶

Dass die Engpässe in akademischen MINT-Berufen seit 2013 nahezu konstant blieben, während sie in den Ausbildungsberufen deutlich zunahmen, führen Anger et al. (2015: 48) auch auf die verstärkte Beschäftigung ausländischer Fachkräfte zurück. Aus deutschlandweit 363.800 offenen Stellen in 36 MINT-Berufen und gleichzeitig 215.958 arbeitslosen MINT-Fachkräften berechnen sie unter Berücksichtigung des qualifikatorischen Mismatch (Diskrepanz zwischen Qualifikationen im Arbeitskräfteangebot gegenüber nachgefragten Qualifikationen) für September 2015 eine MINT-Arbeitskräftelücke in Höhe von 164.400 Personen. Ein Drittel dieser benötigten Fachkräfte seien MINT-Berufstätige auf Expertenniveau, also insbesonde-

26 Im Jahr 2013 waren mit rund 412.500 betrieblichen und 7.400 außerbetrieblichen Ausbildungsstellen 2,0% weniger Stellen als im Jahr 2012 besetzt (Bundesagentur für Arbeit 2014a: 22).

re Ingenieure oder Informatiker. Zwischen Ende 2012 und Ende 2014 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig angestellten MINT-Berufstätigen insgesamt um 2,6% an. Dabei nahm die Zahl deutscher Arbeitnehmer nur um 2,0% und die Anzahl ausländischer MINT-Fachkräfte um 10,6% zu (Anger et al. 2015: 33). Bei einigen Herkunftsländern/-regionen (insbesondere Indien sowie Mittel- und Osteuropa) waren sogar Zuwächse von mehr als einem Drittel zu verzeichnen. Insgesamt sind zwei Drittel der ausländischen MINT-Akademiker in Fach- und Führungspositionen beschäftigt (Anger et al. 2015: 51). Während sich in manchen Berufen bzw. regional Fachkräfteengpässe einstellen, können steigende Absolventen- sowie Zuwanderungszahlen also abmildernd wirken, sodass die genaue Entwicklung nicht prognostiziert werden kann.

Mit Blick auf die hochqualifizierten Blaue-Karte-EU-Inhaber interessiert aber auch die aktuelle Arbeitsmarktsituation bzgl. bestimmter akademischer Berufe, die in Tabelle 4-1 dargestellt sind. Dabei zeigen sich die hohen Beschäftigungsquoten in den sogenannten Mangelberufen der Humanmedizin, Informatik, im ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereich sowie auch in den nicht als Mangelberuf deklarierten Wirtschaftswissenschaften.

Tabelle 4-1: Arbeitsmarktkindikatoren ausgewählter akademischer Berufsgruppen – Teil 1

	Informtiker	Ingenieure	Naturwissenschaftler	Wirtschaftswissenschaftler
Humanmediziner				
Berufstätige Akademiker (laut Mikrozensus 2013, wenn nicht anders angegeben)				
365.000 Humanmediziner (Bundesärztekammer 31.12.2014)	861.000 IT-Fachleute (nur teils mit Hochschulabschluss, s. u.)	990.000 Erwerbstätige mit ingenieurwissenschaftlichem Hochschulabschluss bzw. 731.000 berufstätige Experten der Maschinen- und Fahrzeugtechnik, der Mechatronik, Energie- und Elektrotechnik der Forschung, Entwicklung, Konstruktion, Produktion	475.000 Erwerbstätige mit naturwissenschaftlichem Hochschulabschluss* bzw. 171.000 als Naturwissenschaftler Berufstätige, darunter 65.000 Chemiker, 36.000 Physiker, 34.000 Biologen, 18.000 Mathematiker/Statistiker, 18.000 Geografen	1,5 Mio. Erwerbstätige mit wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (laut Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 30.06.2014), ggf. Selbständige				
219.000 Humanmediziner	659.000 IT-Fachleute (zwei von fünf Beschäftigten verfügten 2014 über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss)	544.000 Ingenieure	92.000 Naturwissenschaftler	1,1 Mio. Experten über wirtschaftswissenschaftlichen Beruf aus, darunter mind. die Hälfte im Bereich Unternehmensführung/-beratung/-verwaltung. Jeder Vierte ist im Handel, Vertrieb, Verkehr oder Logistik beschäftigt, jeder Sechste im Bereich Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung oder Wirtschaftsprüfung.
Mehr als jeder dritte Arzt arbeitet als niedergelassener Arzt auf selbständiger Basis.	Mehr als jeder Siebente (rund 88.000 IT-Fachleute) war 2013 als Selbständiger tätig, darunter etwa 69.000 ohne eigene Mitarbeiter, z. B. als Freelancer.	Knapp jeder zehnte Ingenieur ist als Selbständiger tätig.		

Tabelle 4-1: Arbeitsmarkindikatoren ausgewählter akademischer Berufsgruppen – Teil 2

Humanmediziner	Informatiker	Ingenieure	Naturwissenschaftler	Wirtschaftswissenschaftler
Sozialversicherungsspflichtig Beschäftigte – Entwicklung gegenüber dem Vorjahr				
Humanmediziner insgesamt +2 %, darunter Angestellte +5 % (2004–2014: +20 %)	Angestellte +4 % (25.000 Personen)	Angestellte +3 %	Angestellte in naturwissenschaftlichen Berufen -3 % (Erwerbstätige mit naturwissenschaftlichem Abschluss 2004–2014: +60 %)	Angestellte +2 % (2004–2014: +100 %)
Fachkräftemangel				
Fachkräftemangel vor allem in ländlichen Gebieten, weniger in Ballungszentren. Gründe für steigenden Bedarf an Humanmediziner: medizinischer Fortschritt, zunehmende Zahl älterer Menschen, häufiger Teilzeitbeschäftigung (arbeitete vor zehn Jahren nur jede siebte angestellte ärztliche Fachkraft Teilzeit, war es 2014 bereits fast jede vierte), je der vierte Arzt ist heute 55 Jahre oder älter (rund 100.000 Ärzte werden in absehbarer Zeit in den Ruhestand eintreten)	Vakananzzeit in den letzten Jahren weiter zugenommen (durchschnittlich 91 Tage bei Stellen auf Fachkraft- und Spezialisten-Ebene) Engpässe bei hochqualifizierten Informatikern und Softwareentwicklern. Regionale Engpässe im Süden und Westen Deutschlands sowie in Thüringen und Sachsen. ** Aktuell kein Fachkräftemangel bei nicht-akademischen IT-Fachkräften sowie in der IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung, IT-Vertrieb, IT-Netzwerktechnik und IT-Koordination	Lange Vakananzzeit deutet auf Engpässe hin (bei durchschnittlich 81 bis 112 Tagen), jedoch 2014 Entspannung der Engpasslage ggü. den Vorjahren dank gestiegener Absolventenzahlen. Engpässe vor allem bei Forschungsaufgaben, Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Energie- und Elektrotechnik, weniger bei Produktionsplanung und -steuerung. Engpässe in den kleineren Ingenieursgruppen der Metall-/Schweißbautechnik, Konstruktion, bei Experten der Ver- und Entsorgung. Regionale Engpässe vor allem im Süden und Westen Deutschlands sowie Thüringen.	Kein offensichtlicher Fachkräftemangel, insgesamt jedoch geringe Arbeitslosenquote. Chancen der Hochschulabsolventen auf erfolgreichen Berufseinstieg sind gut, gilt bei bestimmten Fachrichtungen (z. B. VWL) jedoch erst nach einer angemessenen Suchphase.	Kein offensichtlicher Fachkräftemangel, insgesamt jedoch geringe Arbeitslosenquote. Chancen der Hochschulabsolventen auf erfolgreichen Berufseinstieg sind gut, gelingt bei bestimmten Fachrichtungen (z. B. VWL) jedoch erst nach einer angemessenen Suchphase.

Tabelle 4-1: Arbeitsmarktkindikatoren ausgewählter akademischer Berufsgruppen – Teil 3

Humanmediziner	Informatiker	Ingenieure	Naturwissenschaftler	Wirtschaftswissenschaftler
Arbeitslosigkeit 2014 (Arbeitslosenquote = AL-Quote)				
AL-Quote: 1%, rund 3.200 Arbeitslose (400 Personen bzw. 15% mehr als 2013) ^{***}	AL-Quote: 3% insgesamt, 2% bei Akademikern), rund 27.400 Arbeitslose (rund 900 bzw. 3% mehr als 2013), darunter rund 8.500 arbeitslose Informatiker mit Hochschulabschluss	AL-Quote: unter 3%. Experten im industri-nahen Ingenieurwesen insgesamt: rund 18.500 Arbeitslose, darunter Maschinenbau und Betriebstechnik : rund 3.400 Arbeitslose Mechatronik und Automatisierungstechnik : rund 600 Arbeitslose Elektrotechnik : rund 2.500 Arbeitslose	Experten der Mathematik/Physik : 2,6% AL-Quote, rund 2.800 Arbeitslose (fast 500 Personen bzw. 20% mehr als 2013) Chemie : 2,5% AL-Quote, rund 2.500 Arbeitslose (200 Personen bzw. 8% mehr als 2013) Biologie : 4,9% AL-Quote, rund 4.700 Arbeitslose (400 Personen bzw. 8% mehr als 2013) Geografie : rund 1.700 Arbeitslose (200 Personen bzw. 10% mehr als 2013)	Wirtschaftswissenschaftler mit Hochschulabschluss insgesamt 2,5% AL-Quote Unternehmensführung, -beratung, -verwaltung : rund 19.200 Arbeitslose (3% mehr als im Vorjahr) Handel, Vertrieb, Verkehr und Logistik : rund 17.400 Arbeitslose (1% mehr als im Vorjahr) Finanzen, Rechnungs-wesen, Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung : Unter 2% AL-Quote 6.000 Arbeitslose (7% mehr als im Vorjahr) Volkswirtschaft : rund 1.000 Arbeitslose (nahezu keine Veränderung ggü. Vorjahr)

Tabelle 4-1: Arbeitsmarktkindikatoren ausgewählter akademischer Berufsgruppen – Teil 4

Humanmediziner	Informatiker	Ingenieure	Naturwissenschaftler	Wirtschaftswissenschaftler
<p>Studierende / Absolventen (laut Stat. Bundesamt)</p> <p>4.000 (-16%) +7 % im Zehn-Jahres-Vergleich</p>	<p>Seit Jahrtausendende sind Absolventenzahlen in der Informatik stetig gewachsen. Rund 21.200 Informatiker schlossen 2013 ihr Studium erfolgreich ab (+3 % ggü. Vorjahr), darunter 59 % Bachelorabschlüsse, von denen jedoch viele weiter studieren.</p> <p>Insgesamt 170.000 Studierende im Studienjahr 2013/14 (12.000 bzw. 7 % mehr als im Vorjahr). Also werden vorauss. auch in den nächsten Jahren die Absolventenzahlen weiter zunehmen</p>	<p>Absolventen- und Studien-denzahlen in allen Teilbe- reichen stark zugenommen: Absolventen im Jahr 2013 (Veränderung ggü. Vorjahr), wobei rund jeder zweite Abschluss ein Bachelor war: 33.300 Maschinenbau (+9%), 16.700 Wirtschaftsingenieurwesen (+8 %), 6.200 Allgemeine Ingenieurwissenschaften (+6 %), 4.700 Verkehrs-technik/Nautik Studierende 2013/14 (Veränderung ggü. Vorjahr): 204.000 Maschinenbau, mehr als 100.000 Studierende im Wirtschaftsingenieurwesen (+7 %), 84.000 Elektrotechnik (+5 %), 41.000 Allgemeine Ingenieurwissenschaften (+11 %), 28.000 Verkehrstechnik, Nautik</p>	<p>Die Absolventenzahlen stiegen in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften seit 2002 an – auf rund 44.800 Absolventen im Jahr 2013 (+7 % ggü. Vorjahr), darunter rund 27 % Biologie, 20 % Chemie, jeweils ein Sechstel bis ein Siebtel in den Fachrichtungen Geowissenschaften einschließlich Geografie, Physik und Mathematik. Insgesamt 251.000 Studierende 2013/14 in Mathematik/Naturwissenschaften (5 % mehr als im Vorjahr). Also werden vorauss. auch in den nächsten Jahren die Absolventenzahlen weiter zunehmen.</p>	<p>Rund 73.000 Absolventen 2013 (4 % mehr als im Vorjahr), darunter 42.000 Betriebswirtschaftslehre, 13.000 allgemeine Wirtschaftswissenschaften, 9.000 Internationale Betriebswirtschaft/Betriebswirtschaftslehre, Management, knapp 8.000 Volkswirtschaftslehre. Zwei von drei Abschlüsse waren Bachelor. 2013/14 insgesamt 408.000 Studierende (25.000 bzw. 7 % mehr als im Vorjahr). Also werden vorauss. auch in den nächsten Jahren die Absolventenzahlen weiter zunehmen.</p>

Tabelle 4-1: Arbeitsmarktkindikatoren ausgewählter akademischer Berufsgruppen – Teil 5

Humanmediziner	Informatiker	Ingenieure	Naturwissenschaftler	Wirtschaftswissenschaftler
2014 gemeldete offene Stellen (prozentuale Entwicklung ggü. dem Vorjahr)				
4.000 (-16%)	33.100 (+4%)	Maschinen-/ Fahrzeug- technik: 7.600 (-10 %), Mechatronik, Energie- und Elektrotechnik: 2.600 (-8 %), Bauingenieure: 9.100 (+4 %)	Mathematik/Physik: 1.100 (-4 %), Chemie: 1.000 (-8 %), Biologie: 1.000 (-2 %), Geografie: 550 (0%)	Unternehmensführung, -beratung, -verwaltung: 10.700 (-1 %), Handel, Vertrieb, Verkehr und Logistik: 17.500 (+9 %), Finanzen, Rechnungswesen, Steuerberatung, Wirtschafts- prüfung: 4.500 (-987 %), Volkswirtschaft: 220

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2015a, 2015b, 2015c, 2014b), Brenke (2015).

- *) Die große rechnerische Differenz zur Zahl derjenigen mit einem naturwissenschaftlichen Abschluss ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass Naturwissenschaftler häufig interdisziplinär in den verschiedensten Berufsfeldern tätig sind und ihre konkrete Berufsausübung oft nicht den Naturwissenschaften zugeordnet wird. So arbeitet laut Mikrozensus ein großer Teil der studierten Naturwissenschaftler in Tätigkeitsfeldern wie Lehre und Forschung, Unternehmensführung und -organisation, Informations- und Kommunikationstechnik oder technische Entwicklung und Produktion. Dagegen Fachkräftepotenziale in Berlin (eher Dienstleistungs- als Produktionsstandort) vorhanden, wo die Zahl der Arbeitslosen die Zahl der gemeldeten Stellen übersteigt.
- **) Nahezu Vollbeschäftigung und kurze Suchphasen bei Arbeitslosigkeit, gleichzeitig aber steigende Arbeitslosenzahlen. Dies könnte aus der wachsenden Diskrepanz zwischen Berufsvorstellungen (Tendenz zu größeren Städten, Teilzeitbeschäftigung) der arbeitssuchenden Mediziner und den angebotenen Stellen resultieren.
- ***)

Die Bundesregierung hat die Fachkräftesicherung im Juni 2011 zu einem Ziel ihrer Politik erklärt und berichtet regelmäßig über Entwicklungen, so auch in dem vom BMAS (2015a) veröffentlichten Fortschrittsbericht. Darin enthaltene Aussagen zu Fachkräfteengpässen stützen sich auf die Arbeitsmarktprognose 2030 (Vogeler-Ludwig et al. 2015) sowie auf Befragungen. Von den befragten Unternehmern sehen bspw. 38 % ihre Wachstumspotenziale in Folge des Fachkräftemangels gefährdet. Die Aus- und Weiterbildung sowie die Gewinnung von bereits qualifiziertem Nachwuchs werden von mittelständischen Unternehmen neben der Entwicklung innovativer Produkte als besonders wichtig erachtet. Es wird aber betont, dass derzeit kein akuter flächendeckender Fachkräftemangel besteht und nur bei bestimmten Qualifikationen, Regionen und Branchen Engpässe auftreten. Dies sind insbesondere Gesundheits- und Pflege- sowie technische Berufe. Sie werden regelmäßig in der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit (2015d) erfasst, womit vereinfachte Zuwanderungsmöglichkeiten für diese Berufsgruppen verbunden sind. Die aktuelle Beschäftigungsentwicklung wird vom BMAS (2015a) bei sämtlichen Zielwerten als erfolgreich dargestellt. Demnach sei die starke Zuwanderung ursächlich für den Beschäftigungsanstieg trotz des einsetzenden demografischen Wandels und entspanne die mittelfristige Fachkräftesituation zunächst. Langfristig wird aber eine Steigerung der Attraktivität Deutschlands im globalen Wettbewerb um besonders qualifizierte Fachkräfte sowie die langfristige Bindung der Arbeitsmigranten empfohlen.

4.3 Maßnahmen und Hindernisse der Fachkräftegewinnung

Neben den in Kapitel 2 erläuterten rechtlichen Änderungen wird seitens der Bundesregierung die Fachkräftesicherung auch durch praktische Maßnahmen, Informations- und Beratungsleistungen verfolgt. Diese beschreibt u. a. Humpert (2015) in einem internationalen Vergleich. Im Bericht des BMAS (2015a) werden neben Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der bereits in Deutschland lebenden Bevölkerung verschiedene Projekte zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte und Arbeitsmarktintegration der Migranten genannt, bspw. die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ (BAMF, ZAV), regionale „Study and Work“-Netzwerke zur Bindung von internationalen Studierenden (Beauftragte für die neuen Bundesländer und für den Mittelstand im BMWi) sowie Pilotprojekte im Rahmen von „Make it in Germany“ (GIZ, ZAV, BA). Zudem informieren vom BMWi (2013a; 2013b) und BMAS (2015b) herausgegebene Broschüren über rechtliche Rahmenbedingungen, Service-Leistungen,

Methoden und Erfahrungen der internationalen Personalgewinnung. Während die Strategie zur Fachkräftesicherung seitens der Bundesregierung erst seit wenigen Jahren verfolgt wird, haben einige Unternehmen bereits langjährige Erfahrungen mit der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. Bislang geben jedoch nur wenige Studien Einblicke in diese Form der Personalgewinnung.

IBE (2008) befragte 309 Entscheidungsträger in Unternehmen unterschiedlicher Branchen in Deutschland, wobei sich 56 % dem Dienstleistungssektor und 43 % der Industrie zuordneten. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen hat demgemäß Erfahrung mit internationaler Rekrutierung. Bei Firmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern sowie bei denjenigen Unternehmen im Industriesektor trifft dies sogar auf zwei Drittel zu. Seltener haben mittelständische Unternehmen (43 %) und Firmen im Dienstleistungsgewerbe (49 %) Erfahrung mit internationaler Rekrutierung (IBE 2008: 6). Als Gründe für die internationale Fachkräftegewinnung nannten 77,1 % der Befragten, dass es sich um ein international aufgestelltes Unternehmen handle sowie 54,4 %, dass man mit den ausländischen Fachkräften die Gewinnung interkultureller Kompetenzen anstrebe. 41,2 % gaben aber auch an, in Deutschland nicht die geeigneten Fach-/Führungskräfte zu finden. Insgesamt und insbesondere von den kleineren Unternehmen würden vor allem hochqualifizierte Spezialisten rekrutiert. Großunternehmen besetzten auch oftmals Managementpositionen nach internationaler Anwerbung. Die Studie bestätigt die Ergebnisse des sieben Jahre zuvor veröffentlichten Berichts von Winkelmann (2001) bzgl. der Zielgruppen (IT, Forschung und Entwicklung, gefolgt von Vertrieb und Marketing) sowie der Hauptherkunftsregion (Osteuropa). Zukünftig wird eine verstärkte Ausrichtung auf deutsch- und englischsprachige Staaten, darunter auch Indien erwartet (IBE 2008: 13). Sprachkenntnisse spielen jedoch nur für ein Drittel der Unternehmen die wichtigste Rolle. Wesentlich häufiger werden eine hohe Verfügbarkeit relevanter Qualifikationen (50,0 %) sowie bestehende Kontakte in den Herkunftsländern (44,7 %) genannt, die für eine Rekrutierung aus diesen Ländern ausschlaggebend sind. Der einsetzende „Fachkräftemangel“ wurde von Winkelmann (2001) noch als nachrangiger Grund für die Personalgewinnung aus dem Ausland genannt, rückte seitdem aber zunehmend in den Vordergrund. Als ein ausschlaggebender Faktor für die Rekrutierung aus dem Ausland galt und gilt die erwartete „internationale Kompetenz“ der Fachkräfte. Da das Auslandsgeschäft der Firmen im Rahmen der Globalisierung stark an Bedeutung gewinnt, steige entsprechend das Interesse an international vertriebenen Mitarbeitern und ihren Kenntnissen. Dazu gehören neben Sprache

und Landeskunde vor allem die fachspezifischen Kenntnisse, Fähigkeiten und Technologien, die in den deutschen Firmen bisher nicht vorhanden, in dem jeweiligen interessierenden Staat aber bereits verbreitet sind.

In Deutschland werden private Rekrutierungsagenturen deutlich seltener beauftragt als bspw. in Großbritannien (Constant/Rinne 2013: 7). Während große Unternehmen meist gut aufgestellte Personalabteilungen haben und ergänzend auch auf private, spezialisierte Dienstleister („relocationmanager“) sowie mit dem Zuwanderungsrecht vertraute Juristen zurückgreifen können, ist dies in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) meist aus Kostengründen nicht üblich. Hier ist die internationale Fachkräftegewinnung generell weniger verbreitet als in Großunternehmen, aber auch bei den kleineren Firmen gibt es unterschiedliche Grade der Internationalisierung (OECD 2013: 142; Bossler 2013). Basierend auf einer empirischen Erhebung in rund 3.000 Unternehmen stellen Bahrke et al. (2011) fest, dass diejenigen Firmen, die Niederlassungen im Ausland haben sowie Forschung und Entwicklung betreiben und innovativ sind, besonders häufig eine verstärkte Internationalisierung anstreben. Damit erschließen sie sich sowohl Absatzmärkte für ihre Produkte und Dienstleistungen als auch Rekrutierungsmärkte für ausländisches Personal. Unternehmen mit Personal aus dem Ausland berichten deutlich mehr positive als negative Erfahrungen mit diesen Mitarbeitern. Jedoch erscheint die höhere Mitarbeiterfluktuation im Ausland als ein nicht zu vernachlässigendes Problem für deutsche Unternehmen. Bei den erfolgreichsten Rekrutierungsinstrumenten werden persönliche Kontakte an erster Stelle genannt, gefolgt von Online-Stellenbörsen. Gegenüber den bislang noch häufig genutzten Stellenanzeigen in Printmedien gewinnen unternehmenseigene Karriereseiten im Internet sowie Online-Bewerberprofile an Bedeutung (Bahrke et al. 2011: 127ff.). Die unternehmenseigene Website wurde bereits bei der Befragung der IBE (2008) als entscheidender Kanal für die Anwerbung genannt, wobei die Unternehmen in Aussicht stellten, dass zukünftig die Etablierung von Hochschulkontakten und Praktikumsangeboten an Bedeutung gewinnen würde. Zudem wollten sie mehr Wert auf Integrationsmaßnahmen legen, die zur Überwindung kultureller Barrieren beitragen. Eine aktuelle Befragung im Rahmen der vom BMAS (2015b) herausgegebenen Studie zeigt, dass 45 % der teilnehmenden Unternehmen mittels eigener Stellenausschreibungen/Ansprache von Interessenten diese ausländische Personen für qualifizierte Tätigkeiten gewinnen wollen. Während ein Drittel auf Initiativbewerbungen setzt, nutzen weitere 29 % konzerninterne Rekrutierungskanäle. Jeweils 16 % vertrauen auf Personaldienst-

leister bzw. auf die Bundesagentur für Arbeit (inkl. European Employment Services EURES), um ausländische Fachkräfte anzusprechen.

Als Hindernisse bei der Gewinnung von ausländischem Personal werden von einem Fünftel der von Bahrke et al. (2011: 133ff.) befragten Unternehmen die gesetzlichen Zuwanderungsbedingungen und das Arbeitsgenehmigungsverfahren sowie mangelnde Mobilitätsbereitschaft der angeworbenen Fachkräfte und kulturelle Unterschiede genannt. Mit der Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie im August 2012 wurden gesetzliche Erleichterungen für die Zuwanderung von Hochqualifizierten und den Verbleib ausländischer Absolventen in Deutschland geschaffen. Dass die (hochqualifizierte) Personalgewinnung aus dem Ausland dennoch bislang hauptsächlich von großen Unternehmen betrieben wird, führen Constant/Rinne (2013: 6) auf verschiedene Faktoren zurück. Zum einen benötigten KMU häufig qualifizierte Fachkräfte, die nicht unbedingt einen Hochschulabschluss haben und somit keine Blaue Karte EU und auch nicht den Aufenthaltstitel zur eigenständigen Arbeitsplatzsuche (§ 18c AufenthG) in Deutschland erhalten können. Zum anderen hätten KMU vergleichsweise geringe Kapazitäten für die Arbeitskräfteanwerbung und seien seltener in ausländischen Netzwerken vertreten. Diese Beobachtungen werden von einer Analyse der OECD (2013) bestätigt. Sie stützt sich auf Auswertungen der Online-Befragung, die der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) im Sommer 2011 in 1.113 IHK-Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten durchgeführt hat (OECD 2013: 39). Dabei gaben die Arbeitgeber in Deutschland an, dass die Rekrutierung von drittstaatsangehörigen Fachkräften durch ein als lang und aufwändig wahrgenommenes aufenthaltsrechtliches Genehmigungsverfahren gehemmt wird. Tatsächlich – so stellt die OECD fest – nehme jedoch der Prozess im internationalen Vergleich sowie angesichts üblicher Vakanzenzeiten in Mangelberufen nicht außergewöhnlich viel Zeit in Anspruch, wirke aber auf Arbeitgeber mit geringer Erfahrung in der internationalen Personalgewinnung komplex.

Als weitere wesentliche Hürde für die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften werden die fehlenden Deutschkenntnisse bzw. die bislang nicht verbreiteten Deutschkurse für Neuzuwanderer angesehen (OECD 2013: 143). Hierfür würden sich die Arbeitgeber ein größeres staatlich organisiertes (und finanziertes) Angebot an Deutschkursen für Neuzuwanderer in Deutschland wünschen, welches ggf. auch für Arbeitssuchende offen stehen sollte. Außerdem bestehe Unsicherheit bei der Kontaktaufnahme mit möglichen Arbeitnehmern im Ausland, insbesondere seitens der kleinen und mittleren Unternehmen. Während Programme zur Information

und Anwerbung internationaler Studierender bereits etabliert sind, gäbe es keine vergleichbare Informationsstruktur für Fachkräfte. Zwar dient die in Kooperation mit den nationalen Arbeitsagenturen eingerichtete EURES-Plattform als internationale Stellenbörse und die ZAV unterstützt die Arbeitsvermittlung in das und aus dem Ausland als staatliche Behörde, doch sei es zumeist den Unternehmen überlassen, selbständig nach potenziellen Angestellten im Ausland zu suchen und deren Eignung zu bewerten (OECD 2013: 144).

4.4 Empirische Studien zu hochqualifizierten Zuwanderern

Neben den zahlreichen Veröffentlichungen zu staatlicher Migrations- und betriebswirtschaftlicher Personalpolitik erschienen im Rahmen der Einführung der Blauen Karte EU einzelne empirische Studien zur Migration von hochqualifizierten Arbeitskräften in Deutschland und im internationalen Bereich. Diese werden im Folgenden vorgestellt und um Erkenntnisse aus der Absolventen- und Verbleibsforschung ergänzt.

4.4.1 Migration von Hochqualifizierten nach Deutschland

Im Auftrag des BMWi (2014) wurde eine Wirkungsanalyse des migrationspolitischen Rechtsrahmens mit Fokus auf (hoch-)qualifizierte Arbeitsmigranten erstellt. Auf Basis einer Befragung unter ausländischen Fachkräften sowie unter relevanten Akteuren im Bereich Fachkräftezuwanderung (Verwaltung, Verbände und NGOs) werden darin Handlungsempfehlungen für die praktische Ausgestaltung des aktuellen rechtlichen Rahmens zusammengestellt. Die Empfehlungen beziehen sich insbesondere auf eine verbesserte Informationsverbreitung sowie Effizienz und Transparenz im Prozess der Zuwanderung und des Berufseinstiegs. Denn die befragten Arbeitsmigranten gaben an, dass einzelne Schritte im Verwaltungsverfahren der Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden vergleichsweise lange dauern und Informationsdefizite bestehen. Der aktuelle Rechtsrahmen der Erwerbsmigration – insbesondere für Akademiker – wurde vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftebedarfs als überwiegend positiv und zielführend bewertet. Für die zunehmend nachgefragte Zielgruppe der Drittstaatsangehörigen in Ausbildung bzw. mit Berufsabschluss wird eine Weiterentwicklung des Rechtsrahmens gefordert, um Nachteile gegenüber Hochschulabsolventen auszugleichen. Die sogenannte IAB-SOEP-Migrationsstichprobe (IAB/DIW 2014) ermöglicht

seit der ersten Befragung 2013 empirische Analysen über einen breiten Querschnitt (und infolge der künftigen Panel-Datenerhebung auch Längsschnitt) der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland. Durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) des DIW Berlin wurden mehr als 2.500 Haushalte, in denen mindestens eine Person mit Migrationshintergrund lebt, befragt. Laut IAB/DIW (2014: 3) gelangten rund 70 % der Zuwanderer durch Familiennachzug, als Spätaussiedler sowie als Asylbewerber und Flüchtlinge nach Deutschland. 8 % kamen im Rahmen einer Ausbildung, 7 % als Arbeitssuchende und 6 % als Erwerbstätige mit Jobzusage. Dementsprechend überrascht es nicht, dass mehr als die Hälfte der Migranten ihre erste Arbeitsstelle mit Hilfe von Familienangehörigen, Freunden und Bekannten und rund ein Fünftel durch eine öffentliche oder private Arbeitsvermittlung findet (IAB/DIW 2014: 21). Die Blaue-Karte-EU-Inhaber – eine Teilgruppe der Drittstaatsangehörigen, die explizit zum Zweck der Erwerbstätigkeit in Deutschland sind – stellen in der gesamten Bevölkerung mit Migrationshintergrund eine sehr kleine Gruppe dar, welche auch deshalb nicht einzeln betrachtet werden kann, da die Aufenthaltstitel nicht in der Befragung erfasst werden. Inwieweit sich die Methoden der Arbeitsplatzsuche bei Blaue-Karte-EU-Inhabern unterscheiden, wird in Kapitel 9.2 des vorliegenden Berichts untersucht. Deutliche Unterschiede sind zu vermuten, da bei Erteilung der Blauen Karte EU bereits eine Arbeitsplatzzusage vorliegen muss, während bei Migranten im Familiennachzug und Asyl die Arbeitsplatzsuche überwiegend erst nach dem Zuzug erfolgt.

Ette et al. (2013) zeigen anhand des Mikrozensus 2011, wie sich die sozio-ökonomische Struktur von Neuzuwanderern in Deutschland in 16 Jahren verändert hat. Neben einer veränderten Altersstruktur sowie unterschiedlichen Herkunftsregionen betrifft die bedeutendste Entwicklung den Anstieg des formalen Bildungsniveaus. Laut Auswertung des Mikrozensus 2011 besaßen 41,0 % der Neuzuwanderer im erwerbsfähigen Alter einen tertiären Abschluss und sind damit im Durchschnitt höher qualifiziert als die deutsche Bevölkerung. Dagegen sinke der Anteil der Neuzuwanderer mit höchstens einem Realschulabschluss seit den Jahren 1998/99 von 40,4 % auf 22,0 % (Ette et al. 2013: 6f.). Die insgesamt positiven Veränderungen der sozio-ökonomischen Merkmale von Neuzuwanderern führen die Autoren auf eine grundsätzlich stärkere Orientierung an arbeitsmarktbezogener Zuwanderung und die verstärkte Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Hochqualifizierte zurück. Zu dieser Entwicklung hätten auch die umfassenden Reformen der deutschen Arbeitsmigrations-

politik beigetragen, wobei u. a. die Einführung der „Blauen Karte EU“ im Jahr 2012 gewürdigt wird (Ette et al. 2013: 2), die aber noch keinen Einfluss auf die vorliegenden Befragungsergebnisse haben konnte.

Eine Studie des BMBF (2012) enthält speziell auf Zuwanderinnen fokussierte Auswertungen repräsentativer Daten des SOEP sowie des Mikrozensus 2009 und kommt u. a. zu dem Ergebnis, dass hochqualifizierte Migrantinnen, die ihren Hochschulabschluss im Ausland erreicht haben, im Vergleich zu hochqualifizierten Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Während männliche Zuwanderer besser in den deutschen Arbeitsmarkt integriert seien, gelinge dies Migrantinnen seltener. Auch mehrere Jahre nach der Migration seien sie zu einem geringeren Anteil erwerbstätig als zum Zeitpunkt vor der Migration. Im Jahr 2009 waren rund 40 % der hochqualifizierten Migrantinnen zwischen 23 und 65 Jahren nicht erwerbstätig und knapp ein Drittel in Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Häufig waren die Akademikerinnen in Handel und Verwaltung, in personenbezogenen nicht-wissenschaftlichen Dienstleistungen oder als Hilfsarbeiterinnen beschäftigt. Dagegen war nur eine Minderheit ausbildungsadäquat, also in hochqualifizierten Berufen, bspw. als Lehrerinnen, angestellt.

Die familiäre Situation der hochqualifizierten Migranten ist abgesehen von den empirischen Studien von Heß (2009), Hanganu/Heß (2014) und Büttner/Stichs (2014) bislang kaum untersucht. Auch wenn kein repräsentativer Vergleich der sozio-demografischen Merkmale je nach Herkunftsland vorliegt, stellt Tollenaere (2014) fest, dass den (hoch-)qualifizierten indischen Migranten der Familiennachzug von Ehepartnern und Kindern besonders wichtig ist. Sie heirateten häufig im jungen Alter und migrierten oftmals auch bei zeitlich begrenzten Auslandsaufenthalten im Familienverbund. Zudem spielt der Arbeitsmarktzugang für den nachziehenden Ehepartner eine große Rolle, der/die meist auch über einen Hochschulabschluss verfügt. Auch der Familiennachzug für Eltern wird häufig gewünscht, ist in der Regel jedoch rechtlich nicht möglich (Tollenaere 2014: 245).

Ausländische Wissenschaftler bzw. Forscher sind eine wichtige Teilgruppe hochqualifizierter Migranten, die im Mittelpunkt einer deskriptiven Studie von Klingert/Block (2012) stehen. Empirische Analysen speziell zu dieser Zielgruppe sind in Deutschland kaum vorhanden. Die von Otto/Temme (2012) durchgeführte Pilotstudie basiert auf einem Verbundprojekt der Geographischen Institute Aachen, Bonn und Köln. In der Studie beantworteten 30 % aller ausländischen wissenschaftlichen Beschäftigten der drei ört-

lichen Universitäten einen Fragebogen zu ihrer Migrationsgeschichte, ihren Erwartungen an den Aufenthalt und zu ihrem Alltag. Für die Aufnahme ihrer Beschäftigung zeigten sich vorwiegend karriere- und arbeitsplatzbezogene Motive als ausschlaggebend. Aber auch persönliche Gründe, bspw. die Neugierde auf ein neues Land, wurden angegeben. Obwohl Deutschland bei der Migrationsentscheidung häufig nicht die erste Wahl war, konnten positive Erfahrungen und die hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen die Bleibeabsichten steigern. Des Weiteren zeigte sich, dass nicht die „Nomaden“ in der Überzahl sind, sondern häufig der Wunsch nach einer langfristigen Perspektive in Deutschland geäußert wird (Otto/Temme 2012: 91f.).

Als Stipendiaten der Alexander-von-Humboldt-Stiftung kommen jährlich rund 600 ausländischen Forscher für einen zunächst ein- bis zweijährigen Aufenthalt nach Deutschland. Nachdem sie jeweils am Ende des Aufenthalts in den Jahren 2007 bis 2010 zum Erfolg ihrer Zusammenarbeit mit hiesigen Kollegen und zu ihrer Einschätzung der Internationalität Deutschlands und seiner Forschung befragt wurden, konnte die Humboldt-Stiftung (AvH-Stiftung 2011) rund 1.700 Fragebögen aus auswerten. Die Antworten der ehemaligen Stipendiaten aus über 90 Nationen und allen Fachgebieten sind nicht repräsentativ für ausländische Wissenschaftler, geben aber einen Einblick in das Forschungsumfeld. Eine überwiegend geäußerte hohe Zufriedenheit trägt dazu bei, dass 91 % der ehemaligen Stipendiaten explizit ihr Interesse an einer Rückkehr nach Deutschland bekunden (AvH-Stiftung 2011: 3f.). Da mangelnde Deutschkenntnisse in anderen Studien als eins der größten Hindernisse der Arbeitsmigration nach Deutschland genannt wurden (OECD 2013; BMWi 2014), sind die Aussagen der Humboldt-Stipendiaten zur sprachlichen Verständigung interessant: Während sich am Gastinstitut rund 84 % der Befragten problemlos auf Englisch verständigten, beschrieben nur 40 % die Kommunikation auf Deutsch als problemlos. Letzteres trifft – wenn auch mit abnehmender Tendenz – noch deutlich häufiger auf Geistes- als auf Naturwissenschaftler zu. Unter den ostasiatischen Stipendiaten ist ein besonders großer Teil auf englische Kommunikation angewiesen. Während englischsprachige Lehr- und Forschungsveranstaltungen an den Universitäten und Instituten immer häufiger angeboten werden, bestehen aber auch Ansätze, das Deutschlernen und damit die Integration in ein deutschsprachiges Umfeld wieder stärker zu fördern (AvH-Stiftung 2011: 5f.). Dies ist nicht nur für den privaten Alltag, sondern auch für einen großen Teil des Berufslebens in Deutschland von großer Bedeutung. So zeigt bspw. Stöhr (2013), dass deutsche Sprachkenntnisse weiterhin kaum durch Fremdsprachenkenntnisse kompensiert werden können und die Herkunftssprachen der Migranten selbst in internationalen Geschäftsbeziehungen keine große Rolle spielen.

Die Beherrschung der englischen Sprache werde oftmals zusätzlich zur deutschen erwartet, könne diese aber selten ersetzen. Auch Finotelli (2014) stellt den Spracherwerb als eine zentrale Voraussetzung für die Integration von Fachkräften heraus. In ihrem Vergleich der Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung in Deutschland und Spanien nach Einführung der Blue Card geht sie zudem auf die Anerkennung von Berufsabschlüssen sowie besondere Herausforderungen der KMU ein.

Neben der Zuwanderung von Akademikern haben internationale Studierende als zukünftige Fachkräfte deutlich an Bedeutung gewonnen. Eine Übersicht der nationalen und internationalen Absolventenforschung, die sowohl flächendeckend durchgeführte Befragungen als auch einzelne, auf bestimmte Teilgruppen bezogene Studien umfasst, bieten Hanganu/Heß (2014). Regelmäßig finden nationale Umfragen (bspw. das DZHW)²⁷ statt und werden um aktuelle Projekte ergänzt.²⁸ Im Vergleich mit anderen Staaten habe Deutschland besonders günstige Bedingungen für den Verbleib der Absolventen eingeführt und verzeichne mit 54 % eine hohe Bleibequote bei drittstaatsangehörigen Hochschulabsolventen (Hanganu 2015). Zudem weist die BAMF-Absolventenstudie, die eine repräsentative Befragung von 4.542 in Deutschland gebliebenen Absolventen deutscher Hochschulen umfasst, auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration, hohe Lebenszufriedenheit und langfristige Bleibeabsichten in der Bundesrepublik (Hanganu/Heß 2014). Drittstaatsangehörige profitierten mit der Blauen Karte EU (bei einem entsprechendem Mindestgehalt) bzw. mit dem Aufenthaltstitel gemäß § 18b AufenthG für einen langfristigen Verbleib von förderlichen Rahmenbedingungen. Gleichzeitig bestünden noch einzelne Hürden (bspw. Erfordernis eines angemessenen Arbeitsplatzes, vgl. Hanganu/Heß 2014: 296). Da weiterhin in etwa die Hälfte aller internationalen Studierenden in Deutschland

27 Das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung führt das „Absolventenpanel Prüfungsjahrgang 2013“ (vgl. http://www.dzhw.eu/bereiche/ab22/projekte/pr_detail?pr_id=304&art=aktuell (28.09.2015)) und die Studie „Hochschulstudium und Übergang in den Beruf“ im Rahmen des Nationalen Bildungspanels (vgl. http://www.dzhw.eu/bereiche/ab22/projekte/pr_detail?pr_id=301&art=aktuell (28.09.2015)) durch.

28 Neben den von Hanganu (2015) verglichenen internationalen Forschungsergebnissen sei darauf verwiesen, dass Jasiewicz (2013) die Arbeitsmarktintegration und Mobilität von chinesischen Absolventen britischer und spanischer Hochschulen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen in den beiden Aufnahmeländern untersucht. Zudem vergleichen She/Wotherpoon (2013) die Bedingungen des Berufseinstiegs und Verbleibs internationaler Hochschulabsolventen in Großbritannien, Kanada und den USA.

verbleibe, bestehe hier – angesichts der 236.000 Bildungsausländer, die 2014 in Deutschland studierten – ein großes Fachkräfteangebot.

Prognos AG (2014) zeigt, dass die europäischen Gastländer einen deutlichen wirtschaftlichen Mehrwert von der internationalen Studierendenmobilität haben können, obwohl die staatlichen Kosten der Bereitstellung von Studienplätzen die (Steuer-) Einnahmen während der Studienzeit zunächst übersteigen. Die Dauer, bis die Erträge der öffentlichen Hand die anfänglichen Kosten übertreffen, ist von dem Anteil der Studierenden abhängig, die im Gastland verbleiben. Pro Absolvent werden in Deutschland jährlich etwa 70.400 Euro an Bruttowertschöpfung generiert, wovon rund drei Viertel durch die Erwerbstätigkeit der Absolventen und ein Viertel durch deren Konsumausgaben erzielt werden. Die direkten Effekte auf die öffentlichen Haushalte ergeben sich durch die Lohnsteuern und Sozialabgaben der Absolventen und derjenigen Personen, deren Arbeitsplätze gesichert werden (zusätzlich 0,3 Arbeitsplätze pro erwerbstätigem internationalem Absolventen), sowie durch Nettogütersteuern bei Konsumausgaben. Prognos AG (2014) berechnet staatliche Mehreinnahmen in Höhe von etwa 28.200 Euro pro ausländischem Absolventen und zeigt, dass sich die Aufwendungen der öffentlichen Hand für die Finanzierung des Studienplatzes bspw. nach fünf Jahren amortisieren, wenn 30 % der internationalen Studierenden nach ihrem Abschluss in Deutschland verbleiben und erwerbstätig sind. Da die Bleibequote derzeit sogar höher ist, amortisieren sich die Ausgaben entsprechend schneller. Als Voraussetzung für eine weitere Erhöhung gelten neben den aufenthaltsrechtlichen Bedingungen auch attraktive Rahmenbedingungen an den Hochschulstandorten²⁹ und auf dem Arbeitsmarkt.

4.4.2 Internationale Migration Hochqualifizierter

Mittels umfangreicher Befragungsdaten eines verknüpfenden Sets aus dem Labour Force Survey, Annual Population Survey und International Passenger Survey – jeweils für 2012 und 2013 – erforschen Cooper et al. (2014) die Zuwanderungsgründe sowie die Arbeitsmarktintegration verschiedener Mig-

29 Dazu gehören bspw. die förderliche Infrastruktur und Einrichtungen wie International Offices und Career Services an den Hochschulen mit sprachkompetenten Mitarbeitern, Beratungs- und Unterstützungsangeboten für den Aufenthalt in Deutschland und insbesondere den Berufseinstieg. Vgl. SVR (2015); Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (2015a).

rantengruppen in Großbritannien.³⁰ Die Erwerbstätigenquote der Arbeitsmigranten (inkl. Arbeitsuchende) ist mit 87 % erwartungsgemäß deutlich höher als die der Fluchtmigranten (47 %) und der Familienmigranten (66 % der Familienmigranten aus Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) bzw. 58 % aus Drittstaaten). Cooper et al. (2014) stellen unterschiedliche Qualifikationsniveaus bei Zuwanderern aus dem EWR sowie aus Drittstaaten fest. Mehr als die Hälfte (57 %) der gesamten Arbeitsmigranten bzw. 64 % der in den letzten fünf Jahren neuzugewanderten, beschäftigten Arbeitsmigranten aus den EWR-Staaten gingen einer geringqualifizierten Berufstätigkeit nach. Dagegen waren knapp 70 % der drittstaatsangehörigen Erwerbsmigranten in hochqualifizierten Berufen tätig, was die humankapitalorientierte Arbeitsmigrationssteuerung Großbritanniens reflektiert. Ein umgekehrtes Bild zeigt sich bei denjenigen Personen, die zum Studium nach Großbritannien kamen. 65 % (111.000) der EWU-Zuwanderer und 62 % (278.000) der Drittstaatsangehörigen übten hochqualifizierte Tätigkeiten aus. Unterschiede in den Qualifikationsniveaus spiegeln sich auch im Einkommen der Zuwanderer wider. So erzielten drittstaatsangehörige Arbeitsmigranten und ehemalige Studierende aus dem EWR die höchsten Löhne.

Emilsson et al. (2014) stellen in einem umfangreichen Bericht die Regelungen, Maßnahmen und Erfahrungen der Arbeitsmigration nach Schweden dar. Ergänzt werden ihre Darstellungen um eine qualitative Studie, wobei 55 hochqualifizierte Zuwanderer in Schweden zu ihrer Lebenssituation sowie ihrer Migrations- und Verbleibsentscheidung interviewt wurden. Für gut qualifizierte Arbeitsmigranten ist der schwedische Arbeitsmarkt insbesondere in den Ingenieurs- und Technik-Bereichen attraktiv. Bevor Drittstaatsangehörige jedoch eine Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis erhalten, müssen sie eine Arbeitsplatzzusage vorweisen. So gaben alle 55 Befragten die Berufstätigkeit als vorrangiges Migrationsmotiv an, während soziale Aspekte, wie das Wohlfahrtssystem, die erwartete Work-Life-Balance und Offenheit der schwedischen Bevölkerung (inkl. Möglichkeiten der englischsprachigen Kommunikation, des Familiennachzugs

30 Von den schätzungsweise 7,7 Mio. ausländischen Staatsangehörigen in Großbritannien kamen 41 % aus familiären Gründen (etwas mehr als die Hälfte von ihnen als 18- oder Minderjährige), 26 % aus wirtschaftlichen Gründen (Arbeitssuche, Erwerbstätigkeit), 14 % zum Studium und 5 % als Flüchtlinge. 57 % der Arbeitsmigranten (inkl. Arbeitsuchende) sind aus Staaten der EWU zugewandert. Dagegen stammen 74 % der Studierenden und 75 % der Familienmigranten aus Drittstaaten. Der Zensus 2011 in England und Wales zeigte, dass 46 % der Bevölkerung mit eigener Zuwanderungserfahrung bereits die britische Staatsangehörigkeit hat (Cooper et al. 2014: 3).

und der Verstetigung des Aufenthalts), eine untergeordnete Rolle spielen. Hinsichtlich der Bleibeabsichten ergibt sich kein eindeutiges Bild. So sei lediglich ein Teil der Arbeitsmigranten an einer dauerhaften Integration in Schweden interessiert. Den Befragten sei weiterhin bewusst, dass fehlende Schwedischkenntnisse ihre Integrations- und Karrierechancen negativ beeinflussen könnten. Zudem gäbe es Restriktionen im Aufenthaltsrecht für Arbeitsmigranten, wie die Bindung an einen Arbeitgeber in den ersten zwei Jahren und an die gleiche Berufstätigkeit für weitere zwei Jahre sowie die Ausreisepflicht, wenn nach dreimonatiger Arbeitslosigkeit im Anschluss an eine Erwerbstätigkeit kein weiterer Arbeitsplatz gefunden wurde. Auch wenn die Lebensqualität insgesamt zur Zufriedenheit und einem gewissen Verbundenheitsgefühl in Schweden beitrage, berichtete ein Teil der Befragten von Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche, dem Einleben in Schweden und dem Finden von schwedischen Freunden. Damit machen Emilsson et al. (2014) deutlich, dass für eine erfolgreiche Integration nicht allein sozio-ökonomische Merkmale und berufliche Tätigkeiten entscheidend sind.

Kerr (2013) betrachtet hochqualifizierte Zuwanderer im Bereich Forschung und Entwicklung sowie Unternehmertum in den Vereinigten Staaten. Ein Viertel der erwerbstätigen in diesen Bereichen seien Migranten, welche laut Kerr (2013), gemessen an der Anzahl an Patenten und Gründungen, einen ähnlichen Beitrag leisten und mindestens so qualifiziert seien wie die einheimischen Forscher und Unternehmer. Weiterhin zeige sich, dass die in den USA arbeitenden Migranten Geschäftsbeziehungen in ihre Herkunftsländer förderten. Die (potenzielle) Rückkehrmigration der Hochqualifizierten und deren Einfluss auf die Herkunftsstaaten seien dagegen bislang kaum erforscht. Anhand von verknüpften Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Daten untersuchen Kerr et al. (2013) zudem den Einfluss qualifizierter Migranten auf die Beschäftigungsstrukturen US-amerikanischer Firmen. Die Einstellung qualifizierter Migranten führe demnach nicht zu einer erhöhten Arbeitslosigkeit der Einheimischen, sondern gehe insgesamt mit einem Anstieg der Beschäftigtenanzahl einher.

Die starke Präsenz von ausländischen MINT-Fachkräften in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen sowie IT-Berufen ist laut Martin (2012) zum Teil auf die US-amerikanischen Zuwanderungsregeln und damit verbundene Einstellungspraxis der Unternehmen zurückzuführen. Ein bedeutender Zuwanderungskanal verlaufe über die Hochschule und den Erwerb eines MINT-Abschlusses, woraufhin sich die Absolventen um befristete Aufenthaltstitel für Arbeitsmigranten, sogenannte H-1B Visa, bewerben

würden. Diese würden von Arbeitgebern gesponsert und seien ebenso für Zuwanderer, die nicht in den USA studiert haben, zugänglich. Die Arbeitgeber schätzten diese Form der Zuwanderungssteuerung, da sie für die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Firmen förderlich sei. Andererseits werde jedoch kritisiert, dass das H-1B Programm den Arbeitgebern ermögliche, spezielle Anforderungen an die Bewerber zu stellen und somit einen harten Wettbewerb zwischen den arbeitssuchenden Hochqualifizierten zu provozieren.

Basierend auf den Befragungsdaten der American Community Surveys 2009 und 2010 vergleicht Hunt (2013) das Lohnniveau in den USA zwischen zugewanderten Ingenieuren und Einheimischen. Dank ihres hohen Qualifikationsniveaus erhielten Migranten in Tätigkeiten des Ingenieurwesens höhere Löhne als Einheimische. Werden hingegen die US-Bürger und Ausländer verglichen, die einen ingenieurwissenschaftlichen Abschluss haben, erzielten die Einheimischen höhere Löhne. Bei den Höchstverdienern sei der Lohnunterschied insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Zuwanderer nicht im gleichen Maß in Führungspositionen aufstiegen. Dies könne an mangelhaften Englischkenntnissen oder der mangelnden Repräsentanz älterer Migranten liegen, da vor allem ältere Berufstätige in Führungspositionen kommen. Weiterhin zeigt Hunt (2013), dass die erfolgreichsten Zuwanderer aus Hochlohnländern stammen.

Miguélez/Fink (2013) stellen ein neues Datenset mit Informationen über Migrationsmuster von Forschern und Entwicklern vor, das auf Patentanmeldungen basiert. Unter den beliebtesten Zielländern der Forschern und Entwicklern erzielten die USA die höchste sogenannte *inventor immigration rate*, gefolgt von Australien und Kanada. Die europäischen Staaten seien dagegen weniger erfolgreich bei der Gewinnung von Forschertalenten. Aus Deutschland, Frankreich und Großbritannien wanderten sogar mehr Forschern und Entwickler ab als zu. Laut Miguélez/Fink (2013) erlebten aber mittelamerikanische, karibische und afrikanische Staaten die höchsten Auswanderungsraten, gemessen an der Zahl einheimischer Forscher und Entwickler. Es bedarf jedoch weiterer Analysen, um Wege aufzuzeigen, wie Deutschland seine Attraktivität für ausländische Forscher steigern kann.

Da aus Indien rund ein Fünftel der Blaue-Karte-EU-Inhaber kommt, ist dies das wichtigste Herkunftsland dieser Zielgruppe. Die insgesamt an Bedeutung gewinnende Gruppe der mobilen, aus Indien stammenden Forscher wird von Toma et al. (2015) untersucht. Ihre Erkenntnisse zu internationalen Karriereverläufen und der zunehmenden Vielfalt an Zielstaaten beruhen auf einer weltweiten Befragung von 4.600 indischen For-

schern und 40 Experteninterviews. Toma et al. (2015) zeigen, dass ein Drittel der indischen Forscher bereits im Ausland – meist in den USA, Kanada und Großbritannien – studiert oder Berufserfahrung gesammelt habe. Gleichzeitig gewönnen europäische und ostasiatische Staaten als Zielländer an Bedeutung. Auch wenn deren jeweilige Zuwanderungspolitik laut Angaben der indischen Befragten für die Migrationsentscheidung nicht in erster Linie ausschlaggebend gewesen sei, setze sie doch die Rahmenbedingungen für die Mobilität der Hochqualifizierten.

Wiesbrock/Hercog (2012) analysieren, inwieweit die Voraussetzungen in Deutschland und den Niederlanden die Migration Hochqualifizierter aus Indien begünstigen oder hemmen. Die Autorinnen vergleichen dabei die neuen Regelungen der Blauen Karte EU mit den bestehenden nationalen Aufenthaltserlaubnissen und schlussfolgern, dass weitere Merkmale (Alter, Abschluss inländischer Hochschule, Gehalt) für die Wahl des passenden Aufenthaltstitels ausschlaggebend sind. In Staaten, die bislang kein vergleichbares Zuwanderungsrecht für drittstaatsangehörige Zuwanderer hatten, scheine die Blue-Card-Richtlinie jedoch eine deutliche Verbesserung der Zuwanderungsbedingungen darzustellen (Wiesbrock/Hercog 2012: 20). Goyal/Mukherjee (2013) untersuchen, inwieweit indische Ingenieure und Architekten Chancen auf den Arbeitsmärkten der EU haben bzw. welche Barrieren bspw. aufgrund von Qualifikationsanforderungen und Nachweispflichten bestehen. Zwar stellen sie fest, dass deutsche Firmen bereits in Indien und auch indische Firmen in Deutschland aktiv sind, der Handel und Personalaustausch sei aber noch stark ausbaufähig. Weitere Übersichten und Analysen der Zuwanderung von indischen Hochqualifizierten finden sich u. a. in der Studie von Schulze Palstring (2015) sowie in den Publikationen des 2011 und 2014 durchgeführten CARIM-India Forschungsprojekts des European University Institute.³¹

4.5 Ausländische Direktinvestitionen aus den Hauptherkunftsländern

Aus volkswirtschaftlicher Perspektive ist Deutschland als attraktives Zielland nicht allein für Arbeitskräfte, sondern insbesondere für ausländische Direktinvestitionen (ADI) von Bedeutung. Aufgrund des grundsätzlich freien Güter-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehrs ist die deutsche Wirtschaft offen für Investitionen aus dem Ausland, während

31 Vgl. <http://www.india-eu-migration.eu/> (30.09.2015)

die Fachkräftemigration den aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen unterliegt. Beides ist jedoch miteinander verknüpft, bspw. wenn ausländische Investoren nicht nur kurzfristig in Deutschland tätig sein wollen oder wenn in den von ihnen in der Bundesrepublik gegründeten Unternehmen ausländische Fachkräfte angestellt werden. Damit drittstaatsangehörige Arbeitnehmer eine Blaue Karte EU erhalten können, muss eine lokale Anstellung in Deutschland erfolgen, wobei der Arbeitgeber selbst nicht deutscher Staatsangehöriger sein muss. Dies kann auch Geschäftsführer betreffen, die als abhängig Beschäftigte Leitungsfunktionen übernehmen. Zudem ist belegt, dass einige der in Deutschland tätigen drittstaatsangehörigen Unternehmensgründer zunächst selbst als Angestellte zugewandert waren (Vollmer 2015b: 38).

Somit ist anzunehmen, dass ein Teil der Blaue-Karte-EU-Inhaber in einem Unternehmen arbeitet, das auf eine ausländische Direktinvestition in Deutschland zurückgeht. Dafür sprechen einerseits die klare Definition der Aufenthaltsvoraussetzungen, die von ausländischen Arbeitgebern bei der Fachkräftesuche vergleichsweise einfach kommuniziert werden können, und andererseits die Herkunftsstaaten der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die zum großen Teil mit den Hauptherkunftsländern ausländischer Direktinvestitionen übereinstimmen. Im Folgenden werden die ADI überblicksweise dargestellt, wobei insbesondere auf die Anzahl und Wirtschaftskraft ausländischer Unternehmen aus bestimmten Herkunftsländern eingegangen wird. Des Weiteren sei auf Kapitel 10.6 verwiesen, das die Art internationaler Tätigkeiten der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland anhand der Befragungsdaten auswertet.

Die ausländischen Direktinvestitionen in Deutschland summierten sich zum Jahresende 2013 auf 658 Mrd. Euro und betrug somit nur 6 Mrd. Euro mehr als Ende 2012, aber 76 Mrd. Euro mehr als Ende 2010 (Tabelle 4-2; Bundesbank 2015).³² Rund drei Viertel des Investitionsvolumens stammten im Jahr 2013 aus EU-Staaten und ein Zehntel aus den USA. Die Summe ausländischer Direktinvestitionen in Deutschland ist in den letzten Jahren angestiegen, wobei die höchsten ADI-Wachstumsraten nicht bei diesen traditionellen Herkunftsländern, sondern bei Entwicklungs- und Schwellenländern zu verzeichnen waren (BDI 2013: 7). Dabei lässt sich insbesondere ein Anstieg der Investitionen aus den sogenannten BRIC-Staaten beobachten: Von den vier Ländern hielt Russland im Jahr 2010 noch den größten ADI-Bestand in Deutschland (2,0 Mrd. Euro) und lag somit vor China (0,6 Mrd. Euro), Indien (0,2 Mrd. Euro) sowie Brasilien (0,1 Mrd. Euro). Bis 2013 konnten China (1,6 Mrd. Euro) und Indien (0,5 Mrd. Euro) ihren ADI-Bestand in Deutschland gegenüber 2010 mehr als verdoppeln, während der Bestand Russlands um weniger als ein Viertel anstieg (auf 2,4 Mrd. Euro) und die USA ihr ADI-Volumen nahezu konstant hielten. Seitens der BRIC-Staaten nahmen sowohl Unternehmensbeteiligungen als auch der Aufbau eigener Niederlassungen zu. Im Jahr 2012 soll es rund 3.500 Unternehmen in Deutschland mit mindestens einem Gesellschafter aus einem BRIC-Staat gegeben haben (Golinski et al. 2013). Zudem erhöhte sich von 2010 bis 2013 die Zahl der eigenen Unternehmen (von 116 auf 152) und der Beschäftigten in Deutschland (von rund 7.000 auf 13.000) aus den BRIC-Staaten deutlich (Tabelle 4-2). Insgesamt wurden mehr als 2,8 Mio. Arbeitsplätze in Deutschland durch ADI gesichert.

32 Die ausländischen Direktinvestitionen in Deutschland setzten sich im Jahr 2013 zusammen aus A) Verbindlichkeiten in Höhe von 827 Mrd. Euro, welche zu mehr als der Hälfte aus Beteiligungskapital (448 Mrd. Euro) ausländischer Investoren, Krediten der Kapitalgeber (118 Mrd. Euro) und Schwesterkrediten von Unternehmen im Ausland an Unternehmen in Deutschland, deren Konzernzentrale im Ausland ist (261 Mrd. Euro), bestanden. Negativ ins Gewicht fallen demgegenüber B) die Forderungen der Unternehmen in Deutschland aus Krediten an ausländische Investoren (35 Mrd. Euro) und an Schwesergesellschaften im Ausland (135 Mrd. Euro), sodass sich für 2013 die ADI-Summe in Höhe von 658 Mrd. Euro ergibt (Bundesbank 2015). Meist wird mit den Investitionen angestrebt, die Abhängigkeit vom inländischen Absatzmarkt sowie den dortigen Produktionsbedingungen zu reduzieren und im Ausland neue Vertriebs- und teils auch Produktionsstandorte aufzubauen.

Tabelle 4-2: Ausländische Direktinvestitionen in Deutschland nach Kapitalgebern

	Nettodirektinvestitionen (unmittelbare Direktinvestitionen in Deutschland) in Mio. Euro	Unternehmen (unmittelbare und mittelbare* Direktinvestitionen)	Beschäftigte (unmittelbare und mittelbare* Direktinvestitionen)	Jahresumsatz (unmittelbare und mittelbare* Direktinvestitionen) in Mio. Euro
2010				
Gesamt	581.372	14.796	2.644.000	1.305.901
EU-27	426.962	10.393	1.906.000	956.457
Brasilien	127	13	1.000	363
China**	602	51	3.000	1.841
Indien	231	24	2.000	496
Russland	2.037	28	1.000	9.064
Türkei	425	32	3.000	788
USA	59.534	1.496	303.000	143.573
2013				
Gesamt	657.737	15.560	2.825.000	1.502.334
EU-27	491.231	11.039	2.057.000	1.139.251
Brasilien	151	11	1.000	1.011
China**	1.622	72	7.000	2.515
Indien	469	34	3.000	790
Russland	2.403	35	2.000	3353
Türkei	850	34	3.000	951
USA	59.637	1.392	300.000	138.306

Quelle: Bundesbank (2015), Stand: 22.07.2015.

- *) Mittelbar: über abhängige Holding-Gesellschaften; Kenngrößen von Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung aus verschiedenen Ländern werden jedem Land voll zugerechnet. Die Addition der Angaben für einzelne Länder kann deshalb von der Summe für Ländergruppen abweichen.
- **) China: ohne Hongkong.

Da ein Großteil der Blaue-Karte-EU-Inhaber aus den BRIC-Staaten sowie aus der Türkei und den USA stammt, werden im Folgenden Investitionen und unternehmerische Tätigkeiten aus diesen Staaten in Deutschland beleuchtet.

China

Chinesische Unternehmen beschränkten den klassischen Weg auf den deutschen Markt: Als Ergänzung von Handelsbeziehungen seien zunehmend Vertriebs- und Repräsentanz-Büros sowie Niederlassungen errichtet worden (Tirpitz et al. 2011), bevor auch Gründungen von Tochterunternehmen, Fusionen und Übernahmen von deutschen Firmen erfolgten (Handelsblatt 2015). Zu den Gründen für die chinesischen Investitionen in Deutschland gehörten das höhere Nettoeinkommen, die gute Infrastruktur, das Marktvolumen (in Deutschland selbst sowie dessen Nähe zu weiteren Staaten Europas), das Vorhandensein von hochqualifizierten Fachkräften und das Know-how bei Spitzentechnologien, bspw. in der Informationstechnologie und der Pharmaindustrie (Handelsblatt 2015). Für Investoren seien insbesondere die Bereiche Maschinenbau, Elektrotechnik, Handel, Finanzdienstleistungen und IT von Interesse. Zudem gewannen Umwelttechnik und Erneuerbare Energien an Bedeutung (Tirpitz et al. 2011). Obwohl chinesische Staatsbetriebe auch bei den Investitionen in Europa bedeutenden Einfluss hätten, ist der ADI-Anstieg der letzten Jahre vor allem auf Privatunternehmen und Finanzinvestitionen aus den entwickelten Küstenprovinzen zurückzuführen (Hanemann/Huotari 2015).

Bei chinesischen Investitionsentscheidungen sei die Größe des deutschen Unternehmens weniger entscheidend (Handelsblatt 2015). So würden die meisten Investitionen in kleinsten, kleineren und mittleren Unternehmen (KKMU) mit unter zehn Beschäftigten getätigt (Tirpitz et al. 2011). Die geografische Verteilung der chinesischen ADI in Deutschland zeigt eine Konzentration auf städtische Ballungsräume mit Schwerpunkten in Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen sowie in Berlin (Hanemann/Huotari 2015). So wurden 719 Arbeitsplätze durch 79 Projekte chinesischer Investoren im Jahr 2014 geschaffen, davon 27 in Frankfurt am Main (und Umgebung), 15 in Düsseldorf, 12 in Bremen, sieben in Berlin und fünf in Stuttgart. Als einzige weitere Stadt in den Top-5 der insgesamt 210 chinesischen Investitionsprojekte in Europa ist London mit 27 Projekten. In Deutschland wurden zudem 36 Unternehmensübernahmen durchgeführt (Sun/Englisch 2015).

Indien

Der Markteintritt indischer Unternehmen in Deutschland umfasst Übernahmen, Fusionen, Joint Ventures, Greenfield Investment und den Aufbau von Tochtergesellschaften, wie die global tätigen IT-Dienstleister Infosys

und Wypro. Der Windkraftrezeugeter Suzlon mit Firmensitz in Indien ist beispielsweise für die Übernahme von REpower verantwortlich. Zudem sind die Großkonzerne Tata und Mahindra in Deutschland aktiv. Neben den Großunternehmen investieren aber auch viele KMU in Deutschland, sodass 75 % der indischen Unternehmen in Deutschland weniger als sechs Mitarbeiter haben und nur rund 8 % mehr als 50 Personen beschäftigen. Insgesamt werden 49 % der ADI in der IT-Branche angelegt, 14 % bei Automobilzulieferern und 11 % im Biotechnologiebereich (Bollhorn et al. 2013). Weitere wichtige Wirtschaftszweige sind Elektrotechnik, Energieerzeugung, Pharma- und Chemieindustrie sowie Finanzdienstleistungen. Neben dem Zugang zu neuen Märkten spielen für indische Unternehmen in Deutschland die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, der Zugang zu Technologien und Patenten sowie der gute Ruf Indiens als Dienstleistungsanbieter eine große Rolle (Baskaran/Chaarlas 2012). Die ADI erfolgen vor allem in den Großstädten Frankfurt, München, Hamburg und Berlin sowie in westdeutschen Regionen.

Russland

Aufgrund historischer Verbindungen erfolgten ADI russischer Unternehmen zunächst primär in den GUS-Staaten und in Ostdeutschland, wo Unternehmen mit russischer Beteiligung immer noch häufiger als in Westdeutschland tätig seien (Tirpitz et al. 2011). Positiv auf die Investitionssummen wirkten sich die wachsende russische Wirtschaft sowie die hohen Ölpreise und das damit für Russland verfügbare Kapital in den Jahren 2000 bis 2008 aus. Dabei flossen die ADI hauptsächlich in die Rohstoffbranche (Golinski et al. 2013). In Deutschland werden die russischen ADI von einigen großen Unternehmen aus der Energie- und Rohstoffbranche sowie der Schwerindustrie geprägt, die zum Markteintritt in Deutschland auch Übernahmen und Fusionen mit deutschen Firmen nutzen. KMU gründen häufiger Tochtergesellschaften oder Niederlassungen. Dabei sind mehr als die Hälfte der russischen Unternehmen in Deutschland KMU mit weniger als zehn Beschäftigten. Die Bereiche Tourismus, Logistik, Luxusgüter, die Automobilzulieferbranche und die Bauindustrie seien besonders interessant für russische Investoren. Zu ihren Motiven für ADI in Deutschland zählten die Stärkung ihrer globalen Wettbewerbsposition, der Zugang zu neuen Technologien, bspw. im Bereich Energieeffizienz, und die Nutzung des Labels „Made in Germany“ (Tirpitz et al. 2011).

Türkei

Die zwischen der Türkei und Deutschland etablierten Wirtschaftsbeziehungen sind eng mit den Migrationsbewegungen verbunden. Seit den

1960er Jahren kamen viele türkische Gastarbeiter und weitere Zuwanderer in die Bundesrepublik, wo heute knapp 2,9 Millionen Personen mit türkischem Migrationshintergrund leben (Statistisches Bundesamt 2015). Da in der Türkei das selbständige Kleinunternehmertum traditionell weit verbreitet ist, hätten in den letzten 50 Jahren auch in Deutschland die Tätigkeiten selbständiger Türken zugenommen und türkische Unternehmen interessierten sich zunehmend für den deutschen Markt (Haak 2008). Neben dem umfangreichen Handel mit Gütern³³ emittiert die Türkei Auslandsinvestitionen in einer Vielzahl von Branchen in Deutschland. Dazu gehören Gastronomie und Tourismus (z. B. Öger Tours), Einzelhandel, Finanzwesen (z. B. Isbank), die verarbeitende Industrie (Transport- und Logistikbranche, Baugewerbe) und Informationstechnologie. Winkeljohann (2009) ermittelte durch eine Befragung 2009 die Größen von türkischen Betrieben in Deutschland. Mit 53 % seien die Kleinunternehmen mit 10-20 Mitarbeitern in der Mehrheit, während das größte befragte Unternehmen 450 Mitarbeiter beschäftige. Drei Viertel der türkischen Unternehmen seien als GmbH registriert, 15 % als Personengesellschaft (BGB-Gesellschaft) und jeweils 3 % als GmbH & Co. KG bzw. Aktiengesellschaft.

USA

Die USA, die das größte Investitionsvolumen aus einem Drittstaat in Deutschland stellen, sind traditionell ein bedeutender Wirtschaftspartner für Deutschland. Im produzierenden Gewerbe, insbesondere im IT-, Kommunikation- und Software-Sektor sowie im Maschinenbau, sind sowohl die Handelsströme als auch die bilateral getätigten Direktinvestitionen am größten. Die daraus entstehenden Beschäftigungseffekte machen die US-Betriebe in Deutschland zu den wichtigsten ausländischen Arbeitgebern (GTAI 2014: 7). Die US-amerikanischen Unternehmen seien vor allem mit Vertriebs- und Marketingbüros in Deutschland aktiv, erbringen Dienstleistungen und rund ein Zehntel produziert hier. Sie bevorzugten Standorte in Süddeutschland, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Berlin (GTAI 2014: 10; Englisch 2015).

33 Die Türkei ist mit einem Bruttoinlandsprodukt von 861 Mrd. US-Dollar für das Jahr 2015 eine der größten und am stärksten wachsenden Volkswirtschaften in Europa und Asien (GTAI 2014). Durch den Beitritt der Türkei zur europäischen Zollunion im Jahre 1996 verstärkte sich der Handel mit anderen europäischen Ländern wie Deutschland. Die Türkei exportiert vor allem landwirtschaftliche Produkte und Textilien, während sie Waren, wie Autos und elektronische Geräte, importiert.

Brasilien

Auch wenn die brasilianischen ADI in Deutschland noch wesentlich geringer ausfallen, sind sie aufgrund ihres raschen Wachstums nicht zu vernachlässigen. Hauptzielland brasilianischer ADI sind die USA. In Europa steht Spanien mit großem Abstand zu Deutschland an erster Stelle. In der Bundesrepublik profitieren vor allem die Branchen Finanzdienstleistungen, verarbeitende Industrie und Handel von den Investitionen aus Brasilien. Zwischen 2008 und 2013 wurden zehn brasilianische Greenfield-Projekte in Deutschland gegründet. Bisher investieren jedoch hauptsächlich brasilianische Großkonzerne im Ausland, bspw. das IT-Unternehmen Stefanini, die Bank Banco do Brasil und der Baustoffhersteller Tigre (GTAI 2015).



5 Diskussion der Handlungsempfehlungen

Das Zuwanderungsrecht in Deutschland umfasst sowohl Regelungen, die zu Aufenthalten aus humanitären und familiären Gründen berechtigen, als auch solche zur Steuerung der Erwerbsmigration. Da die Gesamtheit der Regelungen jedoch als sehr komplex wahrgenommen wird, wurden Forderungen nach einem übersichtlicher strukturierten Einwanderungsgesetz laut. Ebenso geht es bei einzelnen Verbesserungsvorschlägen bzgl. der Blauen Karte EU nur selten um grundlegende Gesetzesänderungen, sondern vielmehr um einzelne Anpassungen und Optimierungen, insbesondere im Hinblick auf Verfahrensabläufe. Im Folgenden werden sowohl Vorschläge bzgl. der Verwaltungsprozesse als auch einzelne Anpassungen der nationalen und EU-weiten Gesetzeslage erörtert. Für eine Diskussion der Gehaltsgrenzen auf Basis der Befragungsergebnisse siehe Kapitel 10.3.

5.1 Funktion und Transparenz des Verfahrensablaufs

Die Voraussetzungen für den Erhalt der Blauen Karte EU sind – mit Hochschulabschluss und Arbeitsangebot mit Mindestgehalt – klar definiert und insbesondere von Hochqualifizierten, die in Deutschland einen Mangelberuf anstreben, vergleichsweise leicht zu erfüllen. Dennoch gibt es Vorbehalte, dass die Zuwanderung durch strukturelle Hürden und praktische Umsetzungsschwierigkeiten erschwert werden würde. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA 2015) hat in Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedsverbänden und Unternehmen Verbesserungsvorschläge zur Anwendung der zuwanderungs- und aufenthaltsrechtlichen Regelungen erarbeitet, welche im Folgenden zusammengefasst werden.

Demnach sollten die Verwaltungsprozesse zwischen Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden und den zuständigen Stellen der Bundesagentur für Arbeit (Operative Services, vereinzelt auch noch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung) optimiert werden. Bspw. ist

die Einbindung der am Zielort des Zuwanderers befindlichen Ausländerbehörde derzeit noch erforderlich, wenn der Zuwanderer bereits in Deutschland gelebt hat. Da für den Voraufenthalt oftmals eine andere Ausländerbehörde zuständig gewesen war, können sich Verzögerungen bspw. aufgrund von (postalischen) Aktenanforderungen ergeben, wenn die Akte erforderlich ist. Die Einführung einer einheitlichen elektronischen Akte und die Nutzung der elektronischen Zustimmungsanfrage durch die Ausländerbehörden/Auslandsvertretungen an die BA könnten zu einem schnelleren und übersichtlicheren Antragsverfahren beitragen. Derzeit zielen zahlreiche Maßnahmen auf eine bessere Erfassung von Asylsuchenden und den Datenaustausch der beteiligten Behörden ab, wobei das Ausländerzentralregister als Kerndatensystem ausgebaut wird. Dabei sind auch Verbesserungen für die elektronische Erfassung sonstiger Zuwanderer zu erwarten. Die Prüfung der Vergleichbarkeit von Hochschulabschlüssen erfolgt bereits meist online über die Anabin-Datenbank (vgl. Kapitel 8.2.3). Hier bestehe jedoch noch Optimierungspotenzial, da die Datenbank fortlaufend zu ergänzen und somit oftmals eine individuelle Prüfung erforderlich ist.

Weitere Handlungsempfehlungen betreffen die transparente und offene Informationsvermittlung. Bspw. sollten Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden die Vereinheitlichung von Formularen sowie einzureichenden Unterlagen anstreben und die Anforderungen wie auch Entscheidungsgrundlagen transparent veröffentlichen. Dafür sei ein Ausbau der Internetpräsenz wünschenswert, wobei hier durchaus eine gemeinsame Plattform genutzt und auf lokale Besonderheiten verlinkt werden könne. Da die Informationsvermittlung sinnvollerweise nicht allein von staatlichen Behörden, sondern ebenso durch (fachkräftesuchende) Unternehmen und Verbände zu übernehmen ist, sei als Ergänzung zu den offiziellen Internetseiten auch auf private Online-Angebote verwiesen.³⁴

5.2 Arbeitsplatz- und Tätigkeitswechsel der Blaue-Karte-EU-Inhaber

Bislang regelt Artikel 12 Abs. 2 der Richtlinie 2009/50/EG, dass in den ersten zwei Jahren der rechtmäßigen Beschäftigung der Arbeitsmarkt-

³⁴ Bspw. Angebote der Deutschen Außenhandelskammern (AHK) wie http://bosnien.ahk.de/fileadmin/ahk_bosnien/Dokumente/BLAUE_KARTE_EU_DEUTSCHLAND.pdf (06.11.2015).

zugang des Inhabers einer Blauen Karte EU auf die Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit in dem betreffenden Mitgliedstaat beschränkt ist. In dieser Zeit muss vor jedem Arbeitsplatzwechsel die Zustimmung der zuständigen Behörden (in Deutschland: Ausländerbehörden) eingeholt werden. Im Rahmen der Evaluation der Richtlinie wird – auch durch das BAMF – angeregt, die (Formulierung der) Genehmigungspflicht zu überprüfen. Dabei wäre zunächst zu klären, ob diese noch notwendig ist, und wenn ja, warum sie für zwei Jahre gelten muss. Eine Verkürzung auf sechs oder zwölf Monate könnte ein ermutigendes Signal an die Blaue-Karte-EU-Inhaber sein, die um den Verlust ihres Aufenthaltstitels fürchten, wenn sie einen Arbeitsplatzwechsel anstreben. In diesem Zusammenhang werden zwei weitere Handlungsempfehlungen genannt, wovon eine die Informationsvermittlung hinsichtlich des Arbeitsplatzwechsels betrifft. Des Weiteren wird eine mögliche Ausweitung der Zielgruppe auf Selbständige (kritisch) diskutiert.

Tatsächlich ist ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb der ersten zwei Jahre ausdrücklich möglich, sofern die Genehmigung der Ausländerbehörde vorliegt. Dennoch ist dies einigen Blaue-Karte-EU-Inhabern nicht bekannt bzw. sie sind sogar der Meinung, dass sie mit der Aufnahme einer Beschäftigung mindestens für zwei Jahre an diese gebunden sind. Die vermutete Arbeitsplatzbindung kann für potenzielle Arbeitsmigranten abschreckend wirken. Die Unkenntnis der Möglichkeit und die damit implizite Unterbindung des Arbeitsplatzwechsels sind als problematisch anzusehen. Denn der Wechsel in (auch volkswirtschaftlich) bessere Stellen wird verhindert und es besteht die Gefahr, dass zusätzlich Arbeitnehmerrechte (bspw. bzgl. Arbeitsbedingungen, Gehalt) eingeschränkt werden, solange der Arbeitnehmer keine Verhandlungsmacht hat, sondern mit dem Arbeitsplatzverlust auch den Verlust des Aufenthaltsrechts riskiert. Sinnvoll ist daher die bessere Aufklärung der Blaue-Karte-EU-Inhaber über diesen Sachverhalt bzw. die breite Streuung der Information, dass ein Arbeitsplatzwechsel von Anfang an nicht ausgeschlossen ist, sondern dieser lediglich einer Prüfung der Behörde unterliegt.

Eine mögliche Ausweitung der Blauen Karte EU auf Selbständige wird hingegen nur selten empfohlen. Befürwortet wird dies, da Blaue-Karte-EU-Inhaber vereinzelt an einer selbständigen Tätigkeit interessiert sind. Mit der Erweiterung der Blauen Karte EU auf den Personenkreis der hochqualifizierten Selbständigen könnte diese volkswirtschaftlich sinnvolle Zuwanderung EU-weit begünstigt werden. Dies wird jedoch

mit Vorbehalt gesehen, da in Deutschland und den anderen EU-Staaten bereits bewährte Aufenthaltstitel für Selbständige und damit ausreichende Zuwanderungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe bestehen. In Deutschland ist der Wechsel eines Blaue-Karte-EU-Inhabers nach zwei Jahren in einen Aufenthaltstitel gemäß § 21 AufenthG bei Erfüllung der entsprechenden Kriterien möglich. Auch vor Ablauf der zwei Jahre kann eine selbständige Tätigkeit in Deutschland aufgenommen werden. Dazu ist der zweckentsprechende Aufenthaltstitel bei der Ausländerbehörde zu beantragen. Eine Aus- und Wiedereinreise mit dem zweckentsprechenden Visum ist nicht erforderlich (siehe § 39 Nr. 1 AufenthV).

5.3 Ausweitung auf Fachkräfte ohne Hochschulabschluss

Die Erteilung der Blauen Karte EU gemäß Artikel 2 b und g der Richtlinie 2009/50/EG setzt eine „hochqualifizierte Beschäftigung“ voraus, die wiederum einen „höheren beruflichen Bildungsabschluss“ erfordert. Dieser schließt sämtliche Qualifikationen ein, die durch ein Hochschulabschlusszeugnis oder durch eine mindestens fünfjährige einschlägige Berufserfahrung, deren Niveau mit einem Hochschulabschluss vergleichbar ist, nachgewiesen werden können. Letzteres ist jedoch nicht immer im nationalstaatlichen Recht vorgesehen; bspw. müsste in Deutschland dafür zunächst eine Rechtsverordnung gemäß § 19a Abs. 2 Nr. 2 AufenthG geschaffen werden. Ist es in einem EU-Staat vorgesehen, muss grundsätzlich das Niveau der Berufserfahrung „mit einem Hochschulabschluss vergleichbar“ sein, auch wenn bei einschlägiger Berufserfahrung kein Hochschulabschluss nachzuweisen ist. Einige EU-Mitgliedstaaten haben diese Regelung in nationales Recht übernommen, aber nur vereinzelt praktisch angewendet.

Ohne eine Rechtsverordnung gemäß § 19a Abs. 2 Nr. 2 AufenthG bleibt in Deutschland der Hochschulabschluss eine zwingende formale Voraussetzung für den Erhalt der Blauen Karte EU. Wird diese Rechtsverordnung vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales verabschiedet, könnten diejenigen Berufe bestimmt werden, in denen die mit einem Hochschulabschluss vergleichbare Qualifikation durch mindestens fünfjährige Berufserfahrung nachgewiesen werden kann. Jedoch könnte die Blaue Karte EU weiterhin nur für die Ausübung hochqualifizierter Berufe erteilt werden, womit sich zunächst die Frage nach der genauen Zielgruppe stellt. Vorrangig genannt werden IT-Experten, wel-

che als IT-Fachkräfte mit qualifizierter, formaler oder autodidaktisch erworbener Berufsausbildung in den nicht-reglementierten IT-Berufen auf Hochschulniveau angestellt werden und – die Rechtsverordnung vorausgesetzt – nach fünfjähriger, im In- oder Ausland erworbener Berufserfahrung eine Blaue Karte EU erhalten könnten. In Beratungen zur Weiterentwicklung der Hochqualifiziertenrichtlinie könnte zudem erörtert werden, ob Personen, die in Deutschland eine Meisterprüfung oder einen staatlich anerkannten Techniker-Abschluss (beides Niveau 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens, wie auch der Bachelor-Abschluss) erworben oder im Ausland einen entsprechenden, in Deutschland formal anerkannten Abschluss erlangt haben, als Blaue-Karte-EU-Inhaber nach fünfjähriger Berufserfahrung in Frage kommen.

Die Hürden bestehen in der Überprüfung der formalen Voraussetzungen. Die Arbeitsplatzangebote müssten ein Anforderungsprofil auf Hochschulniveau vorweisen und entsprechende Arbeitsbedingungen sowie Einkommen gewährleisten. Die ausländischen Arbeitnehmer müssten Berufserfahrung auf diesem Niveau nachweisen. Für den Einstieg in einen reglementierten Beruf müssten sie zudem entweder ihren Abschluss bereits in Deutschland erlangt haben oder ihren ausländischen Abschluss auf Gleichwertigkeit überprüfen lassen und ggf. eine Ausgleichsmaßnahme oder Zulassungsprüfung bestehen.

Die rechtliche Implementierung ist also durch § 19 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG zwar möglich. Jedoch wäre die Umsetzung mit einem erhöhten Prüfungsaufwand verbunden. Zudem wird die betroffene Zielgruppe als vergleichsweise klein eingeschätzt.

5.4 Mobilität innerhalb der EU

Da die Blaue Karte EU von Interessenten und Arbeitgebern oft fälschlicherweise als einheitlicher europäischer Aufenthaltstitel verstanden und mit einer EU-weiten Arbeitserlaubnis gleichgesetzt wird, entstehen bei interessierten Zuwanderern zum Teil Missverständnisse. Denn es handelt sich bei der Blauen Karte EU um einen nationalen Aufenthaltstitel, der nicht zur Arbeitsplatzaufnahme in einem anderen Mitgliedstaat berechtigt. Die innereuropäische Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eine Errungenschaft der EU-Mitgliedstaaten, von der drittstaatsangehörige Zuwanderer zunächst ausgeschlossen sind. Eine Ausweitung ihrer Mobilitäts- und Beschäftigungsrechte würde die

Attraktivität der Berufstätigkeit in der EU erhöhen. Um die EU-Binnenmobilität zu stärken könnte bspw. erlaubt werden, für verschiedene Arbeitgeber in verschiedenen Ländern tätig zu werden.

Laut Artikel 18-19 der Richtlinie 2009/50/EG kann derjenige, der seit mindestens 18 Monaten eine Blaue Karte EU eines EU-Mitgliedstaates besitzt, für eine hochqualifizierte Erwerbstätigkeit visumfrei in einen anderen EU-Mitgliedstaat einreisen und dort die nationale Blaue Karte EU beantragen. Eine sehr deutliche Mehrheit der vom BAMF Befragten hält diese Regelung, die gleichermaßen auch für Familienangehörige (§ 39 Nr. 7 AufenthV) gilt, für sinnvoll. In der Befragung wurde aber auch deutlich, dass bisher nur wenige den Umzug in einen anderen EU-Staat in Erwägung ziehen (vgl. Kapitel 12.2.2). Bezüglich der jeweils nationalen Umsetzung der Artikel 18-19 der Richtlinie 2009/50/EG ist eine stärkere Informationsvermittlung anzuraten, wobei eine verständlichere Kommunikation insbesondere bzgl. des Wechsels zwischen den Blauen Karten EU unterschiedlicher Mitgliedstaaten notwendig ist.

Martin et al. (2015: 70) fordern, dass die Blaue Karte EU sowie die Aufenthaltserlaubnis für die Familienangehörigen der Blaue-Karte-EU-Inhaber in der Regel für bis zu fünf (statt bisher vier) Jahre ausgestellt werden. Denn mit einem fünfjährigen Aufenthalt in der EU würden sie das Daueraufenthaltsrecht erwerben, womit sie die gleichen Freizügigkeitsrechte wie EU-Bürger haben. Vor dem Hintergrund der Möglichkeit, die Blaue Karte EU zu verlängern, ist diese Forderung jedoch nachrangig. Zudem kann auch bei einem Daueraufenthaltsrecht die Mobilität ggf. nicht vollständig gewährleistet sein, da in den einzelnen Mitgliedstaaten bspw. unterschiedliche Beschäftigungsregelungen gelten. Oftmals wird eine Vorrangprüfung, welche auf die bevorrechtigte Beschäftigung von EU-Bürgern abzielt, vorausgesetzt.

Infolge einer etwaigen Ausweitung der (aufenthalts-) rechtlichen Möglichkeiten zur innereuropäischen Arbeitskräftemobilität von Drittstaatsangehörigen könnten auch Fragen der Übertragbarkeit von Sozialversicherungsansprüchen und zur innereuropäischen Arbeitsvermittlung von Drittstaatsangehörigen stärker in den Blick genommen werden.

Ein weiteres Handlungsfeld betrifft die Vergleichbarkeitsprüfung von Qualifikationen. Ein EU-weit einheitliches System wäre erstrebenswert, scheint aber nicht in naher Zukunft zu erreichen zu sein, zumal es in föderalen Staaten wie Deutschland oftmals noch an bundesweiten Re-

gelungen mangelt. Bestehende Ansätze für eine einheitliche Anerkennung von Berufsqualifikationen, wie der Europäische Berufsausweis (bspw. engineerING card³⁵), sollten ausgebaut und um weitere Maßnahmen zur Vereinheitlichung ergänzt werden. Ohne diese sei ein gemeinsamer europäischer Arbeitsmarkt und die angestrebte Binnenmobilität nicht zu erreichen (Belmonte 2015: 3f.).

35 Bzgl. des Europäischen Berufsausweises vgl. Richtlinie 2013/55/EU zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt- Informationssystems („IMI-Verordnung“); für weiterführende Informationen zum Berufsausweis für Ingenieure vgl. <http://www.engineering-card.de> (02.11.2015).

Teil II:

Befragung der
Blaue-Karte-EU-Inhaber

6

Design der Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014

Die Auswertungen in den folgenden Kapiteln basieren auf einer Primärdatenerhebung unter Drittstaatsangehörigen, die zum Zeitpunkt der Vollerhebung den Aufenthaltstitel Blaue Karte EU (§ 19a AufenthG) oder eine Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG hatten. Die Online-Befragung wurde von August bis November 2014 durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge durchgeführt. Diese wird im Folgenden als *BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014* bezeichnet.

Tabelle 5-1 zeigt Informationen über die Grundgesamtheit zum Stichtag 30. April 2014 und gibt die Anzahl der angeschriebenen Personen an. Zu den insgesamt etwa 18.000 Personen der Grundgesamtheit zählen sowohl Neuzuwanderer als auch Personen, die bereits seit längerem in Deutschland waren und ggf. in dieser Zeit den Aufenthaltstitel gewechselt haben.

Die zu befragenden Personen wurden mit Hilfe der Daten des Ausländerzentralregisters ermittelt. Berechtigt aufgrund der sogenannten Forscherklausel (§ 24a AZRG³⁶), übermittelten die Ausländerbehörden die zugehörigen Anschriften an das BAMF, da im AZR keine Daten zu Wohnadressen gespeichert sind. Die Adressen wurden allein zur Kontaktaufnahme (Anschreiben und einmaliges Erinnerungsschreiben) mit den Befragten genutzt.

36 Laut § 24a AZRG darf das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bestimmte im AZR gespeicherte Daten zu Drittstaatsangehörigen nutzen, soweit dies für die Durchführung eines wissenschaftlichen Forschungsvorhabens nach § 75 Nr. 4 AufenthG erforderlich ist.

Tabelle 6-1: Grundgesamtheit, angeschriebene Personen und Ausschöpfung der Befragung

	Gesamt	Aufhältige Personen, die eine Aufenthaltserlaubnis gemäß § 19a AufenthG (Blaue Karte EU) besitzen.	Aufhältige Personen, die eine Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG (Niederlassung im Anschluss an Blaue Karte EU) besitzen.
Grundgesamtheit	17.952	16.107	1.845
Angeschriebene	16.358	Ausschöpfungsquote: 26,5%	
Auswertbare Antworten	4.340		

Quelle: Sonderauswertung des Ausländerzentralregisters Stand 30.04.2014 sowie BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014, eigene Berechnungen.

Insgesamt wurden 16.358 Personen postalisch angeschrieben und zur Teilnahme an einer Online-Befragung aufgefordert. Erfahrungsgemäß konnten nicht alle (bspw. wegen Umzügen), aber ein Großteil der Briefe zugestellt werden. Die zu Befragenden erhielten ein Anschreiben mit Erläuterungen zur Befragung, eine Datenschutzerklärung und Informationen zum Online-Zugang jeweils in deutscher und englischer Sprache. Um den Rücklauf zu erhöhen, wurde etwa vier Wochen später ein Erinnerungsschreiben verschickt.³⁷

Die Antwortbereitschaft war – im Vergleich zu Erfahrungen aus anderen Befragungen³⁸ und insbesondere berücksichtigend, dass bei Hochqualifizierten von einer mobilen Gruppe mit möglicher Adressänderung auszugehen ist – relativ hoch. So konnten insgesamt 4.340 auswertbare Antworten verwendet werden, woraus sich eine Ausschöpfungsquote von 26,5% ergab. Nicht einbezogen wurden weitere Rückmeldungen, bei denen Standardfragen (wie sozio-demografische Merkmale, Angaben zu Studienabschluss und aktueller Tätigkeit) nicht oder nur lückenhaft beantwortet wurden oder ausdrücklich keine Teilnahme erwünscht war.

³⁷ Die Wirksamkeit von Erinnerungsschreiben wurde in früheren Befragungen erprobt und im Pretest bestätigt. Weitere Anreize wurden nicht eingesetzt.

³⁸ Zu Rücklaufquoten allgemein und bei postalischen Befragungen sowie zu weiteren Literaturhinweisen vgl. Porst (2001); zu Rücklaufquoten bei Online-Befragungen vgl. Couper (2008: 343ff.).

Die Befragung wurde anonym durchgeführt; eine nachträgliche Zuordnung der Antworten zu den Personen ist nicht möglich. Weil der Fragebogen³⁹ gleichzeitig in deutscher und englischer Sprache online zur Verfügung stand, war ein Wechsel der Sprache bei jeder einzelnen Frage möglich. Weitere Sprachen wurden nicht zur Verfügung gestellt, da bei in Deutschland berufstätigen Akademikern ausreichende Kenntnisse entweder der deutschen oder der englischen Sprache zu erwarten sind. Fragen wurden zu folgenden Themenkomplexen gestellt:

Ausbildung, Arbeitsplatzsuche und Beruf

Der erste Teil des Fragebogens enthält Fragen zum Studium, zur Anerkennung des Abschlusses, zu Sprachkenntnissen, zu Arbeitsplatzsuche und zur aktuellen beruflichen Situation. Dazu zählen auch Fragen zu den Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind, sowie Fragen zum Einkommen. Mittels der Fragen zum Studienfach und der Berufsgruppe wurde eine Auswertung hinsichtlich der in Deutschland besonders gefragten Fachkräfte (Mangelberufe) ermöglicht.

Aufenthaltstitel

Zudem wurden Informationen zum aktuellen und zu vorherigen Aufenthaltstiteln erfragt, um festzustellen, welche „Migrationsgeschichte“ die Blaue-Karte-EU-Inhaber bislang erfahren haben. Es sollte außerdem benannt werden, ob der Wechsel in eine unbefristete Niederlassungserlaubnis oder eine Einbürgerung bereits vor Kurzem erfolgt ist oder in absehbarer Zeit (im Befragungsjahr) erfolgen soll. Die Befragungsteilnehmer sollten auch zu einzelnen rechtlichen Regelungen und Voraussetzungen der Blauen Karte EU Stellung nehmen.

Migrationsmotive und langfristige Perspektive

Im dritten Teil des Fragebogens wurden Fragen zu Push- und Pull-Faktoren gestellt, die für die Entscheidung, in Deutschland zu arbeiten, relevant gewesen sein könnten. Zudem wurde erfragt, ob die Migranten bei ihrer Einreise einen kurz- oder langfristigen Aufenthalt in Deutschland geplant hatten, welche Aufenthaltsdauer sie derzeit verfolgen bzw. ob sie überhaupt die Absicht haben, Deutschland wieder zu verlassen, und wenn ja, warum.

39 Der deutschsprachige Fragebogen ist im Anhang beigelegt. Bei Abbildungen/ Tabellen in den Kapitel 7 bis 14 wird jeweils auf die entsprechende Frage-Nummer verwiesen.

Persönlicher Hintergrund

Abschließend wurden sozio-demografische Informationen zu Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Geburtsland sowie Familienstand, ggf. Beruf des Partners, Anzahl und Alter von Kindern erfragt.

Wie viele Personen die einzelnen Fragen beantworteten, ist an der Anzahl „n“, die unter jeder Abbildung angegeben ist, ersichtlich. Es ist zu beachten, dass die Angaben der Inhaber einer Blauen Karte EU sowie die Angaben von Befragten, die bereits eine Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU erhalten haben, grundsätzlich zusammengefasst sind. Zwar war zum Zeitpunkt der Erhebung eine Unterscheidung dieser beiden Gruppen möglich, da sie unterschiedliche Aufenthaltstitel haben, die auch in der Grundgesamtheit, wie oben beschrieben, also im AZR separat identifiziert werden können. Jedoch kann sich die Gruppenzusammensetzung schon zum Befragungszeitpunkt geändert haben, indem ehemals mit einer Blauen Karte EU im AZR registrierte Personen in eine Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG gewechselt sind. Aufgrund dieses fließenden Übergangs, der vermutlich keine gravierenden Auswirkungen auf die Angaben der Befragten hatte, werden beide Gruppen im Folgenden zusammenfassend betrachtet und dabei grundsätzlich als Blaue-Karte-EU-Inhaber bezeichnet. Wird die Bezeichnung (ehemalige) Blaue-Karte-EU-Inhaber verwendet, dient dies lediglich der Verdeutlichung der zusammenfassenden Betrachtung und bedeutet keine zusätzliche Erweiterung.

7 Strukturdaten zur Grundgesamtheit und zu den Befragten

Aus den Daten des Ausländerzentralregisters ließ sich ermitteln, dass 17.952 Zuwanderer mit einer Blaue Karte EU zum Stichtag 30. April 2014 in Deutschland lebten. Im Folgenden werden die sozio-demografischen Merkmale der Grundgesamtheit dargestellt und mit denen der befragten Personen verglichen. Neben Alter und Geschlecht wird auch die Häufigkeit der einzelnen Staatsangehörigkeiten betrachtet.

Zu beachten ist, dass sich die Anzahl der auswertbaren Fälle je nach betrachtetem Erklärungsfaktor von der Grundgesamtheit bzw. von der Gesamtzahl der Befragungsteilnehmer geringfügig unterscheiden kann, bspw. aufgrund lückenhafter Antworten.

7.1 Alter und Geschlecht

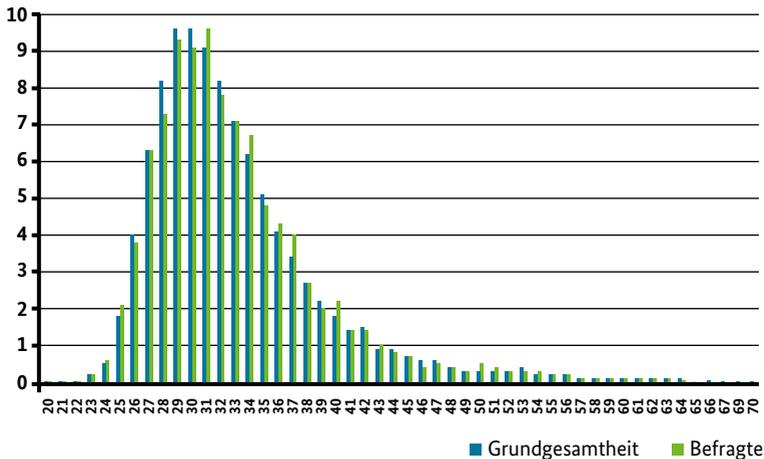
Das Medianalter⁴⁰ liegt sowohl in der Grundgesamtheit als auch unter den befragten Blaue-Karte-EU-Inhabern bei 32 Jahren, das Durchschnittsalter bei 33 Jahren. Dies ähnelt stark den Mittelwerten, die bei den an einer früheren Befragung teilnehmenden Neuzuwanderern, die als Arbeitsmigranten eine Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 AufenthG hatten (Heß 2012: 32), sowie bei den drittstaatsangehörigen Absolventen deutscher Hochschulen (Hanganu/Heß 2014: 75) festgestellt wurden.

Die Altersspanne der Befragten reicht von 20 bis 64 Jahren. In Abbildung 7-1 wird die Ähnlichkeit zwischen der Altersstruktur der Grundgesamtheit und der Altersstruktur der Befragungsteilnehmer deutlich. Während

40 Der Median ist der mittlere aller der Größe nach sortierten Variablenwerte. Er teilt die Grundgesamtheit in zwei Teile, so dass sich oberhalb und unterhalb des Medians gleich viele (bei gruppierten Daten wie hier: annähernd gleich viele) Werte befinden.

in der Grundgesamtheit 89,4% der Personen zwischen 25 und 40 Jahre alt sind, sind es bei den Befragten 89,2%. Bei keiner Altersgruppe unterscheidet sich der Anteil in der Grundgesamtheit vom Anteil unter den Befragten um mehr als einen Prozentpunkt. Der größte Unterschied liegt bei der Gruppe der 28-Jährigen, die 8,2% der Grundgesamtheit und 7,3% der Befragten ausmacht, vor.

Abbildung 7-1: Altersverteilung von Blaue-Karte-EU-Inhabern in der Grundgesamtheit und Gruppe der Befragten in Prozent



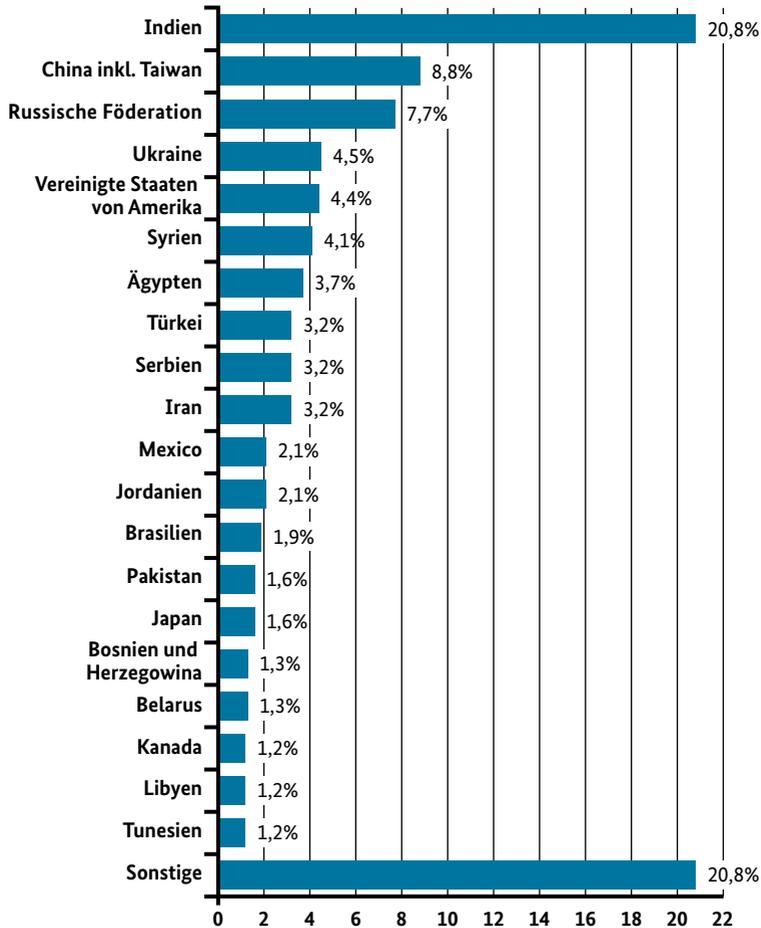
Quelle: Grundgesamtheit: N = 17.952; BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.146; Frage 82.

Männer sind sowohl in der Grundgesamtheit (77,5%) sowie unter den Befragten (80%) deutlich häufiger vertreten als Frauen. Bei einem Vergleich mit anderen Arbeitsmigranten fällt auf, dass knapp ein Drittel der Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 AufenthG weiblich ist. Bei den drittstaatsangehörigen Absolventen deutscher Hochschulen, die nach dem Studium in Deutschland geblieben sind, liegt der Frauenanteil sogar bei etwas mehr als der Hälfte (Hanganu/Heß 2014: 76). Bei der Zusammensetzung der Blaue-Karte-EU-Inhaber könnten die Berufsgruppen (Mangelberufe) sowie das erforderliche Mindestgehalt (und die damit meist erforderliche Vollzeit-Tätigkeit) eine Rolle spielen. Diese Aspekte werden in den Kapiteln 10.1 und 10.2 ausgewertet.

7.2 Staatsangehörigkeiten

Die 17.952 Personen der Grundgesamtheit besaßen insgesamt 125 unterschiedliche Staatsangehörigkeiten. Von diesen waren 101 Staatsangehörigkeiten in der Gruppe der Befragten vertreten. Die häufigsten Staatsangehörigkeiten in der Grundgesamtheit sind in Abbildung 7-2 dargestellt. Dieser Verteilung ähnelt die Verteilung der Staatsangehörigkeiten (Tabelle 7-1) stark. Insgesamt finden sich von den 25 in der Grundgesamtheit am häufigsten vertretenen Staatsangehörigkeiten 22 auch unter den 25 am häufigsten vertretenen Staatsangehörigkeiten der Befragten wieder. Dieselben vier größten Gruppen (indische, chinesische, russische, ukrainische) sind zu jeweils etwa 42 % in der Grundgesamtheit bzw. der Befragtengruppe vertreten.

Abbildung 7-2: Staatsangehörigkeiten in der Grundgesamtheit der Blaue-Karte-EU-Inhaber



Quelle: Sonderauswertungen des Ausländerzentralregisters, Stand 30.04.2014, eigene Berechnungen, Grundgesamtheit: N = 17.952.

In den weiteren Auswertungen werden die Staatsangehörigkeiten aufgrund der oftmals kleinen Anzahl an Personen zur besseren Übersicht überwiegend in Gruppen zusammengefasst anstatt separat betrachtet (Tabelle 7-1: Staatsangehörigkeiten der Befragten). Die Zusammenfassung orientiert sich zum einen an der geografischen Nähe bzw. der kontinentalen Zusammengehörigkeit der Staaten, zum anderen an politischen, historischen oder wirtschaftlichen Gemeinsamkeiten (bspw. die ehemalige

Zugehörigkeit zur Sowjetunion; große Industriestaaten Nordamerikas und im Pazifikraum). Große Befragtengruppen einer Staatsangehörigkeit (Indien, China, Russland, Ukraine, Syrien, Türkei, Ägypten) werden in den Auswertungen zum Teil aber auch separat betrachtet. Personen, die mittlerweile die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben, wurden entsprechend ihres Herkunftslandes oder, wenn vorhanden, entsprechend ihrer zweiten Staatsangehörigkeit einer Gruppe zugeordnet.⁴¹

Die Befragten aus Indien stellen mit 763 Personen (17,6%) die größte Gruppe unter den Befragten, gefolgt von Personen aus der Russischen Föderation mit 447 Personen (10,3%), China (303 bzw. 7,0%) und der Ukraine (281 bzw. 6,5%). Nach Herkunftsgruppen zusammengefasst, entfallen die größten Anteile auf Süd-/Ostasien (31,0%) und Osteuropa/Zentralasien (27,8%), während Staatsangehörige Lateinamerikas, Afrikas und aus der Region Nordamerika-Pazifik jeweils etwas weniger als ein Zehntel der Befragten ausmachen.

Die Antworten der Befragten zu Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit spiegeln die Verteilung in der Grundgesamtheit sehr genau wieder. Dies ist ein wesentliches Indiz für die Repräsentativität der Befragung.

41 Zwar werden Personen, die sich in Deutschland einbürgern lassen, aus dem AZR gelöscht und sind somit nicht in der Grundgesamtheit enthalten gewesen. Dass dennoch einige der Befragten eine deutsche Staatsangehörigkeit angaben, kann damit begründet werden, dass sie sich in der ca. drei- bis fünfmonatigen Zeitspanne zwischen der Stichprobenziehung aus dem AZR und dem Befragungszeitraum einbürgern ließen. Zur Frage nach der Einbürgerungsabsicht der Blaue-Karte-EU-Inhaber vgl. Kapitel 12.2.4.

Tabelle 7-1: Staatsangehörigkeiten der Befragten

Gruppe	Einzelne Staatsangehörigkeiten mit hoher Personenzahl Anzahl und (Anteil)	Weitere Staatsangehörigkeiten in der Gruppe	Gesamtanzahl der Gruppe
Süd-/Ostasien	China: 303 (7,0%) Indien: 763 (17,6%)	Bangladesch, Indonesien, Japan, Malaysia, Mongolei, Nepal, Pakistan, Philippinen, Singapur, Srilanka, Südkorea, Vietnam (278)	1.344 (31,0%)
Osteuropa/Zentralasien	Russland: 447 (10,3%) Ukraine: 281 (6,5%)	Albanien, Armenien, Aserbaidschan, Belarus, Bosnien und Herzegowina, Georgien, Kasachstan, Kirgistan, Kosovo, Mazedonien, Republik Moldau, Montenegro, Serbien, Turkmenistan, Usbekistan (478)	1.206 (27,8%)
Nahe Osten	Syrien: 195 (4,5%) Türkei: 148 (3,4%)	Irak, Iran, Israel und Palästina, Jemen, Jordanien, (293)	636 (14,7%)
Afrika	Ägypten: 122 (2,8%)	Algerien, Äthiopien, Benin, Elfenbeinküste, Ghana, Guinea, Kamerun, Kenia, Libyen, Madagaskar, Malawi, Marokko, Mauritius, Nigeria, Ruanda, Sambia, Senegal, Simbabwe, Südafrika, Sudan, Tansania, Togo, Tschad, Tunesien (178)	300 (6,9%)
Lateinamerika		Argentinien, Bolivien, Brasilien, Chile, Ecuador, El Salvador, Kolumbien, Kuba, Mexiko, Nicaragua, Panama, Paraguay, Peru, Trinidad und Tobago	408 (9,4%)
Nordamerika/Pazifik	USA: 125 (2,9%)	Australien, Kanada, Neuseeland (81)	206 (4,7%)
Keine Angabe			240 (5,5%)

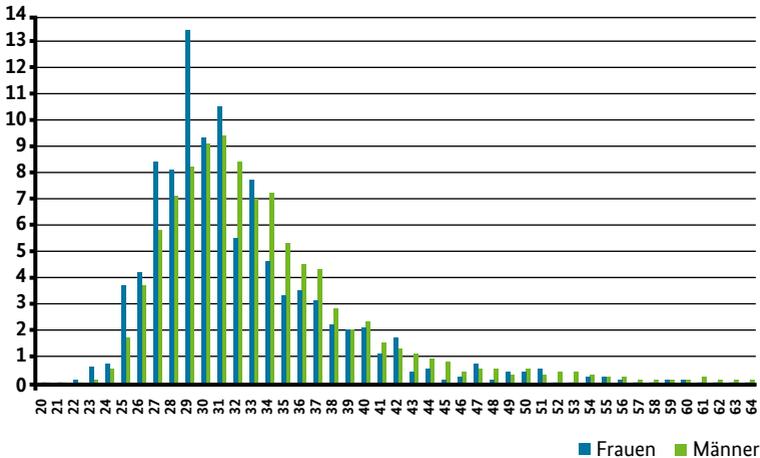
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.340; Fragen 92 bis 98.

7.3 Zusammenhänge zwischen Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeiten

Um Strukturen und mögliche Zusammenhänge bestimmter Teilgruppen der Befragten zu ermitteln, wird nun betrachtet, inwieweit sich die Altersstruktur und die Staatsangehörigkeiten von Frauen und Männern unterscheiden. Zudem wird überprüft, ob bestimmte Staatsangehörigkeiten in einzelnen Altersgruppen häufiger auftreten als in anderen.

Die Altersstruktur der Frauen unterscheidet sich von derjenigen der befragten Männer (Abbildung 7-3). Mit einem Durchschnittsalter von 31,9 Jahren sind die weiblichen Befragten insgesamt etwas jünger als die Männer, die im Durchschnitt 33,4 Jahre alt sind. 59,0% der Frauen und 45,7% der Männer sind 31 Jahre oder jünger. In der Altersgruppe der 32- bis 45-Jährigen befinden sich 37,8% der Frauen und 49,4% der Männer.

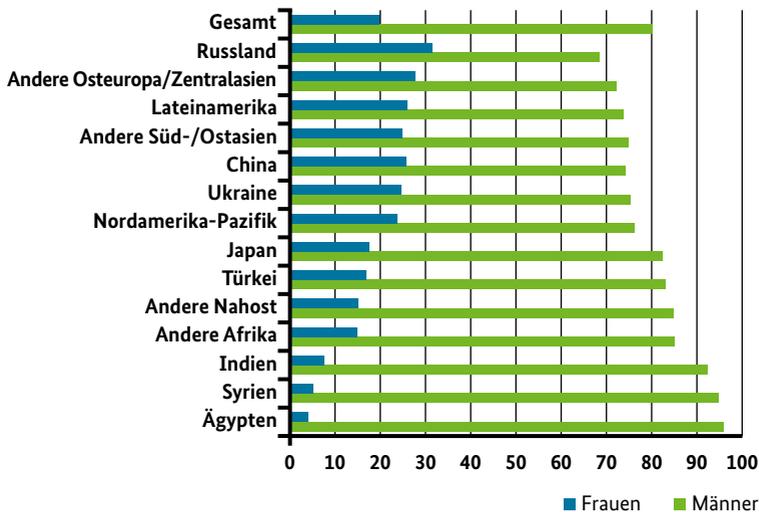
Abbildung 7-3: Alter (in Jahren) und Geschlecht der Befragten, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.103 (Frauen: n = 818; Männer: n = 3.285); Fragen 82 und 83.

Auch bzgl. der Verteilung der Staatsangehörigkeiten zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Abbildung 7-4). Während jede(r) fünfte Befragte weiblich ist, sind unter den russischen Befragten 31,6% Frauen vertreten. Auch bei den anderen Befragungsteilnehmern aus Osteuropa/Zentralasien, Lateinamerika, China und anderen süd-/ostasiatischen Staaten (abgesehen von Indien) ergibt sich ein vergleichsweise hoher Frauenanteil von jeweils rund 25 bis 28%. Unter den Befragten aus Indien, Syrien und Ägypten finden sich hingegen überproportional viele Männer.

Abbildung 7-4: Geschlecht der Befragten nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent



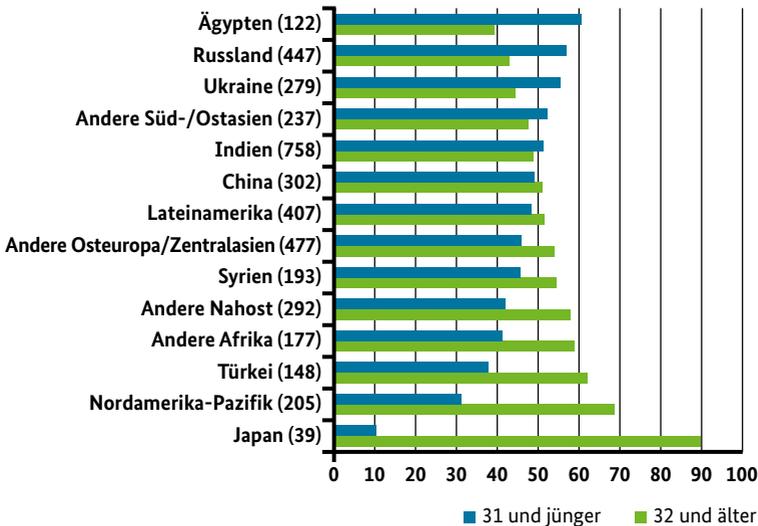
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.053 (Frauen: n = 804; Männer: 3.249); Fragen 83, 92 und 93.

Für einen Vergleich der Altersstrukturen nach Staatsangehörigkeitsgruppen wurden die befragten Personen entsprechend des Medians in zwei annähernd gleich große Gruppen geteilt, wobei die jüngere Gruppe die Altersspanne bis zu 31 Jahren umfasst (1.968 Personen). Die Gruppe der Älteren umfasst dagegen Befragte im Alter ab 32 Jahren (2.115 Personen) (Abbildung 7-5).

Bei den Befragten aus Indien und China sowie aus lateinamerikanischen Staaten sind ungefähr gleich viele Personen in beiden Altersgruppen

vertreten. Die japanischen Staatsangehörigen weisen im Vergleich zu allen anderen Befragten eine deutlich ältere Altersstruktur auf. So sind von 38 befragten Japanern nur vier Personen jünger als 32 Jahre. Auch Personen aus dem Nordamerika/Pazifik-Raum sind überdurchschnittlich häufig (68,8%) in der älteren Gruppe vertreten, während russische und ukrainische Staatsangehörige zu den durchschnittlich jüngeren Befragtengruppen gehören. Ägyptische Staatsangehörige (60,7% jünger als 32 Jahre) stellen ebenfalls eine recht junge Befragtengruppe dar, womit sie sich von den Angehörigen anderer afrikanischer Staaten (41,2% jünger als 32 Jahre) unterscheiden.

Abbildung 7-5: Altersgruppen der Befragten nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent

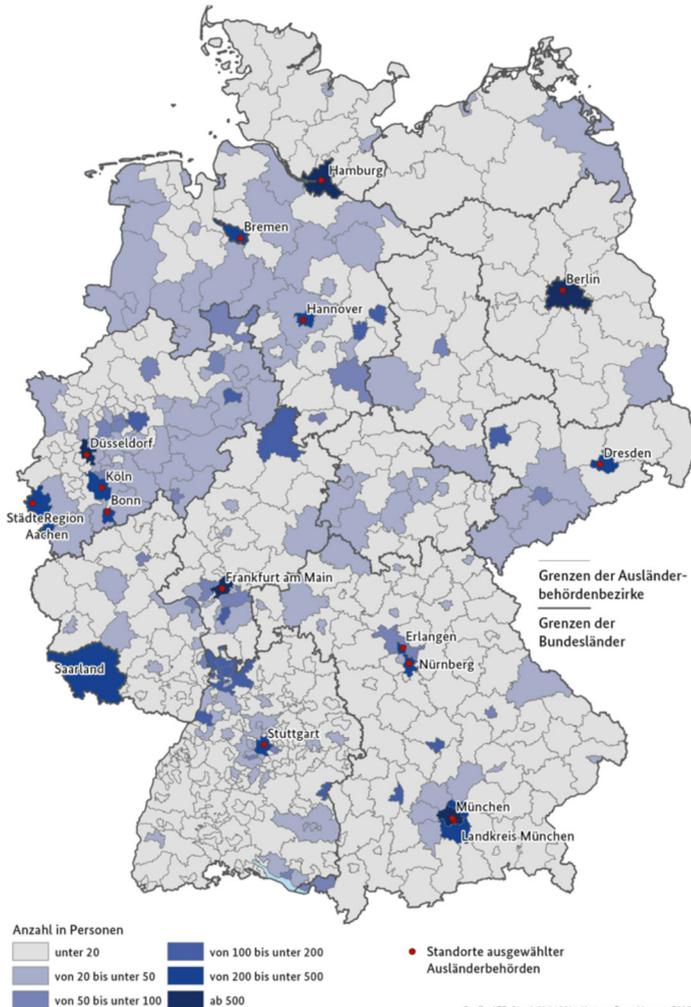


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.083 (31 Jahre und jünger: n = 1.968; 32 Jahre und älter: n = 2.115); Fragen 82, 92 und 93.

7.4 Regionale Verteilung der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland

Um die Verteilung auf die Bundesländer und Meldebezirke darzustellen, wurden wiederum die Daten der Grundgesamtheit herangezogen. Abbildung 7-6 zeigt die regionale Verteilung der Inhaber einer Blauen Karte EU bzw. einer Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU innerhalb Deutschlands auf Basis der Eintragungen im AZR durch die einzelnen Ausländerbehörden zum Stichtag 30. April 2014.

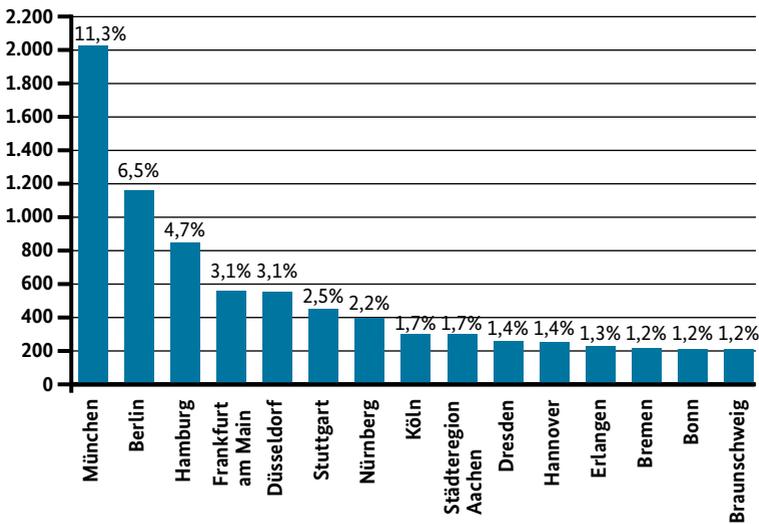
Abbildung 7-6: Regionale Verteilung der Inhaber einer Blauen Karte EU bzw. einer Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU in Deutschland



Quelle: Sonderauswertung des Ausländerzentralregisters, Stand 30.04.2014, eigene Darstellung, Grundgesamtheit: N = 17.952.

Es überrascht nicht, dass besonders viele Blaue-Karte-EU-Inhaber in den großen Städten wohnen, vor allem in München, Berlin, Hamburg, Frankfurt am Main, Düsseldorf und Stuttgart. Aber auch die wirtschaftsstarke Technologiestandorte beschäftigen eine vergleichsweise große Zahl an Hochqualifizierten mit Blauen Karten EU, so bspw. die Metropolregionen Köln-Bonn, Nürnberg-Erlangen sowie Aachen (mit Region). In Abbildung 7-7 werden jene 15 Städte mit der jeweils größten Anzahl an Personen mit einer Blauen Karte EU bzw. einer anschließenden Niederlassungserlaubnis dargestellt. Als einzige Stadt in den ostdeutschen Bundesländern gehört Dresden mit knapp 1,4% aller Blaue-Karte-EU-Inhaber zu den Top-15 Städten.

Abbildung 7-7: Top-15 Städte nach Anzahl der Inhaber einer Blauen Karte EU bzw. einer Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU, April 2014



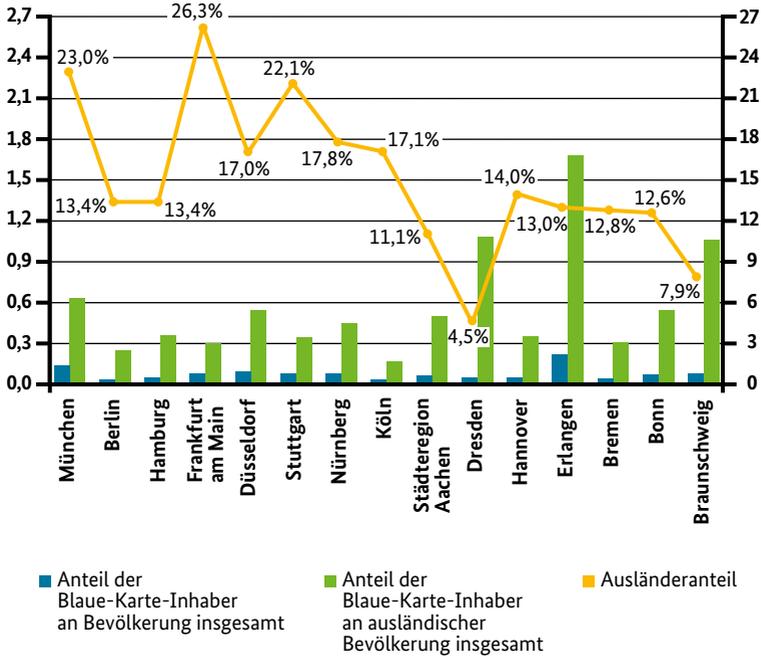
Quelle: Sonderauswertung des Ausländerzentralregisters, Stand 30.04.2014, N=17.952.

Abbildung 7-8 zeigt die Anteile der Blaue-Karte-EU-Inhaber an der Gesamtbevölkerung (blaue Säulen) sowie die Anteile der Blaue-Karte-EU-Inhaber an allen Ausländern (grüne Säulen) über alle Top-15 Städte. Die gelben Datenpunkte geben zudem den Ausländeranteil in jeder einzelnen Stadt an. Die Ausländeranteile liegen in allen betrachteten Großstädten zwischen 12,6 % (Bonn) und 26,3 % (Frankfurt). Ausnahmen bilden Dresden und Braunschweig mit einem Ausländeranteil an der gesamten Stadtbevölkerung von 4,5 % bzw. 7,9 % sowie die Städteregion Aachen mit 11,1 %.⁴²

Wenn der Ausländeranteil vergleichsweise niedrig ist, aber viele Blaue-Karte-EU-Inhaber gewonnen werden, haben diese einen größeren Anteil an der ausländischen Bevölkerung (dann übertrifft eine grüne Säule die gelbe Linie in Abbildung 7-8). Dies ist besonders auffällig in Hochschulstädten, insbesondere in solchen mit Technischen Universitäten. So stellen die Blaue-Karte-EU-Inhaber bspw. in Dresden und Braunschweig jeweils 1,1 % der ausländischen Bevölkerung. Der höchste Wert (1,7 %) wird jedoch in Erlangen verzeichnet, wo unter den insgesamt rund 105.600 Einwohnern rund 13.700 Ausländer und darunter 230 Personen mit einer Blauen Karte EU leben (Stand 30. April 2014).

⁴² Die Städteregion ist seit Oktober 2009 Rechtsnachfolgerin des Kreises Aachen, dessen neun Gemeinden mit der kreisfreien Stadt Aachen die neue Städte-region bilden. Die örtliche Ausländerbehörde, die u. a. die Blauen Karten EU erteilt, ist für die gesamte Städteregion zuständig. Während die Städteregion insgesamt einen Ausländeranteil von 11,1 % verzeichnet, ist er in der Stadt Aachen etwas größer (13,6 %).

Abbildung 7-8: Top-15 Städte nach Anteil der Personen mit einer Blauen Karte EU bzw. einer anschließenden Niederlassungserlaubnis an der Gesamtbevölkerung und an allen Ausländern sowie Ausländeranteile, Verteilung in Prozent



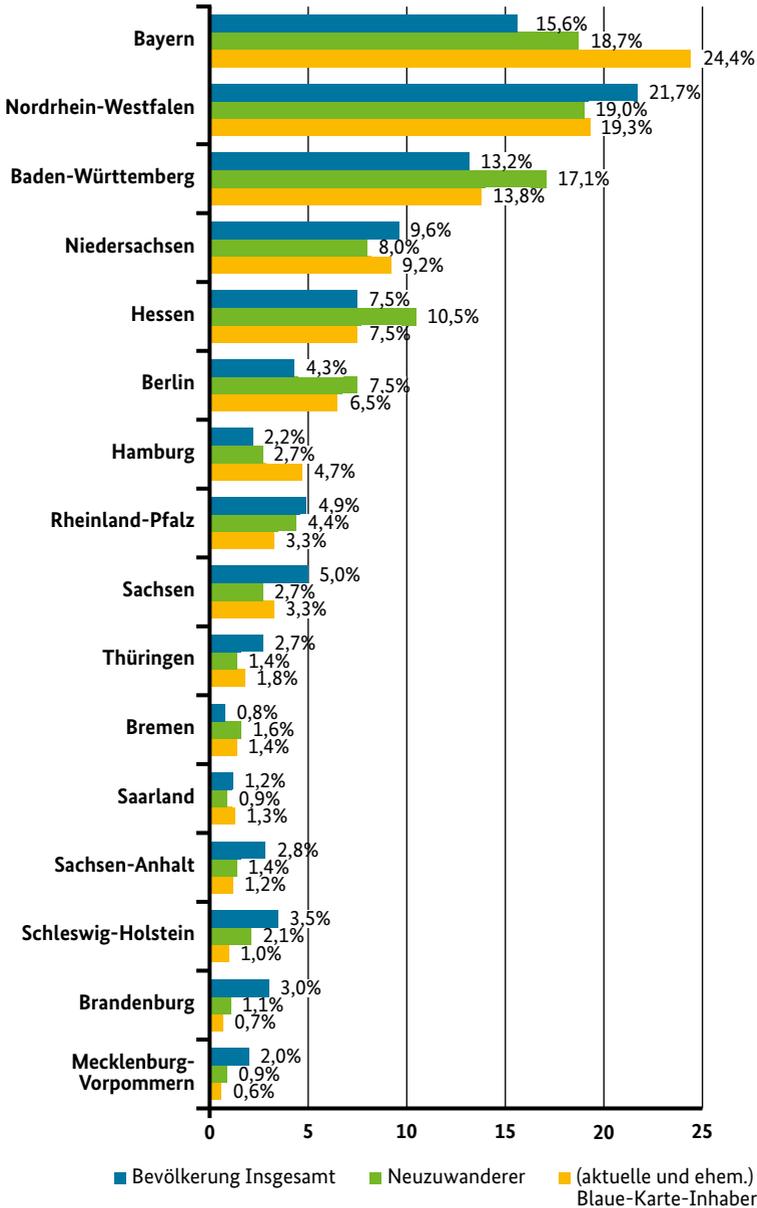
Quelle: Sonderauswertung des Ausländerzentralregisters, Stand 30.04.2014, sowie Datenbank Genesis, Bevölkerungsstand nach Bevölkerungsfortschreibung zum 31.12.2013 (<https://www.regionalstatistik.de/genesis/online>). Die Anteile der Blauen-Karte-EU-Inhaber an der Bevölkerung (blau) bzw. an den Ausländern (grün) sind als Säulen dargestellt, deren Werte an der linken Achse abzulesen sind. Die Ausländeranteile insgesamt in den Städten sind als Punkte dargestellt, abzulesen an der rechten Achse. Die Städte sind in absteigender Reihenfolge nach der Zahl der Blauen-Karte-EU-Inhaber abgebildet.

Werden die Bevölkerungsanteile in den einzelnen Bundesländern verglichen, wird nochmals die Tendenz deutlich, dass Blaue-Karte-EU-Inhaber häufiger in den Stadtstaaten und süddeutschen Ballungsgebieten beschäftigt sind. Auf die Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg entfallen zwar nur 7,2% der deutschen Bevölkerung, aber 12,6% der Personen mit einer Blauen Karte EU bzw. einer anschließenden Niederlassungserlaubnis. Während in den drei größten Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen rund die Hälfte der gesamten Bevölkerung Deutsch-

lands lebt, sind dort 57,4% der Blaue-Karte-EU-Inhaber vertreten. Im einzelnen zeigt Abbildung 7-9 bspw., dass in Bayern insgesamt nur knapp 16% der Bevölkerung Deutschlands leben, jedoch fast ein Viertel aller Personen mit einer Blauen Karte EU bzw. einer anschließenden Niederlassungserlaubnis. Dagegen ist in Nordrhein-Westfalen und in den ostdeutschen Bundesländern der Anteil der gesamten Bevölkerung größer als der Anteil der dort beschäftigten Blaue-Karte-EU-Inhaber an allen in Deutschland lebenden Blaue-Karte-EU-Inhabern.

Interessant ist auch der ebenfalls in Abbildung 7-9 dargestellte Vergleich mit den Personen mit Migrationshintergrund, die in den letzten fünf Jahren zugewandert sind. Dabei wird deutlich, dass bspw. Baden-Württemberg und Hessen überproportional viele Zuwanderer aufgenommen haben, darunter viele freizügigkeitsberechtigte Bürger der neuen EU-Mitgliedstaaten (Hanganu et al. 2014: 42). Der Anteil der Blaue-Karte-EU-Inhaber entspricht in diesen beiden Bundesländern jedoch nahezu dem Bevölkerungsanteil. Werden die fünf östlichen Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen zusammen betrachtet, stimmt der Anteil der dort lebenden Neuzuwanderer mit dem Anteil der Blaue-Karte-EU-Inhaber überein (7,6%). Jedoch konnten Sachsen und Thüringen anteilig mehr Hochqualifizierte mit der Blauen Karte EU gewinnen, während in den anderen drei Bundesländern nur wenige Blaue-Karte-EU-Inhaber beschäftigt sind.

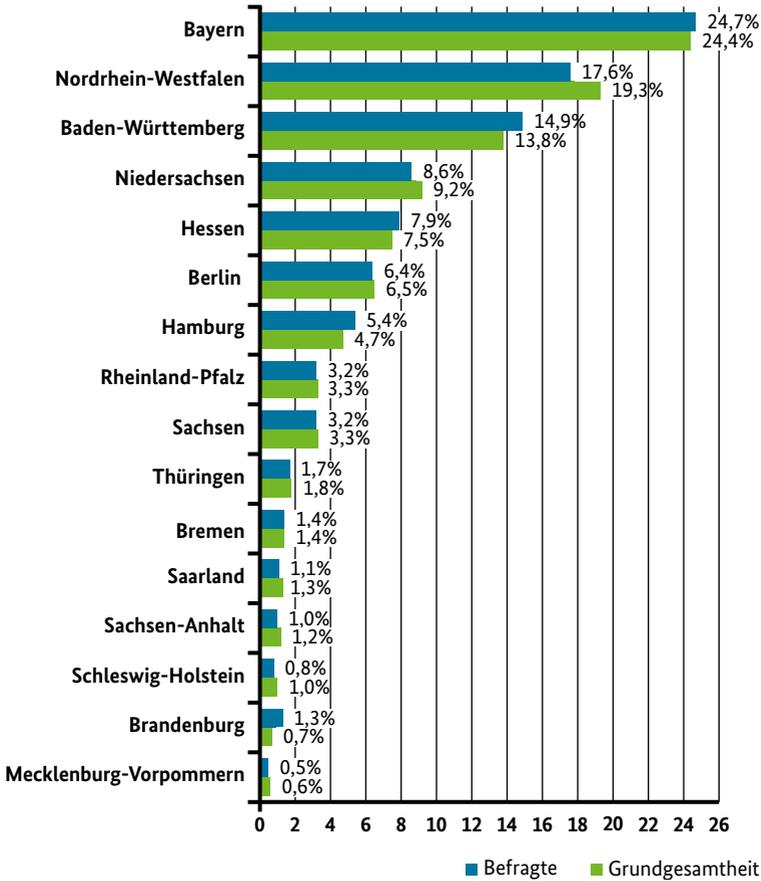
Abbildung 7-9: Anteile der Gesamtbevölkerung, der Neuzuwanderer sowie der aktuellen und ehemaligen Blaue-Karte-EU-Inhaber in den einzelnen Bundesländern jeweils in Prozent der gesamten Gruppe in Deutschland 2014



Quelle: 1) Bevölkerung insgesamt, vgl. Statistisches Bundesamt (2015); 2) Neuzuwanderer (Personen mit Migrationshintergrund und einer Aufenthaltsdauer von max. fünf Jahren), vgl. Statistisches Bundesamt 2015; 3) Inhaber einer Blauen Karte EU bzw. einer Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU nach Bundesländern, vgl. Sonderauswertung des Ausländerzentralregisters, Stand 30.04.2014, Grundgesamtheit: N = 17.952. Die Reihenfolge der Bundesländer ist nach Anteil der Blaue-Karte-EU-Inhaber sortiert.

Als weiteres Indiz für die Repräsentativität der Forschungsergebnisse kann neben den oben bereits dargestellten Verteilungen der Altersgruppen, Geschlechter und Staatsangehörigkeiten auch die Regionalverteilung herangezogen werden. Die Verteilung der aktuellen und ehemaligen Blaue-Karte-EU-Inhaber in der Grundgesamtheit geht aus dem Ausländerzentralregister hervor. Diese wird in Abbildung 7-10 im Vergleich zu den Befragungsergebnissen dargestellt. Die Befragten gaben an, in welchem Bundesland sie berufstätig sind. Es zeigt sich, dass ihre Angaben die Verteilung in der Grundgesamtheit nahezu widerspiegeln. Lediglich für Hamburg, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen ergeben sich Unterschiede in Höhe von 0,7 bis 1,7 Prozentpunkten.

Abbildung 7-10: Grundgesamtheit sowie Befragungsteilnehmer mit Blauer Karte EU bzw. anschließender Niederlassungserlaubnis nach Bundesländern, Verteilung in Prozent



Quelle: Grundgesamtheit: N = 17.952;
BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.190, Frage 47.

Insgesamt zeigen die Vergleiche zwischen Grundgesamtheit (17.952 Personen) und Gruppe der Befragten (4.340 Personen), dass beide in den betrachteten Merkmalen jeweils ähnliche Verteilungen aufweisen. So lassen sich hinsichtlich der Geschlechterverteilung, der Anteile der Altersgruppen und Staatsangehörigkeiten sowie der regionalen Verteilung nur geringfügige Abweichungen feststellen, sodass davon auszugehen ist, dass die Befragten repräsentativ für die Personen der Grundgesamtheit sind.

Bei Auswertungen von Teilgruppen ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Repräsentativität nicht immer gewährleistet ist. So kann es bei der Bildung von Untergruppen zu recht kleinen Fallzahlen kommen. Wie Abbildung 7-10 bereits zeigte, sind 73,8% der befragten Blaue-Karte-EU-Inhaber in den fünf größten Bundesländern und weitere 13,2% in den drei Stadtstaaten beschäftigt. Somit entfallen auf die restlichen acht Bundesländer lediglich 13,0% der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die an der Befragung teilnahmen. In diesen acht Bundesländern wohnen jeweils zwischen 22 und 136 Befragte. Schon bei einer Teilauswertung nach Bundesländern können also nur geringe Fallzahlen betrachtet werden. So ergibt sich, differenziert nach drei Berufsbereichen, die in Abbildung 7-11 dargestellte Verteilung. Dabei sind deutliche Unterschiede in den Bundesländern ersichtlich. Bzgl. mancher Bundesländer können jedoch aufgrund der kleinen Fallzahlen lediglich Tendenzen aufgezeigt werden.

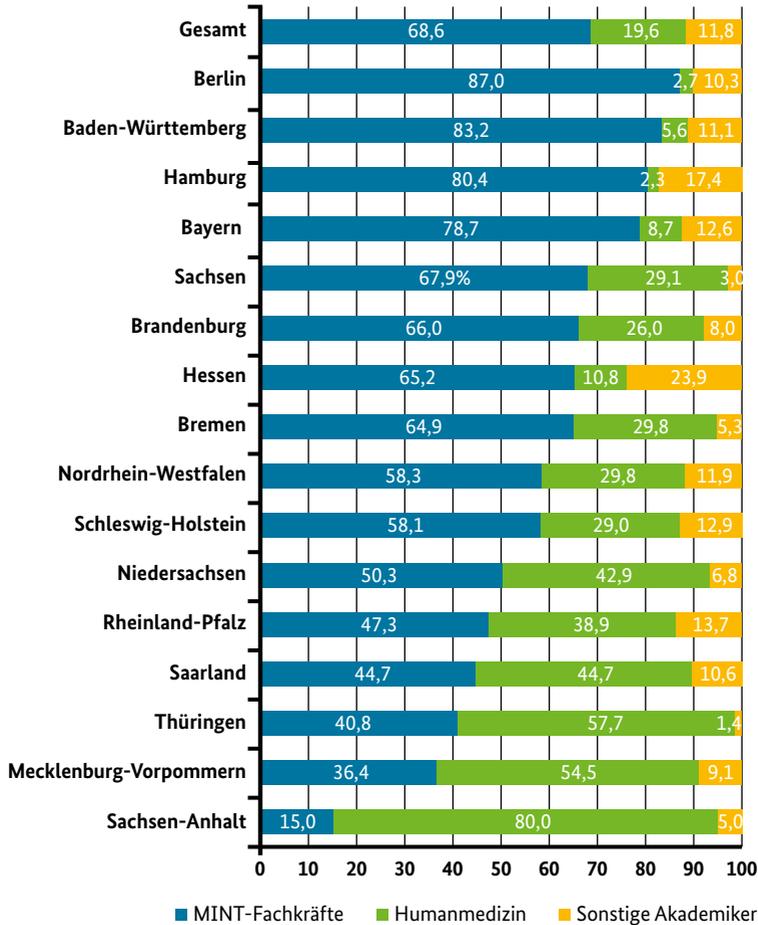
Es kann insgesamt festgestellt werden, dass rund zwei Drittel der Blaue-Karte-EU-Inhaber MINT-Fachkräfte und ein Fünftel Humanmediziner sind.⁴³ Für die je nach Bundesland unterschiedlichen Anteile der Berufsgruppen, zu denen Kapitel 10 detaillierte Auswertungen enthält, spielt

43 Bei der Registrierung im Ausländerzentralregister stellt das Gehalt (nicht die Berufsgruppe) das Erfassungskriterium dar. Die Blauen-Karte-EU-Inhaber, die mindestens das Regelgehalt verdienen, werden dementsprechend im „Regelberuf“ registriert, unabhängig von ihrem ausgeübten Beruf. Bei Arbeitsverträgen mit geringerem Gehalt (mind. aber 37.752 Euro ab 2015) wird die Zuordnung zu den MINT/Medizin/IT-Berufen überprüft und entsprechend eine „Blaue Karte EU für Mangelberufe“ erteilt. So waren am 31.12.2014 insgesamt 20.421 Drittstaatsangehörige mit einer Blauen Karte EU im AZR verzeichnet, davon 10.929 (53,5%) mit Regelgehalt und 9.492 (46,5%) in Mangelberufen. Wie die repräsentative Befragung nun zeigt, sind tatsächlich deutlich mehr Personen in Mangelberufen beschäftigt, als die im AZR verzeichneten Aufenthaltstitel vermuten lassen. Während also die tatsächlich ausgeübten Berufe nicht im AZR verzeichnet sind und somit die Berufsgruppen nicht anhand der Registerstatistik unterschieden werden können, ist erstmals auf Basis der Befragungsdaten eine Analyse möglich.

der regional unterschiedlich hohe Bedarf an bestimmten Fachkräften die maßgebliche Rolle. So wurden bspw. in einem einzigen Bundesland, Hessen, mehr als 20% der Blauen Karten EU an die sonstigen Akademiker erteilt. In den anderen Bundesländern machen die sonstigen Akademiker dagegen zwischen 1,4% und 17,4% der Blaue-Karte-EU-Inhaber aus. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass in Hessen (insbesondere am Finanzmarkt Frankfurt) vergleichsweise viele Arbeitsplätze für Wirtschaftswissenschaftler bestehen, welche die größte Berufsgruppe unter den sonstigen Akademikern darstellen.

In den ostdeutschen Bundesländern sind die MINT-Fachkräfte tendenziell seltener vertreten, während die Humanmediziner bspw. in Sachsen-Anhalt die Mehrheit der Blaue-Karte-EU-Inhaber stellen. Dies ist ein Indiz dafür, dass dem Ärztemangel in den östlichen Bundesländern vergleichsweise häufig durch die Anwerbung von drittstaatsangehörigen Medizinerinnen begegnet wird. Dagegen sind die Großunternehmen mit hohem MINT-Fachkräftebedarf vorwiegend in Süddeutschland angesiedelt. Dort üben auch die meisten Blaue-Karte-EU-Inhaber einen MINT-Beruf aus. Zudem stellen in den Stadtstaaten forschungsintensive Unternehmen und Institute besonders viele MINT-Fachkräfte ein. Anger et al. (2015) stellten insbesondere bezogen auf MINT-Fachkräfte fest, dass die Zuwanderer vorwiegend in Regionen ziehen, in denen bereits Netzwerke vorhanden sind, nämlich nach Baden-Württemberg, Süd-Hessen sowie München und Umgebung. In diesen wirtschaftlich starken Regionen haben bereits mehr als 10% der MINT-Arbeitnehmer eine ausländische Staatsangehörigkeit. In den östlichen Bundesländern trifft dies nur auf knapp 2% zu. Benötigt wird laut Anger et al. (2015) die Fachkräftezuwanderung aber auch dort, da rund ein Fünftel der MINT-Angestellten in den kommenden zehn Jahren altersbedingt abgelöst werden muss. Erste Fortschritte in der Anwerbung von ausländischen MINT-Fachkräften konnten in den ostdeutschen Bundesländern bereits verzeichnet werden und weitere Initiativen zielen in dieselbe Richtung, bspw. mit der Beschäftigung ausländischer Absolventen ostdeutscher Hochschulen in den lokalen Betrieben (Stifterverband 2015b).

Abbildung 7-11: Befragungsteilnehmer nach Bundesländern und drei Berufsgruppen, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.170; Fragen 42 und 47.

8

Bildungsstand und Sprachkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber

Im Folgenden werden die Hochschulabschlüsse, die Nutzung des Anerkennungsverfahrens sowie die Sprachkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber ausgewertet. Zudem wird analysiert, wo Deutschkenntnisse erworben wurden und wie häufig die deutsche Sprache im Beruf sowie im privaten Alltag in Deutschland gebraucht wird.

8.1 Studium

Zu den grundlegenden Erteilungsvoraussetzungen der Blauen Karte EU gehört der Nachweis eines Hochschulabschlusses, weshalb alle Blaue-Karte-EU-Inhaber zu ihrem Studium und erworbenen Abschlüssen befragt wurden. Um die Verteilung der verschiedenen Hochschulabschlüsse unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern zu analysieren, werden in den folgenden Kapiteln u. a. die Abschlussarten, Hochschulstandorte sowie Fachrichtungen dargestellt.

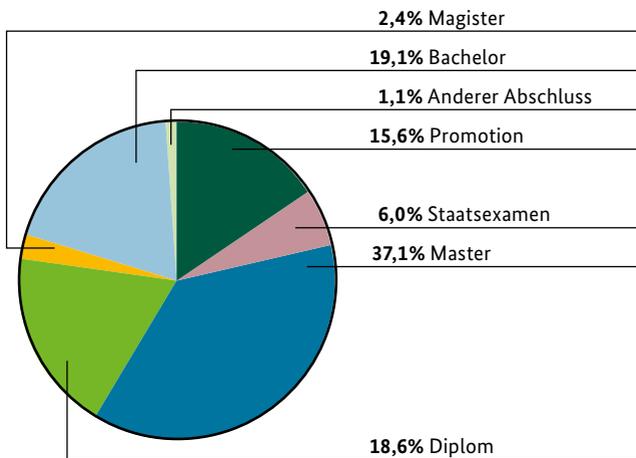
8.1.1 Hochschulabschlüsse

Etwas mehr als ein Drittel der Blaue-Karte-EU-Inhaber nannte den Masterabschluss als höchsten Bildungsabschluss. Etwa 19 % gaben einen Bachelor- oder Diplomabschluss an (Abbildung 8-1).⁴⁴ Die insgesamt

44 Bei Personen, die in einem Land einen Masterabschluss und in einem anderen Land ein Diplom erlangt haben, wurde der Master in der Auswertung als der höherwertige Abschluss dargestellt (in der Rangfolge nach Promotion und Staatsexamen). Ein „anderer Abschluss“ wurde, da nicht definiert, als geringwertiger gegenüber einem Bachelorabschluss eingestuft. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird diese Reihenfolge beibehalten, auch wenn bei später folgenden Abbildungen der Abschluss „Magister“ zu den „anderen Abschlüssen“ gezählt wird.

673 Promovierten haben anteilig an allen Blaue-Karte-EU-Inhabern, die Angaben zu ihrem höchsten Abschluss machten, einen Anteil von 15,6%. Dieser ist rund doppelt so groß wie der Anteil der Promotionen an allen in Deutschland erworbenen Hochschulabschlüssen (2005 bis 2013).⁴⁵

Abbildung 8-1: Höchster erzielter Bildungsabschluss, Verteilung in Prozent

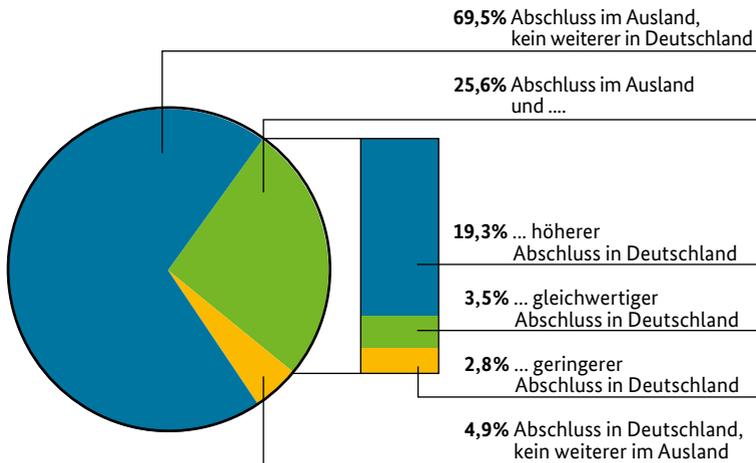


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.309; Frage 5.

Die Blaue Karte EU kann sowohl an Absolventen deutscher als auch ausländischer Hochschulen erteilt werden. Bei letzteren ist jedoch vorausgesetzt, dass der ausländische Hochschulabschluss gegenüber einem deutschen als gleichwertig bewertet wird (vgl. Kapitel 8.2). Die Befragung zeigt, dass rund 95,1% der Blaue-Karte-EU-Inhaber einen Hochschulabschluss außerhalb Deutschlands erzielten, davon der Großteil (88,4%) im Herkunftsland. 17,8% der Befragten erwarben (teils zusätzlich) einen Studienabschluss in einem anderen Land (neben dem Herkunftsland und/oder Deutschland).

⁴⁵ Der Anteil der Promotionen an allen Hochschulabschlüssen in Deutschland war von 10,3% (2005) auf 6,3% (2013) gesunken, da sich bei leicht steigenden Promotionszahlen die Anzahl der Hochschulabschlüsse insgesamt stark erhöhte. Betrachtet man lediglich die ausländischen Absolventen in Deutschland, so sank der Promoviertenanteil auf etwas höherem Niveau – von 15,0% (2005) auf 10,5% (2013). Währenddessen sank er bei Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit und Abschluss an einer deutschen Hochschule von 9,8% (2005) auf 5,9% (2013), vgl. Statistisches Bundesamt (2014).

Abbildung 8-2: Orte der höchsten erzielten Hochschulabschlüsse, Verteilung in Prozent

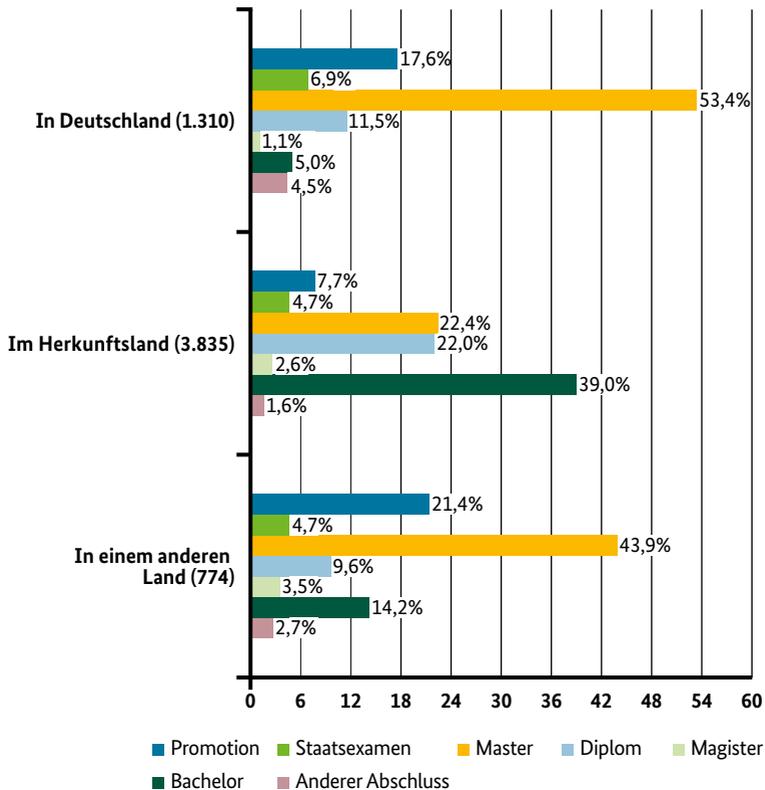


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.309; Frage 5.

Insgesamt haben 30,5% der Blaue-Karte-EU-Inhaber ein Studium in Deutschland abgeschlossen. Abbildung 8-2 zeigt, dass dies oftmals zusätzlich zu einem im Ausland erlangten Hochschulabschluss geschah. Werden lediglich die Personen gezählt, die ihren höchsten Abschluss an einer deutschen Hochschule erlangten und keinen gleichwertigen Abschluss im Ausland, trifft dies auf rund ein Viertel der Blaue-Karte-EU-Inhaber zu.

Von allen Befragten, die einen Hochschulabschluss in Deutschland erlangten, haben etwas mehr als 80% auch einen Abschluss im Ausland erzielt. Daher kann angenommen werden, dass der deutsche Abschluss oftmals einen weiterführenden Charakter hat. Diese Vermutung bestätigt sich bei der Betrachtung der verschiedenen Abschlussarten nach Ort der Hochschule in Abbildung 8-3. Im Herkunftsland wurde meist einer der grundständigen Studienabschlüsse, Bachelor oder Diplom, erreicht. Lediglich 22,4% der höchsten Abschlüsse im jeweiligen Herkunftsland waren Masterabschlüsse. Dagegen herrschen in Deutschland und in anderen Ländern, wo die drittstaatsangehörigen Blaue-Karte-EU-Inhaber meist erst im späteren Bildungserwerbsverlauf studierten, die weiterführenden Studienabschlussarten vor. So haben die Befragten, die in Deutschland bzw. in einem anderen Land einen Hochschulabschluss erlangten, zu 71,0% bzw. 65,3% mit Master oder Promotion abgeschlossen.

Abbildung 8-3: Jeweils höchste erzielte Hochschulabschlussarten nach Ort der Abschlüsse, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.309, für n der Teilgruppen siehe Abbildung (Angabe mehrerer Abschlüsse in unterschiedlichen Ländern war möglich); Frage 5.

Zu den Faktoren, die diese Unterschiede beeinflussen, zählt neben der individuellen Bildungsbiografie auch die teils divergierende Bedeutung der Abschlussarten. Insbesondere die Abschlüsse Diplom und Staatsexamen können sich zwischen einzelnen Staaten unterscheiden. In Deutschland spielt zudem die duale Ausbildung eine große Rolle, während in anderen Ländern häufiger ein berufsqualifizierendes Studium absolviert wird. Außerdem hat sich die Bedeutung der Abschlüsse im Zeitverlauf verändert. Bspw. wurde im Rahmen des Bologna-Reformprozesses auch in Deutschland das Diplomstudium zunehmend durch

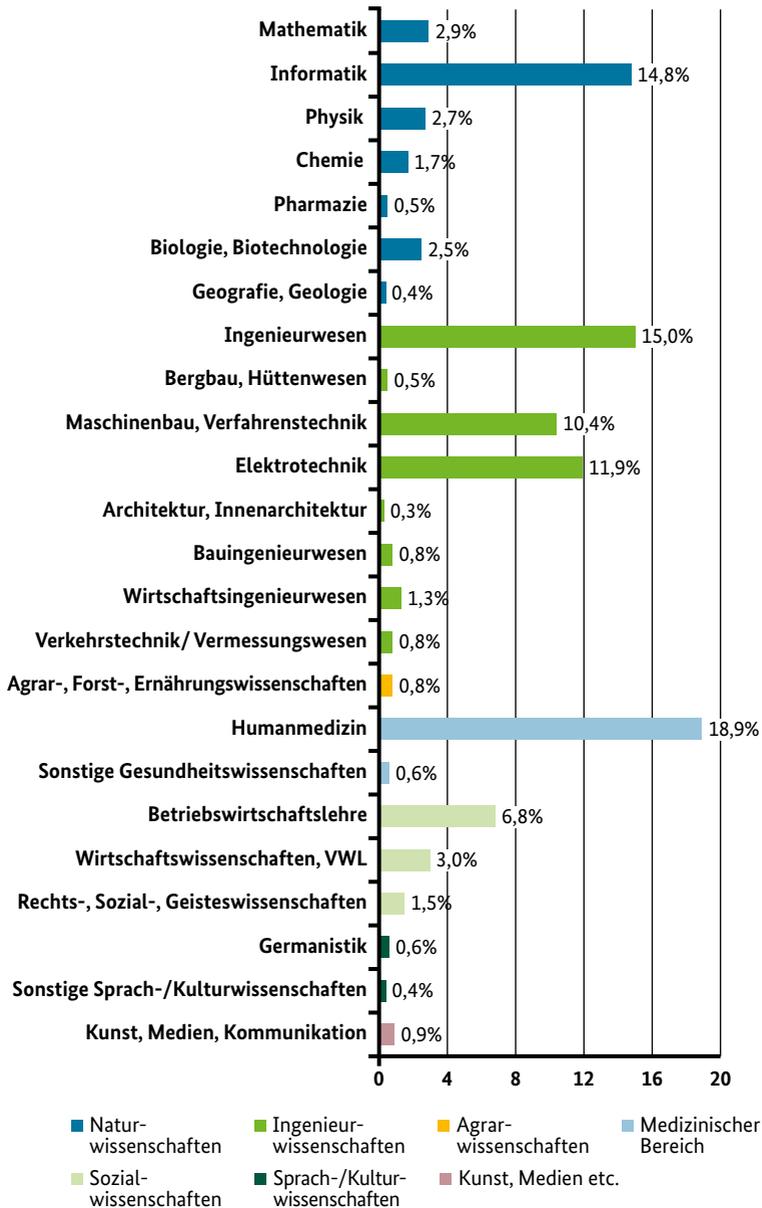
Bachelor und Master ersetzt.⁴⁶ Werden also die Abschlüsse der Befragten im Zeitverlauf betrachtet, so zeigt sich, dass 95 % der Abschlüsse, die vor mehr als acht Jahren erzielt wurden, im Ausland stattfanden. Blaue-Karte-EU-Inhaber, die ihr höchste Studium vor mehr als drei, aber maximal vor acht Jahren absolvierten, taten dies zu etwas mehr als 85 % im Herkunftsland oder einem anderen Land. Dagegen wurde rund die Hälfte der maximal drei Jahre alten, höchsten Studienabschlüsse in Deutschland erlangt. Letztere werden in Kapitel 8.1.3 detaillierter ausgewertet.

8.1.2 Studienfächer

Abbildung 8-4 zeigt die Verteilung der Fachrichtungen, in denen die Befragten ihren Studienabschluss gemacht haben. Zwei Fünftel der Blaue-Karte-EU-Inhaber absolvierten ein Studium in den Ingenieurwissenschaften. Dazu gehören u. a. die Fachrichtungen Ingenieurwesen (15,0 % der Befragten), Elektrotechnik (11,9 %) und Maschinenbau/Verfahrenstechnik (10,4 %). Ein Viertel der Blaue-Karte-EU-Inhaber ist dem Bereich Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik zuzuordnen, wobei etwas mehr als die Hälfte in dieser Gruppe Informatik studiert haben (14,8 % der Befragten). Beim Vergleich der einzelnen Fachrichtungen sind jedoch die Humanmediziner mit 820 befragten Absolventen am häufigsten vertreten (18,9 %). Studienfächer, die nicht für einen der Blaue-Karte-EU-Mangelberufe ausbilden, wurden deutlich seltener von den Befragten absolviert. Dabei stellen mit 6,8 % aller Befragten die Betriebswirte die größte Gruppe. Lediglich 2,5 % haben ein Studium in den Sprach-, Kultur-, Rechts-, Sozial- oder Geisteswissenschaften absolviert, wobei von ihnen rund ein Viertel Germanistik studierte.

46 Laut Angaben des BMBF waren zum Wintersemester 2014/2015 rund 88 % aller Studiengänge auf die gestufte Studienstruktur umgestellt, vgl. <https://www.bmbf.de/de/7222.php> (07.08.2015).

Abbildung 8-4: Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.331; Frage 10.

Während in Deutschland das Studium der Humanmedizin in der Regel mit einem Staatsexamen abgeschlossen und teils studienbegleitend oder anschließend promoviert wird, sind in anderen Staaten verschiedene Abschlüsse (meist Diplom oder Bachelor und Master) verbreitet. 23,0% der befragten Humanmediziner haben in Deutschland studiert und zum Abschluss ein Staatsexamen abgelegt. Weitere Humanmediziner gaben an, einen dem Staatsexamen gleichwertigen Abschluss im Ausland erlangt oder im Ausland studiert und zusätzlich die staatliche Prüfung in Deutschland absolviert zu haben. Insgesamt haben 29,0% der Humanmediziner ein Staatsexamen erworben. Zudem promovierte knapp ein Fünftel und weitere 52,0% erlangten (größtenteils im Ausland) einen anderen Hochschulabschluss.

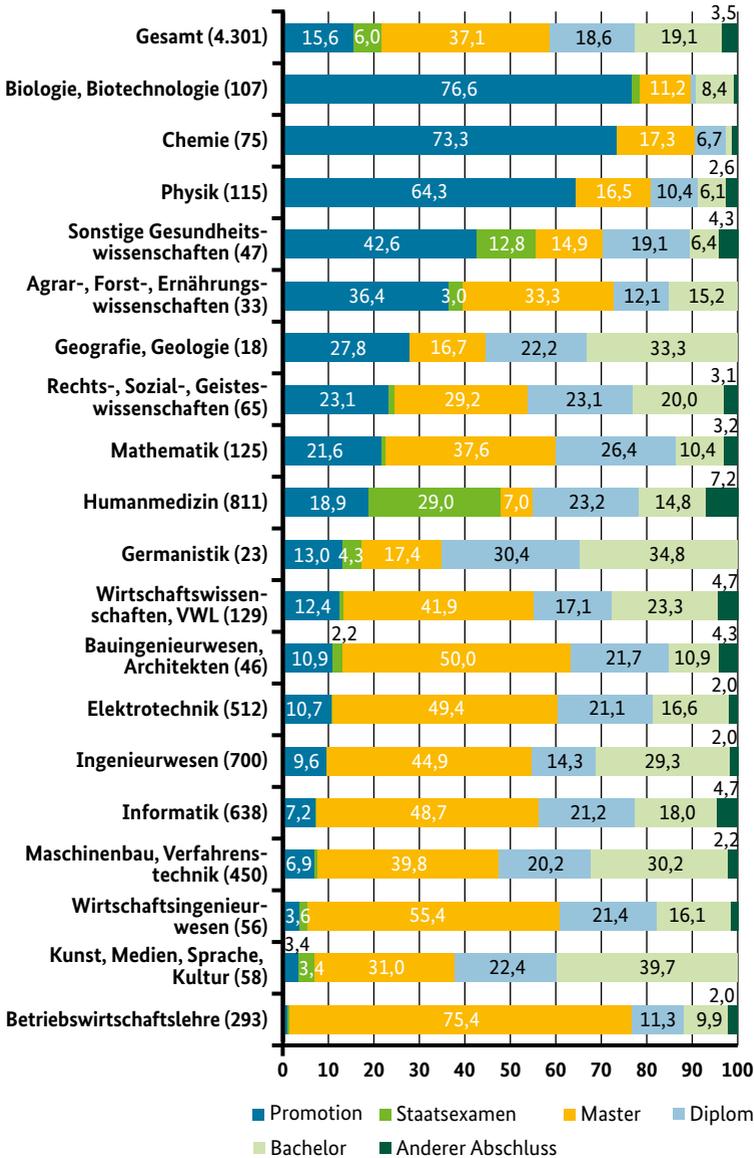
Da der ausländische Abschluss der Humanmedizin nicht direkt zur Ausübung des Arztberufs in Deutschland berechtigt, müssen die angehenden Ärzte ohne deutschen Abschluss in Deutschland noch die Approbation erlangen. Diese staatliche Zulassung wird erteilt, wenn die zuständige Stelle (eine Regierungsbehörde des Bundeslandes) die Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses mit dem deutschen Abschluss anerkennt.⁴⁷ In einem nicht-ärztlichen Berufsbereich (z. B. in einem medizinischen Forschungsinstitut) können die Humanmedizin-Akademiker ohne Approbation tätig werden. Da die meisten Befragten keine Angaben zur Approbation machten, ist eine detaillierte Betrachtung nicht möglich. Insgesamt ist der Großteil der Humanmedizin-Absolventen als Arzt oder Assistenzarzt angestellt. Von ihnen gaben 1,7% an, mindestens zur Hälfte ihrer Berufstätigkeit zu forschen, während 9,3% weniger als der Hälfte ihrer Arbeitszeit zur Forschung nutzen (vgl. Kapitel 10.4).

47 Weitere Informationen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Approbation, zuständige Stellen und Möglichkeit einer befristeten Berufserlaubnis für Ärzte unter http://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/arzt_aerztin.php (12.08.2015).

Neben den Humanmedizinerinnen sind Absolventen mit Staatsexamen auch unter den Zahnärzten (22,2%), Pharmazeuten (13,0%), Juristen (5,6%) und Anglistik/Amerikanistik-Absolventen (25,0%; Staatsexamen als Abschluss eines Lehramtsstudiums erworben) mit nennenswerten Anteilen vertreten,⁴⁸ während in den meisten anderen Fachrichtungen kein Staatsexamen erlangt werden kann. Insgesamt haben 6,0% aller Befragten ein Staatsexamen.

48 Aufgrund geringer Fallzahlen werden diese in verschiedenen Teilgruppen zugeordnet: Zahnmedizin (n=9) und Pharmazie (n=23) zu Sonstige Gesundheitswissenschaften; Jura (n=17) zu Rechts-, Sozial-, Geisteswissenschaften; Anglistik/Amerikanistik (n=8) zu Sonstige Sprach-/Kulturwissenschaften.

Abbildung 8-5: Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.301, für einzelne n siehe Abbildung, Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 5 und 10.

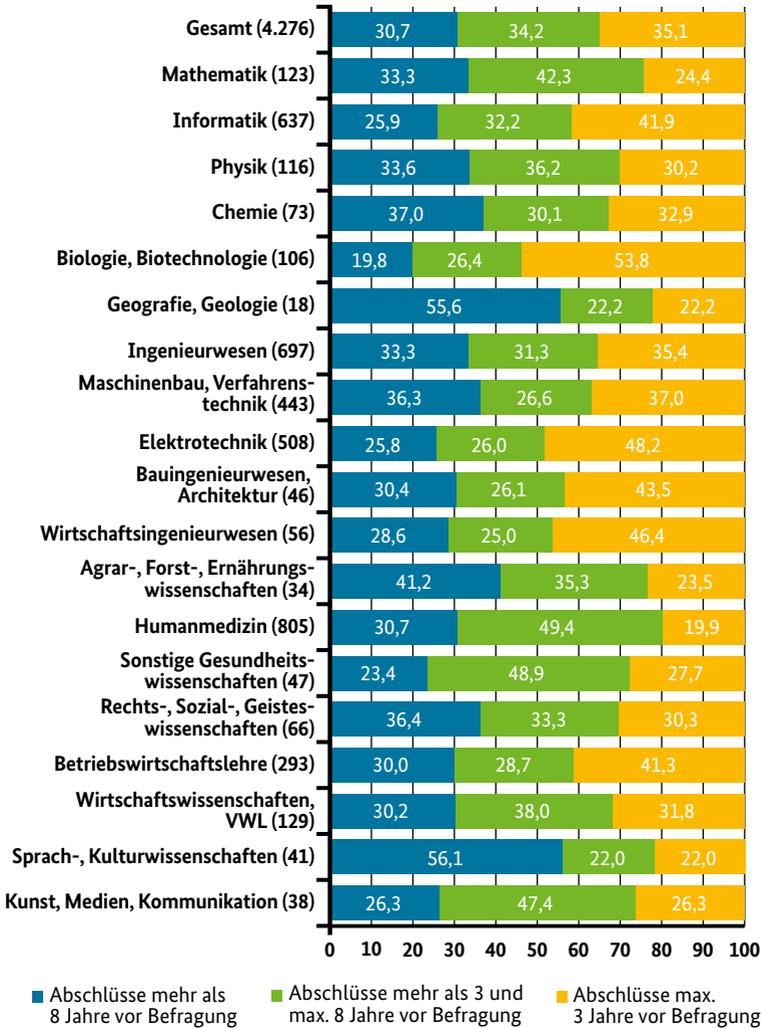
Mit welchen Abschlüssen die Befragten ihr Studium in den jeweiligen Fachbereichen beendeten, ist in Abbildung 8-5 dargestellt, wobei die Reihenfolge nach dem Anteil der Promotionen geordnet ist. So wird ein Schwerpunkt der Promotionsabsolventen in den Naturwissenschaften deutlich. Unter den Physikern promovierten 64,3 % und unter den Chemikern sowie Biologen/Biotechnologen sogar rund drei Viertel, während im Gesamtdurchschnitt nur 15,6 % mit der Promotion abschlossen. Während in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern und Informatik ungefähr jeder Zehnte promovierte, herrschen hier die Masterabschlüsse mit Anteilen von rund 40 bis 55 % vor. Noch höher ist der Anteil an Masterabschlüssen unter den Betriebswirten (75,4 %).

Der Anteil der Master-Abschlüsse an allen Abschlussarten hat sich im Zeitverlauf deutlich erhöht und macht bei den Abschlüssen der letzten drei Jahre etwas mehr als die Hälfte aus, während bei den früheren Absolventen die Verteilung der Abschlussarten ausgewogener war. Dies ist auf verschiedene Entwicklungen zurückzuführen, wobei auch die Tatsache, dass die Fachrichtungen in den einzelnen Abschlussjahrgängen unterschiedlich stark vertreten sind, eine Rolle spielt (Abbildung 8-6). Unterschiede sind bei den großen Teilgruppen, den rund 800 Humanmedizinerinnen und rund 500 Elektrotechnikern, besonders auffällig: So machen die Humanmedizinerinnen 18,8 % an allen Befragten aus bzw. 27,2 % an den Befragten mit einem Hochschulabschluss, der mehr als drei und maximal acht Jahre zurückliegt. Die Elektrotechnikerinnen sind zu 11,9 % in der gesamten Befragtengruppe vertreten und zu 16,3 % unter allen Abschlussjahrgängen der letzten drei Jahre.

Während in den drei betrachteten Zeitspannen jeweils rund ein Drittel der gesamten Abschlüsse erlangt wurden, sind einzelne Fachrichtungen mit größeren Anteilen in den jüngeren Abschlussjahrgängen vertreten. So schlossen mehr als 40 % der Informatikerinnen, Biologen/Biotechnologinnen, Elektrotechnikerinnen, Bauingenieurinnen/Architektinnen, Wirtschaftsingenieurinnen und Betriebswirte ihr Studium innerhalb der letzten drei Jahre ab. Diese Personen haben also die Blaue Karte EU recht bald nach dem Studium erhalten. Dagegen heben sich die Sprach- und Kulturwissenschaftlerinnen sowie die Geografinnen mit einem Anteil von rund 55 % derjenigen, die bereits vor mehr als acht Jahren den Hochschulabschluss erreichten, deutlich von den anderen Fachrichtungen (meist 23 bis 33 %) ab. Dabei ist zu beachten, dass die Sprach- und Kulturwissenschaftlerinnen nicht zu den Mangelberufen gehören und somit die höhere Mindestgehaltsvoraussetzung erfüllen müssen, welche vergleichsweise selten in diesem Beruf und meist erst nach mehreren Jahren Berufserfahrung erreicht wird. Während für die Humanmedizinerinnen die Mangelberufe-Gehaltsgrenze

gilt, müssen andere Gesundheitswissenschaftler, Apotheker und Ärzte (inkl. Zahnärzte) die Regelgehaltsgrenze erfüllen. All diese Berufsgruppen zeigen in der mittleren Zeitspanne den größten Anteil mit rund 49 %.

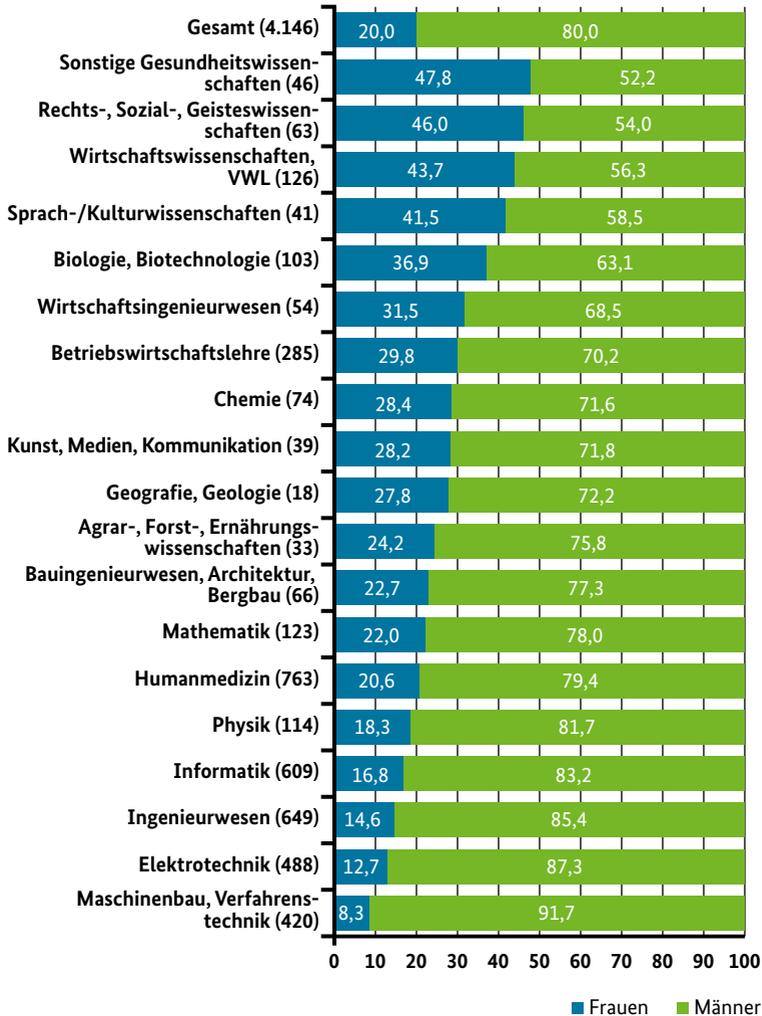
Abbildung 8-6: Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Abschlusszeitraum, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.276, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 4 und 10.

Insgesamt sind lediglich ein Fünftel der Befragten weiblich. In einzelnen Fachrichtungen haben die Frauen deutlich größere Anteile, während sie in anderen Studiengängen kaum vertreten sind. Vergleichsweise hohe Frauenanteile sind in den Sonstigen Gesundheitswissenschaften (47,8 %) und den Rechts-, Sozial- und Geisteswissenschaften (46,0 %) festzustellen (Abbildung 8-7). Zudem sind Frauen tendenziell häufig in den Sprach- und Kulturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften sowie in der Biologie vertreten. Dagegen werden vorrangig von männlichen Absolventen die Ingenieurwissenschaften, darunter Maschinenbau/Verfahrenstechnik (91,7 %), Elektrotechnik (87,3 %) und Ingenieurwesen (85,4 %), als Studienfachrichtung genannt. Mit rund 80 % ist der Anteil der männlichen Befragten auch innerhalb der stark vertretenen Fachrichtungen Humanmedizin, Informatik, Mathematik und Physik recht hoch, wovon der Gesamtdurchschnitt der Geschlechterverteilung geprägt ist.

Abbildung 8-7: Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Geschlecht, Verteilung in Prozent

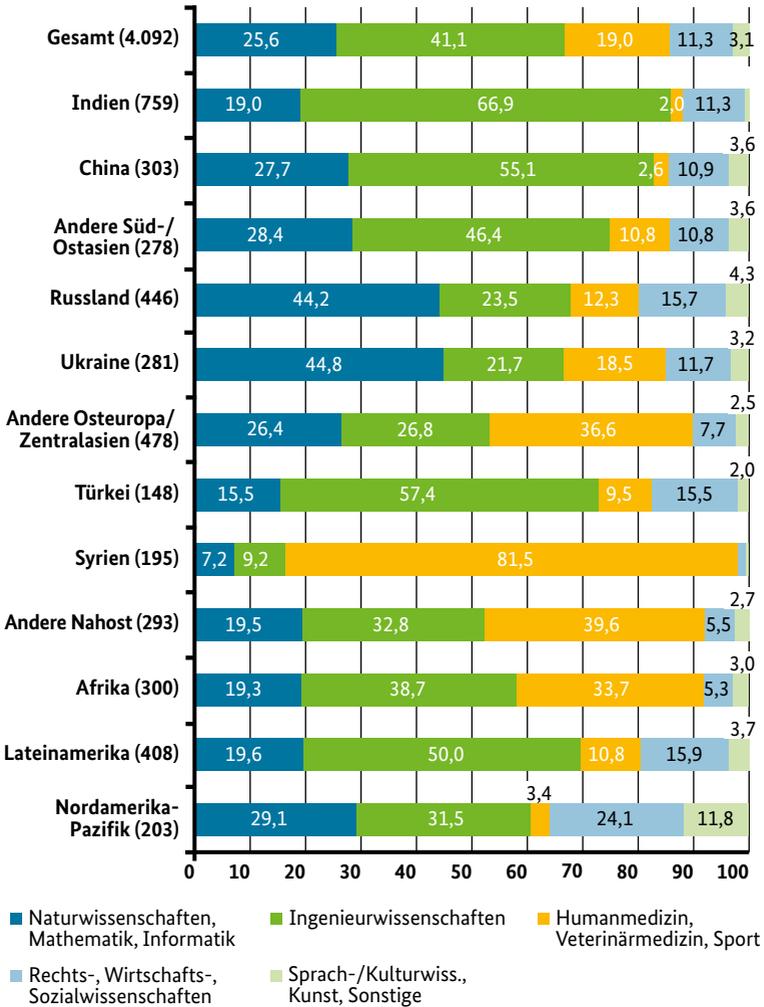


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.146; Fragen 10 und 83.

Innerhalb der naturwissenschaftlichen Studiengänge sind vor allem die osteuropäischen/zentralasiatischen Länder mit 42,8 % stark vertreten, einschließlich Russlands mit 18,8 % und der Ukraine mit 12,0 %. Das nach Russland am zweithäufigsten in den Naturwissenschaften vertretene Land ist Indien mit 13,8 %. Von den Blaue-Karte-EU-Inhabern, die Ingenieurwissenschaften studiert haben, stammt der größte Teil (30,2 %) aus Indien, gefolgt von China mit 9,9 %. Ebenso wurden Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften besonders häufig von Indern studiert (18,7 %). Auch die russischen Staatsangehörigen belegten häufig rechts-, wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fächer, sodass sie 15,2 % der befragten Absolventen in diesem Bereich ausmachen. Ebenso stellen sie große Anteile in den Sprach- und Kulturwissenschaften, die zusätzlich auch sehr häufig von Staatsangehörigen der nordamerikanisch-pazifischen Industrienationen (Australien, Kanada, Neuseeland, USA) belegt wurden.

Wird die Verteilung der Studienfachrichtungen in den einzelnen Staatsangehörigkeitsgruppen betrachtet, zeigen sich die in Abbildung 8-8 dargestellten Unterschiede. Dabei sticht besonders die Gruppe syrischer Staatsangehöriger heraus: Von ihnen studierten 81,5 % Humanmedizin. Außerdem zeigt sich, dass knapp 45 % der russischen und ukrainischen Staatsangehörigen naturwissenschaftliche Fächer belegten. Von den Befragten aus dem afrikanischen, asiatischen und lateinamerikanischen Raum absolvierten jeweils ein bis zwei Drittel einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang.

Abbildung 8-8: Studienfachgruppen der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Staatsangehörigkeit, Verteilung in Prozent



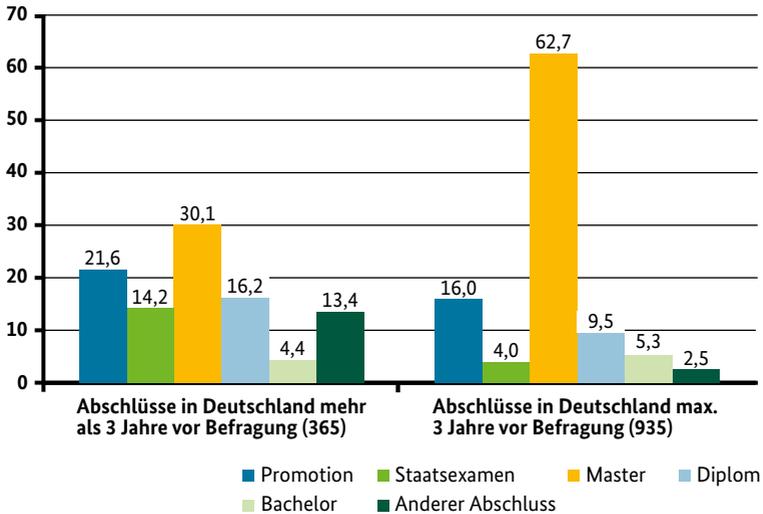
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.092, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 10, 92 und 93.

8.1.3 Studium in Deutschland

Mit Abbildung 7-2 wurde gezeigt, dass 30,5 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland einen Studienabschluss erlangt haben. Generell kann ein Studium in Deutschland vorteilhaft für die Integration und dabei auch den Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt sein, nicht zuletzt da eine Anerkennungsprüfung (für ausländische Abschlüsse) entfällt. Zudem dient die Studienphase dem „Ankommen in Deutschland“ – dem Erlernen der deutschen Sprache sowie dem Kennenlernen von Lebensweisen und Arbeitsabläufen. Nicht nur der Umgang mit universitären Einrichtungen und kommunalen Behörden, sondern auch das Kennenlernen potenzieller Arbeitgeber in der Privatwirtschaft, bspw. durch Praktika oder Tätigkeit als Werkstudenten, sind während des Studiums in Deutschland möglich und begünstigen die anschließende Arbeitsplatzsuche. Tatsächlich hat rund die Hälfte der drittstaatsangehörigen Absolventen deutscher Hochschulen schon während des Studiums in Deutschland erste Berufserfahrung gesammelt (Hanganu/Heß 2014: 151). 14,7 % gaben an, dass dabei entstandene Kontakte entscheidend für den Berufseinstieg im Anschluss an das Studium waren (Hanganu/Heß 2014: 146). Auch die Blaue-Karte-EU-Inhaber berichten von ähnlichen Erfahrungen beim Finden ihres Arbeitsplatzes in Deutschland (Kapitel 9.2).

Bei den Blaue-Karte-EU-Inhabern ist, wie bereits bei der Befragung der ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen (Hanganu/Heß 2014: 99), festzustellen, dass viele zunächst ein Diplom oder Bachelor im Ausland erlangten und anschließend ein Masterstudium in Deutschland absolvierten. Von fast drei Viertel derjenigen, die jemals in Deutschland ein Studium absolviert haben (betrifft hier nicht nur, aber oftmals den insgesamt höchsten Abschluss), liegt dieses nur maximal drei Jahre zurück. Von ihnen erlangten 62,7 % Masterabschlüsse (Abbildung 8-9). Dagegen ist der Anteil der Masterabschlüsse unter den länger zurück liegenden Abschlüssen in Deutschland nur halb so groß (30,1 %). Dass bei den früheren Absolventen die Verteilung der Abschlussarten ausgewogener war, ist zum Teil auf die Veränderung des Hochschulsystems zurückzuführen, liegt aber teils auch in der sich verändernden Wahl von Studiengängen begründet. Abbildung 8-5 zeigte bereits, welche Abschlussarten mit den einzelnen Fachrichtungen einhergehen. In Abbildung 8-10 sind die Fachrichtungen danach unterteilt, ob der Abschluss in Deutschland erlangt wurde.

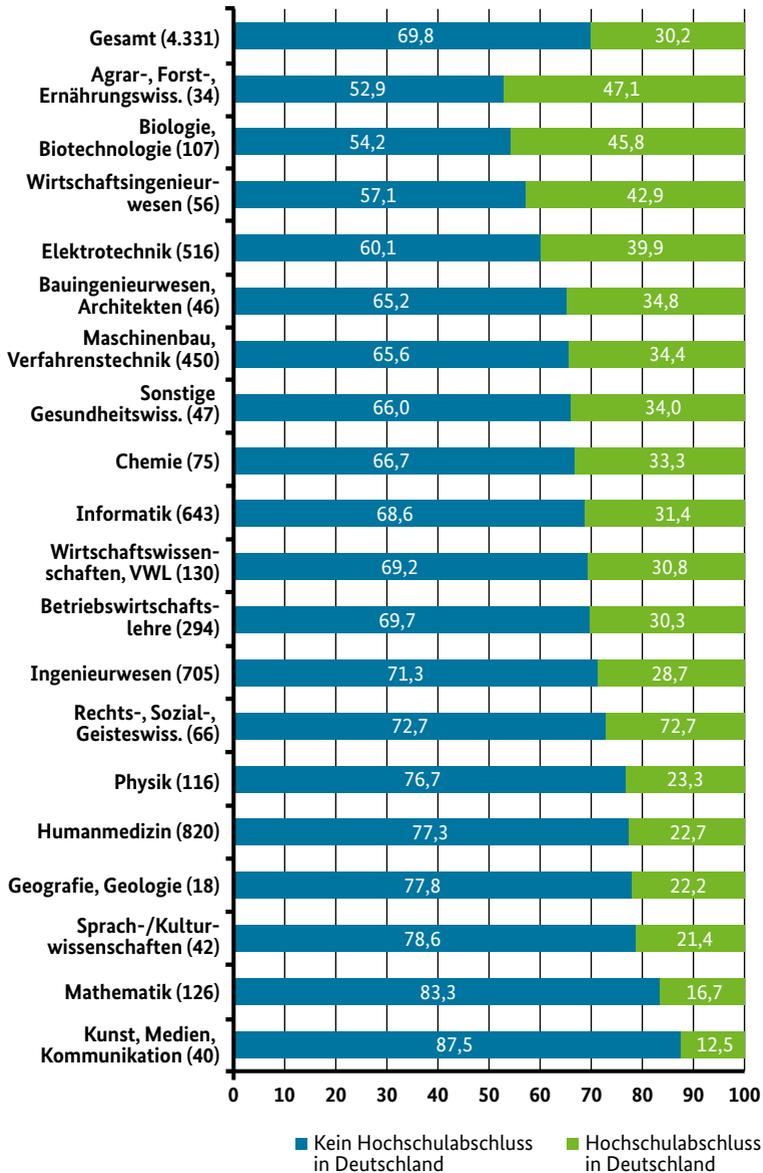
Abbildung 8-9: Höchste erzielte Abschlüsse derjenigen, die in Deutschland vor mehr als bzw. vor maximal drei Jahren ein Studium absolvierten, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 1.300, für n der Teilgruppen siehe Abbildung; Fragen 4 und 5.

Die auf dem deutschen Arbeitsmarkt besonders gefragten Absolventen technischer Fachrichtungen haben überdurchschnittlich oft ein Studium in Deutschland abgeschlossen (Abbildung 8-10). Der Anteil der Betriebswirte und sonstigen Wirtschaftswissenschaftler, die in Deutschland studiert haben, entspricht dem Gesamtdurchschnitt von knapp 70%. Nicht an einer deutschen Hochschule studiert haben dagegen mehr als drei Viertel der Physiker, Mathematiker, Humanmediziner sowie Sprach- und Kulturwissenschaftler unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern. Wie häufig von ihnen die Anerkennungsverfahren bzw. Gleichwertigkeitsprüfungen der ausländischen Abschlüsse genutzt wurden, wird in Kapitel 8.2 analysiert.

Abbildung 8-10: Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber ohne/mit Hochschulabschluss in Deutschland, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.331, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 5 und 10.

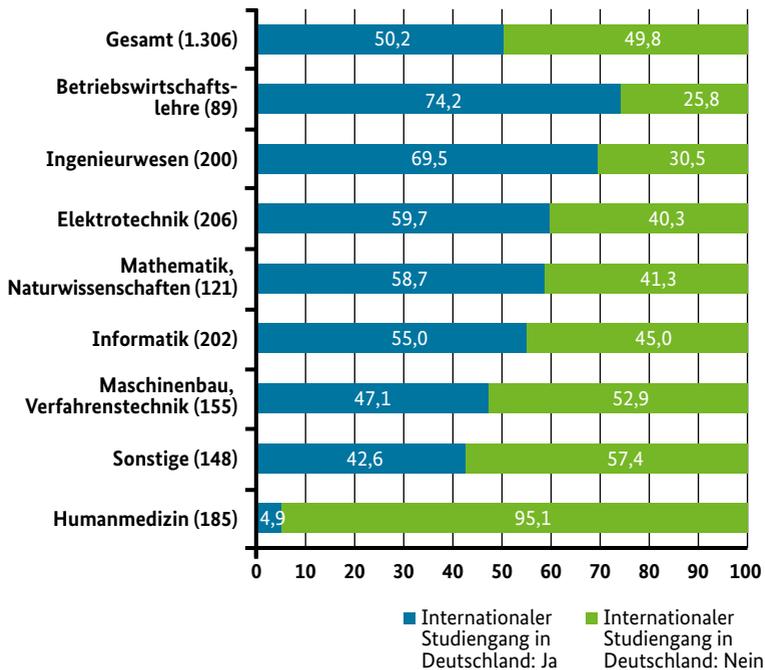
Mehrheitlich werden Studienfächer an deutschen Hochschulen in deutscher Sprache unterrichtet. Daneben gibt es jedoch auch mehr als 700 internationale Studiengänge, meist in Englisch oder einer anderen Fremdsprache.⁴⁹ Im Rahmen der BAMF-Befragung wurden in Deutschland angebotene Studiengänge als internationale bezeichnet, wenn der überwiegende Teil der Lehrveranstaltungen in englischer Sprache stattfand. Ein solches Studium absolvierte insgesamt die Hälfte der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die an einer deutschen Hochschule studiert haben (Abbildung 8-11).

Aufgrund Tatsache, dass ein Teil der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland in einem englischsprachigen Studiengang (ggf. zusätzlich zu einem deutschsprachigen) studiert hat, sollte aber nicht grundsätzlich auf mangelnde Deutschkenntnisse geschlossen werden. So gab bspw. ein Viertel der Befragten, die einen internationalen Studiengang in Deutschland absolviert haben, in der BAMF-Absolventenstudie an, dass sie bereits zum Studienbeginn Deutschkenntnisse nachweisen mussten und auch häufig deutschsprachige Veranstaltungen besuchten. Lediglich ein Drittel der Befragten hatte überhaupt keine Vorlesungen auf Deutsch gehört (Hanganu/Heß 2014: 121). Dass deutschsprachige Vorlesungen im Studium besucht werden mussten, wird vermutlich auch bei den Blaue-Karte-EU-Inhabern der Fall gewesen sein, zumal die Fragestellung auf überwiegend englischsprachige Veranstaltungen abzielte.

Zwischen einzelnen Studienfachrichtungen sind deutliche Unterschiede festzustellen. Während nur 5 % der Humanmediziner, die in Deutschland ein Studium abgeschlossen haben, in einem internationalen Studiengang studierte, trifft dies bspw. auf rund 70 bis 74 % der Ingenieurwesen- und der Betriebswirtschaftslehre-Absolventen sowie auf 55,0% der Informatiker zu (Abbildung 8-11). Hierfür dürften einerseits das in den Fachrichtungen unterschiedlich große Angebot an englischsprachigen Veranstaltungen und andererseits die verschiedenen Präferenzen der Studierenden ausschlaggebend sein. Grundsätzlich gilt, dass das Erlernen der Fachsprache in einem deutschen Studiengang besonders wichtig ist, wenn die Berufsausübung von Anfang an gute Deutschkenntnisse erfordert, bspw. in der Humanmedizin.

49 Eine Liste der internationalen Studiengänge findet sich unter <https://studieren.de/internationales-studium.0.html> (12.08.2015).

Abbildung 8-11: Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber mit Hochschulabschluss in Deutschland und ggf. Teilnahme an internationalem Studiengang, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 1.306, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 10 und 12.

8.2 Anerkennung von Abschlüssen

Neben der Arbeitsplatzzusage ist der gleichwertige/anerkannte Hochschulabschluss die zweite grundlegende Voraussetzung für die Erteilung einer Blauen Karte EU in Deutschland. Im Folgenden werden die Aussagen der Blaue-Karte-EU-Inhaber bzgl. ihrer Abschlussanerkennung bzw. Gleichwertigkeitsfeststellung ausgewertet. Ein Exkurs vermittelt zudem allgemeine Informationen zur Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen in Deutschland.

8.2.1 Nutzung des Anerkennungsverfahrens

Damit eine Blaue Karte EU erteilt werden kann, muss der Antragsteller einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen ausländischen Hochschulabschluss, der mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, vorweisen (§ 19a Abs. 1 AufenthG). Diese drei Fälle treten ungefähr gleich häufig auf.

Insgesamt gaben 31,5 % der Befragten (1.368 Personen) an, in Deutschland studiert zu haben. Von diesen haben 59 das Studium nicht abgeschlossen und 1.195 ihren höchsten Studienabschluss in Deutschland erworben. Von ihnen haben 175 Personen einen ebenso hohen Studienabschluss im Ausland (u. a. als Doppelabschluss) erreicht.⁵⁰ Entsprechend antwortete ein Viertel der Befragten, dass die Blaue Karte EU aufgrund des deutschen Hochschulabschlusses erteilt wurde. 26,1 % gaben an, dass eine offizielle Anerkennung des ausländischen Hochschulabschlusses durch die zuständige Stelle in Deutschland entsprechend der Anerkennungsregeln von Bund oder Ländern erfolgt ist, bevor die Blaue Karte EU erteilt wurde. Zudem gaben 22,6 % der Befragten an, dass die Feststellung der Vergleichbarkeit eines ausländischen Hochschulabschlusses (mit einem deutschen) durch die Ausländerbehörde bzw. die Visumstelle ausreichte, um eine Blaue Karte EU zu erhalten. Knapp ein Viertel der Blaue-Karte-EU-Inhaber wusste bei der Befragung nicht, welches Verfahren ausschlaggebend für die Erteilung war. Außerdem antworteten jeweils rund 50 Personen, dass der Nachweis ihrer hochqualifizierten Berufserfahrung bzw. ihres entsprechenden Arbeitsvertrages oder ihre deutsche Berufserlaubnis für die Tätigkeit als Arzt zur Feststellung der für die Blaue Karte EU erforderlichen Qualifikation geführt habe. Denn der jeweilige Nachweis ließ die Schlussfolgerung zu, dass ein Hochschulabschluss bereits vorlag.

Exkurs: Verfahren der offiziellen Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in Deutschland

Eine fehlende formale Anerkennung kann dazu führen, dass Arbeitsmigranten unterhalb ihres eigentlichen Qualifikationsniveaus beschäftigt werden. Um dieses Hindernis abzubauen, wurde im Jahr 2011 vom Bundestag das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im

⁵⁰ 114 Personen haben im Ausland einen höheren Abschluss erworben als derjenige, den sie in Deutschland erworben haben.

Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ beschlossen, das am 1. April 2012 in Kraft getreten ist.

Zuvor bestand ein rechtlicher Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren überwiegend nur für Personen mit der Staatsangehörigkeit eines EU- bzw. EWR-Staates oder der Schweiz und einer Qualifikation aus diesen Staaten. Zudem traf dies nur auf die im Zuständigkeitsbereich der Länder und die 60 auf Bundesebene reglementierten Berufe zu.⁵¹ Dazu zählen alle Tätigkeiten, deren Aufnahme oder Ausübung rechtlich an ein Diplom oder andere Befähigungsnachweise gebunden ist.⁵² Viele derjenigen, die einen bestimmten beruflichen Titel führen, gehören dazu, bspw. Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker, Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer sowie Psychotherapeuten. Außerdem gibt es Berufe, deren Ausübung grundsätzlich nicht reglementiert ist, bei denen aber die Führung eines bestimmten Titels von Voraussetzungen abhängig gemacht wird, bspw. Architekten, (beratende) Ingenieure, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten und Logopäden. Auch Lehrer an staatlichen Schulen müssen in der Regel eine bestimmte Qualifikation (erstes und zweites Staatsexamen) vorlegen. Darüber hinaus ist der gesamte öffentliche Dienst reglementiert, da für eine Einstellung bestimmte Laufbahnvoraussetzungen zu erfüllen sind.

Die Mehrheit der Berufe ist in Deutschland allerdings nicht staatlich reglementiert. Die Bewertung der ausländischen Ausbildung kann also grundsätzlich auch unmittelbar durch den Arbeitgeber erfolgen. Durch das Anerkennungsgesetz des Bundes besteht seit April 2012 ein Rechtsanspruch auf ein Bewertungsverfahren für jene Berufe, die in die Regelungskompetenz des Bundes fallen, sowie für den unreglementierten Bereich (u. a. 350 Ausbildungsberufe im dualen System). Außerdem schufen die Bundesländer für die landesrechtlich geregelten Berufe (bspw. Lehrer und Erzieher) jeweils eigene Gesetze. Dies erfolgte in den Jahren 2012 bis 2014 in allen Bundesländern.⁵³ Der bislang unterschiedliche Umgang mit Angehörigen der EU und Drittstaatsangehörigen wurde weitestgehend angeglichen,

51 Dieser Rechtsanspruch beruhte auf der Richtlinie der Europäischen Union 2005/36/EG. Zudem haben Spätaussiedler bereits nach § 10 Bundesvertriebenengesetz die Möglichkeit, ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren in unreglementierten Berufen zu durchlaufen.

52 Eine Liste dieser Berufe findet sich unter http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.indexCountry&cId=3 (16.10.2015).

53 Vgl. <http://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/laendergesetze.php> (07.05.2015).

sodass alle ausländischen Berufsqualifikationen auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Abschluss überprüft werden können. Die Antragstellung ist bereits vor der Einreise möglich; ein Wohnsitz oder Arbeitsplatz in Deutschland wird nicht vorausgesetzt.

Strebt ein Absolvent einer ausländischen Hochschule ein weiterführendes Studium an einer Hochschule in Deutschland an, ist diese für die mögliche Anerkennung des ausländischen Abschlusses und die Studienzulassung zuständig. Auch die Anrechnung einzelner Studien- und Prüfungsleistungen aus ausländischen Studiengängen sowie die Einstufung in ein höheres Semester eines artgleichen Studiums erfolgen direkt an der deutschen Hochschule.⁵⁴ Die Führung ausländischer Hochschulgrade ist in den Landeshochschulgesetzen geregelt, wozu die Wissenschaftsministerien der Länder Auskünfte erteilen.

Um einerseits die Anerkennung zum Zweck des Hochschulzugangs und andererseits die Bewertung von Hochschulqualifikationen zum Zweck des Zugangs zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern, stellt die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) der Kultusministerkonferenz auf Grundlage der Lissabon-Konvention⁵⁵ individuelle Zeugnisbewertungen aus. Dabei bewertet sie abgeschlossene ausländische Hochschulausbildungen sowohl aus EU- als auch aus Drittstaaten. Auch bei Studienabschlüssen, welche nicht zu reglementierten Berufen führen (bspw. Politik-, Wirtschafts-, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie Kunst), kann die Zeugnisanerkennung als offizielles Dokument einer deutschen Behörde den Bewerbungsunterlagen beigefügt werden und so bei den potenziellen Arbeitgebern als Signal wirken.

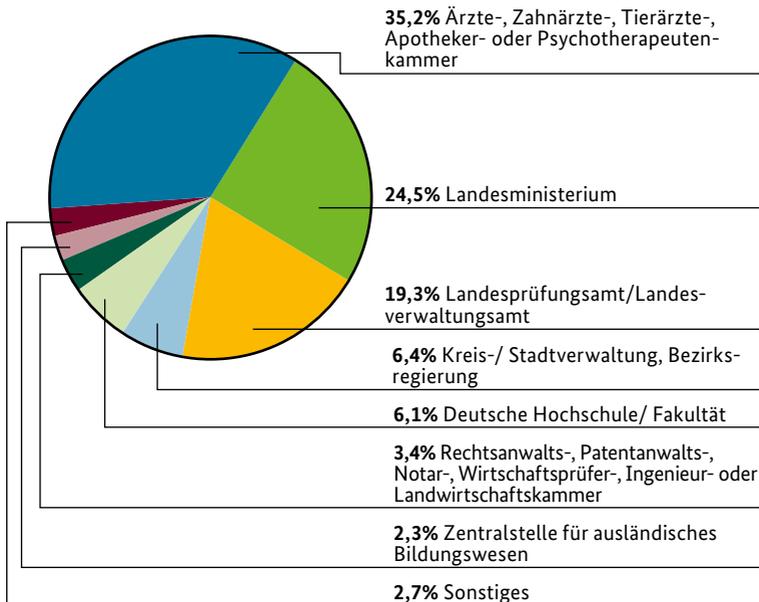
54 Vgl. <http://www.kmk.org/zab/erkennung-im-hochschulbereich.html> (07.05.2015).

55 Die Lissaboner Anerkennungskonvention wurde als „Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region“ am 11.04.1997 von mehreren europäischen Staaten verabschiedet. Vom Europarat und der UNESCO initiiert, gilt die Konvention als erstes allgemeines völkerrechtliches Abkommen zur gegenseitigen Anerkennung von Studienleistungen und -abschlüssen. Am 01.10.2007 trat die Konvention in Deutschland in Kraft, vgl. http://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/lissabon_konvention.php (07.05.2015).

8.2.2 Erfahrungen mit der offiziellen Anerkennung der ausländischen Abschlüsse

973 Personen haben angegeben, dass die offizielle Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses notwendig für die Erteilung ihrer Blauen Karte EU gewesen ist. Die Anerkennung war von einem Fünftel bereits vor 2012 beantragt worden, die Mehrheit stellte jedoch erst in den Jahren 2012 (28,8%), 2013 (41,9%) und 2014 (8,3%) einen Anerkennungsantrag. Abbildung 8-12 zeigt, wie häufig unterschiedliche Anlaufstellen für die Anerkennung von Hochschulabschlüssen genutzt wurden. Dabei wurden die berufsständischen Kammern, insbesondere im medizinischen Bereich, besonders häufig genannt. Knapp ein Viertel der Befragten wandte sich an das für den angestrebten Beruf zuständige Landesministerium im jeweiligen Bundesland und ein weiteres Fünftel an das Landesprüfungsamt/-verwaltungsamt. Jeweils rund 6% ließen den Abschluss bei einer deutschen Hochschule oder bei einer kommunalen Verwaltungsbehörde (Bezirksregierung, Kreis- oder Stadtverwaltung) auf Anerkennung prüfen. Zudem nannten jeweils 19 Personen die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) bzw. die Ingenieurkammer. Weitere berufsständische Kammern wurden dagegen nur von wenigen Personen zur Antragstellung aufgesucht.

Abbildung 8-12: Zuständige Stellen, bei denen die Blaue-Karte-EU-Inhaber die Anerkennung ihrer Hochschulabschlüsse beantragt haben, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 815; Frage 17.

Laut Angaben der Befragten hat rund ein Drittel den Anerkennungsbescheid innerhalb von vier Monaten nach Antragstellung erhalten und ein Viertel innerhalb von fünf bis acht Monaten. Bei weiteren 11,9% dauerte die Anerkennungsprüfung neun bis zwölf Monate, während 28,3% länger als ein Jahr auf ihren Bescheid warteten. Von den Blaue-Karte-EU-Inhabern, die einen Anerkennungsantrag gestellt hatten, ist ein Drittel mit der Anerkennungsprüfung (Ablauf, Beratung, Kommunikation, Nachvollziehbarkeit) sehr zufrieden und weitere 53,9% sind (eher) zufrieden. Dagegen sind 11,3% (eher/sehr) unzufrieden.

Insgesamt 466 Befragte gaben an, dass für die Anerkennung ihres ausländischen berufsqualifizierenden Abschlusses eine weitere Prüfung oder ein zusätzlicher Nachweis neben dem Hochschulzeugnis notwendig war. Von ihnen gehörten 367 der Berufsgruppe Humanmedizin an, die zur Ausübung des Arztberufes nur mit Approbation und ausreichenden Sprachkenntnissen berechtigt ist.

8.2.3 Feststellung der Vergleichbarkeit ausländischer Abschlüsse

Die Erteilung der Blauen Karte EU erfolgte bei 1.122 Personen aufgrund der Vergleichbarkeit ihres ausländischen Abschlusses mit einem deutschen. Während rund die Hälfte nicht angeben konnte, wie die Vergleichbarkeit festgestellt wurde, führten 15,2% die Feststellung auf eine Zeugnisbewertung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) zurück. Weitere 37,3% gaben an, dass die Ausländerbehörde bzw. Visumsstelle aufgrund der Ergebnisse bereits erfolgter Hochschul-/ Zeugnisbewertungen in der Anabin-Datenbank (www.anabin.de) die Vergleichbarkeit des ausländischen Abschlusses festgestellt hat. Dabei ist eine in Anabin mit H+ bewertete Institution auch in Deutschland als Hochschule anerkannt, u. a. da sie Promotionsrecht besitzt. Ein an solch einer Hochschule absolvierter Abschluss erfüllt die Voraussetzung gemäß § 19a AufenthG, wenn er in Anabin mit „entspricht“ oder „gleichwertig“ in Bezug auf einen deutschen Hochschulabschluss angegeben ist (BMI 2014: 6).

Laut Angaben der Befragten war die Feststellung der Vergleichbarkeit unterschiedlich schnell erfolgt: Bei 22,6% innerhalb von zwei Monaten und bei einem Drittel innerhalb von drei bis vier Monaten. Dagegen mussten 26,9% fünf bis acht Monate auf ihren Bescheid warten und weitere 9,3% bis zu einem Jahr. Länger dauerte es bei 5,6%, wobei keine Information vorliegt, aus welchen Gründen es zu einer Unterbrechung oder Verzögerung des Antragsverfahrens gekommen war. Die Zufriedenheit mit dem Verfahren ist insgesamt ähnlich ausgeprägt wie bei denjenigen, die eine offizielle Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses erhalten haben. So sind 39,0% sehr zufrieden mit der Vergleichbarkeitsprüfung (Ablauf, Beratung, Kommunikation, Nachvollziehbarkeit) sowie 53,2% (eher) zufrieden. 7,8% sind (eher/sehr) unzufrieden.

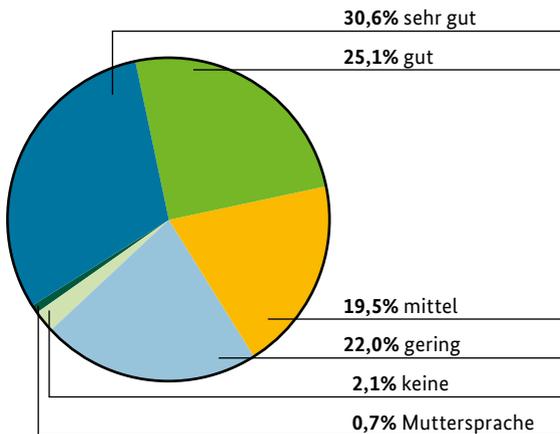
8.3 Sprachkenntnisse

Das folgende Kapitel analysiert die Sprachkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber und die Verwendung der deutschen Sprache im Alltag und im Berufsleben. Bei allen Angaben zur Sprachkompetenz handelt es sich um Selbsteinschätzungen der Befragten. Diese wurden während der Befragung gebeten, ihre Sprachkenntnisse auf einer Skala von 1 (nicht vorhanden/gar nicht) über 2 (gering), 3 (mittel), 4 (gut) bis 5 (sehr gut) anzugeben.

8.3.1 Deutsche Sprachkenntnisse und das Erlernen der Sprache

Zum Befragungszeitpunkt schätzten 56,4 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber ihre Deutschkenntnisse als mindestens gut ein, wobei 29 Personen (0,7 %) angaben, dass Deutsch ihre Muttersprache ist (Abbildung 8-13).⁵⁶ Dagegen schätzten lediglich 24,1 % der Befragten ihre Kenntnisse der deutschen Sprache als gering bzw. nicht vorhanden ein.

Abbildung 8-13: Selbsteinschätzung hinsichtlich der Deutschkenntnisse, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.108; Frage 100.

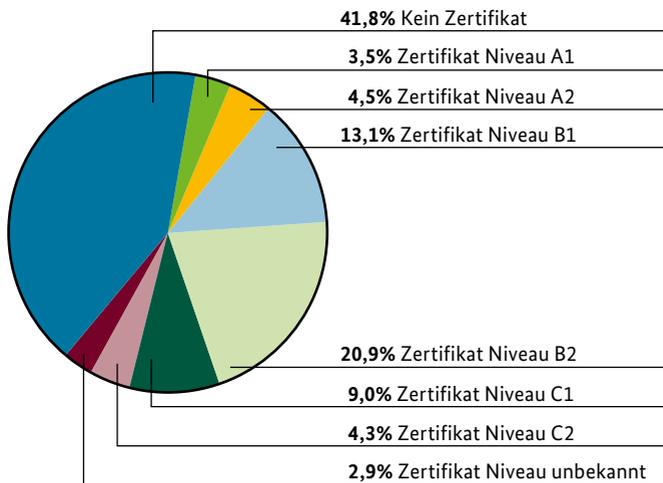
Insgesamt verfügen 55,4 % der Befragten über ein Sprachzertifikat, während zwei Fünftel keinen Nachweis ihrer Deutschkenntnisse besitzen. Etwa 5 % gaben keine Antwort. Unter denjenigen, die gute Deutschkenntnisse angaben, liegt bei 72,4 % ein Zertifikat über ihre Sprachkompetenz vor. Bei den Personen mit sehr guten deutschen Sprachkenntnissen trifft dies sogar auf 85,6 % zu. Dagegen besitzen lediglich 19,2 % der Befragten mit geringen Deutschkenntnissen einen Nachweis.

Von den 2.281 Personen, die ihre Deutschkenntnisse durch ein Zertifikat nachweisen und ein Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenz-

⁵⁶ Muttersprachler werden im Folgenden zu den Personen mit sehr guten Sprachkenntnissen hinzugezählt.

rahmens (GER) angeben können, haben 14,5% das Sprachniveau A1 oder A2 erreicht, verfügen demnach über elementare Sprachkenntnisse. 23,6% haben einen Nachweis für das Niveau B1, während 37,9% über das Sprachniveau B2 verfügen, d. h. sie können erlernte Kenntnisse bereits selbständig anwenden. Auf dem Niveau C1 und C2 können 24,1% der Personen mit Zertifikat sogar ihre „kompetente Sprachbeherrschung“ nachweisen. Die jeweiligen Anteile der Personen mit Zertifikat an der gesamten Befragtengruppe sind geringer (Abbildung 8-14), da 1.725 Befragte kein Zertifikat als Nachweis ihrer Deutschkenntnisse haben und 219 Personen zwar angaben, ein Zertifikat zu haben, aber das Niveau nicht benennen konnten.

Abbildung 8-14: Zertifikate zum Niveau der Deutschkenntnisse, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 2.281; Frage 104.

Die Blaue-Karte-EU-Inhaber wurden auch gefragt, wie sie die deutsche Sprache erlernen oder erlernt haben, wobei Mehrfachantworten möglich waren. Rund zwei Drittel der Befragten erwarben Deutschkenntnisse in einem Sprachkurs in Deutschland, wobei 1,7% der Befragten an einem ESF-BAMF-Kurs (berufsorientierter Deutschunterricht) und 6,7% an einem Integrationskurs teilnahmen, 19,0% einen Sprachkurs an einer Universität in Deutschland und 37,7% einen anderen Sprachkurs absolvierten. Einen Sprachkurs im Ausland absolvierten 43,4% der Befragten, davon 21,1% an einem Goethe-Institut.

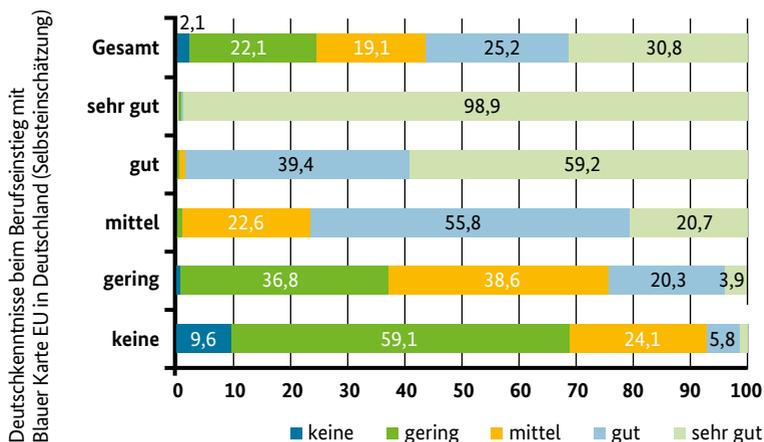
Rund jeder Zehnte gab an, Deutsch bereits in der Kindheit gelernt zu haben und 17,3% während eines früheren Aufenthalts in Deutschland. Ohne Sprachkurs erwarben insgesamt 42,9% der Befragten deutsche Sprachkenntnisse, darunter 10,8% im Ausland, 6,4% während des Studiums in Deutschland und 25,7% während der Berufstätigkeit.

8.3.2 Sprachfortschritt seit Beginn der Berufstätigkeit in Deutschland

Um die Entwicklung der Deutschkenntnisse zu messen, werden die Sprachkenntnisse der Befragten zu Beginn ihrer Berufstätigkeit in Deutschland mit dem Sprachniveau zum Zeitpunkt der Befragung verglichen. Die Teilnehmer waren zur selbständigen Einschätzung ihrer Fähigkeiten hinsichtlich des Deutschsprechens sowie -schreibens aufgefordert.

Die Anzahl derjenigen, die ihre Fähigkeiten im „Deutsch-Sprechen“ als mindestens gut bewerteten, stieg vom jeweiligen Berufseinstieg der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland bis zum Befragungszeitpunkt von 1.388 auf 2.242. In dieser – jeweils individuell unterschiedlich langen – Zeitspanne konnten insgesamt 61,8% der Befragten ihre Sprachkenntnisse verbessern (Abbildung 8-15). Von den Befragten, die beim Berufseinstieg in Deutschland keine Deutschkenntnisse hatten, konnten 90,4% ihr Sprachniveau erhöhen, wobei 7,2 Prozentpunkte auf ein aktuell mindestens gutes Sprachniveau entfallen. Analog konnten 62,9% der Befragten mit zunächst geringem Sprachvermögen ihr Deutsch verbessern (darunter 24,2 Prozentpunkte mit aktuell mindestens guten Deutschkenntnissen). Von den Personen mit mittleren Sprachkenntnissen zum Berufseinstieg in Deutschland verbesserten drei Viertel ihre Deutschkenntnisse.

Abbildung 8-15: Aktuelle Deutschkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber insgesamt und nach Deutsch-Sprachniveau zu Beginn der Berufstätigkeit in Deutschland, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 3.958; Werte unter 2 % nicht beschriftet; Fragen 100 und 101.

8.3.3 Weitere Sprachkenntnisse

Bei der Auswertung ist zu berücksichtigen, dass der Fragebogen nur in deutscher und englischer Sprache vorlag und somit Personen, die über keine dieser Sprachkenntnisse verfügten, nur mit weiteren Hilfsmitteln oder unterstützt durch eine andere Person an der Befragung teilnehmen konnten. Der Anteil an Deutsch- und/oder Englisch-Sprechenden könnte also durch die Sprachauswahl beeinflusst sein. Da es sich jedoch um hochqualifizierte Arbeitnehmer in Deutschland handelt, kann man davon ausgehen, dass der Anteil derjenigen, die über keine Deutsch-/ Englischkenntnisse verfügen, gering ist.

Hinsichtlich ihrer Englischkenntnisse schätzten sich 19,4 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber als gut und 72,5 % sehr gut ein, während nur 2,2 % angaben, keine oder geringe Kenntnisse der englischen Sprache zu haben. In der Kombination der Angaben zu deutschen und englischen Sprachkenntnissen ist zu erkennen, dass fast alle Personen mit keinen/geringen/mittleren Deutschkenntnissen über mindestens gute Englischkenntnisse verfügen (99,7 %). Mangelnde Deutschkenntnisse scheinen also durch den Gebrauch der englischen Sprache kompensiert werden zu können, zumal Englisch als wichtigste Fremdsprache im Berufsleben in Deutschland gilt (Stöhr 2013).

Von allen Befragten sprechen 37,3 % neben Deutsch und Englisch eine weitere Sprache, welche oftmals die Muttersprache ist. 29,8 % sprechen zwei weitere und 12,7 % drei weitere Sprachen. 15,0 % aller befragten Blaue-Karte-EU-Inhaber sprechen Französisch und 13,5 % Spanisch (Mehrfachnennungen waren dabei möglich). Es fällt auf, dass die Blaue-Karte-EU-Inhaber bessere Deutschkenntnisse angeben, die auch eine Sprache der EU sprechen. 41,3 % der Befragten mit sehr guten Deutschkenntnissen sprechen mindestens eine weitere europäische Sprache, während 22,7 % der Personen mit geringen Deutschkenntnissen mindestens eine andere europäische Sprache beherrschen.

8.3.4 Sprachkenntnisse nach Berufs- und Staatsangehörigkeitsgruppen

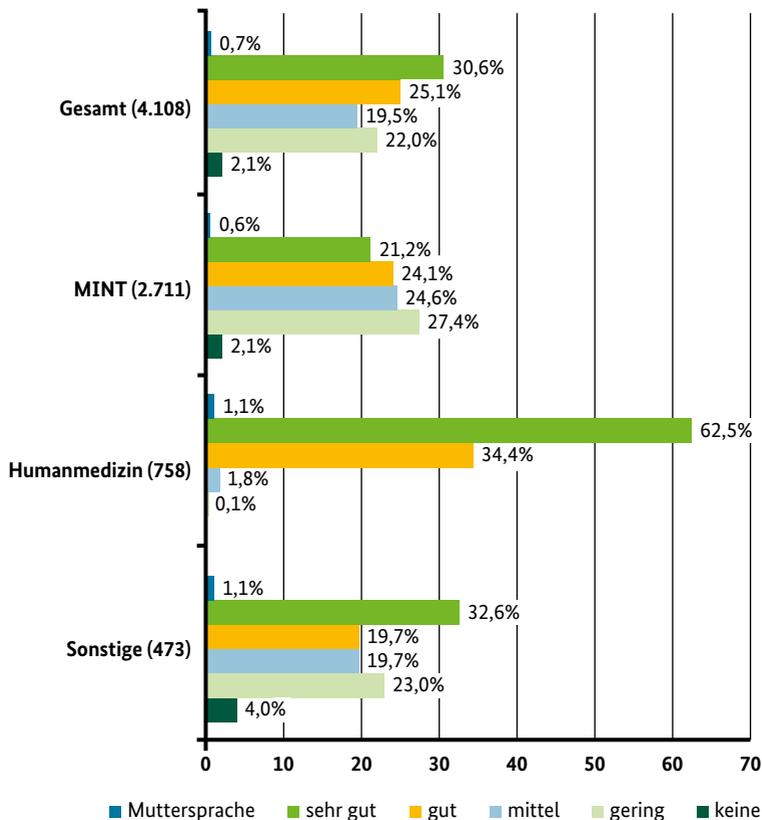
Der Nachweis von Sprachkenntnissen ist grundsätzlich keine Voraussetzung für einen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit in Deutschland, so auch nicht bei der Blauen Karte EU. Der Aufenthaltstitel ist jedoch an eine Arbeitsplatzzusage geknüpft. Bei reglementierten Berufen ist neben der Zusage des Arbeitgebers auch eine offizielle Berufserlaubnis der zuständigen Stelle notwendig (vgl. Kapitel 8.2). In einzelnen reglementierten Berufen wird neben fachlichen Fähigkeiten und Zulassungsprüfungen auch der Nachweis eines bestimmten Sprachniveaus vorausgesetzt. Dies ist bei Humanmediziner*innen der Fall, wobei das Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für die Approbation nachzuweisen ist und zudem berufsfachsprachliche Kenntnisse auf dem Niveau C1 erforderlich sein können.⁵⁷ Somit sollten Blaue-Karte-EU-Inhaber, die als Ärzte berufstätig sind, über mindestens gute Deutschkenntnisse verfügen. Wer diese Voraussetzung nicht erfüllt, kann aber als ausgebildeter Humanmediziner durchaus in anderen, nicht-reglementierten Berufen tätig sein, wie bspw. als Forscher in medizinischen Forschungsinstituten.

Werden die Blaue-Karte-EU-Inhaber nun in die drei Berufsbereiche Humanmedizin, MINT und sonstige Berufe unterteilt, zeigen die Auswertungen der Sprachkenntnisse, dass die Humanmediziner im Durchschnitt

⁵⁷ Die Anforderungen werden jeweils von den Gesundheitsministerien der Bundesländer bestimmt. Die 87. Gesundheitsministerkonferenz gab am 26./27. Juni 2014 „Eckpunkte zur Überprüfung der für die Berufsausübung erforderlichen Deutschkenntnisse in den akademischen Heilberufen“ heraus mit dem Ziel die Anforderungen zu vereinheitlichen, vgl. https://www.gmkonline.de/documents/TOP73BerichtP_Oeffentl_Bereich.pdf (16.10.2015)

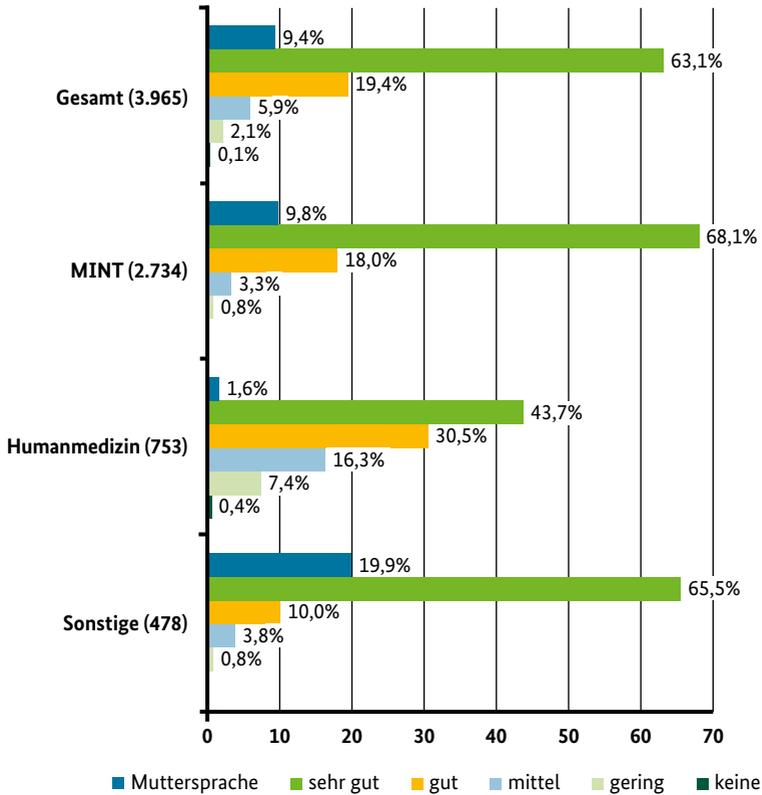
tatsächlich die besten Deutschkenntnisse aufweisen. Während 45,3% der MINT-Berufler und 52,3% der sonstigen Fachkräfte mindestens gute Deutschkenntnisse angeben, verfügen 96,9% der Humanmediziner über mindestens gute Deutschkenntnisse (Abbildung 8-16). Gleichzeitig bewerten drei Viertel der Humanmediziner sowie rund 95% der MINT- und sonstigen Fachkräfte ihre Englischkenntnisse als mindestens gut (Abbildung 8-17). In Kapitel 8.3.5 wird zudem analysiert, inwieweit die deutsche Sprache für den jeweiligen Arbeitsplatz der Blaue-Karte-EU-Inhaber erforderlich ist und im Berufsalltag tatsächlich genutzt wird.

Abbildung 8-16: Aktuelle Deutschkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber insgesamt und nach Berufsbereich, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.108, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 42 und 100.

Abbildung 8-17: Aktuelle Englischkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber insgesamt und nach Berufsbereich, Verteilung in Prozent

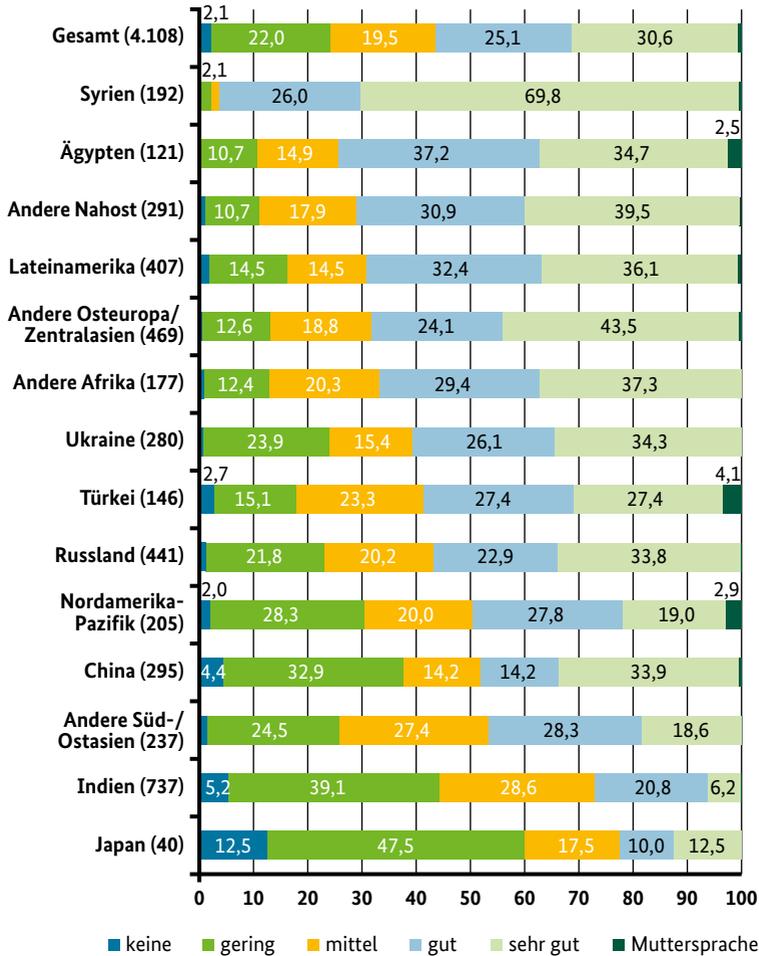


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 3.965, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 42 und 100.

Werden die durchschnittlichen Deutschkenntnisse der verschiedenen Staatsangehörigkeitsgruppen betrachtet (Abbildung 8-18), fallen die besonders guten Sprachkenntnisse der syrischen Befragten auf. So gaben 96,4% der syrischen und 74,4% der ägyptischen Befragten an, dass sie mindestens gut Deutsch sprechen. Dies scheint im Zusammenhang mit deren besonders hohen Anteil an Humanmediziner⁵⁸ zu stehen, die sehr häufig gute Deutschkenntnisse angaben (Abbildung 8-16). Gleichzeitig sind unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern aus Japan und Indien nur sehr wenige Humanmediziner und der Anteil derjenigen, die angaben, mindestens gute Deutschkenntnissen zu besitzen, ist am geringsten.

58 Anteil der Humanmediziner an Blaue-Karte-EU-Inhabern aus Syrien (83,2%), Ägypten (48,3%), anderen Staaten des Nahen Osten (40,8%), anderen Staaten Osteuropas/Zentralasiens (37,3%), anderen Staaten Afrikas (23,4%), der Ukraine (17,9%), Russland (12,1%), anderen Staaten Süd-/Ostasiens (11,1%), Lateinamerika (10,7%), der Türkei (9,7%), Japan (5,0%), Nordamerika-Pazifik (2,2%), Indien (1,9%), China (1,7%).

Abbildung 8-18: Aktuelle Deutschkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber insgesamt und nach Staatsangehörigkeitsgruppe, Verteilung in Prozent

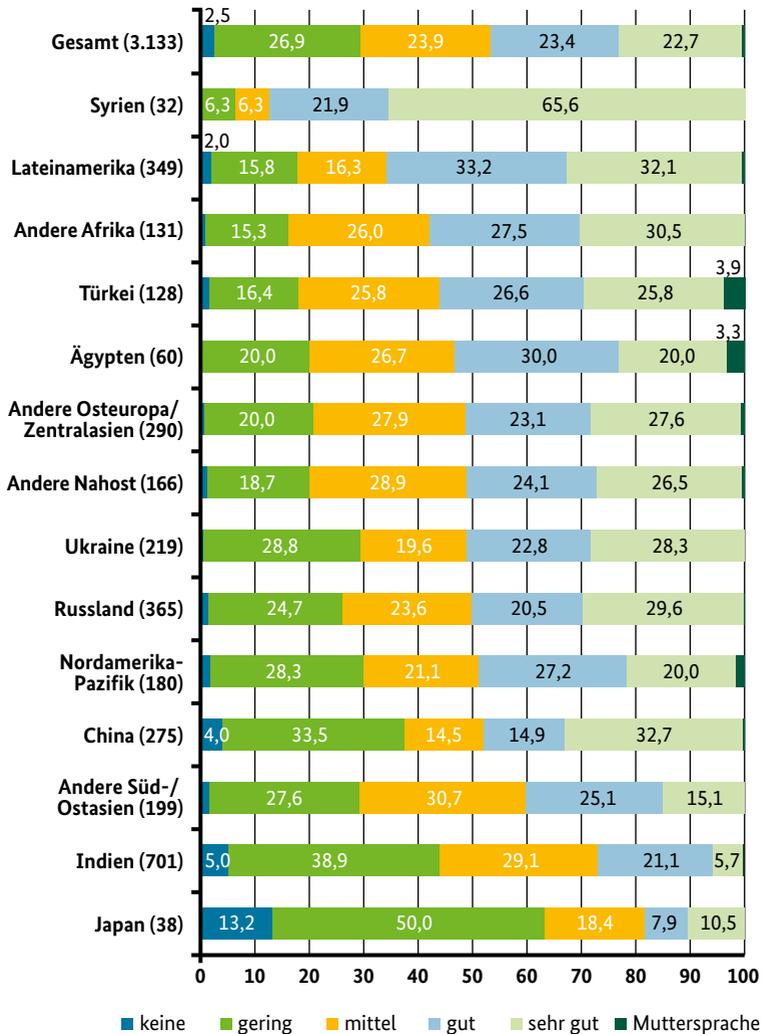


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.038, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 92, 93 und 100.

Wenn die Humanmediziner nicht in die Auswertung einbezogen werden, sind die Unterschiede hinsichtlich des Sprachniveaus nach Staatsangehörigkeitsgruppen geringer (Abbildung 8-19). An der Reihenfolge ändert sich jedoch kaum etwas, sodass syrische Staatsangehörige weiterhin mit Abstand die besten Deutschkenntnisse angegeben haben

(87,5% mindestens gut), während weniger als die Hälfte der Blaue-Karte-EU-Inhaber aus asiatischen Staaten ihre Deutschkenntnisse als gut oder sehr gut einschätzte.

Abbildung 8-19: Aktuelle Deutschkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber (ohne Humanmediziner) nach Staatsangehörigkeitsgruppe, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 3.133, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 92, 93 und 100.

Nachdem Kapitel 8.3.2 zeigte, dass sich die Deutschkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber seit ihrem Berufseinstieg größtenteils verbessert haben, ist anzunehmen, dass insgesamt mit einer längeren Aufenthaltsdauer in Deutschland bessere Sprachkenntnisse erworben werden. Tatsächlich gaben mehr als 93,1% aller Blaue-Karte-EU-Inhaber, die seit mindestens neun Jahren in Deutschland sind, gute oder sehr gute Deutschkenntnisse an. Dieser Anteil ist jeweils um knapp 20 Prozentpunkte geringer bei den Befragten mit Aufenthaltsdauern von fünf bis acht Jahren bzw. zwei bis vier Jahren bzw. weniger als zwei Jahren. In Abbildung 8-20 werden aber in der dritten Balkengruppe die Humanmediziner, die unabhängig von der Aufenthaltsdauer fast alle angegeben haben, Deutsch mindestens gut zu beherrschen, unberücksichtigt gelassen. So zeigen sich deutliche unterschiedliche Sprachkompetenzniveaus je nach Aufenthaltsdauer. Von den Blaue-Karte-EU-Inhabern (ohne Humanmediziner), die mind. neun Jahre in Deutschland leben, geben etwas mehr als 90% gute und sehr gute Deutschkenntnisse an. Nur halb so viele der seit zwei bis vier Jahre in Deutschland Aufhältigen und ein Viertel der (vor weniger als zwei Jahren) Neuzugewanderten schätzten ihre Deutschkenntnisse als mindestens gut ein.

Abbildung 8-20: Prozentualer Anteil derjenigen, die mindestens gute Deutschkenntnisse angegeben haben, nach Aufenthaltsdauer und Staatsangehörigkeitsgruppe – Teil 1

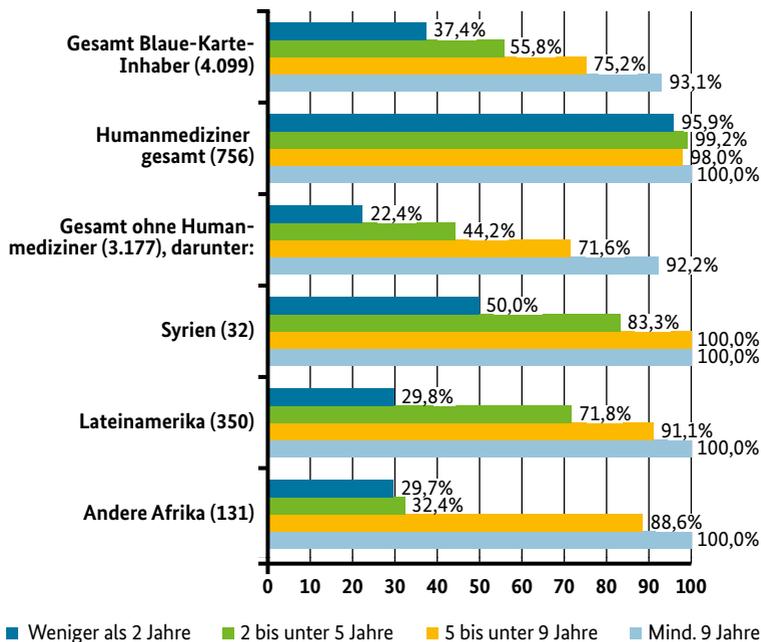
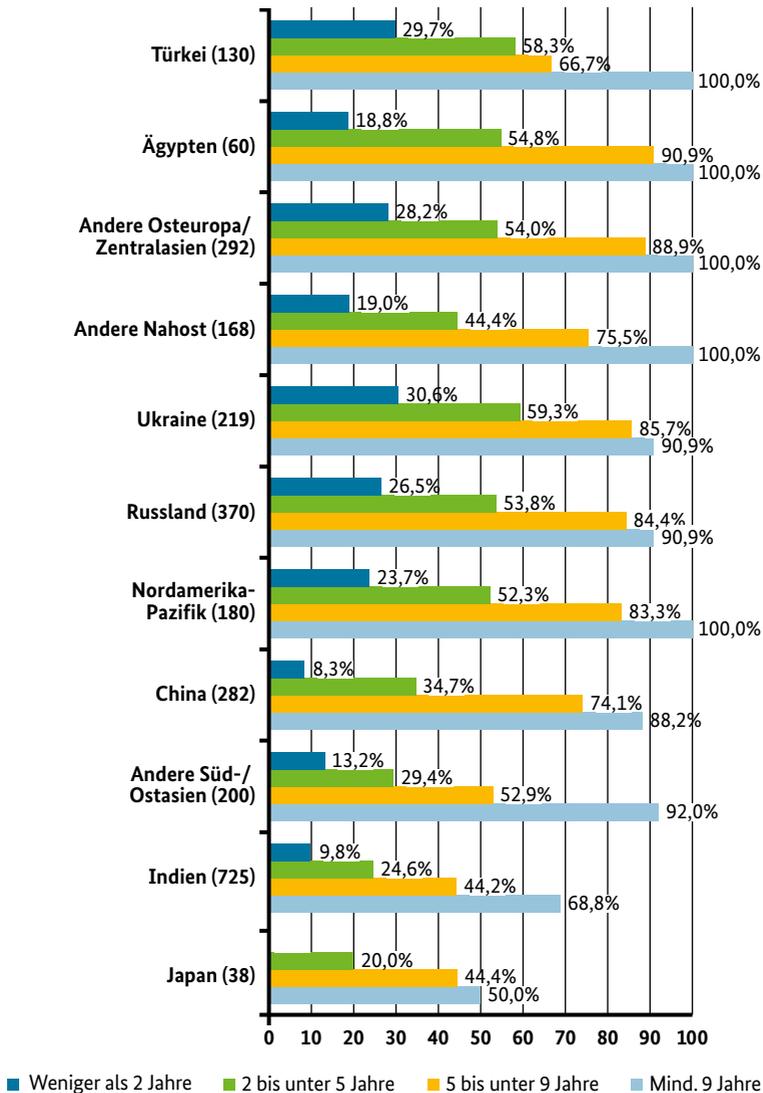


Abbildung 8-20: Prozentualer Anteil derjenigen, die mindestens gute Deutschkenntnisse angegeben haben, nach Aufenthaltsdauer und Staatsangehörigkeitsgruppe – Teil 2



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.099; Reihenfolge der Staatsangehörigkeitsgruppen wie in Abbildung 8-19; bzgl. Aufenthaltsdauer vgl. Abbildung 13-5; Fragen 65, 92, 93 und 100.

Die Auswertung nach Staatsangehörigkeiten zeigt, dass zwar in jeder Teilgruppe die Deutschkenntnisse mit der Aufenthaltsdauer zunehmen, das Niveau aber von Anfang an unterschiedlich hoch ist (Abbildung 8-20). So gaben weniger als 15 % der asiatischen Neuzugewanderten mindestens gute Deutschkenntnisse an, während in allen anderen Staatsangehörigkeitsgruppen in 20 % bis 30 % der Fälle gute bis sehr gute Sprachkenntnisse angegeben wurden.⁵⁹ Bei den asiatischen Blaue-Karte-EU-Inhabern mit einer Aufenthaltsdauer von fünf bis acht Jahren muss jedoch differenziert werden. Während drei Viertel der Chinesen bereits mindestens gute Deutschkenntnisse angeben, ist dies bei rund der Hälfte der anderen Asiaten der Fall. Somit schätzten allein die chinesischen Staatsangehörigkeiten, die schon mindestens fünf Jahre in Deutschland sind, zu ähnlich hohen Anteilen wie die nicht-asiatischen Blaue-Karte-EU-Inhaber ihre Sprachkompetenz als mindestens gut ein.

Ein wichtiger, den Sprach-Lernfortschritt beeinflussender Faktor ist die Anwendungshäufigkeit der Sprache. Wird Deutsch häufig angewendet, ist anzunehmen, dass sich die Deutschkenntnisse im Zeitverlauf deutlich verbessern. Bei seltenem Gebrauch ist ein Sprachfortschritt in geringerem Maße zu erwarten. Dabei kann der Kontext des Sprachgebrauchs insoweit eine Rolle spielen, da bspw. in der Öffentlichkeit bzw. in der Familie unterschiedlich häufig Kontakt zu Deutschen (Muttersprachlern) besteht. Zudem wird am Arbeitsplatz häufig eine Berufsfachsprache verwendet, die zusätzlich zur Alltagssprache berufsspezifisches Vokabular erfordert. Unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen werden im Folgenden die Angaben der Blaue-Karte-EU-Inhaber zum Gebrauch der deutschen Sprache in unterschiedlichen Lebenssituationen ausgewertet.

8.3.5 Anwendung der deutschen Sprachkenntnisse

Die Auswertungen in Kapitel 8.3.4 zeigen die im Durchschnitt deutlich besseren Deutschkenntnisse von Humanmediziner*innen im Vergleich zu MINT- und sonstigen Fachkräften, welche mit den höheren sprachlichen Anforderungen des Berufes einhergehen. Während bei Humanmediziner*innen das Sprachniveau B2 bei der Berufszulassung vorausgesetzt wird, besteht

⁵⁹ Da nur zwei syrische Staatsangehörige, die nicht Humanmediziner*innen sind, vor weniger als zwei Jahren zuwanderten, kann der Anteil derjenigen mit mindestens guten Deutschkenntnissen (50%) nicht als repräsentativ angesehen werden.

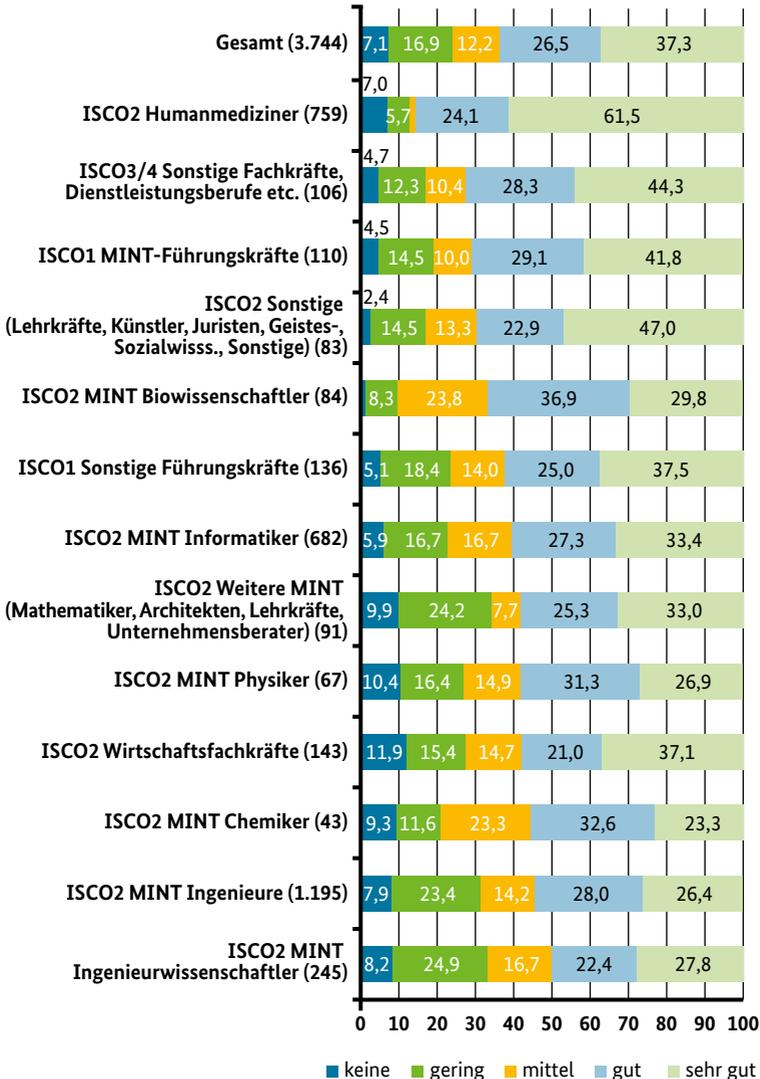
in den meisten anderen Berufen kein offizielles Mindestniveau. Dennoch können viele berufliche Tätigkeiten in Deutschland nur mit einem bestimmten Maß an Deutschkenntnissen ausgeübt werden. Dies trifft besonders auf Betriebe zu, in denen hauptsächlich Deutsch gesprochen wird bzw. wenn der Kontakt zu Kunden/Klienten vorwiegend in deutscher Sprache gepflegt wird. Wenn jedoch die Verständigung mit Kollegen und/oder Kunden auch auf Englisch oder in einer anderen Sprache möglich ist oder wenn vor allem technische Tätigkeiten ausgeübt werden, die wenig Kommunikation erfordern, können im Berufsleben die Anforderungen an die Deutschkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber geringer sein.

Wird in den einzelnen Berufsgruppen betrachtet, wie gut die Blaue-Karte-EU-Inhaber Deutsch im Arbeitsalltag sprechen müssen, sind die Anforderungen bei den Humanmedizinerinnen mit Abstand am höchsten. 85,6% von ihnen müssen nach eigenen Angaben mindestens gut Deutsch sprechen (Abbildung 8-21). Die Humanmediziner, die gar keine oder geringe Deutschkenntnisse benötigen (12,7%) sind vermutlich nicht als zugelassene Ärzte tätig, sondern bspw. in der Forschung. Zudem müssen 62% bis 72% der Führungskräfte, weitere Akademiker (nicht in MINT-Berufen), Biowissenschaftler und Fachkräfte der mittleren Qualifikationsebene (ISCO3/4⁶⁰) gute oder sehr gute Deutschkenntnisse im Beruf haben. In letzterer Gruppe sind die Fachkräfte oftmals in Dienstleistungsberufen tätig, sodass die hohen Sprachanforderungen zum Teil auf häufige Kundenkontakte zurückzuführen sein können.

Etwas geringere Deutschkenntnisse sind in den Wirtschafts- und MINT-Berufen erforderlich. So muss im Bereich Ingenieurwesen etwas mehr als die Hälfte der Befragten gut oder sehr gut Deutsch sprechen. Dies gilt auch für 60,7% der Informatiker.

60 Internationale Standardklassifikation der Berufe, vgl. Kapitel 10.1.

Abbildung 8-21: Anforderungen im Beruf hinsichtlich der Deutschkenntnisse (Deutsch-Sprechen) der Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent



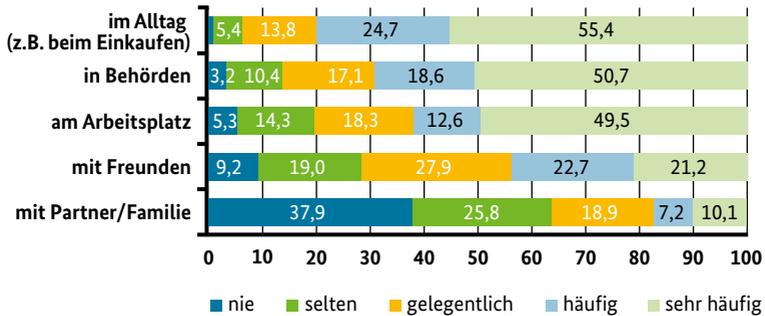
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 3.744; für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 42 und 106, wobei die Kategorie „ISCO2 Wirtschaftsfachkräfte“ sämtliche Wirtschaftswissenschaftler und Unternehmensberater mit wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss zusammenfasst. ISCO = Internationale Standardklassifikation der Berufe, vgl. Kapitel 10.1.

Neben den allgemeinen Anforderungen im Beruf wurden die Blaue-Karte-EU-Inhaber auch nach ihrem individuellen Gebrauch der deutschen Sprache am Arbeitsplatz gefragt. In den einzelnen Berufsgruppen sind große Übereinstimmungen hinsichtlich Anforderungen und Anwendung festzustellen: Von fast allen Humanmedizinerinnen, die generell mit Abstand die höchsten Sprachanforderungen nannten, wird die deutsche Sprache sehr häufig im Berufsalltag genutzt. Drei Viertel der Fachkräfte der mittleren Qualifikationsebene (inkl. Dienstleistungsberufe) sprechen häufig oder sehr häufig am Arbeitsplatz Deutsch, während mehr als die Hälfte der Naturwissenschaftler nur gelegentlich oder seltener die deutsche Sprache gebraucht. Ingenieure und Wirtschaftsfachkräfte, die vergleichsweise geringe Anforderungen nannten, verwenden Deutsch zu rund 60 % (sehr) häufig und zu etwas mehr als 20 % gelegentlich im Beruf.

Insgesamt nutzen 62,1 % die deutsche Sprache häufig oder sehr häufig am Arbeitsplatz, während 19,6 % nie bzw. selten im Beruf Deutsch sprechen. Davon unterscheidet sich jedoch der Gebrauch der Deutschkenntnisse im privaten Alltag – je nach Handlungskontext bzw. Kontaktpersonen – deutlich (Abbildung 8-22). Während bei Behörden 63,7 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber (sehr) häufig Deutsch sprechen, trifft dies in öffentlichen Alltagssituationen, bspw. beim Einkaufen, sogar auf vier Fünftel der Befragten zu.

In der Kommunikation mit Freunden wird die deutsche Sprache deutlich seltener genutzt, wobei die Befragten keine Angaben machten, ob es sich um Freunde deutscher oder einer anderen Nationalität handelt. Da immerhin 43,9 % häufig oder sehr häufig Deutsch im Freundeskreis nutzen, ist zu vermuten, dass einige regelmäßig auch privat Kontakt zu Deutschen haben bzw. die deutsche Sprache als Lingua franca mit Freunden aus anderen Ländern nutzen. Die Mehrheit der Befragten spricht mit dem Partner oder in der Familie selten oder nie und nur 17,3 % (sehr) häufig Deutsch. Wenn beide Partner dieselbe Muttersprache haben, ist anzunehmen, dass deutlich seltener Deutsch gesprochen wird, als bei Familienmitgliedern unterschiedlicher Herkunftsländer. Wie sich die familiären Kontexte der Blaue-Karte-EU-Inhaber gestalten (bspw. aus welchem Herkunftsland die Ehepartner kommen bzw. wo sie aktuell leben), wird in Kapitel 14 analysiert.

Abbildung 8-22: Aktueller Gebrauch der deutschen Sprache der Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.112, Werte unter 2% nicht beschriftet; Frage 105.

Die Auswertungen zeigen, dass sich die Beherrschung der deutschen Sprache sowie auch die Anforderungen an die Deutschkenntnisse je nach Berufsgruppe unterscheiden. Mit längerem Aufenthalt in Deutschland sind deutliche Fortschritte beim Erlernen der deutschen Sprache festzustellen, insbesondere wenn in Deutschland studiert wurde. Inwieweit sich Absolventen deutscher Hochschulen bei der Arbeitsplatzsuche von Neuzuwanderern unterscheiden, wird neben weiteren Aspekten des Berufseinstiegs im folgenden Kapitel analysiert.



9 Berufserfahrung und Arbeitsplatzsuche

Bei der Erteilung der Blauen Karte EU mussten die Drittstaatsangehörigen bereits eine Arbeitsplatzzusage in Deutschland vorweisen. So waren sie beispielsweise bereits (früher) mit einem anderen Aufenthaltstitel in Deutschland und haben währenddessen die Stelle gefunden, für die ihnen die Blaue Karte EU erteilt werden konnte, oder die Stellensuche erfolgte ohne bisherigen Aufenthalt in der Bundesrepublik. Aber nicht nur hinsichtlich der Voraufenthalte, sondern vor allem bzgl. der Berufserfahrung unterscheiden sich die Biografien der Blaue-Karte-EU-Inhaber. Im Folgenden werden diese und weitere Aspekte der Arbeitsplatzsuche analysiert.

9.1 Berufserfahrung im Ausland und vorherige Aufenthalte in Deutschland

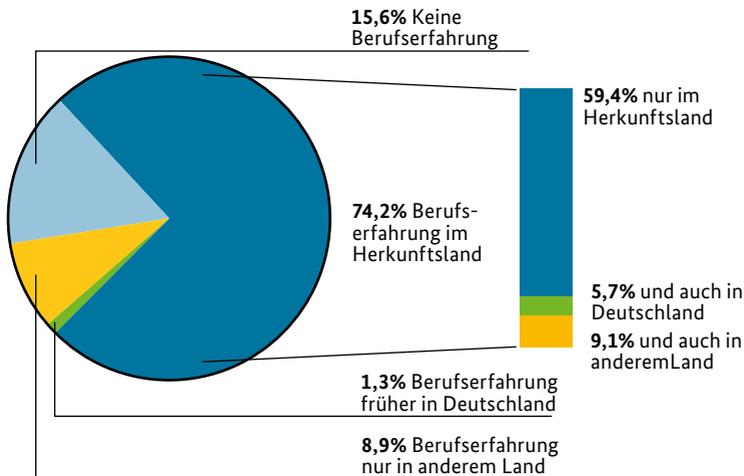
In Kapitel 3.3 wurde anhand der AZR-Daten ausgewertet, wie viele Personen vor dem Erhalt der Blauen Karte EU bereits einen anderen Aufenthaltstitel in Deutschland hatten. 21,7% der Blaue-Karte-EU-Inhaber der Grundgesamtheit haben demnach bereits mit einem anderen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit in Deutschland gearbeitet. Weitere 23,9% der im AZR registrierten Blaue-Karte-EU-Inhaber sind von einem Aufenthaltstitel, den sie zur Ausbildung, zum Studium an einer deutschen Hochschule bzw. zur anschließenden Arbeitsplatzsuche hatten, in die Blaue Karte EU gewechselt. Da bei letzteren nicht solche Personen mitgezählt wurden, die zwischen Studium oder Arbeitsplatzsuche noch einen anderen Aufenthaltstitel hatten, liegt die Gesamtzahl der Absolventen deutscher Hochschulen unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern etwas höher. Kapitel 8.1.3 zeigte, dass von den Befragungsteilnehmern fast ein Drittel den höchsten Abschluss an einer deutschen Hochschule erworben hat.

Die befragten Blaue-Karte-EU-Inhaber wurden zudem nach früheren Aufenthalten in Deutschland sowie nach Berufstätigkeiten im Herkunftsland oder einem anderen Land gefragt. Insgesamt 77,3% der Befragten gaben an, vor ihrem Zuzug nach Deutschland schon für mindestens ein Jahr (im Ausland

oder bei einem früheren Aufenthalt in Deutschland) in Vollzeit berufstätig gewesen zu sein, darunter jeder Sechste zudem auch für mindestens ein Jahr in Teilzeit. Weitere 6,8% sind mindestens ein Jahr lang in Teilzeit, aber nicht in Vollzeit berufstätig gewesen. 15,6% der Befragten haben vor dem Zuzug nach Deutschland gar keine mindestens einjährige Berufstätigkeit im Ausland oder bei einem früheren Aufenthalt in Deutschland ausgeübt.

Ob und wo die Blaue-Karte-EU-Inhaber Berufserfahrung gesammelt haben, ist in Abbildung 9-1 zu erkennen. 3.208 Befragte und somit knapp drei Viertel der befragten Blaue-Karte-EU-Inhaber haben zuvor im Herkunftsland gearbeitet. Von diesen gaben 248 Personen an, einer früheren Berufstätigkeit in Deutschland nachgegangen zu sein. 462 Personen gaben hingegen an, Berufserfahrung in einem anderen Land gesammelt zu haben. Insgesamt haben 7,0% der Befragten bei einem früheren Aufenthalt in Deutschland bereits eine Berufstätigkeit ausgeübt.

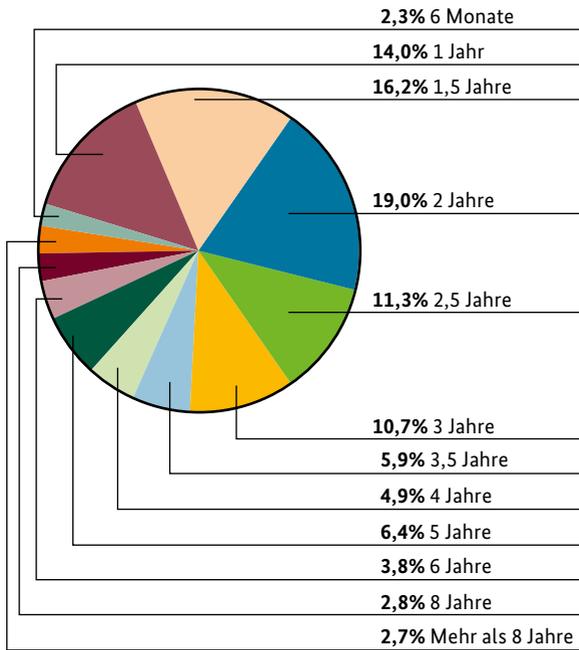
Abbildung 9-1: Berufserfahrung vor dem Zuzug nach Deutschland, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.324; Fragen 21 und 23.

Des Weiteren machten die Befragungsteilnehmer Angaben zu ihrer bisherigen Tätigkeit seit ihrem letzten Zuzug nach Deutschland. Die Mehrheit der Befragten ist seit wenigen Jahren in Deutschland in Vollzeit berufstätig, knapp drei Viertel seit max. drei Jahren. Details zur Dauer der bisherigen Vollzeitberufstätigkeit in Deutschland sind in Abbildung 9-2 dargestellt.

Abbildung 9-2: Dauer der Vollzeitberufstätigkeit seit dem Zuzug nach Deutschland, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.296; Frage 24.

9.2 Methoden der Arbeitsplatzsuche

Die Blaue-Karte-EU-Inhaber wurden befragt, welches Mittel oder welche Maßnahme für den Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche ausschlagend war. Mehrfachnennungen waren nicht möglich. Für 37,0% der insgesamt 4.108 Blaue-Karte-EU-Inhaber, die Angaben zu ihrer erfolgreichen Stellensuche machten, trugen im Internet veröffentlichte Stellenangebote maßgeblich zum Finden des Arbeitsplatzes bei (Abbildung 9-3). Im Gegensatz dazu waren Stellenanzeigen in Printmedien bei weniger als einem Prozent der Befragten von Bedeutung. Für 5,9% der Blaue-Karte-EU-Inhaber waren Tipps von Freunden und Familienangehörigen entscheidend für die Stellenaufnahme.

Neben ausgeschriebenen Stellen waren für viele Blaue-Karte-EU-Inhaber Formen der direkten Jobvermittlung und der Kontaktaufnahme mit dem

Arbeitgeber ausschlaggebend.⁶¹ Obwohl nur 7,0% der Befragten Berufserfahrung bei einem früheren Aufenthalt in Deutschland angaben (Abbildung 9-1), waren für 11,8% der Befragten, Kontakte, die sie über Praktika oder eine frühere Berufstätigkeit geknüpft hatten, bei der Arbeitsplatzsuche entscheidend. Hierbei kann es sich neben Kontakten aus vorherigen Tätigkeiten in Deutschland auch um Kontakte ausländischer Arbeitgeber gehandelt haben.

Weitere 18,5% der Blaue-Karte-EU-Inhaber gaben explizit an, dass sie die Einladung eines Arbeitgebers in Deutschland erhalten haben, woraufhin sie hier ihre Berufstätigkeit aufnahmen. Dabei ist nicht bekannt, ob die deutschen Arbeitgeber bereits früher beruflichen Kontakt zu den ausländischen Fachkräften hatten oder diese ohne vorherige Erfahrung aus dem Ausland angeworben wurden. 11,2% der Befragten haben einen Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern in Deutschland in Eigeninitiative aufgenommen und fanden so eine Anstellung. Zudem gaben 5,1% der Blaue-Karte-EU-Inhaber an, dass sie durch einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland nach Deutschland vermittelt worden sind. Dabei kann es sich in vielen Fällen um eine Art Entsendung gehandelt haben, für die jedoch der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages in der Niederlassung in Deutschland notwendig war.⁶²

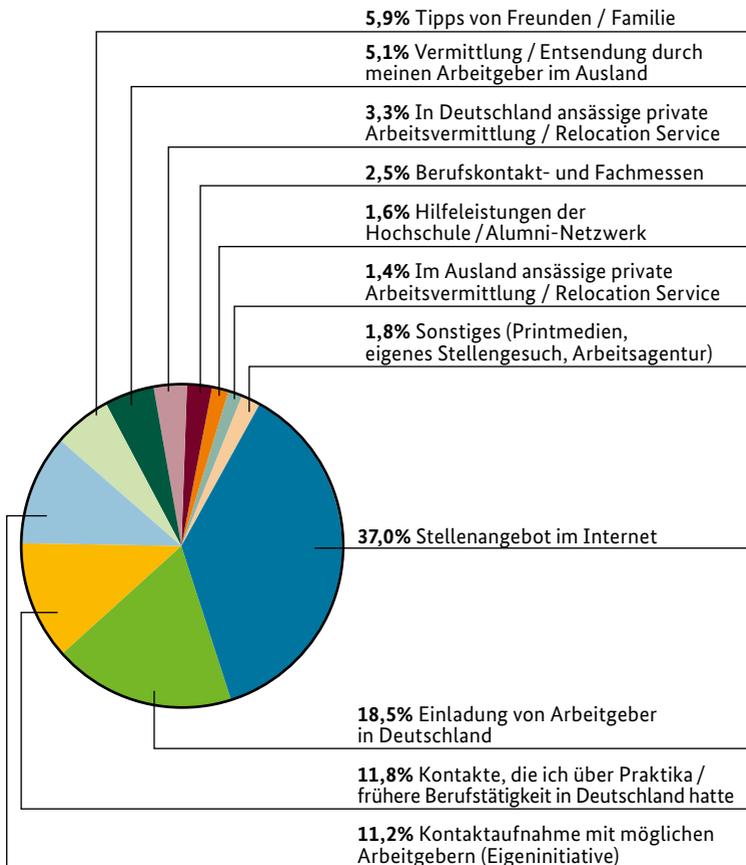
Während die kommunalen Arbeitsagenturen in Deutschland für Zuwanderer aus dem Ausland naturgemäß kaum eine Rolle spielen, sind private Arbeitsvermittlungen als Wegbereiter für ausländische Fachkräfte aktiv: 3,3% der Blaue-Karte-EU-Inhaber nannten in Deutschland ansässige private Arbeitsvermittlungen als ausschlaggebend für ihre erfolgreiche Arbeitsplatzsuche und 1,4% der Befragten nutzten Agenturen, die im Ausland ansässig sind. 2,5% der Blaue-Karte-EU-Inhaber – und damit ein ebenso großer Anteil wie bei den ausländischen Absolventen deutscher

61 Zur Bedeutung von Stellenanzeigen für deutsche Arbeitssuchende vgl. Weitzel et al. (2015) sowie Dietz et al. (2011). Zwei Drittel der von Weitzel et al. (2015: 35) befragten Studienteilnehmer nutzen Internet-Stellenbörsen, während jeweils rund 37% auf Unternehmens-Webseiten bzw. in Karrierenetzwerken nach Arbeitsplätzen suchten.

62 In klassischen Fällen der Entsendung und des Personalaustauschs wird die Blaue Karte EU nicht erteilt. Jedoch steht ein im Ausland ruhend gestellter Arbeitsvertrag der Blauen Karte EU bei Abschluss eines „lokalen“ Arbeitsvertrages nicht entgegen. Dabei ist unerheblich, ob aus dem in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnis Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt werden, vgl. BMI (2014) und Kapitel 2.1 des vorliegenden Berichts.

Hochschulen (Hanganu/Heß 2014: 145) – fanden über Berufskontakte und Fachmessen ihren Arbeitsplatz. Im Vergleich zu den 2013 befragten Hochschulabsolventen, von denen 4,3 % von der Hochschule angebotene Hilfen nutzten (Hanganu/Heß 2014: 145), traf dies auf nur 1,6 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber zu. Dabei ist zu beachten, dass rund 30 % aller befragten Blaue-Karte-EU-Inhaber ein Studium in Deutschland abgeschlossen haben. Auf diese Teilgruppe der Befragten und die Besonderheiten ihrer Arbeitsplatzsuche wird in Kapitel 9.3 eingegangen.

Abbildung 9-3: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.108; Frage 34.

Männer und Frauen machten zur erfolgreichen Arbeitsplatzsuche nur geringfügige unterschiedliche Angaben. Die befragten Männer nutzten etwas häufiger die Online-Stellensuche (37,7% vs. 33,3%). Außerdem zeigt sich für Männer ein höher Anteil an Einladungen durch deutsche Arbeitgeber als bei den weiblichen Befragten (19,4% vs. 15,4%). Dagegen wurden von Frauen häufiger Kontakte genutzt, die sie bspw. über Praktika oder Berufserfahrung in Deutschland geknüpft haben (14,5% vs. 11,3%).

9.3 Arbeitsplatzsuche nach einem Studium in Deutschland

Besonders auffällig unterscheiden sich die erfolgreich genutzten Methoden zur Arbeitsplatzsuche nach Altersgruppen und nach Ort des Hochschulabschlusses. Dabei ist zu beachten, dass der Anteil der Absolventen deutscher Hochschulen in der jüngeren Altersgruppe doppelt so groß ist wie bei den Älteren: Zwei Fünftel der bis zu 31-Jährigen bzw. ein Fünftel der mindestens 32-Jährigen hat in Deutschland ein Studium abgeschlossen. Die jüngeren (bis zu 31-Jährigen) Absolventen nutzten zur Arbeitsplatzsuche am häufigsten Online-Stellenangebote (42,4%) und Kontakte aus Praktika und Berufserfahrung (13,9%). Bei den Älteren (mind. 32-Jährigen) war Online-Stellenangeboten von etwas geringerer Bedeutung (31,3%). Sie erhielten vergleichsweise häufig Einladungen von Arbeitgebern in Deutschland (24,6%). An 6,7% der Älteren wurden Arbeitsplätze durch Arbeitgeber aus dem Ausland vermittelt (6,7%) (ohne Abbildung).

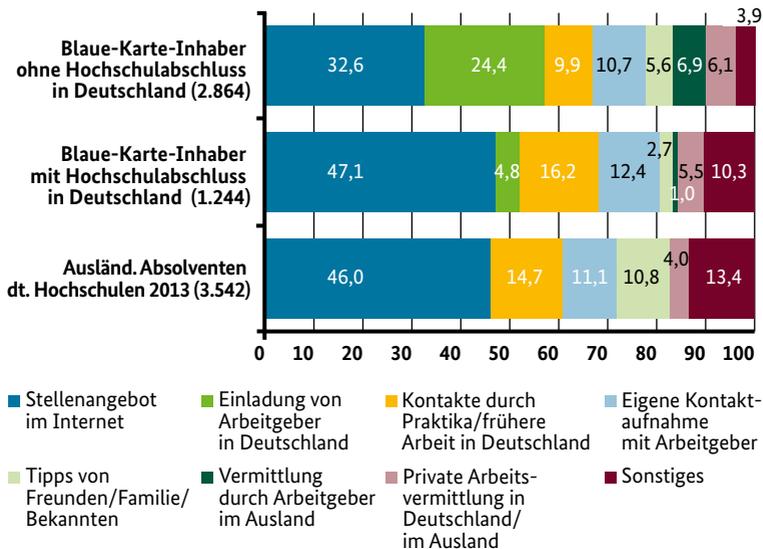
Im Folgenden werden die Blaue-Karte-EU-Inhaber mit im Ausland erlangtem Hochschulabschluss, die Blaue-Karte-EU-Inhaber mit in Deutschland erlangtem Hochschulabschluss sowie die drittstaatsangehörigen Absolventen deutscher Hochschulen (Hanganu/Heß 2014: 145f.) hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzsuche verglichen. Diese ähnelt sich bei den beiden zuletzt genannten Gruppen (Abbildung 9-4). Fast die Hälfte aller Absolventen deutscher Hochschulen gab online gefundene Stellenangebote als ausschlaggebende Hilfe zur Arbeitsplatzsuche an. Rund 15% bis 16% der Befragten mit Hochschulabschluss in Deutschland nutzten Kontakte, die sie über Praktika oder eine frühere Berufstätigkeit geknüpft hatten, während rund 11% bis 12% der Befragungsteilnehmer den Berufseinstieg durch Eigeninitiative erreichten. Von den 2013 befragten Hochschulabsolventen nutzten 4,3% (Hanganu/Heß 2014: 145) und von den Blaue-Karte-EU-Inhabern mit deutschem Hochschulabschluss 3,4% verschiedene von der Hochschule angebotene Hilfen.

Dass die 2013 befragten Hochschulabsolventen deutlich häufiger als die Blaue-Karte-EU-Inhaber private Kontakte als ausschlaggebend bei der Arbeitsplatzsuche angaben, ist vermutlich zum Teil durch die Formulierung der Frage begründet. Die Blaue-Karte-EU-Inhaber wurden gefragt, ob „Tipps von Familie oder Freunden“ zum Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche führten. Die Hochschulabsolventen in Hanganu/Heß (2014: 145) antworteten zum Item „Tipps von Freunden/Familie/Bekanntem“, also zu einem weiter gefassten Personenkreis. Gleichzeitig hatten die 2013 befragten Hochschulabsolventen weder die Antwortmöglichkeit „Einladung von Arbeitgeber in Deutschland“ noch „Vermittlung durch Arbeitgeber aus dem Ausland“. Diese Antworten wählten 4,8 % bzw. 1,0 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber mit deutschem Hochschulabschluss.

Während sich die drittstaatsangehörigen Absolventen deutscher Hochschulen in ihren angegebenen Arbeitssuchmethoden insgesamt relativ stark ähneln, unterscheiden sich die Angaben der Blaue-Karte-EU-Inhaber ohne deutschen Hochschulabschluss davon stark. Die Blaue-Karte-EU-Inhaber, die kein Studium in Deutschland absolviert hatten, erhielten ihren Arbeitsplatz in 24,4 % der Fälle auf Einladung von einem Arbeitgeber in Deutschland und zu 6,9 % durch Vermittlung von einem Arbeitgeber aus dem Ausland. Auch private Arbeitsvermittlungsagenturen sind in der Teilgruppe der Blaue-Karte-EU-Inhaber ohne Hochschulabschluss in Deutschland von größerer Bedeutung (6,1 %) als bei den Absolventen deutscher Hochschulen. Dagegen wurde die selbständige Stellensuche (Online-Stellen: 32,6 %) bzw. Bewerbung (aus Eigeninitiative: 10,7 %) von den Blaue-Karte-EU-Inhabern ohne deutschen Hochschulabschluss seltener genannt als von den Alumni deutscher Hochschulen. Zudem können Personen, die nicht in Deutschland studiert haben, seltener auf Praktika-/Berufskontakte zurückgreifen (9,9 %).

Insgesamt zeigt sich, dass sich Absolventen deutscher Hochschulen deutlich selbständiger um den Berufseinstieg in Deutschland bemühen und ähnliche Methoden erfolgreich bei der Arbeitsplatzsuche anwenden wie andere sowohl ausländische als auch deutsche Alumni. Wie bereits in Hanganu/Heß (2014: 297) festgestellt, erweist sich das Studium in Deutschland für viele Drittstaatsangehörige als ideale Brücke zum deutschen Arbeitsmarkt. Wer dagegen im Ausland seinen Hochschulabschluss erlangte, ist häufiger auf die Initiative von Arbeitgebern/-vermittlern angewiesen.

Abbildung 9-4: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche, je nachdem ob Hochschulabschluss in Deutschland erlangt wurde, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.108, für einzelne n siehe Abbildung; bzgl. Blaue-Karte-EU-Inhaber vgl. Fragen 5 und 34; für ausländische Absolventen deutscher Hochschulen vgl. Hanganu / Heß 2014: 146.

9.4 Arbeitsplatzsuche nach Berufserfahrung

Die vorangestellten Analysen lassen bereits vermuten, dass sich u. a. der Ort und die Dauer vorheriger Berufserfahrung ebenfalls auf den Erfolg der Arbeitsplatzsuche auswirken. Im Folgenden werden diese Faktoren bei verschiedenen Teilgruppen der Blaue-Karte-EU-Inhaber detailliert dargestellt. Abbildung 9-5 zeigt die Methoden der Arbeitsplatzsuche derjenigen Personen, die vor ihrem Zuzug nach Deutschland Berufserfahrung gesammelt haben, differenziert nach Ort der Berufserfahrung, sowie derjenigen Personen, die vorher nicht gearbeitet bzw. keine Angabe dazu gemacht haben. Während insgesamt nur 37,0% der Befragten angaben, Stellenangebote im Internet genutzt zu haben, nannten dies diejenigen Befragten ohne Berufserfahrung besonders häufig (47,0%). Da in der Gruppe ohne Berufserfahrung drei von fünf Blaue-

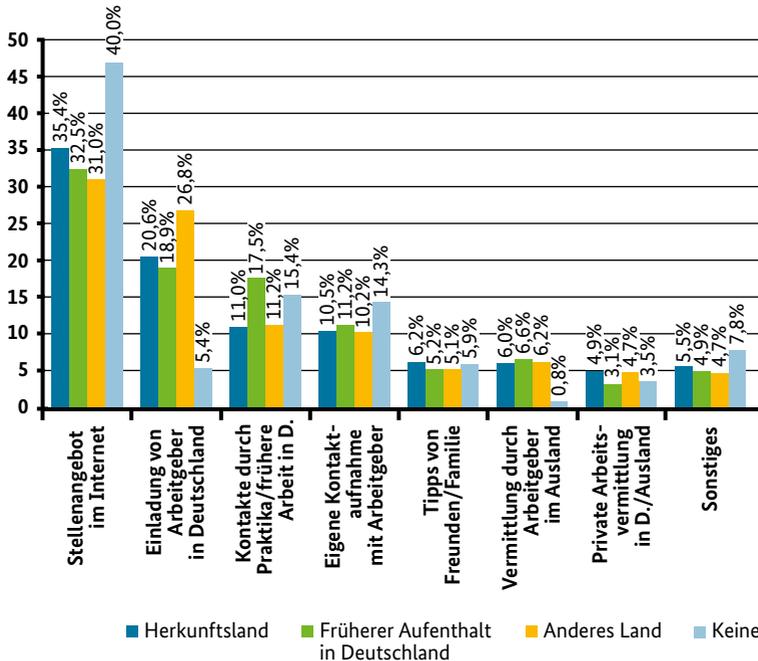
Karte-EU-Inhaber Absolventen deutscher Hochschulen sind, überrascht es nicht, dass 15,4 % Kontakte nutzten, die sie durch Praktika in Deutschland erworben hatten. Dies trifft auch auf 17,5 % derjenigen Befragten zu, die bei einem früheren Aufenthalt in Deutschland bereits Berufserfahrung gesammelt haben.

Während rund jede Zehnte der Personen mit Berufserfahrung in eigener Initiative einen Arbeitgeber fand, erscheint unter den Blauen-Karte-EU-Inhabern ohne Berufserfahrung der entsprechende Anteil der selbständigen Kontaktaufnahme (14,3 %) vergleichsweise hoch. Aber auch hierfür könnte die überdurchschnittliche Zahl der Absolventen deutscher Hochschulen unter den Berufsanfängern mit ausschlaggebend gewesen sein. Diese konnten während der Studienzzeit bereits Deutschkenntnisse und für eine eigene Kontaktaufnahme wichtiges Wissen (bzgl. des Arbeitsmarktes, Unternehmenskenntnisse etc.) erwerben.

Blaue-Karte-EU-Inhaber mit früherer Berufserfahrung haben insgesamt deutlich häufiger ihren Arbeitsplatz in Deutschland durch die Einladung eines hier ansässigen Arbeitgebers gefunden als die Befragten ohne vorherige Berufserfahrung. Während dies auf 20,6 % bzw. 18,9 % der zuvor im Herkunftsland bzw. Deutschland Berufstätigen zutrifft, sind es unter den ehemals in einem anderen Land Berufstätigen sogar 26,8 %. Arbeitnehmer, die zuvor Berufserfahrung in einem anderen Land als ihrem Herkunftsland sammelten, haben mit hoher Wahrscheinlichkeit bereits eine internationale Tätigkeit ausgeübt, wurden bspw. konzernintern vermittelt. Es kann sich bei der einladenden Arbeitsstelle in Deutschland auch um eine Niederlassung eines internationalen Konzerns handeln. Außerdem können Wirtschaftskontakte zum vorherigen Arbeitgeber im Ausland oder zur im Ausland arbeitenden Fachkraft selbst ausschlaggebend für deren Anwerbung gewesen sein.

Zudem liegt auf der Hand, dass durch im Ausland ansässige Arbeitgeber hauptsächlich Personen mit Berufserfahrung nach Deutschland vermittelt werden. Die auf diese Antwort entfallenen Prozentanteile (bei allen Berufserfahrenen 6,0 bis 6,6 %) unterscheiden sich je nach Ort der früheren Berufstätigkeit nicht. Bei den Personen mit Berufserfahrung im Herkunftsland ist der Anteil derjenigen, die entscheidende Arbeitsplatzempfehlungen von Freunden oder Familie bekommen haben, mit 6,2 % noch geringfügig höher. Bei den anderen Berufserfahrenen waren Empfehlungen von Freunden oder Familie seltener (rund 5 %) ausschlaggebend.

Abbildung 9-5: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche, nach Ort der Berufserfahrung der Blaue-Karte-EU-Inhaber vor ihrem Zuzug nach Deutschland, Verteilung in Prozent

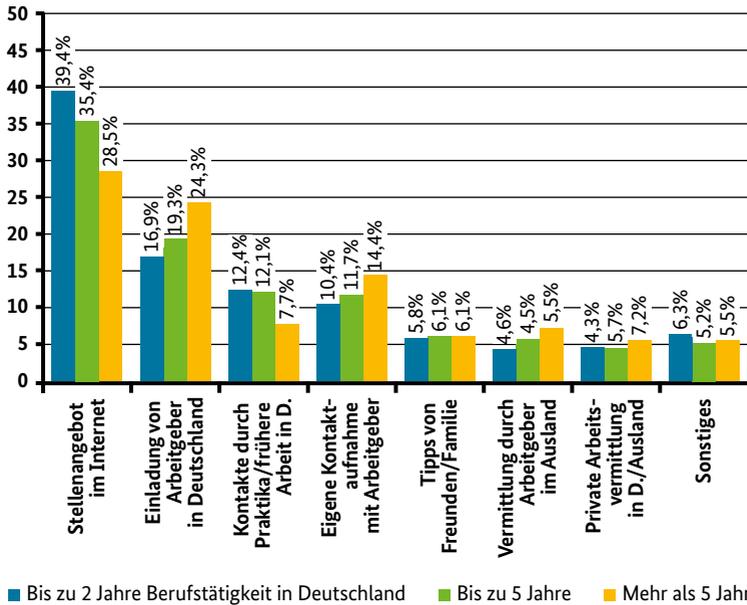


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.108; Fragen 21, 23 und 34.

Neben der Berufserfahrung im Ausland bzw. bei einer früheren Tätigkeit in Deutschland kann auch der Zeitpunkt der Arbeitsplatzsuche das Nutzen von verschiedenen Hilfsmitteln bei der Arbeitsplatzsuche beeinflussen. Dieser Zeitpunkt ist in Bezug auf die Dauer der mittlerweile abgeleiteten Berufstätigkeit in Deutschland dargestellt, wobei Personen mit bis zu zwei-, bis zu fünf- und mehr als fünfjähriger Berufspraxis miteinander verglichen werden (Abbildung 9-6). Zwei von fünf Blaue-Karte-EU-Inhabern, die vor rund ein bis zwei Jahren ihren Arbeitsplatz gesucht haben, fanden die Stelle mithilfe von Online-Anzeigen. Dagegen hat dieser Personenkreis vergleichsweise selten eine Stelle auf Einladung eines Arbeitgebers (16,9%) oder durch eigene Kontaktaufnahme (10,4%) in Deutschland bekommen. In allen weiteren Antwortmöglichkeiten ähnelt sich die Häufigkeit der gegebenen Antworten jener mit bis zu zwei- und jener mit bis zu fünfjähriger Berufstätigkeit stark und prägt somit den

Durchschnitt aller Blaue-Karte-EU-Inhaber. Befragte mit mehr als fünf Jahren Berufserfahrung in Deutschland wurden vergleichsweise häufig von Arbeitgebern in Deutschland eingeladen (24,3 %) bzw. von Arbeitgebern aus dem Ausland vermittelt (7,2 %) oder fanden den Arbeitsplatz aus eigener Initiative (14,4 %).

Abbildung 9-6: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Zeitpunkt der Arbeitsplatzsuche, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014:
 n = 4.066, wobei n(bis zu 2 Jahre Berufstätigkeit in Deutschland)=2.111,
 n(bis zu 5 Jahre)=1.593; n(mehr als 5 Jahre)=362; nicht dargestellt:
 n(ohne Angabe zu einer der Fragen)=274; Fragen 24 und 34.

9.5 Unterschiedliche Methoden nach Berufs- und Staatsangehörigkeitsgruppen

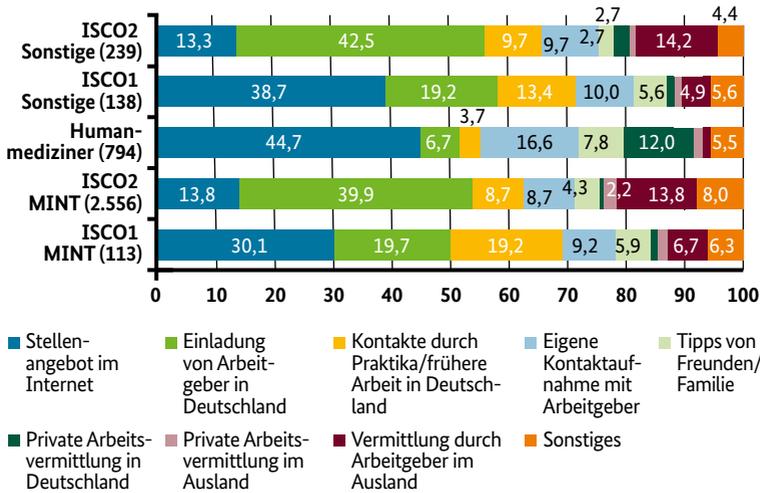
Um zu untersuchen, inwieweit sich die Arbeitsplatzsuche zwischen verschiedenen Berufsbereichen und -positionen unterscheidet, wurden fünf Gruppen gebildet, die in Abbildung 9-7 dargestellt sind. Zu MINT ISCO1⁶³ gehören die derzeit als Führungskräfte tätigen Absolventen eines mathematisch-naturwissenschaftlichen Studienfaches, der Informatik oder Ingenieurwissenschaften. In anderen Fachbereichen tätige Führungspersonen sind der Gruppe „Sonstige ISCO1“ zugeordnet. Wie bei Leitungspositionen üblich, wurden rund zwei Fünftel der MINT-Experten (42,5 %) bzw. der sonstigen Führungspersonen (39,9 %) durch gezielte Einladung des Unternehmens in Deutschland gewonnen. Zudem erfolgte bei rund 14 % der Führungskräfte eine Vermittlung durch den Arbeitgeber im Ausland.

Somit unterscheidet sich die Arbeitsplatzaufnahme bei Unternehmensleitern und sonstigen leitenden Angestellten (ISCO1) deutlich von der Arbeitsplatzsuche der MINT- und sonstigen Fachkräfte auf akademischem Qualifikationsniveau ohne Führungsposition (ISCO2). Von letzteren nahm lediglich jeder Fünfte seinen Arbeitsplatz auf Basis einer Einladung eines deutschen Arbeitgebers an und weniger als 7 % wurden durch ihren Arbeitgeber aus dem Ausland vermittelt. Die MINT-Akademiker bzw. die sonstigen Fachkräfte nutzten dagegen häufiger Online-Stellenangebote (38,7 % bzw. 30,1 %) sowie Kontakte, die sie in früheren Praktika oder bei einer Berufstätigkeit in Deutschland geknüpft hatten (13,4 % bzw. 19,2 %). Zudem war von ihnen rund jeder Zehnte durch die eigene Kontaktaufnahme zu einem Arbeitgeber in Deutschland erfolgreich.

Vergleichsweise noch größere Bedeutung hatte die Eigeninitiative von Humanmedizinerinnen, von denen 16,6 % ihren Arbeitsplatz im Anschluss an eine eigene Kontaktaufnahme bekamen. Da zudem 44,7 % der Humanmediziner über Online-Stellenangebote ihren Arbeitsplatz fanden, entfielen auf andere Mittel zur erfolgreichen Arbeitsplatzsuche wesentlich kleinere Anteile (Abbildung 9-7). Auffällig ist jedoch, dass 12,0 % der Humanmediziner – und somit deutlich mehr als in anderen Teilgruppen (jeweils unter 3,0 %) – durch private Arbeitsvermittlungen in Deutschland gewonnen wurden. Dies können bspw. Agenturen sein, die gezielt Gesundheitsfachkräfte aus dem Ausland anwerben.

63 Internationale Standardklassifikation der Berufe, vgl. Kapitel 10.1.

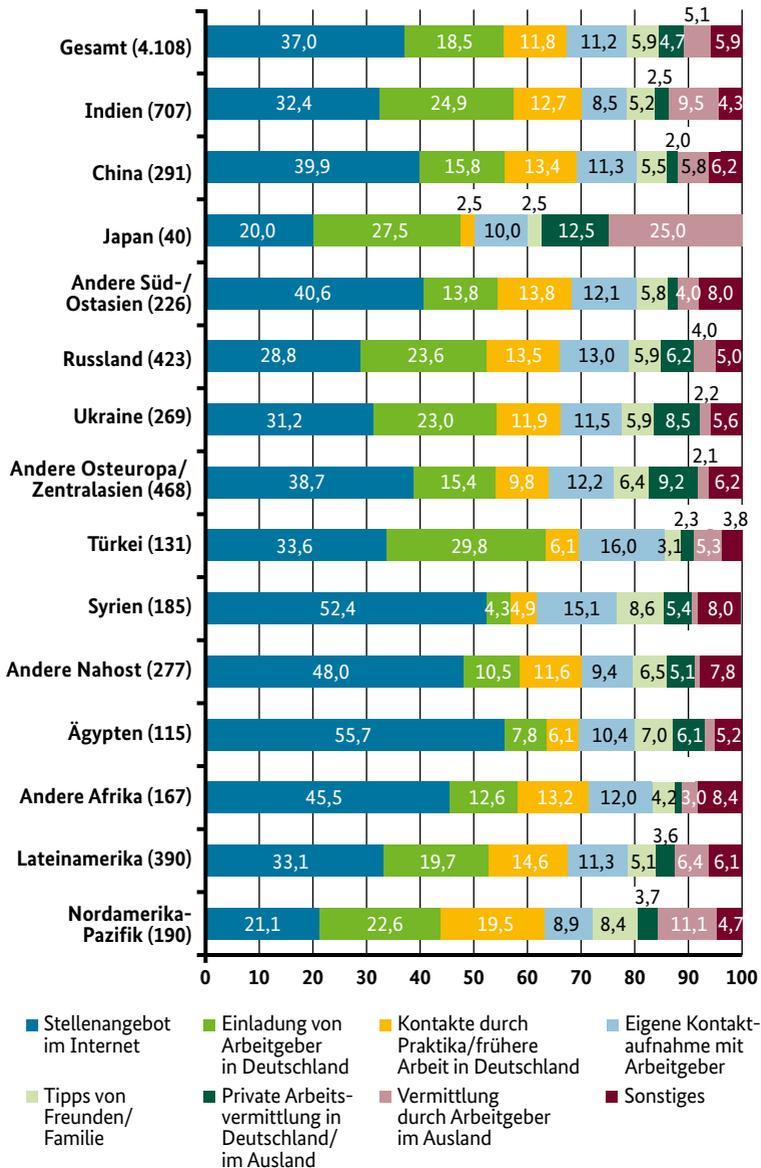
Abbildung 9-7: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Berufsfachbereich und Qualifikationsniveau, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 3.840, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 34 und 42.

Die Betrachtung der angewandten Methoden zur erfolgreichen Arbeitsplatzsuche nach Staatsangehörigkeiten ergibt ein heterogenes Bild (Abbildung 9-8). Bspw. nutzten zwischen ein Fünftel (Japan: 20,0%, Nordamerika-Pazifik: 21,2%) und mehr als der Hälfte einer Staatsangehörigkeitsgruppe (Syrien: 52,4%, Ägypten: 55,7%) die Online-Stellensuche. Türkische, japanische, indische sowie russische und ukrainische Staatsangehörige wurden besonders häufig von Arbeitgebern in Deutschland eingeladen. Zudem weisen Japaner mit 25,0% einen hohen Anteil an Fachkräften auf, die von ihrem Arbeitgeber aus dem Ausland vermittelt wurden. Der entsprechende Anteil ist bei Blaue-Karte-EU-Inhabern aus Nordamerika/Pazifik nicht einmal halb so groß (11,1%) und bei allen anderen Staatsangehörigen noch geringer. Bei früherer Praktikums- bzw. Berufstätigkeit geknüpfte Kontakte wurden vergleichsweise häufig von Zuwanderern aus dem nordamerikanisch-pazifischen Raum (19,5%) sowie auch häufig von Lateinamerikanern (14,6%) genutzt.

Abbildung 9-8: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Staatsangehörigkeit, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.108, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 34, 92 und 93.

Da jedoch, wie in Abbildung 9-7 gezeigt, der Berufsfachbereich und die angestrebte Position für die Arbeitsplatzsuche eine entscheidende Rolle spielen, die Fachbereiche aber nicht in allen Staatsangehörigkeitsgruppen gleich verteilt sind, können Unterschiede zwischen den Staatsangehörigen erst mit einer detaillierten Analyse nach Fachgruppen aufgezeigt werden. Diese kann allerdings nicht für jede Staatsangehörigen- und Berufsfachgruppe erfolgen, da zum Teil die Fallzahlen zu klein für eine Auswertung sind. Deshalb werden im Folgenden lediglich die Gruppe ISCO2-MINT (Abbildung 9-9) und die Humanmediziner (Abbildung 9-10) betrachtet.

Die in Abbildung 9-9 dargestellte Auswertung der erfolgreichen Arbeitsplatzsuche der MINT-Akademiker auf Qualifikationsebene ISCO2 enthält dieselben Staatsangehörigkeitsgruppen wie Abbildung 9-8. Jedoch sind japanische und syrische Staatsangehörige in Abbildung 9-9 erst am unteren Rand angefügt – zum einen da die Fallzahlen (21 bzw. 27 Personen) zu diesen sehr gering sind und damit eine verallgemeinernde Aussage bzgl. der Arbeitsplatzsuche von Japanern bzw. Syrern nicht möglich ist. Zum anderen unterscheiden sich diese beiden Gruppen stark von allen anderen Staatsangehörigkeitsgruppen. Im MINT-Bereich berufstätige Japaner bzw. Syrer weisen stark vom Durchschnitt abweichende Verteilungen in Bezug zur Arbeitssuchmethodik auf, wohingegen die Verteilungen aller anderen Staatsangehörigen dem Gesamtdurchschnitt der MINT-Akademiker ähneln. Wenn man die Personen aus Japan und Syrien bei der Auswertung außen vor lässt, ergibt sich also im Fach- und Qualifikationsbereich ISCO2-MINT ein recht homogenes Bild, das nur wenige auffällige Unterschiede in der Methode der Arbeitsplatzsuche zwischen den Staatsangehörigkeitsgruppen zeigt und somit eine recht geringe Abhängigkeit der Arbeitsplatzsuche von der Herkunft vermuten lässt.

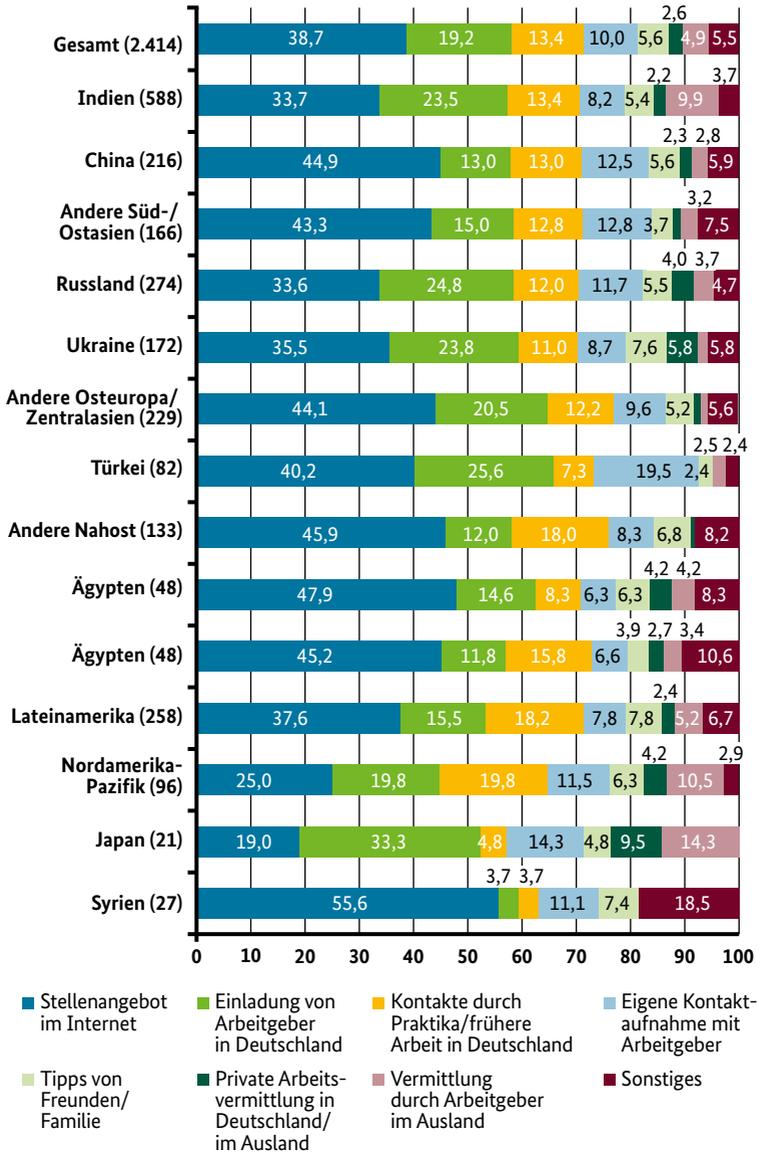
Bemerkenswert ist, dass türkische MINT-Fachkräfte vergleichsweise häufig (19,5 %) aus eigener Initiative Kontakt zu Arbeitgebern in Deutschland aufnehmen, während dies bei Ägyptern und anderen Afrikanern recht selten der Fall ist (6,3 % und 6,6 %). Dabei ist die mit fast 2,9 Millionen Personen mit türkischen Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2015) besonders große türkische Diasporagemeinde in Deutschland, die ein auch Netzwerk von beruflichen Kontakten bietet, von Bedeutung.

Bei Blaue-Karte-EU-Inhabern aus dem Nordamerika-Pazifik-Raum wird die Online-Stellensuche deutlich seltener als andere Hilfsmittel der Arbeitsplatzsuche angegeben als von sämtlichen anderen Staatsangehörigkeitsgruppen. Wie bereits beim Vergleich der Staatsangehörigkeitsgruppen

über alle Fach- und Qualifikationsbereiche hinweg, bestätigt sich auch unter den MINT-Akademikern, dass die türkischen, indischen, russischen und ukrainischen Staatsangehörigen besonders häufig von Arbeitgebern in Deutschland eingeladen werden. Diese Unterschiede sind vermutlich größtenteils mit unterschiedlichen Spezialisierungsniveaus, Berufserfahrungen und -kontakten zu begründen, für valide Detailauswertungen innerhalb der Staatsangehörigkeitsgruppen sind die Fallzahlen allerdings zu gering.



Abbildung 9-9: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche der MINT-Akademiker (ISCO2) nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten, Verteilung in Prozent



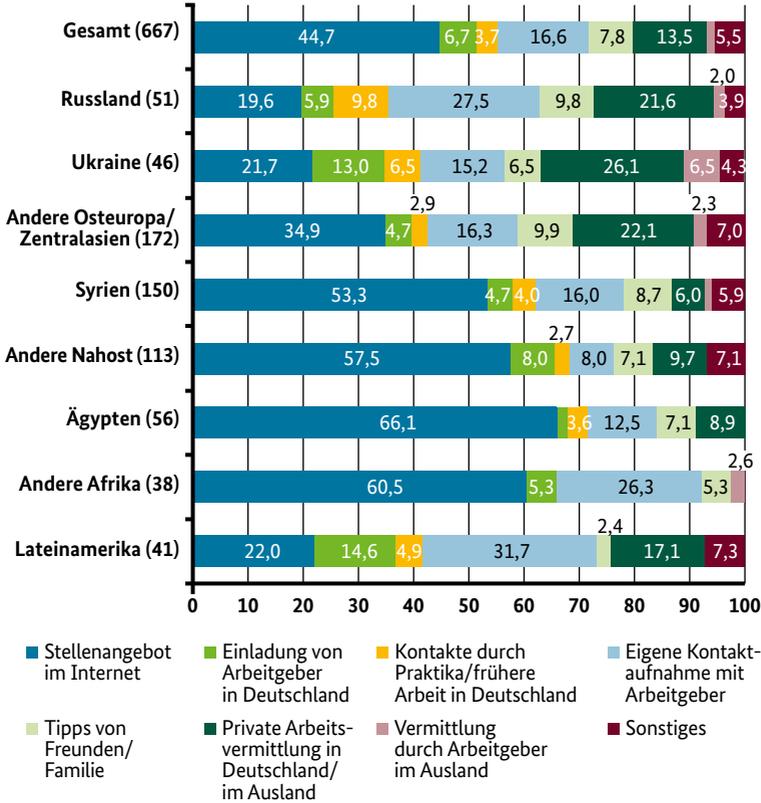
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 2.414, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 34, 42, 92 und 93.

Da nur wenige Humanmediziner aus ostasiatischen sowie nordamerikanisch-pazifischen Staaten mit einer Blauen Karte EU in Deutschland leben, werden diese in die folgende Darstellung nicht einbezogen. Bei den analysierten Staatsangehörigkeitsgruppen im Medizinbereich unterscheiden sich die Arbeitsplatzsuchmethoden teils deutlich (Abbildung 9-10). Während lediglich jeder Fünfte der russischen bzw. ukrainischen Blaue-Karte-EU-Inhaber angegeben hat, seinen Arbeitsplatz als Humanmediziner über ein Stellenangebot im Internet gefunden zu haben, nannten dies 34,9% der anderen osteuropäischen/zentralasiatischen Staatsangehörigen. Bei Zuwanderern aus Afrika und dem Nahen Osten sind die Anteile der online fündig gewordenen Berufstätigen mit rund 53% bis 66% deutlich höher.

Dagegen gaben russische Humanmediziner im Vergleich zu den anderen Staatsangehörigen zu einem besonders hohen Anteil (9,8%) Praktika- und Berufskontakte als ausschlaggebend an. Bei den Ukrainern sticht ein vergleichsweise hoher Anteil (13,0%) derjenigen heraus, die von einem deutschen Arbeitgeber eingeladen wurden. Diese beiden Arbeitsplatzzugangsmöglichkeiten sind für ausländische Humanmediziner insgesamt deutlich weniger üblich als in anderen Fachbereichen. Dies lässt sich vor allem mit dem stark reglementierten Berufsfeld der Humanmedizin begründen, wobei nicht nur der Berufseinstieg an hohe Voraussetzungen geknüpft ist, sondern auch der Zugang zum Studium und damit verbundene Praktika zulassungsbeschränkt sind.

Hinsichtlich des Stellenwerts der in Eigeninitiative gefundenen Arbeitsplätze ähneln sich einerseits die Zuwanderer aus Russland und den afrikanischen Staaten außer Ägypten (mit vergleichsweise hohen Anteilen von 26% bis 28%) und andererseits die Ukrainer, anderen Osteuropäer/Zentralasiaten sowie Syrer (mit durchschnittlichen Werten von 15% bis 16%).

Abbildung 9-10: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche der Humanmediziner nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 667, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 34, 42, 92 und 93.

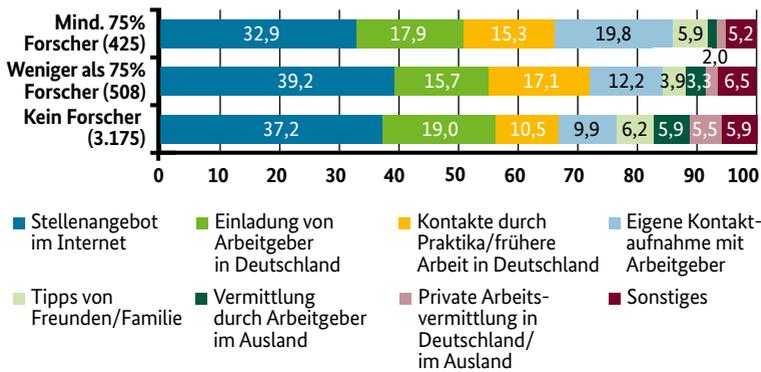
9.6 Unterschiedliche Methoden nach Beschäftigungs- und Unternehmensformen

Neben den bereits dargestellten individuellen Merkmalen der Arbeitssuchenden können auch die Tätigkeits- und Unternehmensmerkmale Einfluss auf die Stellenfindung haben. Deshalb werden im Folgenden insbesondere die Forschungstätigkeiten, Unternehmensgröße und -sitz sowie die Nationalität der Kollegen der Blaue-Karte-EU-Inhaber und dabei jeweils die erfolgreichen Arbeitssuchmethoden analysiert.

Differenziert nach dem Anteil der Forschungstätigkeit in der aktuellen Beschäftigung sind keine gravierenden Unterschiede bei der Arbeitsplatzsuche der Blaue-Karte-EU-Inhaber festzustellen (Abbildung 9-11). Fast jeder vierte Blaue-Karte-EU-Inhaber ist forschend tätig, wobei von ihnen rund die Hälfte zu den Vollzeit-Forschern gehört. Zu diesen werden alle Befragten gezählt, die zu mindestens 75 % ihrer Arbeitszeit forschend tätig sind. Dementsprechend forscht ein Achtel aller Blaue-Karte-EU-Inhaber zu weniger als 75 % der Arbeitszeit. Da der Großteil der Befragten nicht forschend tätig ist, spiegeln die Angaben der Nicht-Forscher annähernd den Gesamtdurchschnitt wider. Bei den Vollzeit-Forschern fällt auf, dass sie vergleichsweise selten (32,9%) mit Online-Stellenangeboten bei der Arbeitsplatzsuche Erfolg hatten und jeder Fünfte von ihnen den Arbeitsplatz auf eigene Initiative hin bekam. Letzteres war bei 12,2% der teilweise Forschenden und bei lediglich jedem zehnten nicht forschenden Blaue-Karte-EU-Inhaber der Fall.

Insgesamt rund ein Drittel aller Forscher erhielt entweder Einladungen von Arbeitgebern oder griff auf Kontakte aus Praktika/Berufserfahrungen in Deutschland zurück. Dies ist auch deshalb bemerkenswert, da unter den Forschern überdurchschnittlich viele Blaue-Karte-EU-Inhaber (43,2% gegenüber 26,5% bei den Nicht-Forschenden) einen Hochschulabschluss in Deutschland erworben haben. Während von den Absolventen deutscher Hochschulen insgesamt recht oft Online-Stellenangebote und recht selten Arbeitgeber-Einladungen angegeben wurden (Abbildung 9-4 in Kapitel 9.3), unterschied sich also die Arbeitsplatzsuche der forschenden Akademiker von der ihrer Kommilitonen, die nicht forschend berufstätig sind.

Abbildung 9-11: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche nach Anteil der Forschungstätigkeit in der aktuellen Beschäftigung, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.108, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 34 und 43.

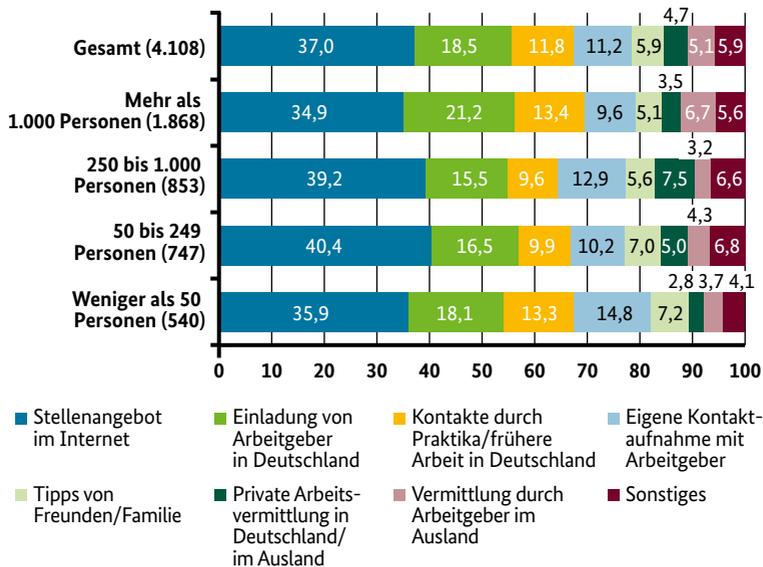
Da nicht nur hinsichtlich der Arbeitsplatzsuche bei (Nicht-)Forschern Unterschiede festzustellen sind, sondern mit der Forschungstätigkeit auch weitere Besonderheiten einhergehen, widmet sich das Kapitel 10.4 dieser Teilgruppe. Auffällig sind bspw. die häufig befristeten Beschäftigungen der Forscher. Dagegen unterscheidet sich die Verteilung der Forschenden über verschiedene Unternehmensgrößen nicht von der Verteilung nicht-forschender Angestellter. Ob sich jedoch, bezogen auf verschiedene Unternehmensmerkmale, die Arbeitsplatzsuche unterschiedlich gestaltet, wird im Folgenden analysiert.

Insgesamt 4.232 Blaue-Karte-EU-Inhaber gaben die Größe des Unternehmens an, für das sie arbeiten.⁶⁴ Von ihnen machten 4.008 auch eine Aussage darüber, wie sie diesen Arbeitsplatz gefunden haben. Diese Angaben sind in Abbildung 9-12 dargestellt. Die Methoden der Arbeitsplatzsuche der Beschäftigten sehr großer Unternehmen unterscheiden sich kaum von der Verteilung der Methoden im Gesamtdurchschnitt, wobei etwas mehr als ein Drittel Online-Stellenangebote nutzte und rund ein Fünftel

⁶⁴ Von diesen 4.232 Personen sind 568 in einem Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern beschäftigt. 773 Befragte sind zusammen mit 50-249 Mitarbeitern und 889 zusammen mit 250-1.000 Mitarbeitern angestellt. In Großunternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern ist knapp die Hälfte der Befragten (2.002) beschäftigt (vgl. Kapitel 10.7).

von einem Arbeitgeber in Deutschland eingeladen wurde. Dass Letzteres etwas häufiger in Großunternehmen der Fall ist, war aufgrund der häufig internationalen Ausrichtung und der immer stärker genutzten weltweiten Personalsuche großer Unternehmen zu erwarten. Gleichzeitig ist bemerkenswert, dass auch kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern diese Form der Personalgewinnung nutzen und ausländische Fachkräfte gezielt einladen. Demgegenüber erfolgt die Vermittlung durch einen (ehemaligen) Arbeitgeber im Ausland etwas häufiger in großen Unternehmen in Deutschland (6,7% der erfolgreichen Arbeitsplatzsuche) als in kleinen und mittleren (3,2 bis 4,3%). Die eigene Kontaktaufnahme der Blaue-Karte-EU-Inhaber hat einen etwas größeren Erfolgsanteil bei kleinen Unternehmen (14,8%) als bei großen (9,6%). Insgesamt sind aber keine gravierenden Unterschiede bzgl. der Arbeitsplatzsuche nach Unternehmensgröße festzustellen.

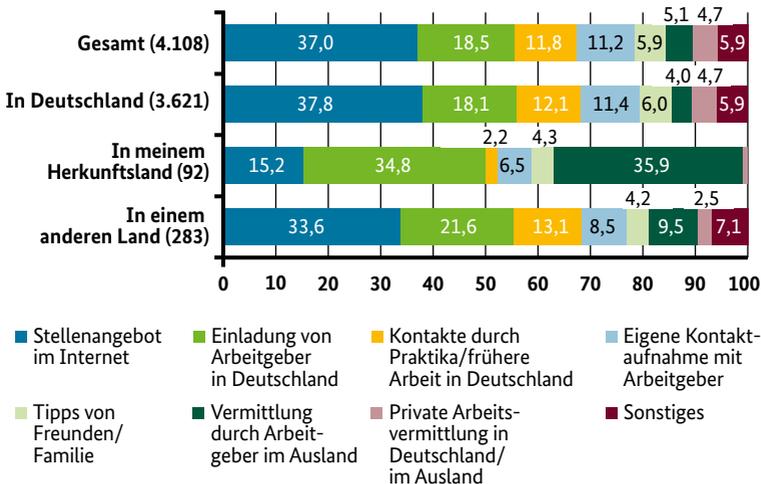
Abbildung 9-12: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche nach Unternehmensgröße, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.108, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 34 und 46.

Der Hauptsitz⁶⁵ des Unternehmens scheint eine größere Rolle bei der Arbeitssuche der Blaue-Karte-EU-Inhaber zu spielen (Abbildung 9-13) als die Unternehmensgröße. Der Arbeitsplatz in Unternehmen mit Sitz in Deutschland wurde meist über Online-Stellenangebote (37,8%) sowie von jeweils etwas mehr als jedem Zehnten durch Praktikumskontakte bzw. Eigeninitiative gefunden. Dagegen überwiegt bei Unternehmen mit Sitz im Herkunftsland der Blaue-Karte-EU-Inhaber mit jeweils rund 35% die Vermittlung durch Arbeitgeber in Deutschland bzw. aus dem Ausland, während die anderen Hilfsmittel zur Arbeitssuche eine untergeordnete Rolle spielen. Bei Unternehmen mit Sitz in einem anderen Land verhält es sich wiederum ähnlich wie bei Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland.

Abbildung 9-13: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitssuche nach Unternehmenssitz, Verteilung in Prozent

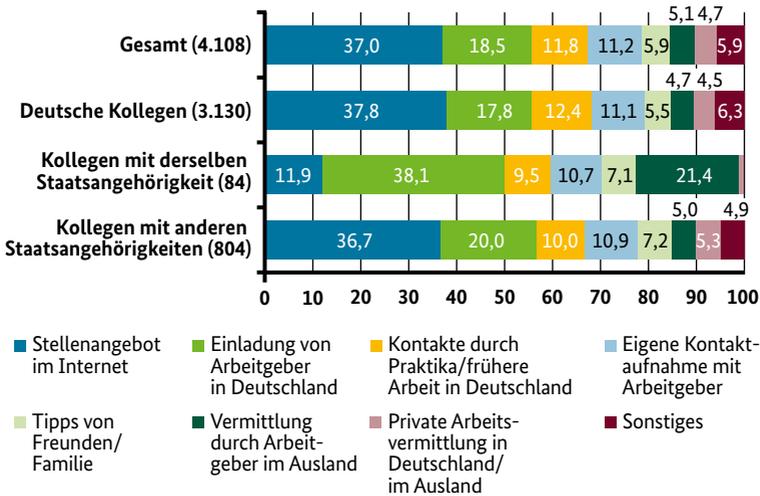


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.108, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 28 und 34.

65 Insgesamt sind 90,3% der Befragten bei Unternehmen angestellt, deren Hauptsitz sich in Deutschland befindet. Während weitere 2,6% der Blaue-Karte-EU-Inhaber bei einem Unternehmen aus ihrem Herkunftsland beschäftigt sind, arbeiten 7,1% bei Unternehmen mit Hauptsitz in einem anderen Land. In einzelnen (MINT-)Berufsgruppen sind die Anteile ausländischer Betriebe höher, während andere (bspw. Humanmediziner) fast ausschließlich deutsche Arbeitgeber haben, vgl. Kapitel 10.6.

Die Blaue-Karte-EU-Inhaber wurden zudem gefragt, welche Staatsangehörigkeit bei ihren Kollegen am häufigsten ist. Dabei entspricht die Nationalität der Kollegen zwar meist dem Staat, in dem sich der Unternehmenssitz befindet; jedoch geben auch 735 Blaue-Karte-EU-Inhaber an, für ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland und vorwiegend mit Kollegen anderer Staatsangehörigkeit zusammen zu arbeiten. Gleichzeitig gaben 276 Blaue-Karte-EU-Inhaber an, bei einem Unternehmen mit Sitz im Ausland beschäftigt zu sein, aber vorwiegend deutsche Kollegen zu haben. Deshalb ist in Abbildung 9-14 dargestellt, welche Hilfsmittel zu einer erfolgreichen Arbeitsplatzsuche geführt haben und welche Staatsangehörigkeit die Kollegen haben. Wiederum ähneln sich die Angaben der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die vorwiegend Kollegen deutscher bzw. einer anderen Staatsangehörigkeit (außer der eigenen) haben. Unter den 84 Blaue-Karte-EU-Inhabern mit vorwiegend Kollegen gleicher Herkunft, ist der Anteil (38,1%) derjenigen, die durch Einladungen von Arbeitgebern in Deutschland einen Arbeitsplatz erhielten, vergleichsweise hoch. Dies zeigt, dass ihnen die Kontakte zu Personen gleicher Herkunft, die bereits in Deutschland arbeiten, den Berufseinstieg ermöglicht haben. Auch die Vermittlung durch einen Arbeitgeber aus dem Ausland spielt bei Blaue-Karte-EU-Inhabern mit Kollegen gleicher Staatsangehörigkeit eine Rolle (21,4%, Abbildung 9-14), wobei der Anteil kleiner ist als bei der Betrachtung der Blaue-Karte-EU-Inhaber in Unternehmen mit Sitz im Herkunftsland (35,9%, Abbildung 9-13).

Abbildung 9-14: Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche nach Staatsangehörigkeit der (überwiegenden Anzahl der) Kollegen, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.108, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 34 und 48.

9.7 Bewerbungen und Vorstellungsgespräche

Wie in den vorherigen Abschnitten gezeigt, wurden einige Blaue-Karte-EU-Inhaber von einem Arbeitgeber nach Deutschland eingeladen oder vermittelt, sodass knapp ein Viertel der Befragten kein Bewerbungsschreiben brauchte. Der Großteil hat sich jedoch selbst um seinen Arbeitsplatz bemüht und dabei teils auf Stellenangebote reagiert, teils aus eigener Initiative Kontakt zu Arbeitgebern aufgenommen. Bei mehr als der Hälfte derjenigen, die überhaupt Bewerbungen schrieben, reichten bis zu fünf Bewerbungen für eine Arbeitsplatzzusage aus; ein weiteres Viertel schrieb sechs bis 20 Bewerbungen. Bei 11,3% waren 21 bis 50 Bewerbungen notwendig und geringfügig mehr Personen schrieben mehr als 50 Bewerbungen. Die Häufigkeit der Bewerbungen unterscheidet sich bei Männern und Frauen nur marginal in dem Sinne, dass Frauen geringfügig weniger Bewerbungen benötigten. Im Folgenden wird die Bewerbungshäufigkeit nach Fach- und Qualifikationsbereich differenziert und jeweils dargestellt, wie viele Bewerbungen die Blaue-Karte-EU-Inhaber während ihrer Suche nach einem Arbeitsplatz in Deutschland geschrieben haben.

Wie bereits bei der Analyse der Arbeitsplatzsuche (Abbildung 9-7 in Kapitel 9.5) gezeigt, hat insgesamt mehr als die Hälfte der Führungskräfte (ISCO1⁶⁶) seinen Arbeitsplatz in Deutschland durch eine Vermittlung des Arbeitgebers im Ausland (rund 14%) oder durch eine Einladung eines Arbeitgebers in Deutschland (rund 40%) erhalten. Dagegen traf dies nur auf knapp ein Viertel der MINT- und sonstigen Fachkräfte auf akademischem Qualifikationsniveau (ISCO2) zu. Dementsprechend schrieben rund 52% bis 62% aller Führungskräfte und rund 24% bis 30% der ISCO2-Fachkräfte keine Bewerbung (Abbildung 9-15).

Obwohl insgesamt 8,2% der Humanmediziner durch einen Arbeitgeber im Ausland oder in Deutschland vermittelt/ eingeladen wurden sowie 13,5% über eine private Arbeitsvermittlung ihre Stelle fanden (Abbildung 9-7 in Kapitel 9.5), haben lediglich 6,0% der Humanmediziner keine Bewerbung geschrieben. Diejenigen, die Bewerbungen absendeten, benötigten etwas mehr Bewerbungen, bis sie Erfolg hatten, als in anderen Berufsgruppen. Insgesamt stellt sich die Häufigkeit der abgesendeten Bewerbungen über die Fachbereiche hinweg jedoch recht ausgeglichen dar (Abbildung 9-16): Von sämtlichen Führungskräften sowie im Bereich „Sonstige ISCO2“ haben jeweils rund 60% der sich bewerbenden Blaue-Karte-EU-Inhaber bis zu fünf Bewerbungen geschrieben, unter den MINT-Akademikern 54,5% und den Medizinerinnen 46,3%. Gleichzeitig befanden sich unter den Sonstigen Führungskräften sowie den Humanmedizinerinnen jeweils etwas mehr als 15% an Personen, die mehr als 50 Bewerbungen zur Arbeitsplatzaufnahme benötigten.

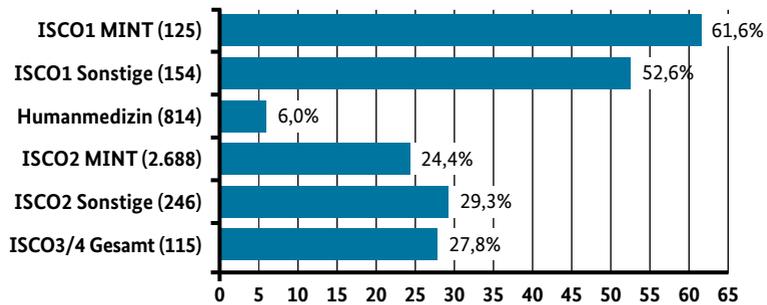
Angesichts der vergleichsweise geringen Anzahl der für eine erfolgreiche Arbeitsplatzsuche benötigten Bewerbungen werden Arbeitsmarktanalysen, wonach die Höchstqualifizierten und MINT-Fachkräfte sehr gute Einstiegschancen haben, bestätigt.⁶⁷ Es zeigt sich aber auch, dass für die sogenannten MINT-Mangelberufe nicht unbedingt weniger Bewerbungen geschrieben wurden als es im Gesamtdurchschnitt der Fall war. Eine verallgemeinernde Aussage ist auf Basis der Befragungsdaten allerdings nicht möglich, da nur in Deutschland lebende Blaue-Karte-EU-Inhaber – die einen Arbeitsplatz erhalten und damit die Kriterien des Aufenthaltstitels erfüllt haben – einbezogen sind. Nicht befragt

66 Internationale Standardklassifikation der Berufe, vgl. Kapitel 10.1.

67 Vgl. die in Kapitel 4.2 vorgestellten Engpassanalysen insbesondere zu MINT-Berufen.

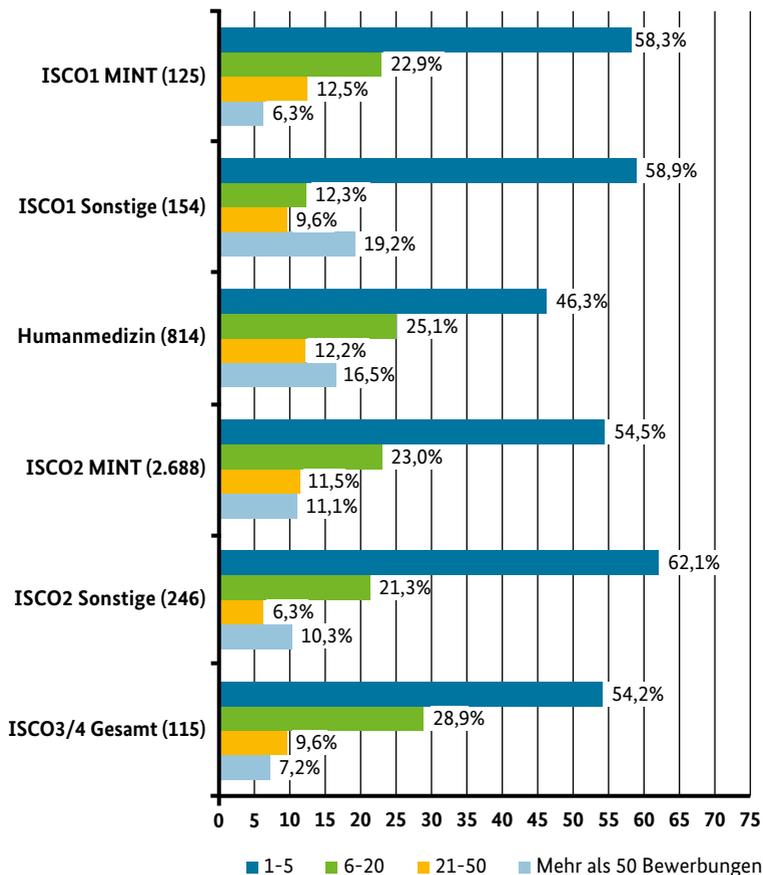
werden konnten arbeitsuchende Personen, die bislang vergeblich Bewerbungen abgeschickt und weder einen Arbeitsplatz noch die Blaue Karte EU erhalten haben.

Abbildung 9-15: Prozentualer Anteil der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die keine Bewerbungen geschrieben haben, nach Fach- und Qualifikationsbereich



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.142, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 35 und 42.

Abbildung 9-16: Anzahl der Bewerbungen von Blaue-Karte-EU-Inhabern, die Bewerbungen geschrieben haben, nach Fach- und Qualifikationsbereich, Verteilung in Prozent

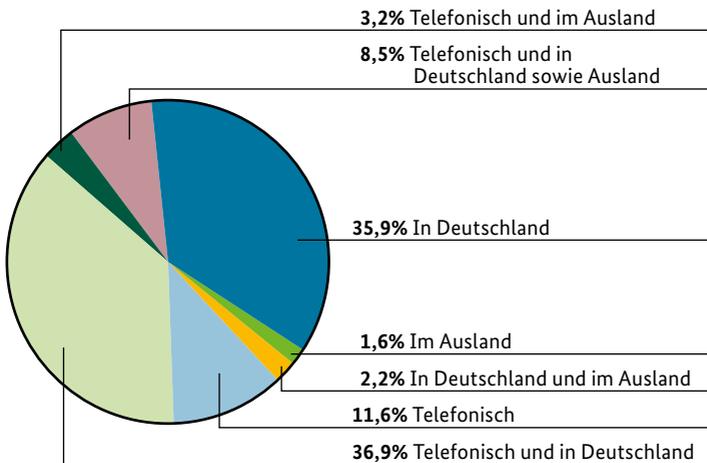


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.142, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 35 und 42.

Zum Bewerbungsprozess gehören neben schriftlichen Bewerbungen meist auch Vorstellungsgespräche und/oder Assessment-Center. Wie oft die Blaue-Karte-EU-Inhaber daran teilgenommen haben, wird im Folgenden erläutert. Von all denjenigen Befragten, die Bewerbungen abgeschickt hatten, nahmen jeweils etwas mehr als drei Viertel an Vorstellungsgesprächen teil, von den Humanmedizinern sogar 87,0%, sowie rund jeder Zehnte an einem Assessment-Center.

Da für die Erteilung der Blauen Karte EU bereits eine Arbeitsplatzzusage vorliegen und somit das Bewerbungsverfahren bei Neuzuwanderern bereits vor der Einreise abgeschlossen sein muss, ist es denkbar, dass Vorstellungsgespräche im Ausland oder telefonisch geführt werden. Abbildung 9-17 gibt einen Gesamtüberblick darüber, in welchem Land die Vorstellungsgespräche der Blau-Karte-EU-Inhaber und ob sie telefonisch stattgefunden haben. Von all denjenigen Befragten, die mindestens ein Vorstellungsgespräch hatten, fand dies bei 16,4 % telefonisch und/oder im Ausland statt. Mit 83,6 % hat also der Großteil der Befragten eine Möglichkeit gefunden, für ein Gespräch in Deutschland zu sein. Dazu gehören bspw. Befragte, die bereits in Deutschland ein Studium abgeschlossen haben (39,5 % der Teilnehmer eines Gesprächs in Deutschland).

Abbildung 9-17: Blau-Karte-EU-Inhaber, die an Vorstellungsgesprächen in Deutschland, im Ausland und/oder telefonisch teilgenommen haben, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blau-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 2.972. Nicht dargestellt sind die 56 Befragten ohne Angabe zur Art ihres Vorstellungsgesprächs und 1.275 Personen, die nicht an einem Vorstellungsgespräch teilgenommen haben; Frage 37.

Von den Personen, die vor Erhalt ihrer Blauen Karte EU nicht in Deutschland aufhältig waren, hat ein Drittel an keinem Vorstellungsgespräch teilgenommen, 13,9 % führten es nur telefonisch und 5,1 % nahmen an einem Vorstellungsgespräch im Ausland teil. Knapp die Hälfte derjenigen,

die nicht zuvor in Deutschland lebten, ist zumindest für ein Gespräch schon einmal nach Deutschland eingereist.

Assessment-Center sind je nach Fach- und Qualifikationsbereich unterschiedlich üblich, was auch die Blaue-Karte-EU-Inhaber bestätigen: An einem solchen haben 419 Personen – und damit insgesamt knapp jeder zehnte Befragte – während der Arbeitsplatzsuche teilgenommen. Während nur 2,1 % der Humanmedizin ein Assessment-Center durchliefen, traf dies auf rund 12 % der Fach- sowie Führungskräfte im MINT-Bereich zu. Zudem nahmen jeweils rund 17 % der sonstigen ISCO2-Fachkräfte bzw. der Qualifikationsgruppe ISCO3-4 an einem Assessment-Center teil. Dass es – mit einem Anteil von 27,4 % – unter den sonstigen Führungskräften deutlich mehr waren, überrascht nicht, da Assessment-Center zur Personalgewinnung im hochqualifizierten Wirtschaftsbereich sehr verbreitet sind. Sowohl bei MINT- als auch sonstigen Fachkräften fand knapp ein Viertel der Assessment-Center im Ausland statt und somit drei Viertel in Deutschland.

9.8 Hindernisse bei der Arbeitsplatzsuche

Anhand von neun Auswahlkategorien konnten die 4.340 Besitzer der Blauen Karte EU benennen, welche Hindernisse und Probleme während ihrer persönlichen Arbeitsplatzsuche in Deutschland auftraten. Mehrfachantworten wurden zugelassen. Zudem bestand die Möglichkeit, in einem freien Eingabefeld weitere Schwierigkeiten zu benennen. Insgesamt scheinen fast 2.000 Befragte nicht mit Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche konfrontiert gewesen zu sein oder wollten diese nicht nennen. Denn 11,7 % der Befragten gaben explizit an, dass während ihrer Arbeitsplatzsuche keine Probleme auftraten, und weitere 33,3 % kreuzten keines der zur Antwortauswahl stehenden Hindernisse bzw. nicht die Kategorie „Sonstiges“ an.

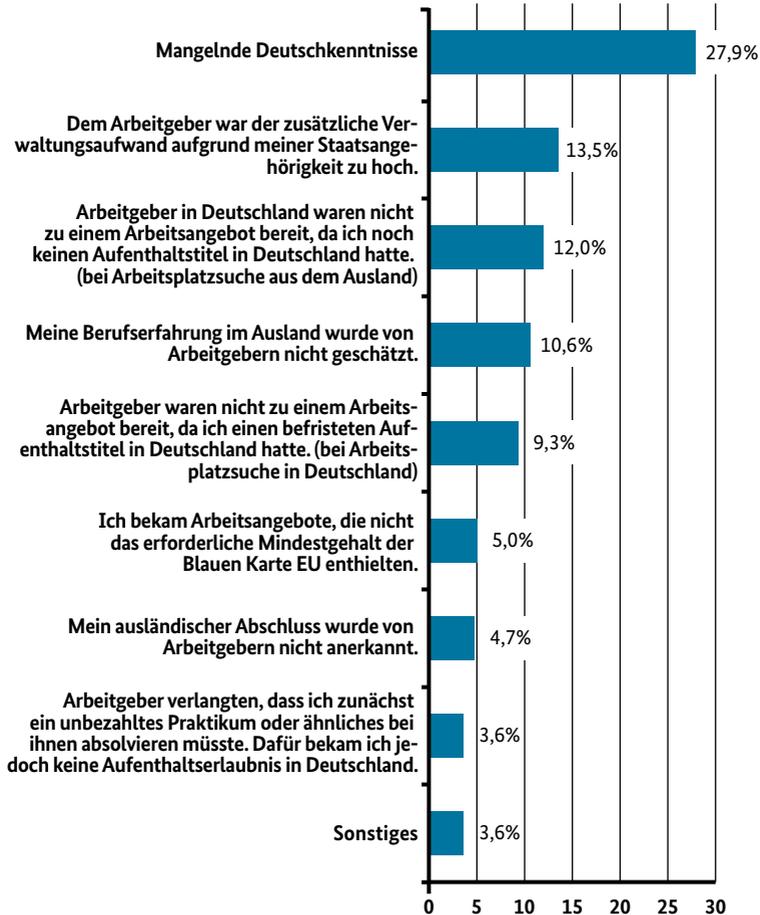
Bei ungefähr der Hälfte der 2.381 Befragten, die Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche angaben, stellten mangelhafte Deutschkenntnisse ein Hindernis dar – womit es das insgesamt am häufigsten auftretende Problem beim Arbeitsmarktzugang der Blaue-Karte-EU-Inhaber ist. 512 Personen (11,8 % aller Befragungsteilnehmer) merkten im Bewerbungsverfahren/Vorstellungsgespräch selbst, dass ihre Deutschkenntnisse nicht ausreichten. 324 Personen (7,5 %) gaben an, dass ihnen explizit mitgeteilt wurde, dass ihre Deutschkenntnisse für die angestrebte Tätigkeit nicht

ausreichen. Weitere 375 Blaue-Karte-EU-Inhaber (8,6 %) kreuzten beide Aussagen (Selbst- und Fremdeinschätzung bzgl. mangelnder Deutschkenntnisse) als zutreffend an.

Da Mehrfachantworten möglich waren, nannte ein Teil der 1.211 Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen weitere Hindernisse. Außerdem kreuzte rund ein weiteres Viertel aller Befragten weitere Hindernisse bei der Arbeitsplatzsuche an, hatte aber keine Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache. Somit traten bei etwas mehr als der Hälfte der Blaue-Karte-EU-Inhaber die verschiedenen, in Abbildung 9-18 benannten Hindernisse während der Stellensuche in Deutschland auf. Insgesamt 13,5 % aller Befragten gaben an, dass der für den potenziellen Arbeitgeber zusätzliche Verwaltungsaufwand aufgrund einer fremden Staatsangehörigkeit zu groß erschien. Ein weiteres Hindernis stellte ein befristeter (9,3 %) oder noch fehlender (12,0 %) Aufenthaltstitel dar, je nachdem ob der Arbeitssuchende bereits in Deutschland war. Zudem konnte in einigen Fällen aufgrund fehlender Wertschätzung ausländischer Berufserfahrung (10,6 %) bzw. fehlender Anerkennung ausländischer Abschlüsse (4,7 %) zunächst kein Arbeitsangebot unterbreitet werden. Bei 5,0 % der Befragten unterschritt das Arbeitsangebot zunächst das erforderliche Mindestgehalt zur Erteilung der Blauen Karte EU. Ein weiteres, von 3,6 % der Befragten angegebenes Problem war, dass Arbeitgeber vor der Anstellung der ausländischen Bewerber das Absolvieren eines unbezahlten Praktikums oder ähnliches forderten, wofür jedoch keine Aufenthaltsgenehmigung ausgestellt wurde.

Zusätzlich zu diesen vorgegebenen Antwortmöglichkeiten nannten einige Befragungsteilnehmer fehlende oder zu hohe Qualifikationen sowie komplexe Auswahlverfahren von Unternehmen als Hindernisse bei der Arbeitsplatzsuche. Auch die Verwaltung in der deutschen Auslandsvertretung bzw. in Deutschland wurde aufgrund langwieriger Prozesse bei der Erteilung von Visa und Aufenthaltstiteln sowie bei der Anerkennung von ausländischen Hochschulabschlüssen als Hürde empfunden. Als weitere Problematik schilderten manche Befragte diskriminierende Auswahlverfahren seitens der Arbeitgeber, wobei deutsche und europäische Bewerber bevorzugt worden seien.

Abbildung 9-18: Hindernisse bei der Arbeitsplatzsuche, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.340, Prozentangaben beziehen sich jeweils auf Gesamtzahl der Befragten, wobei 55,0% der Befragten ein oder mehrere Hindernisse und 45,0% keines dieser Hindernisse ankreuzten; Frage 38. Mehrfachantworten waren möglich.

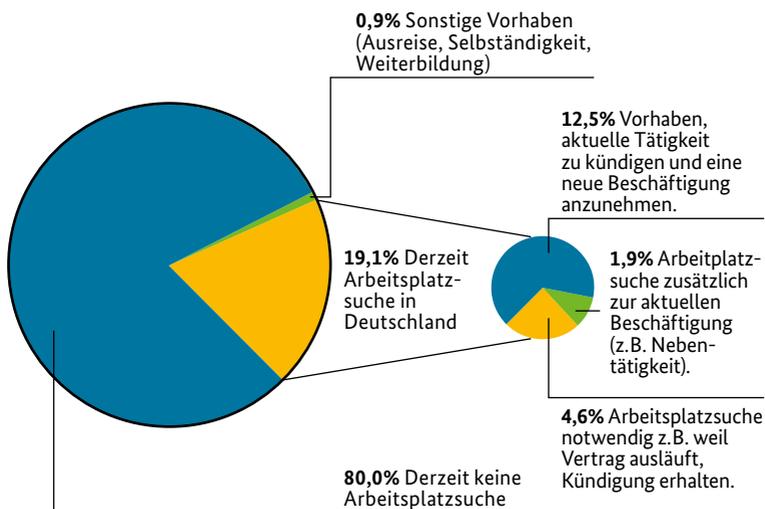
9.9 Gründe der Berufstätigen für erneute Arbeitsplatzsuche

Da alle befragten Blaue-Karte-EU-Inhaber ihren Aufenthaltstitel innerhalb der vorherigen zwei Jahre (seit Einführung der Blauen Karte EU im August 2012 bis zur Befragung August bis November 2014) erhalten haben und dabei eine Beschäftigung in Deutschland nachweisen mussten, ist anzunehmen, dass zum Befragungszeitpunkt noch ein Großteil an diesem Arbeitsplatz tätig ist. Gleichzeitig können die Blaue-Karte-EU-Inhaber jedoch auch auf Arbeitsplatzsuche sein, da ein Stellenwechsel möglich ist.⁶⁸

Vier Fünftel der Blaue-Karte-EU-Inhaber gaben an, derzeit nicht auf Arbeitsplatzsuche in Deutschland zu sein (Abbildung 9-19). Zudem nannten 41 Personen sonstige Vorhaben (bspw. Ausreise, Selbständigkeit, Weiterbildung). Die 824 Blaue-Karte-EU-Inhaber (19,1 % der Befragten), die derzeit auf Arbeitsplatzsuche sind, suchen mit unterschiedlicher Intensität und aus verschiedenen Gründen einen Arbeitsplatz. Einige Blaue-Karte-EU-Inhaber suchen eher passiv und warten ab, ob sich eine neue Berufsperspektive eröffnet. Andere versuchen aktiv, ihre Chancen auf eine neue Anstellung zu verbessern oder eine andere Position mit höherem Gehalt zu erreichen. So gaben 540 Personen (12,5 % aller Befragten) an, ihre aktuelle Tätigkeit kündigen und eine neue Beschäftigung annehmen zu wollen. Weitere 200 Befragte (4,6 %) sind aufgrund ihres auslaufenden Arbeitsvertrages veranlasst, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Zudem suchen 84 Blaue-Karte-EU-Inhaber (1,9 %) eine weitere Beschäftigung (Nebenjob) zusätzlich zu ihrer aktuellen Arbeitsstelle.

68 Innerhalb der ersten zwei Jahre Aufenthalt mit der Blauen Karte EU kann ein Arbeitsplatzwechsel erfolgen, wenn die zuständige Ausländerbehörde zugestimmt hat (§ 19a Abs. 4 AufenthG). Die Erlaubnis erfolgt, wenn auch mit der neuen Arbeitsstelle die Voraussetzungen der Blauen Karte EU (§ 19a AufenthG) erfüllt werden. Nach den zwei Jahren ist die Zustimmung der Ausländerbehörde nicht mehr erforderlich.

Abbildung 9-19: Arbeitsplatzsuchaktivität der Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent

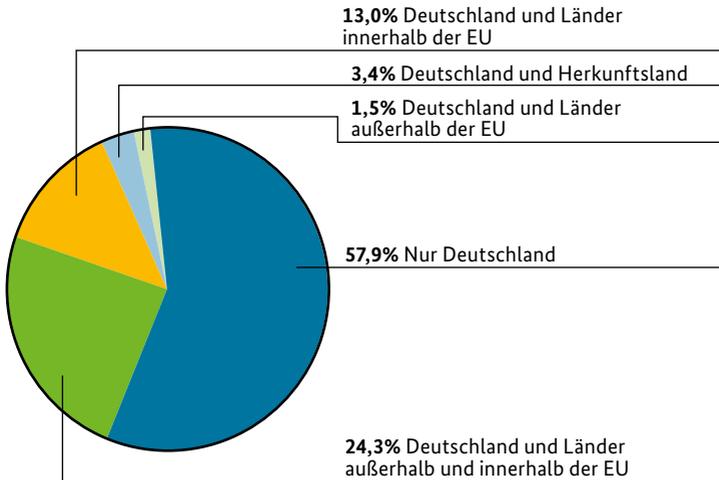


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.315; Frage 39.

Zum Teil beschrieben die Blaue-Karte-EU-Inhaber die Gründe für ihre Arbeitsplatzsuche noch genauer. Dabei stellte sich heraus, dass viele Karrieremotive verfolgen und sich bspw. mit einer neuen Anstellung bessere Aufstiegsmöglichkeiten oder ein höheres Gehalt erhoffen. Bei den genannten finanziellen Gründen für eine erneute Arbeitsplatzsuche spielte auch eine Rolle, dass manche Befragte derzeit noch eine – im Hinblick auf ihre hohe Qualifikation – unterbezahlte Arbeit ausüben. Manche befristet angestellten Blaue-Karte-EU-Inhaber streben einen dauerhaften Vertrag an. Unzufriedenheit oder Probleme mit dem aktuellen Arbeitgeber waren bei wenigen weiteren Fällen ausschlaggebend für eine erneute Suche. Zudem wurden vereinzelt private Gründe angegeben, wie der Wunsch näher beim Partner wohnen zu wollen.

Mehr als die Hälfte der arbeitssuchenden Blaue-Karte-EU-Inhaber ist ausschließlich in Deutschland aktiv arbeitssuchend (Abbildung 9-20) und weitere 13,0% beschränken ihre Arbeitsplatzsuche auf EU-Staaten. Nur knapp 5% suchen eine neue Beschäftigung in Drittstaaten (inkl. Herkunftsland), während sich ein Viertel der Befragten eine neue Tätigkeit in verschiedenen Ländern inner- und außerhalb der EU vorstellen kann.

Abbildung 9-20: Zielländer der arbeitssuchenden Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 824; Frage 40.

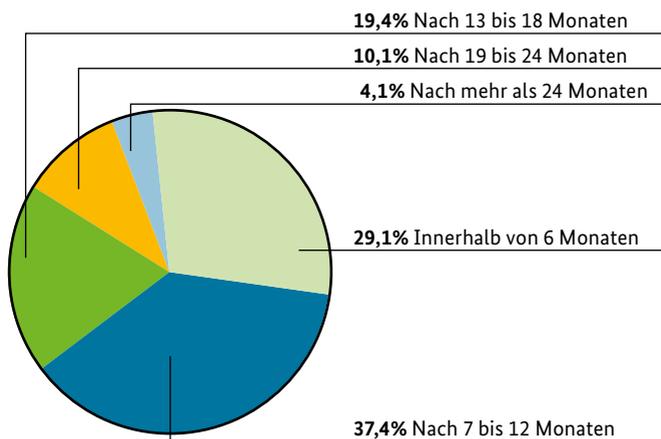
9.10 Arbeitsplatzwechsel in Deutschland

Während rund ein Fünftel der Blaue-Karte-EU-Inhaber derzeit auf Arbeitsplatzsuche ist (Abbildung 9-19), haben 10,7% von diesen bereits ihren Arbeitswechsel vollzogen, seitdem sie die Blaue Karte EU besaßen. Weitere 13,6% der Befragten sagten aus, ihre Arbeitsstelle zwar gewechselt zu haben, jedoch nicht als sie Inhaber der Blauen Karte EU waren. Drei Viertel der Befragten haben ihren Arbeitsplatz in Deutschland nie gewechselt.

Von den 457 Befragten, die als Blaue-Karte-EU-Inhaber den Job wechselten, machten 444 Angaben zum Zeitpunkt des Wechsels. 29,1% der Befragten gaben an, innerhalb der ersten sechs Monate nach Erhalt der Blauen Karte EU den Arbeitsplatz gewechselt zu haben (Abbildung 9-21). Es kann jedoch weder ausgeschlossen noch geschlussfolgert werden, dass genau diese Personen innerhalb der Probezeit, welche oftmals sechs Monate umfasst, ausgeschieden sind. Ein Teil der Personen könnte bereits länger als sechs Monate beschäftigt und dabei mit einem anderen Aufenthaltstitel als der Blauen Karte EU in Deutschland aufhältig gewesen sein. So entfällt der größte Anteil der Arbeitsplatzwechsel auf Personen, die bereits mehr als sechs Monate eine Blaue Karte EU hatten und meist mindestens

so lange in Deutschland beschäftigt waren: 37,4 % fanden nach 7- bis 12-monatigem Aufenthalt als Blaue-Karte-EU-Inhaber eine neue Stelle und 29,5 % innerhalb des zweiten Jahres. Lediglich 4,1 % derjenigen, die als Blaue-Karte-EU-Inhaber ihren Arbeitsplatz wechselten, tat dies nach mehr als zwei Jahren, wobei zu beachten ist, dass die Blaue Karte EU erst zwei Jahre vor dem Befragungszeitpunkt eingeführt wurde.

Abbildung 9-21: Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels in Bezug auf die Erteilung der Blauen Karte EU, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 444; Frage 31.

Die Blaue-Karte-EU-Inhaber wurden nach möglicherweise aufgetretenen Hindernissen hinsichtlich des Arbeitsplatzwechsels befragt. Es interessierte insbesondere, ob die für einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der ersten zwei Aufenthaltsjahre mit der Blauen Karte EU notwendige Genehmigung von der Ausländerbehörde ohne Schwierigkeiten erteilt wurde. Während 80,9 % derjenigen, die bereits als Blaue-Karte-EU-Inhaber ihren Arbeitsplatz in Deutschland einmal gewechselt hatten, problemlos die Zustimmung der zuständigen Ausländerbehörde erhielten, war bei 19,1 % nach eigenen Angaben die Zustimmung nicht erforderlich, z. B. weil sich ihr Arbeitgeber nicht verändert hat.

Neben denjenigen, die den Arbeitsplatzwechsel vollzogen haben, sahen 9,7 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber von ihrem früheren Vorhaben, den Arbeitsplatz zu wechseln, aus verschiedenen Gründen ab. Zum Teil scheuten sie den bürokratischen Aufwand. Desweiteren gingen Befrag-

te nicht erneut auf Arbeitsplatzsuche, weil sie zunächst Karriere- und Weiterbildungsabsichten oder Forderungen nach höheren Löhnen beim aktuellen Arbeitgeber geltend machen wollten. Andere gaben schlechte Deutschkenntnisse oder familiäre Gründe als Hemmnis an. Einige Blaue-Karte-EU-Inhaber befürchteten aber auch, bei einer Kündigung die Blaue Karte EU verlieren oder den Anspruch auf eine Niederlassungserlaubnis verwirken zu können. Solch einen Bezug zum Aufenthaltstitel hatten 37 Personen, also 8,9% von den insgesamt 413 Befragten, die Gründe für einen nicht realisierten Arbeitsplatzwechsel angaben. Ursächlich für diese Befürchtung ist häufig die Unkenntnis bzw. eine falsche Interpretation des Aufenthaltsrechts. Denn einige Blaue-Karte-EU-Inhaber sind fälschlicherweise der Meinung, dass ihr Aufenthaltstitel mindestens für zwei Jahre an eine bestimmte Beschäftigung gebunden ist.

Tatsächlich ist den Blaue-Karte-EU-Inhabern ein Arbeitsplatzwechsel ausdrücklich möglich. Innerhalb der ersten zwei Jahre des Blaue-Karte-EU-Besitzes muss für einen solchen Wechsel nur die Genehmigung der Ausländerbehörde eingeholt werden. So wird sichergestellt, dass auch mit der neuen Arbeitsstelle die Bedingungen der Blauen Karte EU erfüllt werden und somit der Anspruch auf diesen Aufenthaltstitel weiterhin besteht. Das Risiko, bei einem Arbeitsplatzwechsel das Aufenthaltsrecht zu verlieren, ist sehr gering. Sofern der Drittstaatsangehörige wieder eine Beschäftigung findet, die seiner Qualifikation (Hochschulabschluss) entspricht, wird ihm ein Aufenthaltstitel ohne Vorrangprüfung erteilt (vgl. Kapitel 2.1). Wenn mit dem neuen Arbeitsplatz das Mindestgehalt der Blauen Karte EU erzielt wird, besteht wieder Anspruch auf diesen Aufenthaltstitel gemäß § 19a AufenthG.

Einerseits wird die Praktikabilität dieser aufenthaltsrechtlichen Regelung durch die Tatsache bestätigt, dass mehr als 400 befragte Blaue-Karte-EU-Inhaber ihren Arbeitsplatz wechselten, aber kein einziger von Schwierigkeiten mit der Ausländerbehörde berichtete. Andererseits deutet der ebenso große Anteil (rund 10%) der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die einen Arbeitsplatzwechsel vorgehabt und nicht realisiert haben, darauf hin, dass die Regelungen nicht ausreichend bekannt und verständlich sind. 37 Befragte äußerten explizit Befürchtungen bzgl. aufenthaltsrechtlicher Nachteile. Vermutlich trifft die Unkenntnis der Arbeitsplatzwechsel-Erlaubnis auf noch mehr Personen zu als nur die Befragten, die es aus eigener Motivation erwähnt haben.

Eine Unterbindung des Arbeitsplatzwechsels gilt als problematisch, wenn damit bspw. der Wechsel in (auch wirtschaftlich) bessere Stellen verhindert

wird. Zudem kann die Gefahr bestehen, dass Arbeitnehmerrechte (z. B. bzgl. Arbeitsbedingungen, Gehalt) eingeschränkt werden, solange der Arbeitnehmer keine Verhandlungsmacht hat, sondern fürchtet mit dem Arbeitsplatz auch das Aufenthaltsrecht zu verlieren. Deshalb ist diesbzgl. eine bessere Informationsvermittlung anzustreben (vgl. Kapitel 5.2).

Bei einigen der von den Blaue-Karte-EU-Inhabern genannten Hürden bei der (ersten) Arbeitsplatzsuche ist zu erwarten, dass sie nach einer gewissen Aufenthaltszeit in Deutschland nicht mehr so hoch sind. So zeigte Kapitel 8.3.2 im Zeitverlauf Fortschritte beim Erlernen der deutschen Sprache. Neben der Berufserfahrung werden zudem wichtige Kenntnisse über die Gegebenheiten des deutschen Arbeitsmarktes erlangt. Somit ist für einen Teil der Arbeitsplatzwechsler anzunehmen, dass sie ihre berufliche Position noch verbessern können. Andererseits kann der Verlust eines Arbeitsplatzes auch einen Rückschlag bedeuten und die erneute Arbeitsplatzsuche erschweren, insbesondere bei einem unsicheren Aufenthaltsstatus. Details zur Berufstätigkeit der Blaue-Karte-EU-Inhaber und – last but not least – auch zu ihrer Zufriedenheit im Berufsleben werden im folgenden Kapitel analysiert.

10 Aktuelle Berufstätigkeit

Da die Blaue Karte EU zum Zweck der Erwerbstätigkeit erteilt wird, war zu erwarten, dass fast alle Befragten berufstätig sind und sich nur wenige in einer Übergangsphase befinden. Tatsächlich arbeiten mehr als 95 % in Vollzeit, während 26 Personen arbeitslos gemeldet sind, wobei sie die Blaue Karte EU gerade noch oder schon nicht mehr haben. Für Personen, die in Teilzeit arbeiten, gilt dieselbe Mindestgehaltsgrenze wie bei Vollzeit-berufstätigen, sofern sie nicht bereits eine Niederlassungserlaubnis haben. Somit überrascht nicht, dass die 22 Befragten, die eine Teilzeit-Berufstätigkeit angaben, nicht nur zu einem kleinen Prozentanteil einer Vollzeitstelle tätig sind: Von ihnen ist ein Viertel auf einer 50 %-Stelle beschäftigt und drei Viertel zu einem höheren Anteil (rund 75 %-Stelle). Die Teilzeit-Berufstätigen arbeiten überwiegend im MINT-Bereich, sodass sie das geringere Mindestgehalt für Mangelberufe (2014: 37.128 Euro) erreichen mussten.

Aus weiteren Angaben zur Berufstätigkeit geht hervor, dass 11 Personen zum Befragungszeitpunkt in Elternzeit waren und ihre Beschäftigung währenddessen unterbrochen/reduziert haben. Ebenso viele Blaue-Karte-EU-Inhaber gaben an, selbständig/freiberuflich zu arbeiten. Dabei ist jedoch nicht bekannt, ob sie diese (Neben-)Tätigkeit in Deutschland, in einem anderen Land oder ggf. allein durch Online-Kommunikation (bspw. Übersetzer-Tätigkeiten) ausüben. Jedoch gaben rund 300 Personen bei einer anderen Frage an, aus der Selbständigkeit heraus nach Deutschland gekommen zu sein, darunter jeweils ein Drittel Humanmediziner und Ingenieure/-wissenschaftler sowie 49 Informatiker und 17 Unternehmensleiter. In Deutschland arbeiten sie in einem Unternehmen oder einer sonstigen Einrichtung als Angestellte; andernfalls hätten sie keine Blaue Karte EU erhalten.

Zur aktuellen Tätigkeit gaben weitere 27 Befragte an, eine Dissertation zu verfassen, wobei die meisten gleichzeitig in Vollzeit berufstätig sind. Lediglich vier der promovierenden Blaue-Karte-EU-Inhaber waren an einem Teilzeit-Arbeitsplatz angestellt. Zudem befanden sich 49 Befragte nach eigenen Angaben hauptsächlich in Aus-/Weiterbildung. Hierbei handelte es sich meist um Humanmediziner, die als Ärzte im Praktikum (PJ) oder als Assistenzärzte tätig waren.

In allen weiteren Auswertungen in diesem Kapitel werden die Angaben sämtlicher Befragten zusammengefasst, die eine Berufstätigkeit ausüben. Zudem erfolgen Unterauswertungen zu Teilgruppen, die sich meist anhand der Berufsgruppen bilden lassen. Weitere Unterscheidungen erfolgen nach Art der Tätigkeit (bspw. Forschung, Befristung, Internationalität) bzw. der Unternehmen (bspw. Größe, Standort), in denen die Blaue-Karte-EU-Inhaber angestellt sind. Abschließend wird die Zufriedenheit der Befragten mit verschiedenen Aspekten ihres Berufslebens analysiert.

10.1 Berufsgruppen

Um die Verteilung der Blaue-Karte-EU-Inhaber nicht nur bzgl. der einzelnen Berufsgruppen, sondern gleichzeitig auch hinsichtlich der Qualifikationsniveaus vergleichen zu können, wurden die Befragten gebeten, sich einer der vorgegebenen ISCO-Gruppen zuzuordnen oder unter „Sonstiges“ ihren Beruf zu nennen. Im Rahmen der ISCO-Klassifizierung (International Standard Classification of Occupations, Internationale Standardklassifikation der Berufe von 2008)⁶⁹ wird eine Einteilung in folgende Berufsgruppen vorgenommen:

- 1 Führungskräfte
- 2 Akademische Berufe
 - 21 Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure
 - 22 Akademische und verwandte Gesundheitsberufe
 - 23 Lehrkräfte
 - 24 Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe
 - 25 Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie
 - 26 Juristen, Sozialwissenschaftler und Kulturberufe
- 3 Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
- 4 bis 9 Bürokräfte und verwandte Berufe, Dienstleistungsberufe und Verkäufer, Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei, Handwerks- und verwandte Berufe, Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montageberufe, Hilfsarbeitskräfte

⁶⁹ Für detailliertere Informationen siehe http://www.statistik.at/KDBWeb//pages/Kdb_versionDetail.jsp?#5461868 (04.12.2015).

Die Hauptgruppen wurden in der Befragung unter den Überschriften Führungskräfte (= ISCO1), akademische Berufe (= ISCO2) und mittlere Qualifikationsebene (= ISCO3/4) zusammengefasst. Da die Blaue Karte EU eine Berufstätigkeit auf Hochschulniveau voraussetzt, sollte eine deutliche Mehrheit der Befragten in den ISCO-Berufsgruppen 1 und 2 tätig sein. Die Angabe einer Berufstätigkeit auf niedrigerem Niveau ist jedoch nicht ausgeschlossen, da es einerseits bei Personen mit Niederlassungserlaubnis (hier meist im Anschluss an die Blaue Karte EU, gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG) nicht mehr erforderlich ist, eine Tätigkeit auf Hochschulniveau nachzuweisen, und andererseits die richtige Zuordnung des ausgeübten Berufs zu den vorgegebenen Berufsgruppen den Befragten nicht immer leicht fällt. So könnte also tatsächlich ein akademischer Beruf ausgeübt werden, auch wenn ein Beruf der ISCO-Gruppen 3/4 angegeben wurde.

Die Blaue Karte EU wird in der Statistik (vgl. Kapitel 3) unterschieden in solche für Regelberufe (§ 19a AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 Bst. a BeschV) bzw. Mangelberufe (MINT-Berufe und Humanmediziner, § 19a AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 2 BeschV). Die Zuordnung unterscheidet sich jedoch allein hinsichtlich des Mindestgehalts, während die weiteren Voraussetzungen wie auch das mit der Blauen Karte EU erworbene Aufenthaltsrecht dasselbe ist. Für die sogenannten Regelberufe betrug die Mindestgehaltsgrenze (Jahresbruttogehalt) im Jahr 2014, dem Jahr der Befragung, 47.600 Euro (2015: 48.400 Euro, 2016: 49.600). In Mangelberufen war ein Jahresbruttogehalt von mindestens 37.128 Euro (2015: 37.752 Euro, 2016: 38.688) vorausgesetzt. Die Mangelberufe sind in Deutschland entsprechend der ISCO-Gruppen 21, 221 und 25 definiert:

21	Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure
211	Physiker, Chemiker, u. ä.
212	Mathematiker, Statistiker, u. ä.
213	Biowissenschaftler
214	Ingenieure
215	Elektrotechnologieingenieure
216	Architekten, Raumplaner, Designer
221	Humanmediziner (als Untergruppe der 22 Gesundheitswissenschaftler)
25	Akademische Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie
251	Software- und Anwendungsentwickler
252	Datenbanken- und Netzwerkexperten

Bei der Registrierung im Ausländerzentralregister stellt die Gehaltsgrenze (nicht die Berufsgruppe) das Erfassungskriterium dar. Die Blaue-Karte-EU-Inhaber, die mindestens das Regelgehalt verdienen, werden dementsprechend im „Regelberuf“ registriert, unabhängig von ihrem ausgeübten Beruf. Bei Arbeitsverträgen mit geringerem Gehalt (mindestens aber dem Mangelberuf-Gehalt) wird die Zuordnung zu den MINT/Medizin/IT-Berufen überprüft und mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eine Blaue Karte EU für einen Mangelberuf erteilt (vgl. Kapitel 2.1). Dementsprechend geht aus dem AZR hervor, dass knapp die Hälfte der erteilten Blauen Karten EU auf Drittstaatsangehörige entfiel (13.099 Personen, die am 31. Dezember 2015 in Deutschland lebten), die einen Mangelberuf mit dem geringeren Mindestgehalt ausüben (Schmidt/Rühl 2016). Bei den übrigen 13.580 Blaue-Karte-EU-Inhabern, die auf der Grundlage einer Blauen Karte EU über einen Arbeitsplatz mit einem Mindestjahresbruttogehalt von mindestens 47.600 Euro (für 2014 bzw. dem jeweiligen Wert in anderen Jahren) verfügten, sind anhand der AZR-Registerdaten keine näheren Aussagen zum ausgeübten Beruf möglich. Eine Analyse der Berufe kann erstmals auf Basis der nun vorliegenden Befragungsdaten erfolgen. Die repräsentative Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber zeigt jetzt, dass tatsächlich deutlich mehr Personen in Mangelberufen beschäftigt sind (88,2%), als die im AZR verzeichneten Aufenthaltstitel vermuten ließen. Ein Teil der Personen, die tatsächlich Mangelberufe ausüben, sind im AZR unter Regelberufen verzeichnet, da ihr Gehalt über der Regelgehaltsgrenze liegt. Eine Darstellung der angegebenen Einkommen ist Teil der folgenden Analyse wie auch die differenzierte Betrachtung der Berufsgruppen, weiterer Merkmale der Berufstätigkeit und Unternehmenseigenschaften.⁷⁰

Die Berufsfachrichtungen der 4.170 Befragten, die Angaben zu ihrer Berufstätigkeit machten, sind in Abbildung 10-1 zusammengefasst. 68,6% gaben einen MINT-Beruf an und 19,6% sind als Humanmediziner berufstätig, sodass insgesamt 88,2% der Blaue-Karte-EU-Inhaber einen Mangelberuf ausüben. Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs und der zunehmenden Bedeutung der Gewinnung von MINT-Fachkräften aus dem Ausland werden die MINT-Akademiker in den nachfolgenden Auswertungen

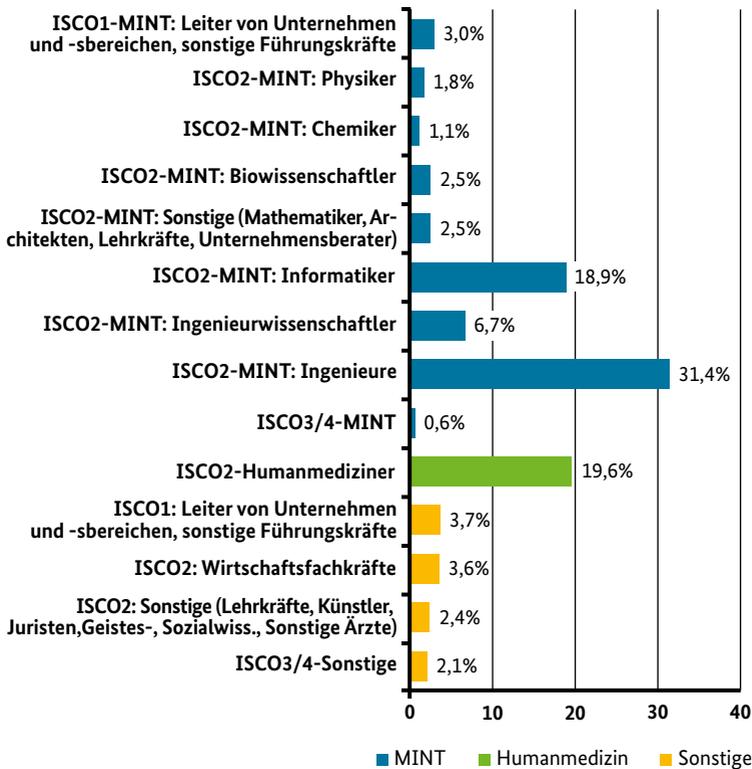
⁷⁰ Während im Folgenden zusammenfassend von „Unternehmen“, in denen die Befragten beschäftigt sind, gesprochen wird, enthielten die entsprechenden Fragen im Fragebogen (siehe Anhang) die umfassende Bezeichnung „Unternehmen und sonstige Einrichtungen“. Somit sind auch in dieser Auswertung mit „Unternehmen“ alle Einrichtungen eingeschlossen, in denen die Befragten berufstätig sind.

oftmals gesondert betrachtet. Zudem werden die Humanmediziner, die als einzige Berufsgruppe neben MINT zu den Blaue-Karte-EU-Mangelberufen zählen, separat dargestellt.

Die Auswertung zeigt, dass sich die allermeisten Befragten der ISCO-Gruppe 2 zuordnen (akademische Berufe: 90,5 %), während 6,7 % auf die Führungskräfte in ISCO-Gruppe 1 entfallen (Abbildung 10-1). 57,0 % aller Blaue-Karte-EU-Inhaber sind Ingenieure, Ingenieurwissenschaftler und Informatiker. Addiert man die weiteren Personen in einem MINT-Beruf⁷¹ hinzu, sind es 2.859 bzw. 68,6 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber. Während sich 126 MINT-Berufler in Führungspositionen befinden, sind unter den sonstigen Berufstätigen (=alle außer MINT und Humanmedizin) 155 Führungskräfte. Eine große Gruppe unter den „Sonstigen“ stellen die 151 Wirtschaftswissenschaftler (inkl. BWL- und VWL-Absolventen) und Unternehmensberater dar, die nicht im MINT-Bereich ausgebildet sind. Sie werden im Folgenden als „Wirtschaftsfachkräfte“ zusammengefasst. Unter den weiteren Akademikern befinden sich Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker, Schul- und Hochschullehrer, Sozial- und Geisteswissenschaftler sowie Künstler jeweils in ein- bis zweistelliger Anzahl. Zudem ordneten sich 65 Befragte den Gesundheits-, biowissenschaftlichen und technischen Fachkräften sowie 50 Personen den kaufmännischen, dienstleistungsorientierten und handwerklichen Berufen in der ISCO-Gruppe 3/4 zu.

71 Dazu gehören die ISCO-Gruppen 21 und 25 mit Physikern, Mathematikern, Chemikern, Ingenieurwissenschaftlern, Ingenieuren, Informatikern, Architekten und Biowissenschaftlern sowie alle Personen der ISCO-Gruppen 1, 3 und 4, die in ein natur- oder ingenieurwissenschaftliches oder (IT-) technisches Studium abgeschlossen und einen entsprechenden Beruf angegeben haben.

Abbildung 10-1: Berufsgruppen der Befragten, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.170; Frage 42, wobei die Kategorie „ISCO2 Wirtschaftsfachkräfte“ hier sämtliche Wirtschaftswissenschaftler und Unternehmensberater mit wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss zusammenfasst.

Werden die Berufsgruppen differenziert nach Männern und Frauen betrachtet, zeigen sich geringe Unterschiede in der Reihenfolge der am häufigsten ausgeübten Berufe. In Tabelle 10-1 sind die größten Berufsgruppen sowie die jeweilige Anzahl der zugeordneten Befragten verzeichnet. Während Ingenieure bzw. Ingenieurwissenschaftler sowohl bei Männern als auch bei Frauen den ersten bzw. vierten Rang einnehmen, sind unter den Frauen deutlich mehr im Bereich Humanmedizin als in der Informatik beschäftigt, während diese Fachgruppen bei den Männern in umgekehrter Reihenfolge auftreten. Auch die weiteren Berufe werden von Männern und Frauen ähnlich häufig genannt. Zwar nehmen

die Führungskräfte unter den Männern ein höheren Rang ein, haben aber einen nur geringfügig höheren Anteil unter den Männern (6,8 %) als unter den Frauen (6,0 %). Die Berufsgruppen der Frauen sind insgesamt etwas ausdifferenzierter. So stellen die Ingenieurinnen und Ingenieurwissenschaftlerinnen zusammen 28,4 % der Frauen, während sich unter den Männern 52,3 % dem Ingenieurbereich zuordnen. Bei beiden Geschlechtern sind insgesamt knapp 40 % Informatiker und Humanmediziner. Die weiteren Berufsgruppen machen jeweils weniger als 5 % aus.

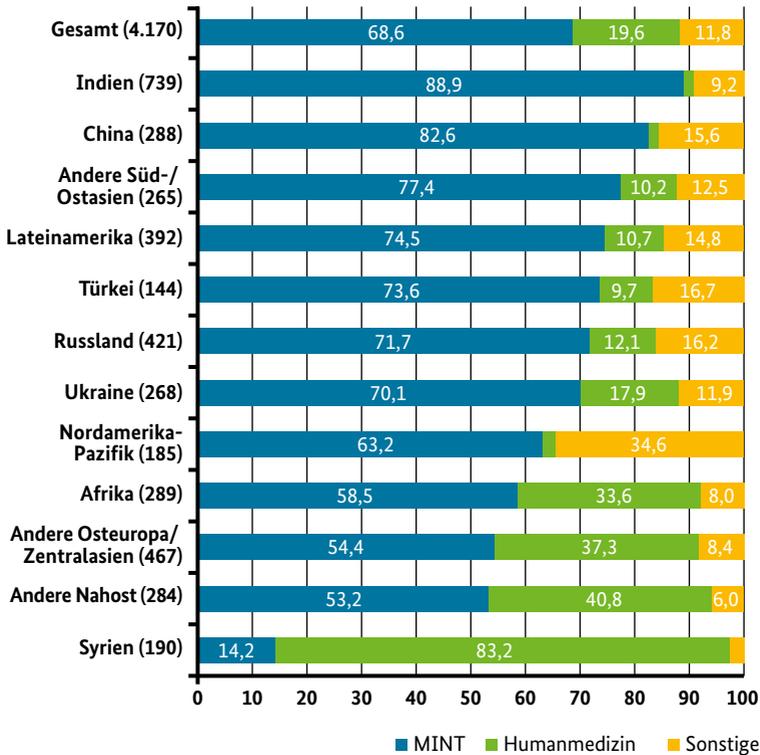
Tabelle 10-1: Die 10 am häufigsten ausgeübten Berufe/Berufsgruppen nach Geschlecht, absolute Anzahl

	Frauen	Anzahl und Anteil	Männer	Anzahl und Anteil
1	Ingenieurinnen (ISCO2)	178 = 27,2%	Ingenieure (ISCO2)	1.067 = 35,8%
2	Humanmedizinerinnen (ISCO2)	161 = 24,6%	Informatiker (ISCO2)	635 = 21,3%
3	Informatikerinnen (ISCO2)	118 = 18,0%	Humanmediziner (ISCO2)	600 = 20,1%
4	Ingenieurwissenschaftlerinnen (ISCO2)	40 = 6,1%	Ingenieurwissenschaftler (ISCO2)	219 = 7,3%
5	Unternehmensberaterinnen (ISCO2)	38 = 5,8%	Geschäftsleiter, Geschäftsbereichsleiter oder Fachbereichsleiter in großen Unternehmen (ISCO1)	123 = 4,1%
6	Biowissenschaftlerinnen (ISCO2)	35 = 5,3%	Leiter kleiner Unternehmen, sonstige Führungskräfte (ISCO1)	91 = 3,0%
7	Wirtschaftswissenschaftlerinnen (ISCO2)	31 = 4,7%	Unternehmensberater (ISCO2)	87 = 2,9%
8	Leiterinnen kleiner Unternehmen, sonstige Führungskräfte (ISCO1)	27 = 4,1%	Biowissenschaftler (ISCO2)	65 = 2,2%
9	Geschäfts-/ Geschäftsbereichs-/ Fachbereichsleiterinnen in großen Unternehmen (ISCO1)	19 = 2,9%	Physiker (ISCO2)	57 = 1,9%
10	Weitere Akademiker, bspw. Schriftstellerinnen, Psychologinnen (ISCO2)	18 = 2,7%	Wirtschaftswissenschaftler (ISCO2)	40 = 1,3%
	TOP-10 Frauen	655	TOP-10 Männer	2.984

Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 3.954, wobei n (Frauen)=766, n (Männer)=3.188; Fragen 42 und 83.

Die unterschiedlichen Anteile von drei separat zu betrachtenden Berufsbereichen – MINT, Humanmediziner, Sonstige – sind in Abbildung 10-2 nach Staatsangehörigkeitsgruppen dargestellt. Die Verteilung unter den Ukrainern – mit 70,1 % MINT-Fachkräften und 17,9 % Humanmedizinern – gleicht nahezu der Gesamtverteilung. Dieser ähneln auch die Berufsgruppenanteile der russischen und türkischen Staatsangehörigen sowie der Staatsangehörigen Lateinamerikas, welche zu knapp über 70 % im MINT-Bereich und zu rund 10 % als Humanmediziner berufstätig sind. Bei allen anderen Staatsangehörigen sind deutliche Abweichungen festzustellen – teils weil der Anteil der MINT-Fachkräfte noch stärker überwiegt (Indien, China), teils weil mehr als ein Drittel Humanmediziner sind (Afrika, andere Osteuropa/Zentralasien, andere Nahost; 83,2 % der Syrer). Der Anteil der sonstigen Fachkräfte (aller ISCO-Gruppen) beträgt bei den meisten Staatsangehörigkeitsgruppen zwischen 6 und 16,7 %. Ausnahmen stellen die Syrer (2,6 % Sonstige) sowie die Vertreter von Nordamerika-Pazifik (34,6 % Sonstige) dar. Letztere (wozu insbesondere die USA gehören) waren auch in früheren Befragungsstudien (Hanganu/Heß 2014: 177; Block/Klingert 2012: 59) mit überdurchschnittlichen Anteilen in sprach-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen aufgefallen.

Abbildung 10-2: Berufsgruppen nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.170, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 3 % nicht beschriftet; Fragen 42, 92 und 93.

Zum Vergleich zeigt Tabelle 10-2 die Statistik der drittstaatsangehörigen Ärzte, die 2014 in Deutschland lebten. Nur ein Teil von ihnen war Inhaber einer Blauen Karte EU, während andere bspw. Aufenthaltstitel aus familiären Gründen, zur Erwerbstätigkeit (§§ 18 Abs. 4, 18b AufenthG) oder bereits eine Niederlassungserlaubnis gemäß § 9 AufenthG hatten. Es zeigt sich, dass die Anzahl syrischer, ägyptischer und serbischer Ärzte im Vergleich zum Vorjahr am stärksten angestiegen ist. Dies trifft sowohl auf die Gesamtzahl, die Zahl der Berufstätigen sowie Anzahl der in Krankenhäusern Beschäftigten zu. Zudem wird deutlich, dass nur wenige drittstaatsangehörige Ärzte niedergelassen sind, während der Großteil in Krankenhäusern arbeitet.

Tabelle 10-2: Drittstaatsangehörige Ärzte in Deutschland nach Top-10 Staatsangehörigkeiten

	Insgesamt		Darunter: ohne ärztliche Tätigkeit		Darunter: Berufstätig			Darunter:		
	Anzahl	Veränd. z.Vj.i.%	Anzahl	Veränd. z.Vj.i.%	Anzahl	Veränd. z.Vj.i.%	Krankenhaus		Anzahl	sonstige ärztliche Tätigkeit
							Anzahl	Veränd. z.Vj.i.%		
Russland/ ehem. Sow- jetunion	1.996	5,2	199	5,3	1.797	4,2	1.393	4,2	194	210
Syrien	1.656	23,9	121	24,2	1.535	23,6	1.316	23,6	125	94
Iran	1.245	2,8	405	6,1	840	10,3	548	10,3	221	71
Ukraine	1.091	8,9	83	8,6	1.008	7,3	807	7,3	82	119
Türkei	954	3,2	205	2,5	749	1,4	519	1,4	156	74
Serbien/ ehem. Jugo- slawien	769	25,9	86	28,9	683	33,2	598	33,2	50	35
Ägypten	778	34,1	48	30,6	730	32,7	681	32,7	19	30
Libyen	679	18,3	73	20,5	606	19,8	574	19,8	7	25
Jordanien	599	12,4	45	12,6	554	14,2	490	14,2	42	22
Israel	258	7,9	39	10,1	219	7,4	174	7,4	30	15

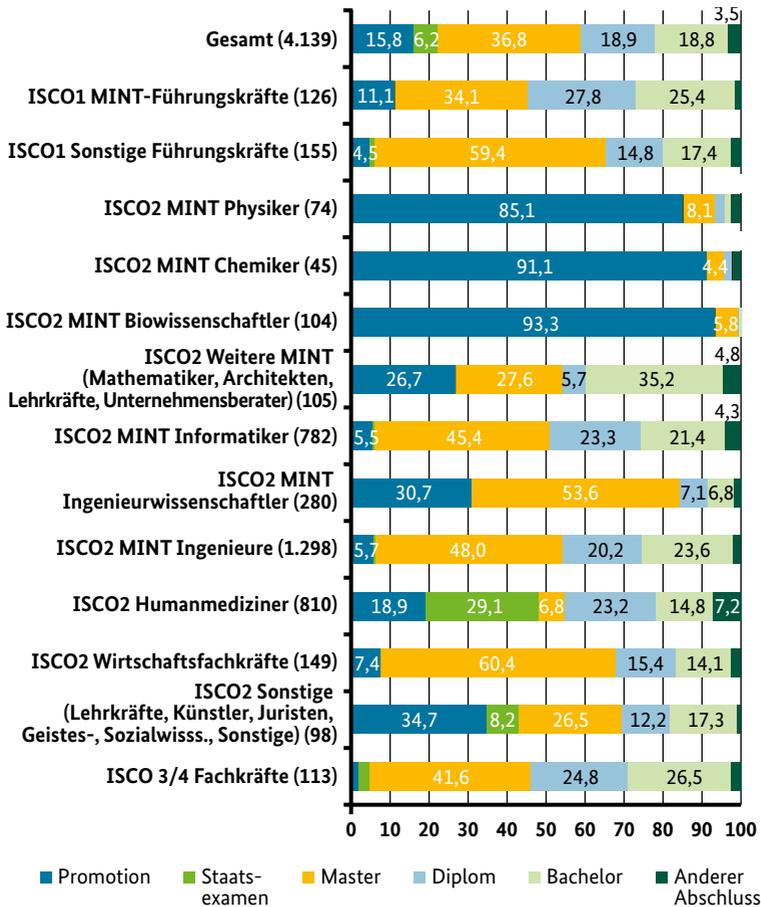
Quelle: Bundesärztekammer, Stand 31.12.2014.

Da die Blaue Karte EU eine Beschäftigung voraussetzt, die der Qualifikation (dem Hochschulabschluss) des Zuwanderers angemessen ist, stimmt bei den Inhabern dieses Aufenthaltstitels auch meist der berufliche Fachbereich mit der Fachrichtung des Studiums überein. Innerhalb der Berufsgruppen kann das Anforderungsniveau bzw. die Position des Arbeitnehmers analysiert werden⁷², während sich die Hochschulabschlüsse nach Art/Höhe unterscheiden lassen. Inwieweit die verschiedenen Abschlussarten mit den Fachrichtungen einhergehen, wurde bereits in Kapitel 8.1.2 gezeigt. In Abbildung 10-3 ist nun dargestellt, mit welchen Abschlussarten die Blaue-Karte-EU-Inhaber in den jeweiligen Berufsgruppen vertreten sind.

Analog zu den Studienfachrichtungen (Abbildung 8-5) wird auch bei Betrachtung der Berufsgruppen deutlich, dass das Staatsexamen naturgemäß hauptsächlich bei Ärzten Juristen und Lehrern eine Rolle spielt. Letztere gehören zur Gruppe der Sonstigen Akademiker, von denen 8,2 % ein Staatsexamen vorweisen, während 29,1 % der Humanmediziner diesen Abschluss haben.

72 Der bereits angesprochenen Abgrenzung der ISCO-Gruppen liegt u. a. die Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED) zugrunde. Demnach wird sowohl für die Berufe der Gruppen ISCO1 und ISCO2 ein Hochschulabschluss (ISCED6 oder ISCED7) vorausgesetzt, wozu sowohl Bachelor und Master als auch die klassischen Abschlüsse Diplom, Magister und Promotion gehören. Vgl. International Standard Classification of Education – ISCED 1997, http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm (13.07.2015) und <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/classification/isco88/german/s2/> (13.07.2015).

Abbildung 10-3: Berufsgruppen nach Art des Hochschulabschlusses, Verteilung in Prozent



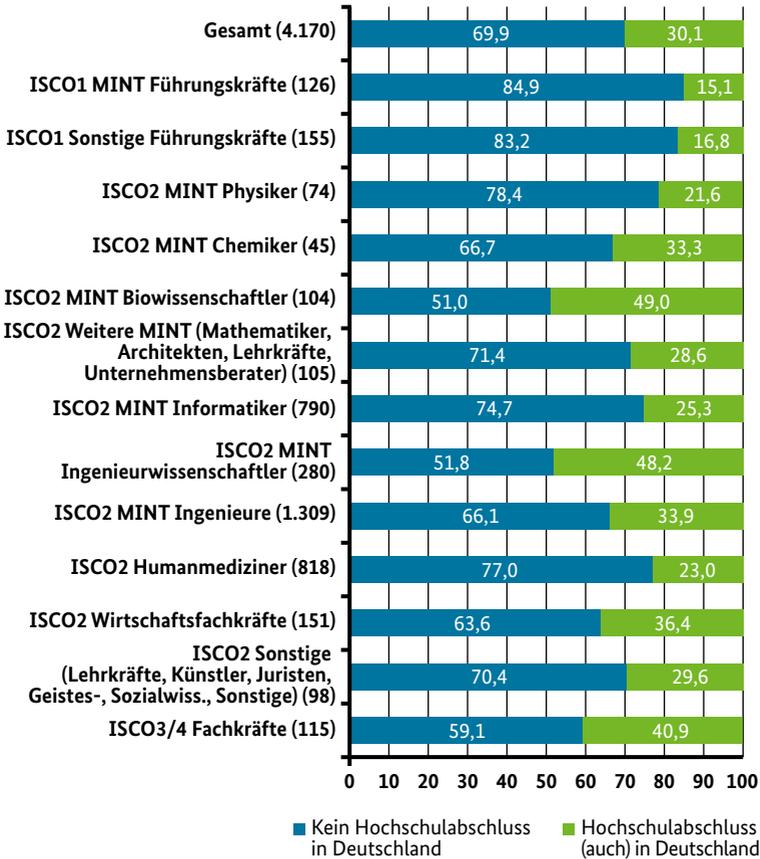
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.139, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 3 % nicht beschriftet; Fragen 5 und 42, wobei die Kategorie „ISCO2 Wirtschaftsfachkräfte“ hier sowie in Abbildung 10-4 sämtliche Wirtschaftswissenschaftler und Unternehmensberater mit wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss zusammenfasst.

Im Vergleich zu Abbildung 8-5 ist jedoch in Abbildung 10-3 eine Ausdifferenzierung erkennbar: Während rund 65 % der Physik-Studienabsolventen und rund 75 % Chemie- bzw- Biologie-Studienabsolventen promoviert hatten, sind die Promotionsanteile unter den als Akademiker berufstätigen Naturwissenschaftlern um bis zu 20 Prozentpunkte höher. Eine

detailliertere Auswertung zeigt, dass die Absolventen der Mathematik, Physik und Chemie, die nicht promoviert haben, häufig als Informatiker, Ingenieure oder als Führungskräfte im MINT-Bereich berufstätig sind.

In den nicht-naturwissenschaftlichen Berufsgruppen promovierten jeweils weniger als ein Fünftel, während hier viel häufiger die Master-Absolventen vertreten und auch bei Bachelor- und Diplomabschlüssen nennenswerte Anteile verzeichnet sind. Bachelor und Diplome machen jeweils ein knappes Fünftel an allen Befragten aus, sind aber bei den Sonstige Führungskräften sowie den ISCO3/4-Fachkräften mit jeweils rund einem Viertel überdurchschnittlich oft anzutreffen. Die vergleichsweise hohe Zahl der Diplom-Absolventen dürfte auf den höheren Altersdurchschnitt der Führungskräfte zurückzuführen sein, da somit einige bereits vor Einführung der Bachelor- und Masterabschlüsse studiert haben. Bei denjenigen, die einen Beruf auf ISCO3/4-Niveau ausüben, liegt es nahe, dass dort häufiger Bachelorabsolventen (bei Hochschulabsolventen vergleichsweise geringes Bildungsniveau) vertreten sind. Der recht hohe Anteil der Bachelorabsolventen unter den Führungskräften überrascht zunächst, kann aber teils anhand weiterer Auswertungen auf die Berufserfahrung oder Vermittlung unterschiedlicher Art aus dem Ausland (z. B. durch den früheren Arbeitgeber) erklärt werden. So hatten 94,9 % der Führungskräfte mit Bachelorabschluss bereits Berufserfahrung, größtenteils im Herkunftsland. Außerdem fanden sie zu 80,4 % ihren Arbeitsplatz in Deutschland deutlich häufiger über bestehende Kontakte (durch Praktika, Vermittlung durch früheren Arbeitgeber im Ausland oder Einladung von Arbeitgeber in Deutschland), als es bei den Führungskräften insgesamt (64,1 %) bzw. bei allen Befragten (35,3 %) der Fall ist (vgl. Kapitel 9.1).

Abbildung 10-4: Befragte nach Berufsgruppe ohne/mit Hochschulabschluss in Deutschland, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.170; Fragen 5 und 42.

Nachdem in Abbildung 8-10 bereits für einzelne Fachrichtungen dargestellt wurde, wie viele Blaue-Karte-EU-Inhaber an deutschen Hochschulen einen Abschluss erzielt haben, enthält die Darstellung nach Berufsgruppen (Abbildung 10-4) auch Informationen zum Anforderungsniveau des ausgeübten Berufes. Dabei fällt auf, dass die Blaue-Karte-EU-Inhaber in den höchsten Positionen (ISCO1) vergleichsweise selten in Deutschland studiert haben (15% bis 17%), während dies auf zwei Fünftel der sonstigen Fachkräfte der mittleren Qualifikationsebene (ISCO3/4) zutrifft. Dies ist ein Indiz dafür, dass bei höheren Positionen häufiger die Rekrutierung aus

dem Ausland erfolgt. Gleichzeitig finden Absolventen deutscher Hochschulen häufiger auch die nicht weltweit beworbenen Arbeitsplätze auf geringerem Qualifikationsniveau. Die Verteilung spiegelt wider, dass unter den ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen insgesamt nur ein geringer Anteil an Führungskräften ist. Erklärungen können darin gefunden werden, dass die ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen hauptsächlich zu den jüngeren Altersgruppen gehören und weniger Berufserfahrung haben als der Durchschnitt der Blaue-Karte-EU-Inhaber (vgl. auch Hanganu/Heß 2014: 166).

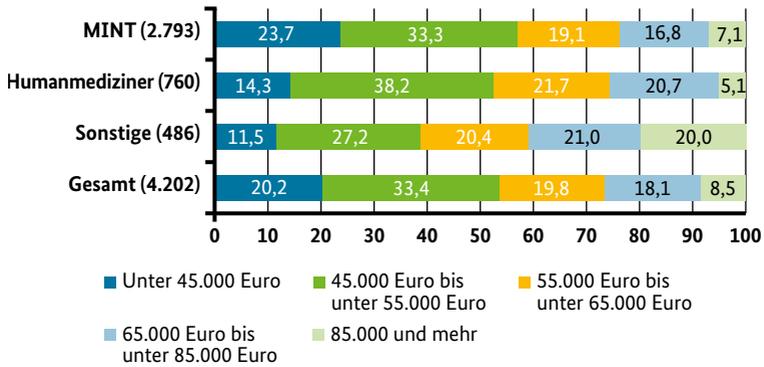
10.2 Einkommen

Im Jahr der Befragung (2014) betrug das Mindestgehalt der Blauen Karte EU in Mangelberufen 37.128 Euro und das Regelmindestgehalt für alle anderen Berufe 47.600 Euro. Bei den im Folgenden dargestellten Jahresbrutto-Gehältern der Blaue-Karte-EU-Inhaber handelt es sich um eigene Angaben der Befragten. Eine amtliche Statistik speziell zum Gehalt der Blaue-Karte-EU-Inhaber existiert nicht.⁷³

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass lediglich 23,7 % der MINT-Fachkräfte und 14,3 % der Humanmediziner unter 45.000 Euro verdienen. Somit war nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Beschäftigten in Mangelberufen auf die niedrige Mindestgehaltsgrenze angewiesen, um eine Blaue Karte EU zu erhalten. Dass auch 11,5 % der sonstigen Berufstätigen die Regelgehaltsgrenze unterschreiten, ist aufgrund der geringen Fallzahl (56 Personen unter 45.000 Euro) zu vernachlässigen, zumal es sich zum Teil um Personen handeln kann, die mittlerweile eine Niederlassungserlaubnis haben und somit kein Mindestgehalt mehr erfüllen müssen.

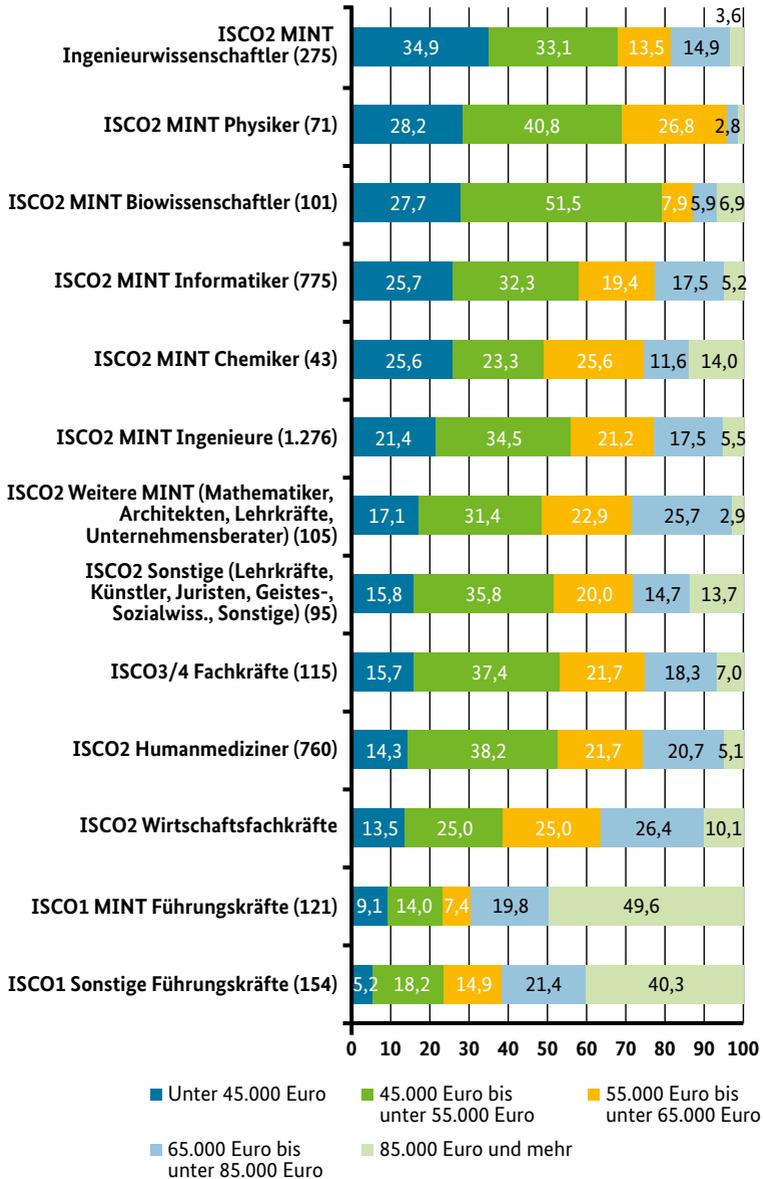
⁷³ Über die aktuellen Lohnniveaus in Deutschland insgesamt gibt die vierteljährlich erscheinende Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes Auskunft, vgl. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/VerdiensteVerdienstunterschiede.html> (22.10.2015).

Abbildung 10-5: Einkommen der Befragten nach Berufsbereich, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014:
n = 4.202, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 42 und 53.

Abbildung 10-6: Einkommen der Befragten nach Berufsgruppe, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.202, für einzelne n siehe Abbildung; Werte unter 2% nicht beschriftet; Fragen 42 und 53.

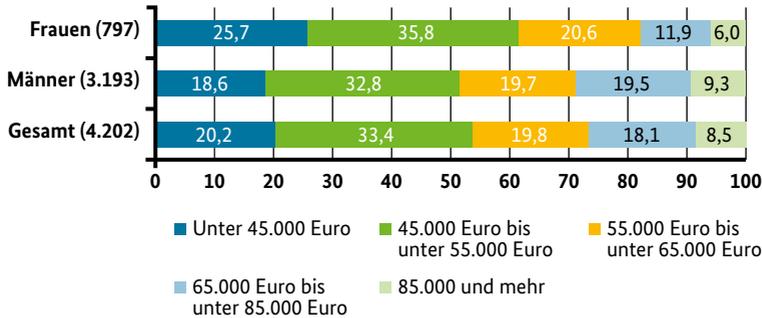
In den meisten vertretenen Berufsgruppen verdienen rund 50 bis 60% der Akademiker ein Jahresgehalt von 45.000 bis unter 65.000 Euro und 25% mehr als 65.000 Euro. In einzelnen Berufsgruppen unterscheidet sich die Einkommensverteilung jedoch von diesem Durchschnitt (Abbildung 10-6). Vor allem wissenschaftlich Berufstätige (Ingenieurwissenschaftler, Physiker, Biowissenschaftler, vgl. auch Kapitel 10.4 zur Forschertätigkeit) verdienen vergleichsweise wenig. Unter ihnen sind knapp ein Drittel unter der Regelgehaltsgrenze beschäftigt und nur kleine Anteile sind in den höheren Gehaltsklassen (mind. 55.000 Euro Jahresbrutto-Gehalt) vertreten. Dagegen befinden sich mehr als drei Viertel der Führungskräfte in diesem Lohnbereich. Von den leitenden Angestellten im MINT-Bereich verdienen sogar rund die Hälfte mehr als 85.000 Euro im Jahr, während dies auf zwei Fünftel der sonstigen Führungskräfte zutrifft.

Analysen der OECD (2013: 107f.) sowie von Belmonte (2015: 3f.) weisen darauf hin, dass mit der Einführung von Mindestgehaltsgrenzen insbesondere Männer, ältere Personen und Beschäftigte großer Unternehmen die Blaue Karte EU bevorzugt erhalten würden, da diese Personengruppen tendenziell höhere Löhne erhalten. Frauen, Berufseinsteiger und Angestellte kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) würden dagegen aufgrund von geringeren Löhnen seltener das Mindestgehalt der Blauen Karte EU erreichen. Dies kann mit der vorliegenden Studie, die allein Personen, die die Blaue Karte EU erhalten haben, in die Befragung einbezieht, nicht umfänglich überprüft werden. Jedoch können die einschlägigen Merkmale der Blaue-Karte-EU-Inhaber dargestellt und in Vergleich zu denen der Inhaber anderer Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration gesetzt werden, deren Merkmale im AZR verzeichnet bzw. in früheren Studien (Hanganu/Heß 2014; Heß 2012; Klingert/Block 2012 sowie Heß 2009) erfasst wurden. Die Einkommensverteilungen der Blaue-Karte-EU-Inhaber werden im Folgenden differenziert nach Geschlecht, Alter sowie Größe der Unternehmen dargestellt.

Wie in Kapitel 7.1 gezeigt, wurde rund ein Fünftel der Blauen Karten EU an Frauen erteilt. Dagegen ist knapp ein Drittel der Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 AufenthG weiblich. Der Frauenanteil der drittstaatsangehörigen Absolventen deutscher Hochschulen, die nach dem Studium in Deutschland geblieben sind, liegt sogar bei etwas mehr als der Hälfte. Bei den befragten Blaue-Karte-EU-Inhabern fällt auf, dass die Frauen häufiger in den unteren Einkommenskategorien vertreten sind als die männlichen Befragungsteilnehmer (Abbildung 10-7). So verdienen 61,5% der Frauen weniger als 55.000 Euro Jahresbrutto, während dies auf

51,4% der Männer zutrifft. Jeweils ein Fünftel der männlichen und weiblich Befragten befindet sich in der Einkommenskategorie „55.000 bis unter 65.000 Euro“. In den höchsten Einkommensklassen sind bei den Männern größere Anteile als bei den Frauen zu verzeichnen.

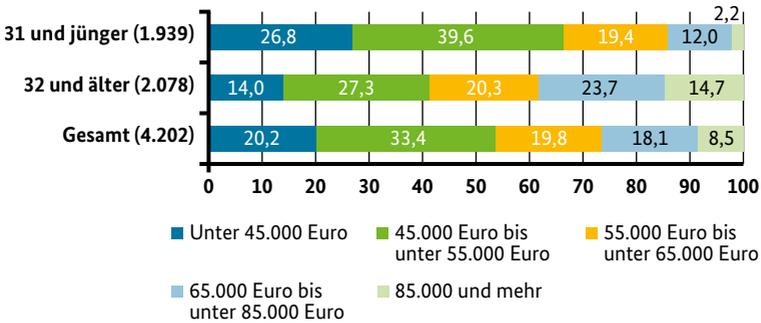
Abbildung 10-7: Einkommen der Befragten nach Geschlecht, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014:
n = 4.202, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 53 und 83.

Werden die Befragten anhand des Medianalters in zwei nahezu gleich große Altersgruppen eingeteilt, können die Einkommen der jüngeren (bis 31-jährigen) Blaue-Karte-EU-Inhaber mit denen der älteren (ab 32-jährigen) verglichen werden (Abbildung 10-8). Dabei zeigen sich noch deutlichere Unterschiede als beim Vergleich der Einkommen von Männern und Frauen, obwohl sich auch hier jeweils ein Fünftel in der Einkommenskategorie „55.000 bis unter 65.000 Euro“ befindet. Jedoch sind die jüngeren Blaue-Karte-EU-Inhaber jeweils anderthalb mal so oft in der Einkommenskategorie „unter 45.000 Euro“ und bei „45.000 bis unter 55.000 Euro“ vertreten als die älteren. Von den älteren Befragten verdienen 38,4% mindestens 65.000 Euro Jahresbrutto, während dies auf lediglich 14,2% der jüngeren zutrifft.

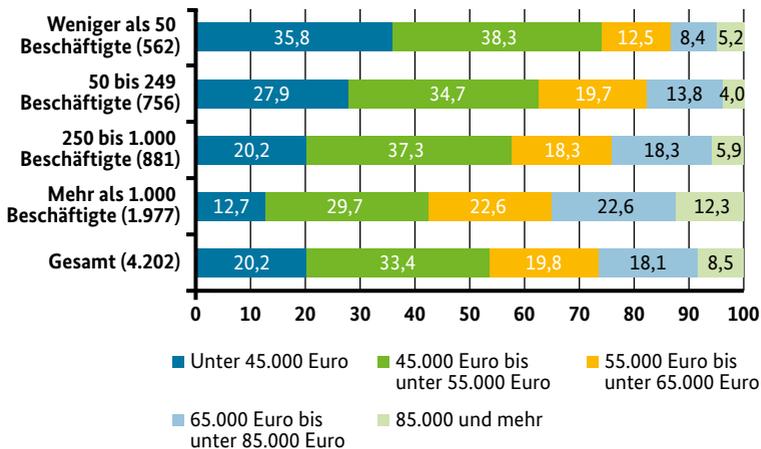
Abbildung 10-8: Einkommen der Befragten nach Altersgruppe, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.202, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 53 und 82.

Für die Analysen zu Unternehmensgrößen und weiteren Merkmalen der Betriebe, in denen die Blaue-Karte-EU-Inhaber beschäftigt sind, sei auf Kapitel 10.7 verwiesen. Vorab sei erwähnt, dass deutlich mehr Befragte in großen und sehr großen Unternehmen als in kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland arbeiten. In Abbildung 10-9 zeigt sich, dass sich desto mehr Befragte in höheren Einkommenskategorien befinden, je größer die Unternehmen sind. Der Anteil der Blaue-Karte-EU-Inhaber in der Einkommensklasse „unter 45.000 Euro“ verringert sich von einer Unternehmensgröße zur nächstgrößeren um jeweils rund acht Prozentpunkte. Während also in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten etwas mehr als ein Drittel nicht das Regelgehalt der Blauen Karte EU erreicht, verdienen in den sehr großen Unternehmen 87,3% der Befragten mindestens 45.000 Euro.

Abbildung 10-9: Einkommen der Befragten nach Unternehmensgröße, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.202, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 46 und 53.

Die Auswertungen zeigen, dass unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern die Einkommen von Männern (gegenüber Frauen), von Älteren (mindestens 32-Jährige gegenüber maximal 31-jährigen) sowie in größeren Unternehmen (gegenüber KMU) höher sind. Hiermit bestätigte sich tendenziell die von der OECD (2013: 107f.) angenommene Selektion bestimmter Merkmale unter den Inhabern der Blauen Karte EU in Deutschland. Auch die Tatsache, dass nur rund ein Fünftel der Blaue-Karte-EU-Inhaber weiblich ist, sowie der große Anteil an Beschäftigten in (sehr) großen Unternehmen sind Indizien dafür, dass der Aufenthaltstitel für bestimmte Personengruppen eher in Frage kommt. Für die Selektion ist jedoch nicht allein das Gehalt ausschlaggebend. Auch die Berufszugehörigkeit muss als ein wesentlicher Faktor beachtet werden. Die am häufigsten von den Blaue-Karte-EU-Inhabern ausgeübten Berufe sind dem Bereich der Mangelberufe, insbesondere der Informatik und dem Ingenieurwesens zuzuordnen, worin häufiger Männer als Frauen arbeiten. Dagegen gehören bspw. pädagogische Berufe, in denen Frauen häufiger arbeiten, nicht zu den Mangelberufen und bieten meist kein ausreichend hohes Einkommen, mit dem die Mindestgehaltsgrenze zu erfüllen wäre. Die Auswertungen betreffen also verschiedene miteinander verknüpfte Handlungsfelder, darunter 1) die betriebswirtschaftliche Ebene (Einkommensentwicklung bei Männern/Frauen, Jüngeren/Älteren, in Großunternehmen/KMU; die in Kapitel 4.3 dargestellten Unterschiede von großen/kleinen Unternehmen

bei der Fachkräftegewinnung), 2) die individuelle Ebene (Berufswahl von Männern/Frauen, die mit zunehmendem Alter einhergehende individuelle berufliche Entwicklung) sowie 3) die politische Ebene (Gestaltung des Aufenthaltsrechts, insbesondere Festlegung der Mangelberufe im Rahmen der Blauen Karte EU). Nur auf letztere wird im Rahmen des vorliegenden Berichts ausführlicher eingegangen.

10.3 Exkurs: Einschätzung zur Blauen Karte EU für Mangel- und Regelberufe sowie zu den Einkommensvoraussetzungen

Grundsätzlich ist festzustellen, dass mit der Blauen Karte EU eine beachtliche Anzahl Hochqualifizierter aus Drittstaaten einen Aufenthaltstitel in Deutschland erhält, wobei der größte Teil in Mangelberufen beschäftigt ist. Die Steuerung der Arbeitsmigration in den Bereich des besonderen Bedarfs gelingt also mit der Blauen Karte EU erfolgreich. Dabei erzielen mehr als drei Viertel der Inhaber ein so hohes Gehalt, dass sie nicht auf die niedrigere Mangelberuf-Gehaltsgrenze angewiesen sind. Aufgrund der weiterhin in Deutschland bestehenden Nachfrage nach MINT-Fachkräften und Humanmedizinerinnen sowie der Bereitschaft der Arbeitgeber, angemessene hohe Gehälter zu zahlen, ist davon auszugehen, dass auch zukünftig drittstaatsangehörige Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen und mit der Blauen Karte EU attraktive Aufenthaltsbedingungen erhalten werden.

Gleichzeitig sind die Personen, die in anderen Berufen als den Mangelberufen arbeiten, mit einem Anteil von 11,8% unter den Blauen-Karte-EU-Inhabern deutlich seltener vertreten. Bei der gesamten Fachkräftezuwanderung nach Deutschland ist von einem höheren Anteil der „Regelberufler“ als unter den Blauen-Karte-EU-Inhabern auszugehen. Werden bspw. die ausländischen Fachkräfte mit einem Aufenthaltstitel gemäß § 18 AufenthG (Heß 2012: 65) bzw. die drittstaatsangehörigen Absolventen deutscher Hochschulen (Hanganu/Heß 2014: 166) betrachtet, sind in diesen beiden Zuwanderungsgruppen nur etwas mehr als die Hälfte im MINT/Medizin-Bereich beschäftigt. Daneben stellen bspw. Absolventen der Wirtschaftswissenschaften (18,8%) sowie der sprach- und kulturwissenschaftlichen Fächer (11,2%) beachtliche Anteile an der repräsentativen Befragtengruppe der BAMF-Absolventenstudie (Hanganu/Heß 2014). Sie sind nach dem Studium in Deutschland geblieben und zum großen Teil erwerbstätig geworden, berichten aber teils von Schwierigkeiten beim Berufseinstieg. So erlebten sie bestimmte Bedingungen des Aufenthalts-

rechts als Hindernisse, bspw. die Befristung von Aufenthaltstiteln sowie die Voraussetzung eines angemessenen, dem Studienfach und -niveau entsprechenden Arbeitsplatzes für den Erhalt einer Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis. Außerdem ist die Nachfrage nach „Regelberuflern“ auf dem deutschen Arbeitsmarkt geringer und sie verdienen oftmals weniger als MINT-Fachkräfte, müssen für die Blaue Karte EU aber ein höheres Mindestgehalt vorweisen. Deshalb wird denen, die in einem anderen als dem MINT/Medizin-Bereich studiert und einen angemessenen Arbeitsplatz gefunden haben, seltener die Blaue Karte EU erteilt. Sie erhalten häufiger einen Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG, der keine Einkommensbedingung enthält (vgl. Kapitel 2.2).

Trotz der sich im Zeitverlauf und in regionaler Betrachtung verändernden Fachkräftebedarfe wird eine mögliche Veränderung oder Ausweitung der Mangelberufe-Liste auf weitere Berufsgruppen bislang nicht in der Öffentlichkeit erörtert. Dabei könnten nach Auffassung des BAMF auch Berufsgruppen einbezogen werden, für die in Deutschland ein hoher Bedarf besteht, in denen aber grundsätzlich kein Einkommen über der Regelgehaltsgrenze gezahlt wird. Zu berücksichtigen wären dabei Berufe, deren Wertschätzung nicht am monetären Gewinn bemessen werden kann, da sie bspw. gesellschaftlich bedeutende Bereiche wie das Bildungswesen und die Soziale Arbeit betreffen. In diesen nicht-technischen Branchen zeichnet sich bereits ein hoher Bedarf ab, wobei bislang ausländische Fachkräfte unterproportional vertreten sind. Angesichts der anhaltend hohen Fluchtmigration nach Deutschland und der damit entstandenen Integrationsbedarfe steigt die Nachfrage nach Lehrern und Sozialpädagogen derzeit rapide. Während Lehrkräfte öffentlicher Schulen und staatlich anerkannter Privatschulen einen Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG i. V.m. § 5 Nr. 4 BeschV erhalten können⁷⁴ und in der Regel für den Unterricht in zwei Schulfächern ausgebildet sein müssen, besteht weiterhin ein Bedarf an pädagogischen Fachkräften über das klassische Schulwesen hinaus. Dies betrifft bspw. berufsvorbereitende, Integrations-, Weiterbildungs- und Nachqualifizierungsmaßnahmen (auch zur Anerkennung ausländischer und/oder nonformaler Qualifikationen), Einstiegs-/Übergangsklassen sowie die Qualifikationsanalyse und die Bildungs-, Berufs-, Migrations-, Integrations- und Rückkehrberatung. Huddleston (2015: 6) weist zudem darauf hin, dass Zuwanderer vergleichsweise oft pä-

⁷⁴ Zudem können Lehrkräfte zur Sprachvermittlung an Hochschulen einen Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG i. V.m. § 5 Nr. 5 BeschV erhalten.

dagogische Qualifikationen mitbrächten, in diesem Berufsfeld in Deutschland aber stark unterrepräsentiert seien. Hier würden vor allem die Anforderungen der Abschlussanerkennung eine beträchtliche Hürde darstellen. Der Arbeitsmarkt sei teils stark reglementiert (Schulwesen) bzw. von den traditionellen Wohlfahrtsverbänden dominiert, die von Zuwanderern – im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Unternehmen – als weniger attraktive Arbeitgeber wahrgenommen würden.⁷⁵ Idealerweise würde sich ein steigender Bedarf an (sozial-)pädagogischen Fachkräften in einer Anpassung der Entlohnung und im Abbau der Einstiegshürden in diesem Bereich widerspiegeln.

Anreize zur internationalen Fachkräftegewinnung können nach Auffassung des BAMF zum Teil aber auch durch eine Spezifikation der Blauen Karte EU – durch Ausweitung der Mangelberufe-Liste – geschaffen werden. Wenn die Blaue Karte EU auch für Akademiker im sozialen und pädagogischen Berufsfeld mittels einer geringeren Gehaltsgrenze erhältlich wird, könnten damit nicht nur ausländische Absolventen deutscher Hochschulen zum Verbleib in Deutschland motiviert werden, sondern auch die Signalwirkung im Ausland ist besonders bedeutsam: Die Informationsvermittlung und die Studierenden- sowie Fachkräftegewinnung könnte durch die klaren Regeln einer „Blauen Karte EU für soziale/pädagogische Mangelberufe“ deutlich erleichtert und die Wertschätzung dieser Berufsgruppen gesteigert werden. So würden die attraktiveren Bedingungen der Blauen Karte EU auch für bisher unterrepräsentierte Berufsgruppen genutzt werden. Die Ausweitung der Mangelberufsliste würde eine weitere zielgruppenspezifische, leicht verständliche und attraktive Informationsvermittlung mit der Blauen Karte EU ermöglichen, die bislang mit dem Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG nicht optimal funktioniert.

Um die volkswirtschaftlichen und demografischen Entwicklungen in Deutschland zu berücksichtigen, kann eine Ausweitung der akademischen Berufe, für die die verminderte Gehaltsschwelle gilt, von der Arbeitsmarktanalyse der Bundesagentur für Arbeit abhängig gemacht werden. Ist ein erhöhter Fachkräftebedarf in Berufen festzustellen, deren Durchschnittslöhne bislang unter dem Regelgehalt liegen, könnten diese

75 Für eine Diskussion der ACK-Klausel, die eine weitere Hürde bei kirchlichen Wohlfahrtsverbänden darstellt, indem sie Kirchenmitglieder positiv diskriminiert, siehe Hanganu/Stichs (2016).

in die Mangelberufe-Liste aufgenommen werden.⁷⁶ Entsprechend Artikel 5 Abs. 5 der Richtlinie 2009/30/EG ist eine Ausweitung der Mangelberufe-Liste möglich, solange die Berufe zu den ISCO-Hauptgruppen 1 und 2 (Akademikerniveau) gehören.

Dagegen ist ein generelles Absenken der Gehaltsgrenze für „Regelberufler“ nicht mit der EU-Richtlinie vereinbar, da diese nicht unter dem 1,5-Fachen des nationalen Durchschnittslohns liegen und nur für Mangelberufler auf das 1,2-Fache abgesenkt werden darf (vgl. Kapitel 2.3). Auch ist eine regionale Differenzierung der Gehaltsgrenzen innerhalb eines Staates nach der EU-Richtlinie nicht zulässig. Der Begriff der Gehaltsschwelle wird ausschließlich im Singular benutzt. Eine Differenzierung wäre auch angesichts des regional sehr unterschiedlichen Lohnniveaus äußerst schwierig. Dem würde bspw. eine alleinige Unterscheidung in zwei Lohngrenzen für Ost- bzw. Westdeutschland nicht gerecht werden. Denn in einzelnen ostdeutschen Städten wird in akademischen Berufen bereits ein durchschnittlich höherer Lohn erzielt als in manchen westdeutschen Regionen (Fuchs et al. 2014). Des Weiteren unterliegen sowohl die Löhne als auch die Binnenmigration der Arbeitnehmer einer fortlaufenden regionalen Anpassung, die eine sinnvolle Festsetzung von regionalen Gehaltsgrenzen als unmöglich erscheinen lässt.

⁷⁶ Bei den Mangelberufen unterhalb des Regelgehaltsniveaus ist die Zustimmung der BA notwendig, wobei keine Vorrangprüfung, sondern lediglich die Überprüfung der Arbeitsbedingungen erfolgt.

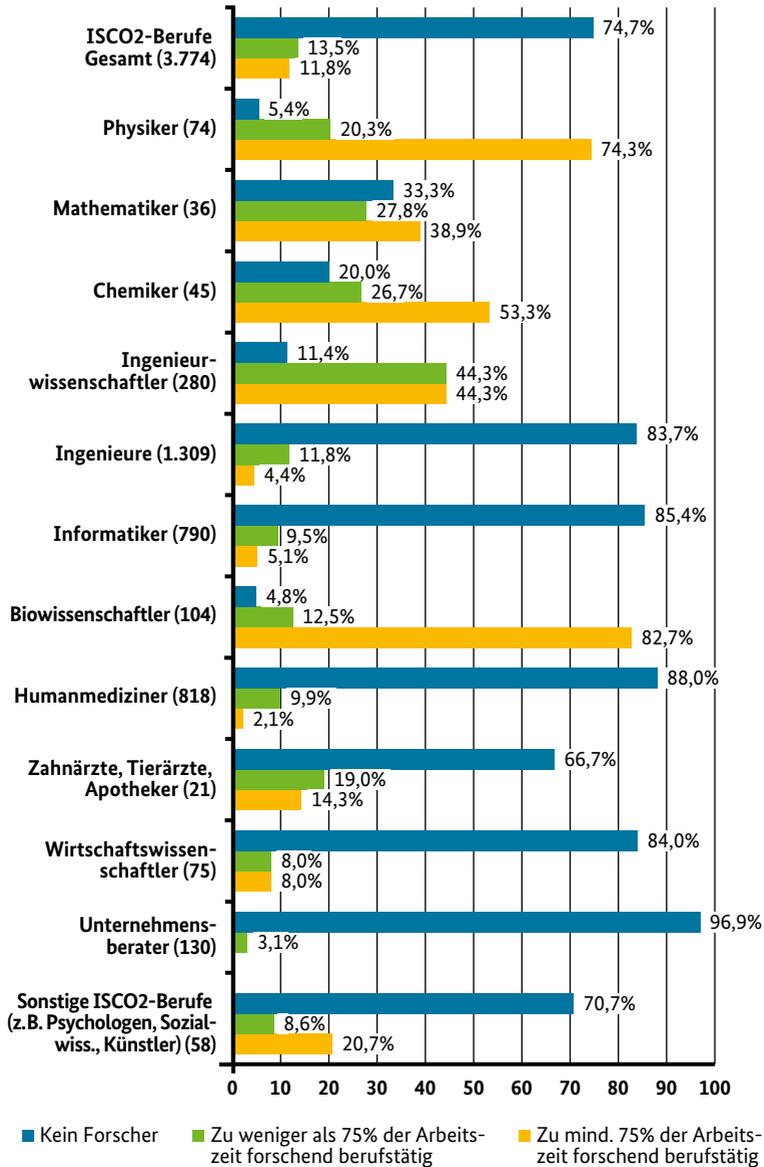
10.4 Forschungstätigkeiten der Blaue-Karte-EU-Inhaber

Die Blaue-Karte-EU-Inhaber wurden gebeten anzugeben, ob sie in ihrem Beruf als Forscher tätig sind und, wenn ja, zu wie viel Prozent ihrer Arbeitszeit. Von allen Befragten gaben 22,8 % an, forschend berufstätig zu sein. Erwartungsgemäß gehören diese Personen fast insgesamt der ISCO-Gruppe 2 an, während lediglich fünf Blaue-Karte-EU-Inhaber der ISCO-Gruppen 1, 3 und 4 zu mindestens der Hälfte ihrer Arbeitszeit forschend tätig sind. Deshalb werden im Folgenden nur die Forschungstätigkeiten der ISCO2 miteinander verglichen, wobei vier Berufsgruppen aufgrund der geringen Fallzahlen nicht dargestellt werden.⁷⁷

Abbildung 10-10 zeigt die Forscheranteile an den einzelnen Berufsgruppen innerhalb der ISCO2-Kategorie. Insgesamt sind drei Viertel der Befragten nicht als Forscher tätig und jeweils knapp über 10 % forschen vollzeitlich (zu mindestens 75 % ihrer Arbeitszeit) bzw. zum Teil (zu 20 bis 70 % ihrer Arbeitszeit). Die Gesamtverteilung wird geprägt von den beiden größten Berufsgruppen, den Informatikern und Ingenieuren, sowie den Wirtschaftswissenschaftlern. In diesen drei, zusammen 2.174 Personen umfassenden Gruppen sind rund 83 bis 85 % der Befragten nicht forschend tätig, während 8 bis 12 % zum Teil und 4 bis 8 % während ihrer gesamten Arbeitszeit als Forscher tätig sind. Unter Mathematikern, Natur- und Ingenieurwissenschaftlern sind die Anteile der Forschenden deutlich größer. Es forschen zumindest zum Teil ihrer Arbeitszeit insgesamt zwischen 66,7 % (bei Mathematikern) und 94,6 % (bei Physikern) der Befragten. Zudem sind unter den Forschern meist die Vollzeit-Forscher in der Mehrheit; lediglich bei den Ingenieurwissenschaftlern forschen jeweils 44,3 % voll- bzw. teilzeitlich.

⁷⁷ Von den befragten Blaue-Karte-EU-Inhabern gaben alle Juristen (n=12) sowie Schullehrer (3) an, nicht forschend tätig zu sein. Unter den Architekten (8) befindet sich ein Vollzeit-Forscher und von den Lehrkräften an Hochschulen (11) forschen vier Personen zu mind. 75 % ihrer Arbeitszeit und sieben weitere Personen sind als Forscher tätig, jedoch zu weniger als 75 % ihrer Arbeitszeit. Die geringen Forscheranteile in diesen Berufsgruppen überraschen nicht; dennoch können die Angaben aufgrund der geringen Fallzahlen nicht als repräsentativ für die Berufsgruppen angesehen werden.

Abbildung 10-10: Forscheranteile in häufig genannten ISCO2-Berufsgruppen, Verteilung in Prozent



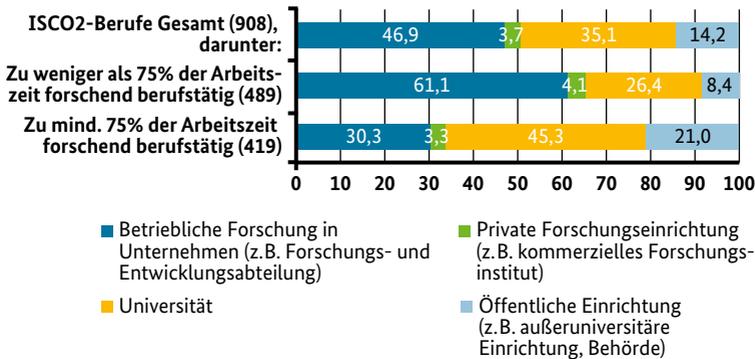
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 3.744, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 42 bis 44.

Nach der Einrichtung gefragt, in der die Forschungstätigkeit ausgeübt wird, gaben 426 Blaue-Karte-EU-Inhaber an, in der betrieblichen Forschung in einem Unternehmen (z. B. Forschungs- und Entwicklungsabteilung) tätig zu sein, davon 70,2% als vollzeitliche Forscher. Lediglich 34 Befragte arbeiten in einer privaten Forschungseinrichtung (z. B. kommerzielles Forschungsinstitut), wobei 14 Personen zu mindestens 75% ihrer Arbeitszeit forschen. Außerdem sind 319 Blaue-Karte-EU-Inhaber an Universitäten als Forscher tätig (59,6% vollzeitlich) und 129 in öffentlichen Einrichtungen im Sinne von außeruniversitären Einrichtungen/Behörde (68,2% vollzeitlich).

Während 61,1% der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die zu weniger als drei Viertel ihrer Arbeitszeit forschen, in Unternehmen beschäftigt sind, ist der Anteil unter den vollzeitlichen Forschern (30,3%) nur rund halb so groß. Dagegen arbeiten 45,3% der Vollzeit-Forscher an Universitäten und 21,0% von ihnen in öffentlichen Einrichtungen. Unter allen Forschern ist der Anteil derjenigen, die in privaten Forschungseinrichtungen angestellt sind, mit knapp 4% vergleichsweise gering (Abbildung 10-11).

Die befragten Mathematiker, Wirtschaftswissenschaftler sowie die vollzeitlich forschenden Humanmediziner und Informatiker sind deutlich häufiger an Universitäten als in anderen Einrichtungen beschäftigt. Informatiker, Chemiker sowie Ingenieurwissenschaftler, die in betrieblichen Einrichtungen forschen, sind meist nur zu einem Teil ihrer Arbeitszeit forschend tätig. Bei den Ingenieuren sind sowohl die voll- als auch die teilzeitlich Forschenden zu mehr als 70% in Unternehmen beschäftigt. Dagegen verteilen sich die Naturwissenschaftler heterogener auf die unterschiedlichen Forschungseinrichtungen.

Abbildung 10-11: Orte der Forschungstätigkeit der ISCO2-Berufstätigen nach Forschungsanteil, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 908, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 42 und 44.

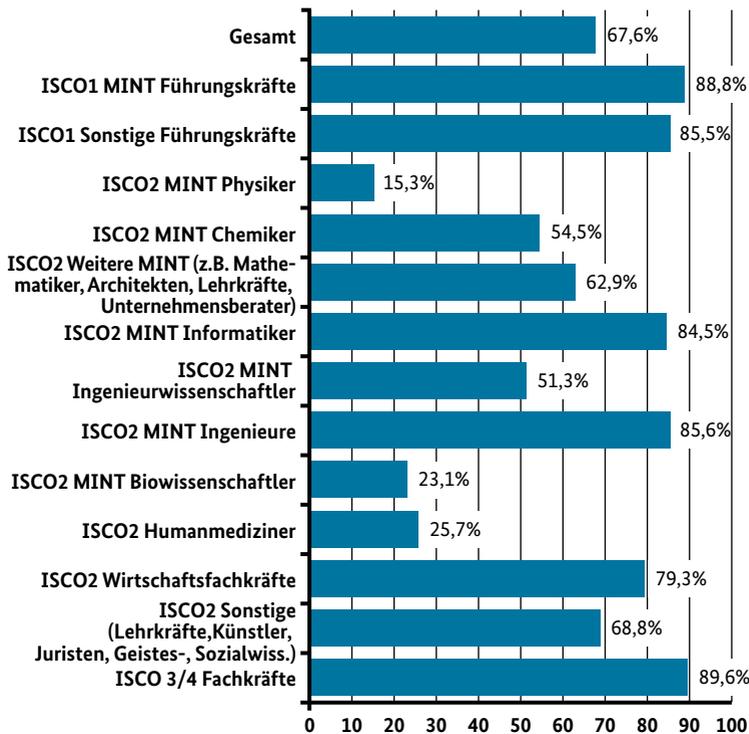
Wenn im folgenden Kapitel die Arbeitsverhältnisse der Befragten – insbesondere hinsichtlich befristeter Beschäftigungen analysiert werden, wird nochmals auf die Besonderheiten bei forschenden Tätigkeiten Bezug genommen.

10.5 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Insgesamt ist ein Drittel (1.323 Befragte) der berufstätigen Blaue-Karte-EU-Inhaber befristet angestellt und zwei Drittel (2.756) gehen einer unbefristeten Tätigkeit nach. Diese Verteilung traf ebenfalls auf die im Jahr 2013 befragten drittstaatsangehörigen Absolventen deutscher Hochschulen zu, die nach ihrem Studium in Deutschland berufstätig wurden (Hanganu/Heß 2014: 172). Wie unter den Hochschulabsolventen insgesamt sind ebenfalls unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern die Führungskräfte und die MINT-Akademiker besonders häufig unbefristet beschäftigt. Hier zeigen sich jedoch Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsgruppen (Abbildung 10-12). Während Physiker (15,3%) und Biowissenschaftler (23,1%) am seltensten unbefristet angestellt sind, trifft es auf etwas mehr als die Hälfte der Chemiker und Ingenieurwissenschaftler zu. Mit mehr als 84% unbefristet Beschäftigten und gleichzeitig den meisten Blaue-Karte-EU-Inhabern bilden die Informatiker und Ingenieure die Spitzengruppe, zusammen mit sämtlichen Führungskräften und den Fachkräften der ISCO-Gruppen 3 und 4.

Die größte Gruppe unter den befristet Beschäftigten bilden die Humanmediziner. Dass von dieser gesellschaftlich sehr bedeutsamen Mangelberufsgruppe nur ein Viertel unbefristet angestellt ist, erscheint paradox. Im öffentlichen Interesse sollte insbesondere für Humanmediziner eine nachhaltige Personalgewinnung und -bindung angestrebt werden; dies scheint aber auf den ersten Blick nicht der Fall zu sein (für eine genauere Analyse siehe unten). Gleiches gilt für (Hochschul-)Lehrer. Da sie unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern in (zu) geringer Zahl (14) vertreten und deshalb in anderen Berufsgruppen – jeweils zur Hälfte in „ISCO2 Weitere MINT“ und in „ISCO2 Sonstige“, je nach Fachbereich – zusammengefasst sind, ist in der Abbildung 10-12 nicht zu erkennen, dass von ihnen nur eine Person (7,1%) unbefristet angestellt ist.

Abbildung 10-12: Anteil der unbefristet Beschäftigten in den Berufsgruppen, Verteilung in Prozent



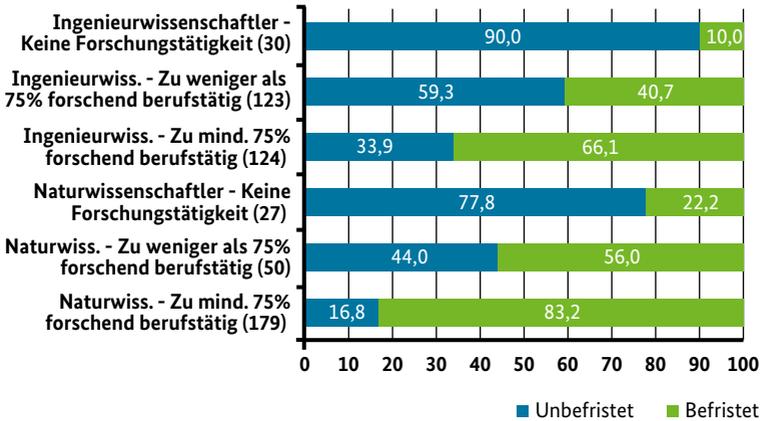
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.079; Fragen 42 und 49.

Ausgewertet nach Geschlecht fällt auf, dass die Arbeitsverträge der Humanmedizinerinnen etwas seltener (70,9 %) befristet sind als die der Humanmediziner (75,8 %). Jedoch sind im Gesamtdurchschnitt der Blaue-Karte-EU-Inhaber und auch in den allermeisten einzelnen Berufsgruppen – außer bei den Humanmedizinerinnen – Männer und Frauen nahezu gleich häufig befristet angestellt (31,0 % bzw. 32,1 %).

Bezogen auf die MINT-Akademiker und befristete Anstellungen sind keine nennenswerten Unterschiede nach Altersgruppen (31 Jahr und jünger bzw. 32 Jahre und älter) festzustellen, wohingegen die älteren Humanmediziner etwas häufiger unbefristet beschäftigt sind als die jüngeren Humanmediziner. Eine umgekehrte Tendenz deutet sich bei den sonstigen Akademikern an, wobei unter den Wirtschaftswissenschaftlern und den Unternehmensberatern die jüngeren etwas häufiger unbefristet angestellt sind als die älteren. Vergleicht man die Anteile bezogen auf die Berufserfahrung, sind ähnliche Tendenzen wie beim Altersgruppen-Vergleich festzustellen, wobei die Unterschiede hier etwas geringer ausfallen.

Es wird angenommen, dass bei den Natur- und Ingenieurwissenschaftlern meist Forschungstätigkeiten mit Befristungen einhergehen. Denn Abbildung 10-10 hatte bereits gezeigt, dass insbesondere unter den Physikern und Biowissenschaftlern fast alle Blaue-Karte-EU-Inhaber forschend tätig sind und auch unter den Chemikern, Ingenieurwissenschaftlern und Mathematikern nennenswerte Forscheranteile verzeichnet sind. Tatsächlich zeigt Abbildung 10-13 nun, dass Ingenieur- bzw. Naturwissenschaftler (inkl. Mathematiker), die nicht forschen, vergleichsweise häufig unbefristet angestellt sind (90,0 % bzw. 77,8 %). Zudem sind bei großem Forschungsanteil (zu mind. 75 % der Arbeitszeit) die Beschäftigungen noch häufiger befristet als bei Forschungstätigkeiten, die nur einen Teil (weniger als 75 % der Arbeitszeit) ausmachen. Dies trifft auf die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Berufsgruppen insgesamt sowie auf die einzelnen, nicht dargestellten Teilgruppen unter den Naturwissenschaftlern (Physiker, Mathematiker, Chemiker, Biowissenschaftler) zu.

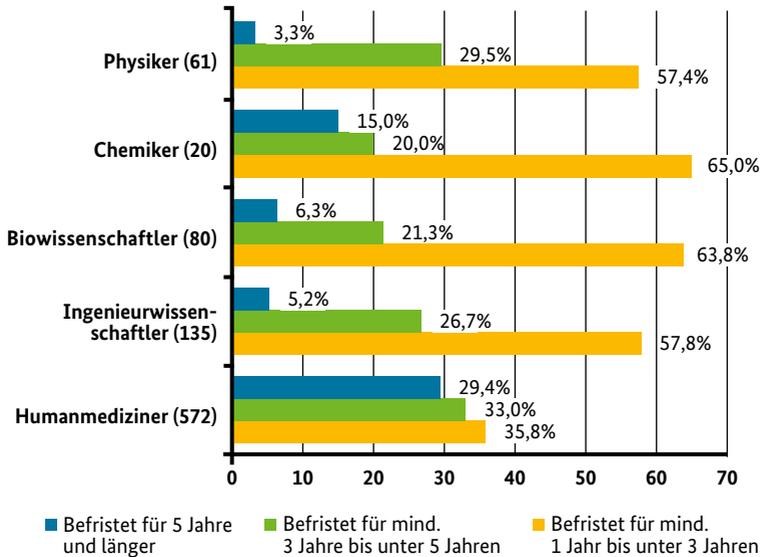
Abbildung 10-13: (Un-)Befristet beschäftigte Natur- bzw. Ingenieurwissenschaftler nach Anteil der Forschungstätigkeit, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 533, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 42, 44 und 49.

Eine detailliertere Analyse verdeutlicht die unterschiedliche Situation der befristet Beschäftigten, wobei im Folgenden lediglich die Berufsgruppen mit jeweils weniger als 55 % unbefristet Angestellten betrachtet werden (Abbildung 10-14). Befragt nach der Dauer der befristeten Arbeitsverträge, gaben rund zwei Drittel der befristet beschäftigten Natur- und Ingenieurwissenschaftler an, Arbeitsverträge für eine Laufzeit von weniger als drei Jahren zu haben. Demgegenüber haben 62,4% der befristet angestellten Humanmediziner längere Arbeitsverträge, darunter die Hälfte für fünf bis sechs Jahre und in wenigen Fällen auch länger als sechs Jahre. Unter den Naturwissenschaftlern ist allein bei den Chemikern ein nennenswerter Anteil (15,0%) befristeter Verträge mit einer mindestens fünfjährigen Laufzeit verzeichnet.

Abbildung 10-14: (Un-)Befristet Beschäftigte nach Länge der Befristung in ausgewählten Berufsgruppen, Verteilung in Prozent



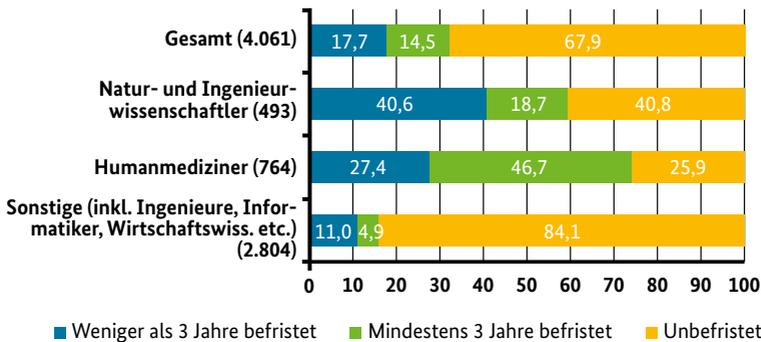
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 868, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 42 und 50.

Abbildung 10-15 fasst die Anteile der unbefristet sowie der für weniger als drei bzw. mindestens drei Jahre befristet Beschäftigten zusammen. Dabei zeigt sich, dass zwei Fünftel der Natur- und Ingenieurwissenschaftler – und somit ein vergleichsweise höherer Anteil als unter den Humanmediziner (27,4%) – für weniger als drei Jahre befristet angestellt sind. Dies soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass insgesamt knapp drei Viertel der Humanmediziner keinen dauerhaften Vertrag erhalten haben, zeigt aber, dass diese Verträge eine vergleichsweise lange Dauer haben. Dies könnte – neben dem insgesamt hohen Ärztebedarf in Deutschland – ein Grund dafür sein, dass auch die Humanmediziner insgesamt recht zufrieden mit der Beschäftigungssicherheit sind (vgl. Kapitel 10.9, Abbildung 10-23).

Insgesamt verdeutlicht die Auswertung, dass trotz des hohen Fachkräftebedarfs in Deutschland auch in den Mangelberufen sehr viele Verträge befristet ausgestellt werden und die ausländischen Hochqualifizierten eine gewisse Berufsunsicherheit mittragen müssen, wobei sich die Dauer der Arbeitsverträge nach Berufsgruppen unterscheidet. Um die Fach-

kräfte dauerhaft an den Arbeitsstandort Deutschland zu binden, besteht großes Potenzial bei der Erhöhung des Anteils unbefristeter Verträge gerade bei Humanmediziner. Die Forschungstätigkeiten der Natur- und Ingenieurwissenschaftler könnten durch längere Vertragslaufzeiten sowie die Aussicht auf häufigere dauerhafte Beschäftigungen deutlich aufgewertet werden.

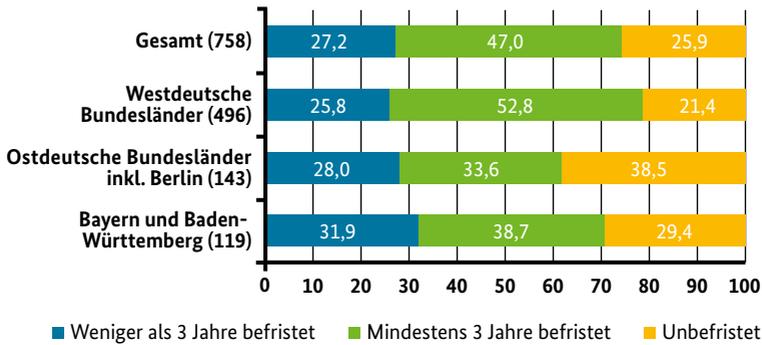
Abbildung 10-15: Unbefristet bzw. weniger als/mindestens drei Jahre befristet Beschäftigte nach Berufsgruppen, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.061, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 42 und 50.

Sowohl bezogen auf MINT-Fachkräfte als auch auf Humanmediziner gilt, dass die Anteile der unbefristet Beschäftigten in den Bundesländern Bayern, Baden-Württemberg sowie in Berlin über dem Durchschnitt aller Bundesländer liegen. Bei den Humanmedizinern fällt zudem auf, dass in den ostdeutschen Bundesländern (wo Humanmediziner unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern einen großen Anteil ausmachen) rund zwei Fünftel unbefristet angestellt sind, während dies auf rund ein Fünftel der Humanmediziner in den westlichen Bundesländern zutrifft (Abbildung 10-16). Dabei unterscheiden sich die Anteile in Sachsen-Anhalt (25,0 %) und Hessen (24,2 %) vom Durchschnitt der jeweiligen Region. Zudem ist festzustellen, dass die auf mindestens drei Jahre befristeten Arbeitsverträge besonders häufig in den westdeutschen Bundesländern ausgestellt werden.

Abbildung 10-16: Unbefristet bzw. weniger als/mindestens drei Jahre befristet beschäftigte Humanmediziner nach Regionen, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 758, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 47 und 50.

Weitere Auswertungen zu den befristeten Anstellungen zeigen ein recht einheitliches Bild, wobei die bereits genannten Unterschiede (nach Berufsgruppen, Forschungstätigkeit) dominieren, während bzgl. anderer Variablen keine oder nur geringe Unterschiede ausgemacht werden können. Ebenso wie bzgl. Geschlecht, Altersgruppen und Berufserfahrung sind die Unterschiede hinsichtlich der Anteile befristet Beschäftigter recht gering, wenn man Gruppen bspw. nach Aufenthaltsdauer in Deutschland; Studium in Deutschland; Dauer des Blaue-Karte-EU-Besitzes und Internationalität des Arbeitsverhältnisses (Unternehmensstandort, Kollegen) vergleicht. Die Ausprägungen der Variablen Staatsangehörigkeit sowie Studienabschlussart gehen häufig mit bestimmten Berufsgruppen einher (vgl. Abbildung 10-2 und Abbildung 10-3), sodass hierauf auch die Unterschiede bzgl. befristet Beschäftigter zurückgeführt werden können und keine zusätzliche Darstellung erfolgt.

10.6 Unternehmen und Berufstätigkeiten international

Drittstaatsangehörige, die im Rahmen des Internationalen Personalaus-tauschs bzw. als konzernintern entsandte temporär nach Deutschland kommen und dabei weiterhin im Ausland angestellt bleiben, erhalten in der Regel einen Aufenthaltstitel gemäß § 18 Abs. 4 AufenthG in Verbindung mit dem entsprechenden Abschnitt der Beschäftigungsverordnung

(vgl. Kapitel 2.2). Auch mit der Blauen Karte EU sind bestimmte Formen internationaler Tätigkeiten möglich, unter der Bedingung, dass ein ggf. zuvor im Ausland ausgeübtes Arbeitsverhältnis ruhend gestellt und eine lokale Anstellung (nicht nur kurzzeitig) in Deutschland erfolgt. Somit ist es möglich, dass Blaue-Karte-EU-Inhaber am deutschen Standort eines ausländischen Unternehmens beschäftigt sind. Von hier aus können sie wiederum internationale Tätigkeiten ausüben, also bspw. Geschäftsreisen oder kurzfristige Entsendungen ins Ausland unternehmen.

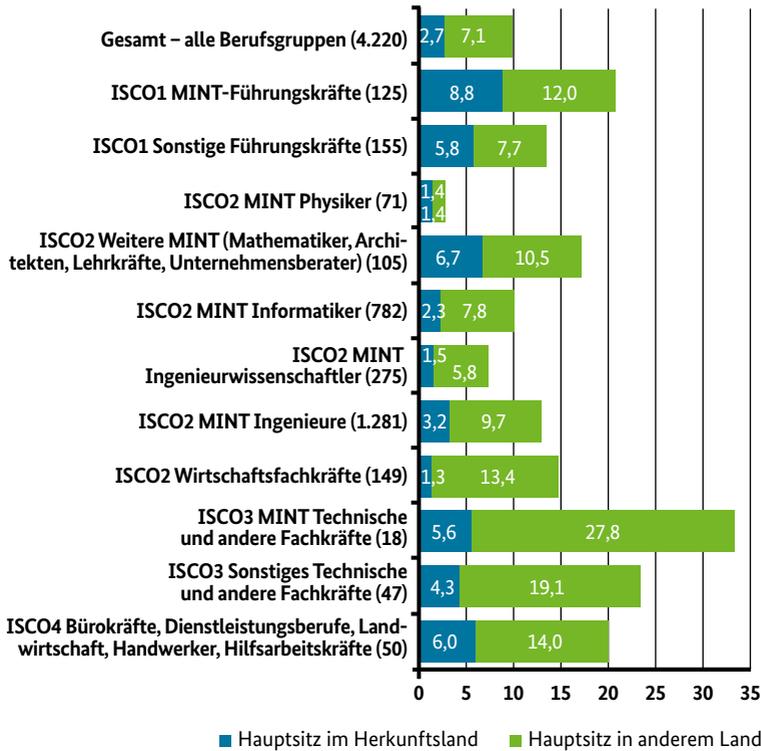
Um die Wirtschaftskraft ausländischer Unternehmen, die in Deutschland tätig sind, einordnen zu können, enthält Kapitel 4.5 eine Darstellung der ausländischen Direktinvestitionen (ADI), wobei das ADI-Volumen der wichtigsten Drittstaaten verglichen wird. Dabei wird deutlich, dass internationale Konzerne nicht nur durch finanzielle Investitionen, sondern auch Vertriebsstellen oder Niederlassungen in Deutschland aktiv sind. Ihre Belegschaft setzt sich oftmals aus inländischen und entsandten Mitarbeitern zusammen. Da anhand der im Ausländerzentralregister verzeichneten Aufenthaltstitel (vgl. Kapitel 3.1) nicht ersichtlich ist, ob die Blaue-Karte-EU-Inhaber in einem Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland oder im Ausland angestellt sind, konnte darüber bislang keine Aussage getroffen werden. Nun liegen die Antworten der Blaue-Karte-EU-Inhaber vor, welche einerseits zum Hauptsitz des Unternehmens und andererseits zur Art ihrer Tätigkeit befragt wurden.

Von den 4.220 Befragten, die Angaben zu dieser Frage machten, sind 90,3 % in einem Betrieb beschäftigt, dessen Hauptsitz sich in Deutschland befindet. Dagegen arbeiten 2,6 % in einer Firma, deren Hauptsitz im jeweiligen Herkunftsland der Befragten ist. Weitere 7,1 % sind in einer Niederlassung eines Unternehmens aus einem anderen Land (weder Deutschland noch Herkunftsland des Befragten) angestellt. Am häufigsten sind die Fachkräfte der mittleren Qualifikationsebene (ISCO3) sowie die Führungskräfte (ISCO1) bei ausländischen Unternehmen beschäftigt. Innerhalb dieser Gruppen arbeiten zudem diejenigen im MINT-Bereich (ISCO3: 33,4 %, ISCO1: 20,8 %) häufiger bei Unternehmen mit Hauptsitz im Ausland (Herkunfts- und anderes Land) als die Blaue-Karte-EU-Inhaber auf demselben Qualifikationsniveau in sonstigen Fachbereichen (ISCO3: 23,4 %, ISCO1: 13,5 %). Werden allein die „Unternehmen aus dem Herkunftsland“ betrachtet, ist bei den MINT-Führungskräften der größte Anteil (8,8 %) zu verzeichnen, während es bei den sonstigen Führungskräften auf 5,8 % zutrifft.

Die Verteilung entspricht zum großen Teil den Ergebnissen bzgl. der Arbeitsplatzsuche (vgl. Kapitel 9.5, Abbildung 9-13). Demnach wurden MINT- und sonstige Führungskräfte sowie ISCO3/4-Fachkräfte besonders häufig von Arbeitgebern aus dem Ausland vermittelt. Während es sich bei manchen um eine Vermittlung in ein anderes Unternehmen gehandelt haben kann, ist anzunehmen, dass bei denjenigen, die „Hauptsitz des Unternehmens im Herkunftsland/Ausland“ angaben, eine Entsendung innerhalb des Konzerns erfolgte. Die Führungskräfte können bspw. als Filialleiter in einem Tochterunternehmen des ausländischen Arbeitgebers eingesetzt sein.

Humanmediziner, Chemiker und Biowissenschaftler sind fast ausschließlich in Einrichtungen mit Hauptsitz in Deutschland beschäftigt. Deshalb sind sie in Abbildung 10-17, welche die Anteile der Blaue-Karte-EU-Inhaber zeigt, die in Unternehmen mit Hauptsitz im Ausland arbeiten, nicht einzeln dargestellt, aber in „Gesamt“ enthalten. Da die Humanmediziner fast ausschließlich in deutschen Einrichtungen angestellt sind und unter den Syrern überwiegend Humanmediziner vertreten sind, gehen diese nicht in die Einzelauswertung nach Staatsangehörigkeiten ein. Unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern aller anderen Staatsangehörigkeitsgruppen, die auf die Frage nach dem Hauptsitz des Unternehmens explizit antworten, sind jeweils Anteile von insgesamt knapp unter 4 % bis zu 18 % für „im Herkunftsland/Ausland“ verzeichnet (Abbildung 10-18). Demgegenüber stehen jeweils 82 bis 96 % für „Hauptsitz in Deutschland“.

Abbildung 10-17: Anteile der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die in Unternehmen mit Hauptsitz im Ausland arbeiten, nach ausgewählten Berufsgruppen, Verteilung in Prozent

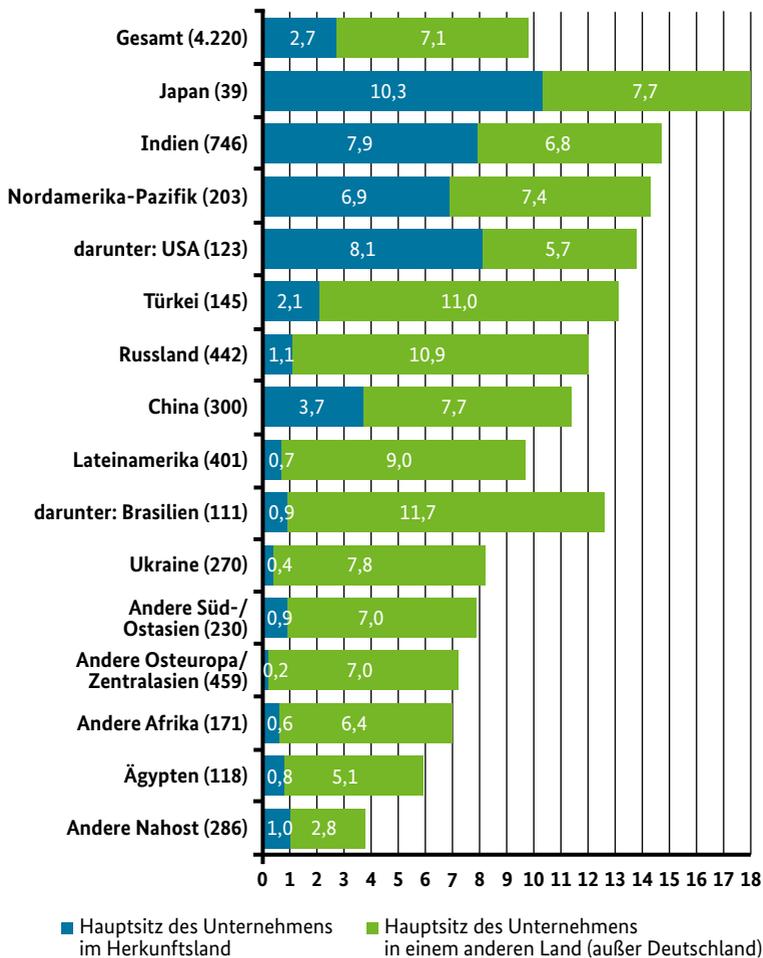


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.220, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 28 und 42. Nicht einzeln dargestellt (aber in „Gesamt“ enthalten) sind Humanmediziner, Chemiker und Biowissenschaftler, die fast ausschließlich in Einrichtungen mit Hauptsitz in Deutschland beschäftigt sind. Nicht enthalten sind 32 „Weiß nicht“-Antworten sowie 88 Personen mit keiner Angabe, sodass die nicht dargestellte Differenz zu 100 % gänzlich auf „Hauptsitz des Unternehmens in Deutschland“ entfällt.

Dass Blaue-Karte-EU-Inhaber aus den BRIC-Staaten vergleichsweise häufig in einem Unternehmen mit Hauptsitz im Herkunftsland beschäftigt sind, ist angesichts der ausländischen Direktinvestitionen aus diesen Ländern zu erwarten (vgl. Kapitel 4.5). Jedoch trifft dies hauptsächlich auf Blaue-Karte-EU-Inhaber aus Indien und China zu, während brasilianische und russische Staatsangehörige zehnmal so häufig in Unternehmen aus anderen Ländern (außer Brasilien bzw. Russland sowie Deutschland) als bei Unternehmen

aus dem Herkunftsland angestellt sind (Abbildung 10-18). Zudem sind die japanischen und US-amerikanischen Befragten mit nennenswerten Anteilen sowohl bei Unternehmen aus dem Herkunftsland als auch aus anderen Ländern vertreten. Angesichts der – im Vergleich zur Gesamtzahl der ADI-Beschäftigten (Tabelle 4-2) – geringen Zahl der Blaue-Karte-EU-Inhaber sind hier allerdings keine verallgemeinernden Aussagen zur Beschäftigung von Landsleuten in ausländischen Unternehmen in Deutschland möglich.

Abbildung 10-18: Anteile der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die in Unternehmen mit Hauptsitz im Ausland arbeiten, nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.220, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 28, 92 und 93. Nicht einzeln dargestellt (aber in „Gesamt“ enthalten) sind Syrer, die fast ausschließlich in Einrichtungen mit Hauptsitz in Deutschland beschäftigt sind. Nicht enthalten sind 32 „Weiß nicht“-Antworten sowie 88 Personen mit keiner Angabe, sodass die nicht dargestellte Differenz zu 100 % gänzlich auf „Hauptsitz des Unternehmens in Deutschland“ entfällt.

Der Hauptsitz des Unternehmens ist den allermeisten Blaue-Karte-EU-Inhabern bekannt. Nur 32 Befragte kreuzten „Weiß nicht“ an, während 88 Personen keine Angabe machten, vorwiegend weil sie von der Frage ausgenommen waren (wer bspw. Arbeitslosigkeit oder Ausbildung als aktuelle Tätigkeit angegeben hatte, dem wurden keine Fragen zur Berufstätigkeit gestellt). Weniger eindeutig ist, inwiefern es sich um internationale Tätigkeiten handelt. Die Blaue-Karte-EU-Inhaber wurden zunächst gefragt, ob sie ihre Beschäftigung als solche einschätzen. Anschließend konnten sie die Art der internationalen Tätigkeit erläutern. Zum Teil geht die internationale Beschäftigung mit dem Unternehmenssitz im Ausland einher. Andere arbeiten für Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland, stehen aber regelmäßig im Kontakt zu ausländischen Niederlassungen, Produktions- oder Vertriebsstätten, wobei sich die Geschäftsbeziehungen vielfältig gestalten. 680 Blaue-Karte-EU-Inhaber gaben explizit an, in einer Art internationalem Personalaustausch oder als entsandte Fachkräfte in Deutschland angestellt zu sein, und 88 Personen nannten eine sonstige grenzüberschreitende Tätigkeit. Bei vielen Fragen unterscheiden sich die Angaben dieser 768 Befragten (im Folgenden „international Beschäftigte“ genannt) von denen der Mehrheit der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die nicht international tätig sind (Tabelle 10-3). Die Unterschiede sind meist nicht gravierend, aber folgende Tendenzen werden deutlich:

Die international Beschäftigten sind tendenziell etwas älter und geringfügig häufiger Männer. Alle Staatsangehörigkeitsgruppen sind unter ihnen zu finden, wobei überproportional häufig Blaue-Karte-EU-Inhaber aus China, Indien und anderen süd-/ostasiatischen Ländern vertreten sind. Der hohe Anteil international Beschäftigter könnte für die vergleichsweise geringen Deutschkenntnisse (vgl. Kapitel 8.3.4) der Blaue-Karte-EU-Inhaber aus den asiatischen Staaten mit ausschlaggebend sein. Werden innerhalb dieser Staatsangehörigkeitsgruppe die Sprachkenntnisse differenziert betrachtet, ist das Niveau bei den international Beschäftigten deutlich geringer als bei den sonstigen Blaue-Karte-EU-Inhabern. Dagegen haben die international Beschäftigten häufiger sehr gute Englischkenntnisse. Dies sind Indizien dafür, dass sich die international Beschäftigten auch bei ihrer Berufstätigkeit in Deutschland im englischsprachigen Umfeld befinden.

Während ein Drittel derjenigen, die nicht grenzüberschreitend tätig sind, in Deutschland ein Studium absolvierte, haben lediglich 20,4% der international Beschäftigten einen Hochschulabschluss in Deutschland erworben. Wenn sie in der Bundesrepublik studiert haben, dann absolvierten sie häufiger einen englischsprachigen Studiengang als die sonstigen Blaue-Karte-EU-Inhaber. Dass das Studium der international Beschäftigten meist länger zurückliegt, hängt sicherlich mit ihrem höheren Altersdurchschnitt zusammen. Zudem wird deutlich, dass fast zwei Drittel von ihnen ein ingenieur- oder wirtschaftswissenschaftliches Studium (ohne Informatik-Abschlüsse) absolviert haben. Mit 41,3% ist der Anteil der Ingenieure/-wissenschaftler unter den international Beschäftigten zwar nicht viel größer als bei sonstigen Blaue-Karte-EU-Inhabern. Jedoch beläuft sich unter den international Beschäftigten der Anteil der Führungskräfte noch zusätzlich auf 12,8%, wovon die Hälfte im MINT-Bereich tätig ist.

Da dies bei Entsendungen oftmals der Fall ist, überrascht es nicht, dass die international Beschäftigten häufiger als andere Blaue-Karte-EU-Inhaber in Unternehmen mit Hauptsitz mit Ausland arbeiten. Dass dennoch in beiden Gruppen eine große Mehrheit in deutschen Betrieben beschäftigt ist, mag auf das Erfordernis der „lokalen Anstellung“ zurückzuführen sein. Zudem ist denkbar, dass einige Befragte bei Unternehmen arbeiten, deren Hauptsitz zwar in Deutschland verortet ist, die aber bspw. durch Geschäftskooperationen oder Gesellschafterverträge in internationale Konzerne eingebunden sind. In diesen Fällen sowie auch bei sonstigen internationalen Wirtschaftsverbindungen entstehen Kontakte, die den Personaleinsatz beeinflussen können. Befragt nach der Art der Stellenfindung, gab nahezu die Hälfte der international Beschäftigten an, den Arbeitsplatz aufgrund einer Einladung des zukünftigen Arbeitgebers oder aufgrund der Vermittlung durch den ehemaligen Arbeitgeber erhalten zu haben. Dies trifft nur auf knapp ein Fünftel der sonstigen Blaue-Karte-EU-Inhaber zu. Dementsprechend führte auch bei deutlich mehr international Beschäftigten kein Vorstellungsgespräch, sondern vielmehr eine Art Entsendung zur Aufnahme der Berufstätigkeit in Deutschland.

Die international Beschäftigten üben tendenziell seltener eine Forschungstätigkeit aus. Diejenigen von ihnen, die als Forscher angestellt sind, arbeiten häufiger in der Forschungs- und Entwicklungsabteilung eines Unternehmens, seltener im universitären Bereich. Insgesamt ist mehr als die Hälfte der international Beschäftigten in Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten angestellt. Während insgesamt sehr viele Blaue-Karte-EU-Inhaber in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Baden-

Württemberg tätig sind (vgl. Kapitel 9.4), befinden sich überproportional viele international Beschäftigte in Hessen und Nordrhein-Westfalen. Viele der genannten Merkmale sind vergleichbar mit den in Kapitel 10.2 analysierten Faktoren, die mit einem höheren Gehalt einhergehen. So überrascht es nicht, dass ein Drittel der international Beschäftigten ein Jahresbrutto-Einkommen von mindestens 65.000 Euro angab.

Tabelle 10-3: Vergleich der international Beschäftigten mit allen anderen Befragten – Teil 1

	Anteil an den international Beschäftigten (n=768)	Anteil an den nicht-international Beschäftigten (n=3.572)
In Altersgruppe der mind. 32-Jährigen	59,3 %	50,0 %
Männer	81,5 %	79,7 %
Staatsangehörige Indiens, Chinas oder eines anderen süd-/ostasiatischen Staates	48,2 %	29,4 %
Mindestens gute Deutschkenntnisse	39,1 %	60,1 %
Mindestens gute Deutschkenntnisse (hier nur Inder/Chinesen/Süd-/Ostasiaten)	23,5 % (hier n=341)	39,6 % (hier n=968)
Sehr gute Englischkenntnisse	78,3 %	71,7 %
Hochschulabschluss in Deutschland	20,4 %	32,3 %
Wenn Studium in D., dann auf Englisch	61,1 %	48,7 %
Abschluss vor mehr als 8 Jahren	42,4 %	28,2 %
Ingenieur- oder wirtschaftswiss. Abschluss	63,6 %	49,4 %
ISCO2-Beruf: Ingenieur/-wissenschaftler	41,3 %	37,4 %
ISCO1-Beruf: sämtliche Führungskräfte	12,8 %	5,5 %
Unternehmenshauptsitz im Ausland	17,9 %	7,9 %
Stellenfindung durch Einladung/Vermittlung des zukünftigen/früheren Arbeitsgebers	45,6 %	18,9 %
Keine Teilnahme an Vorstellungsgespräch	44,5 %	26,4 %
Forschungstätigkeit	20,1 %	23,7 %
Wenn Forschung, dann innerbetrieblich	59,6 %	45,3 %
Mehr als 1.000 Beschäftigte im Unternehmen	52,8 %	46,1 %
Standort in Hessen/Nordrhein-Westfalen	31,2 %	24,2 %
Jahresbrutto-Einkommen mind. 65.000 Euro	33,8 %	25,0 %
Seit weniger als 2 Jahren in Deutschland	36,0 %	27,3 %
Anderer Aufenthaltstitel vor Blauer Karte EU	38,8 %	53,7 %
Mehr als 30 Tage pro Jahr im Herkunftsland	15,4 %	7,6 %
Geschäftsreisen ins Herkunftsland von mehr als 10 Tagen pro Jahr	16,2 %	7,0 %

Tabelle 10-3: Vergleich der international Beschäftigten mit allen anderen Befragten – Teil 2

	Anteil an den international Beschäftigten (n=768)	Anteil an den nicht-international Beschäftigten (n=3.572)
Pläne:		
- Bleibeabsichten in D.: weniger als 10 Jahre	39,0 %	27,8 %
- für 6 bis 12 Monate außerhalb der EU sein	21,7 %	15,9 %
- Blaue Karte EU in anderem EU-Staat beantragen	16,4 %	10,4 %
Verheiratet	67,0 %	59,1 %
Partner(-in) lebt in Deutschland	88,8 %	90,7 %
Partner(-in) ist berufstätig oder in Ausbildung	41,4 %	52,3 %
Kinder	43,0 %	36,2 %

Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.340; Fragen 82, 83, 92&93, 100, 100&92&93, 100, 5, 12, 4, 10, 42, 42, 28, 34, 36, 43, 45, 46, 47, 53, 65, 57, 77, 77, 72, 79, 81,107, 109, 111, 113, jeweils mit Frage 29.

Nachdem bereits der Anteil der Absolventen deutscher Hochschulen unter den international Beschäftigten deutlich geringer war als bei den sonstigen Blaue-Karte-EU-Inhabern, haben insgesamt auch weniger international Beschäftigte einen anderen Aufenthaltstitel vor dem Erhalt der Blauen Karte EU in Deutschland gehabt. Etwas mehr als ein Drittel lebt seit weniger als zwei Jahren in Deutschland. Die international Beschäftigten halten sich tendenziell häufiger im Herkunftsland auf und verbringen dort auch mehr Zeit zu geschäftlichen Zwecken. Jedoch sind mit 15 % bis 16 % die Anteile derjenigen, die jährlich mehr als 30 Tage im Herkunftsland bzw. mehr als 10 Tage auf Geschäftsreisen dort sind, nicht besonders groß – sie stellen bei Weitem keine Mehrheit unter den international tätigen Befragten.⁷⁸

Bei den Plänen der international Beschäftigten zeichnet sich zudem die Tendenz ab, dass sie im Durchschnitt kürzere Aufenthaltszeiten in

⁷⁸ Vgl. dazu die Auswertung in Kapitel 12.2.3, wobei zu berücksichtigen ist, dass mit längeren Auslandsaufenthalten die (postalische) Erreichbarkeit in Deutschland und damit die Wahrscheinlichkeit einer Befragungsteilnahme sinken könnte. Somit sind Personen mit häufigen bzw. länger andauernden Auslandsaufenthalten vermutlich in der Befragung unterrepräsentiert. Dieser nicht zu vermeidende Bias sollte jedoch durch die Tatsache, dass mehrere Monate lang online auf die Umfrage zugegriffen werden konnte, minimiert sein.

Deutschland anstreben und etwas häufiger von den Möglichkeiten eines bis zu 12-monatigen Aufenthalts außerhalb der EU Gebrauch machen möchten. Auch scheint für sie die Beantragung einer Blauen Karte EU in einem anderen EU-Mitgliedstaat etwas attraktiver als es bei den sonstigen Blau-Karte-EU-Inhabern der Fall ist. Die Tatsache, dass die international Beschäftigten häufiger verheiratet sind und Kinder haben, steht vermutlich mit dem höheren Durchschnittsalter in Zusammenhang. Bemerkenswert ist, dass trotz der insgesamt etwas geringeren Bleibeabsichten fast 90 % der international Beschäftigten mit ihren Familien nach Deutschland gekommen sind. Für sie ist das Zusammenleben mit dem Partner also nahezu ebenso häufig möglich und ebenso von Bedeutung wie für die sonstigen Blau-Karte-EU-Inhaber. Bezüglich weiterer Auswertungen der familiären Situation sei auf Kapitel 14 des vorliegenden Berichts verwiesen.

10.7 Größe der Unternehmen

Die Blaue-Karte-EU-Inhaber wurden nach der Größe und dem Standort der Unternehmen (bzw. sonstigen Einrichtungen), in denen sie angestellt sind, befragt. Diese sind in vier Kategorien gegliedert: sehr große Unternehmen (über 1.000 Beschäftigte), große Unternehmen (250 bis 1.000 Beschäftigte), mittlere Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) sowie kleine Unternehmen (unter 50 Beschäftigte). Fast die Hälfte der Blau-Karte-EU-Inhaber (47,3 %) arbeitet in sehr großen Unternehmen, während nur jeweils bis zu ein Fünftel auf die anderen Unternehmensgrößenklassen entfällt. Die Verteilung unterscheidet sich jedoch nach Berufen (Abbildung 10-19). In den meisten Berufsgruppen sind rund 50 % bis 60 % der Blau-Karte-EU-Inhaber in einem sehr großen Unternehmen, bei den Wirtschaftsfachkräften sogar etwas mehr als 70 %. Dennoch liegt der Durchschnitt unter 50 %, da drei recht häufig genannte Berufsgruppen mit kleineren Anteilen in den sehr großen Unternehmen vertreten sind.

Informatiker verteilen sich – im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen – recht gleichmäßig über die vier Unternehmensgrößenklassen. Zwar ist auch hier der größte Anteil (38,1 %) in sehr großen Unternehmen angestellt, aber zusammengenommen stellen die Informatiker in kleinen sowie in mittleren Unternehmen 43,9 %. Damit wird deutlich, dass in sämtlichen Unternehmensformen Bedarf an Informatikern besteht. Ebenso lässt sich erkennen, dass nicht nur die großen Unternehmen es schaffen, ausländische Informatik-Fachkräfte zu gewinnen. Dies lässt sich auch damit begründen, dass es Arbeitgebern – recht unabhängig von der

Unternehmensform – in Deutschland vergleichsweise leicht fällt, ausländische Informatiker zu beschäftigen. Denn sie gehören nicht zu den reglementierten Berufsgruppen und ihre Tätigkeit ist meist nicht auf sehr gute Deutschkenntnisse angewiesen. Die Kommunikation dreht sich häufig um technische, fachspezifische Themen, für die ein – oftmals englischsprachiger – berufsspezifischer „Wortschatz“ vorhanden sein muss, während ein umfangreiches Verfassen deutscher Texte meist nicht erforderlich ist. Diese Aspekte treffen häufig auch auf Physiker zu. Zudem ist von den Physikern ein Großteil in Forschungseinrichtungen oder an Universitäten forschend tätig.

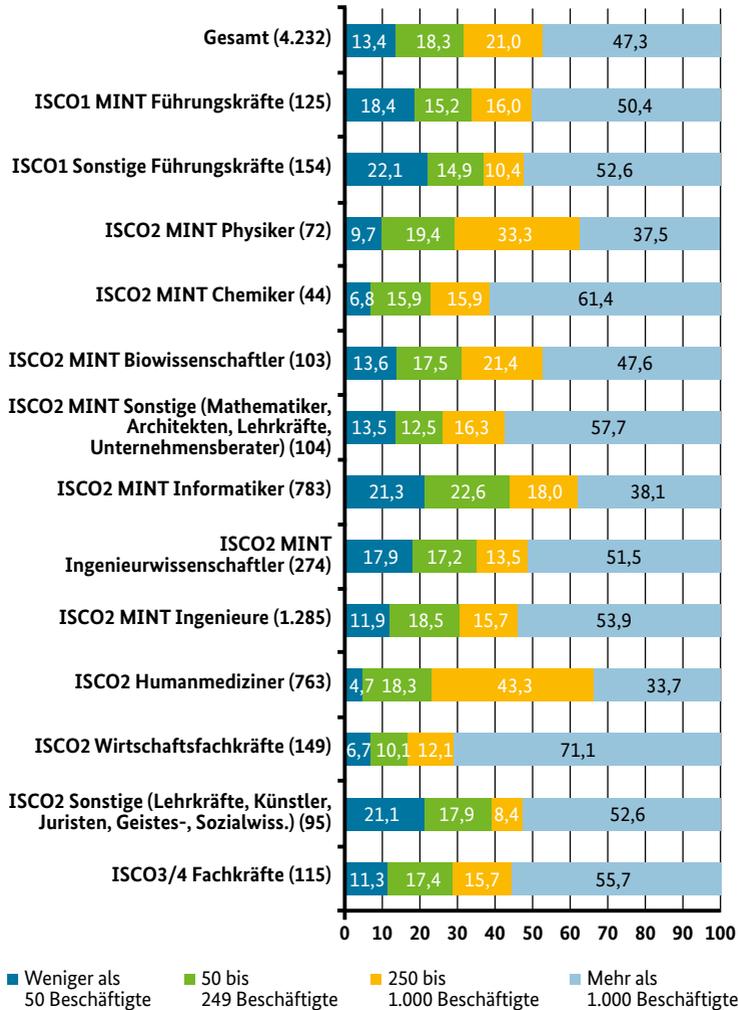
Krankenhäuser in deutschen Städten haben häufig 250 bis 1.000 Beschäftigte. Dementsprechend ist ein großer Teil (43,3 %) der Humanmediziner mit Blauer Karte EU in einer Einrichtung dieser Größe angestellt. Somit ist dies die einzige Berufsgruppe, die nicht vorrangig, sondern lediglich zu 33,7 %, in sehr großen Unternehmen tätig ist. In mittleren Einrichtungen arbeiten noch 18,3 % der Humanmediziner, während weniger als 5 % in kleinen angestellt sind. Diese Verteilung gilt jedoch lediglich für Humanmediziner mit Blauer Karte EU. Weitere Drittstaatsangehörige können mit anderen befristeten Aufenthaltstiteln in Deutschland sein. Als Angestellte können sie einen Aufenthaltstitel bspw. gem. § 18 AufenthG und als niedergelassene Ärzte bspw. einen Aufenthaltstitel für Selbständige gem. § 21 AufenthG haben.⁷⁹ Laut Bundesärztekammer (2015) waren zum 31. Dezember 2014 in Deutschland insgesamt 17.224 Humanmediziner aus Drittstaaten berufstätig, wobei nicht verzeichnet ist, mit welchen Aufenthaltstiteln sie in Deutschland leben. Von ihnen waren 82,3 % in Krankenhäusern angestellt und 9,8 % niedergelassene Ärzte, während 7,8 % in sonstigen Einrichtungen beschäftigt waren.

Mit 71,1 % verzeichnen die Wirtschaftsfachkräfte den größten Anteil in sehr großen Unternehmen. Dies spiegelt den Bedarf an Mitarbeitern in

79 In früheren Befragungsstudien wurden die Fachkräfte mit einem Aufenthaltstitel gemäß § 18 AufenthG (Heß 2012) und die Selbständigen mit einem Aufenthaltstitel gemäß § 21 AufenthG (Block/Klingert 2012) nach ihren Berufen gefragt. Jedoch lassen sich hier keine separaten Auswertungen für Humanmediziner anfertigen. Bei den Fachkräften war die Gruppe der Mediziner (Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker) mit insgesamt 3,6 % der Befragten vertreten. Bei den Selbständigen fielen Humanmediziner in den Bereich „Gesundheits- und Sozialwesen“ (1,8 % der Befragten), zu dem bspw. auch Krankenpfleger und Physiotherapeuten gehören.

Unternehmensführung und -controlling wider, der in großen, abteilungsreichen Unternehmen deutlich größer ist als in kleinen Unternehmen, die hauptsächlich fachspezifisches Personal und, wenn überhaupt, nur kleine administrative Abteilungen haben.

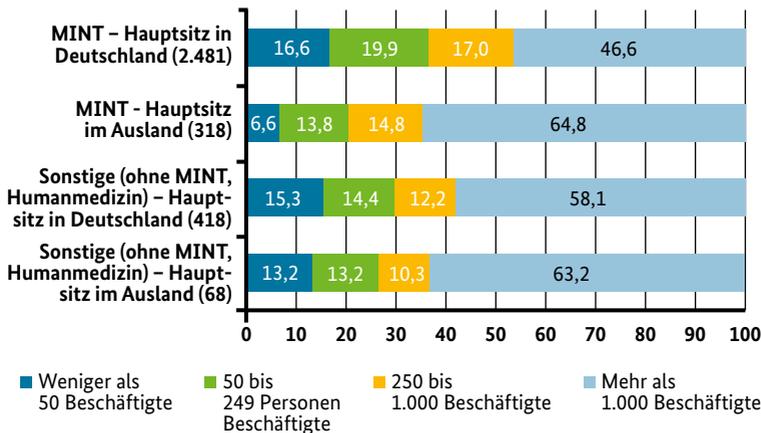
Abbildung 10-19: Unternehmensgröße nach Berufsgruppe, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.232, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 42 und 46.

Während kleine Unternehmen in der Regel keine weiteren Filialen unterhalten und selten Tochterunternehmen im Ausland haben, beschäftigen die international agierenden Unternehmen oftmals mehr als 250 Mitarbeiter. Diese Tendenz wird auch in Abbildung 10-20 deutlich, die die Verteilung der Betriebe nach der Größenkategorie und dem Unternehmenssitz (Deutschland/Ausland) zeigt. Von den internationalen Unternehmen, in denen Blaue-Karte-Inhaber in einem MINT-Beruf angestellt sind, gehören sogar fast zwei Drittel zu den „sehr großen“, während dies auf weniger als die Hälfte der Unternehmen mit Sitz in Deutschland und MINT-Fachkräften zutrifft. Bei den sonstigen Akademikern ist der Unterschied nicht so gravierend; dennoch zeigt sich auch hier, dass die deutschen Unternehmen etwas häufiger zu den kleinen und mittleren gehören als die ausländischen.

Abbildung 10-20: Unternehmensgröße nach Hauptsitz der Unternehmen im Bereich MINT bzw. Sonstige (ohne Humanmediziner), Verteilung in Prozent



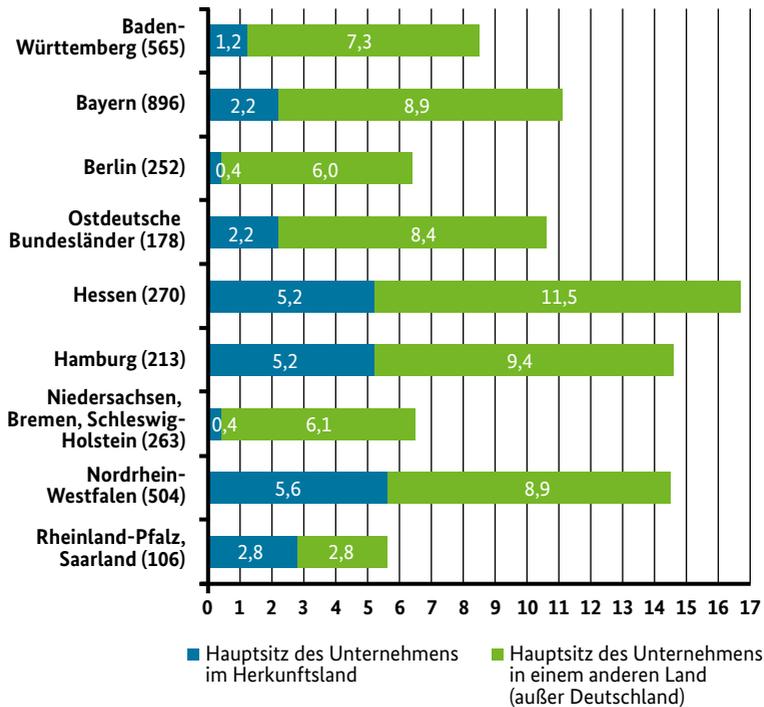
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 3.285, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 28, 42 und 46.

10.8 Standorte der Unternehmen in den deutschen Bundesländern

In den Kapiteln 7.4 und 4.5 hatte sich bereits gezeigt, dass sowohl die Blaue-Karte-EU-Inhaber als auch ausländische Investitionstätigkeiten ungleichmäßig über Deutschland verteilt sind. Generell wohnen Blaue-Karte-EU-Inhaber häufig in den Stadtstaaten sowie im Süden Deutschlands, während sich die Investitionen auf Nordrhein-Westfalen, Hessen,

Süddeutschland und Hamburg konzentrieren. Konkret gefragt nach dem Wohnsitz sowie nach dem Hauptsitz des Unternehmens gaben die Blaue-Karte-EU-Inhaber (ohne Humanmediziner) in Hessen am häufigsten an, bei einem Unternehmen beschäftigt zu sein, dessen Hauptsitz im Herkunftsland/in einem anderen Land ist (16,7%). Beim Vergleich der Stadtstaaten fällt auf, dass in Hamburg deutlich mehr Befragte bei ausländischen Unternehmen arbeiten als in Berlin, wobei der Unterschied vor allem den Anteil der Unternehmen aus dem jeweiligen Herkunftsland betrifft (5,2% bzw. 0,4%). Insgesamt entspricht die Verteilung der Blaue-Karte-EU-Inhaber den Schwerpunkten, die bei den ausländischen Direktinvestitionen gesetzt werden (vgl. Kapitel 4.5).

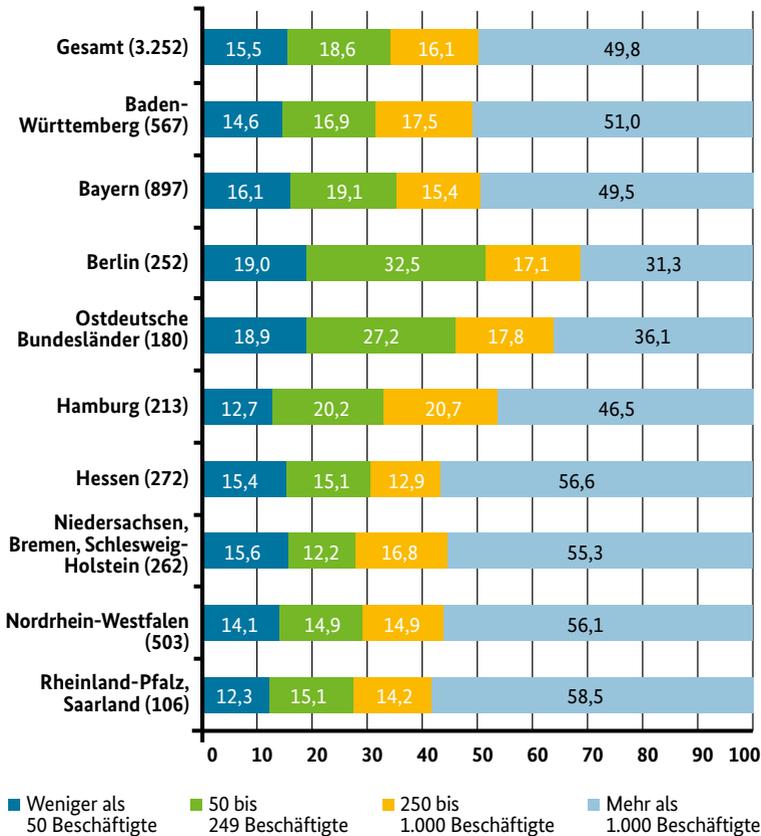
Abbildung 10-21: Anteile der Blaue-Karte-EU-Inhaber (ohne Humanmediziner), die in Unternehmen mit Hauptsitz im Ausland arbeiten, nach Bundesländern, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 3.247, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 28 und 47. Nicht enthalten sind Aussagen wie „Weiß nicht“ oder keine Angabe, sodass die nicht dargestellte Differenz zu 100% gänzlich auf „Hauptsitz des Unternehmens in Deutschland“ entfällt.

Werden die unterschiedlichen Unternehmensgrößen in der regionalen Verteilung betrachtet (Abbildung 10-22), sind in den ostdeutschen Bundesländern sowie in Berlin überproportional viele Blaue-Karte-EU-Inhaber (ohne Humanmediziner) in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt (rund 45 bis 52 %). In allen anderen Bundesländern ähnelt die Verteilung dem Gesamtdurchschnitt mit rund 27 bis 35 % KMU. In den westdeutschen Gebieten ist der Anteil der (sehr) großen Unternehmen noch etwas höher als in Süddeutschland.

Abbildung 10-22: Regionale Verteilung der Blaue-Karte-EU-Inhaber (ohne Humanmediziner) nach Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 3.252, für einzelne n siehe Abbildung; Fragen 46 und 47.

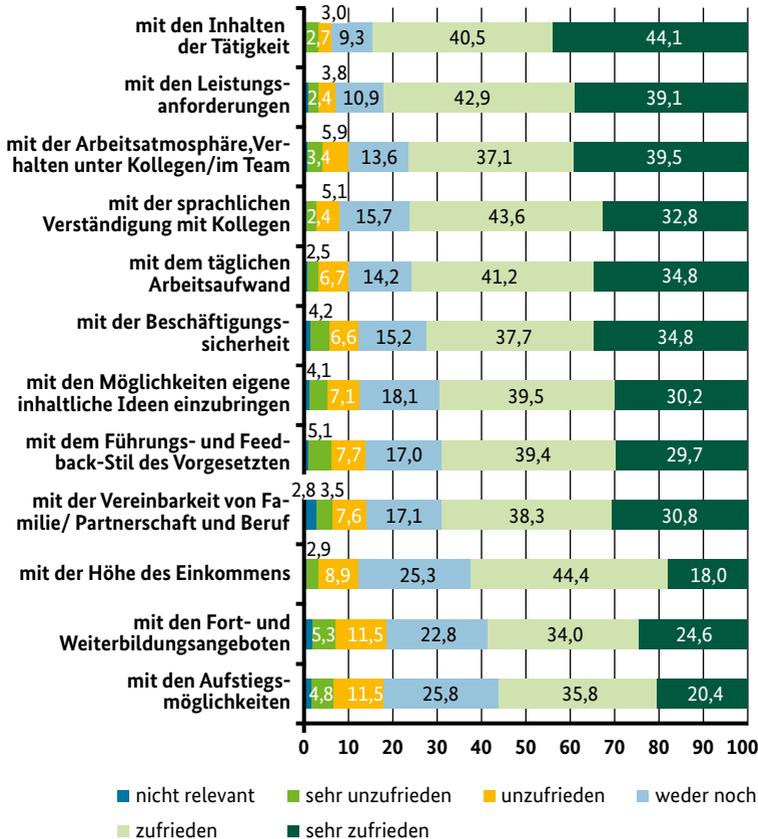
10.9 Zufriedenheit mit dem Beruf

Die Blaue-Karte-EU-Inhaber wurden neben den objektiven Merkmalen ihrer Berufstätigkeit auch zu ihrer persönlichen Zufriedenheit im Beruf befragt. Sie wurden gebeten, ihre Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten des Berufslebens einzuschätzen. Folgende Aspekte wurden jeweils mit einem von fünf Zufriedenheitsgraden⁸⁰ einer Likert-Skala bewertet oder als „nicht relevant“ (im Sinne von „nicht zutreffend“) eingestuft: Inhalte der Tätigkeit, Leistungsanforderungen, täglicher Arbeitsaufwand, Höhe des Einkommens, Aufstiegsmöglichkeiten, Beschäftigungssicherheit, Fort- und Weiterbildungsangebote, Arbeitsatmosphäre bzw. Verhalten unter Kollegen/im Team, sprachliche Verständigung mit den Kollegen, Führungs- und Feedback-Stil des Vorgesetzten, Möglichkeiten eigene inhaltliche Ideen einzubringen sowie der die Vereinbarkeit von Familie/Partnerschaft und Beruf.

Die Blaue-Karte-EU-Inhaber sind insgesamt überwiegend zufrieden mit ihrem Beruf, wobei die einzelnen Aspekte in unterschiedlichem Ausmaß auf Zufriedenheit stoßen – angefangen mit den Aufstiegsmöglichkeiten, mit denen 56,2% der Befragten zufrieden oder sehr zufrieden sind, bis hin zu den Inhalten der Berufstätigkeit, die von 84,6% als (sehr) zufriedenstellend eingeschätzt werden. Zudem tragen die Atmosphäre im Team und ebenso die sprachliche Verständigung unter Kollegen zur hohen Zufriedenheit bei. Abbildung 10-23 zeigt, dass insgesamt sowohl die strukturellen und inhaltlichen (Arbeitsaufwand, Leistungsanforderungen, Inhalt) als auch die sozialen (sprachliche Verständigung, Atmosphäre) Komponenten deutlich positiver bewertet als die Karriere-Indikatoren (Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten, Weiterbildungsangebote). Die Rangfolge ähnelt stark der von den ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen angegebenen Reihenfolge, die ebenfalls zu diesen Aspekten ihrer Berufstätigkeit in Deutschland befragt wurden (Hanganu/Heß 2014: 197). Nur ein kleiner Teil der Befragten sieht bestimmte Aspekte als für sich nicht relevant an, bspw. 2,8% bzgl. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie 1,7% bzgl. der Fortbildungsmöglichkeiten.

80 Das Maß der Zufriedenheit konnte mit „sehr zufrieden“, „zufrieden“, „weder noch“, „unzufrieden“, „sehr unzufrieden“ eingeschätzt werden, vgl. Frage 52 im Anhang.

Abbildung 10-23: Zufriedenheit mit Aspekten des Berufslebens, Verteilung in Prozent

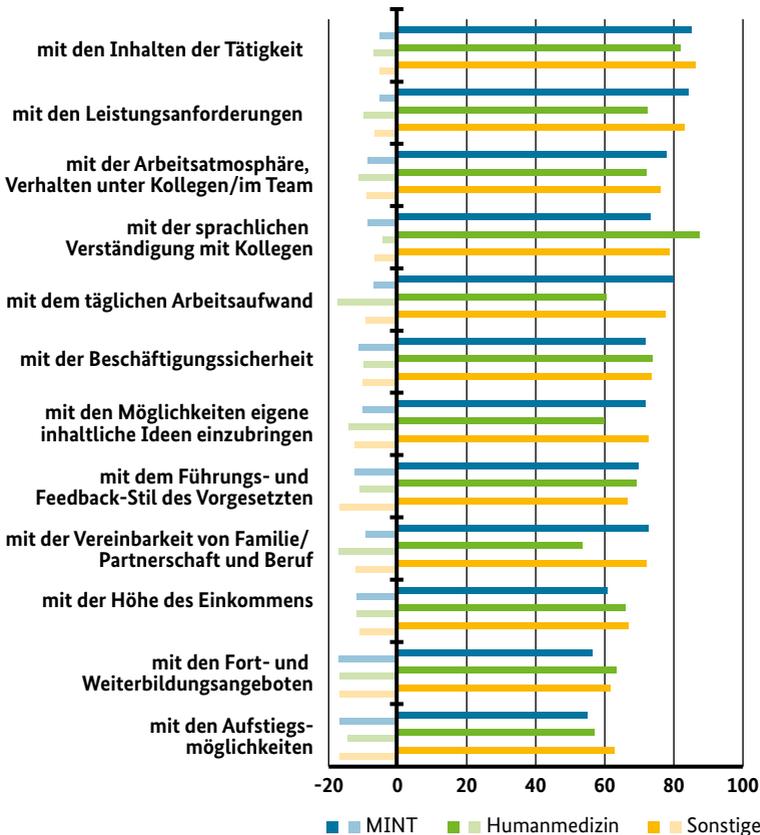


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n zwischen 4.214 und 4.228, Werte unter 2% nicht beschriftet; Frage 52.

Bei der differenzierten Betrachtung nach Fachgruppen (MINT-Akademiker, Humanmediziner und Sonstige) sind bei MINT-Akademikern und sonstigen Fachkräften tendenziell die höchsten Anteile an (sehr) zufriedenen Blaue-Karte-EU-Inhabern zu verzeichnen. Die Summe aus zufriedenen und sehr zufriedenen Einschätzungen (zwischen 77,6% und 86,2%) hinsichtlich der Inhalte der Berufstätigkeit, der Leistungsanforderungen und des Arbeitsaufwands unterscheidet sich bei den MINT-Akademikern kaum von den Angaben der Sonstigen Akademiker, wobei sich die letztgenannte Fachgruppe tendenziell eher sehr zufrieden zeigte.

Bemerkenswert ist, dass die Humanmediziner bei den Aspekten Beschäftigungssicherheit, Fortbildung und Sprache die höchsten Werte angaben. Während bzgl. der sprachlichen Verständigung 87,3 % der befragten Humanmediziner sagten, (sehr) zufrieden zu sein, sind bei den sonstigen Fachkräften und den MINT-Akademikern lediglich 78,7 % bzw. 73,1 % (sehr) zufrieden. Dies spiegelt die überdurchschnittlich sehr guten Deutschkenntnisse der Humanmediziner wider (vgl. Kapitel 8.3.4). Bezüglich der Arbeitsatmosphäre und dem Verhalten unter Kollegen/im Team sind von den Humanmedizinern jedoch lediglich 72,2 % (sehr) zufrieden, während 11,3 % „(sehr) unzufrieden“ angaben. Die Teamarbeit wird von MINT- und sonstigen Akademikern besser beurteilt, wobei mehr als drei Viertel (sehr) zufrieden sind.

Abbildung 10-24: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten des Berufslebens nach Berufsbereich, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n zwischen 4.214 und 4.228; Fragen 42 und 52. Im negativen Wertebereich sind die Anteile der Angaben „sehr unzufrieden“ und „unzufrieden“ addiert, im positiven Wertebereich ist die Summe aus den Anteilen von „sehr zufrieden“ und „zufrieden“ dargestellt. Diese Werte addieren sich nicht auf 100 %, da die Angaben „weder-noch“ und „nicht relevant“ nicht in der Abbildung dargestellt sind.

Dass 73,8% der Humanmediziner angaben, mit der Beschäftigungssicherheit mindestens zufrieden zu sein, überrascht angesichts der Tatsache, dass drei Viertel der Blaue-Karte-EU-Inhaber im humanmedizinischen Bereich befristet angestellt sind (Abbildung 10-12). Die dennoch hohe Zufriedenheit könnte in den vergleichsweise langen Vertragslaufzeiten (Abbildung 10-14), der Wahrscheinlichkeit der anschließenden Weiterbe-

schäftigung mit Folgeverträgen sowie im generell – und fortwährend – hohen Ärztebedarf (vgl. Kapitel 4.2) begründet werden. Mit der Beschäftigungssicherheit ist aber nicht nur ein Großteil der Humanmediziner zufrieden, sondern auch ein nahezu ebenso großer Anteil der sonstigen Fachkräfte (73,4 %) und 71,9 % der MINT-Akademiker.

Bezüglich der Höhe des Einkommens besteht insgesamt im Vergleich zu den anderen Aspekten der Berufstätigkeit etwas geringere Zufriedenheit. Dennoch sind bei den Humanmedizinerinnen und sonstigen Fachkräften jeweils zwei Drittel zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrem Einkommen, bei den MINT-Akademikern knapp 61 %. Jeweils rund 12 % gaben an, mit dem Einkommen (sehr) unzufrieden zu sein, während 27,0 % der MINT-Akademiker und jeweils knapp 22 % der Humanmediziner bzw. der sonstigen Fachkräfte sich mit „weder-noch“ äußerten.

Mit den Möglichkeiten zur Weiterbildung, die generell weniger geschätzt werden, sind 63,4 % der Humanmediziner (sehr) zufrieden, wogegen sich von den MINT-Akademikern lediglich 56,4 % (sehr) zufrieden äußern. Mangelnde Fortbildungsoptionen könnten auch ein Grund für die vergleichsweise negative Bewertung der Aufstiegsmöglichkeiten sein. Hierbei sind die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen gering: Etwa 15 bis 17 % sind (sehr) unzufrieden mit ihrer Aufstiegsperspektive und jeweils ein Viertel der MINT-Akademiker bzw. der Humanmediziner gab „weder-noch“ an. Somit scheinen die sonstigen Akademiker die besten Aufstiegschancen zu haben, jedenfalls sind 62,7 % (sehr) unzufrieden damit.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie/Partnerschaft und Beruf unterscheiden sich die MINT- und die sonstigen Akademiker kaum. Von ihnen sind 72,7 % bzw. 72,0 % zufrieden oder sehr zufrieden. Dagegen gab lediglich etwas mehr als die Hälfte der Humanmediziner an, (sehr) zufrieden zu sein. Zwar ist für 3,5 % der Humanmediziner das Thema nicht relevant, da sie wohl keine nahen Familienangehörigen haben. Für mehr als zwei Fünftel von ihnen lässt sich das Berufsleben nicht zufriedenstellend mit Familie/Partnerschaft vereinbaren – denn 17,1 % sind (sehr) unzufrieden und 25,8 % gab „weder-noch“ an.

Dass bislang insgesamt fast 90 % der Blauen Karten EU an Berufstätige im MINT-Sektor sowie an Humanmediziner erteilt wurden, zeigt, dass dieser Aufenthaltstitel besonders für die Gewinnung von Fachkräften in den Mangelberufen genutzt wird. Jedoch liegen die angegebenen Einkommen über alle Berufsgruppen hinweg meist über dem Mindestgehalt für Regel-

berufe. Lediglich 24% der MINT-Fachkräfte und 14% der Humanmediziner scheinen auf die niedrige Mindestgehaltsgrenze angewiesen zu sein, um eine Blaue Karte EU zu erhalten, da sie unter 45.000 Euro verdienen. Während zwei Drittel aller Befragten unbefristet angestellt sind, bestehen Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sowie bei Forschungstätigkeiten. Drei Viertel der Humanmediziner sind zwar befristet angestellt, haben aber vergleichsweise lange Vertragslaufzeiten und insgesamt gute Arbeitsmarktchancen. In den folgenden Kapiteln wird u. a. analysiert, warum sie nach Deutschland gekommen und wie hoch ihre Bleibeabsichten sind.



11 Migrationsmotive und Zufriedenheit in Deutschland

Die derzeit gute wirtschaftliche Situation in Deutschland bietet vielen Migranten die Möglichkeit, Berufserfahrungen zu sammeln. Die Teilhabe am Arbeitsmarkt kann dabei über einen kurzen Zeitraum erfolgen, aber auch langfristig ausgerichtet sein. Die folgenden Auswertungen zeigen, dass viele Inhaber einer Blauen Karte EU tatsächlich ihre Zukunft langfristig oder sogar für immer in Deutschland sehen. Neben arbeitsmarktbezogenen Kriterien gibt es aber auch andere wichtige Faktoren, die zunächst für die Entscheidung relevant sind, nach Deutschland zu kommen und anschließend für die Entscheidung, hier auch bleiben zu wollen.

11.1 Migrationsmotive

Die Migrationsmotive werden durch Unterteilung in Push- und Pullfaktoren in zwei Abschnitten analysiert. Zu den sogenannten Pushfaktoren gehören Gründe, aus denen die Personen das Herkunftsland verlassen haben. Hierbei spielen ökonomische Faktoren wie Arbeitslosigkeit oder eine unsichere wirtschaftliche Lage sowie politische Faktoren eine wichtige Rolle. Auch berufsbezogene Faktoren (Aufstiegsperspektiven, Einkommenshöhe, soziale Sicherungssysteme) sind von Bedeutung.

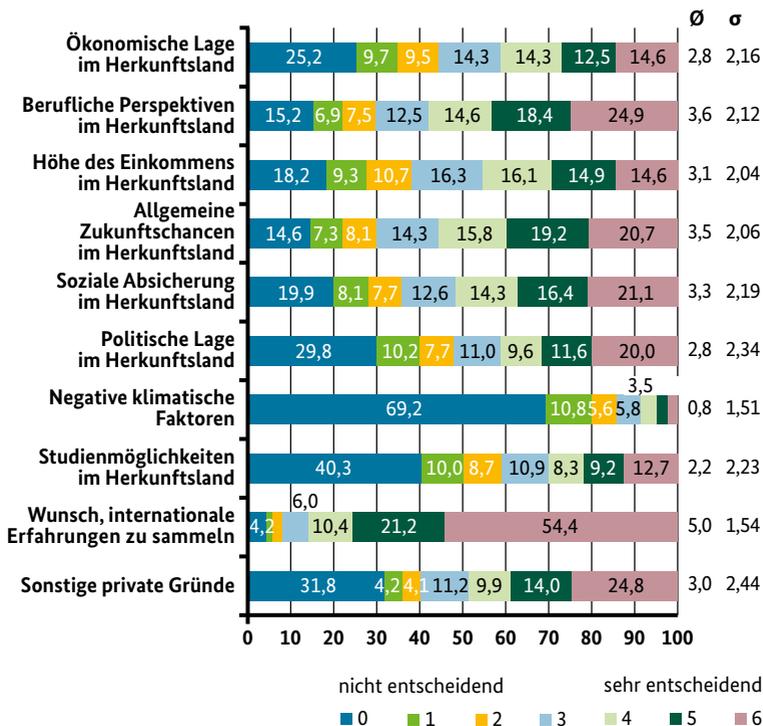
Die Pullfaktoren umfassen dagegen diejenigen Faktoren, die entscheidend dafür sind, dass gerade Deutschland als Zielland gewählt wird. Da es sich bei den Befragten um Migranten handelt, die zum Zweck der Berufstätigkeit nach Deutschland kamen, soll untersucht werden, ob arbeitsmarkt- und karrierebezogene Faktoren auch als besonders wichtig eingestuft werden. Neben diesen Faktoren können zudem auch die allgemeine Lebensqualität und die hohe Qualität der universitären Ausbildung (bspw. für ehemalige Studierende, die im Anschluss eine Blaue Karte EU erhalten haben oder Eltern, die ihren Kindern eine gute Ausbildung ermöglichen wollen) von hoher Bedeutung sein. Die folgenden Auswertungen zeigen,

welche Kriterien für die Erwerbsmigranten mit einer Blauen Karte EU wichtig waren und welche Unterschiede es zwischen den einzelnen Herkunftsländergruppen gibt.

11.1.1 Pushfaktoren

Zu den Gründen, warum die Migranten ihr Herkunftsland verlassen haben, wurden verschiedene Antwortmöglichkeiten zur Auswahl gestellt, die von den Befragten auf einer Skala von 0 bis 6 zwischen „nicht entscheidend = 0“ und „sehr entscheidend = 6“ bewertet werden sollten. Abbildung 11-1 zeigt die prozentuale Verteilung der Bewertungen verschiedener Pushfaktoren, einschließlich der Mittelwerte und der Standardabweichung.

Abbildung 11-1: Pushfaktoren, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; \bar{x} = Mittelwert, σ = Standardabweichung, n zwischen 4.104 und 4.198, n sonstige private Gründe = 3.321; Werte unter 3% nicht beschriftet, Frage 66.

Die arbeitsmarktbezogenen Kriterien sind für die Auswanderungsentscheidung besonders bedeutend. Die beruflichen Perspektiven im Herkunftsland werden mit 57,9% ebenso wie die allgemeinen Zukunftschancen (55,7%) und die soziale Absicherung (51,8%) von mehr als der Hälfte der Blauen-Karte-EU-Inhaber als entscheidend oder sehr entscheidend benannt (Einstufung 4-6). Die entsprechenden Werte beim Einkommen und der allgemeinen ökonomischen Situation im Herkunftsland lagen dagegen mit 46% bzw. 41% in einem etwas niedrigeren Bereich. Insgesamt sind die Pushfaktoren im Bereich der beruflichen Möglichkeiten trotz des Zuwanderungsmotivs der Arbeitsaufnahme in Deutschland nicht so bedeutend wie der generelle Wunsch, internationale Erfahrungen zu sammeln: 86,0% sahen diesen Faktor als entscheidend bzw. sehr entscheidend (Einstufung 4-6) an. Die politische Lage im Herkunftsland war für einen Teil der Zuwanderer ebenfalls sehr entscheidend (rund 20% mit Einstufung 6), während sie andererseits für rund 30% gar nicht entscheidend war. Die Standardabweichung ist bei diesem Kriterium am höchsten, die Einstufungen waren hier stark gestreut.

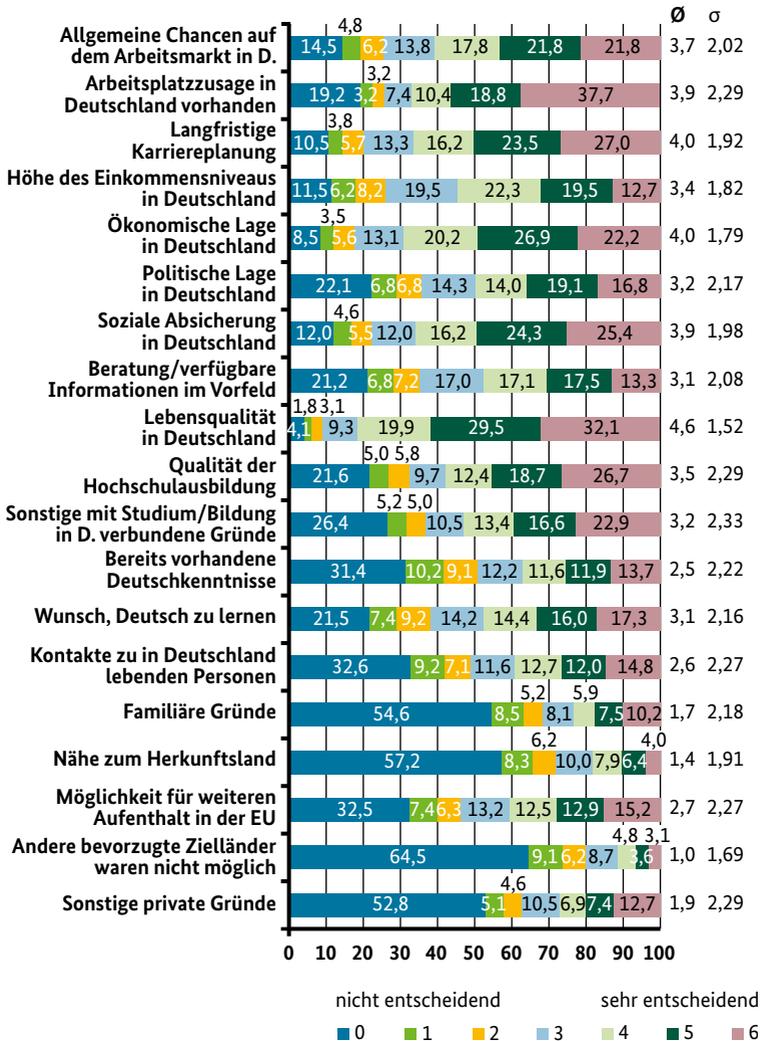
Da unter den Inhabern einer Blauen Karte EU auch ehemalige Studierende sind, die bereits zum Studium nach Deutschland gekommen waren, wurden sie gefragt, ob die (nicht) vorhandenen Studienmöglichkeiten im Herkunftsland Grund zur Auswanderung waren. Während dies für über die Hälfte keine oder nur eine geringe Rolle gespielt hat, gaben 30,1% dies als wichtiges oder sehr wichtiges Kriterium (Einstufung 4-6) an. Neben ehemaligen Studierenden können auch Eltern in dieser Personengruppe sein, die dies als relevant für die Ausbildung ihrer Kinder ansehen.

Klimatische Faktoren waren für fast 70% gar nicht entscheidend. Bei den sonstigen Gründen gab es im Vergleich zu den anderen Kriterien eine geringere Antwortbereitschaft: Diese wurden nur von 3.321 Personen bewertet. Hierbei sind mit jeweils mehr als 20% vor allem die Einstufungen „gar nicht entscheidend“ und „sehr entscheidend“ häufig vertreten.

11.1.2 Pullfaktoren

Warum die Blaue-Karte-EU-Inhaber gerade Deutschland als Zielland gewählt haben, wird anhand der Pullfaktoren analysiert (Abbildung 11-2).

Abbildung 11-2: Pullfaktoren, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; ø = Mittelwert, σ = Standardabweichung, n zwischen 4.104 und 4.198, n sonstige private Gründe = 3.321; Frage 67.

Zu den wichtigsten Faktoren zählen – wie auch bei den Pushfaktoren – die arbeitsmarktbezogenen. Mit einer Einstufung zwischen 4 und 6 wurde von den Befragten die Arbeitsplatzzusage von 67,0% als entscheidend bzw. sehr entscheidend eingestuft. Da ein Arbeitsplatzangebot vorliegen muss, um eine Blaue Karte EU zu erhalten, ist die hohe Bedeutung nicht überraschend. Noch höher sind allerdings die entsprechenden Werte bei der Bewertung der allgemeinen ökonomischen Lage (69,3%) und der Lebensqualität (81,6%) in Deutschland. Auch die langfristige Karriereplanung (66,8%) und die soziale Absicherung (65,9%) weisen hohe Durchschnittswerte auf, die zeigen, dass diese Faktoren wichtige Anreize für die Wahl des Ziellands Deutschland sind. Die soziale Absicherung ist somit nicht nur attraktiver Faktor für Personen, die keinen Arbeitsplatz haben und auf Sozialleistungen angewiesen sind, sondern auch für solche, die mit einer Arbeitsplatzzusage zur Beschäftigungsaufnahme nach Deutschland kommen.

Das Vorhandensein einer Beratung im Vorfeld bzw. die Verfügbarkeit entsprechender Informationen wurde von fast der Hälfte der Personen (47,8%) mit 4 oder mehr Punkten bewertet. Da mit Einführung der Blauen Karte EU zahlreiche Presseberichte erschienen sind und auch über den Internetauftritt der Bundesregierung und des BAMF zahlreiche Informationen bereitgestellt wurden, liegt nahe, dass diejenigen, die speziell über diesen Aufenthaltstitel Informationen gesucht haben, auch fündig geworden sind. Eine detailliertere Auswertung zu ausgewählten Informationen im Vorfeld erfolgt in Kapitel 13.2.

Deutschland steht bezüglich der Gewinnung Hochqualifizierter in Konkurrenz zu anderen Ländern wie den USA, Kanada, Australien oder Großbritannien, die den Vorteil der englischen Landessprache haben. Bereits vorhandene Deutschkenntnisse sind für die Zuwanderer zwar von Vorteil, waren aber nur in wenigen Fällen bedeutend für die Entscheidung, nach Deutschland zuzuwandern. Bei einer durchschnittlichen Einstufung von 2,5 vergab etwas mehr als ein Drittel (37,1%) eine Bewertung zwischen 4 und 6. Allerdings hängt dies naturgemäß von den vorhandenen Kenntnissen ab (vgl. auch Kapitel 8.3). Diejenigen, die dieses Kriterium als „sehr entscheidend“ oder „entscheidend“ einstufen, hatten zu 84,3% bzw. 80,9% auch gute, sehr gute oder muttersprachliche Kenntnisse. Diejenigen, die vorhandene Sprachkenntnisse als nicht entscheidend einstufen (31,4% mit Bewertung 0) hatten dagegen überwiegend geringe bis mittlere Kenntnisse (56,4%).

Eine sehr ähnliche Verteilung resultiert beim Kriterium „Kontakte zu in Deutschland lebenden Personen“. Auch hier war etwa ein Drittel durch

fehlende oder unbedeutende Kontakte nicht betroffen (Bewertung 0 von 32,6%), während 39,5% dieses Kriterium zwischen 4 und 6 einstufen.

Weniger wichtig waren familiäre Gründe oder die Nähe zum Herkunftsland. Mehr als die Hälfte der Befragten (im Fall der familiären Gründe 54,6%, im Fall der geografischen Nähe 57,2%) maßen diesen Kriterien gar keine Bedeutung zu. Die Nähe zum Herkunftsland ist u.a. durch die generell günstigen Flugpreise für gelegentliche Aufenthalte im Herkunftsland nicht mehr entscheidend; zudem besteht zu vielen Herkunftsländern eine ohnehin sehr große Entfernung, die im Vergleich zu anderen potenziellen Zielländern ähnlich und somit auch nicht von hoher Relevanz ist. Dass familiäre Gründe ebenfalls kein Hindernis für die meisten Personen darstellen, kann zum einen daran liegen, dass nicht jeder Befragte verheiratet ist und/oder Kinder hat. Wenn man ausschließlich die Gruppe derjenigen betrachtet, die verheiratet sind, zeigt sich, dass familiäre Gründe für die Gruppe der Verheirateten bzw. derjenigen mit Kindern etwas wichtiger eingestuft werden. Während insgesamt 54,6% das Kriterium gar nicht entscheidend fanden, sind es in dieser Untergruppe 48,2%. Die Zahl derjenigen, die das Kriterium sehr entscheidend fanden, liegt bei allen bei 10,2%, bei der Untergruppe bei 11,5%. Insgesamt gibt es somit geringe Unterschiede, die aber weiterhin das Kriterium der familiären Gründe als weniger bedeutend gelten lassen.

Die Qualität der Hochschulausbildung bzw. die sonstigen mit Bildung verbundenen Gründe waren naturgemäß vor allem für diejenigen von Bedeutung, die auch in Deutschland studiert haben bzw. sich weitergebildet haben. Während von den Personen, die nicht in Deutschland studiert haben, 45,6% für die Qualität der Hochschulausbildung eine Einstufung zwischen 4 und 6 vornahmen, waren es bei denjenigen, die in Deutschland studiert haben, 85,6%. Dagegen fanden 29,2% derjenigen, die nicht in Deutschland studiert haben, das Kriterium überhaupt nicht wichtig (Bewertung 0), während es bei denjenigen, die in Deutschland studiert haben, nur 4,5% waren.

Die gesetzlichen Regelungen der Blauen Karte EU sehen vor, dass der Inhaber nach anderthalb Jahren Berufstätigkeit visumfrei innerhalb der EU in ein weiteres EU-Land wechseln darf, um dort die Blaue Karte EU zu beantragen (vgl. Kapitel 2.1). Deshalb wurde zudem erfragt, ob die Möglichkeit für einen weiteren Verbleib in der EU maßgeblicher Pullfaktor war. Dies wurde von einem Drittel (32,5%) verneint (Bewertung 0, nicht entscheidend), jedoch auch von 15,2% als sehr entscheidend (6 Punkte)

angesehen. Während es für einzelne Betroffene somit ein wichtiges Kriterium darstellt, sind im Durchschnitt aber die arbeitsmarktbezogenen Kriterien bedeutender. Da nur wenige planen, in einem weiteren Land zu arbeiten, und viele Befragte hohe Bleibeabsichten haben (vgl. Kapitel 12.1), kommt den Mobilitätsmöglichkeiten nur eine mittlere Bedeutung zu.

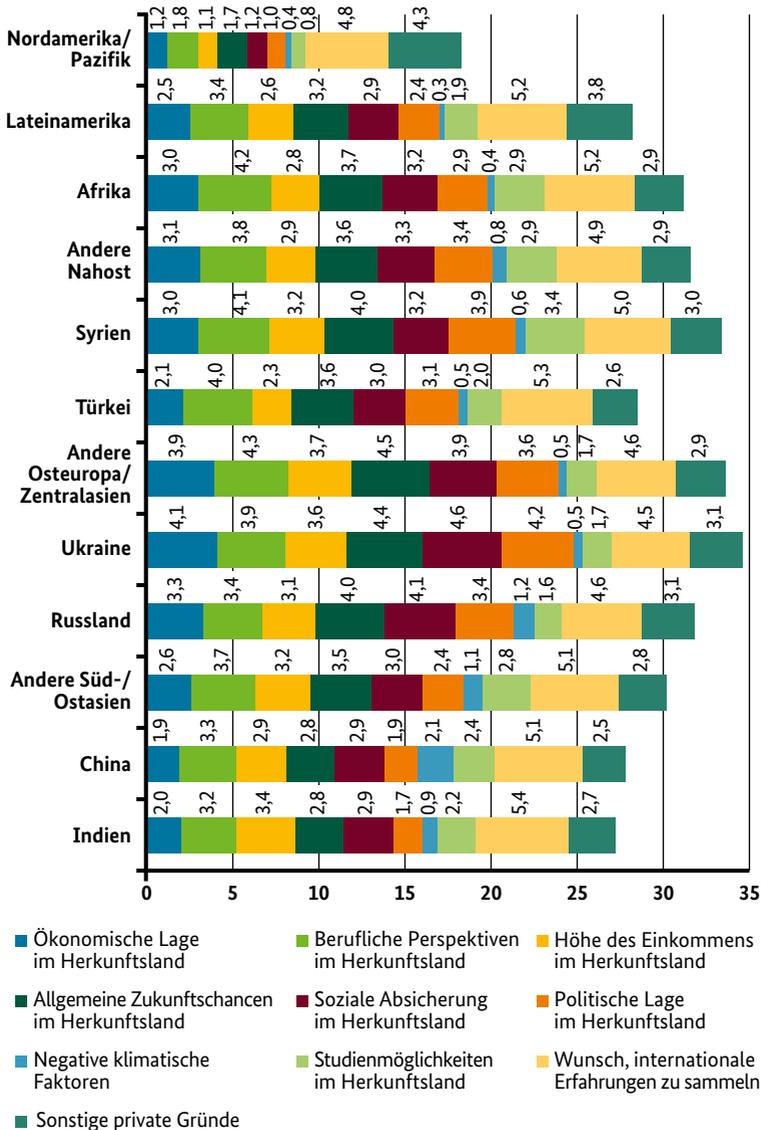
Da die englischsprachigen Länder USA, Kanada, Australien und Großbritannien ebenfalls befragte Zielländer für gut qualifizierte sind, stellt sich die Frage, ob ggf. Deutschland als Zielland ausgewählt wurde, da das eigentliche Wunschzielland (aus nicht genannten Gründen) nicht möglich war. Die Antworten zeigen jedoch, dass dieses Kriterium für die meisten Befragten gar nicht (Bewertung 0: 64,5 %) bzw. wenig entscheidend (Bewertung 0-2: 79,8 %) war. Nur 11,5 % stufen diesen Aspekt als entscheidend oder sehr entscheidend ein (Bewertung 4-6). Die meisten Zuwanderer scheinen sich gezielt Deutschland als Zuwanderungsland ausgewählt zu haben, trotz ggf. vorhandener sprachlicher Barrieren.

Da die Migrationsmotive sehr vielfältig sind, bewerten insgesamt 3.321 Personen den Einfluss der sonstigen Gründe. Von den meisten Personen, die hier eine Antwort gaben, wurde dieses Kriterium als gar nicht entscheidend eingestuft (52,8 %). Ein sehr entscheidender Faktor war dies nur für 12,7 %, wobei auch hier berücksichtigt werden muss, dass nicht alle Personen diese Frage beantwortet haben.

11.1.3 Push- und Pullfaktoren nach Staatsangehörigkeitsgruppen

Welche Faktoren ausschlaggebend dafür waren, dass die Migranten das Herkunftsland verlassen haben, variiert stark nach Staatsangehörigkeit. Während die Push- und Pullfaktoren von den Blau-Karte-EU-Inhabern aus Nordamerika, Australien und Neuseeland generell geringer bewertet wurden, gaben die Befragten aus osteuropäischen/zentralasiatischen Ländern sowie aus Syrien insgesamt höhere Bewertungen ab. In Abbildung 11-3 und Abbildung 11-4 werden die jeweiligen Mittelwerte der Push- und Pullfaktoren dargestellt. Hieraus kann zum einen entnommen werden, welche Staatsangehörigkeitsgruppen insgesamt sehr hohe Einstufungen für die Push- bzw. Pullfaktoren vorgenommen haben, zum anderen ist für die einzelnen Staatsangehörigkeitsgruppen erkennbar, welche Faktoren im Vergleich zu den anderen die höchsten Mittelwerte haben und demnach am wichtigsten waren.

Abbildung 11-3: Mittelwerte der Pushfaktoren nach Staatsangehörigkeitsgruppen, absolute Werte



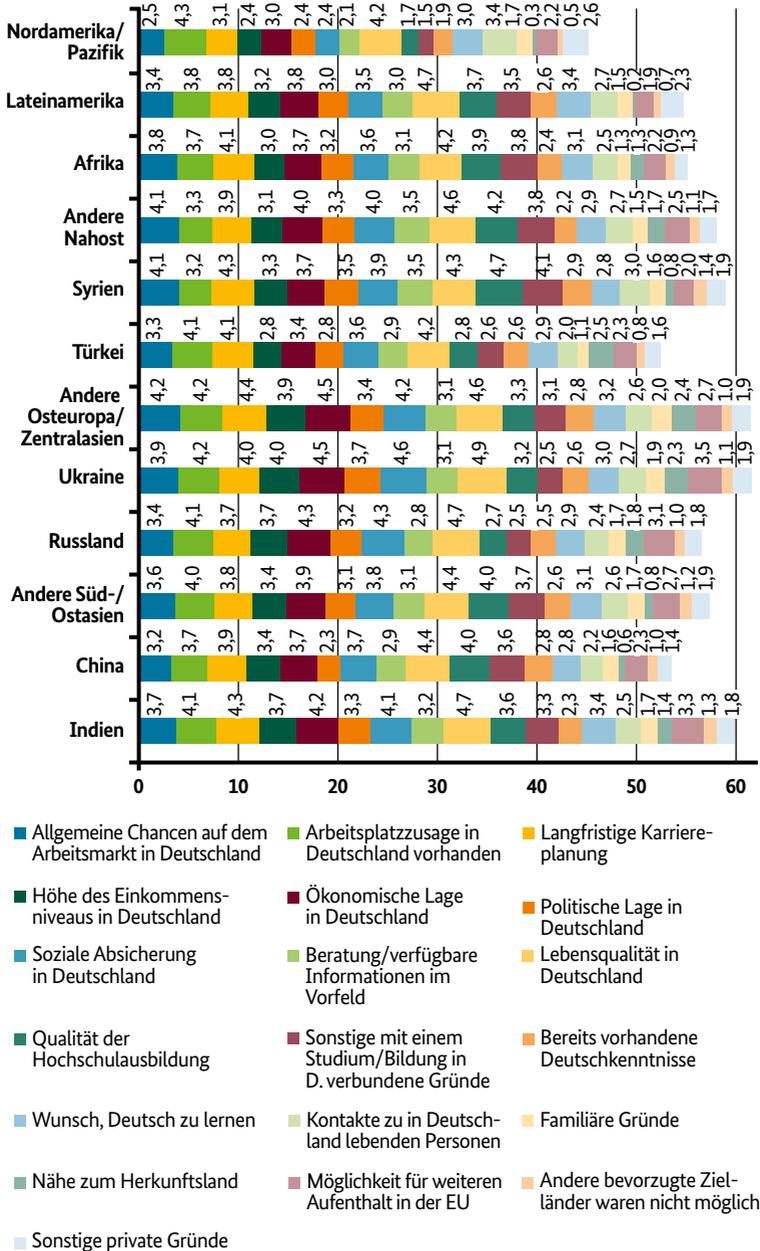
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n zwischen 4.104 und 4.198; für Verteilung der Staatsangehörigkeitsgruppen vgl. Tabelle 7-1; Fragen 66, 92 und 93.

Einig sind sich alle Befragten bei der Bedeutung des wichtigsten Kriteriums „Wunsch, internationale Erfahrungen zu sammeln“, hier liegen die mittleren Werte zwischen 4,5 und 5,4. Auffällig in der Gruppe Nordamerika/Pazifik ist ein relativ hoher Mittelwert bei den sonstigen Gründen, der gerade im Vergleich mit der Bewertung der anderen Gründe hervorsticht. Grund hierfür kann sein, dass in dieser Gruppe rund ein Drittel international berufstätig ist (vgl. Kapitel 10.6), sodass unter „sonstige private Gründe“ vermutlich auch der Wunsch des Arbeitgebers zur internationalen Tätigkeit zählt.

Auffällig beim durch den Bürgerkrieg geprägten Land Syrien ist, dass die Kriterien „Politische Lage im Herkunftsland“ und „Allgemeine Zukunftschancen im Herkunftsland“ zwar mit hohen Mittelwerten verbunden sind, diese in einigen Staatsangehörigkeitsgruppen jedoch ähnlich hoch liegen und teilweise höher, wie z. B. in der Ukraine, in Russland und den anderen osteuropäischen und zentralasiatischen Ländern. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass fast zwei Drittel der Syrer (64,1%) zum Befragungszeitpunkt schon drei Jahre oder länger in Deutschland leben und die ggf. durch den 2011 begonnenen Bürgerkrieg zur Migration bewegten Syrer somit nur eine Teilgruppe der Syrer insgesamt darstellen.

Bei den Pullfaktoren zeigt sich in der Gesamtsumme der Bewertungen ein ähnliches Bild wie bei den Pushfaktoren: Personen aus der Gruppe Nordamerika/Pazifik haben auch in diesem Fall den Faktoren im Mittel weniger Bedeutung zugemessen als die anderen Staatsangehörigkeitsgruppen (vgl. Abbildung 11-4). Die Personen aus der Gruppe Nordamerika/Pazifik fallen mit wiederum einem etwas höheren Anteil an sonstigen Gründen auf. Zudem ist für diese Ländergruppe das Kriterium „Kontakte zu in Deutschland lebenden Personen“ besonders wichtig (Mittelwert 3,4 bei einem Gesamtdurchschnitt von 2,6), wobei hierzu auch Arbeitskollegen in den Niederlassungen ausländischer Unternehmen in Deutschland zählen können.

Abbildung 11-4: Mittelwerte der Pullfaktoren nach Staatsangehörigkeitsgruppen, absolute Werte



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n zwischen 4.104 und 4.198; für Verteilung der Staatsangehörigkeitsgruppen vgl. Tabelle 7-1; Fragen 67, 92 und 93.

Unterschiede gibt es bei der Bewertung „Nähe zum Herkunftsland“, da insbesondere Länder, die weit entfernt liegen, diesem Kriterium naturgemäß kaum hohe Bedeutung zumessen. Aber auch die Befragten aus den Ländern in Osteuropa und der Türkei, die näher an Deutschland liegen, messen diesem Kriterium mit maximalem Durchschnittswert von 2,5 insgesamt weniger Bedeutung zu als anderen Pullfaktoren.

Die Qualität der Hochschulausbildung war vor allem für Personen aus Syrien und dem Nahen Osten (4,7 bzw. 4,2) sowie aus den südostasiatischen Ländern und China (4,0) von größerer Bedeutung, während dieses Kriterium für Personen aus der Türkei und den osteuropäischen/zentralasiatischen Ländern eine geringere Rolle spielte. Dies hängt naturgemäß auch damit zusammen, ob die Personen in Deutschland studiert haben oder nicht. Während Syrer und andere Personen aus dem Nahen Osten zu 40,0% bzw. 42,0% und Personen aus China und den anderen südostasiatischen Ländern zu 49,5% bzw. 45,3% in Deutschland studiert haben, waren es unter den Personen aus der Türkei und den osteuropäischen/zentralasiatischen Ländern mit 30,4% bzw. 16,1% deutlich weniger.

Das Kriterium der sozialen Absicherung wird von allen Gruppen hoch bewertet, dennoch gibt es Ländergruppen, denen dieser Faktor weniger wichtig ist (Nordamerika/Pazifik mit einem Durchschnitt von 2,4, gefolgt von Lateinamerika (3,5) und Afrika (3,6)), während insbesondere die osteuropäischen/zentralasiatischen Länder dieses Kriterium mit Durchschnitten zwischen 4,2 und 4,6 höher bewerten. Bei den anderen Faktoren weisen die betrachteten Gruppen insgesamt wenige Abweichungen in den Durchschnittswerten auf. Sowohl bei den ökonomischen und berufsbezogenen Kriterien als auch der Lebensqualität liegen die durchschnittlichen Werte bei allen Ländern und Ländergruppen in ähnlichen Bereichen. Dies gilt auch für familiäre Gründe.

11.2 Zufriedenheit mit der Einreise und dem Leben in Deutschland

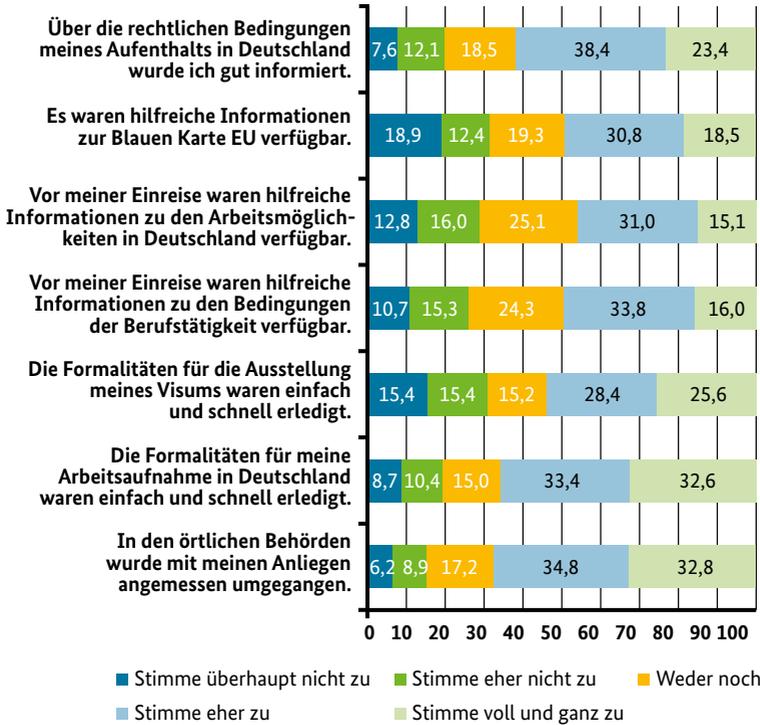
Mit der Einreise nach Deutschland sind für Zuwanderer aus Drittstaaten bestimmte administrative Vorgänge verbunden, z. B. bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, der Beantragung eines Visums und der Beantragung des Aufenthaltstitels bei der Ausländerbehörde. Da mit der Einführung der Blauen Karte EU auch entsprechende Informationen im Internet veröffentlicht wurden, die regelmäßig aktualisiert und erweitert werden und werden⁸¹, sowie entsprechende Materialien an die deutschen Botschaften und andere Institutionen (z. B. Goethe-Institute) flossen, sollten die Zuwanderer umfassende Möglichkeiten gehabt haben und auch aktuell haben, sich über Einreisebedingungen und Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland zu informieren. Bezüglich der Informationen zur Blauen Karte EU muss allerdings berücksichtigt werden, dass auch Personen dabei sind, die entweder sehr früh nach der Einführung der Blauen Karte EU diesen Aufenthaltstitel erhalten haben, als noch wenig Informationen vorlagen, oder zunächst mit einem anderen Aufenthaltstitel in Deutschland waren und dann auf die Blaue Karte EU gewechselt haben.

11.2.1 Informationen und Formalitäten bei der Einreise

Zur Messung der Zufriedenheit wurden im Rahmen der Befragung Lebens- und Erfahrungsbereiche ausgewählt, bei denen davon ausgegangen wurde, dass sie für die Migranten eine wichtige Rolle spielen. Abbildung 11-5 zeigt die Einschätzung der Befragten zu verschiedenen Aspekten der Vorbereitung und Einreise nach Deutschland. Die Befragungsteilnehmer wurden gebeten, zu bewerten, ob sie den Aussagen überhaupt nicht zustimmen/eher nicht zustimmen/weder noch/eher zustimmen/voll und ganz zustimmen.

81 Siehe z. B. <http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/BlaueKarteEU/blaue-karte-eu-node.html>, <http://www.make-it-in-germany.de>, http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Migration-Integration/Zuwanderung/zuwanderung_node.html.

Abbildung 11-5: Zufriedenheit mit den Informationen und Formalitäten, Verteilung in Prozent



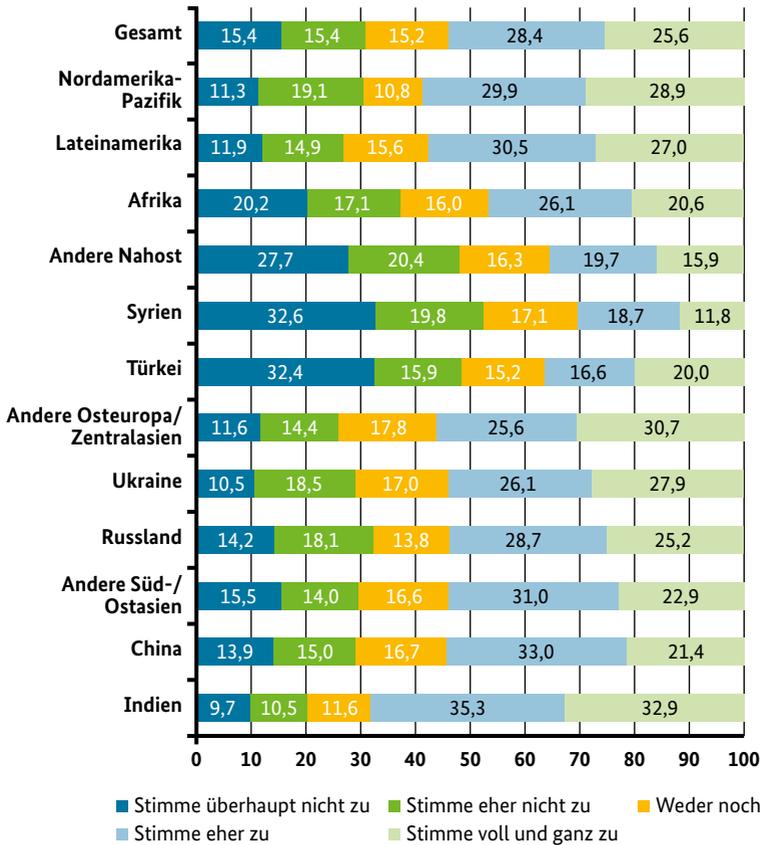
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n zwischen 4.078 und 4.126, Frage 70.

Es zeigt sich, dass von den Befragten mehr als die Hälfte den meisten Aussagen eher oder voll und ganz zustimmen konnten. Besonders hoch war die Zustimmung bei den Formalitäten für die Arbeitsaufnahme (66,0%) und den Umgang in den Behörden (67,6%). Gar nicht oder eher nicht zustimmen konnten hierbei 19,0% bzw. 15,2%. Diese Anteile sind deutlich geringer als die Anteile der zufriedenen Zuwanderer. Ähnlich eingestuft wurde die Aussage, dass die Befragten über die rechtlichen Bedingungen des Aufenthalts gut informiert wurden. Hier waren 61,9% der Meinung, gut oder sehr gut informiert worden zu sein, während allerdings auch 19,7% dem nicht oder eher nicht zustimmen konnten. Etwas schlechtere Bewertungen gab es bei der Einschätzung der Informationen zur Arbeitsmöglichkeit, zu den Bedingungen der Berufstätigkeit und zur Blauen Karte.

te EU. Diesen Aussagen stimmten jeweils etwas weniger als die Hälfte der Befragten zu. Jeweils etwas mehr als ein Viertel stimmte diesen Aussagen eher oder überhaupt nicht zu. Betrachtet man ausschließlich die Personengruppe, die zuvor keinen anderen Aufenthaltstitel besessen hat, erhöht sich der Anteil derjenigen, die hilfreiche Informationen zur Blauen Karte EU gefunden haben, auf 58,7 % (stimme eher zu/stimme voll und ganz zu), während sich der Anteil derjenigen, die eher nicht oder überhaupt nicht zustimmen können, auf 23,4 % verringert.

Bezüglich der Formalitäten im Zusammenhang mit dem Visum waren 54,0 % der Meinung bzw. eher der Meinung, dass diese einfach und schnell zu erledigen waren. Für 30,8 % war dies allerdings nicht der Fall. Hierbei gibt es deutliche Unterschiede nach Staatsangehörigkeiten (vgl. Abbildung 11-6). Während die meisten Staatsangehörigkeitsgruppen beim Kriterium der Visumerteilung zwischen 20,2 % (Indien) und 32,3 % (Russland) nicht oder wenig zustimmten, waren es in den Gruppen Türkei, Syrien, Andere Nahost und Afrika zwischen 37,3 % und 52,4 %.

Abbildung 11-6: Einstufung des Kriteriums „Die Formalitäten für die Ausstellung meines Visums waren einfach und schnell erledigt“ nach Staatsangehörigkeiten, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.109, für Verteilung der Staatsangehörigkeitsgruppen vgl. Tabelle 7-1; Fragen 70, 92 und 93.

11.2.2 Wohlbefinden in Deutschland

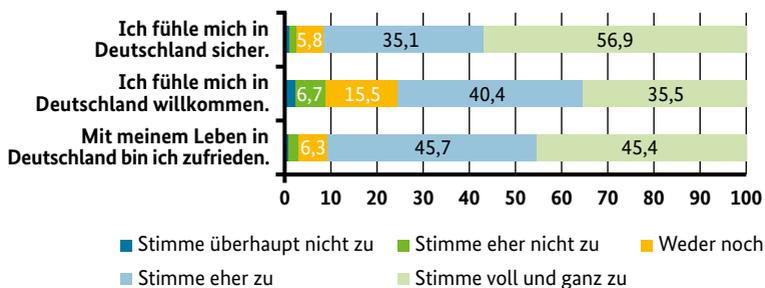
Neben der Zufriedenheit mit den Informationen im Vorfeld der Einreise wurde erfragt, inwieweit die Migranten mit dem Leben in Deutschland allgemein zufrieden sind und ob sie sich in Deutschland willkommen fühlen. Zudem wurde speziell danach gefragt, ob sie sich hier sicher fühlen. Die Einschätzungen zu diesen Kriterien zeigt Abbildung 11-7.

Wie auch bei vorhergegangenen Befragungen wie der Absolventenstudie (vgl. Hanganu/Heß 2014) fühlen sich die Befragten überwiegend wohl in Deutschland. Bei den Inhabern der Blauen Karte EU sind die Einschätzungen sogar noch positiver als die der ehemaligen Absolventen. Insgesamt fühlen sich 56,9% sehr sicher, 35,1% eher sicher in Deutschland, zusammen sind dies 92,0% (Absolventenstudie: 84,0%). Da weitere 5,8% „weder noch“ angegeben haben, gibt es insgesamt nur 2,2%, die sich wenig oder überhaupt nicht sicher fühlen.

Auch fühlen sich die Befragten überwiegend eher bzw. sehr willkommen in Deutschland, dies gaben mit insgesamt 75,9% über drei Viertel an. Bei diesem Aspekt ist der Anteil der Personen, die sich neutral geäußert haben, mit 15,5% deutlich höher als bei den anderen Teilfragen. Der Anteil derjenigen, die sich wenig oder gar nicht willkommen fühlen, liegt daher mit 8,6% ebenfalls auf niedrigem Niveau.

Ebenfalls über 90% sind mit ihrem Leben in Deutschland eher bzw. sehr zufrieden. Auch dieser Wert ist sehr hoch, mit 6,3% neutralen Einstufungen bleiben gerade einmal 3,7% der Befragten, die sich wenig oder gar nicht wohl fühlen.

Abbildung 11-7: Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland, Verteilung in Prozent



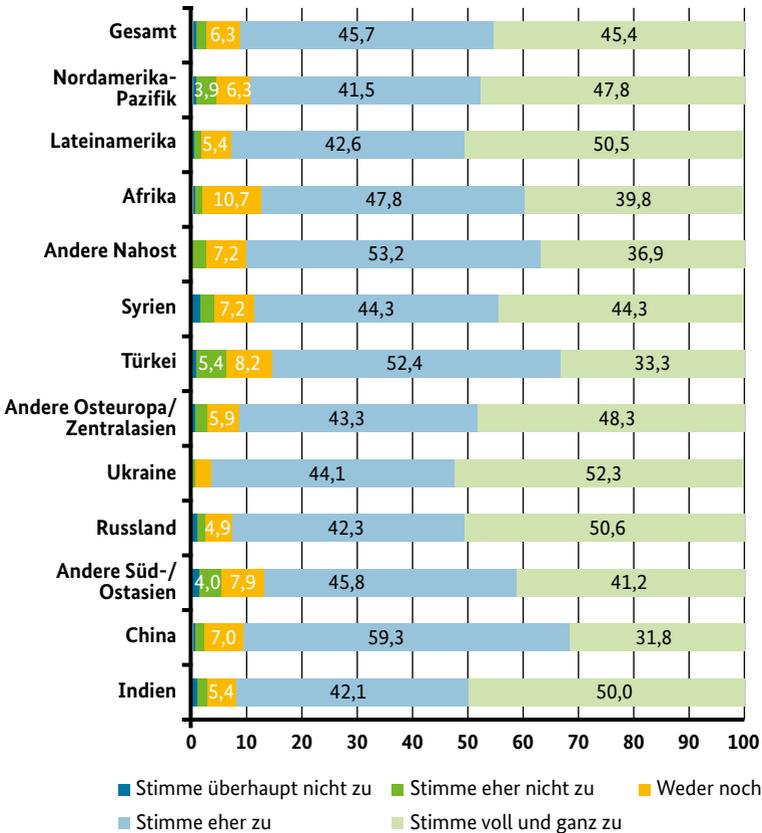
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n zwischen 4.195 und 4.198, Werte unter 3% nicht beschriftet, Frage 71.

Exemplarisch für andere Fragen zur Zufriedenheit erfolgt bei der Frage, wie zufrieden die Befragten mit ihrem Leben in Deutschland sind, eine Differenzierung nach Staatsangehörigkeitsgruppen, da es sein könnte, dass Personen aus anderen hoch entwickelten Industrieländern, die bereits zuvor einen hohen Lebensstandard hatten, ggf. weniger zufrieden in Deutschland sind als andere. Die Zufriedenheit nach Staatsangehörigkeitsgruppen zeigt Abbildung 11-8.

Bei der Betrachtung nach Staatsangehörigkeitsgruppen wird deutlich, dass bei allen Gruppen eine hohe Zufriedenheit herrscht. Dennoch lässt sich erkennen, dass türkische Staatsangehörige insgesamt etwas weniger zufrieden sind als die anderen. Mit zusammen 6,1% weisen sie den höchsten Anteil an weniger oder nicht zufriedenen Personen auf. Auch bei den anderen südostasiatischen Ländern ist dieser Anteil überdurchschnittlich hoch. Bei den Chinesen fällt dagegen der geringste Anteil derjenigen auf, die voll und ganz zufrieden sind: Mit 31,8% liegen sie im ähnlichen Bereich wie Personen aus der Türkei (33,3%). Am zufriedensten haben sich

Personen aus der Ukraine, Lateinamerika, Indien und Russland eingestuft: Hier stimmen zwischen 96,4 % (Ukraine) und Indien (92,1 %) der Aussage eher bzw. ganz zu.

Abbildung 11-8: Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent

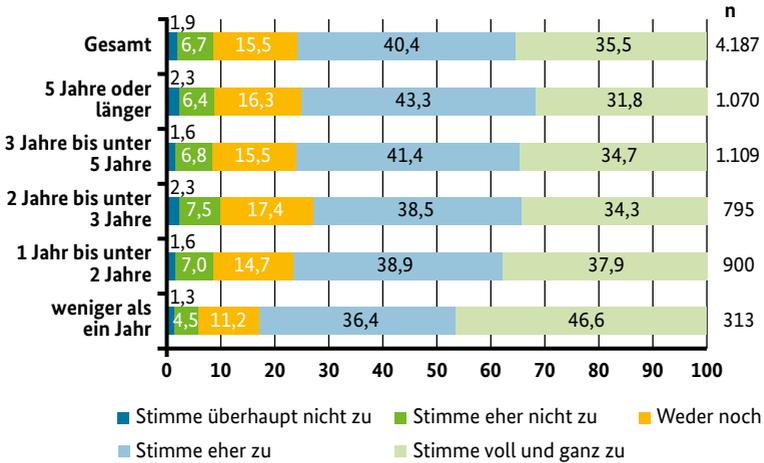


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.198, für Verteilung der Staatsangehörigkeitsgruppen vgl. Tabelle 7-1; Werte unter 3 % nicht beschriftet, Fragen 71, 92 und 93.

Obwohl sich die Befragten insgesamt in Deutschland wohl fühlen, wurde die Aussage „Ich fühle mich in Deutschland willkommen“ mit weniger Zustimmung bewertet. Da hier ein Zusammenhang zwischen der Zeit, die die

Personen bereits in Deutschland leben, und der Einstufung, wie wohl sie sich fühlen, vermutet werden kann, zeigt Abbildung 11-9 die Bewertungen der Befragten unterteilt nach bisheriger Aufenthaltsdauer. Während sich die Neuzuwanderer, die weniger als ein Jahr in Deutschland sind, am stärksten willkommen fühlen (83,1 % stimmen der Aussage eher bzw. voll zu), ist der Anteil in den Gruppen derjenigen, die ein bis zwei bzw. zwei bis drei Jahre in Deutschland sind, geringer (76,8 % bzw. 72,8 %). In den Gruppen derjenigen, die seit drei bis fünf bzw. seit mehr als fünf Jahren in Deutschland leben, liegt der Anteil bei rund drei Viertel. Der Anteil derjenigen, die der Aussage überhaupt nicht zustimmen können, beträgt in den Teilgruppen maximal 2,3 %.

Abbildung 11-9: Einschätzung der Aussage „Ich fühle mich in Deutschland willkommen“ nach Aufenthaltsdauer, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.187, Fragen 65 und 71.

Eine Differenzierung nach Bundesländern zeigt hinsichtlich der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland kaum regionale Unterschiede. In jedem Bundesland stimmen mehr als 85 % der Befragten der Aussage „Mit meinem Leben in Deutschland bin ich zufrieden“ zu. Bei der Aussage „Ich fühle mich in Deutschland willkommen“ fallen vergleichsweise hohe Anteile an Personen, die dieser Aussage nicht zustimmen, in Brandenburg (13,0 %) und Thüringen (10,1 %) auf. Allerdings sind die entsprechenden Anteile in Berlin, Bremen, Hessen, Rheinland-Pfalz und Sachsen mit Werten zwischen 9,1 und 9,4 % nicht viel geringer. Zu berücksichtigen ist zudem, dass die in

einigen Bundesländern geringe Anzahl an Befragten die Aussagekraft einschränkt. So lag die Zahl der Befragten in Brandenburg bzw. Thüringen bei 54 bzw. 69 Personen, was eine zu geringe Grundgesamtheit darstellt, um allgemeine Aussagen treffen zu können. Dies gilt auch für die Bewertung der Aussage „Ich fühle mich in Deutschland sicher“. Dem können in Sachsen, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern zwischen 3,8% und 5,6%, in allen anderen Bundesländern 3,2% nicht zustimmen.

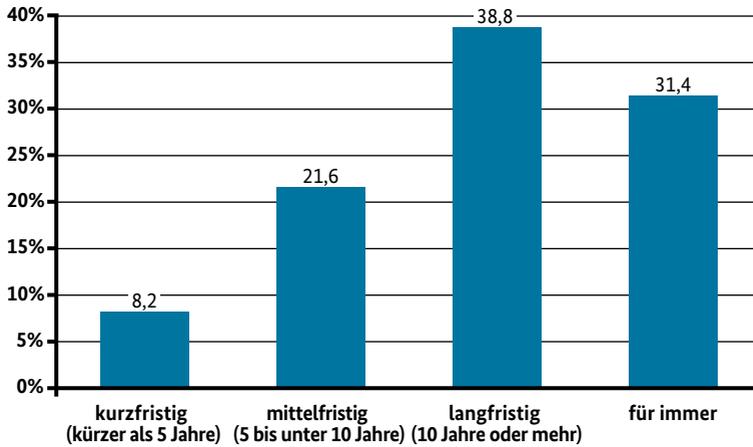
Die Befragungsergebnisse hinsichtlich der Migrationsmotive zeigen, dass vor allem berufliche Faktoren für Wanderungsentscheidung ausschlaggebend sind. Die Unterstützung der Migration durch die Bereitstellung von Informationen wurde von vielen Befragten positiv wahrgenommen bzw. sollte noch ausgeweitet werden. Angesichts der allgemein hohen Zufriedenheit mit dem Leben und der Sicherheit in Deutschland sowie der ebenfalls – wenn auch in etwas geringerem Maße – hohen Zufriedenheit mit dem Willkommensaspekt ist anzunehmen, dass viele der Blaue-Karte-EU-Inhaber längerfristige Bleibeabsichten haben. Auf diese wird im folgenden Kapitel eingegangen.

12 Bleibeabsichten und Mobilitätsbereitschaft

Zu den wesentlichen Erkenntnissen, die durch die Befragung gewonnen werden, gehören Informationen zu den Bleibeabsichten und den möglichen Rück- oder Weiterwanderungsabsichten. Anhand dieser Einschätzungen lassen sich naturgemäß keine konkreten Aussagen über die Zukunft machen, da sich die Pläne der Befragten selbstverständlich noch ändern können. Dennoch können die Auswertungen zeigen, welche Absichten die mit einer Blauen Karte EU in Deutschland lebenden Personen haben und ob sie bereits planen, in ihre Herkunftsländer zurückzukehren oder in anderen Ländern zu arbeiten.

12.1 Bleibeabsichten

Um die Bleibeabsichten zu ermitteln, wurden die Befragungsteilnehmer gebeten, ihre momentanen Pläne einer der Antwortkategorien „kurzfristig“ (kürzer als fünf Jahre), „mittelfristig“ (fünf bis unter zehn Jahre), „langfristig“ (länger als zehn Jahre) oder „für immer“ einzuordnen. Abbildung 12-1 zeigt die Bleibeabsichten für alle Befragten. Es ist zu erkennen, dass die Bleibeabsichten bei den Inhabern einer Blauen Karte EU insgesamt sehr hoch sind: 31,4 % planen zum Befragungszeitpunkt, für immer in Deutschland zu bleiben. 38,8 % wollen langfristig bleiben, sodass der Anteil derjenigen, die mehr als zehn Jahre in Deutschland bleiben wollen, insgesamt 70,2 % beträgt. Weitere 21,6 % haben vor, zwischen fünf und zehn Jahren zu bleiben, auf einen kurzfristigen Aufenthalt bis zu fünf Jahren haben sich nur 8,2 % eingestellt.

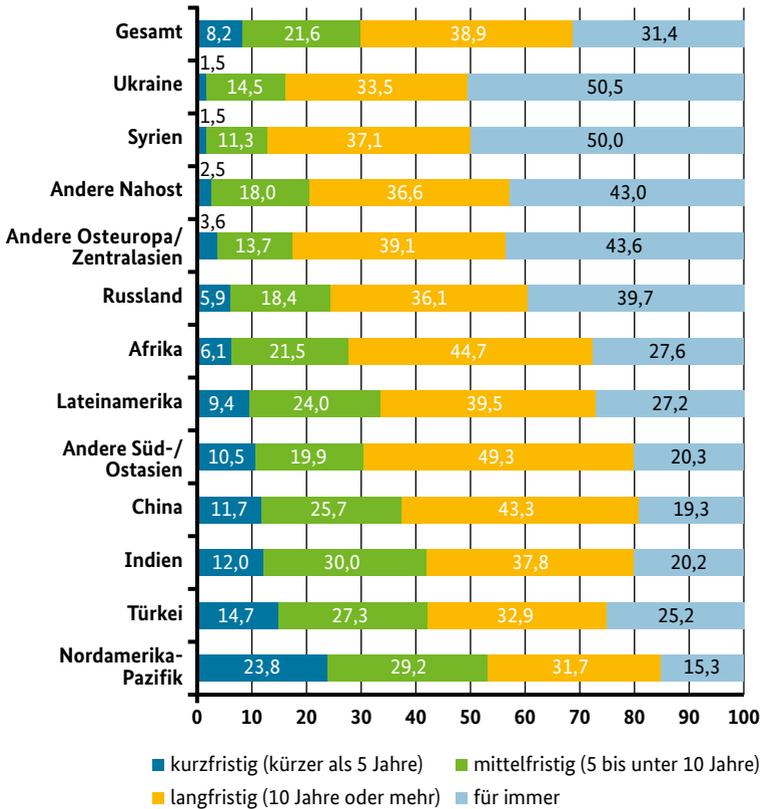
Abbildung 12-1: Bleibeabsichten der Befragten, Verteilung in Prozent

Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.141, Frage 72.

12.1.1 Bleibeabsichten nach Staatsangehörigkeitsgruppen

Die allgemein hohen Bleibeabsichten variieren dabei deutlich nach Herkunftsregion. Abbildung 12-2 zeigt die Verteilung der Bleibeabsichten nach Staatsangehörigkeitsgruppen.

Abbildung 12-2: Bleibeabsichten nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.141, für Verteilung der Staatsangehörigkeitsgruppen vgl. Tabelle 7-1; Fragen 72, 92 und 93.

Es ist erkennbar, dass vor allem Personen aus Syrien sehr hohe Bleibeabsichten haben: 87,1% wollen länger als zehn Jahre oder für immer bleiben. Dies überrascht nicht, da die politische Situation durch den Bürgerkrieg bedingt sehr instabil ist. Dennoch können sich die Rückkehrpläne ändern, wenn sich die politische Lage wieder stabilisiert. Weiterhin haben auch die anderen Länder im Nahen Osten mit insgesamt 79,6% Pläne, länger als zehn Jahre oder für immer zu bleiben. Eine weitere Gruppe mit langfristigen Absichten sind die osteuropäischen Länder (andere Osteuropa/Zentralasien, Ukraine und Russland). Hier liegen die langfristigen Absichten zwischen 84,0% (Ukraine) und 75,7% (Russland). Gemeinsam

mit Syrien zeichnet sich die Ukraine zudem dadurch aus, dass rund die Hälfte der jeweiligen Befragten für immer bleiben will. Personen dieser beiden Länder haben auch die geringsten kurzfristigen Bleibeabsichten: Nur jeweils 1,5 % wollen weniger als fünf Jahre in Deutschland bleiben.

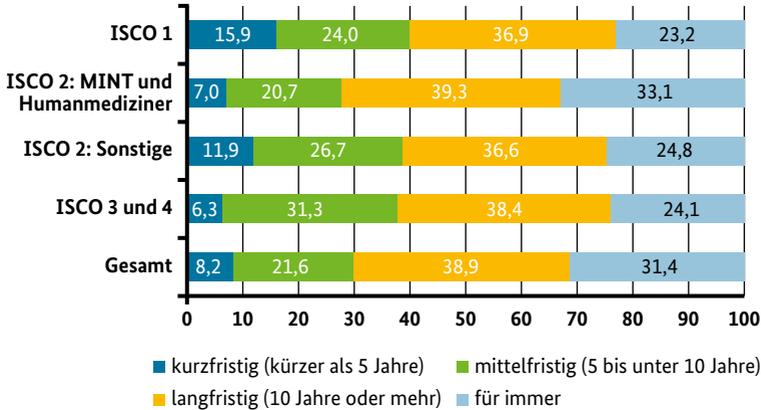
Aus den asiatischen Ländern einschließlich China und Indien und aus Lateinamerika sind dagegen zwischen 9,4 % (Lateinamerika) und 12,0 % (Indien) auf einen zunächst kurzfristigen Aufenthalt eingestellt. Der Anteil derjenigen, die über zehn Jahre bleiben möchten, ist allerdings mit rund zwei Drittel bei Lateinamerika (66,7 %), China (62,7 %) und dem übrigen Süd-/Ostasien (69,6 %) immer noch sehr hoch. Etwas geringer ist der Anteil dagegen bei indischen Staatsangehörigen (57,9 %). Von ihnen wollen ähnlich viele Personen langfristig in Deutschland bleiben wie bei Personen aus der Türkei (58,0 %), die sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Personen mit kurzfristigen Bleibeabsichten unter fünf Jahren auszeichnet (14,7 %). Auch die Staatsangehörigen der nordamerikanischen sowie pazifischen Länder fallen auf: Von ihnen hat weniger als die Hälfte langfristige oder dauerhafte Bleibeabsichten (47,0 %), während mit 23,8 % fast ein Viertel einen Aufenthalt unter fünf Jahren plant. Die Verteilung innerhalb der Ländergruppen unterscheidet sich dabei kaum. Da Personen aus diesen Ländern zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil in Niederlassungen ausländischer Unternehmen arbeiten (vgl. Kapitel 10.6) und auch in ihren Herkunftsländern gute Arbeitsbedingungen vorfinden, ist dies nicht überraschend. Der mit 42,0 % vergleichsweise hohe Anteil an türkischen Staatsangehörigen, die nur kurz- oder mittelfristig in Deutschland bleiben wollen, könnte in einem Zusammenhang damit stehen, dass in dieser Gruppe auch der höchste Anteil derjenigen zu verzeichnen ist, die weniger zufrieden in Deutschland sind (vgl. Kapitel 11.2.2). Welche Rolle die in Deutschland lebende große türkische Diaspora dabei spielt, ist aus den Befragungsergebnissen nicht ersichtlich. Die deutlich später zugewanderten und hochqualifizierten türkischen Blaue-Karte-EU-Inhaber sind mit dieser Gruppe, die zu einem großen Teil durch die ehemalige Gastarbeiterzuwanderung und ihre in Deutschland aufgewachsenen Nachkommen geprägt ist, nicht vergleichbar.

12.1.2 Bleibeabsichten nach Berufsgruppen

Neben der Differenzierung nach Staatsangehörigkeitsgruppen ist aufgrund der Bedeutung der MINT-Fachkräfte und Humanmediziner für

den deutschen Arbeitsmarkt wichtig, welche Unterschiede in den Bleibeabsichten zwischen den verschiedenen Berufsgruppen zu verzeichnen sind. Abbildung 12-3 zeigt die Bleibeabsichten nach den einzelnen ISCO-Gruppen (vgl. Kapitel 10.1), wobei die ISCO-2 Gruppe nach MINT und Humanmedizinern sowie sonstigen ISCO-2 Berufen unterteilt wurde.

Abbildung 12-3: Bleibeabsichten nach ISCO-Gruppen, Verteilung in Prozent

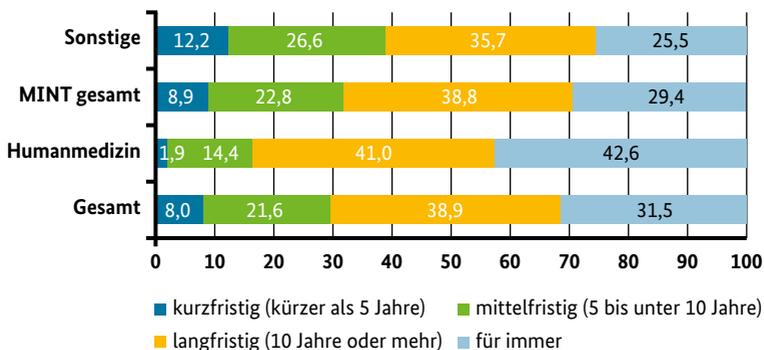


Quelle: BAMF-Befragung der Blauen Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.141, zur Verteilung auf die einzelnen ISCO-Gruppen siehe Abbildung 10-1, Fragen 42 und 72.

Bei den Inhabern einer Blauen Karte EU sind die Bleibeabsichten der MINT-Fachkräfte und Humanmediziner höher als die Bleibeabsichten der anderen ISCO-Gruppen: Insgesamt planen 72,3 % langfristig oder für immer zu bleiben. Nur 7,0 % planen einen kurzfristigen Aufenthalt unter fünf Jahren. In den anderen ISCO-2 Gruppen planen dagegen 11,9 % weniger als fünf Jahre zu bleiben, während 61,4 % langfristig oder für immer bleiben wollen. Noch etwas geringer sind die langfristigen Bleibeabsichten in ISCO-1 (60,1 %), bei ISCO-3 und 4 sind sie etwas höher (62,5 %).

Die hohen Bleibeabsichten in der Gruppe der MINT-Beschäftigten und der Humanmediziner sind allerdings stark geprägt durch überdurchschnittlich hohe Bleibeabsichten bei den Humanmedizinern. Wenn man die Unterteilung nach Fachgruppen betrachtet, erkennt man, dass Humanmediziner die höchsten Bleibeabsichten haben (Abbildung 12-4).

Abbildung 12-4: Bleibeabsichten nach Fachgruppen, Verteilung in Prozent



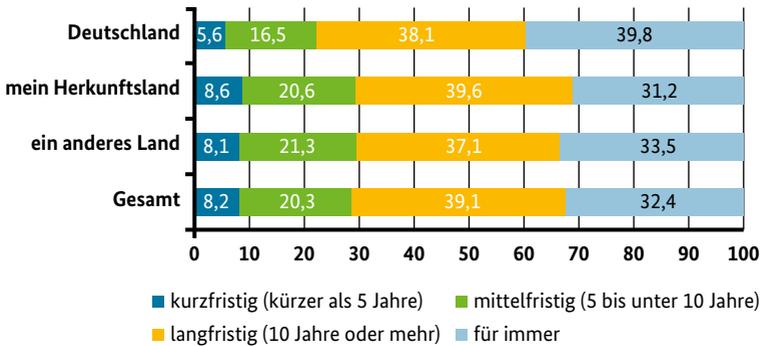
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 3.973, zur Verteilung der Fachgruppen siehe Abbildung 10-1, Fragen 42 und 72.

Bei den Humanmedizinern haben mit einem Anteil von 83,6% überdurchschnittlich viele vor, langfristig oder für immer in Deutschland zu bleiben. Nur 1,9% planen einen Aufenthalt unter fünf Jahren. In der Fachgruppe der MINT-Beschäftigten sind dagegen die Bleibeabsichten leicht unterdurchschnittlich. Allerdings sind unter den syrischen Blaue-Karte-EU-Inhabern, von denen ein überdurchschnittlich hoher Anteil langfristige Bleibeabsichten hat, auch sehr viele Mediziner vertreten (vgl. Kapitel 10, Abbildung 10-2).

12.1.3 Bleibeabsichten nach Herkunftsland des Partners und Aufenthaltsdauer

Unter den Inhabern einer Blauen Karte EU befinden sich auch Personen, die in Partnerschaft mit einer/einem Deutschen leben (vgl. Kapitel 14.1). Diese Befragten haben im Durchschnitt auch höhere Bleibeabsichten, was durch die Partnerschaft mit einem/einer Deutschen bedingt sein kann. Langfristige Bleibeabsichten über zehn Jahre oder für immer haben in dieser Gruppe 77,9%, während Personen mit einem Partner aus dem Herkunftsland bzw. einem anderen Land zu 70,8% bzw. 70,7% langfristig bleiben wollen. Zwischen Personen, bei denen der Partner aus dem Herkunftsland stammt und denen, bei denen der Partner aus einem weiteren Land stammt, zeigen sich in der Verteilung der Bleibeabsichten kaum Unterschiede, wie Abbildung 12-5 zeigt.

Abbildung 12-5: Bleibeabsichten nach Herkunftsland des Partners, Verteilung in Prozent



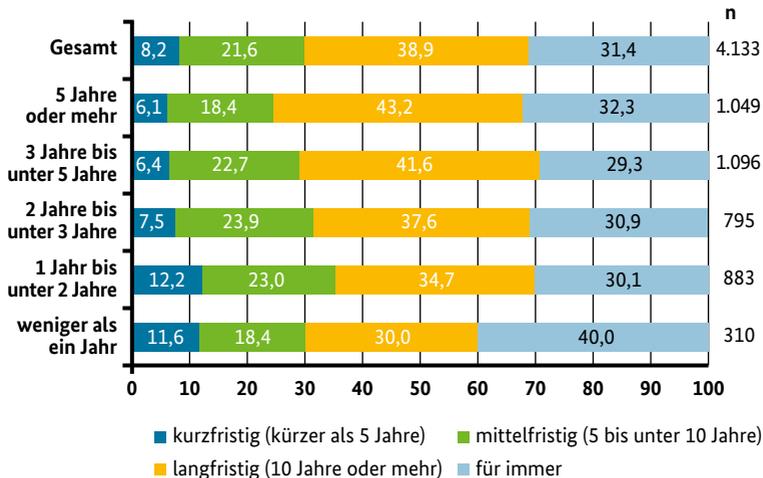
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 3.012, Fragen 72 und 108.

Bezüglich der Unterscheidung nach Geschlecht ergeben sich bei den Bleibeabsichten kaum Unterschiede. Mit einem Anteil von 72,4% planen etwas mehr von den weiblichen Befragten als unter den männlichen (69,8%), langfristig oder für immer in Deutschland zu bleiben. Ebenso gab es bezüglich der Altersgruppen keine großen Unterschiede: Zwar hatten Personen, die 31 Jahre alt und jünger waren, mit langfristigen Bleibeabsichten (langfristig/für immer) von 67,8% etwas geringere Absichten als Personen über 31 Jahre (72,6%), dennoch sind auch in dieser Gruppe die langfristigen Absichten mit über zwei Dritteln sehr hoch.

Es wäre denkbar, dass Personen, die den Pullfaktor „andere bevorzugte Zielländer waren nicht möglich“ als wichtig eingestuft haben (Bewertung 4 und höher) auch kurzfristigere Bleibeabsichten als der Durchschnitt haben. Betrachtet man allerdings lediglich diese Untergruppe von 448 Personen, so erhält man jedoch eine sehr ähnliche Verteilung der Bleibeabsichten wie im Gesamtdurchschnitt. Während zwar der Anteil derjenigen, die planen, für immer zu bleiben, mit 27,5% etwas geringer ist als im Gesamtdurchschnitt (31,4%), sind die langfristigen Bleibeabsichten von zehn Jahren oder mehr mit 43,5% deutlich öfter genannt als im Durchschnitt (38,9%), so dass insgesamt die langfristigen Bleibeabsichten (über zehn Jahre und für immer) mit 71,0% über dem Durchschnitt von 70,2% liegen. Dies kann dadurch begründet sein, dass sich die Personen in der Zwischenzeit in Deutschland gut eingelebt haben und somit wenig Anreiz haben, in einem anderen Land noch einmal neu zu beginnen.

Da sich die Zukunftspläne der Befragten naturgemäß noch ändern können und anzunehmen ist, dass die Bleibeabsichten auch nach der bereits in Deutschland verbrachten Zeit variieren, zeigt Abbildung 12-6 die Bleibeabsichten differenziert nach der Zeit, die die Befragten schon in Deutschland gelebt haben.

Abbildung 12-6: Bleibeabsichten nach bisheriger Aufenthaltsdauer, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.133, Fragen 65 und 72.

Die Auswertung zeigt, dass es keine großen Schwankungen gibt und auch keine eindeutige Tendenz, die zu verzeichnen wäre. Während zwar Personen, die schon länger als fünf Jahre in Deutschland leben, mit insgesamt 75,5% erwartungsgemäß überdurchschnittlich häufig langfristig oder für immer bleiben wollen, ist der analoge Wert für die anderen Personen nur wenig geringer. Interessanterweise steigt der Anteil derjenigen, die langfristig bleiben wollen, mit der Zahl der in Deutschland verbrachten Jahre, während aber Personen, die weniger als ein Jahr in Deutschland leben, wiederum höhere Bleibeabsichten als Personen haben, die ein bis zwei Jahre oder zwei bis drei Jahre in Deutschland gelebt haben. Hierbei muss allerdings die geringe Anzahl an Personen, die erst seit weniger als einem Jahr in Deutschland leben, berücksichtigt werden (310 Personen).

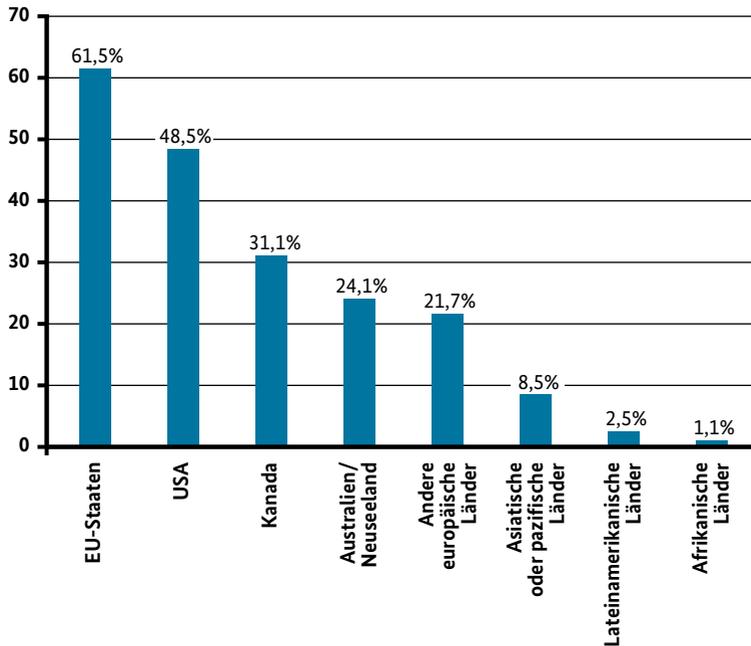
12.2 Mobilitätsbereitschaft und -motivation

Bei den Pullfaktoren wurde bereits ein erster Einblick in die Mobilitätsbereitschaft der Befragten gewonnen, da u. a. erfragt wurde, ob für die Auswahl Deutschlands als Zielland eine Rolle gespielt hat, dass andere gewünschte Zielländer nicht möglich waren. Im Anschluss daran wurde detaillierter erfragt, welche Ländergruppen angestrebt wurden. Anhand der Antworten lässt sich differenzieren, ob Deutschland eher in Konkurrenz mit anderen EU-Ländern stand, ob die klassischen Einwanderungsländer bevorzugt wurden oder ob ganz andere Ländergruppen in den Vordergrund rückten – beispielsweise wegen ähnlicher Kultur oder ähnlicher Sprache. Neben der Frage, welche Länder vor der Einreise nach Deutschland als Alternative angesehen wurden, ist – trotz hoher Bleibeabsichten – auch wichtig, ob die Befragten schon jetzt Pläne haben, noch in anderen Ländern tätig zu werden oder ob eine Rückkehr in das Herkunftsland schon heute geplant bzw. vorbereitet wird. Hierbei spielt wiederum eine Rolle, wie stark der Bezug zum Herkunftsland noch ist, was sich unter anderem in der Zahl der Tage ausdrücken kann, die im Herkunftsland verbracht werden, aber auch darin, ob die deutsche Staatsangehörigkeit bereits beantragt wurde bzw. beantragt werden soll.

12.2.1 Alternativen zu Deutschland als Zielland der Migration

Insgesamt stuften 448 Personen den Pullfaktor „andere bevorzugte Zielländer waren nicht möglich“ als ein mindestens etwas wichtiges Kriterium (Bewertung 4 und höher) ein. Dieser Anteil ist mit 11,5% nicht hoch. Es kann aber auch darüber hinaus weitere Personen gegeben haben, die neben Deutschland durchaus andere Länder als Zielland in Betracht gezogen haben. Abbildung 12-7 zeigt, welche der Länder bzw. Ländergruppen die Befragten als Alternative zu Deutschland in Erwägung gezogen haben. Die Gruppen waren vorgegeben, Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 12-7: Alternative Zielländer zu Deutschland, Mehrfachnennung möglich, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: Gesamtzahl der Nennungen = 7.317, n = 3.677, Frage 68.

Insgesamt nannten 3.677 Personen in Frage kommende alternative Zuwanderungsländer; 663 wählten kein alternatives Zielland aus. Am häufigsten wurden von den Personen mit alternativen Zielländern andere EU-Länder benannt (61,5%). An zweiter Stelle stehen die USA mit 48,5%. Weniger Personen nannten Kanada (31,1%) oder Australien/Neuseeland (24,1%) als potenzielle Zielländer. Mit 21,7% sind auch diejenigen, die andere europäische Länder außerhalb der EU-Staaten in Erwägung gezogen haben, weniger zahlreich. Asiatische und andere pazifische Länder sowie lateinamerikanische und afrikanische Länder spielten kaum eine Rolle als Alternativen.

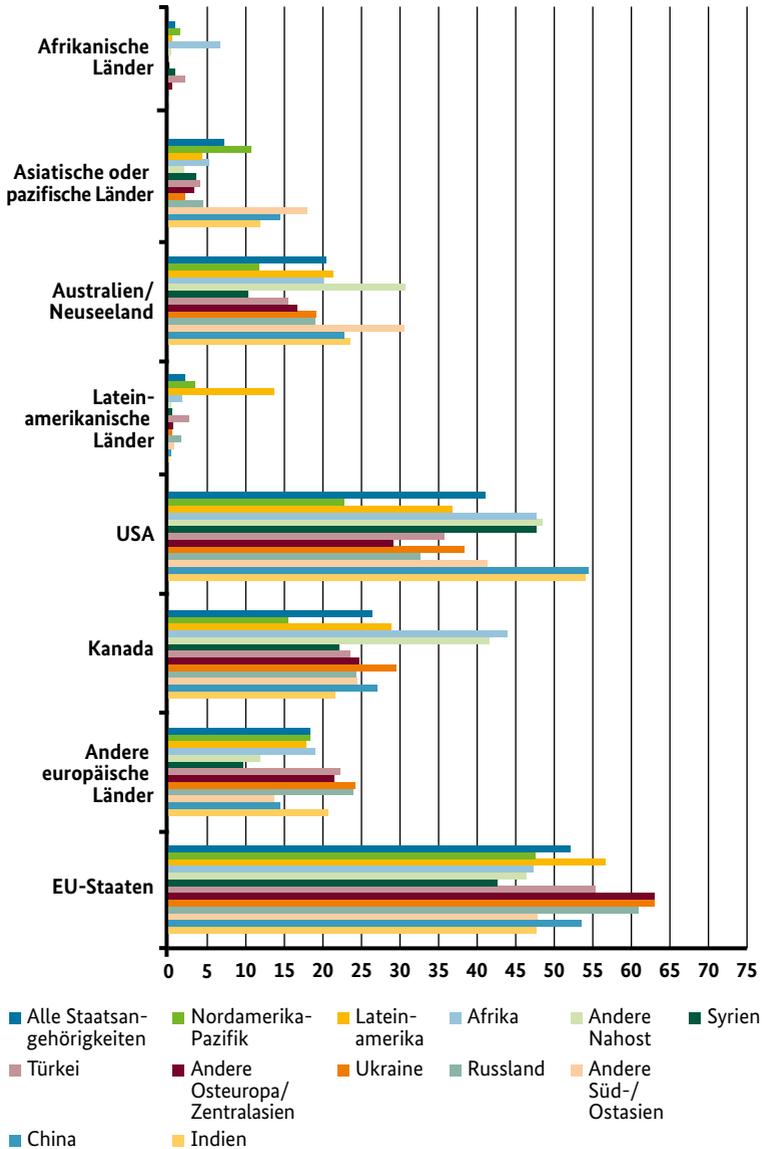
Welche Alternativen angestrebt werden, hängt naturgemäß auch vom Herkunftsland ab: Nachbarländer sowie kulturell ähnliche Länder sind für viele ein attraktiveres Zielland als Länder, die weiter entfernt sind.

Abbildung 12-8 zeigt die prozentualen Werte für die einzelnen Staatsangehörigkeitsgruppen. Dabei wurde berechnet, welcher Prozentsatz der Personen in den jeweiligen aufgeführten Staatsangehörigkeitsgruppen die einzelnen alternativen Zielländer bzw. Ländergruppen gewählt hat, wobei auch hier Mehrfachnennungen möglich waren und sich die Prozentwerte somit nicht zu 100 addieren. Basis war – da auch relevant ist, wie viele Personen keine Alternative genannt haben – die Gesamtzahl aller Staatsangehörigen.

Es zeigt sich, dass bei den ohnehin kaum genannten Alternativen der afrikanischen und lateinamerikanischen Länder fast ausschließlich solche Personen diese Alternativen genannt haben, die auch aus der entsprechenden Region stammen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den asiatischen und sonstigen pazifischen Ländern. Australien und Neuseeland als „klassische“ Zuwandererländer werden dagegen von allen Staatsangehörigkeitsgruppen häufig genannt, einzig Syrer sehen diese seltener als Alternativen an. Personen aus Südostasien oder dem Nahen Osten erklären zu über 30%, dass auch Australien oder Neuseeland ein mögliches Zielland gewesen wäre. Weit mehr im Fokus stehen allerdings die USA und Kanada. Kanada stellt vor allem für Personen aus Afrika und dem Nahen Osten mit Anteilen von jeweils über 40% eine interessante Alternative dar. Hier könnten französische Sprachkenntnisse von Personen aus den nordwestlichen und zentralafrikanischen frankophonen Ländern wie z. B. aus Algerien, Marokko, Mauretanien, Mali, Niger, Tschad und dem Kongo eine Rolle spielen. Andere Herkunftsländergruppen (ohne Betrachtung der das Zielland einschließenden Gruppe Nordamerika/Pazifik) liegen mit Werten zwischen 21,6% (Indien) und 29,5% (Ukraine) in deutlich niedrigeren Bereichen. Das Zielland USA wird dagegen von nahezu jeder Herkunftsregion von mehr als 30% als mögliche Alternative betrachtet. Die höchsten Werte weisen hierbei Personen aus China und Indien auf, von denen rund 54% die USA als Alternativzielland sehen. Dies gilt auch für jeweils knapp die Hälfte der Befragten aus Afrika, dem Nahen Osten und Syrien.

Die am häufigsten genannte alternative Zielregion ist Europa. EU-Länder werden von allen Befragten mit über 40% als mögliche Alternativländer wahrgenommen, während europäische Länder außerhalb der EU mit durchschnittlich 18,4% weniger bedeutend sind. Die einzelnen Anteile an Blaue-Karte-EU-Inhabern mit Interesse für die EU-Staaten liegen zwischen 42,6% (Syrien) und 63,0% (Ukraine). Von den Ukrainern haben somit fast zwei von drei Blaue-Karte-EU-Inhabern auch andere EU-Länder in Erwägung gezogen.

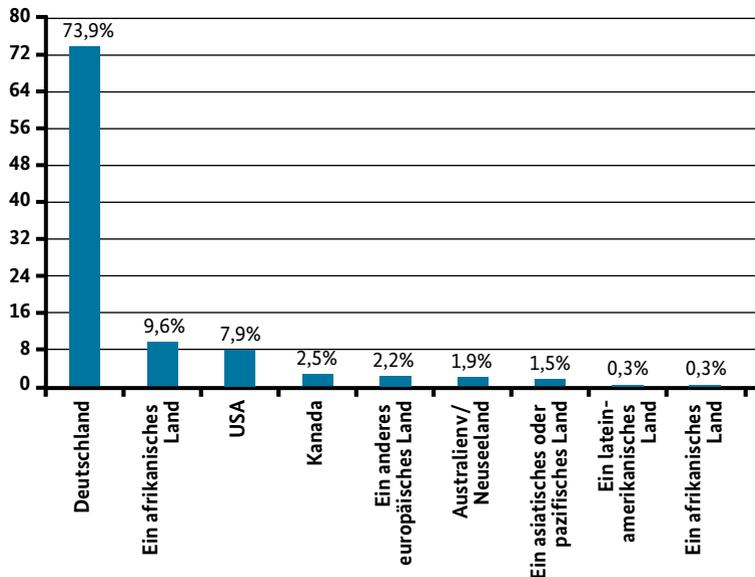
Abbildung 12-8: Alternative Zielländer zu Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Mehrfachnennung möglich, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: Gesamtzahl der Nennungen = 7.317, für Verteilung der Staatsangehörigkeitsgruppen vgl. Tabelle 7-1; Fragen 68, 92 und 93.

In wieweit die alternativen Länder auch tatsächlich „Konkurrenz“ für Deutschland als Zuwanderungsland waren, zeigt Abbildung 12-9, in der dargestellt wird, für wie viele der Befragten Deutschland auch die erste Wahl als Einwanderungsland war.

Abbildung 12-9: Bevorzugtes Einwanderungsland der Befragten, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.104; Frage 69.

Für fast drei Viertel der Befragten (73,9%) war Deutschland das Wunschziel-land. 9,6% hätten ein anderes EU-Land bevorzugt, 7,9% wären lieber in die USA ausgewandert. Alle anderen Länder und Ländergruppen wurden selten genannt, dorthin wollten nur 2,5% oder weniger am liebsten auswandern.

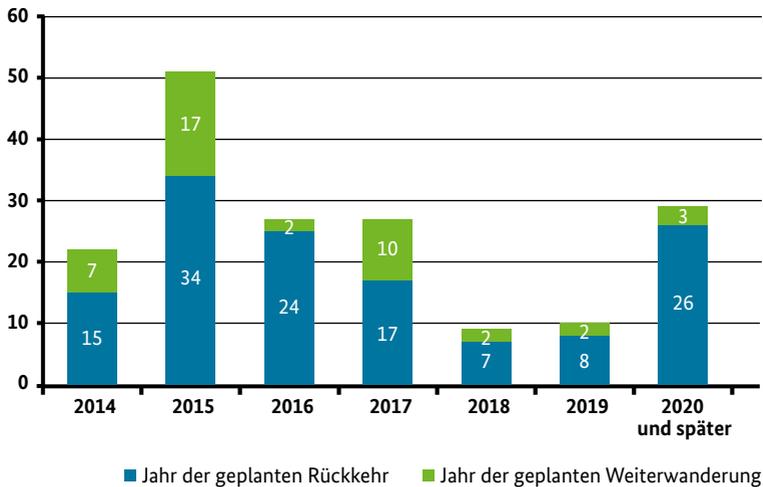
12.2.2 Weiterwanderung, Rückkehr und Mobilität innerhalb der EU

Wie in Kapitel 12.1 aufgeführt, haben 31,4% der Befragten vor, für immer in Deutschland zu bleiben. Die anderen richteten sich – zumindest zum Befragungszeitpunkt – darauf ein, wieder in ihr Herkunftsland zurückzukehren oder in ein anderes Land weiterzuwandern. Es hatten allerdings nicht alle bereits konkrete Pläne dazu. Auf die Frage, ob sie bereits wissen,

wann sie in ihr Herkunftsland zurückkehren oder weiterwandern wollten, antworteten von 2.834 Personen, die nicht planen, für immer in Deutschland zu bleiben und diese Frage beantwortet haben, 93,4 % mit „nein“. Somit wussten dies nur 6,6 % (188 Personen) bereits zum Befragungszeitpunkt.

Dementsprechend konnten auch nur wenige Personen beantworten, wann sie voraussichtlich zurück- oder weiterwandern würden. Eine genaue Jahreszahl nannten insgesamt 169 Personen. Fünf Personen nannten sowohl für die Weiterwanderung als auch für die Rückkehr eine Jahreszahl. Die Ergebnisse zeigt Abbildung 12-10.

Abbildung 12-10: Jahr der geplanten Rückkehr bzw. Weiterwanderung, absolute Werte

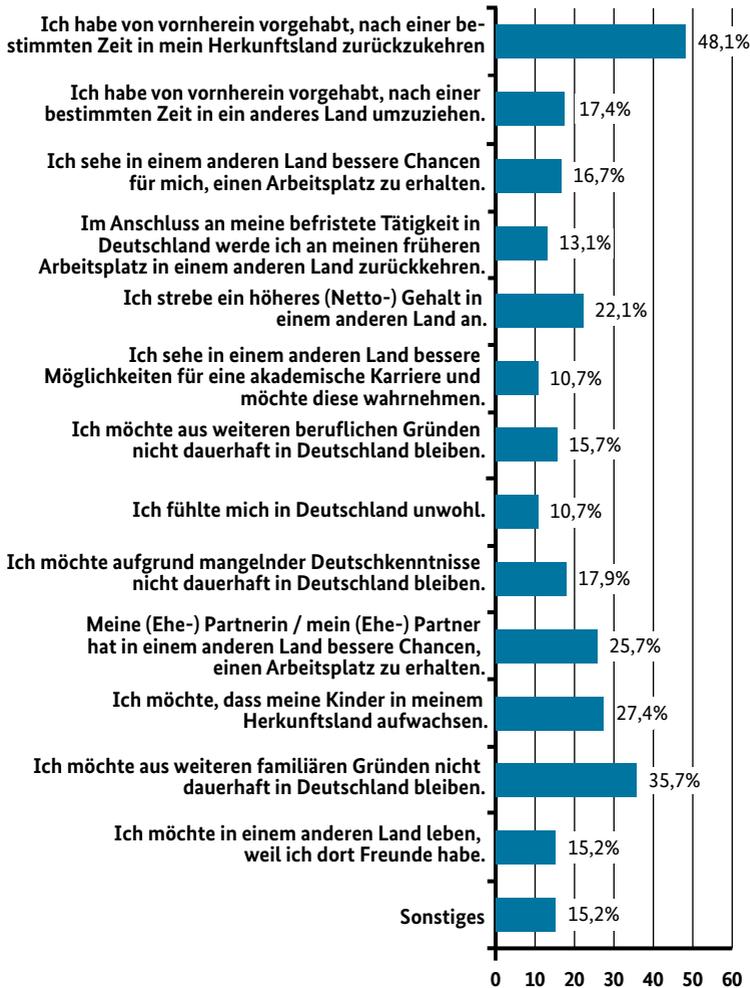


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 169; Frage 74.

Es zeigt sich, dass diejenigen, die noch im Befragungsjahr bzw. in den drei darauffolgenden Jahren Deutschland verlassen wollen, am häufigsten schon ein konkretes Jahr nennen konnten, was aufgrund der notwendigen Planung und Vorbereitung nicht überraschend ist. Nur wenige wissen bereits heute, dass sie in den folgenden Jahren ab 2018 zurückkehren oder weiterwandern wollen. Während ein konkretes Rückwanderungsjahr von 90 Befragten und ein konkretes Weiterwanderungsjahr von 36 Personen genannt wurde, die zwischen 2014 und 2017 zurückkehren wollen, waren es für die Jahre 2018 und später nur insgesamt 41 bzw. 7 Personen.

Zu den Gründen, warum die Befragten planen zurückzukehren, wurden diejenigen befragt, die bereits wissen, wann sie zurückkehren, und diejenigen, die einen kurzfristigen Aufenthalt kürzer als fünf Jahre planen. Insgesamt nahmen 420 Personen hierzu Einstufungen vor. Abbildung 12-11 zeigt die genannten Gründe, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

Abbildung 12-11: Gründe, die für die Rückkehrpläne ausschlaggebend sind, Mehrfachnennung möglich, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 420; Frage 75.

Mit 48,1% der Nennungen wurde der Grund, bereits vorher vorgehabt zu haben zurückzukehren, am häufigsten genannt. 17,4% der Personen hatten zudem von Beginn an vor, in ein anderes Land weiter zu ziehen.

Berufliche Gründe (Chancen auf einen Arbeitsplatz, Rückkehr an früheren Arbeitsplatz, höheres Einkommen in anderem Land, bessere akademische Karriere oder sonstige berufliche Gründe) wurden von 10,7% bis 22,1% der 420 Personen genannt. Familiäre Aspekte wurden häufiger angeführt: 27,4% erklärten, dass ihre Kinder in ihrem Herkunftsland aufwachsen sollten, 35,7% hatten andere familiäre Gründe für die Rückkehrpläne. Die besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt für den Partner oder die Partnerin spielen für 25,7% eine Rolle. Freunde im Herkunftsland wurden mit 15,2% weniger häufig als Grund angegeben. Positiv hervorzuheben ist, dass nur 10,7% der Personen mit Rückkehrwunsch als Grund für die Rückkehr angaben, sich in Deutschland unwohl zu fühlen. Mangelnde Deutschkenntnisse wurden dagegen von 17,9% der Personen genannt.

Weitere 15,2% gaben sonstige Rückkehrgründe an, die sehr unterschiedlich ausfielen. Genannt wurde das schlechte Wetter in Deutschland, aber auch Heimweh, Probleme mit Behörden und Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, zu hohe Steuern und Probleme des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin, einen Job zu finden. Mehrfach wurde als Rückkehrgrund die Versorgung/Pflege der Eltern genannt, häufig verbunden mit dem Wunsch, dass es möglich sein sollte, dass die Eltern im Rahmen des Familiennachzugs ebenfalls nach Deutschland ziehen dürfen. Auch sind viele durch die immer wieder aufwendigen Visaanträge abgeschreckt, die Familienangehörige und Freunde, die zu Besuch kommen möchten, stellen müssen.

Neben der endgültigen Rückkehr ist es auch denkbar, dass die Inhaber einer Blauen Karte EU nur temporär in ihr Herkunftsland zurückkehren. Für die Inhaber einer Blauen Karte EU gibt es die Möglichkeit, sich bis zu zwölf aufeinanderfolgende Monate im Ausland aufzuhalten und anschließend den Aufenthalt in Deutschland fortzusetzen. Während bei anderen Aufenthaltstiteln der Auslandsaufenthalt maximal sechs aufeinanderfolgende Monate betragen darf, ohne dass der deutsche Aufenthaltstitel verfällt, sind die Regelungen der Blauen Karte EU bewusst weiter gefasst worden, um den qualifizierten Zuwanderern eine möglichst flexible Gestaltung ihres Aufenthalts in Deutschland zu ermöglichen. Ob diese Regelungen aber auch tatsächlich als sinnvoll wahrgenommen werden und ob sie tatsächlich genutzt werden, zeigt die Auswertung in Tabelle 12-1.

Tabelle 12-1: Möglichkeit eines längeren Auslandsaufenthalts bis zu zwölf Monate, absolute Werte und Verteilung in Prozent

	Ich war bereits/ werde voraussichtlich 6-12 Monate ins Ausland reisen		Ich werde voraussichtlich nicht länger als 6 Monate ins Ausland reisen /Regelung spielt für mich keine Rolle		Weiß ich nicht		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ja	650	84,7%	1.493	62,8%	608	61,7%	2.751	66,6%
Nein	43	5,6%	196	8,2%	39	4,0%	278	6,7%
Weiß ich nicht	74	9,6%	687	28,9%	338	34,3%	1.099	26,6%
Gesamt	767	100%	2.376	100%	985	100%	4.128	100%

Die Verlängerung des möglichen Auslandsaufenthalts für Blaue-Karte-EU-Besitzer auf 12 Monate halte ich für sinnvoll.

Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 4.128; Fragen 78 und 79.

Von den 767 Personen, die angaben, die Möglichkeiten zu nutzen oder nutzen zu wollen, haben 43 tatsächlich bereits einen Aufenthalt länger als sechs Monate im Ausland gehabt, während 731 dies ggf. vorhaben; für sieben Personen galt beides. Dennoch erklärten von denjenigen, die dies nutzen wollen, 5,6%, dass sie die Verlängerung des Auslandsaufenthaltes nicht für sinnvoll halten. Gründe hierzu wurden

nicht erfragt, es könnte sich dabei aber um Personen handeln, die kein Problem darin sehen, bei neuem Aufenthalt eine neue Blaue Karte EU zu beantragen.

Für die meisten Personen (2.376) spielte die Möglichkeit aber ohnehin keine Rolle, da sie keinen Aufenthalt länger als sechs Monate planen oder ohnehin keine Einschränkungen der Mobilität haben, da sie bereits eingebürgert sind oder dies beantragt haben. Es begrüßen zwar auch aus dieser Gruppe die meisten die Regelungen (62,8%), dennoch werden die meisten diese nach aktuellem Stand zum Zeitpunkt der Befragung nicht in Anspruch nehmen.

Eine weitere Erleichterung der Mobilität für Inhaber einer Blauen Karte EU ist, für eine hochqualifizierte Tätigkeit visumfrei in einen anderen EU-Staat einreisen zu können und dort ebenfalls eine Blaue Karte EU zu beantragen. Hierfür muss man allerdings seit mindestens 18 Monaten eine Blaue Karte EU in Deutschland besessen haben. Erleichterungen werden unabhängig davon, ob diese tatsächlich genutzt werden oder nicht, in der Regel positiv wahrgenommen. Deshalb überrascht nicht, dass von 4.142 Personen, die eine Bewertung vornahmen, 87,3% dies grundsätzlich sinnvoll finden und 10,6% „weiß ich nicht“ angegeben haben. Nur 2,2% antworteten, dass sie die Regelung für nicht sinnvoll halten.

Die Auswertung der Antworten auf die Frage, ob diese Möglichkeit auch genutzt wurde bzw. genutzt werden soll, zeigt, dass von 523 Personen (12,7%), die die Möglichkeit nutzen wollen, bisher nur 31 Personen dies auch tatsächlich getan haben. Aufgrund der allgemein hohen Bleibeabsichten ist fraglich, ob die übrigen ihre Weiterwanderung auch tatsächlich realisieren werden. Die meisten Personen antworteten auch bei dieser Frage, dass die Regelungen keine Rolle spielen. Allerdings sind auch in der Gruppe derjenigen, die die Regelung nicht nutzen wollen, die meisten Personen der Meinung, dass sie sinnvoll ist (vgl. Tabelle 12-2). Da es sich bei der Befragung um eine einzelne Querschnittsbefragung handelt und nicht um eine Panelbefragung, ist es leider nicht möglich, dieselbe Gruppe nach einer gewissen Zeit nochmals zu befragen um zu ermitteln, ob diejenigen, die geplant hatten, in ein anderes EU-Land zu wechseln, dies auch wirklich realisiert haben.

Tabelle 12-2: Möglichkeit eines Wechsels in ein anderes EU-Land, absolute Werte und Verteilung in Prozent

	Ich war bereits mit einer Blauen Karte EU in einem anderen EU-Staat / werde dies voraussichtlich tun		Meine Aufenthalte sind nicht länger als 6 Monate / Die Regelung spielt für mich keine Rolle		Weiß ich nicht		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ja	511	97,7%	1.688	83,8%	1.399	88,6%	3.598	87,4%
Nein	7	1,3%	69	3,4%	12	0,8%	88	2,1%
Weiß ich nicht	5	1,0%	257	12,8%	168	10,6%	430	10,4%
Gesamt	523	100%	2.014	100%	1.579	100%	4.116	100%

Die Möglichkeit der visumfreien Einreise in andere EU-Mitgliedstaaten und die Beantragung einer Blauen Karte EU dort finde ich sinnvoll

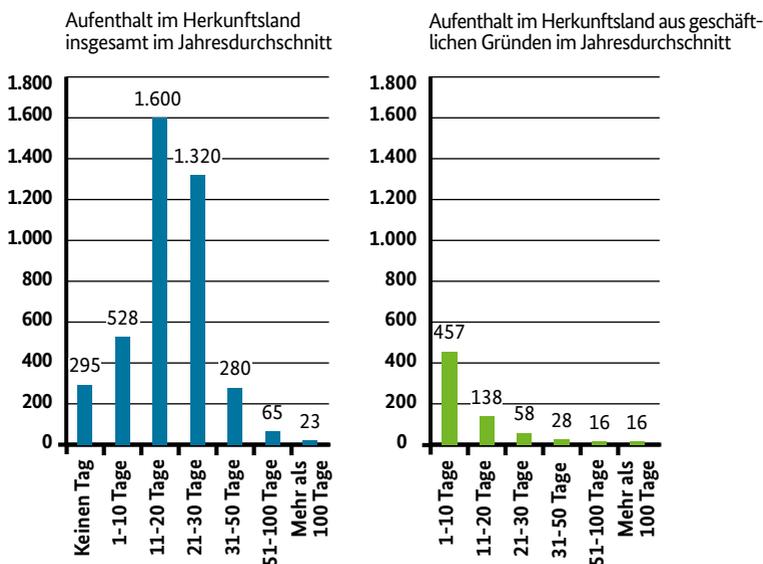
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.116; Fragen 80 und 81.

12.2.3 Temporärer Aufenthalt im Herkunftsland

Die langfristigen Bleibeabsichten und der Wunsch, (temporär) zurückzukehren, hängen auch davon ab, wie stark die Verbindung zum Herkunftsland ist und welche Beziehungen noch bestehen. Die Anzahl der Tage, welche die Befragten durchschnittlich pro Jahr im Herkunftsland verbringen, ist ein

Indiz für die noch bestehenden Verbindungen – zumindest für Personen, die problemlos in ihr Herkunftsland zurückkehren können, ohne negative Folgen erwarten zu müssen. In Abbildung 12-12 werden die Aufenthalte im Herkunftsland insgesamt sowie aus geschäftlichen Gründen dargestellt.

Abbildung 12-12: Aufenthalt im Herkunftsland insgesamt und aus geschäftlichen Gründen im Jahresdurchschnitt, absolute Werte



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.111 (alle), n = 711 (geschäftlich), Frage 77.

Insgesamt gibt es nur wenige Personen, die sich gar nicht mehr in ihrem Herkunftsland aufhalten. Denn nur 7,2% gaben an, keinen Tag dort zu verbringen. Fast doppelt so viele Personen verbringen 1 bis 10 Tage im Herkunftsland (12,8%). Die meisten Personen (38,9%) verbringen 11 bis 20 Tage dort, gefolgt von 32,1%, die 21 bis 30 Tage dort sind. Nur wenige verbringen eine noch längere Zeit dort. Mit nur 6,8% verbringen 280 Personen zwischen 31 und 50 Tage im Herkunftsland. Über die übliche Urlaubs- und Ferienzeit hinaus verbringen nur 2,1% ihre Zeit dort, davon sehr wenige mehr als 100 Tage.

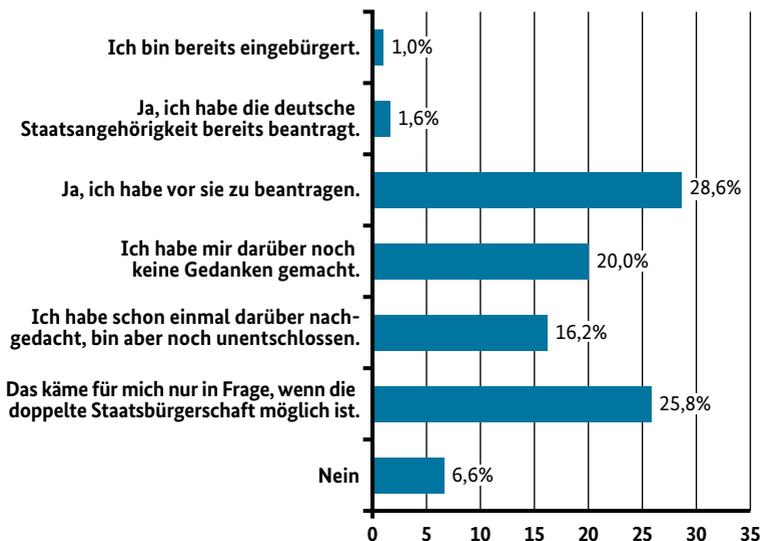
Da auch einige Personen geschäftliche Beziehungen mit dem Herkunftsland pflegen (vgl. Kapitel 10.6), wurde auch erfragt, wie viele Tage die Befragten aus geschäftlichen Gründen im Herkunftsland sind. Hierbei haben 713 Personen erklärt, aus eben diesen Gründen zeitweise im Herkunftsland zu sein.

Fast zwei Drittel sind dabei maximal zehn Tage dort (64,1%), nur wenige halten sich länger auf. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass mit längeren Auslandsaufenthalten die (postalische) Erreichbarkeit in Deutschland und damit die Wahrscheinlichkeit einer Befragungsteilnahme sinken könnte. Somit sind Personen mit häufigen bzw. länger andauernden Auslandsaufenthalten vermutlich in der Befragung unterrepräsentiert. Diese nicht zu vermeidende Selektivität sollte jedoch durch die Tatsache, dass mehrere Monate lang online auf die Umfrage zugegriffen werden konnte, minimiert sein.

12.2.4 Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit

Die Verbindung zu Deutschland als neues Heimatland ist bei einigen Befragten so gut, dass sie die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben bzw. annehmen wollen (vgl. Abbildung 12-13). Rechtlich gesehen haben alle Inhaber einer Blauen Karte EU nach einer rechtmäßigen Aufenthaltszeit von sechs bis acht Jahren die Möglichkeit, diese zu beantragen (vgl. § 10 StAG), dennoch ziehen nicht alle dies in Erwägung.

Abbildung 12-13: Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit, Verteilung in Prozent



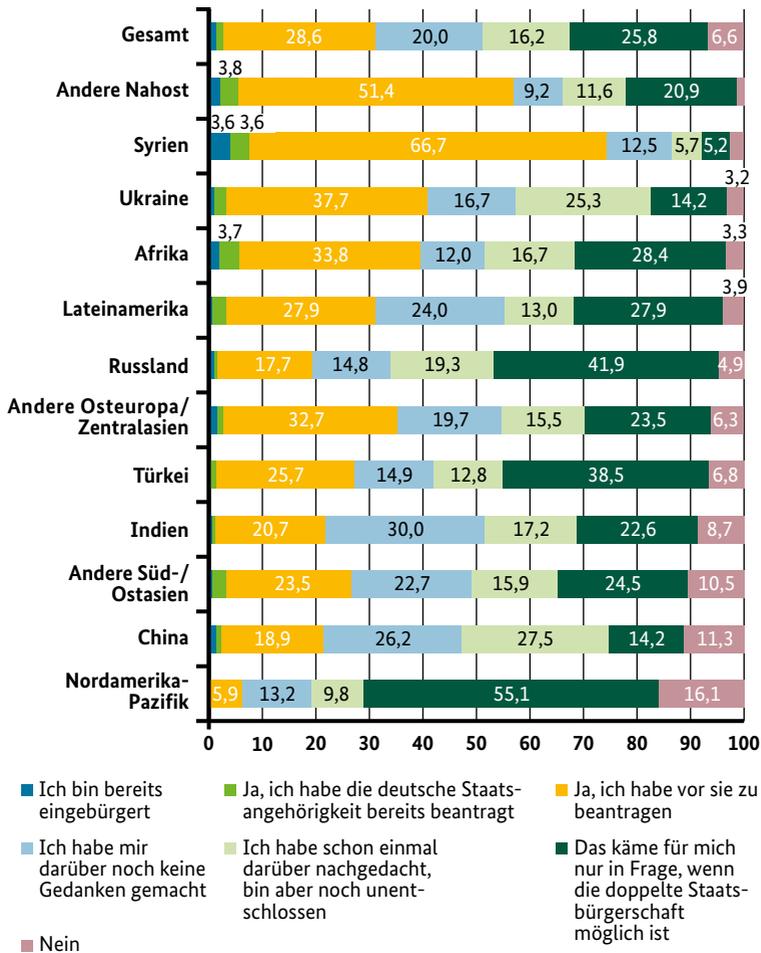
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.191; Frage 76.

Die Zahl derjenigen, die bereits eingebürgert sind, liegt mit 44 Personen (1,0%) in einem sehr niedrigen Bereich. Da jedoch nur Personen angeschrieben wurden, die eine Blaue Karte EU oder eine sich daran angeschlossene Niederlassungserlaubnis nach §19a Abs. 6 AufenthG zum Abfragezeitpunkt besessen haben, handelt es sich hierbei um Personen, die zwischen dem Abfragezeitpunkt und der Befragung eingebürgert worden sind (vgl. Kapitel 6). Zusätzlich kommen 1,6% hinzu, die einen Antrag gestellt haben. Zusammen mit den 28,6%, die vorhaben, diese zu beantragen, hat insgesamt fast ein Drittel Interesse an der deutschen Staatsbürgerschaft.

Hinzu kommen 20,0% der Befragten, die sich noch keine Gedanken darüber gemacht haben, sowie 16,2%, die noch unentschlossen sind. Ein Viertel der Blaue-Karte-EU-Inhaber erklärt, die deutsche Staatsangehörigkeit nur annehmen zu wollen, wenn die eigene behalten werden kann. Mit „nein“ antworteten dagegen nur 6,6% der Befragten. Bei dieser Frage zeigen sich – ähnlich den Bleibeabsichten – sehr starke Unterschiede nach Nationalitäten (Abbildung 12-4).

In der Gruppe derjenigen, die bereits eingebürgert sind bzw. die deutsche Staatsangehörigkeit beantragt haben oder vorhaben, sie zu beantragen, fallen vor allem Personen aus Syrien und anderen Nahost-Ländern auf. Bei Syrern ist mit 3,6% der Anteil derjenigen, die bereits eingebürgert sind, am höchsten. Zählt man dazu diejenigen, die einen Antrag gestellt haben oder diesen stellen wollen, liegt der Anteil bei 74,0%. Bei Befragten aus anderen Ländern des Nahen Ostens beträgt der entsprechende Wert 56,8%. Bei den Staatsangehörigen aus osteuropäischen/zentralasiatischen Ländern einschließlich Ukraine liegen die Werte relativ nah am Durchschnitt. Russische Staatsangehörige haben mit 41,9% einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Personen, die nur bei doppelter Staatsangehörigkeit einen Antrag auf Einbürgerung stellen würden. Die Einbürgerungsabsichten sind bei Personen aus den asiatischen Ländern und der Türkei unterdurchschnittlich, bei Personen aus Nordamerika und der Pazifikregion am geringsten. Von letzteren möchten 55,1% nur dann die deutsche Staatsangehörigkeit beantragen, wenn eine doppelte Staatsangehörigkeit möglich ist. Gar nicht in Frage kommt dies für 16,1%. Dies könnte im Zusammenhang damit stehen, dass Personen aus der Nordamerika-/Pazifik-Region vergleichsweise geringe Bleibeabsichten in Deutschland angaben, sie aus wirtschaftlich starken Ländern mit einem aufnahmefähigen Arbeitsmarkt kommen und zudem gute Einreisebedingungen in anderen Staaten haben.

Abbildung 12-14: Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit nach Ländergruppen, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.084, für Verteilung der Staatsangehörigkeitsgruppen vgl. Tabelle 7-1, Werte unter 3% nicht beschriftet, Fragen 76, 92 und 93.

Der Aufenthalt in Deutschland ist auch ohne Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit langfristig möglich. Für die Blaue-Karte-EU-Inhaber sind die Bedingungen besonders günstig, da sie bereits nach 33 Monaten (bzw. bei guten Sprachkenntnissen nach 21 Monaten) eine Niederlassungserlaubnis erhalten können. Wie viele der Befragten bereits solch einen unbefristeten Aufenthaltstitel haben wird im folgenden Kapitel neben weiteren aufenthaltsrechtlichen Aspekten ausgewertet.

13 Aufenthaltsrechtliche Aspekte

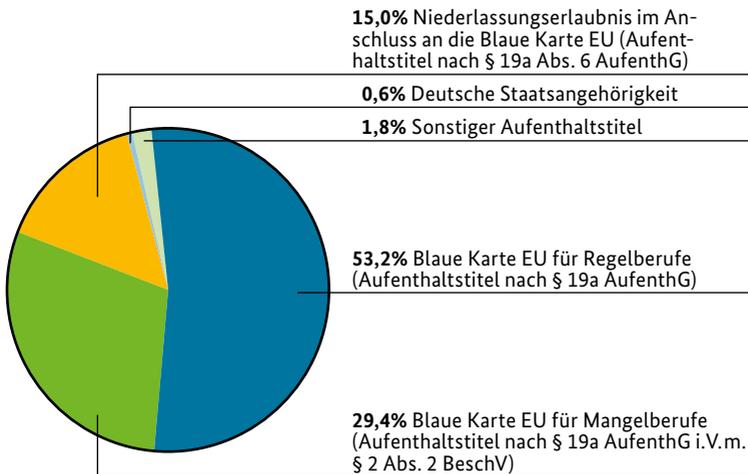
Zur Befragung eingeladen waren alle Personen, die laut Ausländerzentralregister Ende April 2014 eine Blaue Karte EU oder eine Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU hatten (vgl. Kapitel 6). Dennoch kann die aktuelle aufenthaltsrechtliche Situation sich zwischen dem Stichtag der Adressermittlung und dem Befragungszeitpunkt geändert haben, da zwischen den beiden Zeitpunkten ungefähr vier Monate lagen. Somit ist denkbar, dass manche der Blaue-Karte-EU-Inhaber mittlerweile eine Niederlassungserlaubnis erhalten haben, einen anderen Aufenthaltstitel besitzen oder die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben. Da viele Inhaber einer Blauen Karte EU bereits vorher mit einem anderen Aufenthaltstitel in Deutschland gelebt haben, wird neben dem aktuellen Aufenthaltstitel in diesem Kapitel aufgeführt, welchen Aufenthaltstitel die Befragten vor der Blauen Karte EU besaßen. Zudem äußerten sie sich zum Nutzen und den Vorteilen der Blauen Karte EU.

13.1 Aktueller und vorheriger Aufenthaltstitel

Zum Befragungszeitpunkt besaßen 82,6% der Befragten eine Blaue Karte EU und 15,0% eine Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU (gemäß § 19 Abs. 6 AufenthG). 26 Personen (0,6%) haben die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen. Bei der Frage nach der Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit hatten allerdings insgesamt 44 Personen angegeben, die deutsche Staatsangehörigkeit schon zu besitzen. Die Auswertungen zeigen, dass insgesamt 21 eingebürgerte Personen bei der Frage nach dem aktuellen Aufenthaltstitel nicht die deutsche Staatsbürgerschaft, sondern einen anderen Titel eingetragen haben. Eine Begründung dafür lässt sich aus den verfügbaren Daten nicht erschließen, ggf. sind jedoch Personen darunter, die ihren vorherigen Titel aufgeführt haben, da sie als Inhaber eines solchen Titels aufgefordert waren, an der Befragung teilzunehmen. 1,8% der Befragten gaben an, dass sie nun über einen anderen Aufenthaltstitel verfügten (Abbildung 13-1). Zu den sonstigen Aufenthaltstiteln zählen dabei auch die Niederlassungserlaubnis

für Hochqualifizierte nach § 19 AufenthG (von 13 Personen genannt) und die Niederlassungserlaubnis nach § 18b AufenthG für Absolventen von Hochschulen in Deutschland (von acht Personen genannt). Von den ohnehin wenigen Personen mit sonstigen Aufenthaltstiteln zum Befragungszeitpunkt haben nur drei Personen die Blaue Karte EU verloren, weil sie arbeitslos geworden sind.

Abbildung 13-1: Aktueller Aufenthaltstitel, Verteilung in Prozent



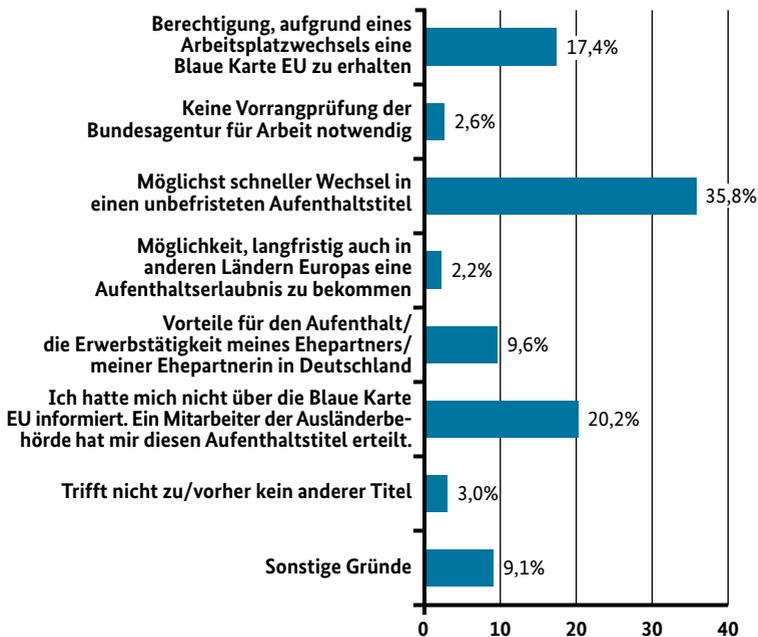
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.280, Frage 59.

Die Hochqualifizierten-Richtlinie wurde in Deutschland zum 1. August 2012 umgesetzt. Seitdem kann die Blaue Karte EU als Aufenthaltstitel in Deutschland vergeben werden. Auf die Frage hin, wann die Befragten die Blaue Karte EU erhielten, gaben 24,9 % an, bereits 2012 diesen Aufenthaltstitel bekommen zu haben. Dem größten Teil der Befragten (60,8 %) wurde die Blaue Karte EU im Jahr 2013 erteilt. Lediglich 14,3 % erhielten diese im Jahr 2014. Jedoch ist hier zu beachten, dass aufgrund des Befragungszeitraums zwischen August und November 2014 die Adressermittlung bereits Ende April 2014 begann und somit nicht das ganze Jahr 2014 abgebildet werden kann.

Nicht alle Personen, die eine Blaue Karte EU besitzen, haben diese als ersten Aufenthaltstitel in Deutschland erhalten. Mit 51,0 % hatte über die Hälfte der Befragten vor der Blauen Karte EU bereits einen anderen deutschen Aufenthaltstitel. Von dieser Gruppe hatten wiederum 41,7 %

einen Aufenthaltstitel zu Ausbildungszwecken (Studium, Sprachkurs, berufliche Bildung). 42,5 % gaben an, zuvor einen anderen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit besessen zu haben. Einige der Befragten hatten bereits sowohl einen Aufenthaltstitel zur Ausbildung als auch zur Erwerbstätigkeit im Vorfeld der Blauen Karte EU. Lediglich 1,7 % hatten vorher einen Aufenthaltstitel aus familiären Gründen. Warum die Personen, die zuvor einen anderen Aufenthaltstitel in Deutschland hatten, zur Blauen Karte EU gewechselt haben, zeigt Abbildung 13-2.

Abbildung 13-2: Gründe, von einem anderen Aufenthaltstitel auf die Blaue Karte EU zu wechseln, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 2.135, Frage 68.

Die Gründe für den Wechsel vom vorherigen Aufenthaltstitel zur Blauen Karte EU waren dabei sehr unterschiedlich: Für die meisten Befragten (35,8 %) spielte die Möglichkeit, schnell in einen unbefristeten Aufenthaltstitel wechseln zu können, eine entscheidende Rolle. Zudem sagten 17,4 %, dass sie erst aufgrund eines Arbeitsplatzwechsels berechtigt waren, die Blaue Karte EU zu erhalten. Für 9,6 % hatten die damit verbundenen Vorteile für den Aufenthalt und die Erwerbstätigkeit des Ehepartners

in Deutschland Einfluss auf den Wechsel zur Blauen Karte EU. Seltener beeinflussten dagegen die entfallende Vorrangprüfung bei Erteilung der Blauen Karte EU (2,6 %) und die Möglichkeit, langfristig auch in anderen europäischen Ländern eine Aufenthaltserlaubnis zu bekommen (2,2%), den Wechsel. Außerdem gaben 20,2 % der Befragten an, dass ein Mitarbeiter der Ausländerbehörde ihnen diesen Aufenthaltstitel erteilt hatte, ohne dass sie sich vorher darüber informiert und die Blaue Karte EU angestrebt hätten.

Neben diesen vorgegebenen Antwortmöglichkeiten gab es auch ein freies Textfeld, in dem weitere Gründe für den Wechsel zur Blauen Karte EU eingetragen werden konnten. So ergänzten einige Befragte, dass es zum Wechsel zur Blauen Karte EU kam, als der bisherige Aufenthaltstitel auslief, bspw. bei Änderung der familiären Situation oder im Zuge eines Auslandsaufenthalts seit dem letzten Aufenthaltstitel. Zudem war ein häufig genannter Grund, dass im Beschäftigungsverhältnis zuvor die Anforderungen für die Blaue Karte EU, insbesondere bzgl. des Einkommens, nicht erfüllt waren. Des Weiteren spielte die längere Gültigkeit der Blauen Karte EU eine Rolle. Außerdem versprachen sich einige Befragte durch den Wechsel Vorteile auf dem Arbeitsmarkt, mehr Flexibilität oder Signale für potenzielle Arbeitgeber. Auch waren Personen dabei, die im Anschluss an das Studium die Blaue Karte EU erhalten haben. In der Kategorie „Trifft nicht zu / hatte vorher keinen anderen Titel“ (3,0 %) befinden sich ebenfalls einige, die vom Studium in die Blaue Karte EU gewechselt haben. Wenn es sich um eine maximal zwölfmonatige Studienphase handelte, konnte für diesen Aufenthalt ein D-Visum ausreichen und somit keine andere vorherige Aufenthaltserlaubnis angegeben sein.

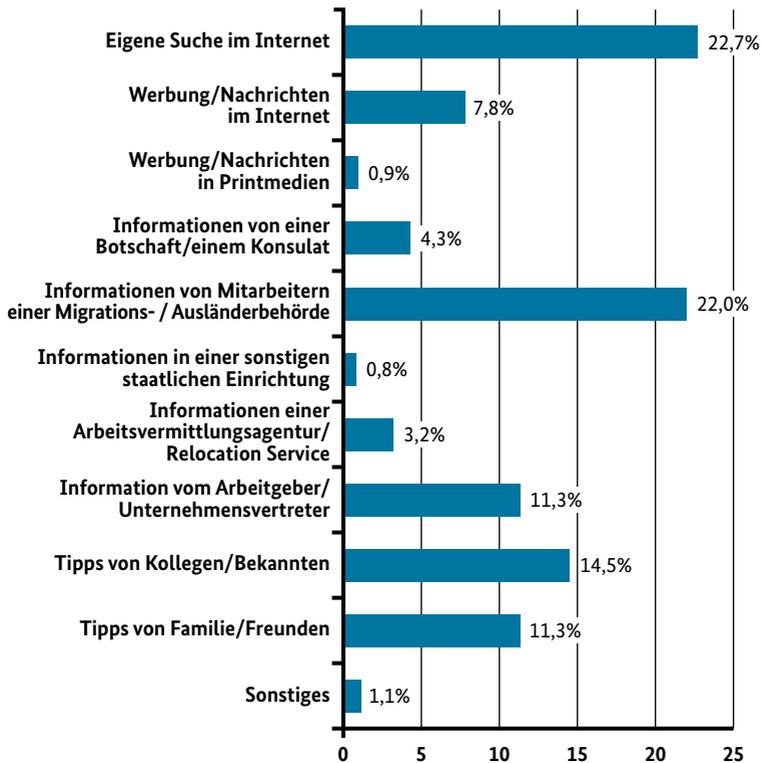
13.2 Informationsgewinnung zur Blauen Karte EU

In Kapitel 11.2.1 wurde bereits gezeigt, dass nahezu die Hälfte der Befragten (49,3 %) eher oder voll und ganz der Aussage zustimmte, dass hilfreiche Informationen zur Blauen Karte EU verfügbar waren. Dem konnten jedoch auch 18,9 % gar nicht und 12,4 % wenig zustimmen. Offen blieb bei dieser Frage, in welchem Land und durch welche Medien die Befragten von der Blauen Karte EU erfahren haben. Dies wird im Folgenden analysiert.

Die Mehrzahl der Befragten (72,9 %) wurde in Deutschland erstmals auf den Aufenthaltstitel „Blaue Karte EU“ aufmerksam. Diese Personen hielten

sich somit zu der Zeit, in der sie von der Blauen Karte EU erfahren haben, mit einem anderen Aufenthaltstitel, einem Visum oder visumfrei in Deutschland auf (vgl. Kapitel 13.1). 20,0% hatten bereits im Herkunftsland und 7,1% in einem anderen Land davon erfahren. Wie bzw. über welche Medien die Befragten von der Blauen Karte EU erfuhren, zeigt Abbildung 13-3.

Abbildung 13-3: Informationsquellen zur Blauen Karte EU, Verteilung in Prozent



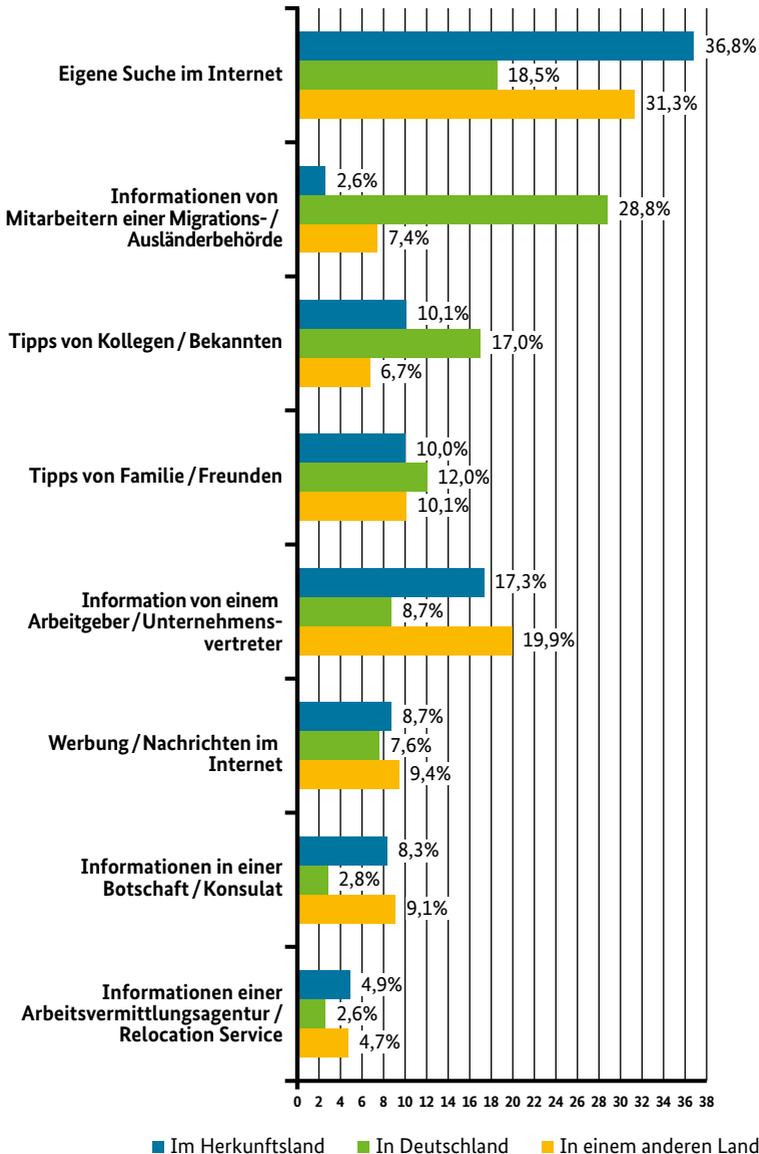
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.289, Frage 67.

Jeweils ein Viertel der Befragten fand die Information über die Blaue Karte EU durch eigene Recherche im Internet (22,7%) oder durch bereitgestellte Informationen von Mitarbeitern einer Migrations- bzw. Ausländerbehörde (22,0%). Ratschläge von Kollegen und Bekannten spielten häufig eine Rolle (14,5%), ebenso wie Tipps von Familie und Freunden (11,3%) oder Informationen von Arbeitgebern und Unternehmensvertretern (11,3%).

Werbung für die Blaue Karte EU wurde dagegen je nach Medium sehr unterschiedlich wahrgenommen: Während durch Nachrichten im Internet immerhin 7,8 % der Befragten zum ersten Mal von der Blauen Karte EU hörten, spielten Printmedien eine untergeordnete Rolle (0,9 %). Auch durch Informationsangebote von Arbeitsvermittlungsgesellschaften (3,2 %), von Botschaften und Konsulaten (4,3 %) sowie sonstigen staatlichen Einrichtungen (0,8 %) erfuhr nur ein geringer Teil der Befragten von diesem Aufenthaltstitel. Über sonstige Wege haben 1,1 % der Befragungsteilnehmer von der Blauen Karte EU erfahren. Hier wurden u. a. Informationen über das Radio, Beratungseinrichtungen der Universität, die GIZ oder Informationen über den Rechtsanwalt genannt.

Dabei unterscheiden sich die Informationsquellen je nach dem Land, in dem die Befragten erstmals von der Blauen Karte EU erfahren haben. Naturgemäß wurden die Migrations- und Ausländerbehörden vorwiegend von denjenigen genannt, die sich bereits in Deutschland aufhielten. Von dieser Gruppe werden auch Tipps von Kollegen oder Freunden häufiger benannt. Dagegen ist das Internet die im Ausland am häufigsten genutzte Informationsquelle. Aber auch Arbeitgeber sowie die Auslandsvertretungen der Bundesrepublik haben im Ausland erste Hinweise gegeben. Die Anteile sind in Abbildung 13-4 dargestellt.

Abbildung 13-4: Informationsquellen zur Blauen Karte EU nach dem Land, in dem die Befragten erstmals davon erfahren haben, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blauen-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.184, wobei n(im Herkunftsland) = 840, n(in Deutschland) = 3.047, n(in anderem Land) = 297.

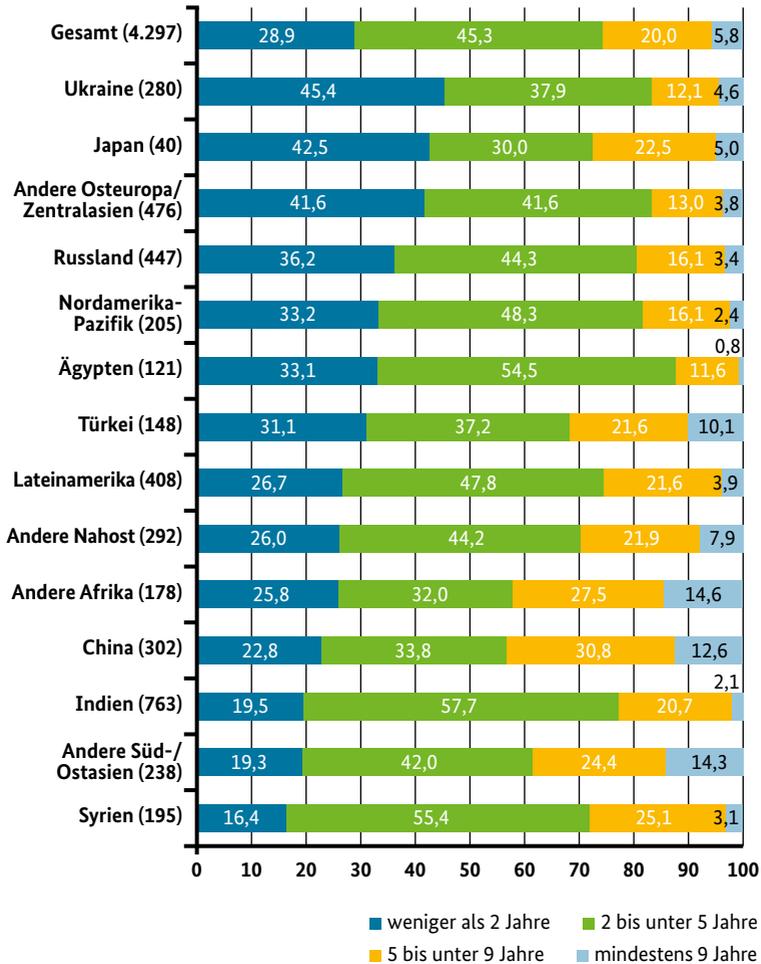
13.3 Aufenthaltsdauer und Erteilung einer Niederlassungserlaubnis

Wie in Kapitel 13.1 gezeigt wurde, besaßen 641 Personen bzw. 15,0% der Befragten zum Befragungszeitpunkt eine Niederlassungserlaubnis, die den Inhabern einer Blauen Karte EU in Deutschland erteilt werden kann, wenn sie eine Beschäftigung als Hochqualifizierte über 33 Monate ausgeübt haben und weitere Voraussetzungen erfüllen (§ 19a Abs. 6 AufenthG). Wenn sie außerdem über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen, kann ihnen eine Niederlassungserlaubnis bereits nach 21 Monaten erteilt werden. Angerechnet werden in erster Linie Zeiten des Besitzes einer Blauen Karte EU. Darüber hinaus werden gegebenenfalls Zeiten des Besitzes einer früheren Aufenthaltserlaubnis angerechnet, wenn der Ausländer in dieser Zeit bereits über einen Hochschulabschluss verfügte und sein Bruttogehalt die jährlichen Mindestgehaltsgrenzen erfüllte. Eventuell sind die Aufenthaltszeiten mit einem anderen Aufenthaltstitel soweit anrechenbar, dass die Bedingungen für eine Niederlassungserlaubnis gemäß § 19a Abs. 6 AufenthG bereits vor der erstmaligen Beantragung der Blauen Karte EU erfüllt sind (Kapitel 2.1).

Da zwischen der Einführung der Blauen Karte EU in Deutschland (zum 1. August 2012) und dem Befragungszeitpunkt noch keine 33 Monate vergangen waren, müssten alle Personen, die bereits eine Niederlassungserlaubnis im Anschluss an eine Blaue Karte EU haben, diese entweder durch Anrechnung von früheren Aufenthalten zur Erwerbstätigkeit oder aufgrund ausreichender Kenntnisse der deutschen Sprache nach 21 Monaten mit der Blauen Karte EU erhalten haben.

Somit ist für die Beantragung einer Niederlassungserlaubnis von Bedeutung, wie lange die Inhaber einer Blauen Karte EU bereits insgesamt in Deutschland leben. Abbildung 13-5 zeigt, dass insgesamt 28,9% der Befragten Inhaber einer Blauen Karte EU bzw. Inhaber einer Niederlassungserlaubnis im Anschluss an eine Blaue Karte EU weniger als zwei Jahre in Deutschland leben. Einen Gesamtaufenthalt von zwei bis unter fünf Jahren haben 45,3%, zwischen fünf und unter neun Jahren sind 20,0% der Befragten bereits in Deutschland. Nur ein geringer Anteil (5,8%) lebt bereits seit neun Jahren oder mehr in Deutschland.

Abbildung 13-5: Bisheriger Gesamtaufenthalt in Deutschland nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent



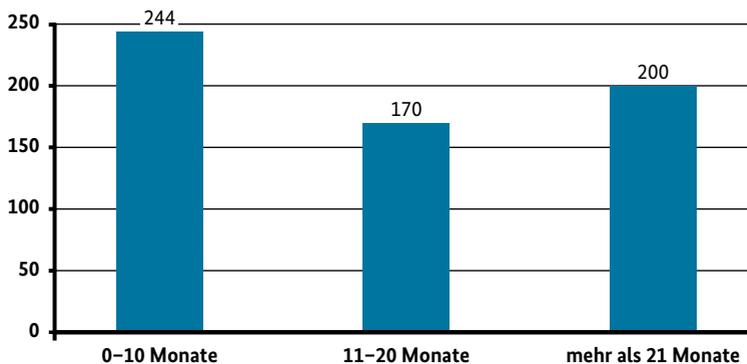
Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.297, Fragen 71 und 98.

Je nach Staatsangehörigkeit unterscheidet sich die Verteilung der Aufenthaltsdauer. Personen aus der Ukraine und Japan sowie den anderen osteuropäischen/zentralasiatischen Ländern und Russland haben mit mehr als einem Drittel (von 36,2% bei Russland bis 45,4% bei der Ukraine) einen hohen Anteil an Personen, die maximal zwei Jahre in Deutschland leben. Dagegen weist Syrien den geringsten Anteil an Inhabern einer

Blauen Karte EU auf, die erst kurzfristig in Deutschland leben. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass von den Syrern, die seit 2011 neu nach Deutschland zugewandert sind, viele einen Asylantrag gestellt haben und nun als Flüchtlinge in Deutschland leben. Dies kann auch auf Syrer zutreffen, die bereits einen anderen Aufenthaltstitel besessen hatten. Der Anteil derjenigen, die zwei bis unter fünf Jahre in Deutschland leben, ist allerdings bei syrischen Staatsangehörigen mit 55,4% sehr hoch. Einen Aufenthalt von fünf Jahren oder mehr können 28,2% der Syrer aufweisen, was nur wenig über dem Gesamtdurchschnitt liegt. Bei den langfristigen Aufenthalten von fünf und mehr Jahren fallen vor allem chinesische Staatsangehörige (43,4%), die Gruppe der anderen afrikanischen Länder (42,1%) und Personen aus den anderen süd- bzw. ostasiatischen Ländern (38,7%) auf. Sofern sie lange genug berufstätig waren, kommt oder kam bereits für sie die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis in Frage.

Von den 641 Personen, die zum Befragungszeitpunkt eine Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU nach § 19 Abs. 6 AufenthG besaßen, machten 614 Angaben zur Aufenthaltsdauer mit der Blauen Karte EU, die sie bis zur Erteilung der Niederlassung hatten. Insgesamt gaben 200 Personen an, die Niederlassungserlaubnis nach 21 Monaten erteilt bekommen zu haben (vgl. Abbildung 13-6). 244 Personen erhielten die Niederlassungserlaubnis bereits in den ersten zehn Monaten nach der Erteilung ihrer Blauen Karte EU, nachdem ihnen ein mindestens einjähriger Voraufenthalt angerechnet wurde. Im Zeitraum von elf bis 20 Monaten Aufenthalt erhielten weitere 170 Personen eine Niederlassungserlaubnis.

Abbildung 13-6: Aufenthaltsdauer mit der Blauen Karte EU bis zur Erteilung der anschließenden Niederlassungserlaubnis, absolute Werte



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 614, Frage 69.

Weiterhin machte die Hälfte der Befragten mit Niederlassungserlaubnis eine Aussage dazu, wie viele Monate eines vorherigen Aufenthalts zur Erwerbstätigkeit in Deutschland angerechnet wurden. So wurden bei 28,2% aus dieser Gruppe mindestens 33 Monate angerechnet, sodass sie direkt den unbefristeten Aufenthaltstitel erhalten konnten. Mit 27,5% ließen sich fast ebenso viele bis zu einem Jahr ihres Voraufenthalts anrechnen. Die übrigen 44,3% hatten Anrechnungszeiten zwischen einem Jahr und 32 Monaten.

Wie zuvor dargestellt, haben vor allem Blaue-Karte-EU-Inhaber aus China, den anderen afrikanischen Ländern und den anderen süd- bzw. ostasiatischen Ländern einen hohen Anteil an Personen, die bereits länger in Deutschland leben. Allerdings liegt in diesen Ländergruppen der Anteil der Personen mit einer Niederlassungserlaubnis nach § 19 Abs. 6 AufenthG an allen Personen mit dieser Staatsangehörigkeit im unterdurchschnittlichen Bereich zwischen 11,2% und 12,2%, während der Anteil der Niederlassungserlaubnisse bei Personen aus Syrien mit 25,4% deutlich höher ist.

In diesem Kapitel wurde deutlich, dass etwa die Hälfte der Befragten vor der Blauen Karte EU bereits einen anderen deutschen Aufenthaltstitel hatte. Somit haben viele bereits zuvor Erfahrungen in Deutschland gesammelt, sei es zum Zweck des Studiums oder bereits zur Erwerbstätigkeit. Viele haben die Blaue Karte EU aufgrund der Möglichkeit, schneller eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten zu können, beantragt. Dies entspricht den in Kapitel 12 analysierten, insgesamt hohen Bleibeabsichten der Blaue-Karte-EU-Inhaber. Die Entscheidung, in Deutschland zu bleiben oder ins Herkunftsland zurückzukehren, wird zudem oftmals von familiären Aspekten geprägt, welche im folgenden Kapitel analysiert werden.

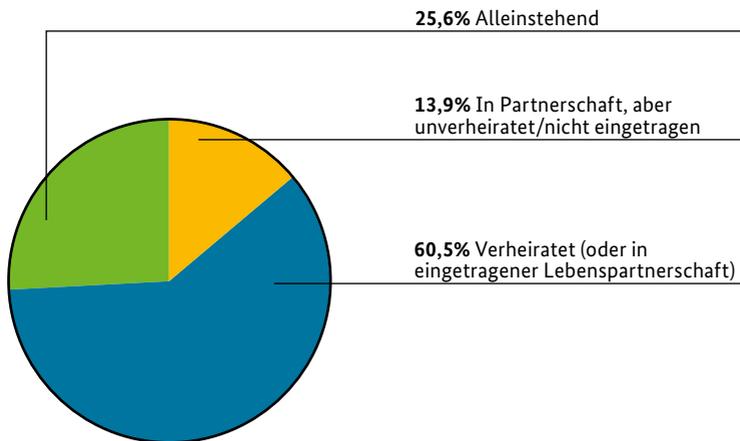


14 Familiäre Situation

Wie die Auswertung der Migrationsmotive zeigt (vgl. Kapitel 11.1), sind familiäre Aspekte für die Migrationsentscheidung zwar weniger bedeutend als die ökonomischen, dennoch wird ihnen von vielen Befragten eine hohe Bedeutung zugemessen. Da die Entscheidung zur Migration Auswirkungen auf die gesamte Familie hat, sind vor allem für viele verheiratete Personen und/oder Personen mit Kindern die Wünsche und Möglichkeiten (z. B. im Rahmen von Ausbildung/Beruf) der anderen Familienmitglieder wichtig. Deshalb ist von Interesse, ob die Familienangehörigen zusammen mit den Blaue-Karte-EU-Inhabern nach Deutschland gezogen sind. Zudem wird im Folgenden u. a. auch analysiert, wie viele der Ehepartner in Deutschland berufstätig sind und wie viele der Kinder in Deutschland leben und – wenn sie im schulpflichtigen Alter sind – hier zur Schule gehen.

14.1 Herkunftsländer und Tätigkeiten der (Ehe-)Partner

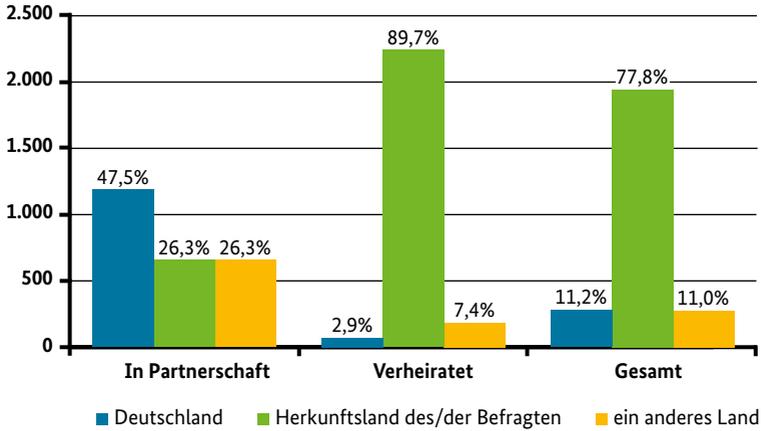
Die meisten Befragten leben in Partnerschaft: 60,5 % sind verheiratet oder leben in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft (im Folgenden kurz: verheiratet) und weitere 13,9% leben unverheiratet bzw. nicht eingetragene in Partnerschaft (im Folgenden kurz: in Partnerschaft lebend). Rund ein Viertel (25,6 %) ist alleinstehend (vgl. Abbildung 14-1).

Abbildung 14-1: Familienstand, Verteilung in Prozent

Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 4.131, Frage 107.

Betrachtet man ausschließlich Personen, die verheiratet sind oder in Partnerschaft leben, zeigt sich, dass etwas mehr als drei Viertel der Partner aus dem eigenen Herkunftsland stammen. Dieser Anteil liegt bei den Verheirateten mit 89,7% deutlich höher als bei den in Partnerschaft lebenden Personen (26,3%). Dagegen hat fast die Hälfte der unverheiratet in Partnerschaft lebenden Blaue-Karte-EU-Inhaber einen Partner aus Deutschland. Eine deutsche Ehepartnerin bzw. einen deutschen Ehepartner haben dagegen nur 2,9% der Verheirateten. Aus einem weiteren Land stammen 7,4% der Partner bei den Verheirateten und 26,3% bei den in Partnerschaft lebenden Personen (vgl. Abbildung 14-2). Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass für einen aus dem Herkunftsland stammenden und somit meist drittstaatsangehörigen Partner eine Aufenthaltserlaubnis erforderlich ist. Diese wird grundsätzlich für den Ehegattennachzug erteilt, während der Zuzug unverheirateter Partner nur unter bestimmten Umständen möglich ist. Sie haben bspw. Anspruch auf Nachzug zu ihrem in Deutschland lebenden, minderjährigen Kind, wenn dieses die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Bei deutschen Partnern sowie EU-Bürgern entfallen die für Drittstaatsangehörige geltenden Voraussetzungen, was eine mögliche Erklärung dafür ist, dass der Anteil an unverheirateten Partnern aus dem Herkunftsland gering ist.

Abbildung 14-2: Herkunftsland der Partnerin/des Partners, absolute Werte und jeweilige Verteilung in Prozent

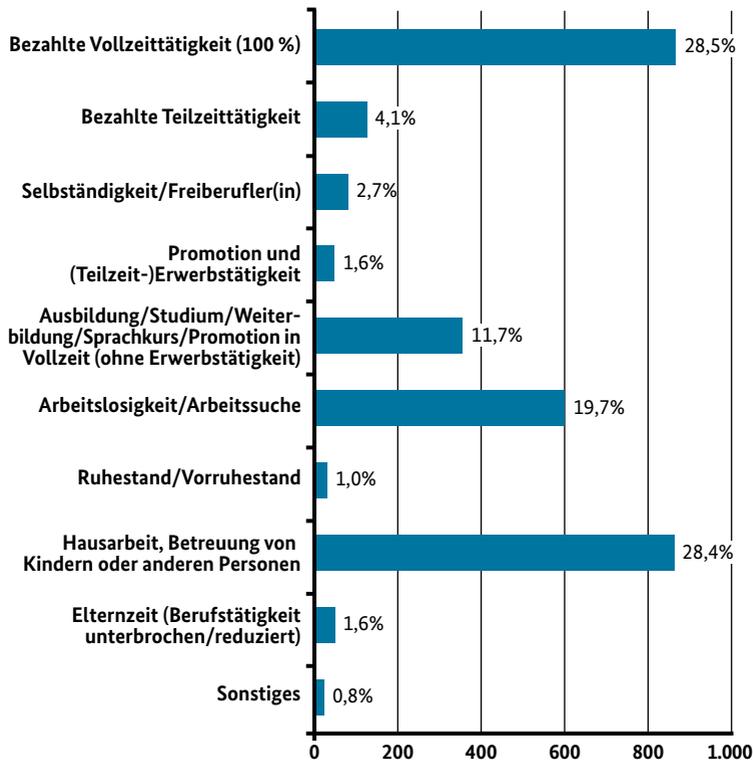


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 3.055 (verheiratet: n = 2.484, in Partnerschaft: n = 571), Fragen 107 und 108.

Neben der Unterscheidung nach dem Status der Partnerschaft (verheiratet/nicht verheiratet) ist aber auch zu berücksichtigen, dass auch das Alter eine Rolle spielt: Von den Personen, die 31 Jahre alt und jünger sind, haben 16,5% einen Partner aus Deutschland und 71,1% einen Partner aus dem Herkunftsland. 12,4% der Partner kommen aus einem anderen Land. Bei den Personen, die 32 Jahre und älter sind, liegt der Anteil der deutschen Partner bei nur 7,5% und 82,6% kommen aus dem Herkunftsland. Aus einem weiteren Land kommen bei den älteren Befragten nur 9,9% der Partner.

Da die Partner der hochqualifizierten Zuwanderer oftmals ebenfalls gute Qualifikationen haben, überrascht nicht, dass auch ein großer Anteil der (Ehe-)Partner berufstätig ist⁸². Abbildung 14-3 zeigt, welche Tätigkeit die Partner zum Befragungszeitpunkt ausübten.

Abbildung 14-3: Aktuelle Tätigkeit der Partner, absolute Werte und Verteilung in Prozent

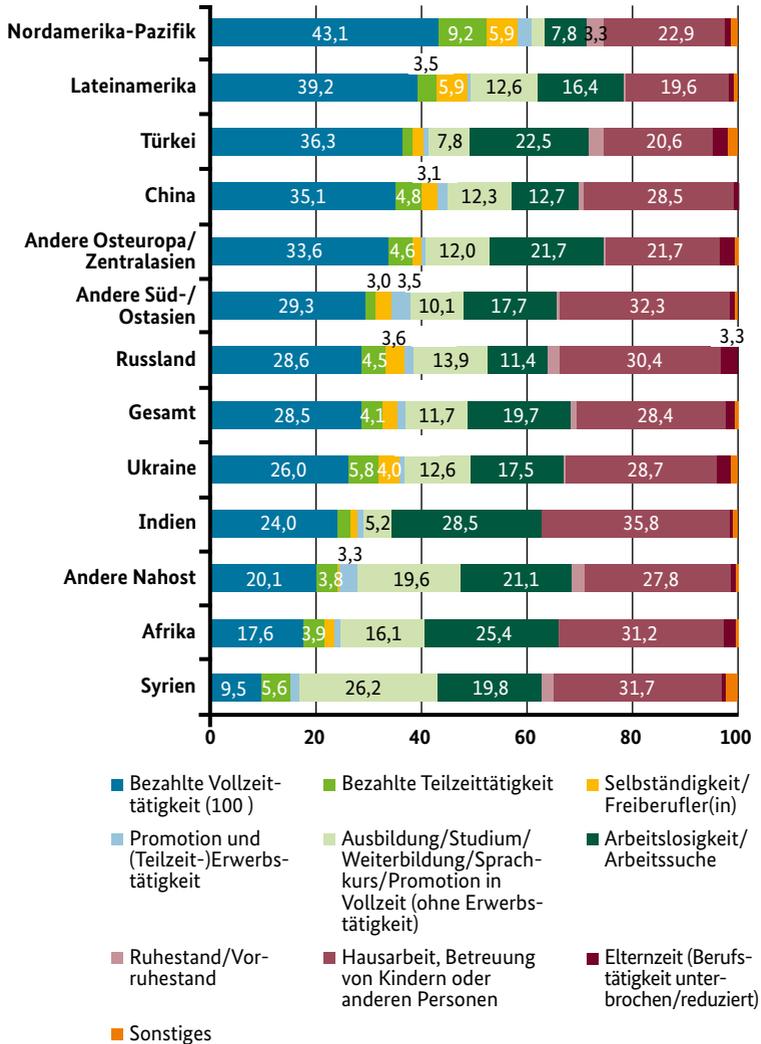


Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 3.039, Frage 111.

82 Die meisten Menschen wählen eine Partnerin oder einen Partner mit gleichem Bildungsniveau. So hatten 2009 61 % der 21 Millionen Paare in Deutschland Lebensgefährten mit einen gleichen oder ähnlichen Bildungsabschluss (Statistisches Bundesamt 2010).

Einer Vollzeittätigkeit gehen 28,5 % der Partnerinnen und Partner nach. Fast genauso viele (28,4 %) sind in der Hausarbeit und/oder der Betreuung von Kindern oder anderen Personen tätig. Mit 19,7 % ist allerdings auch fast ein Fünftel arbeitslos bzw. arbeitssuchend, wobei in den Anmerkungen der Befragten (vgl. Kapitel 15) deutlich wurde, dass zum einen sprachliche Schwierigkeiten eine Berufstätigkeit der Partner erschweren, zum anderen aber auch generelle Probleme bei der Arbeitsplatzsuche bestehen und in diesem Bereich Unterstützung gewünscht wird. 11,7 % der Partner befinden sich in Ausbildung, studieren/promovieren oder bilden sich anderweitig weiter bzw. besuchen einen Deutschkurs. Aus den Anmerkungen der Befragten wird deutlich, dass sich auch in dieser Gruppe Personen befinden, die eigentlich gerne direkt am Arbeitsmarkt teilnehmen würden, aber aufgrund fehlender Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse oder sprachlicher Defizite zunächst eine Weiterbildung bzw. einen Sprachkurs besuchen.

Abbildung 14-4: Aktuelle Tätigkeit der Partner nach Staatsangehörigkeitsgruppen der Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 3.039, für Verteilung nach Staatsangehörigkeitsgruppen vgl. Tabelle 7-1; Werte unter 3% nicht beschriftet, Fragen 92, 93 und 111.

Die Anteile der Partner, die in Teilzeit (4,1%), selbständig oder freiberuflich tätig sind (2,7%) oder eine Promotion mit einer Teilzeittätigkeit verbinden

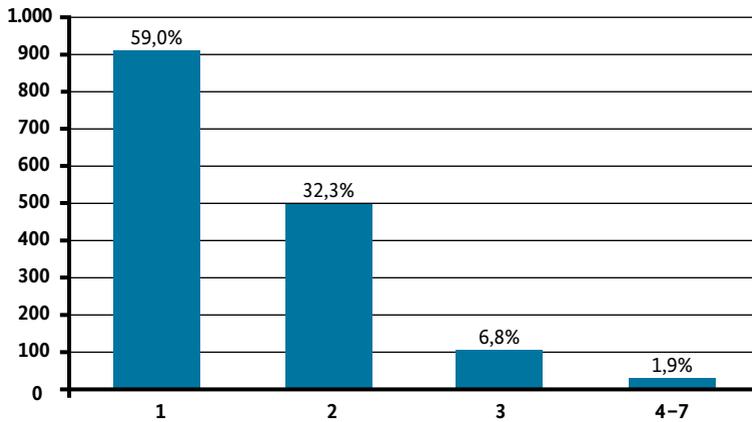
(1,6%) sind sehr gering, ebenso die Anteile derjenigen in Elternzeit (1,6%) und im (Vor-)Ruhestand (1,0%). Ebenfalls wenige gaben eine sonstige Tätigkeit (z. B. Hospitation, Ehrenamt, Au-pair) der Partner an.

Hinsichtlich der Beschäftigung der Partner gab es teilweise große Unterschiede zwischen den einzelnen Staatsangehörigkeiten bzw. Staatsangehörigkeitsgruppen. Wie aus Abbildung 14-4 zu entnehmen ist, sind 43,1% der Partner aus den nordamerikanischen und pazifischen Ländern in Vollzeit erwerbstätig, während der entsprechende Anteil bei syrischen Staatsangehörigen bei nur 9,5% liegt. Dafür befinden sich sehr viele syrische Partner in Ausbildung, im Studium, in einer Weiterbildung oder in Sprachkursen (26,2%). Hohe Anteile an berufstätigen Partnern weisen lateinamerikanische (39,2%), türkische (36,3%), chinesische (35,1%) und weitere süd-/ostasiatische Inhaber einer Blauen Karte EU auf. Partner, die arbeitslos oder arbeitssuchend sind, machen dagegen einen überdurchschnittlich hohen Anteil bei Staatsangehörigen Indiens (28,5%) und afrikanischer Länder (25,4%) aus. Partner indischer Staatsangehöriger sind zudem mit 35,8% am häufigsten im Bereich Hausarbeit und Betreuung von Kindern tätig, was auch daran liegt, dass aufgrund des hohen Anteils an männlichen Zuwanderern aus Indien (vgl. Kapitel 3.2) überdurchschnittlich viele Frauen unter den Familienangehörigen sind.

14.2 Alter und Schulbesuch der Kinder

Von den Befragten haben 37,4% (1.547 Personen) ein Kind oder mehrere Kinder. Die Anzahl der Kinder liegt zwischen einem Kind und sieben Kindern.

Abbildung 14-5 zeigt, dass die meisten befragten Eltern genau ein Kind haben (59,0%), ein Drittel hat zwei Kinder (32,3%), wenige haben drei Kinder (6,8%) oder mehr als drei (1,9%). Zu berücksichtigen ist, dass die Befragten im Durchschnitt relativ jung sind (Medianalter: 32 Jahre, vgl. Kapitel 7.1), sodass sich die Zahl der Kinder in Zukunft noch erhöhen kann.

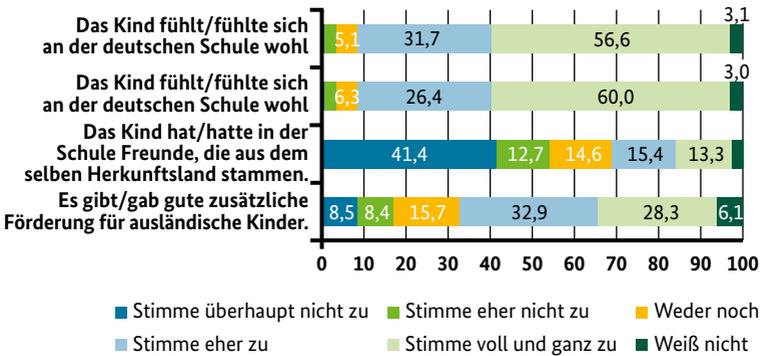
Abbildung 14-5: Anzahl der Kinder, absolute Werte und Verteilung in Prozent

Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n = 1.544, Frage 114.

Die meisten Kinder leben ebenfalls in Deutschland. Insgesamt gaben 85,0% der Befragten mit Kindern an, dass alle Kinder in Deutschland leben. Weitere 4,1% gaben an, dass einige Kinder in Deutschland leben, aber nicht alle. Von 10,9% der Blaue-Karte-EU-Inhaber leben die Kinder nicht in der Bundesrepublik.

Wenn die Kinder im schulpflichtigen Alter sind und in Deutschland leben, müssen sie auch in Deutschland zur Schule gehen. Die Hälfte der Blaue-Karte-EU-Inhaber mit Kindern gab an, dass ein oder mehrere Kinder eine Schule in Deutschland besuchen oder besucht haben. Für 50,2% der Befragten mit Kindern traf dies (noch) nicht zu. Die Befragten mit Kindern, die an einer deutschen Schule (gewesen) sind, wurden gebeten, Angaben darüber zu machen, wie sie den Schulbesuch der Kinder bezüglich verschiedener Kriterien einschätzen. Auf diese Fragen haben 677 Eltern geantwortet. Die Ergebnisse werden in Abbildung 14-6 dargestellt.

Abbildung 14-6: Aussagen zum Schulbesuch der Kinder in Deutschland, Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n zwischen 664 und 671, Werte unter 3 % nicht beschriftet, Frage 118.

Die Kinder fühlen/fühlten sich nach den Angaben der Eltern überwiegend in der Schule wohl und haben/hatten dort deutsche Freunde. Diesen Aussagen stimmten mehr als 86% eher zu bzw. voll und ganz zu, während wenige nicht oder eher nicht zustimmten (3,4% bzw. 4,3%). 28,7% gaben an, dass ihre Kinder in der Schule Freunde aus demselben Herkunftsland haben/hatten. 41,4% der Eltern erklärten dagegen, dass das Kind bzw. die Kinder keine Freunde haben oder hatten, die aus demselben Herkunftsland stammen.

Der Aussage, dass die zusätzlichen Förderungsmöglichkeiten für ausländische Kinder an den Schulen gut sind, stimmten 61,2% eher bzw. voll und ganz zu, während 16,9% überhaupt oder eher nicht zustimmen konnten.

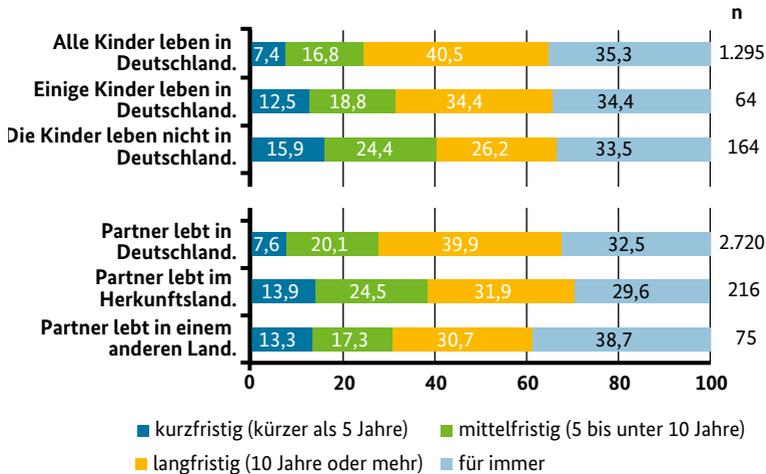
14.3 Wohnort der Familie und Bleibeabsichten

Die Partner und Kinder der Befragten leben zwar überwiegend (bei 90,3% lebt der Partner, bei 85,0% alle Kinder in Deutschland) in Deutschland, dennoch haben auch einige Befragte Partner und/oder Kinder im Herkunftsland. Während einige Blaue-Karte-EU-Inhaber den Nachzug von Partnern und Kindern vorhaben, gibt es jedoch auch Befragte, die nur kurzfristig in Deutschland bleiben wollen und einen Nachzug der Partner bzw. Kinder (noch) nicht planen.

In Kapitel 12.1.3 wurde bereits gezeigt, dass Personen, die einen Partner oder eine Partnerin aus Deutschland haben, tendenziell etwas längere Bleibeabsich-

ten haben als andere. Während dort das Herkunftsland des Partners betrachtet wurde, werden in Abbildung 14-7 die Bleibeabsichten nach dem Wohnort der Familienangehörigen dargestellt.

Abbildung 14-7: Bleibeabsichten nach Wohnort des Partners bzw. der Kinder
Verteilung in Prozent



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014: n siehe Abbildung, Fragen 72, 109 und 116.

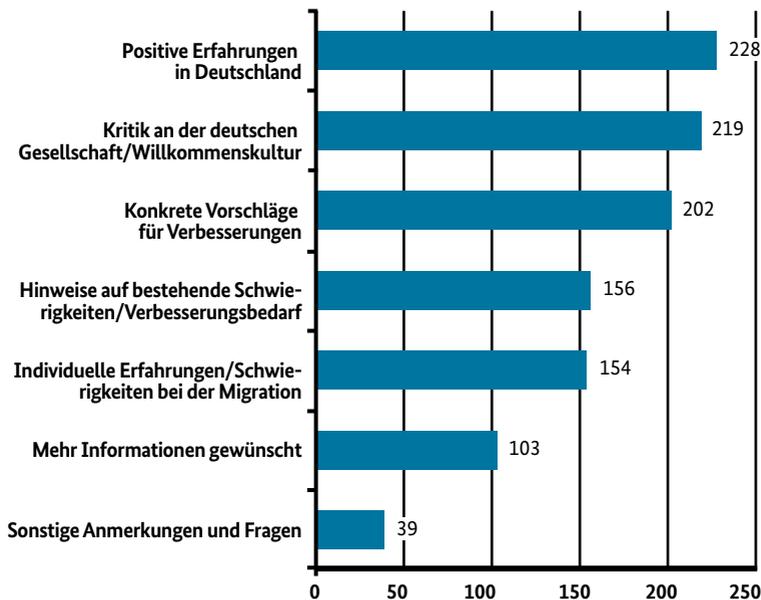
Die Bleibeabsichten sind bei Personen, deren Partner und/oder Kinder in Deutschland leben, etwas höher als bei den anderen Personen. Leben alle Kinder bzw. der Partner in Deutschland, liegen die langfristigen Bleibeabsichten (über zehn Jahre bzw. für immer) bei insgesamt 75,8% bzw. 72,4%. Die entsprechenden Werte bei Personen, deren Kinder zum Teil (68,8%) bzw. alle (59,8%) nicht in Deutschland leben, sowie auch bei Personen, deren Partner im Herkunftsland (61,6%) bzw. in einem anderen Land (69,3%) leben, sind deutlich niedriger. Dennoch haben auch diese Personen insgesamt hohe Bleibeabsichten, was nahe legt, dass bei einigen die Kinder bzw. Partner in Zukunft nachziehen werden.

Über die berufliche und die in diesem Kapitel dargestellte familiäre Situation hinaus gibt es weitere Aspekte, die durch die Befragung nicht abgedeckt werden konnten. Mittels eines standardisierten Fragebogens können nicht immer alle wesentlichen individuellen Lebensumstände erfasst werden. Deshalb nahmen viele Befragte die Gelegenheit wahr, am Ende der Befragung persönliche Anmerkungen zu machen. Auf diese wird im folgenden Kapitel eingegangen.

15 Anmerkungen der Befragten

Am Ende des Fragebogens konnten die Befragten eigene Anmerkungen oder Ergänzungen zu vorhergehenden Fragen machen. Die Anmerkungen waren dabei sehr unterschiedlich, sodass die Einteilung in Kategorien nur bedingt möglich ist. Dennoch wird im Folgenden eine Zuordnung zu bestimmten Themengebieten vorgenommen, woraus sich die in Abbildung 15-1 dargestellte Übersicht ergibt. Ergänzt wird diese um ausgewählte Beispiele.

Abbildung 15-1: Kategorien der Anmerkungen der Befragten, absolute Werte



Quelle: BAMF-Befragung der Blaue-Karte-EU-Inhaber 2014; n = 486, Frage 120. Mehrfachantworten waren möglich.

Insgesamt machten 609 Personen Anmerkungen zu verschiedenen Themengebieten, manche äußerten sich zu mehreren Punkten. Die Antworten von 486 Personen konnten dabei den in Abbildung 15-1 dargestellten Kategorien zugeordnet werden. Die übrigen Personen hatten Anmerkungen, die sich direkt auf den Fragebogen und nicht auf die Migration und das Leben in Deutschland bezogen haben.

Die meisten Anmerkungen waren mit 228 Nennungen positive Erfahrungen mit Deutschland als Zielland. Besonders hervorgehoben wurden dabei die beruflichen Möglichkeiten, das Umfeld der Nachbarn und Kollegen, der alltägliche Umgang in Deutschland sowie die Schaffung der Blauen Karte EU, die viele sehr lobten. Zu den Karrierechancen sowie den geregelten Arbeitsabläufen in Deutschland äußerten sich die Befragten ebenfalls positiv.

Gleichzeitig gab es aber auch 219 Personen, die negative Aspekte aufführten und Kritik an der deutschen Aufnahmegesellschaft übten, sowie 156 Personen, die auf bestehende Schwierigkeiten hingewiesen haben und Verbesserungsbedarf sehen. 202 Personen machten zudem konkrete Vorschläge für Verbesserungen im Bereich der Zuwanderung, der Integration und der Verfahren in den Behörden.

Vor allem wurden dabei der Umgang in Behörden sowie der oftmals teure Visumprozess und die teilweise fehlende Beratung bemängelt. Oft wurde kritisiert, dass die zuständigen Personen in den Ausländerbehörden und den Auslandsvertretungen nicht hinreichend über die rechtlichen Regelungen informiert seien. Zudem besteht der vielfach genannte Wunsch, dass in den Behörden zumindest ein Teil der Mitarbeiter in der Lage sein sollte, auch Englisch zu verstehen bzw. zu sprechen, denn viele Neueinreisende haben zwar den Wunsch, Deutsch zu lernen, haben aber gerade in der Anfangszeit noch keine oder wenig Deutschkenntnisse, weshalb für sie Formalitäten sehr schwierig zu bewältigen sind. Auch die oftmals langen Bearbeitungsprozesse sowohl im Visumverfahren als auch bei der Ausstellung von Aufenthaltstiteln in Deutschland waren Kritikpunkte. Doch nicht nur die Dauer, auch die Kosten wurden hinterfragt. Während die Kosten im „Normalfall“ (Beantragung einer Blauen Karte EU für mehrere Monate) noch überschaubar seien, sei der Antragsprozess in bestimmten Fällen sehr kostenaufwendig. So wurde berichtet, dass bei Arbeitsplatzwechsel und Ablauf der Pässe jeweils erneut Gebühren für die Blaue Karte EU anfallen, sowohl für die Person selbst als auch für die Familienangehörigen, was bei einigen Befragten dazu führte, dass sie innerhalb eines Jahres mehrfach für die Erteilung der Blauen Karten EU zahlen mussten.

Weiterhin wurde die fehlende Akzeptanz ausländischer Arbeitnehmer in der Bevölkerung, aber teilweise auch seitens der Arbeitgeber bemängelt. So wurde von Lohndiskriminierung und unzureichender Anerkennung ausländischer Qualifikationen berichtet. Zudem wurden Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche und dem Finden von Kindergartenplätzen genannt. Da die Blaue Karte EU ein befristeter Aufenthaltstitel ist, hatten zudem einige Befragte Probleme, ein Bankkonto zu eröffnen oder einen Kredit zu beantragen.

Bezüglich der familiären Aspekte wurde angeregt, die Visaerteilung für Familienangehörige eines Inhabers einer Blauen Karte EU zu erleichtern bzw. zu beschleunigen, damit ein Besuch in Deutschland unkompliziert möglich sei. Viele bedauerten zudem, dass sie ihre Eltern nicht dauerhaft nach Deutschland holen können. Auch im Fall der Versorgung der Eltern durch die in Deutschland lebenden Angehörigen sei ein Aufenthalt in Deutschland für die Eltern nicht länger als drei Monate im Jahr möglich, sodass einige Befragte erklärten, aus diesem Grund in ihr Herkunftsland zurückkehren zu wollen.

Eine weitere genannte Schwierigkeit ist mit der Berufstätigkeit des Ehepartners verbunden. Trotz oftmals hoher Qualifikation haben es viele von ihnen nicht geschafft, in Deutschland einen Arbeitsplatz zu finden. Hier sehen die Befragten den Bedarf einer entsprechenden Berufsberatung. Mehrere Anmerkungen gab es auch zu Problemen beim Schulbesuch der Kinder. Insbesondere würden sie aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten unzureichende Möglichkeiten haben, eine gute Ausbildung zu erhalten und nach der Grundschule auf das Gymnasium zu wechseln.

Die Verbundenheit mit Deutschland ist bei vielen Blaue-Karte-EU-Inhabern sehr hoch. Dennoch ziehen einige nicht in Betracht, die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen, wenn keine doppelte Staatsangehörigkeit möglich ist. Zudem sprachen sich mehrere Befragte dafür aus, die notwendige Aufenthaltsdauer zur Beantragung der Staatsangehörigkeit zu verkürzen.

Da die Inhaber der Blauen Karte EU berufstätig sind, wurde von ihnen zudem der Wunsch nach Deutschkursen geäußert, die sich mit dem Beruf vereinbaren lassen, also z. B. abends oder am Wochenende. Es wurde kritisiert, dass solche Integrationskurse kaum angeboten werden, wodurch das Erlernen der deutschen Sprache erschwert werde.



16 Fazit der empirischen Studie

Der Einstieg ins Berufsleben gilt als einer der wichtigsten Integrationsfaktoren, insbesondere für die qualifizierten Zuwanderer in Deutschland. Zwar kommen nur rund 10 % der Drittstaatsangehörigen explizit zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach Deutschland; doch hat der Arbeitsmarktzugang auch für alle anderen Zuwanderungsgruppen große Bedeutung. Wird ausschließlich die Migration zum Zweck der Erwerbstätigkeit betrachtet, hat mittlerweile fast jeder fünfte Arbeitsmigrant eine Blaue Karte EU. Insgesamt wurden fast 35.000 Blaue Karten EU seit der Einführung im August 2012 bis einschließlich September 2015 in Deutschland erteilt. Dieser Aufenthaltstitel ist zwar an bestimmte Bedingungen geknüpft (anerkannter Hochschulabschluss, Mindestgehalt), bietet aber gegenüber anderen befristeten Aufenthaltserlaubnissen zur Erwerbsmigration Vorteile hinsichtlich der EU-Binnenmobilität, des Nachzugs von Familienangehörigen und des vergleichsweise schnellen Wechsels in eine Niederlassungserlaubnis. In solch einen unbefristeten Aufenthaltstitel im Anschluss an die Blaue Karte EU wechselten bereits fast 7.000 Drittstaatsangehörige.

Während 21 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber zuvor einen anderen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit in Deutschland hatten, erhielt knapp ein Viertel die Blaue Karte EU im Anschluss an einen Studienabschluss in Deutschland. Da zudem rund die Hälfte neu zugewandert ist, stellt sich die Blaue Karte EU als ein nützliches Instrument der Zuwanderung und des Verbleibs in Deutschland heraus.

Nach nun mehr als dreijährigem Bestehen ist im EU-weiten Vergleich festzustellen, dass sich die Blaue Karte EU hauptsächlich in Deutschland als wichtiges Instrument der internationalen Fachkräftegewinnung etabliert hat. Zwar setzten die meisten EU-Mitgliedstaaten die EU-Richtlinie um und führten damit neue Aufenthaltstitel ein. Jedoch werden in vielen Staaten noch immer andere nationale Aufenthaltserlaubnisse häufiger als die Blue Cards genutzt. Um die legalen Zuwanderungskanäle aus Drittstaaten in die EU mittelfristig weiter zu verbessern und zu

vereinheitlichen, erfolgt seitens der EU-Kommission eine Evaluation der Richtlinie.⁸³ Im Zuge dessen wurden die Regelungen in der Forschungsliteratur und von Interessenverbänden diskutiert (vgl. Kapitel 4.1 und 5.1). Darüber hinaus konnten nun auf Basis der Befragungsergebnisse weiterführende Einschätzungen der Blauen Karte EU vorgenommen und Verbesserungsvorschläge unterbreitet werden (vgl. bspw. Kapitel 10.3 und 12.2.2). Diese zielen insbesondere auf eine breitere Bekanntmachung der Blauen Karte EU und bessere Informationsvermittlung hinsichtlich der rechtlichen Bedingungen ab. Zudem werden die Erleichterung von Arbeitsplatzwechseln und der EU-Binnenmobilität vorgeschlagen.

Insgesamt wurden mit der Blauen Karte EU in Deutschland geeignete Rahmenbedingungen für die Gewinnung von drittstaatsangehörigen Fachkräften geschaffen: Ihre klar definierten Voraussetzungen, ihre Ausrichtung auf den EU-weiten Kontext sowie nicht zuletzt ihr griffiger Name und damit verbundene Marketingmöglichkeiten machen die Blaue Karte EU zu einem attraktiven „Produkt“, mit dem im Ausland für die Einreise in das „Zuwanderungsland Deutschland“ geworben werden kann. Dies ist angesichts des facettenreichen deutschen Aufenthaltsrechts sowie des steigenden Fachkräftebedarfs ein enormer Vorteil, der besonders bei Mangelberufen genutzt wird. Da jedoch nicht nur in diesen Bereichen der Bedarf an Fachkräften steigt, besteht Potenzial für deutlich mehr Blaue-Karte-EU-Inhaber auch in anderen Berufsfeldern.

Dass bislang fast 90 % der Blauen Karten EU an die im MINT-Sektor nachgefragten Fachkräfte sowie an Humanmediziner erteilt wurden, konnte erstmals im Rahmen der vorliegenden repräsentativen Befragungsstudie gezeigt werden. Dafür wurden 4.340 Antworten von Blaue-Karte-EU-Inhabern ausgewertet, welche als Hochqualifizierte in Deutschland beschäftigt sind. Von ihnen arbeiten rund zwei Drittel in MINT-Berufen, insbesondere im Ingenieurwesen und Informatik. 19 % der Befragten sind als Humanmediziner tätig. Unter den Blaue-Karte-EU-Inhabern sind Forscher (oftmals im natur- bzw. ingenieurwissenschaftlichen Bereich) und international beschäftigte Fachkräfte vergleichsweise häufig vertreten, letztere vor allem in sehr großen Unternehmen.

83 Vgl. http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-is-new/public-consultation/2015/consulting_0029_en.htm (30.09.2015).

Die Auswertung der Einkommen verdeutlicht, dass diese über alle Berufsgruppen hinweg meist über dem Mindestgehalt für Regelberufe liegen. Lediglich 24 % der MINT-Fachkräfte und 14 % der Humanmediziner scheinen auf die niedrige Mindestgehaltsgrenze angewiesen zu sein, um eine Blaue Karte EU zu erhalten, da sie unter 45.000 Euro verdienen. Zwar ist für die aktuellen Mangelberufe eine Absenkung der Gehaltsgrenze weder möglich noch zielführend, doch könnte die Mangelberufe-Liste auf weitere Berufsgruppen, für die in Deutschland ein hoher Bedarf besteht, in denen aber grundsätzlich kein Einkommen über der Regelgehaltsgrenze gezahlt wird, ausgeweitet werden. Es wird insbesondere auf nicht-technische Berufe hingewiesen, deren Wertschätzung nicht an der Produktivität bemessen werden sollte, da sie bspw. gesellschaftlich bedeutende Bereiche wie das Schulwesen und die Soziale Arbeit betreffen. Eine Ausweitung der akademischen Berufe, für die die verminderte Gehaltsschwelle gilt, kann von der Arbeitsmarktanalyse der Bundesagentur für Arbeit abhängig gemacht werden. Ist ein erhöhter Fachkräftebedarf in Berufen festzustellen, die bislang deutlich unter dem Regelgehalt liegen, könnten diese in die Mangelberufe-Liste aufgenommen werden.

Der Großteil der Befragten (84 %) hat vor Erteilung der Blauen Karte EU mindestens ein Jahr Berufserfahrung im In- oder Ausland gesammelt. Da sie zudem hochqualifiziert und zum überwiegenden Teil in Mangelberufen (Ingenieurwesen, Informatik und Humanmedizin) tätig sind, gelten die Blaue-Karte-EU-Inhaber als langfristig in Deutschland gefragte Fachkräfte. Die Mittel, die die Blaue-Karte-EU-Inhaber zur Stellenfindung nutzten, verdeutlichen, dass zum Teil eine gezielte Anwerbung erfolgte. Denn rund ein Fünftel kam aufgrund einer Einladung durch den Arbeitgeber nach Deutschland und weitere Befragte wurden durch private Agenturen vermittelt. Durch im Internet veröffentlichte Stellenangebote fanden 37 % der Befragten ihre Arbeitsplätze in Deutschland, unter ihnen viele, die bereits in Deutschland studiert hatten. Dies trifft zum Teil auch auf die 12 % bzw. 11 % der Blaue-Karte-EU-Inhaber zu, die Kontakte aus früheren Praktika/Berufstätigkeiten nutzten bzw. in eigener Initiative Kontakt zu Arbeitgebern in Deutschland aufnahmen.

Die Arbeitsplatzsuche verlief jedoch nicht immer reibungslos. Bei ungefähr einem Viertel der Blaue-Karte-EU-Inhaber stellten mangelhafte Deutschkenntnisse ein Hindernis dar. Weitere Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche waren mit dem befristeten oder noch fehlenden Aufenthaltstitel verbunden, je nachdem ob der Arbeitssuchende bereits in Deutschland lebte. Zudem wurde seitens der Arbeitgeber die ausländische Berufserfahrung der

Befragten des Öfteren nicht wertgeschätzt. Einige Blaue-Karte-EU-Inhaber empfanden die Verwaltung in deutschen Behörden (inkl. Auslandsvertretungen) aufgrund langwieriger Prozesse bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln/Visa und der Einschätzung ausländischer Hochschulabschlüsse als Hürde. Somit lässt sich ein Informationsbedarf hinsichtlich ausländischer Qualifikationen feststellen, wozu eine verbesserte Erfassung in der Anabin-Datenbank beiträgt. Gleichzeitig sollten Unternehmen die Möglichkeit informeller Qualifikationsnachweise nicht unterschätzen.

Die Blaue-Karte-EU-Inhaber sind mit ihrem Beruf überwiegend zufrieden, wobei mit karrierebezogenen Aspekten (u. a. Aufstiegsmöglichkeiten, Weiterbildung) jeweils rund drei Fünftel der Befragten (sehr) zufrieden sind. Noch deutlich positiver wurden strukturelle und inhaltliche (Leistungsanforderungen, Arbeitsaufwand, Inhalt) sowie soziale Aspekte (Kommunikation, Teamarbeit) des Berufslebens bewertet. Die Auswertungen zeigen, dass die Befragten auch insgesamt überwiegend zufrieden in Deutschland sind und viele langfristig bleiben wollen. Während die Möglichkeit, nach einem vergleichsweise kurzen Aufenthalt eine Niederlassungserlaubnis zu bekommen, für viele ein Grund war, zur Blauen Karte EU zu wechseln, sind Mobilitätsaspekte weniger wichtig. Das heißt jedoch nicht, dass grundsätzlich kein Interesse an der EU-Binnenmigration besteht. Diese kann durchaus an Bedeutung gewinnen, wenn eine größere Zahl an Blaue-Karte-EU-Inhabern mindestens seit 18 Monaten in Deutschland berufstätig ist und damit günstigere Bedingungen für die Einreise und einen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit in anderen EU-Staaten hat.

Die hohe Zufriedenheit wird dadurch leicht getrübt, dass sich ein kleiner Teil derjenigen, die sich hier grundsätzlich wohlfühlen, nicht willkommen fühlt. Hier besteht von Seiten der Behörden sowie in der gesamten Aufnahmegesellschaft Verbesserungspotenzial. Ein großer Teil der Blaue-Karte-EU-Inhaber schätzt die Beratung im Vorfeld und die Verfügbarkeit von Informationen. Dass aber gleichzeitig auch viele Befragte bemängeln, im Vorfeld der Migration nur wenig Informationen gefunden zu haben, verdeutlicht die Notwendigkeit, weiterhin für einen guten Zugang zu Informationsmaterialien zu sorgen. Zudem wird ein hoher Aufwand kritisiert, den die Formalitäten (an Zeit sowie Finanzierung des Aufenthaltstitels und der dafür notwendigen Unterlagen) in Anspruch nehmen. Es sollte geprüft werden, ob und wie der Verwaltungsaufwand weiter vereinfacht und die Verfahren weiter beschleunigt werden können, um weiterhin attraktiv für Hochqualifizierte zu bleiben. Zielführend wäre, in den zuständigen Behörden einzelne Ansprechpartner zur Verfügung zu stellen, die die komplexen aufenthaltsrecht-

lichen Regelungen auch in englischer Sprache mit den Hochqualifizierten besprechen können.

Familiäre Aspekte sind – wie auch bei anderen Migranten – bei den Inhabern einer Blauen Karte EU von Relevanz. Einige Befragte sehen Verbesserungspotenzial beim Familiennachzug. Sie wünschen sich bspw., dass Eltern nicht nur in Härtefällen eine Aufenthaltserlaubnis erhalten können sowie dass die Visaerteilung für Besuche naher Familienangehöriger in Deutschland erleichtert wird. Dies ist insbesondere den Blauen-Karte-EU-Inhabern mit Kindern wichtig, wobei 37 % der Befragten mindestens ein Kind haben. Drei Viertel der Befragten sind verheiratet oder leben in einer Partnerschaft, meist gemeinsam in Deutschland. Bei drei Vierteln von ihnen kommt der Partner aus demselben Herkunftsland. Bislang ist jedoch nur rund ein Drittel aller Partner erwerbstätig, weshalb eine gezielte Berufsberatung und Hilfestellung bei der Arbeitsmarktintegration der Partner gewünscht wird. Hier konkurriert Deutschland mit anderen Zuwanderungsländern, in denen beide Partner mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auf dem Arbeitsmarkt teilhaben könnten.

Inwieweit die deutsche Sprache für eine erfolgreiche Teilhabe am Erwerbsleben entscheidend ist, kann teils aus den Ergebnissen der Befragungsstudie geschlossen werden. Dabei wurden Unterschiede zwischen den Berufsgruppen deutlich. Bspw. gaben Blaue-Karte-EU-Inhaber, die als Humanmediziner arbeiten, die vergleichsweise besten Sprachkenntnisse an – fast alle schätzen ihre Deutschkenntnisse als gut oder sehr gut ein. Dies überrascht nicht, da für die Ausübung des Arztberufes gute Deutschkenntnisse nachgewiesen werden müssen. Dagegen gaben nur 45 % der im MINT-Bereich Berufstätigen und 52 % der sonstigen Fachkräfte mindestens gute Deutschkenntnisse an. Alle anderen scheinen mit Englischkenntnissen ihre Defizite im deutschen Sprachgebrauch ausgleichen zu können – 95 % der MINT- und sonstigen Fachkräfte schätzen ihre Englischkenntnisse als gut oder sehr gut ein. Somit steht das folgende Zitat beispielhaft für einen der Befragten.

“In general my experience has been very satisfied, I came here initially for 3 months. Later I discussed with my wife and persuaded to come to Germany too. She found a Job as Software-Entwickler due to her Masters degree in Computer Science. Now we have become parents too [...]. Overall I feel this is a nice country for skilled and hardworking people. But language skills are sometimes very critical necessity.”

(Blaue-Karte-EU-Inhaber in Deutschland, 2014)



Literatur

- Angenendt, Steffen** (2013): Ziele und Handlungsfelder einer kohärenten Migrationspolitik. Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschaft- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. Online: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10355.pdf>
- Anger, Christina/Koppel, Oliver/Plünnecke, Axel** (2015): MINT-Herbst-report 2015. Regionale Herausforderungen und Chancen der Zuwanderung. Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- AvH-Stiftung 2011**: Deutschland im Blick 2011. Wie ausländische Wissenschaftler Deutschland sehen. Bonn: Alexander von Humboldt Stiftung. Online: https://www.humboldt-foundation.de/pls/web/docs/F19595/Deutschland_im_Blick_2011.pdf
- Aydemir, Abdurrahman** (2010): Immigrant Selection and Short-Term Labour Market Outcomes by Visa Category. IZA Discussion Paper Nr. 4966. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2014a): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe. Nürnberg: BA.
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2014b): Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland – Wirtschaftswissenschaften. Nürnberg: BA.
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2015a): Gute Bildung – gute Chancen, Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland. Nürnberg: BA.
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2015b): Der Arbeitsmarkt für IT-Fachleute in Deutschland. Nürnberg: BA.
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2015c): Der Arbeitsmarkt für Ingenieurinnen und Ingenieure. Nürnberg: BA.

- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2015d): Positivliste gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung: Zuwanderung in Ausbildungsberufe. Stand 16.04.2015. Nürnberg: BA.
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2015e): Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitsgenehmigungen-EU und Zustimmungen. Berichtsjahr 2014: Tabelle 10. Nürnberg: BA.
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2016): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe. Nürnberg: BA.
- Bahrke, Michael/Demary, Markus/Lichtblau, Karl/Schleiermacher, Thomas** (2011): Internationalisierung und Fachkräftesicherung. Herausforderungen für die baden-württembergische Industrie. Eine Studie im Auftrag des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. – Südwestmetall. Köln: IW Consult GmbH.
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2015): Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen. Nürnberg: BAMF. Online: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?__blob=publicationFile
- Baskaran, S. Arockia/Chaarlas, L. J.** (2012): A study on the outward FDI from India, International Journal of Business Economics & Management Research. ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research Vol. 2 Issue 6. Online: http://www.zenithresearch.org.in/images/stories/pdf/2012/JUNE/ZIJBEMR/5_ZIJBEMR_VOL2_ISSUE6_2012.pdf
- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (2015): Zuwanderungspraxis verbessern – Gewinnung ausländischer Fachkräfte und internationalen Personalaustausch vereinfachen. Vorschläge zur besseren Umsetzung der Regelungen zur Erwerbsmigration und des internationalen Personalaustausches, September 2015. Berlin: BDA. Online: [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/9E8784CD76F4712BC1257EDC00421FC6/\\$file/Zuwanderungspraxis-verbessern.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/9E8784CD76F4712BC1257EDC00421FC6/$file/Zuwanderungspraxis-verbessern.pdf)

BDI – Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (2013): Ausländische Direktinvestitionen in Deutschland. Berlin: BDI. Online: http://bdi.eu/download_content/GlobalisierungMaerkteUndHandel/Auslaendische_Direktinvestitionen_in_Deutschland.pdf

Beirat für Forschungsmigration (2014): Jahresbericht des Beirats für Forschungsmigration gemäß § 38d Abs. 3 Aufenthaltsverordnung. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Dezember 2014. Nürnberg: BAMF. Online: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Forschung/BeiratForschungsmigration/jb7-beirat-forschungsmigration.pdf?__blob=publicationFile

Belmonte, Martina (2015): The EU Blue Card – is there a need for a more comprehensive approach? Institute for European Studies Policy Brief Issue 2015/3 Juni 2015. Brüssel: Jean Monnet Centre of Excellence, Vrije Universiteit.

Block, Andreas H./Klingert, Isabell (2012): Zuwanderung von selbständigen und freiberuflichen Migranten aus Drittstaaten nach Deutschland, Working Paper 48 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg: BAMF.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015a): Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung. Berlin: BMAS.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015b): Monitoring Personalgewinnung und -bindung. Berlin: BMAS.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2012): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik. Berlin: BMBF.

BMI/BAMF – Bundesministerium des Innern/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2014. Nürnberg: BAMF.

- BMI – Bundesministerium des Innern** (2014): Hinweise des Bundesministeriums des Innern zu den Regelungen zur Blauen Karte EU nach § 19a Aufenthaltsgesetz und zur Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche nach § 18c Aufenthaltsgesetz. Berlin: BMI. Online: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/MigrationIntegration/Auslaender/hochqualifiziertenrichtlinie.pdf?__blob=publicationFile (05.10.2015).
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)** (2013a): Fachkräfte finden – Rekrutierung aus dem Ausland. Redaktion Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Stand Juli 2013. Berlin: BMWi.
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)** (2013b): Personalrekrutierung – Rekrutierung internationaler Studierender an deutschen Hochschulen. Redaktion Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Stand März 2013. Berlin: BMWi.
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie** (2014): Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte. Berlin: BMWi. Online: <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/F/wirkungsanalyse-des-rechtlichen-rahmens-auslaendische-fachkraefte-lang,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Bollhorn, Kai/Franz, Martin/Henn, Sebastian** (2013): Kleine indische Investitionen in Deutschland – Das Beispiel eines Dienstleistungsunternehmens. Standort Vol. 38, Issue 1, S.14-18.
- Bossler, Mario** (2013): Recruiting abroad: the role of foreign affinity and labour market scarcity. IAB-Discussion Paper 19/2013. Nürnberg Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2013/dp1913.pdf>
- Boyd, Monica** (2013): Recruiting High Skill Labour in North America: Policies, Outcomes and Futures. International Migration Vol. 52, Issue 3. Online: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/imig.12139/pdf>

- Brenke, Karl** (2015): Akademikerarbeitslosigkeit: Anstieg in den meisten naturwissenschaftlich-technischen Berufen. DIW Wochenbericht Nr. 47/2015, Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.
- Bundesärztekammer** (2015): Ergebnisse der Ärztestatistik zum 31. Dezember 2014 „Etwas mehr und doch zu wenig“. Online: <http://www.bundesaeztekammer.de/ueber-uns/aerztestatistik/aerztestatistik-2014/> (24.08.2015).
- Bundesbank** (2015): Ausländische Direktinvestitionen in Deutschland (Passive Direktinvestitionen) und wichtige Kenngrößen der Unternehmen in Deutschland – nach Kapitalgebern. Stand 22.07.2015. Online: http://www.bundesbank.de/Navigation/DE/Statistiken/Zeitreihen_Datenbanken/Aussenwirtschaft/aussenwirtschaft_node.html (24.08.2015).
- Burkert, Carola/Haas, Anette** (2014): Investing in the future: Labor market integration policies for new immigrants in Germany. Washington D.C.: Migration Policy Institute.
- Büttner, Tobias/Stichs, Anja** (2014): Die Integration von zugewanderten Ehegattinnen und Ehegatten in Deutschland. Forschungsbericht 22. Nürnberg: BAMF.
- Carrera, Sergio/Guild, Elspeth/Eisele, Katharina** (2014): Rethinking the attractiveness of EU labour market immigration policies. Comparative perspectives on the EU, the US, Canada and beyond. Brüssel: Centre for European Policy Studies.
- Constant, Amelie F./Rinne, Ulf** (2013): Labour Market Information for Migrants and Employers: The Case of Germany. IZA Research Report No. 50. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Cooper, Jacquie/Campbell, Stuart/Patel, Dhiren/Simmons, Jon** (2014): The reason for migration and labour market characteristics of UK residents born abroad. London: Home Office United Kingdom of Great Britain. Online: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/350927/occ110.pdf
- Couper, Mick P.** (2008): Designing Effective Web Surveys. Cambridge: University Press.

- Dietz, Martin/Röttger, Christof/Szameitat, Jörg** (2011): Betriebliche Personalsuche und Stellenbesetzungen – Neueinstellungen gelingen am besten über persönliche Kontakte. IAB-Kurzbericht 26/2011. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb2611.pdf>
- Eisele, Katharina** (2013): Why come here if I can go there? Assessing the ‘Attractiveness’ of the EU’s Blue Card Directive for ‘Highly Qualified’ Immigrants. CEPS Paper in Liberty and Security in Europe No. 60/ October 2013. Brüssel: Centre for European Policy Studies.
- Emilsson, Henrik/Magnusson, Karin/Törngren, Sayaka Osanami Bevelander, Pieter** (2014): The world’s most open country: Labour migration to Sweden after the 2008 law. Current Themes in IMER Research Number 15. Malmö: Malmö University. Online: <https://www.mah.se/upload/Forskningscentrum/MIM/Publications/CT%2015%20Current%20Themes%2015%20muep.pdf>
- EMN** (2013): Synthesis Report – Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals. Brüssel: Europäisches Migrationsnetzwerk/EU-Kommission.
- Englisch, Peter** (2015): Direktinvestitionen nach Deutschland: Bundesländer im Vergleich. Ausländische Direktinvestitionen im Jahr 2014 und eine aktuelle Befragung ausländischer Investoren. Essen: Ernst & Young GmbH. Online: http://www.unternehmen-und-gruender-in-sachsen-anhalt.de/fileadmin/SOM/SOM_Allgemein/Veranstaltungen/SOM_Konferenz/2015/Praesentationen/Standort_D_Bundeslaender_Staedte_2015.pdf (26.08.2015).
- Ette, Andreas/Mundil-Schwarz, Rabea/Sauer, Lenore/Sulak, Harun** (2013): Ein neues Bild der Migration: Sozioökonomische Struktur und Arbeitsmarktintegration von Neuzuwanderern aus Drittstaaten in Deutschland. Bevölkerungsforschung Aktuell 34. Jg., 02/2013. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Online: http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Bev_Aktuell/2013_2.pdf?__blob=publicationFile&v=4

- EU-Kommission** (2014): Communication from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation of Directive 2009/50/EC on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of highly qualified employment ("EU Blue Card"). COM(2014) 287 final. Brüssel: EU-Kommission.
- Finotelli, Claudia** (2014): How to maximize the benefits of highly skilled migration. What can be learned from Canada and Spain. Fieri Policy Papers. Turin: International and European Forum on Migration Research. Online: http://www.labmiggoev.eu/wp-content/uploads/2014/07/Policy-Paper_How-to-maximize-high-skilled-migration_Finotelli.pdf
- Fuchs, Johann/Kubis, Alexander/Schneider, Lutz** (2015): Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050: Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotential – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmigration“ im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Fuchs, Michaela/Rauscher, Cerstin/Weyh, Antje** (2014): Lohnhöhe und Lohnwachstum – Die regionalen Unterschiede in Deutschland sind groß. IAB-Kurzbericht 17/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online:
- Golinski, Sophie/Henn, Sebastian/Franz, Martin/Bollhorn, Kai** (2013): Direktinvestitionen aus den BRIC-Staaten in Deutschland. Nationalatlas aktuell 7. Leipzig: Leibniz-Institut für Länderkunde. Online: http://aktuell.nationalatlas.de/wp-content/uploads/13_05_BRIC_Direktinvestitionen.pdf
- Goyal, Tanu M./Mukherjee, Arpita** (2013): Movement of Engineers and Architects between India and the EU. Working Paper No. 403. Bangalore: Indian Institute of Management. Online: http://www.kas.de/wf/doc/kas_34372-1522-2-30.pdf?130514123030
- Griesbeck, Michael** (2014): Erleichterung der Fachkräftezuwanderung durch rechtliche Regelungen und flankierende Maßnahmen – eine Zwischenbilanz. Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik Jg. 34, H. 5-6. Baden-Baden: Nomos-Verlag, S.181-186.

Grote, Janne/Vollmer, Michael (2016): Wechsel zwischen Aufenthaltstiteln und Aufenthaltszwecken in Deutschland. Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Working Paper 67 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

GTAI (2014): Ausländische Direktinvestitionen in Deutschland. Potenziale USA. Bonn: Germany Trade Invest. Online: http://www.gtai.de/GTAI/Content/DE/Invest/_SharedDocs/Downloads/GTAI/FDI/usa.pdf

GTAI (2015): Ausländische Direktinvestitionen in Deutschland. Potenziale Brasilien. Bonn: Germany Trade Invest. Online: http://www.gtai.de/GTAI/Content/DE/Invest/_SharedDocs/Downloads/GTAI/FDI/brasilien.pdf

Gümüs, Yasin Kerem (2010): EU Blue Card Scheme: The Right Step in the Right Direction? *European Journal of Migration and Law* 12. Leiden: Brill, S.435-453.

Haak, Karen (2008): „Erfolgsgeschichten türkischer Unternehmer“, 6. Dezember 2008, *Handelsblatt*. Online: <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/in-deutschland-erfolgsgeschichten-tuerkischer-unternehmer/3067788.html> (26.08.2015).

Handelsblatt (2015): „Deutsche Firmen heiß begehrt“, 24. Juni 2015, *Handelsblatt* Nr. 118.

Hanemann, Thilo/Huotari, Mikko (2015): Chinesische Direktinvestitionen in Deutschland und Europa – Eine neue Ära chinesischen Kapitals. Berlin: Mercator Institute for China Studies und Rhodium Group. Online: http://www.merics.org/fileadmin/user_upload/pdf/COFDI_Chinese_Foreign_Direct_Investment_DE.pdf

Hanganu, Elisa (2015): Bleibequoten im internationalen Vergleich. Jahresbericht des Beirats für Forschungsmigration, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg: BAMF.

Hanganu, Elisa/Heß, Barbara (2014): Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen. Ergebnisse der BAMF-Befragungsstudie 2014. Forschungsbericht 23 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg: BAMF.

- Hanganu, Elisa/Stichs, Anja** (2016): Diversity auf dem Arbeitsmarkt in Hinblick auf die Herkunft und Religionszugehörigkeit. In: Genkova, Petia/Ringeisen, Tobias (Hrsg.): Handbuch Diversity-Kompetenz, Band 2. Berlin: Springer Verlag.
- Heß, Barbara** (2009): Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung, Working Paper 28 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg: BAMF.
- Heß, Barbara** (2012): Zuwanderung von Fachkräften nach § 18 AufenthG aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Arbeitsmigranten, Working Paper 44 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg: BAMF.
- Herzog-Schmidt, Julia** (2014): Zuwanderung Hochqualifizierter: Die Blue-Card-Richtlinie 2009/50/EG und ihre Umsetzung in Deutschland. Schriften zum Migrationsrecht, Bd. 14. Baden-Baden: Nomos-Verlag.
- Huddleston, Thomas** (2015): 10 Jahre deutsche Integrationspolitik – die Außenansicht. Redemanuskript des Beitrages zu den Nürnberger Tagen für Integration im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 16.04.2015. Nürnberg: BAMF. Online: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Themendossiers/NTFI-2015/ntfi-2015-huddleston-redemanuskript.pdf?__blob=publicationFile
- Humpert, Stephan** (2015): Fachkräftezuwanderung im internationalen Vergleich. Working Paper 62 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg: BAMF.
- Hunt, Jennifer** (2013): Are Immigrants the Best and Brightest U.S. Engineers? NBER Working Paper No. 18696. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Online: <http://www.nber.org/papers/w18696>
- IAB/DIW** (2014): Leben, lernen, arbeiten – wie es Migranten in Deutschland geht. Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe. IAB-Kurzbericht 21/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114.pdf>

- IBE** (2008): Internationale Rekrutierung – Realität oder Rhetorik? Eine empirische Studie des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) im Auftrag der Hays AG. Ludwigshafen am Rhein: Institut für Beschäftigung und Employability der Hochschule Ludwigshafen am Rhein. Online: <https://www.hays.de/documents/10192/118775/hays-rekrutierungs-studie-2008.pdf/32b4d0f7-1241-4bad-804b-46cb1fd27018>
- Jasiewicz, Joanna** (2013): Labor Mobility of the Chinese Graduates from British and Spanish Universities: What Happens to the “Talent Migration”? Institut Barcelona d’Estudis Internacionals (IBEI) Working Paper. Barcelona: IBEI. Online: http://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/240811/WP_IBEI_36.pdf?sequence=1
- Kerr, Sari Pekkala/Kerr, William R./Lincoln, William F.** (2013): Skilled Immigration and the Employment Structures of U.S. Firms. NBER Working Paper No. 19658. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Online: <http://www.nber.org/papers/w19658>
- Kerr, William R.** (2013): U.S. High-Skilled Immigration, Innovation, and Entrepreneurship: Empirical Approaches and Evidence. NBER Working Paper No. 19377. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Online: <http://www.nber.org/papers/w19377>
- Klingert, Isabell/Block, Andreas H.** (2013): Ausländische Wissenschaftler in Deutschland, Working Paper 50 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg: BAMF.
- Kluth, Winfried/Heusch, Andreas** (2015): AufenthG § 9 Niederlassungserlaubnis, in Beck’scher Online-Kommentar Ausländerrecht, 7. Edition, Rn. 1-2, Stand: 01.05.2015.
- Kogan, Irena** (2015): The role of immigration policies for immigrants’ selection and economic success. ImPRovE Working Paper No. 15/05. Antwerp: Herman Deleeck Centre for Social Policy – University of Antwerp.
- Kotira, Peter/Mészáros, Peter** (2014): Migration programmes – A new way to solve problems with brain drain from poorer countries? The Lawyer Quarterly Vol. 4 No. 3, S.227-239.

- Martín, Iván/di Bartolomeo, Anna/de Bruycker, Philippe/Renaudiere, Géraldine/Salamońska, Justyna/Venturini, Alessandra** (2015): Exploring new avenues for legislation for labour migration to the European Union. Migration Policy Centre, Robert Shuman Centre for Advanced Studies, European University Institute, im Auftrag der Generaldirektion für Interne Angelegenheiten des Europäischen Parlaments. Online: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536452/IPOL_STU\(2015\)536452_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536452/IPOL_STU(2015)536452_EN.pdf)
- Martin, Philip** (2012): High-Skilled Migrants: S&E Workers in the United States. *American Behavioral Scientist* Vol. 56, Issue 8. London: SAGE Publications, S.1058-1079. Online: <http://www.sagepub.com/journalsPermissions.navDOI:10.1177/0002764212441786>
- Mayer, Matthias M.** (2013): Gewinnung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen. Working Paper 53 der Forschungsgruppe des Bundesamtes. Nürnberg: BAMF.
- Mediendienst Integration** (2015): Braucht Deutschland ein „Einwanderungsgesetz“? Positionen von Parteien und Experten. Informationspapier (Stand: 25. März 2015). Online: http://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Informationspapier_Einwanderungsgesetz.pdf
- Miguélez, Ernest/Fink, Carsten** (2013): Measuring the International Mobility of Inventors: A New Database. Genf: World Intellectual Property Organization. Online: http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_econstat_wp_8.pdf
- Močka, Ervis** (2014): The importance and application of the principle of equal treatment of third country nationals in the EU. *European Journal of Social Sciences Education and Research* Vol.1, Issue 2. Rottenburg: EUSER-European Center for Science Education and Research, S.174-184. Online: http://lib.euser.org/res/prc/3/EJSER_August_2014_Nr.2%20Vol_1.pdf
- Mosneaga, Silvia** (2012): Building a more attractive Europe: the Blue Card experience. In: Klein, Lars / Tamcke, Martin (Hrsg.): *Europeans in-Between: Identities in a (Trans-)Cultural Space*. Göttingen: Euroculture consortium, S.167-187. Online: <http://www.rug.nl/research/portal/files/29254012/167SilviaMosneaga.pdf>

- OECD** (2013): Recruiting Immigrant Workers: Germany. Paris: OECD Publishing. Online: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264189034-en>
- OECD** (2015): International Migration Outlook. Paris: OECD Publishing. Online: <http://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>
- Otto, Marius/Temme, Daniela** (2012): Deutsche Universitäten als Karrieresprungbrett? Zur Arbeits- und Lebenssituation ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Aachen, Bonn und Köln. In: DGD-Online-Publikation Nr. 1/2012. Schrumpfend, alternd, bunter? Antworten auf den demographischen Wandel Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Demographie e.V. (DGD), 9. bis 11. März 2011 in Bonn. Online: http://www.demographie-online.de/uploads/media/dgd-online_01_2012_Schrumpfend_alternd_bunter.pdf
- Porst, Rolf** (2001): Wie man die Rücklaufquote bei postalischen Befragungen erhöht. Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen. ZUMA How-to-Reihe, Nr. 09. Mannheim: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Prognos AG** (2014): Studentische Mobilität und ihre finanziellen Effekte auf das Gastland. Im Auftrag des Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V. Basel: Prognos AG. Online: Prognos AG (2014): Studentische Mobilität und ihre finanziellen Effekte auf das Gastland.
- Rühl, Stefan/Schmidt, Hans-Jürgen** (2015): Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland, Jahresbericht 2014. Nürnberg: BAMF.
- Schmidt, Hans-Jürgen/Rühl, Stefan** (2016): Wanderungsmonitoring: Migration nach Deutschland, Januar bis September 2015. Nürnberg: BAMF.
- Schulze Palstring, Verena** (2015): Das Potenzial der Migration aus Indien. Forschungsbericht 26 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg: BAMF.

- She, Qianru/Wotherspoon, Terry** (2013): International student mobility and highly skilled migration: a comparative study of Canada, the United States, and the United Kingdom. SpringerPlus 2013, 2:132. Heidelberg: SpringerPlus 2013. Online: <http://www.springerplus.com/content/2/1/132>
- Speciale, Biagio** (2010): Immigration policies in the EU: Challenges and priorities. Reflets et perspectives de la vie économique. 2010/2 – Tome XLIX. Liege: De Boeck Supérieur, S. 121-135.
- Statistisches Bundesamt** (2010): Paare in Deutschland: Gleich und gleich gesellt sich gern. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Bevoelkerung/2010_10/Bevoelkerung2010_10.html, (10.12.2015)
- Statistisches Bundesamt** (2014): Bildung und Kultur, Prüfungen an Hochschulen, 2013, Fachserie 11 Reihe 4.2. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt** (2015): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Ergebnisse des Mikrozensus 2014. Destatis Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Stifterverband für die deutsche Wissenschaft** (2015a): Hochschulbildungsreport 2020. Jahresbericht 2015 Schwerpunkt: Internationale Bildung. Essen/Düsseldorf: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft in Kooperation mit McKinsey & Company. Online: http://www.stifterverband.de/bildungsinitiative/hochschulbildungs-report_2015.pdf
- Stifterverband für die deutsche Wissenschaft** (2015b): Study and Work. Online: www.study-work.de (19.10.2015).
- Stöhr, Tobias** (2013): The Returns to Occupational Foreign Language Use: Evidence from Germany. Working Paper No.1880. Kiel: Institut für Weltwirtschaft. Online: <https://www.ifw-members.ifw-kiel.de/publications/the-returns-to-occupational-foreign-language-use-evidence-from-germany>

- Strunden, Martin/Schubert, Michael** (2012): Deutschland gibt sich Blue Card „Plus“ – EU-Richtlinie genutzt für Meilenstein der Arbeitsmigration. Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik Jg. 32, H. 8. Baden-Baden: Nomos-Verlag, S.270-275.
- Sun, Yi/Englisch, Peter** (2015): Direktinvestitionen chinesischer Unternehmen in Deutschland und Europa. Ausländische Direktinvestitionen im Jahr 2014. Essen: Ernst & Young GmbH. Online: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Chinesische-Direktinvestitionen-in-Deutschland-Praesentation/\\$FILE/EY-Chinesische-Direktinvestitionen-in-Deutschland-Praesentation.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Chinesische-Direktinvestitionen-in-Deutschland-Praesentation/$FILE/EY-Chinesische-Direktinvestitionen-in-Deutschland-Praesentation.pdf)
- SVR für Integration und Migration** (2015): Zugangstor Hochschule. Internationale Studierende als Fachkräfte von morgen gewinnen, gefördert von der Stiftung Mercator und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Berlin: SVR für Integration und Migration.
- Syed Zwick, Hélène/Shah Syed, S. Ali** (2015): The EU Blue Card scheme: A polarization vector. European Economics Letters Volume 4 Nr. 1. S.30-36. Online: [http://eelet.org.uk/EEL4\(1\)30-36.pdf](http://eelet.org.uk/EEL4(1)30-36.pdf)
- Thym, Daniel** (2012): Stellungnahme für die Öffentliche Anhörung des Innenausschusses des Deutschen Bundestags am Montag, den 23. April 2012 zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union. BT-Drs. 17/8682 v. 15.02.2012.
- Tießler-Marenda, Elke** (2014): Zuwanderung Hochqualifizierter: Die Blue-Card-Richtlinie 2009/50/EG und ihre Umsetzung in Deutschland. Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik Jg. 34, H. 5-6. Baden-Baden: Nomos-Verlag, S.207.
- Tipik** (2012): Conformity assessment of Directive 2009/50/EC: Summary Data-sheet of GERMANY. Draft Report Version 1.0 – 27/11/2012. Brüssel: Tipik Communication Agency.

- Tirpitz, Alexander/Groll, Constantin/Ghane, Keywan** (2011): Chinese Companies Enter Germany. Herausforderungen chinesischer Unternehmen beim Markteintritt. Berlin: German Center for Market Entry. Online: http://www.gcme.de/files/CCEG_GER.pdf
- Tollenaere, Marius** (2014): Konzernintern entsandte qualifizierte Fachkräfte aus Asien in Deutschland: Eine vernachlässigte Einwanderungskategorie mit großem Potenzial. In: Kreienbrink, Axel (Hg.) (2014): Fachkräftemigration aus Asien nach Deutschland und Europa – Migration of skilled labour from Asia to Germany an Europe. Beiträge zu Migration und Integration, Band 5 des Bundesamtes. Nürnberg: BAMF, S.238-262.
- Toma, Sorana/Villares-Varela, María/Czaika, Mathias** (2015): O Singh, where art thou? Internationalisation and diversification of Indian academic careers. International Migration Institute (IMI) Working Paper 121. Oxford: IMI.
- Vogler-Luwig, Kurt/Düll, Nicola/Kriechel, Ben** (2015): Arbeitsmarkt 2030 – Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigung und Wachstum – Prognose 2014. Zweiter Bericht im Rahmen des Projekts „Analyse der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage und des -angebots auf Basis eines Rechenmodells“ im Auftrag des BMAS. München: Economix Research & Consulting. Online: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2015/arbeitsmarktprognose-2030-zusammenfassung.pdf?__blob=publicationFile
- Vollmer, Michael** (2015a): Bestimmung von Fachkräfteengpässen und Fachkräftebedarfen in Deutschland, Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Working Paper 64 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg: BAMF.
- Vollmer, Michael** (2015b): Mobilitätsbestimmungen für Investoren, Selbständige und sonstige Wirtschaftsvertreter in Deutschland Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Working Paper 61 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg: BAMF.

- Weitzel, Tim/Eckhardt, Andreas/Laumer, Sven/Maier, Christian/von Stetten, Alexander/Weinert, Christoph/Wirth, Jakob** (2015): Bewerbungspraxis 2015. Eine empirische Studie mit 7.000 Stellensuchenden und Karriereinteressierten im Internet. Im Auftrag von Bernd Kraft, Monster Worldwide Deutschland GmbH. Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) Bamberg und Frankfurt am Main: Goethe Universität.
- Wiesbrock, Anja/Hercog, Metka** (2012): Making Europe More Attractive to Indian Highly-skilled Migrants? The Blue Card Directive and National Law in Germany and the Netherlands. CARIM-India Research Report 2012/09, Robert Schuman Centre for Advanced Studies. Florenz: European University Institute.
- Winkeljohann, Norbert** (2009): Erfolgsrezept türkischstämmiger Investitionen – ein Modell für Deutschland? Osnabrück: Price-waterhouseCoopers. Online: <http://www.denkstelle-hamburg.de/wp-content/uploads/erfolgsrezepte-tuerkischstaemmiger-unternehmer.pdf>
- Winkelmann, Rainer** (2001): Why Do Firms Recruit Internationally? Results from the IZA International Employer Survey 2000. IZA Discussion Paper No. 331. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ADI	Ausländische Direktinvestitionen
AHK	Deutsche Außenhandelskammern
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AufenthV	Aufenthaltsverordnung
AZR	Ausländerzentralregister
BA	Bundesagentur für Arbeit
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMI	Bundesministerium des Innern
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
EFTA	1. Europäische Freihandelsassoziation (engl.: European Free Trade Association)
EG	Europäische Gemeinschaft
EU	Europäische Union

EWK	Europäischer Wirtschaftsraum
f.	folgende [Seite]
ff.	folgende [Seiten]
GIZ	Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH
GTAI	Germany Trade and Invest
IHK	Industrie- und Handelskammer
ISCED	Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens (engl.: International Standard Classification of Education)
ISCO	Internationale Standardklassifikation der Berufe (engl.: International Standard Classification of Occupations)
MINT Nr.	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik Nummer
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (engl.: Organisation for Economic Co-operation and Development)
RL	Richtlinie
ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1:	In Deutschland lebende Personen mit einem Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit oder zur Arbeitsplatzsuche, 31. August 2015	48
Abbildung 3-2:	Inhaber einer Blauen Karte EU, die am 31. August 2014 in Deutschland lebten, nach vorherigem Aufenthaltsstatus	56
Abbildung 3-3:	Anzahl der in Deutschland lebenden Drittstaatsangehörigen mit einer Blauen Karte EU bzw. einer anschließenden Niederlassungserlaubnis, Bestandszahlen zu verschiedenen Stichtagen 2014/2015	62
Abbildung 7-1:	Altersverteilung von Blaue-Karte-EU-Inhabern in der Grundgesamtheit und Gruppe der Befragten in Prozent	123
Abbildung 7-2:	Staatsangehörigkeiten in der Grundgesamtheit der Blaue-Karte-EU-Inhaber	125
Abbildung 7-3:	Alter (in Jahren) und Geschlecht der Befragten, Verteilung in Prozent	128
Abbildung 7-4:	Geschlecht der Befragten nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent	129
Abbildung 7-5:	Altersgruppen der Befragten nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent	130
Abbildung 7-6:	Regionale Verteilung der Inhaber einer Blauen Karte EU bzw. einer Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU in Deutschland	131

Abbildung 7-7:	Top-15 Städte nach Anzahl der Inhaber einer Blauen Karte EU bzw. einer Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU, April 2014	132
Abbildung 7-8:	Top-15 Städte nach Anteil der Personen mit einer Blauen Karte EU bzw. einer anschließenden Niederlassungserlaubnis an der Gesamtbevölkerung und an allen Ausländern sowie Ausländeranteile, Verteilung in Prozent	134
Abbildung 7-9:	Anteile der Gesamtbevölkerung, der Neuzuwanderer, sowie der aktuellen und ehemaligen Blaue-Karte-EU-Inhaber in den einzelnen Bundesländern jeweils in Prozent der gesamten Gruppe in Deutschland 2014	136
Abbildung 7-10:	Grundgesamtheit sowie Befragungsteilnehmer mit Blauer Karte EU bzw. anschließender Niederlassungserlaubnis nach Bundesländern, Verteilung in Prozent	138
Abbildung 7-11:	Befragungsteilnehmer nach Bundesländern und drei Berufsgruppen, Verteilung in Prozent	141
Abbildung 8-1:	Höchster erzielter Bildungsabschluss, Verteilung in Prozent	143
Abbildung 8-2:	Orte der höchsten erzielten Hochschulabschlüsse, Verteilung in Prozent	144
Abbildung 8-3:	Jeweils höchste erzielte Hochschulabschlusarten nach Ort der Abschlüsse, Verteilung in Prozent	145
Abbildung 8-4:	Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent	147
Abbildung 8-5:	Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Abschlussart, Verteilung in Prozent	150
Abbildung 8-6:	Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Abschlusszeitraum, Verteilung in Prozent	152

Abbildung 8-7:	Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Geschlecht, Verteilung in Prozent	154
Abbildung 8-8:	Studienfachgruppen der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Staatsangehörigkeit, Verteilung in Prozent	156
Abbildung 8-9:	Höchste erzielte Abschlüsse derjenigen, die in Deutschland vor mehr als bzw. vor maximal drei Jahren ein Studium absolvierten, Verteilung in Prozent	158
Abbildung 8-10:	Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber ohne/mit Hochschulabschluss in Deutschland, Verteilung in Prozent	159
Abbildung 8-11:	Studienfächer der Blaue-Karte-EU-Inhaber mit Hochschulabschluss in Deutschland und ggf. Teilnahme an internationalem Studiengang, Verteilung in Prozent	161
Abbildung 8-12:	Zuständige Stellen, bei denen die Blaue-Karte-EU-Inhaber die Anerkennung ihrer Hochschulabschlüsse beantragt haben, Verteilung in Prozent	166
Abbildung 8-13:	Selbsteinschätzung hinsichtlich der Deutschkenntnisse, Verteilung in Prozent	168
Abbildung 8-14:	Zertifikate zum Niveau der Deutschkenntnisse, Verteilung in Prozent	169
Abbildung 8-15:	Aktuelle Deutschkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber insgesamt und nach Deutschsprachniveau zu Beginn der Berufstätigkeit in Deutschland, Verteilung in Prozent	171
Abbildung 8-16:	Aktuelle Deutschkenntnisse der Blaue-Karte-EU-Inhaber insgesamt und nach Berufsbe- reich, Verteilung in Prozent	173

Abbildung 8-17:	Aktuelle Englischkenntnisse der Blaue-Karte-EU- Inhaber insgesamt und nach Berufsbe- reich, Verteilung in Prozent	174
Abbildung 8-18:	Aktuelle Deutschkenntnisse der Blaue-Karte- EU-Inhaber insgesamt und nach Staatsange- hörigkeitsgruppe, Verteilung in Prozent	176
Abbildung 8-19:	Aktuelle Deutschkenntnisse der Blaue-Karte- EU-Inhaber (ohne Humanmediziner) nach Staatsangehörigkeitsgruppe, Verteilung in Prozent	177
Abbildung 8-20:	Prozentualer Anteil derjenigen, die mindestens gute Deutschkenntnisse angegeben haben, nach Aufenthaltsdauer und Staatsangehörig- keitsgruppe	178
Abbildung 8-21:	Anforderungen im Beruf hinsichtlich der Deutschkenntnisse (Deutsch-Sprechen) der Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent	182
Abbildung 8-22:	Aktueller Gebrauch der deutschen Sprache der Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent	184
Abbildung 9-1:	Berufserfahrung vor dem Zuzug nach Deutschland, Verteilung in Prozent	187
Abbildung 9-2:	Dauer der Vollzeitberufstätigkeit seit dem Zu- zug nach Deutschland, Verteilung in Prozent	188
Abbildung 9-3:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsu- che, Verteilung in Prozent	190
Abbildung 9-4:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatz- suche, je nachdem ob Hochschulabschluss in Deutschland erlangt wurde, Verteilung in Prozent	193

Abbildung 9-5:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche, nach Ort der Berufserfahrung der Blaue-Karte-EU-Inhaber vor ihrem Zuzug nach Deutschland, Verteilung in Prozent	195
Abbildung 9-6:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Zeitpunkt der Arbeitsplatzsuche, Verteilung in Prozent	196
Abbildung 9-7:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Berufsfachbereich und Qualifikationsniveau, Verteilung in Prozent	198
Abbildung 9-8:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche der Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Staatsangehörigkeit, Verteilung in Prozent	199
Abbildung 9-9:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche der MINT-Akademiker (ISCO2) nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten, Verteilung in Prozent	202
Abbildung 9-10:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche der Humanmediziner nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten, Verteilung in Prozent	204
Abbildung 9-11:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche nach Anteil der Forschungstätigkeit in der aktuellen Beschäftigung, Verteilung in Prozent	206
Abbildung 9-12:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche nach Unternehmensgröße, Verteilung in Prozent	207
Abbildung 9-13:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche nach Unternehmenssitz, Verteilung in Prozent	208
Abbildung 9-14:	Erfolgreich genutzte Mittel zur Arbeitsplatzsuche nach Staatsangehörigkeit der (überwiegenden Anzahl der) Kollegen, Verteilung in Prozent	210

Abbildung 9-15:	Prozentualer Anteil der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die keine Bewerbungen geschrieben haben, nach Fach und Qualifikationsbereich	212
Abbildung 9-16:	Anzahl der Bewerbungen von Blaue-Karte-EU-Inhabern, die Bewerbungen geschrieben haben, nach Fach- und Qualifikationsbereich, Verteilung in Prozent	213
Abbildung 9-17:	Blaue-Karte-EU-Inhaber, die an Vorstellungsgesprächen in Deutschland, im Ausland und/oder telefonisch teilgenommen haben, Verteilung in Prozent	214
Abbildung 9-18:	Hindernisse bei der Arbeitsplatzsuche, Verteilung in Prozent	217
Abbildung 9-19:	Arbeitsplatzsuchaktivität der Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent	219
Abbildung 9-20:	Zielländer der arbeitssuchenden Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent	220
Abbildung 9-21:	Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels in Bezug auf die Erteilung der Blauen Karte EU, Verteilung in Prozent	221
Abbildung 10-1:	Berufsgruppen der Befragten, Verteilung in Prozent	229
Abbildung 10-2:	Berufsgruppen nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent	233
Abbildung 10-3:	Berufsgruppen nach Art des Hochschulabschlusses, Verteilung in Prozent	236
Abbildung 10-4:	Befragte nach Berufsgruppe ohne/mit Hochschulabschluss in Deutschland, Verteilung in Prozent	238
Abbildung 10-5:	Einkommen der Befragten nach Berufsbereich, Verteilung in Prozent	240

Abbildung 10-6:	Einkommen der Befragten nach Berufsgruppe, Verteilung in Prozent	241
Abbildung 10-7:	Einkommen der Befragten nach Geschlecht, Verteilung in Prozent	243
Abbildung 10-8:	Einkommen der Befragten nach Altersgruppe, Verteilung in Prozent	244
Abbildung 10-9:	Einkommen der Befragten nach Unternehmensgröße, Verteilung in Prozent	245
Abbildung 10-10:	Forscheranteile in häufig genannten ISCO2-Berufsgruppen, Verteilung in Prozent	251
Abbildung 10-11:	Orte der Forschungstätigkeit der ISCO2-Berufstätigen nach Forschungsanteil, Verteilung in Prozent	253
Abbildung 10-12:	Anteil der unbefristet Beschäftigten in den Berufsgruppen, Verteilung in Prozent	254
Abbildung 10-13:	(Un-)Befristet beschäftigte Natur- bzw. Ingenieurwissenschaftler nach Anteil der Forschungstätigkeit, Verteilung in Prozent	256
Abbildung 10-14:	(Un-)Befristet Beschäftigte nach Länge der Befristung in ausgewählten Berufsgruppen, Verteilung in Prozent	257
Abbildung 10-15:	Unbefristet bzw. weniger als/mindestens drei Jahre befristet Beschäftigte nach Berufsgruppen, Verteilung in Prozent	258
Abbildung 10-16:	Unbefristet bzw. weniger als/mindestens drei Jahre befristet beschäftigte Humanmediziner nach Regionen, Verteilung in Prozent	259
Abbildung 10-17:	Anteile der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die in Unternehmen mit Hauptsitz im Ausland arbeiten, nach ausgewählten Berufsgruppen, Verteilung in Prozent	262

Abbildung 10-18:	Anteile der Blaue-Karte-EU-Inhaber, die in Unternehmen mit Hauptsitz im Ausland arbeiten, nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent	263
Abbildung 10-19:	Unternehmensgröße nach Berufsgruppe, Verteilung in Prozent	271
Abbildung 10-20:	Unternehmensgröße nach Hauptsitz der Unternehmen im Bereich MINT bzw. Sonstige (ohne Humanmediziner), Verteilung in Prozent	272
Abbildung 10-21:	Anteile der Blaue-Karte-EU-Inhaber (ohne Humanmediziner), die in Unternehmen mit Hauptsitz im Ausland arbeiten, nach Bundesländern, Verteilung in Prozent	273
Abbildung 10-22:	Regionale Verteilung der Blaue-Karte-EU-Inhaber (ohne Humanmediziner) nach Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, Verteilung in Prozent	274
Abbildung 10-23:	Zufriedenheit mit Aspekten des Berufslebens, Verteilung in Prozent	276
Abbildung 10-24:	Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten des Berufslebens nach Berufsbereich, Verteilung in Prozent	278
Abbildung 11-1:	Pushfaktoren, Verteilung in Prozent	283
Abbildung 11-2:	Pullfaktoren, Verteilung in Prozent	285
Abbildung 11-3:	Mittelwerte der Pushfaktoren nach Staatsangehörigkeitsgruppen, absolute Werte	289
Abbildung 11-4:	Mittelwerte der Pullfaktoren nach Staatsangehörigkeitsgruppen, absolute Werte	291
Abbildung 11-5:	Zufriedenheit mit den Informationen und Formalitäten, Verteilung in Prozent	294

Abbildung 11-6:	Einstufung des Kriteriums „Die Formalitäten für die Ausstellung meines Visums waren einfach und schnell erledigt“ nach Staatsangehörigkeiten, Verteilung in Prozent	296
Abbildung 11-7:	Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland, Verteilung in Prozent	297
Abbildung 11-8:	Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent	299
Abbildung 11-9:	Einschätzung der Aussage „Ich fühle mich in Deutschland willkommen“ nach Aufenthaltsdauer, Verteilung in Prozent	300
Abbildung 12-1:	Bleibeabsichten der Befragten, Verteilung in Prozent	303
Abbildung 12-2:	Bleibeabsichten nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent	304
Abbildung 12-3:	Bleibeabsichten nach ISCO-Gruppen, Verteilung in Prozent	306
Abbildung 12-4:	Bleibeabsichten nach Fachgruppen, Verteilung in Prozent	307
Abbildung 12-5:	Bleibeabsichten nach Herkunftsland des Partners, Verteilung in Prozent	308
Abbildung 12-6:	Bleibeabsichten nach bisheriger Aufenthaltsdauer, Verteilung in Prozent	309
Abbildung 12-7:	Alternative Zielländer zu Deutschland, Mehrfachnennung möglich, Verteilung in Prozent	311
Abbildung 12-8:	Alternative Zielländer zu Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Mehrfachnennung möglich, Verteilung in Prozent	313
Abbildung 12-9:	Bevorzugtes Einwanderungsland der Befragten, Verteilung in Prozent	314

Abbildung 12-10:	Jahr der geplanten Rückkehr bzw. Weiterwanderung, absolute Werte	315
Abbildung 12-11:	Gründe, die für die Rückkehrpläne ausschlaggebend sind, Mehrfachnennung möglich, Verteilung in Prozent	316
Abbildung 12-12:	Aufenthalt im Herkunftsland insgesamt und aus geschäftlichen Gründen im Jahresdurchschnitt, absolute Werte	321
Abbildung 12-13:	Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit, Verteilung in Prozent	322
Abbildung 12-14:	Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit nach Ländergruppen, Verteilung in Prozent	324
Abbildung 13-1:	Aktueller Aufenthaltstitel, Verteilung in Prozent	327
Abbildung 13-2:	Gründe, von einem anderen Aufenthaltstitel auf die Blaue Karte EU zu wechseln, Verteilung in Prozent	328
Abbildung 13-3:	Informationsquellen zur Blauen Karte EU, Verteilung in Prozent	330
Abbildung 13-4:	Informationsquellen zur Blauen Karte EU nach dem Land, in dem die Befragten erstmals davon erfahren haben, Verteilung in Prozent	332
Abbildung 13-5:	Bisheriger Gesamtaufenthalt in Deutschland nach Staatsangehörigkeitsgruppen, Verteilung in Prozent	334
Abbildung 13-6:	Aufenthaltsdauer mit der Blauen Karte EU bis zur Erteilung der anschließenden Niederlassungserlaubnis, absolute Werte	335
Abbildung 14-1:	Familienstand, Verteilung in Prozent	339
Abbildung 14-2:	Herkunftsland der Partnerin/des Partners, absolute Werte und jeweilige Verteilung in Prozent	340

Abbildung 14-3:	Aktuelle Tätigkeit der Partner, absolute Werte und Verteilung in Prozent	341
Abbildung 14-4:	Aktuelle Tätigkeit der Partner nach Staatsangehörigkeitsgruppen der Blaue-Karte-EU-Inhaber, Verteilung in Prozent	343
Abbildung 14-5:	Anzahl der Kinder, absolute Werte und Verteilung in Prozent	345
Abbildung 14-6:	Aussagen zum Schulbesuch der Kinder in Deutschland, Verteilung in Prozent	346
Abbildung 14-7:	Bleibeabsichten nach Wohnort des Partners bzw. der Kinder, Verteilung in Prozent	347
Abbildung 15-1:	Kategorien der Anmerkungen der Befragten, absolute Werte	348

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1:	Mindestgehaltsgrenzen der Blauen Karte EU in Deutschland (2012 – 2015) bzw. Äquivalente für frühere Aufenthaltszeiten (2009 – 2011) zur Anrechnung für die Niederlassungserlaubnis	31
Tabelle 3-1:	Zuwanderung von Fachkräften und Hochqualifizierten aus Drittstaaten von 2009 bis 2014 (Einreise im jeweiligen Berichtsjahr)	50
Tabelle 3-2:	In Deutschland lebende Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, August 2015	52
Tabelle 3-3:	In Deutschland lebende Blaue-Karte-EU-Inhaber nach Staatsangehörigkeit, Jahr der Erteilung der Blauen Karte EU und Anteil der vor 2012 Eingereisten	53
Tabelle 3-4:	Staatsangehörigkeit und Geschlecht der im Zeitraum August 2012 bis August 2015 aus Deutschland ausgereisten Inhaber einer Blauen Karte EU	55
Tabelle 3-5:	In Deutschland lebende Drittstaatsangehörige mit einer Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU, nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, August 2015	58
Tabelle 3-6:	In Deutschland lebende Drittstaatsangehörige, die aufgrund des Vorbesitzes einer Blauen Karte EU eine Niederlassungserlaubnis erhalten haben, nach Staatsangehörigkeit, Jahr der Erteilung der Niederlassungserlaubnis und Anteil der vor 2012 Eingereisten	60
Tabelle 3-7:	In Deutschland lebende Ehepartner/-innen von Blaue-Karte-EU-Inhabern, August 2015	64

Tabelle 3-8:	In Deutschland lebende Kinder von Blaue-Karte-EU-Inhabern, August 2015	66
Tabelle 3-9:	Erteilungen der Blauen Karten EU in den EU-Mitgliedstaaten, 2012–2014	69
Tabelle 3-10:	Erteilungen der Blauen Karten EU in den EU-Mitgliedstaaten im Zeitraum 2012–2014, nach den fünf häufigsten Staatsangehörigkeiten	71
Tabelle 3-11:	Erteilungen von Aufenthaltstiteln zur Erwerbstätigkeit und Blauen Karten EU in den EU-Mitgliedstaaten, 2012–2014	73
Tabelle 4-1:	Arbeitsmarktindikatoren ausgewählter, akademischer Berufsgruppen	83
Tabelle 4-2:	Ausländische Direktinvestitionen in Deutschland nach Kapitalgebern	104
Tabelle 6-1:	Grundgesamtheit, angeschriebene Personen und Ausschöpfung der Befragung	119
Tabelle 7-1:	Staatsangehörigkeiten der Befragten	127
Tabelle 10-1:	Die 10 am häufigsten ausgeübten Berufe/Berufsgruppen nach Geschlecht, absolute Anzahl	231
Tabelle 10-2:	Drittstaatsangehörige Ärzte in Deutschland nach Top-10 Staatsangehörigkeiten	234
Tabelle 10-3:	Vergleich der international Beschäftigten mit allen anderen Befragten	267
Tabelle 12-1:	Möglichkeit eines längeren Auslandsaufenthalts bis zu zwölf Monate, absolute Werte und Verteilung in Prozent	318
Tabelle 12-2:	Möglichkeit eines Wechsels in ein anderes EU-Land, absolute Werte und Verteilung in Prozent	320

Anhang: Fragebogen

[Hinweis zum Lesen des abgedruckten Fragebogens:

Die Bedingungen wurden im Online-Fragebogen durch elektronische Sprünge gelöst und waren den Teilnehmern nicht ersichtlich.]

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge führt eine Befragung von Inhabern der Blauen Karte EU durch; die Ergebnisse werden allein zu Forschungszwecken verwendet.

Die Beantwortung wird voraussichtlich 20-30 Minuten dauern und kann in deutscher und/oder englischer Sprache erfolgen (Sie können die Sprache auf jeder Seite oben links wählen). Es ist möglich, die Befragung zu speichern und später fortzusetzen. Sie können einzelne Fragen unbeantwortet lassen und Sie haben jederzeit die Möglichkeit, die Befragung zu verlassen. Die Teilnahme erfolgt freiwillig und die Daten werden in anonymisierter Form aufgenommen.

Zugangsfrage

1. Haben Sie eine Blaue Karte EU

(= einen Aufenthaltstitel nach § 19a AufenthG) erhalten?

- a. JA, das trifft zu. Ich möchte an der Befragung teilnehmen.
- b. Das trifft zu, dennoch möchte ich nicht an der Befragung teilnehmen.
- c. NEIN, das trifft nicht zu. Daher nehme ich nicht teil.

Falls 1=b.:

Da Sie als (ehemaliger) Inhaber einer Blauen Karte EU zur Befragungszielgruppe gehören, würden wir uns freuen, die Gründe Ihrer Nicht-Teilnahme zu erfahren. Sie können Ihre Anmerkungen in das folgende Feld schreiben oder uns über die angegebenen Kontaktdaten erreichen.

Falls 1=c.:

Vielen Dank für Ihre Mitteilung. Wir wünschen Ihnen alles Gute!

Falls 1 = a.:

Teilnahme an Befragung

A) Fragen zur Ausbildungsbiografie

Nr.	Frage																																																		
2	<p>Wie viele Jahre haben Sie eine Schule besucht? (ohne Universität, ohne Berufsausbildung, ohne Kindergarten)</p> <p>Schulbesuch insgesamt: _____ Jahre davon: - in Deutschland: _____ Jahre - an einer deutschen Schule außerhalb Deutschlands: _____ Jahre</p>																																																		
3	<p>Haben Sie eine Berufsausbildung (bspw. mit Abschluss als Meister, Techniker, Facharbeiter, Geselle oder Gehilfe, mit Berufsfachschulabschluss oder mit abgeschlossener Lehre) in einem Betrieb / an einer Berufsschule (nicht Universität) abgeschlossen? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an.</p> <p><input type="checkbox"/> JA, in meinem Herkunftsland (Dies ist das Land, dessen Staatsangehörigkeit Sie bisher am längsten hatten) <input type="checkbox"/> JA, in Deutschland <input type="checkbox"/> JA, in einem anderen Land <input type="checkbox"/> NEIN</p>																																																		
4	<p>Eine Voraussetzung für die Erteilung der Blauen Karte EU ist ein Hochschulabschluss. Wann haben Sie Ihr letztes Studium (ggf. Promotion) abgeschlossen?</p> <p>Im Monat (Januar=01) ___ des Jahres _____</p>																																																		
5	<p>Kreuzen Sie bitte jeweils den höchsten Studienabschluss an, wenn Sie in dem jeweiligen Land studiert haben!</p> <table border="1" data-bbox="274 981 879 1452"> <thead> <tr> <th></th> <th>In meinem Herkunftsland</th> <th>In Deutschland</th> <th>In einem anderen Land</th> <th>In einem internationalen Studiengang (Doppelabschluss)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Promotion</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Staatsexamen</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Master</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Diplom</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Magister</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bachelor</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Anderer Abschluss</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Studium ohne Abschluss</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Kein Studium</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		In meinem Herkunftsland	In Deutschland	In einem anderen Land	In einem internationalen Studiengang (Doppelabschluss)	Promotion					Staatsexamen					Master					Diplom					Magister					Bachelor					Anderer Abschluss					Studium ohne Abschluss					Kein Studium				
	In meinem Herkunftsland	In Deutschland	In einem anderen Land	In einem internationalen Studiengang (Doppelabschluss)																																															
Promotion																																																			
Staatsexamen																																																			
Master																																																			
Diplom																																																			
Magister																																																			
Bachelor																																																			
Anderer Abschluss																																																			
Studium ohne Abschluss																																																			
Kein Studium																																																			

Falls "Anderer Abschluss" im Herkunftsland, dann:	
6	Welchen anderen Studienabschluss haben Sie in Ihrem Herkunftsland erreicht? <hr/>
Falls „Anderer Abschluss“ in Deutschland, dann:	
7	Welchen anderen Studienabschluss haben Sie in Deutschland erreicht? <hr/>
Falls „Anderer Abschluss“ in einem anderen Land, dann:	
8	Welchen anderen Studienabschluss haben Sie - in einem Land, das nicht Ihr Herkunftsland und nicht Deutschland ist - erreicht? <hr/>
Falls „Anderer Abschluss“ bei Doppelabschluss, dann:	
9	Welchen anderen Doppelabschluss haben Sie erreicht? <hr/>
10	In welcher Fachrichtung (1. Hauptfach) haben Sie Ihren höchsten Studienabschluss (ggf. Promotion) erworben? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus: <input type="checkbox"/> (Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik u.ä.) Mathematik <input type="checkbox"/> (Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik u.ä.) Informatik <input type="checkbox"/> (Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik u.ä.) Physik <input type="checkbox"/> (Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik u.ä.) Astronomie <input type="checkbox"/> (Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik u.ä.) Chemie <input type="checkbox"/> (Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik u.ä.) Pharmazie <input type="checkbox"/> (Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik u.ä.) Biologie <input type="checkbox"/> (Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik u.ä.) Geografie <input type="checkbox"/> (Ingenieurwissenschaften) Ingenieurwesen <input type="checkbox"/> (Ingenieurwissenschaften) Bergbau, Hüttenwesen <input type="checkbox"/> (Ingenieurwissenschaften) Maschinenbau, Verfahrenstechnik <input type="checkbox"/> (Ingenieurwissenschaften) Elektrotechnik <input type="checkbox"/> (Ingenieurwissenschaften) Verkehrstechnik, Nautik <input type="checkbox"/> (Ingenieurwissenschaften) Architektur, Innenarchitektur <input type="checkbox"/> (Ingenieurwissenschaften) Raumplanung <input type="checkbox"/> (Ingenieurwissenschaften) Bauingenieurwesen <input type="checkbox"/> (Ingenieurwissenschaften) Vermessungswesen <input type="checkbox"/> (Ingenieurwissenschaften) Wirtschaftsingenieurwesen <input type="checkbox"/> (Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften) Landespflege, Umweltgestaltung

10

- (Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften) Agrarwissenschaft
- (Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften) Lebensmittel- / Getränketechnologie
- (Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften) Forstwissenschaft, Holzwirtschaft
- (Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften) Ernährungs- und Haushaltswissenschaft
- (Humanmedizin, Veterinärmedizin, Sport) Humanmedizin
- (Humanmedizin, Veterinärmedizin, Sport) Zahnmedizin
- (Humanmedizin, Veterinärmedizin, Sport) Gesundheitswissenschaft
- (Humanmedizin, Veterinärmedizin, Sport) Veterinärmedizin
- (Humanmedizin, Veterinärmedizin, Sport) wissenschaftliche Krankenpflege und Geburtshilfe
- (Humanmedizin, Veterinärmedizin, Sport) Sport
- (Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften) Rechtswissenschaft
- (Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften) Betriebswirtschaftslehre
- (Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften) Volkswirtschaftslehre
- (Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften) Wirtschaftswissenschaften
- (Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften) Verwaltungswissenschaft
- (Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften) Politikwissenschaft
- (Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften) Sozialwissenschaften
- (Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften) Sozialwesen, Sozialpädagogik
- (Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften) Sonderpädagogik
- (Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften) Erziehungswissenschaft
- (Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften) Psychologie
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Allgemeine und vergleichende Sprach- und Kulturwissenschaft
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Altphilologie, Neugriechisch
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Germanistik, germanische Sprachen
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Anglistik, Amerikanistik
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Romanistik
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Sonstige außereuropäische Sprach- und Literaturwissenschaft
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Kulturwissenschaft im engeren Sinne
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Bibliothekswesen, Publizistik
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Geschichte
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Philosophie
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Evangelische Theologie
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Katholische Theologie
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Islamwissenschaft
- (Sprach- und Kulturwissenschaften) Vergleichende Religionswissenschaft
- (Kunst, Medien, Kommunikation) Bildende Kunst
- (Kunst, Medien, Kommunikation) Gestaltung
- (Kunst, Medien, Kommunikation) Darstellende Kunst, Film, Theaterwissenschaft

10	<input type="checkbox"/> (Kunst, Medien, Kommunikation) Musik, Musikwissenschaft <input type="checkbox"/> (Kunst, Medien, Kommunikation) Medienwissenschaft <input type="checkbox"/> (Kunst, Medien, Kommunikation) Kommunikationswissenschaft <input type="checkbox"/> Andere: _____
11	Falls Sie Ihren Studienabschluss in zwei Hauptfächern erworben haben, geben Sie bitte das zweite Hauptfach hier an. _____
Falls 5 = Eine Auswahl bei Deutschland:	
12	Haben Sie in Deutschland einen internationalen Studiengang, bei dem der überwiegende Teil der Lehrveranstaltungen in englischer Sprache abgehalten wurde, abgeschlossen? <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN

B) Vergleichbarkeit/Anerkennung des Hochschulabschlusses zur Erteilung der Blauen Karte EU

Nr.	Frage
13	<p>Für die Erteilung der Blauen Karte EU kann der Antragsteller einen deutschen, einen anerkannten ausländischen Hochschulabschluss oder einen ausländischen Hochschulabschluss, der einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, vorweisen (§ 19a Abs. 1 AufenthG). Welcher Abschluss / welches Verfahren war für die Erteilung Ihrer Blauen Karte EU ausschlaggebend?</p> <p><input type="checkbox"/> Mein deutscher Hochschulabschluss</p> <p><input type="checkbox"/> Feststellung der Vergleichbarkeit meines ausländischen Hochschulabschlusses (mit einem deutschen) durch die Ausländerbehörde bzw. die Visumstelle</p> <p><input type="checkbox"/> Offizielle Anerkennung meines ausländischen Hochschulabschlusses (durch die zuständige Stelle entsprechend der Anerkennungsregeln von Bund oder Ländern)</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Weiß ich nicht</p>
Falls 13 = Feststellung der Vergleichbarkeit meines ausländischen Hochschulabschlusses:	
14	<p>Wie wurde die Vergleichbarkeit Ihres ausländischen Hochschulabschlusses überprüft?</p> <p><input type="checkbox"/> Durch eine Zeugnisbewertung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB)</p> <p><input type="checkbox"/> Durch die Ausländerbehörde bzw. Visumsstelle aufgrund der Bewertungsvorschläge der „anabin“-Datenbank (www.anabin.de)</p> <p><input type="checkbox"/> Weiß ich nicht.</p>
Falls 13 = Offizielle Anerkennung meines ausländischen Hochschulabschlusses:	
15	<p>Mussten Sie außer Ihrem Hochschulabschluss-Zeugnis weitere Prüfungsnachweise für Ihren Hochschulabschluss erbringen? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an.</p> <p><input type="checkbox"/> JA, ich musste außerdem eine Prüfung in meinem Herkunftsland bestehen (z. B. die Überprüfung durch die Akademische Prüfstelle, APS, in China)</p> <p><input type="checkbox"/> JA, ich musste außerdem eine Prüfung in Deutschland bestehen (z. B. Kenntnisprüfung, Eignungsprüfung)</p> <p><input type="checkbox"/> JA, Sonstiges: _____</p> <p><input type="checkbox"/> NEIN</p>

Falls 13 = Offizielle Anerkennung meines ausländischen Hochschulabschlusses:	
16	Wann haben Sie die Anerkennung Ihres ausländischen Hochschulabschlusses beantragt? Monat (Januar=01): ____ Jahr: ____
Falls 13 = Offizielle Anerkennung meines ausländischen Hochschulabschlusses:	
17	Wo haben Sie Ihren Anerkennungsantrag gestellt? <input type="checkbox"/> Bei einer deutschen Hochschule / Fakultät <input type="checkbox"/> Landesministerium des zuständigen deutschen Bundeslandes <input type="checkbox"/> Landesprüfungsamt / Landesverwaltungsamt <input type="checkbox"/> Landesamt für Lehrerbildung <input type="checkbox"/> Ärzte-, Zahnärzte-, Tierärzte- oder Apothekerkammer <input type="checkbox"/> Psychotherapeutenkammer <input type="checkbox"/> Rechtsanwalts-, Patentanwalts- oder Notarkammer <input type="checkbox"/> Wirtschaftsprüfer- (Steuerberaterkammer) <input type="checkbox"/> Architekten- und Stadtplanerkammer <input type="checkbox"/> Ingenieurkammer <input type="checkbox"/> Landwirtschaftskammer <input type="checkbox"/> Andere: _____
Falls 13 = Feststellung der Vergleichbarkeit meines ausländischen Hochschulabschlusses:	
18a	Wie lange dauerte die Vergleichbarkeitsprüfung (von der Antragstellung bis zum Erhalt des Bescheids)? Ca. ____ Wochen
19a	Wie zufrieden waren Sie mit der Vergleichbarkeitsprüfung (Ablauf, Beratung, Kommunikation, Nachvollziehbarkeit)? <input type="checkbox"/> Sehr zufrieden <input type="checkbox"/> Eher unzufrieden <input type="checkbox"/> Zufrieden <input type="checkbox"/> Unzufrieden <input type="checkbox"/> Eher zufrieden <input type="checkbox"/> Sehr unzufrieden
Falls 13 = Offizielle Anerkennung meines ausländischen Hochschulabschlusses:	
18b	Wie lange dauerte die Anerkennungsprüfung (von der Antragstellung bis zum Erhalt des Bescheids)? Ca. ____ Wochen
19b	Wie zufrieden waren Sie mit der Vergleichbarkeitsprüfung (Ablauf, Beratung, Kommunikation, Nachvollziehbarkeit)? <input type="checkbox"/> Sehr zufrieden <input type="checkbox"/> Eher unzufrieden <input type="checkbox"/> Zufrieden <input type="checkbox"/> Unzufrieden <input type="checkbox"/> Eher zufrieden <input type="checkbox"/> Sehr unzufrieden

C) Erwerbsstatus, sonstige Tätigkeiten, Arbeitsplatzwechsel

Nr.	Frage
20	<p>Waren Sie vor Ihrem Zuzug nach Deutschland insgesamt mindestens ein Jahr lang in Vollzeit berufstätig?</p> <p><input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN</p>
Falls 20 = JA:	
21	<p>In welchem Land waren Sie insgesamt mindestens ein Jahr lang in Vollzeit berufstätig? (eine oder mehrere Antworten)</p> <p><input type="checkbox"/> Im Herkunftsland <input type="checkbox"/> Während eines früheren Aufenthalts in Deutschland <input type="checkbox"/> In einem anderen Land</p>
22	<p>Waren Sie vor Ihrem Zuzug nach Deutschland insgesamt mindestens ein Jahr lang in Teilzeit / in einem Nebenjob berufstätig?</p> <p><input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN</p>
Falls 22 = JA:	
23	<p>In welchem Land waren Sie insgesamt mindestens ein Jahr lang in Teilzeit / in einem Nebenjob berufstätig? (eine oder mehrere Antworten)</p> <p><input type="checkbox"/> Im Herkunftsland <input type="checkbox"/> Während eines früheren Aufenthalts in Deutschland <input type="checkbox"/> In einem anderen Land</p>
24	<p>Wie viele Monate waren Sie in Vollzeit berufstätig, seitdem Sie in Deutschland leben? (Falls Ihre Beschäftigung durch eine Zeit der Arbeitslosigkeit unterbrochen wurde, addieren Sie alle Beschäftigungszeiten und geben die Gesamtzeit an.)</p> <p>Insgesamt _____ Monate</p>
25	<p>Welche der folgenden Angaben trifft am besten auf Ihre aktuelle Tätigkeit zu?</p> <p><input type="checkbox"/> Bezahlte Berufstätigkeit in Vollzeit (100%) <input type="checkbox"/> Bezahlte Berufstätigkeit in Teilzeit <input type="checkbox"/> Selbständigkeit / Freiberufler(in) <input type="checkbox"/> Promotion und (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit <input type="checkbox"/> Ausbildung / Studium / Weiterbildung / Promotion in Vollzeit (ohne Erwerbstätigkeit) <input type="checkbox"/> Arbeitslosigkeit / Arbeitsplatzsuche <input type="checkbox"/> Ruhestand / Vorruhestand <input type="checkbox"/> Hausarbeit, Betreuung von Kindern / anderen Personen <input type="checkbox"/> Elternzeit (Berufstätigkeit unterbrochen/reduziert) <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p>

Falls 25 = Bezahlte Teilzeittätigkeit / Falls 30 = Promotion und (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit / Falls 30 = Elternzeit (Berufstätigkeit unterbrochen/reduziert):	
26	Zu wieviel % einer Vollzeitstelle sind Sie berufstätig? Zu ___ % einer Vollzeitstelle
Falls 25 = Arbeitslosigkeit / Arbeitsplatzsuche	
27	Seit wann sind Sie bereits arbeitslos? Monat (Januar=01): _____ Jahr: _____
Für Fragen 28-30 gilt: Falls 25 = Bezahlte Vollzeittätigkeit (100%) / Bezahlte Teilzeittätigkeit / Selbständigkeit / Promotion und (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit/ Elternzeit / Sonstiges / keine Angabe	
28	Hauptsitz des Unternehmens – Welche der folgenden Optionen trifft zu? Ich bin beschäftigt bei einem Arbeitgeber mit Hauptsitz / Konzernzentrale in ... <input type="checkbox"/> ... Deutschland. <input type="checkbox"/> ... meinem Herkunftsland. <input type="checkbox"/> ... einem anderen Land. <input type="checkbox"/> Weiß nicht.
29	Welche Aussage trifft / Welche Aussagen treffen auf Sie zu? (Mehrfachantworten möglich) <input type="checkbox"/> Ich bin im Rahmen des internationalen Personalaustauschs / als entsandte Fachkraft in Deutschland beschäftigt. <input type="checkbox"/> Ich habe einen Arbeitsauftrag in Deutschland als Selbständige / -r angenommen. <input type="checkbox"/> Sonstige grenzüberschreitende Tätigkeit: _____ <input type="checkbox"/> Keine dieser Aussagen trifft auf mich zu.
30	Haben Sie den Arbeitsplatz (=und Arbeitgeber) gewechselt, während Sie Inhaber einer Blauen Karte EU waren? <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN, ich habe meinen Arbeitsplatz in Deutschland nie gewechselt. <input type="checkbox"/> Ich habe meinen Arbeitsplatz in Deutschland gewechselt, aber NICHT während ich Inhaber einer Blauen Karte EU war.
Falls 30 = JA:	
31	Seit wie vielen Monaten waren Sie Inhaber der Blauen Karte EU, als Sie Ihren Arbeitsplatz wechselten? _____ Monate

Falls 30 = JA:	
32	<p>Haben Sie die Zustimmung der Ausländerbehörde für Ihren Arbeitsplatzwechsel ohne Schwierigkeiten bekommen?</p> <p><input type="checkbox"/> Trifft nicht zu, die Zustimmung der Ausländerbehörde war nicht erforderlich.</p> <p><input type="checkbox"/> JA, ich habe die Zustimmung problemlos bekommen.</p> <p><input type="checkbox"/> NEIN, es gab folgende Schwierigkeiten: _____</p>
Falls 30 = NEIN:	
33	<p>Hatten Sie vor, Ihren Arbeitsplatz zu wechseln, aber haben dies nicht getan? Wenn ja, aus welchem Grund?</p> <p><input type="checkbox"/> NEIN</p> <p><input type="checkbox"/> JA, weil _____</p>

D) Arbeitssuchende in Deutschland

Nr.	Frage
<p>Denken Sie nun an die Berufstätigkeit, für die Ihnen eine Blaue Karte EU erstmals erteilt wurde. Diesen Beruf / Arbeitsplatz haben Sie bei Erteilung der Blauen Karte EU entweder schon gehabt oder erst neu aufgenommen. Wie war zuvor die Arbeitssuche verlaufen?</p>	
34	<p>Welche der folgenden Möglichkeiten hat Ihnen geholfen, diesen Arbeitsplatz in Deutschland zu finden?</p> <p><input type="checkbox"/> Stellenangebot im Internet</p> <p><input type="checkbox"/> Stellenangebot in Zeitung</p> <p><input type="checkbox"/> Veröffentlichung eigener Stellengesuche</p> <p><input type="checkbox"/> Kontaktaufnahme mit möglichen Arbeitgebern (Eigeninitiative)</p> <p><input type="checkbox"/> Kontakte, die ich über Praktika / frühere Berufstätigkeit in Deutschland hatte</p> <p><input type="checkbox"/> Einladung von Arbeitgeber in Deutschland</p> <p><input type="checkbox"/> Vermittlung / Entsendung durch meinen Arbeitgeber im Ausland</p> <p><input type="checkbox"/> In Deutschland ansässige private Arbeitsvermittlung / Relocation Service</p> <p><input type="checkbox"/> Im Ausland ansässige private Arbeitsvermittlung / Relocation Service</p> <p><input type="checkbox"/> Berufskontakt- und Fachmessen</p> <p><input type="checkbox"/> Bundesagentur für Arbeit / Job-Center</p> <p><input type="checkbox"/> Hilfeleistungen einer Hochschule / Alumni-Netzwerk</p> <p><input type="checkbox"/> Tipps von Freunden / Familie</p>
35	<p>Wie viele Bewerbungen haben Sie im Rahmen dieser Arbeitssuche an Arbeitgeber in Deutschland ungefähr geschrieben?</p> <p><input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1–5 <input type="checkbox"/> 6–20</p> <p><input type="checkbox"/> 21–50 <input type="checkbox"/> Mehr als 50 Bewerbungen</p>

36	<p>Wurden Sie im Rahmen dieser Arbeitsplatzsuche zu Vorstellungsgesprächen (z. B. in Deutschland / im Ausland / telefonisch) oder zu Assessment-Centern eingeladen?</p> <p><input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN</p>
Falls 36 = JA:	
37	<p>An wie vielen Vorstellungsgesprächen oder Assessment-Centern haben Sie im Rahmen dieser Arbeitsplatzsuche teilgenommen?</p> <p>Vorstellungsgespräche mit persönlicher Anwesenheit, die in Deutschland stattfanden: ca. _____</p> <p>Vorstellungsgespräche mit persönlicher Anwesenheit, die im Ausland stattfanden: ca. _____</p> <p>Vorstellungsgespräche telefonisch oder online: ca. _____</p> <p>Assessment-Center in Deutschland: ca. _____</p> <p>Assessment-Center im Ausland: ca. _____</p>
38	<p>Welche Hindernisse traten bei dieser Arbeitsplatzsuche in Deutschland auf? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Aussagen an:</p> <p><input type="checkbox"/> Mein ausländischer Abschluss wurde von Arbeitgebern nicht anerkannt.</p> <p><input type="checkbox"/> Meine Berufserfahrung im Ausland wurde von Arbeitgebern nicht geschätzt.</p> <p><input type="checkbox"/> Arbeitgeber verlangten, dass ich zunächst ein unbezahltes Praktikum oder ähnliches bei ihnen absolvieren müsste. Dafür bekam ich jedoch keine Aufenthaltserlaubnis in Deutschland.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich bekam Arbeitsangebote, die nicht das erforderliche Mindestgehalt der Blauen Karte EU enthielten.</p> <p><input type="checkbox"/> Arbeitgeber in Deutschland waren nicht zu einem Arbeitsangebot bereit, da ich noch keinen Aufenthaltstitel in Deutschland hatte. (bei Arbeitsplatzsuche aus dem Ausland)</p> <p><input type="checkbox"/> Arbeitgeber waren nicht zu einem Arbeitsangebot bereit, da ich einen befristeten Aufenthaltstitel in Deutschland hatte. (bei Arbeitsplatzsuche in Deutschland)</p> <p><input type="checkbox"/> Dem Arbeitgeber war der zusätzliche Verwaltungsaufwand aufgrund meiner Staatsangehörigkeit zu hoch.</p> <p><input type="checkbox"/> Im Bewerbungsverfahren / Vorstellungsgespräch merkte ich, dass meine Deutschkenntnisse nicht ausreichen.</p> <p><input type="checkbox"/> Mir wurde mitgeteilt, dass meine Deutschkenntnisse für die angestrebte Tätigkeit nicht ausreichen.</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p>
Falls 25 = Bezahlte Vollzeitätigkeit (100%) / Bezahlte Teilzeitätigkeit / Selbständigkeit / Promotion und (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit/ Elternzeit / Sonstiges / keine Angabe:	
39	<p>Sind Sie derzeit – ggf. neben Ihrer aktuellen Berufstätigkeit – auch auf Arbeitsplatzsuche?</p> <p><input type="checkbox"/> NEIN</p>

39	<input type="checkbox"/> JA. Ich suche zusätzlich einen weiteren Arbeitsplatz (z. B. Nebentätigkeit). <input type="checkbox"/> JA. Ich muss an meinem aktuellen Arbeitsplatz aufhören (z.B. Vertrag läuft aus, Kündigung erhalten) und suche deshalb eine neue Arbeitsstelle. <input type="checkbox"/> JA. Ich möchte meine aktuelle Tätigkeit kündigen und eine neue Arbeit annehmen. <input type="checkbox"/> JA. Sonstiges: _____
Falls 39= JA ... / Falls 25 = Arbeitslosigkeit /Arbeitsplatzsuche:	
40	Suchen Sie aktuell auch außerhalb Deutschlands einen Arbeitsplatz? <input type="checkbox"/> JA. Nur in meinem Herkunftsland <input type="checkbox"/> JA. Nur außerhalb der EU <input type="checkbox"/> JA. Nur innerhalb der EU <input type="checkbox"/> JA. In verschiedenen Ländern, außerhalb und innerhalb der EU <input type="checkbox"/> NEIN
Falls 39 = JA ... / Falls 25 = Arbeitslosigkeit/Arbeitsplatzsuche:	
41	Seit wie vielen Monaten sind Sie auf der Suche nach einem Arbeitsplatz? Insgesamt ___ Monate

E) Berufstätigkeit (Berufserfahrungen im Herkunfts-/Ausland und in Deutschland sowie aktuelle Erwerbstätigkeit)

Nr.	Frage
42	Welcher Berufsgruppe gehören Sie an? (Beziehen Sie sich bitte auf den Hauptberuf. Sollte keine Antwort gut passen, tragen Sie Ihre Berufsgruppe unter „Andere“ ein.) <input type="checkbox"/> (Führungskräfte) Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete <input type="checkbox"/> (Führungskräfte) Geschäftsleiter, Geschäftsbereichsleiter oder Fachbereichsleiter in großen Unternehmen <input type="checkbox"/> (Führungskräfte) Leiter kleiner Unternehmen, sonstige Führungskräfte <input type="checkbox"/> (Akademiker/Wissenschaftler) Physiker <input type="checkbox"/> (Akademiker/Wissenschaftler) Mathematiker <input type="checkbox"/> (Akademiker/Wissenschaftler) Chemiker <input type="checkbox"/> (Akademiker/Wissenschaftler) Ingenieurwissenschaftler <input type="checkbox"/> (Akademiker/Wissenschaftler) Ingenieure <input type="checkbox"/> (Akademiker/Wissenschaftler) Informatiker <input type="checkbox"/> (Akademiker/Wissenschaftler) Architekten

42

- (Akademiker/Wissenschaftler) Biowissenschaftler
- (Akademiker/Wissenschaftler) wissenschaftliche Krankenpflege- und Geburtshilfeschäfte
- (Akademiker/Wissenschaftler) Ärzte
- (Akademiker/Wissenschaftler) Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker
- (Akademiker/Wissenschaftler) Lehrkräfte an Hochschulen
- (Akademiker/Wissenschaftler) wissenschaftliche Lehrer an Schulen
- (Akademiker/Wissenschaftler) Unternehmensberater
- (Akademiker/Wissenschaftler) Künstler
- (Akademiker/Wissenschaftler) Juristen
- (Akademiker/Wissenschaftler) Wirtschaftswissenschaftler
- (Akademiker/Wissenschaftler) Sozialwissenschaftler
- (Akademiker/Wissenschaftler) Weitere (z. B. Schriftsteller, Geistliche, Philosophen, Psychologen)
- (Mittlere Qualifikationsebene) Technische Fachkräfte, Datenverarbeitung, Schiffs-, Flugzeugführer, Sicherheitskräfte
- (Mittlere Qualifikationsebene) Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte
- (Mittlere Qualifikationsebene) Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte (Vorschulen, Fahrschulen, Sonderschulen)
- (Mittlere Qualifikationsebene) Weitere (z. B. Finanz- und Verkaufsfachkräfte, sozialpflegerische, künstlerische Berufe, Unterhaltungs-, Sportberufe)
- (Bürokräfte, Dienstleistungsberufe, Landwirtschaft, Handwerker, Hilfsarbeitskräfte) Bürokräfte, kaufmännische Angestellte
- (Bürokräfte, Dienstleistungsberufe, Landwirtschaft, Handwerker, Hilfsarbeitskräfte) Personenbezogene Dienstleistungsberufe (Reisebegleiter, Gaststättengewerbe, Pflege, Sicherheit), Modelle, Verkäufer, Vorführer (Marktstand)
- (Bürokräfte, Dienstleistungsberufe, Landwirtschaft, Handwerker, Hilfsarbeitskräfte) Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei
- (Bürokräfte, Dienstleistungsberufe, Landwirtschaft, Handwerker, Hilfsarbeitskräfte) Mineralgewinnungs- und Bauberufe, Metallarbeiter, Mechaniker
- (Bürokräfte, Dienstleistungsberufe, Landwirtschaft, Handwerker, Hilfsarbeitskräfte) Präzisionsarbeiter, Kunsthandwerker, Drucker
- (Bürokräfte, Dienstleistungsberufe, Landwirtschaft, Handwerker, Hilfsarbeitskräfte) Sonstige Handwerksberufe (Nahrungsmittelverarbeitung, Holzbearbeiter, Textilberufe)
- (Bürokräfte, Dienstleistungsberufe, Landwirtschaft, Handwerker, Hilfsarbeitskräfte) Anlagen- und Maschinenbediener und Montierer (stationäre und mobile Anlagen, Fahrzeugführer)
- (Bürokräfte, Dienstleistungsberufe, Landwirtschaft, Handwerker, Hilfsarbeitskräfte) Hilfsarbeitskräfte (im Bereich Verkauf, Dienstleistung, Landwirtschaft, Bergbau, Bau, Reinigung)
- Andere: _____

Falls 25 = Bezahlte Vollzeitätigkeit (100 %) / Bezahlte Teilzeitätigkeit / Selbständigkeit / Promotion und (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit / Elternzeit / Sonstiges / keine Angabe:	
43	<p>Sind Sie als Forscher tätig? Im weitesten Sinne sind Forscher Personen mit Studienabschluss, die wissenschaftlich und erkenntnisfördernd in Betrieben, Unternehmen, an Universitäten, Instituten oder in einer Abteilung für Forschung und Entwicklung arbeiten.</p> <p><input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN</p>
Falls 43 = JA:	
44	<p>Welchen Anteil hat die Forschungstätigkeit in Ihrem Berufsalltag?</p> <p>Durchschnittlich ca. _____ %</p>
Falls 43 = JA:	
45	<p>Wo sind Sie als Forscher tätig?</p> <p><input type="checkbox"/> Betriebliche Forschung in Unternehmen (z. B. Forschungs- und Entwicklungsabteilung) <input type="checkbox"/> Private Forschungseinrichtung (z. B. kommerzielles Forschungsinstitut) <input type="checkbox"/> Universität <input type="checkbox"/> Öffentliche Einrichtung (z. B. außeruniversitäre Einrichtung, Behörde) <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p>
<p>Für Fragen 46-53 gilt: Falls 25 = Bezahlte Vollzeitätigkeit (100 %) / Bezahlte Teilzeitätigkeit / Selbständigkeit / Promotion und (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit / Elternzeit / Sonstiges / keine Angabe:</p> <p>Wie lässt sich Ihr derzeitiger Arbeitsplatz beschreiben? Welche Aussagen treffen zu?</p>	
46	<p>Ich arbeite in einem Unternehmen (oder sonstigen Einrichtung) in Deutschland, in dem</p> <p><input type="checkbox"/> weniger als 50 Personen beschäftigt sind. <input type="checkbox"/> 50 bis 249 Personen beschäftigt sind. <input type="checkbox"/> 250 bis 1000 Personen beschäftigt sind. <input type="checkbox"/> mehr als 1000 Personen beschäftigt sind.</p>
47	<p>Ich arbeite im deutschen Bundesland</p> <p><input type="checkbox"/> Baden-Württemberg <input type="checkbox"/> Bayern <input type="checkbox"/> Berlin <input type="checkbox"/> Brandenburg <input type="checkbox"/> Bremen</p>

47	<input type="checkbox"/> Hamburg <input type="checkbox"/> Hessen <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern <input type="checkbox"/> Niedersachsen <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz <input type="checkbox"/> Saarland <input type="checkbox"/> Sachsen <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein <input type="checkbox"/> Thüringen
48	Die meisten der Kolleginnen / Kollegen, mit denen ich zusammenarbeite <input type="checkbox"/> ... sind Deutsche. <input type="checkbox"/> ... haben meine Staatsangehörigkeit. <input type="checkbox"/> ... haben andere Staatsangehörigkeiten.
49	Mein derzeitiger Arbeitsvertrag in Deutschland ist ... <input type="checkbox"/> ... befristet. <input type="checkbox"/> ... unbefristet.
Falls 49 = befristet.	
50	Für wie viele Monate sind Sie befristet angestellt? Geben Sie bitte die Dauer Ihres Arbeitsvertrages an. _____ Monate
Falls 49 = unbefristet.	
51	Auch bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag, wird die Blaue Karte EU befristet ausgestellt. Geben Sie bitte an, für insgesamt wie viele Monate Ihre Blaue Karte EU gültig ist. _____ Monate (0 = Ich habe derzeit keine Blaue Karte EU.)
52	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsplatz in Deutschland? Wählen Sie jeweils: <input type="checkbox"/> Sehr unzufrieden = 1 <input type="checkbox"/> Zufrieden = 4 <input type="checkbox"/> Unzufrieden = 2 <input type="checkbox"/> Sehr Zufrieden = 5 <input type="checkbox"/> Weder noch = 3 <input type="checkbox"/> Nicht relevant - ... mit den Inhalten der Tätigkeit - ... mit den Leistungsanforderungen - ... mit dem täglichen Arbeitsaufwand - ... mit der Höhe des Einkommens - ... mit den Aufstiegsmöglichkeiten - ... mit der Beschäftigungssicherheit - ... mit Fort- und Weiterbildungsangeboten - ... mit der Arbeitsatmosphäre, Verhalten unter Kollegen / im Team

52	<ul style="list-style-type: none"> - ... mit der sprachlichen Verständigung mit den Kollegen - ... mit dem Führungs- und Feedback-Stil des Vorgesetzten - ... mit den Möglichkeiten, eigene inhaltliche Ideen einzubringen - ... mit der Vereinbarkeit von Familie / Partnerschaft und Beruf - ... mit Sonstigem: _____
53	<p>Wie viel verdienen Sie ungefähr pro Jahr brutto (also vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> unter 20 000 Euro <input type="checkbox"/> 20 000 Euro bis unter 30 000 Euro <input type="checkbox"/> 30 000 Euro bis unter 35 000 Euro <input type="checkbox"/> 35 000 Euro bis unter 40 000 Euro <input type="checkbox"/> 40 000 Euro bis unter 45 000 Euro <input type="checkbox"/> 45 000 Euro bis unter 50 000 Euro <input type="checkbox"/> 50 000 Euro bis unter 55 000 Euro <input type="checkbox"/> 55 000 Euro bis unter 65 000 Euro <input type="checkbox"/> 65 000 Euro bis unter 75 000 Euro <input type="checkbox"/> 75 000 Euro bis unter 85 000 Euro <input type="checkbox"/> 85 000 Euro bis unter 95 000 Euro <input type="checkbox"/> 95 000 Euro bis unter 105 000 Euro <input type="checkbox"/> 105 000 Euro bis unter 150 000 Euro <input type="checkbox"/> 150 000 Euro und mehr

F) Aufenthaltstitel

Nr.	Frage
54	<p>Welchen Aufenthaltstitel haben Sie derzeit?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Blaue Karte EU für Regelberufe (Aufenthaltstitel nach § 19a AufenthG) <input type="checkbox"/> Blaue Karte EU für Mangelberufe (Aufenthaltstitel nach § 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 2 BeschV) <input type="checkbox"/> Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU (Aufenthaltstitel nach § 19a Abs. 6 AufenthG) <input type="checkbox"/> Deutsche Staatsangehörigkeit <input type="checkbox"/> Sonstigen Aufenthaltstitel
Falls 54 = Sonstigen:.	
55	<p>Auf welcher Rechtsgrundlage haben Sie Ihren aktuellen Aufenthaltstitel von der Ausländerbehörde erhalten? (In einigen Fällen finden Sie die-sen Hinweis auf dem behördlichen Klebe-Etikett in Ihrem Pass. Wenn Sie sich nicht sicher sind, kreuzen Sie bitte „weiß ich nicht“ an.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> § 9 AufenthG (Niederlassungserlaubnis) <input type="checkbox"/> § 9a AufenthG (Daueraufenthalt-EG) <input type="checkbox"/> § 16 Abs. 1 AufenthG (Aufenthaltstitel zum Studium, Studienvorbereitung)

55	<input type="checkbox"/> § 16 Abs. 4 AufenthG (nach Abschluss des Studiums zum Zweck der Arbeitsplatzsuche) <input type="checkbox"/> § 18 AufenthG (Beschäftigung) <input type="checkbox"/> § 18a AufenthG (qualifizierte Geduldete) <input type="checkbox"/> § 18b AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Absolventen von Hochschulen in Deutschland) <input type="checkbox"/> § 18c AufenthG (Aufenthaltstitel zum Zweck der Arbeitsplatzsuche) <input type="checkbox"/> § 19 AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte) <input type="checkbox"/> § 20 AufenthG (Forschung) <input type="checkbox"/> § 21 AufenthG (Selbständige/Freiberufler) <input type="checkbox"/> Aufenthaltstitel aus familiären Gründen <input type="checkbox"/> Aufenthaltstitel aus humanitären Gründen <input type="checkbox"/> Anderer Aufenthaltstitel: _____ <input type="checkbox"/> Weiß ich nicht.
Falls 54 = Sonstigen:	
56	Haben Sie den Anspruch auf die Blaue Karte EU verloren, weil Sie arbeitslos geworden sind? <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN
57	Hatten Sie zuvor einen anderen deutschen Aufenthaltstitel? <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN
Falls 57 = JA:	
58	Welchen / Welche Aufenthaltstitel hatten Sie vor Ihrem jetzigen Aufenthaltstitel? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an. <input type="checkbox"/> § 9 AufenthG (Niederlassungserlaubnis) <input type="checkbox"/> § 9a AufenthG (Daueraufenthalt-EG) <input type="checkbox"/> § 16 Abs. 1 AufenthG (Aufenthaltstitel zum Studium, Studienvorbereitung) <input type="checkbox"/> § 16 Abs. 4 AufenthG (nach Abschluss des Studiums zum Zweck der Arbeitsplatzsuche) <input type="checkbox"/> § 18 AufenthG (Beschäftigung) <input type="checkbox"/> § 18a AufenthG (qualifizierte Geduldete) <input type="checkbox"/> § 18b AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Absolventen von Hochschulen in Deutschland) <input type="checkbox"/> § 18c AufenthG (Aufenthaltstitel zum Zweck der Arbeitsplatzsuche) <input type="checkbox"/> § 19 AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte) <input type="checkbox"/> Blaue Karte EU für Regelberufe (Aufenthaltstitel nach § 19a AufenthG) <input type="checkbox"/> Blaue Karte EU für Mangelberufe (Aufenthaltstitel nach § 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 2 BeschV) <input type="checkbox"/> Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU (Aufenthaltstitel nach § 19a Abs. 6 AufenthG) <input type="checkbox"/> § 20 AufenthG (Forschung) <input type="checkbox"/> § 21 AufenthG (Selbständige/Freiberufler)

58	<input type="checkbox"/> Aufenthaltstitel aus familiären Gründen <input type="checkbox"/> Aufenthaltstitel aus humanitären Gründen <input type="checkbox"/> Andere(r) Aufenthaltstitel: _____ <input type="checkbox"/> Weiß ich nicht.
-----------	---

G) Fragen direkt zur Blauen Karte EU

Nr.	Frage
59	Wann haben Sie eine Blaue Karte EU erstmalig erhalten? <input type="checkbox"/> 2012 <input type="checkbox"/> 2013 <input type="checkbox"/> 2014
60	Wo haben Sie von dem Aufenthaltstitel „Blaue Karte EU“ erstmals erfahren? <input type="checkbox"/> In meinem Herkunftsland <input type="checkbox"/> In Deutschland <input type="checkbox"/> In einem anderen Land
61	Wie haben Sie von dem Aufenthaltstitel „Blaue Karte EU“ erstmals erfahren? <input type="checkbox"/> Eigene Suche im Internet <input type="checkbox"/> Werbung / Nachrichten im Internet <input type="checkbox"/> Werbung / Nachrichten in Printmedien <input type="checkbox"/> Informationen in einer Botschaft / Konsulat <input type="checkbox"/> Informationen von Mitarbeitern einer Migrations- / Ausländerbehörde <input type="checkbox"/> Informationen in einer sonstigen staatlichen Einrichtung <input type="checkbox"/> Informationen einer Arbeitsvermittlungagentur / Relocation Service <input type="checkbox"/> Information von einem Arbeitgeber / Unternehmensvertreter <input type="checkbox"/> Tipps von Kollegen / Bekannten <input type="checkbox"/> Tipps von Familie / Freunden <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
Falls 57=Ja:	
62	Aus welchem vorrangigen Grund haben Sie von einem anderen Aufenthaltstitel zur Blauen Karte EU gewechselt? <input type="checkbox"/> Trifft nicht zu, ich hatte vor der Blauen Karte EU keinen anderen deutschen Aufenthaltstitel. <input type="checkbox"/> Grund für Wechsel: Weil ich aufgrund eines Arbeitsplatzwechsels berechtigt war, eine Blaue Karte EU zu erhalten. <input type="checkbox"/> Weil für den Erhalt einer Blauen Karte EU keine Vorrangprüfung der Bundesagentur für Arbeit nötig ist. <input type="checkbox"/> Weil ich darin die Möglichkeit sah, möglichst schnell in einen unbefristeten Aufenthaltstitel wechseln zu können.

62	<input type="checkbox"/> Weil ich darin die Möglichkeit sah, langfristig auch in anderen Ländern Europas eine Aufenthaltserlaubnis zu bekommen. <input type="checkbox"/> Weil ich darin Vorteile für den Aufenthalt / die Erwerbstätigkeit meines Ehepartners / meiner Ehepartnerin in Deutschland sah. <input type="checkbox"/> Ich hatte mich nicht über die Blaue Karte EU informiert. Ein Mitarbeiter der Ausländerbehörde hat mir diesen Aufenthaltstitel erteilt. <input type="checkbox"/> Sonstiger Grund für Wechsel: _____
Falls 54 = Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU (Aufenthaltstitel nach § 19a Abs. 6 AufenthG) / Falls 58=Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU (Aufenthaltstitel nach § 19a Abs. 6 AufenthG)	
63	Wie lange waren Sie Inhaber einer Blauen Karte EU, als Sie Ihre Niederlassungserlaubnis erhielten? <input type="checkbox"/> 0 - 10 Monate <input type="checkbox"/> 11 - 20 Monate <input type="checkbox"/> 21 - 32 Monate <input type="checkbox"/> 33 - 45 Monate
Info: Dem Inhaber einer Blauen Karte EU ist eine unbefristete Niederlassungserlaubnis zu erteilen, wenn er seine Beschäftigung als Hochqualifizierter über 33 Monate ausgeübt und weitere Voraussetzungen erfüllt hat (§ 19a Abs. 6 AufenthG). Soweit der Inhaber der Blauen Karte EU über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt (Niveau B1), wird die Niederlassungserlaubnis bereits nach 21 Monaten erteilt. Angerechnet werden Zeiten des Besitzes einer Blauen Karte EU. Darüber hinaus werden ggf. Zeiten des Besitzes einer früheren Aufenthaltserlaubnis angerechnet, wenn der Ausländer über einen Hochschulabschluss verfügte und ein Bruttogehalt erhielt, mit dem in dieser Zeit die Mindestgehaltsgrenzen erfüllt wurden.	
Falls 54=Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU (Aufenthaltstitel nach § 19a Abs. 6 AufenthG) / Falls 58=Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU (Aufenthaltstitel nach § 19a Abs. 6 AufenthG)	
64	Wurden Ihre früheren Aufenthaltszeiten (ggf. mehrere Monate) mit einem anderen Aufenthaltstitel für die Erteilung der Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU anerkannt? <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/> JA. Anzahl der Monate: _____

H) Migrationsgründe und Aufenthalt in Deutschland

Nr.	Frage
65	Wie lange haben Sie bisher insgesamt in Deutschland gelebt? (Falls Sie zwischenzeitlich aus Deutschland ausgereist sind, addieren Sie bitte alle Aufenthaltszeiten.) <input type="checkbox"/> weniger als ein Jahr <input type="checkbox"/> 1 Jahr bis unter 2 Jahre

65	<input type="checkbox"/> 2 Jahre bis unter 3 Jahre <input type="checkbox"/> 3 Jahre bis unter 5 Jahre <input type="checkbox"/> 5 Jahre bis unter 7 Jahre <input type="checkbox"/> 7 Jahre bis unter 9 Jahre <input type="checkbox"/> 9 Jahre bis unter 11 Jahre <input type="checkbox"/> 11 Jahre bis unter 13 Jahre <input type="checkbox"/> 13 Jahre bis unter 15 Jahre <input type="checkbox"/> 15 oder mehr Jahre
66	<p>Welche Gründe waren für Sie entscheidend, Ihr Herkunftsland zu verlassen? Bitte stufen Sie dies auf einer Skala von 0 (nicht entscheidend) bis 6 (sehr entscheidend) ein.</p> <p>Bitte wählen Sie jeweils: <input type="checkbox"/> Nicht entscheidend 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> Sehr entscheidend</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ökonomische Lage im Herkunftsland - Berufliche Perspektiven im Herkunftsland - Höhe des Einkommens im Herkunftsland - Allgemeine Zukunftschancen im Herkunftsland - Soziale Absicherung im Herkunftsland - Politische Lage im Herkunftsland - Negative klimatische Faktoren (z.B. Erdbeben) - Studienmöglichkeiten im Herkunftsland - Wunsch, internationale Erfahrungen zu sammeln - Sonstige private Gründe
67	<p>Welche Gründe waren für Sie entscheidend, speziell nach Deutschland zu kommen? Bitte stufen Sie dies auf einer Skala von 0 (nicht entscheidend) bis 6 (sehr entscheidend) ein.</p> <p>Bitte wählen Sie jeweils: <input type="checkbox"/> Nicht entscheidend 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> Sehr entscheidend</p> <ul style="list-style-type: none"> - Allgemeine Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland - Eine Arbeitsplatzzusage in Deutschland - Langfristige Karriereplanung - Höhe des Einkommensniveaus in Deutschland - Ökonomische Lage in Deutschland - Politische Lage in Deutschland - Soziale Absicherung in Deutschland - Beratung / verfügbare Informationen im Vorfeld - Die Lebensqualität in Deutschland - Qualität der Hochschulausbildung in Deutschland - Sonstige mit einem Studium / Bildung in Deutschland verbundene Gründe - Bereits vorhandene Deutschkenntnisse - Wunsch, Deutsch zu lernen - Kontakte zu in Deutschland lebenden Personen - Familiäre Gründe - Nähe zum Herkunftsland - Möglichkeiten für weiteren Aufenthalt in der EU - Andere bevorzugte Zielländer waren nicht möglich - Sonstige private Gründe

68	<p>Welche der folgenden Länder haben Sie bei Ihrer Migrationsentscheidung als Alternativen in Erwägung gezogen? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:</p> <p><input type="checkbox"/> EU-Staaten <input type="checkbox"/> Andere europäische Länder <input type="checkbox"/> Kanada <input type="checkbox"/> USA <input type="checkbox"/> Lateinamerikanische Länder <input type="checkbox"/> Australien/ Neuseeland <input type="checkbox"/> Asiatische oder pazifische Länder <input type="checkbox"/> Afrikanische Länder</p>
69	<p>Welches war Ihr bevorzugtes Einreise-Land?</p> <p><input type="checkbox"/> Deutschland <input type="checkbox"/> Ein anderer EU-Staat <input type="checkbox"/> Ein anderes europäisches Land <input type="checkbox"/> Kanada <input type="checkbox"/> USA <input type="checkbox"/> Ein lateinamerikanisches Land <input type="checkbox"/> Australien/ Neuseeland <input type="checkbox"/> Ein asiatisches oder pazifisches Land <input type="checkbox"/> Ein afrikanisches Land</p>
70	<p>Denken Sie nun bitte an die Vorbereitung Ihres Aufenthalts und an Ihre Ankunft in Deutschland. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu oder nicht zu? Bitte wählen Sie jeweils</p> <p><input type="checkbox"/> Stimme überhaupt nicht zu = 1 <input type="checkbox"/> Stimme eher nicht zu = 2 <input type="checkbox"/> Weder noch = 3 <input type="checkbox"/> Stimme eher zu = 4 <input type="checkbox"/> Stimme voll und ganz zu = 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Über die rechtlichen Bedingungen meines Aufenthalts in Deutschland wurde ich gut informiert. - Es waren hilfreiche Informationen zur Blauen Karte EU verfügbar. - Vor meiner Einreise waren hilfreiche Informationen zu den Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland verfügbar. - Vor meiner Einreise waren hilfreiche Informationen zu den Bedingungen der Berufstätigkeit verfügbar. - Die Formalitäten für die Ausstellung meines Visums waren einfach und schnell erledigt. - Die Formalitäten für meine Arbeitsaufnahme in Deutschland waren einfach und schnell erledigt. - In den örtlichen Behörden wurde mit meinen Anliegen angemessen umgegangen.

71	<p>Denken Sie nun bitte an die Vorbereitung Ihres Aufenthalts und an Ihre Ankunft in Deutschland. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu oder nicht zu? Bitte wählen Sie jeweils</p> <p><input type="checkbox"/> Stimme überhaupt nicht zu = 1 <input type="checkbox"/> Stimme eher nicht zu = 2 <input type="checkbox"/> Weder noch = 3 <input type="checkbox"/> Stimme eher zu = 4 <input type="checkbox"/> Stimme voll und ganz zu = 5</p> <p>- Mit meinem Leben in Deutschland bin ich zufrieden. - Ich fühle mich in Deutschland willkommen. - Ich fühle mich in Deutschland sicher.</p>
72	<p>Für welche Dauer planen Sie Ihren Aufenthalt in Deutschland?</p> <p><input type="checkbox"/> für immer <input type="checkbox"/> langfristig (10 Jahre oder mehr) <input type="checkbox"/> mittelfristig (5 bis unter 10 Jahre) <input type="checkbox"/> kurzfristig (kürzer als 5 Jahre)</p>
Falls nicht: 72 = für immer:	
73	<p>Wissen Sie bereits, wann Sie in Ihr Herkunftsland zurückkehren / in ein anderes Land umziehen werden?</p> <p><input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN</p>
Falls 73 = JA:	
74	<p>Wann werden Sie voraussichtlich in Ihr Herkunftsland zurückkehren/ in ein anderes Land umziehen?</p> <p>Ich werde voraussichtlich in mein Herkunftsland zurückkehren, im Jahr _____ Ich werde voraussichtlich in ein anderes Land umziehen, im Jahr _____</p>
Falls 72 = kurzfristig oder falls 73 = JA:	
75	<p>Welcher Grund ist /Welche Gründe sind für Ihre Rückkehrpläne ausschlaggebend? Bitte kreuzen Sie die wichtigsten Gründe an oder antworten Sie unter Sonstiges.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich habe von vornherein vorgehabt, nach einer bestimmten Zeit in mein Herkunftsland zurückzukehren. <input type="checkbox"/> Ich habe von vornherein vorgehabt, nach einer bestimmten Zeit in ein anderes Land umzuziehen. <input type="checkbox"/> Ich sehe in einem anderen Land bessere Chancen für mich, einen Arbeitsplatz zu erhalten. <input type="checkbox"/> Im Anschluss an meine befristete Tätigkeit in Deutschland werde ich an meinen früheren Arbeitsplatz in einem anderen Land zurückkehren.</p>

75	<input type="checkbox"/> Ich strebe ein höheres (Netto-) Gehalt in einem anderen Land an. <input type="checkbox"/> Ich sehe in einem anderen Land bessere Möglichkeiten für eine akademische Karriere und möchte diese wahrnehmen. <input type="checkbox"/> Ich möchte aus weiteren beruflichen Gründen nicht dauerhaft in Deutschland bleiben. <input type="checkbox"/> Ich fühle mich in Deutschland unwohl. <input type="checkbox"/> Ich möchte aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse nicht dauerhaft in Deutschland bleiben. <input type="checkbox"/> Meine (Ehe-) Partnerin / mein (Ehe-) Partner hat in einem anderen Land bessere Chancen, einen Arbeitsplatz zu erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte, dass meine Kinder in meinem Herkunftsland aufwachsen. <input type="checkbox"/> Ich möchte aus weiteren familiären Gründen nicht dauerhaft in Deutschland bleiben. <input type="checkbox"/> Ich möchte in einem anderen Land leben, weil ich dort Freunde habe. <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
76	<p>Haben Sie vor, die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen?</p> <input type="checkbox"/> Ich bin bereits eingebürgert. <input type="checkbox"/> Ja, ich habe die deutsche Staatsangehörigkeit bereits beantragt. <input type="checkbox"/> Ja, ich habe vor sie zu beantragen. <input type="checkbox"/> Ich habe schon einmal darüber nachgedacht, bin aber noch unentschieden. <input type="checkbox"/> Ich habe mir darüber noch keine Gedanken gemacht. <input type="checkbox"/> Das käme für mich nur in Frage, wenn die doppelte Staatsbürgerschaft möglich ist. <input type="checkbox"/> Nein, ich habe nicht vor, die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen.
77	<p>Wie viele Tage verbringen Sie jedes Jahr durchschnittlich in Ihrem Herkunftsland?</p> <p>Pro Jahr ca. _____ Tage - davon aus geschäftlichen Gründen _____ Tage</p>
78	<p>Inhaber einer Blauen Karte EU und ihre Familienangehörigen dürfen sich bis zu zwölf aufeinander folgende Monate im Ausland aufhalten und anschließend ihren Aufenthalt in Deutschland fortsetzen. Die 12-Monate-Frist gemäß § 51 Abs. 10 AufenthG gilt für die Blaue Karte EU; andere befristete Aufenthaltstitel erlöschen bereits nach sechs Monaten Auslandsaufenthalt (§ 51 Abs. 1 Nr. 7 AufenthG). Finden Sie diese Verlängerung für Inhaber der Blauen Karte EU sinnvoll?</p> <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN <input type="checkbox"/> Weiß ich nicht.

79	<p>Haben Sie selbst die Möglichkeit genutzt oder werden Sie selbst (voraussichtlich) die Möglichkeit nutzen, 6-12 Monate ins Ausland zu reisen und anschließend Ihren Aufenthalt mit der Blauen Karte EU fortzusetzen? (Mehrfachantwort möglich)</p> <p><input type="checkbox"/> JA, ich war bereits als Inhaber der Blauen Karte EU für 6-12 Monate im Ausland.</p> <p><input type="checkbox"/> JA, ich werde voraussichtlich als Inhaber der Blauen Karte EU für 6-12 Monate ins Ausland reisen.</p> <p><input type="checkbox"/> NEIN, meine Aufenthalte im Ausland sind (voraussichtlich) nicht länger als 6 Monate.</p> <p><input type="checkbox"/> NEIN, die Regelung bzgl. der Auslandsaufenthalte spielt für mich keine Rolle.</p> <p><input type="checkbox"/> Weiß ich nicht.</p>
80	<p>Wer seit mindestens 18 Monaten eine Blaue Karte EU eines EU-Mitgliedstaates besitzt, kann für eine hochqualifizierte Erwerbstätigkeit visumfrei in einen anderen EU-Mitgliedstaat einreisen und dort die Blaue Karte EU beantragen. Gleiches gilt für die Einreise von Familienangehörigen (§ 39 Nr. 7 AufenthV). Finden Sie diese Regelung zur Erleichterung der Mobilität innerhalb der EU sinnvoll?</p> <p><input type="checkbox"/> JA</p> <p><input type="checkbox"/> NEIN</p> <p><input type="checkbox"/> Weiß ich nicht.</p>
81	<p>Haben Sie selbst die Möglichkeit genutzt oder werden Sie selbst (voraussichtlich) die Möglichkeit nutzen, eine Blaue Karte EU in einem anderen EU-Mitgliedstaat zu beantragen? (Mehrfachantwort möglich)</p> <p><input type="checkbox"/> JA, ich hatte bereits eine Blaue Karte EU in einem anderen EU-Mitgliedstaat.</p> <p><input type="checkbox"/> JA, ich werde voraussichtlich die Blaue Karte EU in einem anderen EU-Mitgliedstaat beantragen.</p> <p><input type="checkbox"/> NEIN, die Regelung spielt für mich keine Rolle.</p> <p><input type="checkbox"/> Weiß ich nicht.</p>

I) Sozio-demografische Merkmale und Herkunft

Nr.	Frage
82	<p>Wie alt sind Sie?</p> <p>Ich bin ___ Jahre alt.</p>
83	<p>Welches Geschlecht haben Sie?</p> <p><input type="checkbox"/> weiblich</p> <p><input type="checkbox"/> männlich</p>

84	<p>Welcher Religionsgemeinschaft gehören Sie an bzw. fühlen Sie sich zugehörig?</p> <p><input type="checkbox"/> Buddhismus</p> <p><input type="checkbox"/> Christentum</p> <p><input type="checkbox"/> Hinduismus</p> <p><input type="checkbox"/> Islam</p> <p><input type="checkbox"/> Judentum</p> <p><input type="checkbox"/> Keiner Religion</p> <p><input type="checkbox"/> Keine Angabe</p> <p><input type="checkbox"/> Andere: _____</p>
85	<p>Wo wurden Sie geboren?</p> <p><input type="checkbox"/> China</p> <p><input type="checkbox"/> Indien</p> <p><input type="checkbox"/> Japan</p> <p><input type="checkbox"/> Anderes südostasiatisches Land</p> <p><input type="checkbox"/> Russische Föderation</p> <p><input type="checkbox"/> Ukraine</p> <p><input type="checkbox"/> Türkei</p> <p><input type="checkbox"/> Anderes osteuropäisches / westasiatisches Land</p> <p><input type="checkbox"/> Syrien</p> <p><input type="checkbox"/> Anderes Land des Nahen / Mittleren Osten</p> <p><input type="checkbox"/> Ägypten</p> <p><input type="checkbox"/> Anderes afrikanisches Land</p> <p><input type="checkbox"/> Lateinamerika oder Karibik</p> <p><input type="checkbox"/> USA</p> <p><input type="checkbox"/> Kanada</p> <p><input type="checkbox"/> Australien</p> <p><input type="checkbox"/> Neuseeland</p>
<p>Falls 85 = Anderes südostasiatisches Land:</p>	
86	<p>In welchem asiatischen Land wurden Sie geboren?</p> <p><input type="checkbox"/> Bangladesch</p> <p><input type="checkbox"/> Britisch abhängige Gebiete in Asien</p> <p><input type="checkbox"/> Kambodscha</p> <p><input type="checkbox"/> Indonesien</p> <p><input type="checkbox"/> Korea (Republik)</p> <p><input type="checkbox"/> Korea, Dem. Volksrepublik</p> <p><input type="checkbox"/> Laos, Dem. Volksrepublik</p> <p><input type="checkbox"/> Malaysia</p> <p><input type="checkbox"/> Mongolei</p> <p><input type="checkbox"/> Myanmar</p> <p><input type="checkbox"/> Nepal</p> <p><input type="checkbox"/> Pakistan</p> <p><input type="checkbox"/> Philippinen</p> <p><input type="checkbox"/> Singapur</p> <p><input type="checkbox"/> Sri Lanka</p> <p><input type="checkbox"/> Thailand</p>

86	<input type="checkbox"/> Taiwan <input type="checkbox"/> Vietnam <input type="checkbox"/> Anderes: _____
Falls 85 = Anderes osteuropäisches / westasiatisches Land:	
87	<p>In welchem osteuropäischen/westasiatischen Land wurden Sie geboren?</p> <input type="checkbox"/> Albanien <input type="checkbox"/> Armenien <input type="checkbox"/> Aserbaidschan <input type="checkbox"/> Bosnien und Herzegowina <input type="checkbox"/> Georgien <input type="checkbox"/> Jugoslawien (ehemals) <input type="checkbox"/> Kasachstan <input type="checkbox"/> Kirgisistan <input type="checkbox"/> Kosovo <input type="checkbox"/> Mazedonien <input type="checkbox"/> Moldau, Republik <input type="checkbox"/> Montenegro <input type="checkbox"/> Russische Föderation <input type="checkbox"/> Serbien <input type="checkbox"/> Tadschikistan <input type="checkbox"/> Turkmenistan <input type="checkbox"/> Ukraine <input type="checkbox"/> Usbekistan <input type="checkbox"/> Weißrussland <input type="checkbox"/> Anderes: _____
Falls 85 = Land des Nahen / Mittleren Osten	
88	<p>In welchem Land des Nahen oder Mittleren Osten wurden Sie geboren?</p> <input type="checkbox"/> Afghanistan <input type="checkbox"/> Bahrain <input type="checkbox"/> Irak <input type="checkbox"/> Iran <input type="checkbox"/> Israel <input type="checkbox"/> Jemen <input type="checkbox"/> Jordanien <input type="checkbox"/> Libanon <input type="checkbox"/> Oman <input type="checkbox"/> Palästinensisches Gebiet <input type="checkbox"/> Saudi Arabien <input type="checkbox"/> Syrien, Arabische Republik <input type="checkbox"/> Vereinigte arabische Emirate <input type="checkbox"/> Anderes: _____
Falls 85 = Afrikanisches Land	
89	<p>In welchem afrikanischen Land wurden Sie geboren??</p> <input type="checkbox"/> Ägypten <input type="checkbox"/> Algerien

89	<input type="checkbox"/> Angola <input type="checkbox"/> Äquatorialguinea <input type="checkbox"/> Äthiopien <input type="checkbox"/> Benin <input type="checkbox"/> Botsuana <input type="checkbox"/> Burkina Faso <input type="checkbox"/> Burundi <input type="checkbox"/> Elfenbeinküste (Cote d' Ivoire) <input type="checkbox"/> Eritrea <input type="checkbox"/> Gabun <input type="checkbox"/> Gambia <input type="checkbox"/> Ghana <input type="checkbox"/> Guinea <input type="checkbox"/> Guinea-Bissau <input type="checkbox"/> Kamerun <input type="checkbox"/> Kenia <input type="checkbox"/> Komoren <input type="checkbox"/> Kongo <input type="checkbox"/> Kongo, Demokratische Republik <input type="checkbox"/> Liberia <input type="checkbox"/> Libyen (Libysch-Arabische Dschamahirija) <input type="checkbox"/> Madagaskar <input type="checkbox"/> Malawi <input type="checkbox"/> Mali <input type="checkbox"/> Marokko <input type="checkbox"/> Mauretanien <input type="checkbox"/> Mauritius <input type="checkbox"/> Mosambik <input type="checkbox"/> Namibia <input type="checkbox"/> Niger <input type="checkbox"/> Nigeria <input type="checkbox"/> Ruanda <input type="checkbox"/> Sambia <input type="checkbox"/> Senegal <input type="checkbox"/> Sierra Leone <input type="checkbox"/> Simbabwe <input type="checkbox"/> Südafrika <input type="checkbox"/> Sudan <input type="checkbox"/> Tansania <input type="checkbox"/> Togo <input type="checkbox"/> Tschad <input type="checkbox"/> Tunesien <input type="checkbox"/> Uganda <input type="checkbox"/> Anderes: _____
Falls 85 = Lateinamerika oder Karibik:	
90	In welchem Land Lateinamerikas / der Karibik wurden Sie geboren? <input type="checkbox"/> Argentinien <input type="checkbox"/> Bahamas <input type="checkbox"/> Bolivien

90	<input type="checkbox"/> Brasilien <input type="checkbox"/> Chile <input type="checkbox"/> Costa Rica <input type="checkbox"/> Dominikanische Republik <input type="checkbox"/> Ecuador <input type="checkbox"/> El Salvador <input type="checkbox"/> Guatemala <input type="checkbox"/> Guyana <input type="checkbox"/> Haiti <input type="checkbox"/> Honduras <input type="checkbox"/> Jamaica <input type="checkbox"/> Kolumbien <input type="checkbox"/> Kuba <input type="checkbox"/> Mexiko <input type="checkbox"/> Nicaragua <input type="checkbox"/> Panama <input type="checkbox"/> Paraguay <input type="checkbox"/> Peru <input type="checkbox"/> Trinidad und Tobago <input type="checkbox"/> Uruguay <input type="checkbox"/> Venezuela <input type="checkbox"/> Anderes: _____
91	91 Haben Sie bisher mehr als eine Staatsangehörigkeit gehabt? <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN
Falls 91 = Nein:	
92	Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie? <input type="checkbox"/> Chinesisch <input type="checkbox"/> Indisch <input type="checkbox"/> Japanisch <input type="checkbox"/> Andere südostasiatische Staatsangehörigkeit <input type="checkbox"/> Russisch <input type="checkbox"/> Türkisch <input type="checkbox"/> Andere osteuropäische / westasiatische Staatsangehörigkeit <input type="checkbox"/> Syrisch <input type="checkbox"/> Andere Staatsangehörigkeit des Nahen / Mittleren Osten <input type="checkbox"/> Ägyptisch <input type="checkbox"/> Andere afrikanische Staatsangehörigkeit <input type="checkbox"/> Eine Staatsangehörigkeit Lateinamerikas / der Karibik <input type="checkbox"/> US-amerikanisch <input type="checkbox"/> Kanadisch <input type="checkbox"/> Australisch <input type="checkbox"/> Neuseeländisch <input type="checkbox"/> Deutsch

Falls 91 = Ja:	
93	<p>Welche Staatsangehörigkeit haben Sie bisher am längsten gehabt?</p> <p> <input type="checkbox"/> Chinesisch <input type="checkbox"/> Indisch <input type="checkbox"/> Japanisch <input type="checkbox"/> Andere südostasiatische Staatsangehörigkeit <input type="checkbox"/> Russisch <input type="checkbox"/> Türkisch <input type="checkbox"/> Andere osteuropäische / westasiatische Staatsangehörigkeit <input type="checkbox"/> Syrisch <input type="checkbox"/> Andere Staatsangehörigkeit des Nahen / Mittleren Osten <input type="checkbox"/> Ägyptisch <input type="checkbox"/> Andere afrikanische Staatsangehörigkeit <input type="checkbox"/> Eine Staatsangehörigkeit Lateinamerikas / der Karibik <input type="checkbox"/> US-amerikanisch <input type="checkbox"/> Kanadisch <input type="checkbox"/> Australisch <input type="checkbox"/> Neuseeländisch <input type="checkbox"/> Deutsch </p>
Falls 92 oder 93 = Andere südostasiatische Staatsangehörigkeit:	
94	<p>Welche asiatische Staatsangehörigkeit?</p> <p> <input type="checkbox"/> Bangladeschisch <input type="checkbox"/> Der britisch abhängigen Gebiete in Asien <input type="checkbox"/> Chinesisch (Taiwan) <input type="checkbox"/> Indonesisch <input type="checkbox"/> Kambodschanisch <input type="checkbox"/> Koreanisch (Republik) <input type="checkbox"/> Koreanisch (Dem. Volksrepublik) <input type="checkbox"/> Laotisch <input type="checkbox"/> Malaysisch <input type="checkbox"/> Mongolisch <input type="checkbox"/> Myanmarisch <input type="checkbox"/> Nepalesisch <input type="checkbox"/> Pakistanisch <input type="checkbox"/> Philippinisch <input type="checkbox"/> Singapurisch <input type="checkbox"/> Sri-lankisch <input type="checkbox"/> Thailändisch <input type="checkbox"/> Vietnamesisch <input type="checkbox"/> Andere: _____ </p>
Falls 92 oder 93 = Andere osteuropäische / westasiatische Staatsangehörigkeit	
95	<p>Welche osteuropäische / westasiatische Staatsangehörigkeit?</p> <p> <input type="checkbox"/> Albanisch <input type="checkbox"/> Armenisch <input type="checkbox"/> Aserbaidshisch </p>

95	<input type="checkbox"/> Bosnisch-herzegowinisch <input type="checkbox"/> Georgisch <input type="checkbox"/> Kasachisch <input type="checkbox"/> Kirgisch <input type="checkbox"/> Kosovarisch <input type="checkbox"/> Mazedonisch <input type="checkbox"/> Moldauisch <input type="checkbox"/> Montenegrinisch <input type="checkbox"/> Serbisch <input type="checkbox"/> Tadschikisch <input type="checkbox"/> Turkmenisch <input type="checkbox"/> Ukrainisch <input type="checkbox"/> Usbekisch <input type="checkbox"/> Weißrussisch <input type="checkbox"/> Andere: _____
Falls 92 oder 93 = Eine Staatsangehörigkeit des Nahen / Mittleren Osten:	
96	Welche Staatsangehörigkeit des Nahen / Mittleren Osten? <input type="checkbox"/> Afghanisch <input type="checkbox"/> Bahrainisch <input type="checkbox"/> Irakisch <input type="checkbox"/> Iranisch <input type="checkbox"/> Israelisch <input type="checkbox"/> Jemenitisch <input type="checkbox"/> Jordanisch <input type="checkbox"/> Libanesisch <input type="checkbox"/> Omanisch <input type="checkbox"/> Palästinensisch <input type="checkbox"/> Saudi-arabisch <input type="checkbox"/> Syrisch <input type="checkbox"/> Arabisch (V.A.E.) <input type="checkbox"/> Andere: _____
Falls 92 oder 93 = Eine afrikanische Staatsangehörigkeit:	
97	Welche afrikanische Staatsangehörigkeit? <input type="checkbox"/> Ägyptisch <input type="checkbox"/> Algerisch <input type="checkbox"/> Angolanisch <input type="checkbox"/> Äquatorialguineisch <input type="checkbox"/> Äthiopisch <input type="checkbox"/> Beninisch <input type="checkbox"/> Botsuanisch <input type="checkbox"/> Burkinisch <input type="checkbox"/> Burundisch <input type="checkbox"/> Ivoirisch <input type="checkbox"/> Eritreisch <input type="checkbox"/> Gabunisch <input type="checkbox"/> Gambisch <input type="checkbox"/> Ghanaisch

97	<input type="checkbox"/> Guineisch <input type="checkbox"/> Guinea-Bissauisch <input type="checkbox"/> Kamerunisch <input type="checkbox"/> Kenianisch <input type="checkbox"/> Komorisch Kongolesisch <input type="checkbox"/> Kongolesisch (Demokratische Republik) <input type="checkbox"/> Liberianisch <input type="checkbox"/> Libysch (Libysch-Arabische Dschamahirija) <input type="checkbox"/> Madagassisch <input type="checkbox"/> Malawisch <input type="checkbox"/> Malisch <input type="checkbox"/> Marokkanisch <input type="checkbox"/> Mauretanisch <input type="checkbox"/> Mauritisch <input type="checkbox"/> Mosambikanisch <input type="checkbox"/> Namibisch <input type="checkbox"/> Nigerisch <input type="checkbox"/> Nigerianisch <input type="checkbox"/> Ruandisch <input type="checkbox"/> Sambisch <input type="checkbox"/> Nigerisch <input type="checkbox"/> Senegalesisch <input type="checkbox"/> Sierra-leonisch <input type="checkbox"/> Simbabweisch <input type="checkbox"/> Südafrikanisch <input type="checkbox"/> Sudanesisch <input type="checkbox"/> Tansanisch <input type="checkbox"/> Togolesisch <input type="checkbox"/> Tschadisch <input type="checkbox"/> Tunesisch <input type="checkbox"/> Ugandisch <input type="checkbox"/> Andere: _____
Falls 92 oder 93 = Eine Staatsangehörigkeit Lateinamerikas / der Karibik:	
98	Welche Staatsangehörigkeit Lateinamerikas / der Karibik? <input type="checkbox"/> Argentinisch <input type="checkbox"/> Bahamaisch <input type="checkbox"/> Bolivianisch <input type="checkbox"/> Brasilianisch <input type="checkbox"/> Chilenisch <input type="checkbox"/> Costa-ricanisch <input type="checkbox"/> Dominikanisch <input type="checkbox"/> Ecuadorianisch <input type="checkbox"/> Salvadorianisch <input type="checkbox"/> Guatemaltekeisch <input type="checkbox"/> Guyanisch <input type="checkbox"/> Haitianisch <input type="checkbox"/> Honduranisch <input type="checkbox"/> Jamaikanisch <input type="checkbox"/> Kolumbianisch

98	<input type="checkbox"/> Mexikanisch <input type="checkbox"/> Nicaraguanisch <input type="checkbox"/> Panamaisch <input type="checkbox"/> Paraguayisch <input type="checkbox"/> Peruanisch <input type="checkbox"/> Des Trinidad und Tobago <input type="checkbox"/> Uruguayisch <input type="checkbox"/> Venezolanisch <input type="checkbox"/> Andere: _____
Falls 91 = Ja:	
99	Welche weitere Staatsangehörigkeit haben Sie (gehabt)? _____

J) Sprachkenntnisse und -gebrauch

Nr.	Frage
100	<p>Welche Sprachen beherrschen Sie, und wie gut aktuell? Hinweis: Wenn Sie "Andere (1,2,3,4 oder 5)" Sprachen anklicken, definieren Sie diese bitte. Zum Beispiel: Andere 1 = Französisch, wenn Sie diese Sprache beherrschen.</p> <p>Bitte wählen Sie jeweils: <input type="checkbox"/> gar nicht <input type="checkbox"/> gering <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> gut <input type="checkbox"/> sehr gut <input type="checkbox"/> Muttersprache</p> <p>Deutsch Englisch Andere 1 Andere 1: _____ Andere 2 Andere 2: _____ Andere 3 Andere 3: _____ Andere 4 Andere 4: _____ Andere 5 Andere 5: _____</p>
101	<p>Denken Sie nun noch einmal an den Arbeitsplatz, für den Ihnen eine Blaue Karte EU erstmals erteilt wurde. Wie gut waren Ihre Deutschkenntnisse zum Beginn dieser Berufstätigkeit in Deutschland?</p> <p>Bitte wählen Sie jeweils: <input type="checkbox"/> nicht vorhanden <input type="checkbox"/> gering <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> gut <input type="checkbox"/> sehr gut</p> <p>- Sprechen - Schreiben</p>
102	<p>Wie haben Sie die deutsche Sprache gelernt bzw. wo lernen Sie derzeit? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:</p> <p><input type="checkbox"/> Ich habe als Kind/Jugendliche(r) die deutsche Sprache gelernt. <input type="checkbox"/> Ich habe außerhalb Deutschlands die deutsche Sprache ohne Sprachkurs gelernt.</p>

102	<input type="checkbox"/> Teilnahme an einem Sprachkurs des Goethe-Instituts außerhalb Deutschlands <input type="checkbox"/> Teilnahme an einem anderen Sprachkurs außerhalb Deutschlands <input type="checkbox"/> Ich habe bei einem früheren Aufenthalt in Deutschland die deutsche Sprache gelernt. <input type="checkbox"/> Teilnahme an einem Sprachkurs an einer Universität in Deutschland <input type="checkbox"/> Teilnahme an einem Integrationskurs in Deutschland <input type="checkbox"/> Teilnahme an einem ESF-BAMF-Kurs (berufsorientierter Deutschunterricht) in Deutschland <input type="checkbox"/> Teilnahme an einem anderen Sprachkurs in Deutschland <input type="checkbox"/> Ich habe die deutsche Sprache während des Studiums in Deutschland ohne Sprachkurs gelernt. <input type="checkbox"/> Ich habe die deutsche Sprache während meiner Berufstätigkeit in Deutschland ohne Sprachkurs gelernt. <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
103	Haben Sie ein Zertifikat zum Nachweis Ihrer Deutschkenntnisse erhalten? <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN
Falls 103 = JA:	
104	Das Zertifikat weist meine Deutschkenntnisse auf folgendem Niveau nach: Niveau A1 Niveau A2 Niveau B1 Niveau B2 Niveau C1 Niveau C2 Weiß nicht
105	Wie häufig sprechen Sie derzeit im Alltag Deutsch? Bitte wählen Sie jeweils: <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> selten <input type="checkbox"/> gelegentlich <input type="checkbox"/> häufig <input type="checkbox"/> sehr häufig <input type="checkbox"/> nicht relevant Ich spreche Deutsch - an meinem Arbeitsplatz / mit Kollegen / mit Kunden. - bei Behörden. - im Alltag (z. B. beim Einkaufen). - mit Freunden. - mit meinem Partner / meiner Familie.
Falls nicht: 105 an meinem Arbeitsplatz/mit Kollegen/mit Kunden = nicht relevant	
106	Wie gut müssen Sie im Berufsalltag in Deutschland die deutsche Sprache beherrschen? Bitte wählen Sie jeweils: <input type="checkbox"/> gar nicht <input type="checkbox"/> gering <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> gut <input type="checkbox"/> sehr gut - Sprechen - Schreiben

K) Familiensituation

Nr.	Frage
107	<p>Leben Sie in einer (Ehe-) Partnerschaft oder sind Sie alleinstehend?</p> <p><input type="checkbox"/> In Partnerschaft, aber unverheiratet / nicht eingetragen</p> <p><input type="checkbox"/> Verheiratet (oder in eingetragener Lebenspartnerschaft)</p> <p><input type="checkbox"/> Alleinstehend</p>
<p>Falls 107 = In Partnerschaft, aber unverheiratet / nicht eingetragen / Verheiratet (oder in eingetragener Lebenspartnerschaft):</p>	
108	<p>Welches ist das Herkunftsland Ihrer (Ehe-) Partnerin / Ihres (Ehe-) Partners?</p> <p><input type="checkbox"/> Deutschland</p> <p><input type="checkbox"/> Mein Herkunftsland</p> <p><input type="checkbox"/> Ein anderes Land</p>
109	<p>Wo lebt Ihre (Ehe-) Partnerin / Ihr (Ehe-) Partner zur Zeit überwiegend?</p> <p><input type="checkbox"/> Deutschland</p> <p><input type="checkbox"/> Mein Herkunftsland</p> <p><input type="checkbox"/> Ein anderes Land</p>
110	<p>Welche Staatsangehörigkeit(en) besitzt Ihre (Ehe-) Partnerin / Ihr (Ehe-) Partner? (Mehrfachantwort möglich)?</p> <p><input type="checkbox"/> Deutsch</p> <p><input type="checkbox"/> Staatsangehörigkeit meine Herkunftslands</p> <p><input type="checkbox"/> Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaats</p> <p><input type="checkbox"/> Eine andere Staatsangehörigkeit</p>
111	<p>Welche Tätigkeit übt Ihre (Ehe-) Partnerin / (Ihr (Ehe-) Partners derzeit aus?</p> <p><input type="checkbox"/> Bezahlte Berufstätigkeit in Vollzeit (100 %)</p> <p><input type="checkbox"/> Bezahlte Berufstätigkeit in Teilzeit</p> <p><input type="checkbox"/> Selbständigkeit / Freiberufler(in)</p> <p><input type="checkbox"/> Promotion und (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit</p> <p><input type="checkbox"/> Ausbildung / Studium / Weiterbildung / Promotion in Vollzeit (ohne Erwerbstätigkeit)</p> <p><input type="checkbox"/> Arbeitslosigkeit / Arbeitsplatzsuche</p> <p><input type="checkbox"/> Ruhestand / Vorruhestand</p> <p><input type="checkbox"/> Hausarbeit, Betreuung von Kindern / anderen Personen</p> <p><input type="checkbox"/> Elternzeit (Berufstätigkeit unterbrochen / reduziert)</p> <p><input type="checkbox"/> Andere: _____</p>

Falls 111 = Bezahlte Teilzeittätigkeit / Promotion und (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit / Elternzeit (Berufstätigkeit unterbrochen/reduziert):	
112	Zu wieviel % einer Vollzeitstelle ist Ihre (Ehe-)Partnerin / Ihr (Ehe-)Partner berufstätig? Zu ___% einer Vollzeitstelle
113	Haben Sie ein Kind / mehrere Kinder? <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN
Für Fragen 114-116 gilt: Falls 113 = JA:	
114	Wie viele Kinder haben Sie? <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> Mehr als 6, nämlich: _____
115	In welchem Jahr ist Ihr Kind geboren? 1. Kind: ___ 2. Kind: ___ 3. Kind: ___ 4. Kind: ___ 5. Kind: ___ 6. Kind: ___ 7. Kind: ___
116	Leben Ihre Kinder überwiegend in Deutschland? <input type="checkbox"/> JA, alle Kinder <input type="checkbox"/> JA, aber nicht alle Kinder <input type="checkbox"/> NEIN
Falls 116=Ja...:	
117	Besuchen / Besuchten Ihre Kinder eine deutsche Schule? <input type="checkbox"/> JA, alle Kinder <input type="checkbox"/> JA, aber nicht alle Kinder <input type="checkbox"/> NEIN
Falls 117 = Ja...:	
118	Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zum Schulbesuch Ihres Kindes zu? Bitte wählen Sie jeweils: <input type="checkbox"/> Stimme überhaupt nicht zu = 1 <input type="checkbox"/> Stimme eher nicht zu = 2 <input type="checkbox"/> Weder – noch = 3 <input type="checkbox"/> Stimme eher zu = 4 <input type="checkbox"/> Stimme voll und ganz zu = 5 <input type="checkbox"/> Weiß nicht

118	<ul style="list-style-type: none"> - Das Kind fühlt / fühlte sich an der deutschen Schule wohl. - Das Kind hat / hatte in der Schule deutsche Freunde. - Das Kind hat / hatte in der Schule Freunde, die aus demselben Herkunftsland stammen. - Es gibt / gab gute zusätzliche Förderung für ausländische Kinder.
------------	---

L) Frühere Befragungsteilnahme und Abschluss

Nr.	Frage
119	<p>Anfang 2013 haben wir eine Befragung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen (ehemals Inhaber eines Aufenthaltstitels nach § 16 Abs. 1 AufenthG) und Anfang 2011 Befragungen von Beschäftigten (mit einem Aufenthaltstitel nach § 18 AufenthG) und Selbständigen (nach § 21 AufenthG) sowie bereits im Jahr 2008 eine Befragung von Hochqualifizierten (nach § 19 AufenthG) durchgeführt.</p> <p>Haben Sie bereits an einer vorherigen Befragung teilgenommen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nein, ich habe bisher an keiner der genannten Befragungen teilgenommen. <input type="checkbox"/> Ja. Ich habe an der Befragung der Absolventen deutscher Hochschulen (ehemals Inhaber eines Aufenthaltstitels nach § 16 Abs. 1 AufenthG) teilgenommen. <input type="checkbox"/> Ja. Ich habe an der Befragung der Beschäftigten (nach § 18 AufenthG) teilgenommen. <input type="checkbox"/> Ja. Ich habe an der Befragung der Hochqualifizierten (nach § 19 AufenthG) teilgenommen. <input type="checkbox"/> Ja. Ich habe an der Befragung der Selbständigen (nach § 21 AufenthG) teilgenommen. <input type="checkbox"/> Ja. Ich habe an einer anderen Befragung des BAMF-Forschungszentrums teilgenommen.
120	<p>Wenn Sie zunächst noch Anmerkungen haben, können Sie diese in das folgende Feld schreiben.</p>

Herzlichen Dank dafür, dass Sie sich Zeit genommen haben, den Fragebogen auszufüllen! Sie haben uns damit sehr geholfen.

Publikationen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl

Working Paper

- WP 67** Wechsel zwischen Aufenthaltstiteln und Aufenthaltszwecken in Deutschland
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Janne Grote und Michael Vollmer (2016)
- WP 66** Unterstützungsmaßnahmen für Schutzberechtigte – Die Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Redaktion: Andreas Müller (2016)
- WP 65** Irreguläre Migration und freiwillige Rückkehr – Ansätze und Herausforderungen der Informationsvermittlung
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Janne Grote (2015)
- WP 64** Bestimmung von Fachkräfteeingängen und Fachkräftebedarfen in Deutschland
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Michael Vollmer (2015)
- WP 63** Migrationsprofil Westbalkan Ursachen, Herausforderungen und Lösungsansätze
Verfasser: Stefan Alscher, Johannes Obergfell und Stefanie Ricarda Roos (2015)

- WP 62** Fachkräftezuwanderung im internationalen Vergleich
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für
das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Stephan Humpert (2015)
- WP 61** Mobilitätsbestimmungen für Investoren, Selbständige und
sonstige Wirtschaftsvertreter in Deutschland
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für
das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Michael Vollmer (2015)
- WP 60** Unbegleitete Minderjährige in Deutschland
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für
das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Andreas Müller (2014)
- WP 59** Abschiebungshaft und Alternativen zur Abschiebungshaft
in Deutschland
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für
das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Janne Grote (2014)
- WP 58** Wirksamkeit von Wiedereinreiseperrern und
Rückübernahmeabkommen
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle
für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Martin Kohls (2014)
- WP 57** Soziale Absicherung von Drittstaatsangehörigen
in Deutschland
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für
das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Andreas Müller, Matthias M. Mayer
und Nadine Bauer (2014)
- WP 56** Die Identifizierung von Opfern von Menschenhandel im
Asylverfahren und im Fall der erzwungenen Rückkehr
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für
das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasserin: Ulrike Hoffmann (2013)

- WP 55** Die Organisation der Aufnahme und Unterbringung von Asylbewerbern in Deutschland
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Andreas Müller (2013)
- WP 54** Türkei – Migrationsprofil und migrationspolitische Entwicklungen
Verfasser: Marianne Haase und Johannes Obergfell (2013)
- WP 53** Gewinnung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Matthias M. Mayer (2013)
- WP 52** Das Integrationspanel
Langfristige Integrationsverläufe von ehemaligen Teilnehmenden an Integrationskursen
Verfasser: Susanne Lochner, Tobias Büttner und Karin Schuller (2013)
- WP 51** EU-Binnenmobilität von Drittstaatsangehörigen
Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Andreas Müller (2013)
- WP 50** Ausländische Wissenschaftler in Deutschland
Verfasser: Isabell Klingert und Andreas H. Block (2013)
- WP 49** Migration und Entwicklung
Verfasser: Tatjana Baraulina, Doris Hilber und Axel Kreienbrink (2012)
- WP 48** Zuwanderung von selbständigen und freiberuflichen Migranten aus Drittstaaten nach Deutschland
Verfasser: Andreas H. Block und Isabell Klingert (2012)

- WP 47** Zuwanderung von internationalen Studierenden aus
Drittstaaten
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das
Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Matthias M. Mayer, Sakura Yamamura,
Jan Schneider und Andreas Müller (2012)
- WP 46** Politische Einstellungen und politische Partizipation von
Migranten in Deutschland
aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 10
Verfasserinnen: Stephanie Müssig und Susanne Worbs (2012)
- WP 45** Klimamigration
Definitionen, Ausmaß und politische Instrumente in der
Diskussion
Verfasser: Bettina Müller, Marianne Haase, Axel Kreien-
brink und Susanne Schmid (2012)
- WP 44** Zuwanderung von Fachkräften nach § 18 AufenthG
aus Drittstaaten nach Deutschland
Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von
Arbeitsmigranten
Verfasserin: Barbara Heß (2012)
- WP 43** Missbrauch des Rechts auf Familiennachzug
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das
Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Andreas Müller (2012)
- WP 42** Das Integrationspanel
Entwicklung der Deutschkenntnisse und Fortschritte der
Integration bei Teilnehmenden an Alphabetisierungskursen
Verfasserinnen: Karin Schuller, Susanne Lochner und
Nina Rother unter Mitarbeit von Denise Hörner (2012)
- WP 41** Maßnahmen zur Verhinderung und Reduzierung
irregulärer Migration
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das
Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Jan Schneider (2012)

- WP 40** Visumpolitik als Migrationskanal
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Bernd Parusel und Jan Schneider (2012)
- WP 39** Migranten im Niedriglohnssektor unter besonderer Berücksichtigung der Geduldeten und Bleibberechtigten
Verfasser: Waldemar Lukas (2011)
- WP 38** Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländerinnen und Ausländer in qualifizierten Dienstleistungen
Verfasserin: Barbara Heß (2011)
- WP 37** Der Einfluss des Integrationskurses auf die Integration russisch- und türkischstämmiger Integrationskurs-teilnehmerinnen
Verfasserin: Karin Schuller (2011)
- WP 36** Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 9
Verfasser: Katharina Seebaß und Manuel Siegert (2011)
- WP 35** Zirkuläre und temporäre Migration
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Jan Schneider und Bernd Parusel (2011)
- WP 34** Mediennutzung von Migranten in Deutschland aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 8
Verfasserin: Susanne Worbs (2010)
- WP 33** Interethnische Kontakte, Freundschaften, Partnerschaften und Ehen von Migranten in Deutschland aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 7
Verfasserin: Sonja Haug (2010)
- WP 32** Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung
Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasser: Bernd Parusel und Jan Schneider (2010)

- WP 31** Rückkehrunterstützung in Deutschland
Programme und Strategien zur Förderung von unterstützter Rückkehr und zur Reintegration in Drittstaaten
Studie I/2009 im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN)
Verfasser: Jan Schneider und Axel Kreienbrink (2010)
- WP 30** Europäische und nationale Formen der Schutzgewährung in Deutschland
Studie II/2009 im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN)
Verfasser: Bernd Parusel (2010)
- WP 29** Das Integrationspanel
Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmenden zu Beginn ihres Alphabetisierungskurses
Verfasserin: Nina Rother (2010)
- WP 28** Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland
Ergebnisse einer schriftlichen Befragung
Verfasserin: Barbara Heß (2009)
- WP 27** Grunddaten der Zuwandererbevolkerung in Deutschland aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 6
Verfasser: Stefan Rühl (2009)
- WP 26** Unbegleitete minderjährige Migranten in Deutschland
Aufnahme, Rückkehr und Integration
Studie II/2008 im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN)
Verfasser: Bernd Parusel (2009)
- WP 25** Die Organisation der Asyl- und Zuwanderungspolitik in Deutschland
Studie I/2008 im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN)
Verfasser: Jan Schneider (2. Auflage 2012)

- WP 24** Förderung der Bildungserfolge von Migranten:
Effekte familienorientierter Projekte
Abschlussbericht zum Projekt Bildungserfolge bei Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch Zusammenarbeit mit den Eltern
Verfasser: Lena Friedrich und Manuel Siegert unter Mitarbeit von Karin Schuller (2009)
- WP 23** Das Integrationspanel
Entwicklung von alltagsrelevanten Sprachfertigkeiten und Sprachkompetenzen der Integrationskursteilnehmer während des Kurses
Verfasserin: Nina Rother (2009)
- WP 22** Berufliche und akademische Ausbildung von Migranten in Deutschland
aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 5
Verfasser: Manuel Sieger (2009)
- WP 21** Wohnen und innerstädtische Segregation von Zuwanderern in Deutschland
aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 4
Verfasserin: Lena Friedrich (2008)
- WP 20** Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Frauen ausländischer Nationalität in Deutschland
Eine vergleichende Analyse über türkische, italienische, griechische und polnische Frauen sowie Frauen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens
Verfasserin: Anja Stichs (2008)
- WP 19** Das Integrationspanel
Ergebnisse zur Integration von Teilnehmern zu Beginn ihres Integrationskurses
Verfasserin: Nina Rother (2008)
- WP 18** Die Datenlage im Bereich der internationalen Migration in Europa und seinen Nachbarregionen
Verfasser: Kevin Borchers unter Mitarbeit von Wiebke Breustedt (2008)

- WP 17** Die Einbürgerung von Ausländern in Deutschland aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 3
Verfasserin: Susanne Worbs (2008)
- WP 16** Leben Migranten wirklich länger?
Eine empirische Analyse der Mortalität von Migranten in Deutschland
Verfasser: Martin Kohls (2008)
- WP 15** Healthy-Migrant-Effect, Erfassungsfehler und andere Schwierigkeiten bei der Analyse der Mortalität von Migranten
Eine Bestandsaufnahme
Verfasser: Martin Kohls (2008)
- WP 14** Sprachliche Integration von Migranten in Deutschland aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 2
Verfasserin: Sonja Haug (2008)
- WP 13** Schulische Bildung von Migranten in Deutschland aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 1
Verfasser: Manuel Siegert (2008)
- WP 12** Kriminalität von Aussiedlern
Eine Bestandsaufnahme
Verfasser: Sonja Haug, Tatjana Baraulina, Christian Babka von Gostomski unter Mitarbeit von Stefan Rühl und Michael Wolf (2008)
- WP 11** Türkische, griechische, italienische und polnische Personen sowie Personen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien in Deutschland
Verfasser: Christian Babka von Gostomski (2008)
- WP 10** Familiennachzug in Deutschland
Verfasser: Axel Kreienbrink und Stefan Rühl (2007)
- WP 9** Migration von hoch Qualifizierten und hochrangig Beschäftigten aus Drittstaaten nach Deutschland
Verfasserinnen: Barbara Heß und Lenore Sauer (2007)

- WP 8** Soziodemographische Merkmale,
Berufsstruktur und Verwandtschaftsnetzwerke
jüdischer Zuwanderer
Verfasserin: Sonja Haug unter Mitarbeit von Michael Wolf
(2007)
- WP 7** Einheitliche Schulkleidung
in Deutschland
Verfasser: Stefan Theuer (2007)
- WP 6** Arbeitsmarkteteiligung von Ausländern im Gesundheits-
sektor in Deutschland
Verfasser: Peter Derst, Barbara Heß und
Hans Dietrich von Loeffelholz (2006)
- WP 5** Integrationskurse
Erste Erfahrungen und Erkenntnisse einer Teilnehmer-
befragung
Verfasser: Sonja Haug und Frithjof Zerger (2006)
- WP 4** Die alternde Gesellschaft
Verfasser: Peter Schimany (2005)
- WP 3** Jüdische Zuwanderer in Deutschland
Verfasserin: Sonja Haug unter Mitarbeit von Peter
Schimany (2005)
- WP 2** Illegalität von Migranten in Deutschland
Verfasserin: Susanne Worbs unter Mitarbeit von
Michael Wolf und Peter Schimany (2005)
- WP 1** Die Datenlage im Bereich der Migrations- und
Integrationsforschung
Verfasserin: Sonja Haug (2005)

Forschungsberichte

- FB 26** Das Potenzial der Migration aus Indien – Entwicklungen im Herkunftsland, internationale Migrationsbewegungen und Migration nach Deutschland
Verfasserin: Verena Schulze Palstring (2015)
- FB 25** Zehn Jahre Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) – Erfolge, Wirkungen und Potenziale aus Sicht der Klienten / BAMF-MBE-Klientenbefragung 2014
Verfasserinnen: Lisa Brandt, Rebekka Risch und Susanne Lochner (2015)
- FB 24** Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien
Verfasser: Elisa Hanganu, Stephan Humpert und Martin Kohls (2014)
- FB 23** Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen
Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013
Verfasserinnen: Elisa Hanganu und Barbara Heß (2014)
- FB 22** Die Integration von zugewanderten Ehegattinnen und Ehegatten in Deutschland
BAMF-Heiratsmigrationsstudie 2013
Verfasser: Tobias Büttner und Anja Stichs (2014)
- FB 21** Geschlechterrollen bei Deutschen und Zuwanderern christlicher und muslimischer Religionszugehörigkeit
Verfasserinnen: Inna Becher und Yasemin El-Menouar (2014)
- FB 20** (Spät-)Aussiedler in Deutschland
Eine Analyse aktueller Daten und Forschungsergebnisse
Verfasser: Susanne Worbs, Eva Bund, Martin Kohls und Christian Babka von Gostomski (2013)
- FB 19** Warum Deutschland?
Einflussfaktoren bei der Zielstaatssuche von Asylbewerbern – Ergebnisse einer Expertenbefragung
Verfasserin: Antonia Scholz (2013)

- FB 18** Ältere Migrantinnen und Migranten
Verfasser: Peter Schimany, Stefan Rühl und Martin Kohls
(2013)
- FB 17** Das Migrationspotenzial aus der GUS in die
Europäische Union
Verfasserin: Susanne Schmid (2012)
- FB 16** Die Optionsregelung im Staatsangehörigkeitsrecht aus
der Sicht von Betroffenen
Qualitative Studie
Verfasserinnen: Susanne Worbs, Antonia Scholz und
Stefanie Blicke (2012)
- FB 15** Einbürgerungsverhalten von Ausländerinnen und
Ausländern in Deutschland sowie Erkenntnisse zu
Optionspflichtigen
Ergebnisse der BAMF-Einbürgerungsstudie 2011
Verfasser: Martin Weinmann, Inna Becher und
Christian Babka von Gostomski (2012)
- FB 14** Entwicklungspolitisch engagierte Migrantenorganisationen:
Potenziale für die Integration in Deutschland?
Verfasserinnen: Marianne Haase und Bettina Müller (2012)
- FB 13** Islamisches Gemeindeleben in Deutschland
Verfasser: Dirk Halm, Martina Sauer, Jana Schmidt und
Anja Stichs (2012)
- FB 12** Pflegebedürftigkeit und Nachfrage nach Pflegeleistungen
bei Migranten im demographischen Wandel
Verfasser: Martin Kohls (2012)
- FB 11** Das Integrationspanel
Verfasserinnen: Karin Schuller, Susanne Lochner und
Nina Rother (2011)
- FB 10** Generatives Verhalten und Migration
Verfasser: Susanne Schmid und Martin Kohls (2011)

- FB 9** Morbidität und Mortalität von Migranten in Deutschland
Verfasser: Martin Kohls (2011)
- FB 8** Fortschritte der Integration
Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden
Ausländergruppen
Verfasser: Christian Babka von Gostomski (2010)
- FB 7** Vor den Toren Europas?
Verfasserin: Susanne Schmid unter Mitarbeit
von Kevin Borchers (2010)
- FB 6** Muslimisches Leben in Deutschland
Verfasserinnen: Sonja Haug, Stephanie Müssig und Anja
Stichs (2009)
- FB 5** Migration und demographischer Wandel
Verfasser: Peter Schimany (2008)
- FB 4** Rückkehr aus Deutschland
Verfasser: Axel Kreienbrink, Edda Currle,
Ekkehart Schmidt-Fink, Manuela Westphal und
Birgit Behrensen unter Mitarbeit von Magdalena Wille
und Mirjam Laaser (2007)
- FB 3** Abschlussbericht
Zuwanderung und Integration von Spätaussiedlern –
Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen des
Wohnortzuweisungsgesetzes
Verfasserinnen: Sonja Haug und Lenore Sauer (2007)
- FB 2** Illegal aufhältige Drittstaatsangehörige
in Deutschland
Verfasser: Annette Sinn, Axel Kreienbrink und
Hans-Dietrich von Loeffelholz unter Mitarbeit von
Michael Wolf (2006)
- FB 1** Der Einfluss von Zuwanderung auf die deutsche Gesellschaft
Verfasser: Manfred Kohlmeier und Peter Schimany

Beitragsreihe

- BR 7** Bürger auf Zeit
Die Wahl der Staatsangehörigkeit im Kontext
der deutschen Optionsregelung
Verfasserin: Susanne Worbs (2014)
- BR 6** Abwanderung von Türkeistämmigen
Herausgeber: Stefan Alscher und Axel Kreienbrink (2014)
- BR 5** Fachkräftemigration aus Asien
nach Deutschland und Europa
Herausgeber: Axel Kreienbrink (2014)
- BR 4** Rückkehr und Reintegration
Herausgeber: Tatjana Baraulina und Axel Kreienbrink (2013)
- BR 3** Hemmnisse der Arbeitsmarktintegration von niedrig-
qualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund
Verfasserin: Judith Schmolke (2011)
- BR 2** Potenziale der Migration zwischen
Afrika und Deutschland
Herausgeber: Tatjana Baraulina,
Axel Kreienbrink und Andrea Riester (2011)
- BR 1** Muslim Organisations and the State -
European Perspectives
Herausgeber: Axel Kreienbrink und Mark Bodenstein (2010)
- BR 0** Beiträge zur Migrations- und Integrationsforschung –
Aus Anlass des 60-jährigen Bestehens des
Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (2013)

Kurzanalysen

- 03** Asylersantragsteller in Deutschland im Jahr 2015: Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit
Verfasserin: Anna-Katharina Rich (2016)
- 02** Wanderungsziel Europa? Migrationsentscheidungen afrikanischer Resettlement-Flüchtlinge
Verfasserinnen: Maria Bitterwolf, Tatjana Baraulina, Inara Stürckow und Judith Daniel (2016)
- 01** Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarkteteiligung und Zukunftsorientierungen
Verfasserinnen: Susanne Worbs und Eva Bund (2016)

Jahresberichte

- MB** Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung Bericht 2014 (2016)
- JB** Migrations- und Integrationsforschung – Jahresbericht 2015 des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016)
- PB** Migration, Integration, Asyl – Politische Entwicklungen in Deutschland 2014 Jährlicher Bericht der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)* (2015)
- BIZ** Bundesamt in Zahlen 2014 (2015)

Impressum

Herausgeber:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Frankenstraße 210
90461 Nürnberg

E-Mail: info@bamf.bund.de
Internet: www.bamf.de

Gesamtverantwortung:

Renate Leistner-Rocca
Dr. Matthias Neske

Verfasserin:

Elisa Hanganu, Barbara Heß

Stand:

April 2016

Druck:

Silber Druck oHG, Niestetal

Layout:

KonzeptQuartier® GmbH
Schwabacher Str. 261, 90763 Fürth

Bildnachweis:

iStock |©Yuri_Arcurs

Zitat:

Hanganu, Elisa / Heß, Barbara (2016): Die Blaue Karte EU in Deutschland – Kontext und Ergebnisse der BAMF-Befragung. Forschungsbericht 27. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

ISBN:

978-3-944674-10-0

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge kostenlos herausgegeben. Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigungen und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangaben gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme oder Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung des Bundesamtes. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

