

Arbeitsmigration in die Bundesrepublik Deutschland – von den Anfängen bis heute



Foto: Sonja Hillbrand

VERA HANEWINKEL

Wiss. Mitarbeiterin am Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück
vera.hanewinkel@uni-osnabrueck.de

Ohne die aus dem Ausland angeworbenen »Gastarbeiter/-innen« wäre das Wirtschaftswachstum in den 1950er- und 1960er-Jahren in der noch jungen Bundesrepublik Deutschland nicht tragfähig gewesen. Sechs Jahrzehnte später gibt es erneut eine Diskussion zu wachsenden Arbeits- und Fachkräftengapsen. Ohne Zuwanderung scheint der Wirtschaftsstandort Deutschland gefährdet. Die Rahmenbedingungen für die Arbeitsmigration sind heute allerdings andere als in den ersten Nachkriegsjahrzehnten. Der Beitrag gibt einen kurzen Überblick über die Entwicklung der Arbeitsmigration in die BRD – von ihren Anfängen bis heute.¹

Die Anfänge: Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte

Infolge des Wirtschaftswachstums nach dem zweiten Weltkrieg entschloss sich die Bundesregierung, Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben, denn insbesondere in der Industrie konnte die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht mehr über das einheimische Angebot gedeckt werden. Sie schloss dazu bilaterale Wanderungsverträge mit acht Staaten aus dem Mittelmeerraum: Italien (1955), Spanien und Griechenland (1960), Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968). Oft waren es die Herkunftsländer, die den Wunsch an die Bundesrepublik herantrugen, ein Anwerbeabkommen zu schließen. Durch den Abfluss von Arbeitskräften wollten sie hoher Arbeitslosigkeit und damit verbundenen sozialen Spannungen entgegenwirken. Außerdem hofften sie auf ausländische Devisen.

Die angeworbenen ausländischen Arbeitskräfte übernahmen in der Bundesrepublik weitgehend an- und ungelernte Tätigkeiten in der industriellen Produktion und der Landwirtschaft. Diese waren mit hohen körperlichen Belastungen verbunden und niedrig entlohnt – Bedingungen, die viele Einheimische nicht (mehr) akzeptieren wollten (vgl. OLTMER 2012). Ohne den Einsatz der ausländischen Ar-

beitskräfte wäre das Wirtschaftswachstum in Deutschland nicht denkbar gewesen.

Die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte endete 1973 mit dem sogenannten Anwerbestopp. Dieser wurde mit der Ölpreiskrise und der befürchteten zunehmenden Arbeitslosigkeit begründet, war aber auch Ausdruck des sich abzeichnenden Strukturwandels am Arbeitsmarkt (vgl. ebd.). Mit dem Ende der Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften reagierte die Bundesregierung zudem auf Niederlassungsprozesse der ausländischen Arbeitnehmer/-innen und nicht intendierte Folgen wie die Beschulung nachgezogener Kinder. Es bildete sich eine Einwanderungssituation heraus, auch wenn öffentlich die »Gastarbeitermigration« (weiterhin) als zeitlich begrenzte Zuwanderung diskutiert wurde (vgl. BERLINGHOFF 2012).

Zum Zeitpunkt des Anwerbestopps waren insgesamt 2,6 Millionen ausländische Arbeitskräfte in der BRD registriert (vgl. BUTTERWEGGE 2005). Viele von ihnen, insbesondere diejenigen aus der Türkei, blieben – auch, weil legale Rückkehrmöglichkeiten nach Deutschland fehlten. Sie holten ihre Familienangehörigen nach. So kam es, dass zwar die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen nach dem Ende der Arbeitskräfteanwerbung sank, die ausländische Wohnbevölkerung aber wuchs. Heute haben 31,5 Prozent der insgesamt 21,9 Millionen in Deutschland lebenden Menschen, denen das Statistische Bundesamt einen Migrationshintergrund zuweist, einen Bezug zu einem der acht Staaten, aus denen von Mitte der 1950er- bis Anfang der 1970er-Jahre Arbeitskräfte angeworben wurden (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2021).

¹ Der Beitrag beruht in Teilen auf Ausführungen der Autorin zur Arbeitsmigrationspolitik in Deutschland, die auf der Website der Bundeszentrale für politische Bildung im Länderprofil Deutschland erschienen sind: www.bpb.de/gesellschaft/migration/laenderprofile/deutschland/

Nach dem Anwerbestopp: Ausnahmeregelungen und europäische Integration

Der Anwerbestopp schränkte die legalen Möglichkeiten der Arbeitsmigration aus Ländern, die nicht in den Prozess der europäischen (Wirtschafts-)Integration eingebunden waren, erheblich ein. Andere Migrationsformen wie der Familiennachzug und die Asylmigration lösten die »Gastarbeiter/-innen«-Migration ab. Gänzlich zum Erliegen kam die Arbeitsmigration in die Bundesrepublik jedoch nicht. So gab es Ausnahmen vom Anwerbestopp, zum Beispiel in den Bereichen Wissenschaft, Spezialitätengastronomie oder Krankenpflege. Geregelt wurden sie zum Beispiel im 1991 in Kraft getretenen Ausländergesetz oder in der Anwerbestoppausnahmereverordnung von 1998. Zudem vereinbarte die Bundesrepublik mit Staaten in Ostmittel- und Südosteuropa Abkommen zur saisonalen Wanderung von Arbeitskräften, z. B. Erntehelfer/-innen.

Darüber hinaus wurde Deutschland mit der fortschreitenden europäischen Integration zunehmend in ein europäisches Binnenwanderungsgeschehen eingebunden. 1968 wurde die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) eingeführt. Staatsangehörige der EWG-Mitgliedstaaten waren fortan auf dem Arbeitsmarkt deutschen Staatsangehörigen weitgehend gleichgestellt. Mit dem Vertrag von Maastricht 1992 wurde die Personenfreizügigkeit durch die Einführung der Unionsbürgerschaft weiter gestärkt. Wanderungs- und Mobilitäts erleichterungen schaffte auch die Aufhebung der Personenkontrollen an den Grenzen der Staaten, die dem Schengener Abkommen von 1985 beitraten.

Trotz der faktischen Einwanderungssituation hielten alle Bundesregierungen der 1970er- und 1980er-Jahre die *Maxime* aufrecht, Deutschland sei kein Einwanderungsland, und setzten auf eine »Konsolidierungspolitik«, die auf die Rückkehr der ausländischen Arbeitskräfte und ihrer Familien in die Herkunftsländer ausgerichtet war. Ein Umdenken setzte zögerlich nach der Wiedervereinigung des geteilten Deutschlands 1990 ein. Ein echter migrationspolitischer Paradigmenwechsel vollzog sich aber erst nach der Jahrtausendwende. Bis dahin blockierte die Vorstellung, ein Nicht-Einwanderungsland zu sein, eine strategische Ausrichtung der Zuwanderungs- und Integrationspolitik.

Der Wandel der Arbeitsmigrationspolitik seit 2000

Erste Signale eines migrationspolitischen Umdenkens setzte die sogenannte Green Card-Initiative der 1998 gewählten Regierungskoalition aus SPD und Bündnis 90/Die Grünen. Zwischen 2000 und 2004 ermöglichte sie es damals dringend gesuchten IT-Fachkräften, eine befristete Aufenthaltserlaubnis zu erhalten. 2001 folgte die Einberufung der Unabhängigen Kommission Zuwanderung, die Emp-

fehlungen zur zukünftigen Gestaltung der Zuwanderungs- und Integrationspolitik erarbeiten sollte. Erstmals seit dem Anwerbestopp gab es also Bemühungen, eine strategische Zuwanderungspolitik zu entwerfen. Einige Empfehlungen der Kommission flossen in den Entwurf des sogenannten Zuwanderungsgesetzes ein, das am 1. Januar 2005 in Kraft trat. Das Gesetz bedeutete eine grundlegende Neuregelung des gesamten Ausländer- und Asylrechts. Den Kern des Gesetzes bildet das Aufenthaltsgesetz (AufenthG). Es soll die (Erwerbs-)Migration nach Deutschland unter Berücksichtigung wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Interessen steuern. Auch wenn das Aufenthaltsgesetz in der Folge mehrfach reformiert wurde, hält es bis heute an der Leitidee fest, dass die Zuwanderung (hoch) qualifizierter Fachkräfte gefördert werden soll, während Einwanderungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Personen begrenzt bleiben. Hoch Qualifizierte können seither eine befristete Aufenthaltserlaubnis erhalten, um in Deutschland zu arbeiten. Personen, die über besonders herausragende Qualifikationen verfügen, können auch sofort ein unbefristetes Aufenthaltsrecht (Niederlassungserlaubnis) erhalten.

Die Hürden für die Zuwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte sind seit dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes weiter verringert worden, etwa durch die Absenkung des Mindesteinkommens, das Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Deutschland erwirtschaften müssen, um ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht zu erhalten. Impulsgeberin für eine Liberalisierung war dabei auch die EU. Hervorzuheben ist hier vor allem die im Mai 2009 verabschiedete Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung, die von Deutschland 2012 in nationales Recht umgesetzt wurde. Damit wurde ein neuer Aufenthaltstitel eingeführt: die Blaue Karte EU. Sie erleichtert seither die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen, die einen deutschen oder einen mit dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren bzw. anerkannten ausländischen Hochschulabschluss sowie ein Jobangebot mit einem bestimmten Bruttojahresgehalt vorweisen können.² Galt mit Blick auf die migrationspolitische Öffnung seit der Jahrtausendwende zunächst der Grundsatz »Academics only« (KOLB 2017, S. 95), so sind seit 2013 auch Zuwanderungsmöglichkeiten für ausländische Arbeitskräfte ohne Hochschulabschluss geschaffen worden. Voraussetzung für die Zuwanderung ist hier in der Regel eine in Deutschland anerkannte qualifizierte Berufsausbildung. Hintergrund sind Fachkräftengpässe in bestimmten Branchen und Berufen, z. B. im Pflegesektor und im gewerblich-technischen

² 2021: 56.800 Euro bzw. 44.304 Euro in den Berufsfeldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Ingenieurwesen und Humanmedizin (außer Zahnmedizin), vgl. BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE 2021.

Bereich. Am 1. Juli 2013 trat daher eine Änderung der Beschäftigungsverordnung in Kraft, die die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten in Berufe erleichterte, für die die Bundesagentur für Arbeit (BA) einen Mangel an Arbeitskräften feststellte.

Die Beschränkung qualifizierter Zuwanderung auf solche Mangel- bzw. Engpassberufe wurde mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) aufgehoben. Es trat im März 2020 als Teil des sogenannten Migrationspakets der Bundesregierung in Kraft und stellte beruflich ausgebildete mit akademisch qualifizierten Fachkräften gleich (vgl. BECKER/GRAF in diesem Heft). Es schafft zudem einen erweiterten, einheitlichen Fachkräftebegriff. Als Fachkräfte gelten demnach neben Personen mit Hochschulabschluss nun auch Personen, die über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen. Voraussetzung für die Zuwanderung ist in der Regel, dass ein konkretes Arbeitsplatzangebot aus Deutschland vorliegen muss. Außerdem gilt sowohl für akademisch ausgebildete als auch beruflich qualifizierte Fachkräfte, dass der Bildungs- bzw. Berufsabschluss als gleichwertig mit einem in Deutschland erworbenen Abschluss anerkannt sein muss (für eine Übersicht der aktuellen Regelungen im Bereich der Arbeitsmigration vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT FÜR INTEGRATION UND MIGRATION 2021).

Die Möglichkeiten und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsqualifikationen waren bereits durch das im April 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz des Bundes (für bundesrechtlich geregelte Berufe) sowie nachfolgend erlassene Anerkennungsgesetze der Länder (für landesrechtlich geregelte Berufe) verbessert worden (vgl. ELSÄSSER/WIEMERS in diesem Heft). Das Anerkennungsgesetz des Bundes etablierte u. a. den Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses. Die Notwendigkeit zur Anerkennung der Gleichwertigkeit erweist sich häufig für Menschen in Ausbildungsberufen als besonders herausfordernd, da das deutsche System der dualen Ausbildung im Ausland kaum verbreitet ist. Darauf reagierte das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, indem es die Möglichkeiten ausweitet, für eine Nachqualifikation in Form von Aus- und Weiterbildungen nach Deutschland zu kommen und im Anschluss zum Arbeiten im Land zu verbleiben. Zudem ermöglicht das Gesetz Ausbildungsinteressierten, unter bestimmten Voraussetzungen für sechs Monate nach Deutschland zu kommen, um hier nach einem Ausbildungsplatz zu suchen (zur Einwanderung zur Ausbildung vgl. STUDTHOFF in diesem Heft). Zuvor bestand diese Möglichkeit nur für Studieninteressierte.

Migration und Arbeitskräftepotenzial

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bildet den vorläufigen Höhepunkt der migrationspolitischen Öffnung seit der Jahrtausendwende. Ob die darin getroffenen Regelungen allerdings ausreichen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken, ist fraglich. Kurz vor dem 60-jährigen Jubiläum des Anwerbeabkommens mit der Türkei im Oktober 2021 meldete die Bundesagentur für Arbeit, dass derzeit 1,2 Millionen Arbeitskräfte gesucht würden, davon zwei Drittel Fachkräfte.³ Und der Bedarf dürfte weiter steigen, führt doch die demografische Entwicklung mittelfristig zu einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung. Wirtschaftswissenschaftler/-innen rechnen damit, dass Deutschland jährlich eine Nettozuwanderung von 400.000 Personen benötigt, um das Erwerbspersonenpotenzial stabil zu halten (vgl. FUCHS/SÖHNLEIN/WEBER 2017) – ein Wert, der in den meisten Jahren seit 2000 nicht erreicht worden ist.⁴

2019 – vor einem Rückgang der Zuwanderung aufgrund der weltweiten Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie – wanderten insgesamt 1,6 Millionen Menschen nach Deutschland zu. Etwas mehr als die Hälfte der 2019 Zugewanderten waren Bürger/-innen aus EU-Staaten (51,1%), die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machten. Unter Drittstaatsangehörigen dominierte die Zuwanderung aus humanitären Gründen – trotz stark rückläufiger Zahlen seit der umfangreichen Fluchtmigration in den Jahren 2015 und 2016. Auf den Plätzen zwei und drei der wichtigsten Gruppen zuwandernder Drittstaatsangehöriger rangierten Personen, die zum Zweck des Studiums nach Deutschland einreisten bzw. im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland kamen. Die (qualifizierte) Erwerbsmigration folgte auf Platz vier. Damit scheint sie für das Wanderungsgeschehen eher eine untergeordnete Rolle zu spielen, auch wenn sie in den vergangenen Jahren stetig gestiegen ist (+ 65,4% im Vergleich zu 2015; vgl. Abb. 1, S. 14).

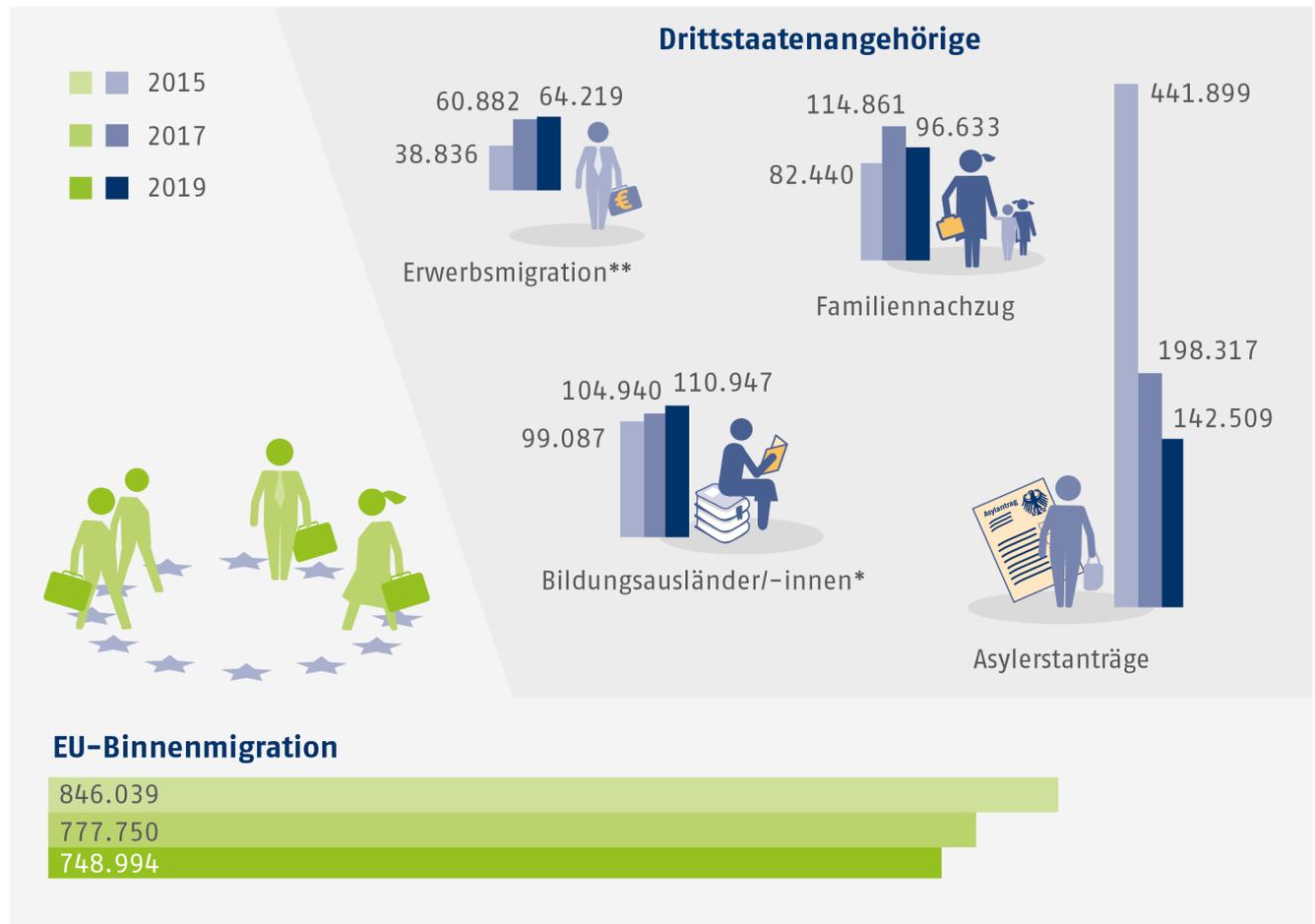
Doch der Blick auf die Statistik und die Labels, die Zuwandernden darin in Anlehnung an das Aufenthaltsrecht zugewiesen werden, trügt. Er verdeckt, dass ein großer Teil derjenigen, die über andere Zuwanderungskanäle nach Deutschland kommen, dem Arbeitsmarkt entweder sofort oder mittelfristig als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. So sind beispielsweise 2,3 Millionen der insgesamt rund fünf Millionen in Deutschland lebenden EU-Bürger/-innen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Hinzu treten geringfügig Beschäftigte (vgl. GRAF 2021). Die Beschäftigungsquote

³ Fachkräftemangel in Deutschland: 1,2 Millionen Arbeitskräfte gesucht. Tagesschau vom 23. Oktober 2021 – www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/arbeitskraeftemittelstand-einwanderer-mangel-101.html

⁴ STATISTISCHES BUNDESAMT: Wanderungen über die Grenzen Deutschlands, nach Jahren. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/_Grafik/_Interaktiv/wanderungen-deutschland-ausland.html

Abbildung

Zuwanderung nach den wichtigsten Migrationsgruppen



* Studienanfänger/-innen ** nach §§ 18–21 AufenthG

Quelle: BUNDEMINISTERIUM DES INNERN, FÜR BAU UND HEIMAT 2020, S. 59

Eine Addition der Zuwanderungsgruppen zu einer Gesamtsumme ist aufgrund unterschiedlicher Erhebungskriterien (z.B. Fall- vs. Personenstatistik) und Doppelzählungen (z.B. EU-Binnenmigration und saisonale Arbeitskräfte aus EU-Staaten) nicht möglich.

von zugewanderten EU-Bürgerinnen und -Bürgern lag im Oktober 2021 bei rund 58,3 Prozent (im Vergleich zu 67,7 Prozent in der Gesamtbevölkerung und 53,5 Prozent in der ausländischen Bevölkerung; vgl. BRÜCKER u. a. 2021). Auch Ausländer/-innen, die im Rahmen des partnerschaftlichen Familiennachzugs nach Deutschland kommen, stellen – weil überwiegend sehr gut ausgebildet – ein »erhebliches Potenzial für den Arbeitsmarkt dar«, wie eine Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung herausstellt (BOROWSKY u. a. 2020; vgl. auch FENDEL/TRÜBSWETTER in diesem Heft). Gleichzeitig betonen die Autorinnen und Autoren, dass dieses Potenzial bislang nicht ausreichend genutzt wird. So stehen nur etwa die Hälfte der im Rahmen des partnerschaftlichen Familiennachzugs nach Deutschland gekommenen Personen in einem Beschäftigungsverhältnis – obwohl sich mehr von ihnen, insbesondere Frauen, eine Arbeitsstelle wünschen. Hier gilt es, integrationspolitisch tätig zu werden und vor-

handene Unterstützungsstrukturen so auszubauen, dass eine rasche Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Die Logik der Integrationspolitik steht dem grundsätzlich nicht im Weg. So wird neben dem Spracherwerb die Integration in den Arbeitsmarkt von fast allen Zugewanderten gefordert. Das im Rahmen einer »aktivierenden Arbeitsmarktpolitik« – insbesondere mit der Anfang 2005 in Kraft getretenen vierten Hartz-Reform – etablierte sozialstaatliche Grundprinzip des Förderns und Forderns hat mit dem Zuwanderungsgesetz Einzug in die Integrationspolitik gehalten. In den letzten Jahren werden von Zugewanderten verstärkt Integrationsleistungen gefordert – nun auch von Migrationsgruppen, die erst in jüngerer Zeit als (potenzielle) Arbeitskräfte »entdeckt« und zunehmend als solche angesprochen werden, etwa Asylsuchende und Geduldete, bei denen davon auszugehen ist, dass sie sich langfristig in Deutschland aufhalten werden. Beispielhaft dafür steht auch die seit einigen Jahren diskutierte Möglichkeit eines

»Spurwechsels«, also des Übergangs aus dem Asylsystem in ein Aufenthaltsrecht zum Zwecke der Erwerbstätigkeit.

Fachkräftemigration bleibt ein wichtiges Thema

Die neue Bundesregierung aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP beabsichtigt, die Möglichkeiten für die Zuwanderung von Fachkräften weiter auszubauen. So soll die Arbeitsmigration künftig zusätzlich mittels Punktesys-

tem gesteuert werden, das die Zuwanderung an Kriterien wie Bildungsgrad, Arbeitserfahrung und Deutschkenntnisse bindet.⁵ Die bislang auf ausländische Fachkräfte mit Hochschulabschluss beschränkte Blaue Karte EU soll auf nicht-akademische Berufe ausgeweitet werden. Die konkrete Ausgestaltung der zukünftigen Regelungen zur Fachkräftemigration bleibt abzuwarten. Klar ist aber schon jetzt: Die Einwanderung von Fachkräften wird auch in Zukunft ein wichtiges Thema bleiben. ◀



Infografik von S. 14 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g557

⁵ Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP: <https://cms.gruene.de/uploads/documents/Koalitionsvertrag-SPD-GRUENE-FDP-2021-2025.pdf>

LITERATUR

BERLINGHOFF, M.: Der europäisierte Anwerbestopp. In: OLTMER, J.; KREIENBRINK, A.; SANZ DÍAZ, C. (Hrsg.): Das »Gastarbeiter«-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und in Westeuropa. München 2012, S. 149–164

BOROWSKY, C.; SCHIEFER, D.; NEUHAUSER, B.; DÜVELL, F.: Erwerbskräftepotenzial von Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten (DeZIM Project-Report). Berlin 2020

BRÜCKER, H.; HAUPTMANN, A.; KEITA, S.; VALLIZADEH, E.: Zuwanderungsmonitor Oktober 2021 (IAB-Aktuelle Berichte). Nürnberg 2021 – URL: <https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor.pdf>

BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE: Die Blaue Karte EU (Stand: 5. Mai. 2021). Nürnberg 2021

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN, FÜR BAU UND HEIMAT (Hrsg.): Migrationsbericht der Bundesregierung 2019. Berlin 2020 – URL: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2019.pdf

BUTTERWEGGE, C.: Von der »Gastarbeiter«-Anwerbung zum Zuwanderungsgesetz. Bundeszentrale für politische Bildung. Grundlagendossier Migration. Bonn 2005 – URL: www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration-ALT/56377/migrationspolitik-in-der-brd

FUCHS, J.; SÖHNLEIN, D.; WEBER, B.: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwan-

derung (IAB-Kurzbericht 6/2017). Nürnberg 2017 – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0617.pdf>

GRAF, J.: Freizügigkeitsmonitoring: Migration von EU-Staatsangehörigen nach Deutschland (BAMF Jahresbericht 2020). Nürnberg 2021

KOLB, H.: Zum Wandel der politisch-rechtlichen Ausgestaltung von Arbeitsmigrationspolitik: Ein deutsch-kanadischer Vergleich. In: HRBEK, R.; GROBE HÜTTMANN, M. (Hrsg.): Hoffnung Europa – Die EU als Raum und Ziel von Migration. Baden-Baden 2017, S. 85–98

OLTMER, J.: Einführung: Migrationsverhältnisse und Migrationsregime nach dem Zweiten Weltkrieg. In: OLTMER, J.; KREIENBRINK, A.; SANZ DÍAZ, C. (Hrsg.): Das »Gastarbeiter«-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und in Westeuropa. München 2012, S. 9–21

SACHVERSTÄNDIGENRAT FÜR INTEGRATION UND MIGRATION: Kurz und bündig: Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit. Wichtige Regelungen im Überblick. Berlin 2021 – URL: www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/03/SVR-Fakten-Zuwanderung-zum-Zweck-der-Erwerbstaetigkeit-1.pdf

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2020 (Erstergebnisse). Wiesbaden 2021

(Alle Links: Stand 10.12.2021)