



# DEUTSCH LERNEN FÜR EIN LEBEN IN DEUTSCHLAND

DIE RELEVANZ VON DEUTSCHKENNTNISSEN  
FÜR DIE BERUFLICHE UND GESELLSCHAFTLICHE  
INTEGRATION VON FACHKRÄFTEN  
AUS DRITTSTAATEN

**GOETHE  
INSTITUT**

Sprache. Kultur. Deutschland.

<b>VORWORT</b>	<b>3</b>
<b>AUF EINEN BLICK</b>	<b>4</b>
<b>SPRACHE UND INTEGRATION</b>	<b>6</b>
Vorüberlegungen	6
Methodik	11
<b>VORBEREITUNGSPHASE</b>	<b>12</b>
Den Blick auf Deutschland richten	12
Sprache und Kultur kennenlernen	14
<b>ÜBERGANGSPHASE</b>	<b>18</b>
Auf dem Weg nach Deutschland	18
Willkommen in Deutschland	20
<b>INTEGRATIONSPHASE</b>	<b>24</b>
Erwerbsleben in Deutschland	24
Weiterer Lebensweg	25
<b>FAZIT</b>	<b>28</b>
Quellenangaben	30
Impressum	33

**Deutschland braucht die Welt.** Nur mit der Zuwanderung von Fachkräften können wir den Wohlstand des Landes erhalten. Doch wenn Menschen aus Drittstaaten nach Deutschland kommen, um hier zu arbeiten, zu leben und möglicherweise für den Rest ihres Lebens zu bleiben, dann beschreiten sie einen Weg mit vielen Herausforderungen und Risiken. Seit Jahrzehnten begleitet das Goethe-Institut Zuwandernde vom Heimatland bis in die Integrationssysteme des Bundes und kann aufgrund seines vielseitigen Angebots an Deutschkursen und -prüfungen, interkultureller Vorbereitung sowie umfangreichen Beratungsmaßnahmen im In- und Ausland auf eine langjährige Erfahrung und ein weltweites Netzwerk an Programmen und Partnerstrukturen zurückgreifen.

Für die gesellschaftliche Teilhabe von Zuwandernden und einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt sind eine gute landeskundliche Vorbereitung und Deutschkenntnisse elementar. Neben dem Erwerbsleben ist die deutsche Sprache auch z.B. für den Umgang mit Behörden in Deutschland relevant. Nur wer Deutsch kann und eine Vorstellung von unserer Kultur und Gesellschaft hat, wird sich mittel- und langfristig in Deutschland engagieren.

Die Kurzanalyse „Deutsch lernen für ein Leben in Deutschland“ fragt gezielt nach der Bedeutung des Erwerbs der deutschen Sprache für die berufliche und gesellschaftliche Integration von Fachkräften aus Drittländern. Um diese Frage zu beleuchten, stellt die Analyse entlang eines Phasenmodells (von der Vorbereitung,

zum Übergang bis hin zur Integration) den aktuellen Stand der Forschung dar, ergänzt um eigene Erkenntnisse des Goethe-Institutes aus Projekten, Erhebungen und Evaluationen. Dabei werden auch sich widersprechende Ergebnisse beleuchtet und mögliche Wissenslücken identifiziert. Um einen unabhängigen Blick auf das Thema zu gewährleisten, wurde das Projekt methodisch und inhaltlich durch einen wissenschaftlichen Partner unterstützt. Die Ergebnisse wurden durch Review-Gespräche mit drei Expertinnen und Experten aus den Bereichen Spracherwerb, Integration und Arbeitsmarktpolitik kommentiert und eingeordnet. Das Resultat bietet einen guten Überblick über den aktuellen Forschungsstand und ermöglicht Ableitungen für das sehr komplexe Arbeitsfeld.

Ein herzlicher Dank gilt in diesem Kontext dem Autor, den externen Beraterinnen und Beratern sowie allen beteiligten Kolleginnen und Kollegen des Goethe-Instituts für die Erstellung dieser Überblicksanalyse.



Johannes Ebert  
*Generalsekretär*

# AUF EINEN BLICK

- *Deutschland braucht Fachkräfte aus dem Ausland. Eine passgenaue und gut zugängliche Sprachförderung im Inland und in den Herkunftsländern erleichtert Fachkräften den Zuzug.*
- *Die sprachliche und kulturelle Vorbereitung sollte sich an den spezifischen Bedarfen der potenziellen Erwerbsmigrant\*innen orientieren.*
- *Die frühestmögliche und breite Förderung des Deutschlernens in den Herkunftsländern motiviert zur Migration und ist auch ökonomisch sinnvoll.*
- *In Ländern und Regionen mit Erwerbskräftepotenzial sollten Sprachlernangebote strategisch und kultursensibel platziert werden.*
- *Eine zielgerichtete sprachliche und interkulturelle Vorbereitung erleichtert Ankommen und Integration.*
- *Hochwertige und leicht zugängliche Sprachförderung in Deutschland mit gut geschultem Lehrpersonal erhöht die Wirkung von Kursen.*
- *Arbeit und soziale Teilhabe fördern das Erlernen der Sprache und die Akzeptanz in der Gesellschaft.*
- *Integration erfordert beidseitiges Bemühen: Jede Form von gesellschaftlicher Interaktion und parallelem Spracherwerb sollte gefördert werden.*

## Kurzanalyse des Goethe-Instituts Dr. Mischa Skribot

*Diese Kurzanalyse präsentiert den aktuellen Stand der Forschung (Juni 2023), ergänzt um Erhebungen und Evaluationen des Goethe-Instituts.*





# SPRACHE UND INTEGRATION

Wenn Menschen aus Ländern außerhalb der Europäischen Union nach Deutschland kommen, um hier zu arbeiten, zu leben und möglicherweise für den Rest ihres Lebens zu bleiben, dann beschreiten sie einen Weg mit vielen Hürden und Risiken. Der Erwerb der deutschen Sprache gilt dabei als ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Diese Analyse beleuchtet, wie das Erlernen der deutschen Sprache den Weg von Menschen beeinflusst, die sich aus Erwerbsgründen dafür entscheiden, nach Deutschland zu kommen.

Das Goethe-Institut sieht sich aufgrund seiner zentralen Funktion bei diesem Thema in besonderer Verantwortung, einen Beitrag zur sprachlichen, landeskundlichen und kulturellen Vorbereitung von Erwerbsmigrant\*innen zu leisten.

## VORÜBERLEGUNGEN

### FOKUS AUF ERWERBSMIGRATION

Das besondere Interesse gilt den ausländischen Fach- und Arbeitskräften, die sich freiwillig und geplant auf den Weg begeben (siehe [violette Felder](#) in der Grafik, §§ 18-21 *AufenthG*). Auch nachziehende Familienangehörige (§§ 30, 32 *AufenthG*) dieser primären Personengruppen werden berücksichtigt.

Menschen, die auf der Flucht sind oder zur Ausbildung nach Deutschland kommen, werden hingegen nur am Rande betrachtet. Trotzdem sind auf diese Gruppen bezogene Forschungsergebnisse zum Teil auch für diese Analyse relevant.

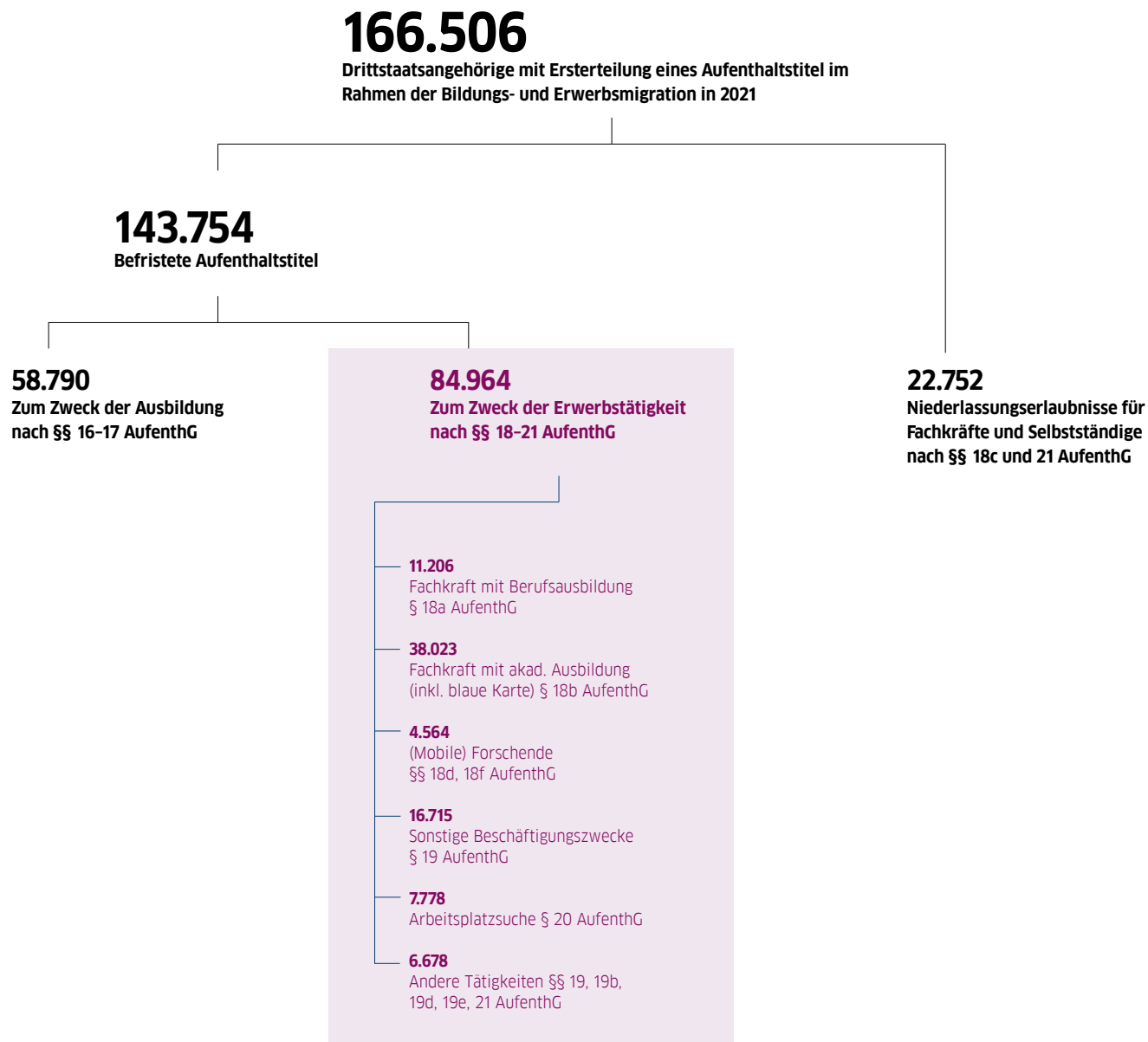
### AUS MANGEL AN FACHKRÄFTEN

Laut einer aktuellen Stellungnahme des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (*Adunts et al., 2023*) machen der demografische Wandel, der verminderte Zuzug aus Ländern der Europäischen Union und zunehmende Engpässe auf den Arbeitsmärkten einen verstärkten Zuzug zu Erwerbszwecken aus

Drittstaaten volkswirtschaftlich notwendig. Selbst bei höherer Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren sowie einer Anhebung des Renteneintrittsalters dürfte eine Nettoeinwanderung von etwa 400.000 Personen pro Jahr notwendig sein, um das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland zu stabilisieren (*Fuchs et al., 2021*). Das bisherige Einwanderungsrecht wird diesen Anforderungen nach Einschätzung des IAB nicht gerecht.

Seit Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 ist Dynamik in das Erwerbsmigrationsrecht gekommen. Einerseits legte bereits das Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten nahe, dass weitere Anstrengungen bei der Sprachförderung nötig sind, um ein modernes Einwanderungsland zu schaffen: „Nur mit einer bedarfsgerechten sprachlichen Vorbereitung und Begleitung wird die gewünschte Fachkräfteeinwanderung im größeren Maßstab gelingen“ (*BMAS, 2022*). Der Ausbau eines entsprechenden Angebots solle im Ausland insbesondere über bewährte Partner wie das Goethe-Institut erfolgen.

**ERSTERTEILUNGEN VON AUFENTHALTSTITELN IM RAHMEN DER BILDUNGS- UND ERWERBSMIGRATION 2021**



Andererseits weisen Fachleute wie Prof. Bernd Fitzenberger, Direktor des IAB, darauf hin, dass bestehende Zugangshürden gesenkt werden müssen, um Erwerbszuwanderung nach Deutschland attraktiver zu machen (Fitzenberger, 2023). Bei genauer Betrachtung der oben erwähnten Reformvorschläge schlägt sich dies bereits darin nieder, dass gesetzlich geforderte Sprachkenntnisse tendenziell eher reduziert als ausgeweitet werden.<sup>1</sup> Ebenso wird laut Fitzenberger neuerdings davon ausgegangen, „dass auch gute Englischsprachkenntnisse den Zugang in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern“. Mit dem im Juni 2023 vom Deutschen Bundestag beschlossenen Gesetz zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes werden diese Aspekte berücksichtigt und zahlreiche Änderungen zur Erleichterung der Fachkräfteeinwanderung am bestehenden Recht vorgenommen. Das Gesetz tritt voraussichtlich ab Herbst 2023 schrittweise in Kraft.

In dieser Untersuchung soll es um das Spannungsfeld gehen, das daraus resultiert, nämlich möglichst niedrige Eintrittsbarrieren bei möglichst guten Sprachvorkenntnissen zu erreichen.

## HETEROGENE FACHKRÄFTELANDSCHAFT

Nicht zu unterschätzen sind die heterogenen personenbezogenen Merkmale von „Fach- und Arbeitskräften aus Drittländern“. Allein das Aufenthaltsgesetz (§§ 18–21 AufenthG) unterscheidet sieben unterschiedliche Aufenthaltstitel, die hier relevant sind. Die Gruppe der nachziehenden Familienangehörigen ist dabei nicht mitgezählt.

Ende 2022 waren in Deutschland rund 351.000 Personen aus Staaten außerhalb der Europäischen Union mit einem befristeten Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit erfasst. Sie waren mehrheitlich männlich (236.000 Personen, 67 Prozent) und zwischen 25 und 35 Jahren alt (196.000 Personen, 56 Prozent). Zusätzlich hatten 103.000 Personen eine unbefristete Niederlassungserlaubnis aus dem Bereich der Erwerbsmigration. Die Zahl der Personen, die aus Nicht-EU-Staaten zum Arbeiten nach Deutschland gekommen sind, ist seit 2010 stetig gestiegen – damals waren es 85.000 Personen (Destatis, 2023).

Nach Aufenthaltstitel betrachtet, ergibt sich eine ziemlich heterogene Fachkräftestruktur: Ende 2022 verfügten 89.000 Personen in Deutschland, also mehr als ein Viertel, über eine Blaue Karte EU.<sup>2</sup> Die meisten kamen aus Indien (26.000), gefolgt von Personen mit türkischer (5.900) und russischer Staatsangehörigkeit (5.500); rund 71 Prozent waren Männer. 40.000 Personen verfügten über den zweiten im Aufenthaltsgesetz vorgesehenen Aufenthaltstitel für „Fachkräfte mit akademischer Ausbildung“.<sup>3</sup> 41.000 Personen besaßen eine Aufenthaltserlaubnis für „Fachkräfte mit Berufsausbildung“. Hier überwog der Frauenanteil mit 58 Prozent. Die meisten dieser Fachkräfte stammten aus Bosnien und Herzegowina (6.400), gefolgt von den Philippinen (5.000). Auf Grundlage der sogenannten „Westbalkanregelung“<sup>4</sup> hielten sich rund 62.000 Nicht-EU-Staatsangehörige mit einer Aufenthaltserlaubnis für Erwerbszwecke in Deutschland auf. 88 Prozent dieser Personen waren männlich, mit 17.000 Personen und 27 Prozent bildeten Staatsangehörige des Kosovo die größte Gruppe (Destatis, 2023).

<sup>1</sup> Mit Stand Januar 2023 sind nur für bestimmte Visa Deutschkenntnisse nach dem europäischen Referenzrahmen nachzuweisen: A2 zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, B1 zur Arbeitsplatzsuche für beruflich Qualifizierte und für IT-Spezialisten, B2 zur Suche eines Ausbildungsplatzes (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, 2023). Für den Nachzug von Familienangehörigen ist lediglich A1 (mit zahlreichen Ausnahmeregelungen) nachzuweisen (§ 30 & 32 AufenthG).

<sup>2</sup> Voraussetzung für die Erteilung der Blauen Karte EU sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium sowie ein konkretes, der Qualifikation angemessenes Arbeitsplatzangebot mit einem bestimmten Mindestgehalt. Für Inhaber\*innen einer Blauen Karte EU gilt ein erleichterter Familiennachzug und sie können schneller eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten (Destatis, 2023).

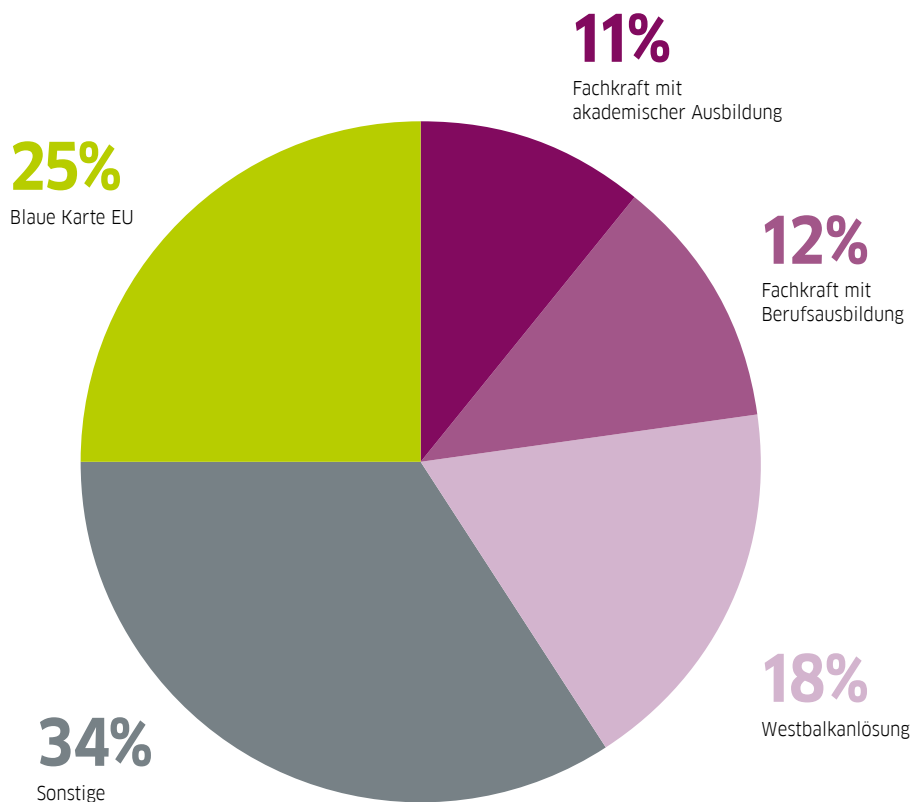
<sup>3</sup> Voraussetzung ist unter anderem ein konkretes Arbeitsplatzangebot; anders als bei der Blauen Karte EU gilt hierfür keine Mindestgehaltsgrenze. Zudem gibt es breitere Beschäftigungsmöglichkeiten, nicht nur in einem der eigenen Qualifikation entsprechenden Beruf, sondern auch in verwandten Berufen (Destatis, 2023).

<sup>4</sup> Die Westbalkanregelung erlaubt Arbeitskräften aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien seit 2016 unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. bei einem konkreten Arbeitsplatzangebot), aber unabhängig von der Qualifikation als Fachkraft einen befristeten Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland (Destatis, 2023).



## AUSLÄNDISCHE BEVÖLKERUNG MIT BEFRISTETEM AUFENTHALTSTITEL ZUM ZWECK DER ERWERBSTÄTIGKEIT 2022

Insgesamt 351.410 Personen



Ausländerstatistik, Stichtag 31.12. 2022; von Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Neben den rechtlichen Zugangsvoraussetzungen spielen vor allem Faktoren wie Herkunftsland, sprachliche Distanz, Kulturkreis, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Alter und Bildungsniveau eine Rolle innerhalb der komplexen Wechselwirkungen zwischen Sprache und Integration. Auch die Einschätzung der Bleibedauer bzw. die längerfristige Aussicht auf Integration am Arbeitsmarkt sind zentrale Faktoren. Damit wiederum entscheiden auch

das allgemeine Anforderungsniveau und vor allem die angestrebte Berufssparte in hohem Maße darüber, ob einfache oder gehobene Deutschkenntnisse oder vielleicht nur Englischkenntnisse für eine gelingende Integration erforderlich sind.<sup>5</sup> Es macht also einen Unterschied, ob jemand als Helfer\*in, Fachkraft, Spezialist\*in oder Expert\*in nach Deutschland kommt und hier z. B. in einem Pflege- oder IT-Beruf oder in der Bauwirtschaft arbeiten möchte.

<sup>5</sup> Zur Bedeutung des Spracherwerbs für den Integrationserfolg wird im Abschnitt „Integrationsphase“ Stellung genommen.

## INTEGRATION – EIN HEIKLES KONZEPT

Obwohl im deutschen Sprachgebrauch stets die Rede von Integration ist, wird damit oft noch immer eine Assimilation gemeint, wie im Modell des Migrationsforschers John W. Berry beschrieben (*Sam & Berry, 2006*): Migrant\*innen geben im Kontakt zur Mehrheitsbevölkerung schrittweise ihre eigene Kultur auf, was irgendwann zur Verschmelzung mit der dominanten Kultur des Aufnahmelandes führt.

Ein Werk, das den deutschsprachigen Diskurs und Verfahrensaltag im Sinne einer solchen schrittweisen Assimilation bis heute prägt, ist das Buch „Sprache und Integration“ des Soziologen Hartmut Esser (*Esser, 2006a*). Auch für Esser bildet das Modell von Berry den gedanklichen Ausgangspunkt, welches er jedoch für seine Zwecke weiterentwickelte. Soziale Integration von Individuen findet demzufolge in vier, schrittweise die Integration begünstigenden Dimensionen statt: kulturell (z. B. durch Sprache), strukturell (z. B. durch Erwerbsarbeit), sozial (z. B. durch Vereinsmitgliedschaften) und emotional (z. B. durch Identifizierung mit Werten).

Während das, was als Debatte um Multikulturalismus (Migrant\*innen geben ihre Herkunftskultur nicht restlos auf) bis in die 1990er Jahre politisch als auch wissenschaftlich das bedeutsamste Gegenmodell zur Assimilation im Modell von Berry darstellte in den Hintergrund trat, wurde das Assimilationsmodell im deutschsprachigen Raum durch eine sprachliche Umprägung salonfähiger gemacht. Es entwickelte sich ein Sprachgebrauch von Integration, in dem das Assimilationsmodell zwar gemeint, jedoch nicht mehr als solches begrifflich angeführt wurde (*Pries, 2015*).

## SPRACHE ALS SCHLÜSSEL ZUR INTEGRATION

Im Verlauf der Debatte um Integration etablierte sich stattdessen die Metapher „Sprache als Schlüssel zur Integration“, während von Assimilation nicht weiter gesprochen wurde. Die Soziolinguistin Mi-Cha Flubacher zeigt in einer Diskursanalyse am Beispiel der Schweiz, wie diese symbolische Formulierung nach und nach zum Common Sense wurde und dabei schleichend das Assimilationsmodell verfestigte (*Flubacher, 2014*). Sprache tritt in ihrem Wert als Kommunikationsmedium etwas in den Hintergrund, während sie Gewicht gewinnt als „offensichtlicher“ Indikator für die Bereitschaft zur Integration und deren Erfolg.

Verantwortung und Kosten für eine gelingende Integration liegen somit primär bei den Migrant\*innen. Die Sprachförderung Deutschlands kann als einfaches Instrument zur „Herstellung“ von Integration präsentiert werden. Diesbezügliche Kritik kam bereits 2003 von Sprachlehr- und Sprachlernforscher Hans-Jürgen Krumm (*Krumm, 2003*).

Debatte wie Praxis rund um Migration entwickeln sich rasch weiter. Dies ist der hohen Dynamik aufgrund von Konflikten, Kriegen, demografischem Wandel, Fachkräftemangel, Klimawandel etc. geschuldet. Doch hinter den aktuell verwendeten Formeln „Chancengleiche Teilhabe aller Menschen“ und „Integration betrifft uns alle“ lässt sich bei genauem Hinsehen fallweise noch immer der Einfluss assimilationistischer Denkweisen erkennen.<sup>6</sup>

„Sprache als Schlüssel zur Integration“ ist immer noch eine wirkmächtige Metapher – auch weil die Aussage im Kern stimmt. Nur ist Sprache eben nicht der einzige Schlüssel, Deutsch ist nicht die einzige Sprache, Integration ist ein gemeinschaftliches Projekt aller und nicht die alleinige Bringschuld der Migrant\*innen. Gesellschaftliche Teilhabe selbst ist ein Schlüssel für den Erwerb von Deutsch als Zweitsprache.

## SPRACHERWERB IM UMBRUCH

Deutschland transformiert sich in Richtung einer diverseren Gesellschaft. Das beeinflusst die Bedeutung der (deutschen) Sprache als Integrationsfaktor. Doch auch technologische Dynamiken könnten künftig den Erwerb und Gebrauch von Sprache nachhaltig verändern.

Dies betrifft sowohl den Einsatz von Technologie im Sprachunterricht als auch den technologischen Einfluss auf das Sprachenlernen bzw. auf die Motivation zum Erwerb einer Fremdsprache. Technologien wie z. B. Learning Analytics, Chatbots, Extended Reality, digitale Spiele oder mobile Endgeräte können den Sprachunterricht in den nächsten Jahren bereichern und das Lernen unter Umständen erleichtern. Mit diesen Anwendungen ändern sich voraussichtlich auch die Rolle(n) und Aufgaben der Lehrkräfte. Jüngste Fortschritte im Bereich der maschinellen Übersetzung und generativer künstlicher Intelligenz (KI) werfen sogar die Frage auf, mit welcher Motivation in Zukunft überhaupt noch Sprachen gelernt werden.

6 z. B. in: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Lechner & Atanisev, 2023

## METHODIK

Diese Analyse nimmt ihren Ausgangspunkt in den Projekterfahrungen sowie den Erhebungen und Evaluationen des Goethe-Instituts der Jahre 2012 bis 2022.<sup>7</sup> Sie stellt den aktuellen Stand der Forschung sowie eigene Erkenntnisse zur Bedeutung des Spracherwerbs für Migrant\*innen entlang eines modellhaften „Weges in die Erwerbstätigkeit in Deutschland“ strukturiert dar. Dieser Weg ist – zu analytischen Zwecken – in drei Phasen mit jeweils zwei Schritten untergliedert:

→ **Vorbereitungsphase**

→ **Übergangsphase**

→ **Integrationsphase**

Dazu wurden etwa 250 überwiegend wissenschaftliche, aber auch sonstige Quellen, wie Statistiken, Berichte, Stellungnahmen etc., recherchiert und in einer Voranalyse auf eine Auswahl von knapp 100 reduziert. Im Zuge dieser Voranalyse wurden etwa 25 Inhaltskategorien gebildet, die bei der qualitativen Inhaltsanalyse im Sinne von A-priori-Kategorien zur Kodierung entsprechender Textpassagen dienen.

Die eigentliche Analyse fand aus pragmatischen Gründen in Form einer vereinfachten qualitativen Metaanalyse statt, um die Erkenntnisse wie beschrieben zu strukturieren.

Zur qualitativen Absicherung des Ergebnisses wurden Review-Gespräche mit folgenden Expert\*innen geführt (in alphabetischer Reihenfolge):

→ **Prof. Olaf Bärenfänger**

(Sprachenzentrum der Universität Leipzig) – *Sprache*

→ **Prof. Naika Foroutan**

(Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, DeZIM) – *Migration*

→ **Philipp Jaschke**

(Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB) – *Arbeitsmarkt*

Die Kurzanalyse bemüht sich um eine ausgewogene Darstellung der fachlichen Einsichten, Fakten und Meinungen. Zu diesem Zweck gibt es zahlreiche Verweise auf empirische Belege, Studien und Informationsquellen. Das Format folgt dabei einem primär praxisorientierten Erkenntnisinteresse und nimmt mögliche Implikationen für Gesellschaft und Politik in den Blick. Aufgrund der hohen Dynamik sowohl im Migrationsgeschehen als auch bei sprachtechnologischen Entwicklungen stellt diese Analyse einen situativen Befund dar.

# VORBEREITUNGSPHASE

Keine Migrationsbiografie gleicht der anderen. Es gibt nicht „den Weg“ nach Deutschland. Um die Vielzahl an gesammelten Belegen dennoch strukturiert darstellen zu können, werden sie zu analytischen Zwecken entlang der drei Phasen Vorbereitung, Übergang und Integration chronologisch angeordnet.

Das bedeutet nicht, dass Migrant\*innen dieses Modell linear und in exakt dieser Abfolge durchlaufen. Auch verteilen sich die verfügbaren empirisch gestützten Einsichten nicht gleichmäßig über alle Phasen und relevanten Fach- bzw. Arbeitskräftesegmente.

## DEN BLICK AUF DEUTSCHLAND RICHTEN

### **Auf Deutschland aufmerksam werden, die deutsche Sprache und Kultur wahrnehmen und sich dafür eingehender interessieren**

Wie Menschen in Drittstaaten auf Deutschland aufmerksam werden, ist schwer zu sagen, weil international repräsentative Befragungen sehr aufwendig und kaum verfügbar sind. Wie sich die Fach- und Arbeitskräfte in den jeweiligen Herkunftsländern zusammensetzen und Deutschland wahrnehmen, kann daher nur umrissen werden.

### **WER BLICKT NACH DEUTSCHLAND?**

Eine Befragung der OECD bezieht sich auf die hier betrachteten Fach- und Arbeitskräfte (OECD, 2022). Die Teilnehmer\*innen wurden über verschiedene für Erwerbsmigration relevante Online-Kanäle angesprochen, darunter auch die Website „Make it in Germany“, das offizielle Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland.

Zwei Drittel der Befragten sind zwischen 25 und 44 Jahre alt, wobei Männer die überwiegende Mehrheit ausmachen. Fast die

Hälfte der Befragten sind alleinstehend. Vier von fünf Personen mit Partner\*in oder Kindern planen, ihre Familie mit nach Deutschland zu bringen. Während zwei Drittel von ihnen länger als fünf Jahre in Deutschland bleiben möchten, plant nur die Hälfte, dauerhaft auszuwandern (ebd.).

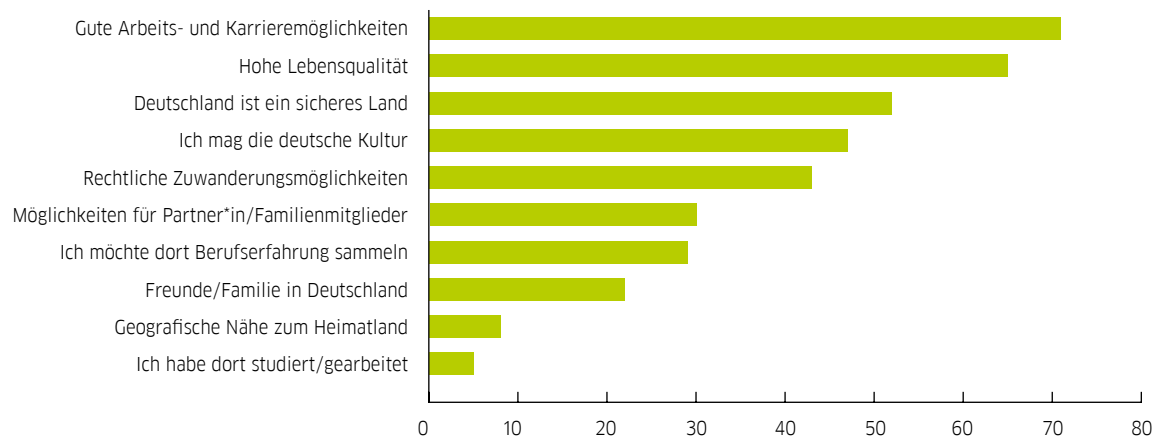
### **WIE WIRD DEUTSCHLAND WAHGENOMMEN?**

Als Motive, sich für Deutschland zu interessieren, werden neben den guten Arbeits- und Karrieremöglichkeiten vor allem die hohe Lebensqualität und Sicherheitsaspekte genannt.

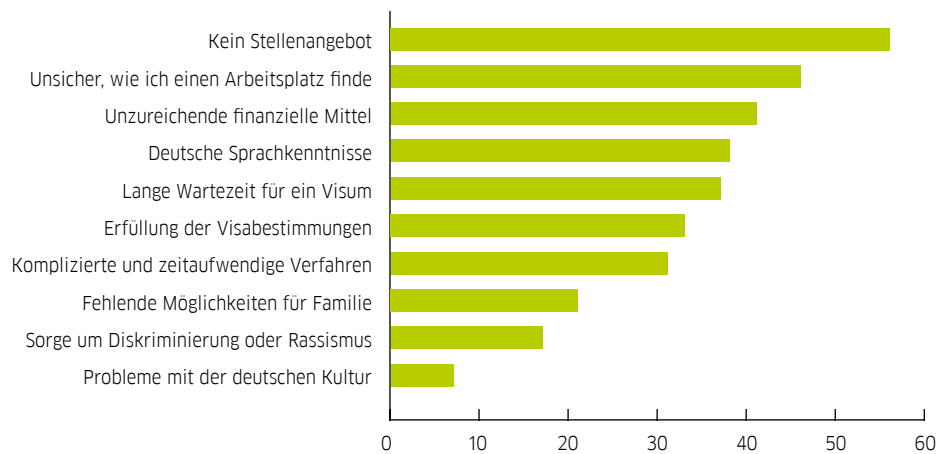
Fragt man nach den Hürden, die davon abhalten, nach Deutschland zu kommen und hier zu arbeiten, dann sind es vor allem Probleme bei der Arbeitssuche, mangelnde finanzielle Mittel und Kenntnisse der deutschen Sprache. Der Faktor Sprachbarriere wird erwartungskonform von Personen höher bewertet, die zwar migrieren möchten, aber nicht nach Deutschland. 29 Prozent dieser Gruppe sehen im Schwierigkeitsgrad der deutschen Sprache das größte Migrationshindernis (Goethe-Institut, 2020b).



### BEGRÜNDUNG FÜR DAS INTERESSE AN DEUTSCHLAND IN %



### HÜRDEN, NACH DEUTSCHLAND ZU KOMMEN UND ZU ARBEITEN IN %



## SPRACHE UND KULTUR KENNENLERNEN

### Mit dem Erlernen der deutschen Sprache beginnen, Informationen über Deutschland sammeln und sich auf ein Leben in Deutschland vorbereiten

Seit Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 gibt es neue Perspektiven für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten. Doch auch nach Inkrafttreten der aktuellen Reformen wird das Erlernen der deutschen Sprache für viele Fachkräfte eine Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme in Deutschland bleiben. Das Auswärtige Amt geht davon aus, dass deshalb die Nachfrage nach Deutschkursen weiter steigen wird und ausreichend Lern- und Prüfungsangebote zur Verfügung gestellt werden müssen (*Auswärtiges Amt, 2020*).

### WIE VIELE MENSCHEN LERNEN DEUTSCH?

Insgesamt haben 2020 etwa 15,45 Millionen Menschen auf der Welt Deutsch als Fremdsprache gelernt. Die Zahl hat sich damit im Vergleich zu 2015 (15,3 Millionen Menschen) insgesamt nur leicht erhöht, regional sind aber sehr unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten. Außerdem verstetigt sich die Tendenz in vielen nationalen Bildungssystemen, Mehrsprachigkeit zu verankern. Damit wächst auch das Interesse an Deutsch, das oft als zweite Fremdsprache nach Englisch gewählt wird (*Auswärtiges Amt, 2020*). Laut einer Kooperationsstudie des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und des Goethe-Instituts (*DAAD, 2021*) hat sich auch das Image von Deutsch als Fremdsprache etwas verbessert.

### FÄLLT ES LEICHT ODER SCHWER, DEUTSCH ZU LERNEN?

Hier ist es relevant, die sprachliche Distanz zwischen der deutschen Sprache und der Muttersprache der Migrant\*innen zu betrachten. Deutsch zu lernen ist beispielsweise für arabischsprachige Personen schwieriger als für Personen, die eine slawische Sprache sprechen. Es gibt auch empirische Hinweise darauf, dass sich der sprachliche Abstand negativ auf den effektiven Zuzug auswirkt.<sup>8</sup>

Der Spracherwerb vor der Migrationsentscheidung kann die negativen Effekte des sprachlichen Abstands jedoch mildern oder überwinden (*Huber & Uebelmesser, 2019*). Wenn man Deutsch also bereits vorher erlernt hat, dann spielt die sprachliche Distanz zum Zeitpunkt der Migrationsentscheidung keine so große Rolle mehr.

Den wohl wichtigsten Faktor für das Erlernen einer Fremdsprache bildet die persönliche Motivation.<sup>9</sup> Drei von fünf potenziellen Migrant\*innen gaben in der Befragung „Your way to Germany“ an, sie seien auf jeden Fall bereit, Deutsch zu lernen, oder hätten sogar schon damit begonnen.<sup>10</sup> Für ein weiteres Viertel müsste sich zunächst das Angebot an Deutschkursen verbessern, d. h. sie erwarten geringere Kosten, größere Verfügbarkeit etc. Nur jede sechste befragte Person wäre nicht bereit, im Voraus Deutsch zu lernen, aber die allermeisten planen, es zu lernen, sobald sie in Deutschland sind (*OECD, 2022*).

8 z. B. Adsera & Pytlikova, 2015; Belot & Hatton 2012

9 dazu ausführlich Dörnyei, 2014

10 Als Hauptzugangsportal fungierte die Website „Make it in Germany“, das offizielle Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland. Personen, die sich hier informieren, spielen vermutlich bereits mit dem Gedanken, nach Deutschland zu migrieren, und sind daher vielleicht auch für den Spracherwerb offener.

# „Wir sollten das Image vom ‚schweren Deutsch‘ nicht noch verstärken, sondern ‚einfaches Deutsch‘ situationsbezogen vermitteln.“

Prof. Olaf Bärenfänger

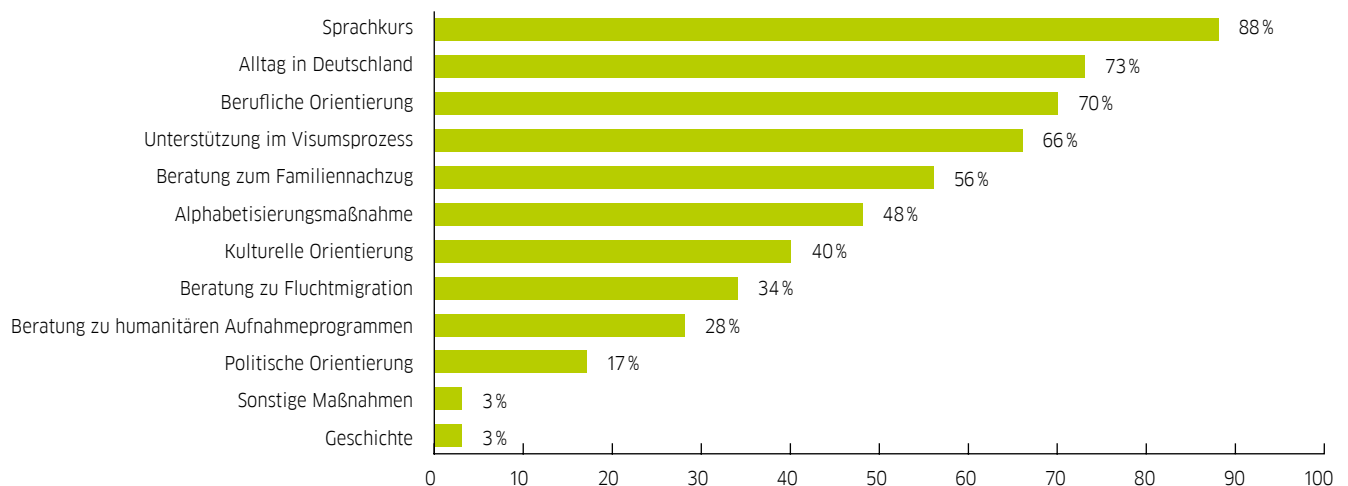
Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch eine Befragung der Diakonie Deutschland. Vor allem Deutschkurse, aber auch Informationen zur Alltagsbewältigung in Deutschland und zur beruflichen Orientierung werden dort als relevante Themen genannt, um sich im Herkunftsland auf die Migration vorzubereiten (*Diakonie, 2023*).

## SPRACHE LERNEN, KULTUR KENNENLERNEN?

In diesem Kontext muss ergänzt werden, dass der Spracherwerb sich eben nicht auf linguistische Fähigkeiten beschränkt. Deutschunterricht beinhaltet immer auch das Kennenlernen von Kultur und Alltag. Qualitativ hochwertiger Unterricht simuliert Alltagssituationen und regt dazu an, kulturelles Verständnis zu entwickeln (*Goethe-Institut, 2017*).

So betrachtet bauen die Sprachlehrkräfte für potenzielle Migrant\*innen eine wichtige Brücke in den neuen Kulturraum, wenn sie im Unterricht z. B. eigene Erfahrungen mit dem Leben in Deutschland teilen oder gezielt Rollenspiele zu Alltags- und Berufssituationen gestalten (*ebd.*).

### BESONDERS RELEVANTE THEMEN IN DER VORBEREITUNGSPHASE 2022 IN %







**„Im Kurs lernt man viel über die Tabus in Deutschland und auch über das Alltagsleben wie die Trennung von Müll. Ich war am Anfang schockiert, dass man das Wasser direkt vom Wasserhahn benutzt.“<sup>11</sup>**

### **LOHNT ES SICH, FRÜH ZU BEGINNEN?**

Es gibt gute Gründe für den frühen Erwerb einer Fremdsprache. Bei ausländischen Student\*innen wirkt es sich beispielsweise auf die Sprachkompetenz zu Studienbeginn umso positiver aus, je früher sie mit dem Deutschlernen beginnen (*Wisniewski et al, 2022*). Das dürfte analog wohl auch für Erwerbsmigrant\*innen gelten. Zu bedenken ist aber auch, dass für Migrant\*innen die Zeit das hauptsächliche Problem beim Erlernen einer neuen Sprache darstellt (*Huddleston & Tjaden, 2012*). Wer im Herkunftsland bereits frühzeitig Deutsch lernen kann, steht zumeist weniger unter Druck. Auch die relativen Kosten für das Erlernen der deutschen Sprache im Herkunftsland dürften niedriger sein (*Jaschke & Keita, 2019*). Werden diese Vorteile nicht aktiv genutzt, können Erwerbsmigrant\*innen Vorbereitungseffekte kaum nutzen. Die Situation ist dann ähnlich wie bei Menschen, die aus humanitären Gründen nach Deutschland kommen. Diese können nicht planvoll vorgehen und haben geringere Kapazitäten, was beispielsweise das vorherige Erlernen der deutschen Sprache betrifft. Auch die Zuwanderung aus familiären Gründen, die häufig Frauen betrifft, ist nicht primär auf Arbeitsmarkteteiligung ausgerichtet und bringt mit Blick auf die sprachliche Vorbereitung entsprechende Nachteile (*Lechner & Atanisev, 2023*).

### **SPIELT DAS ANGEBOT EINE ROLLE?**

In einer unabhängigen Studie für den Zeitraum 1977 bis 2014 mit 69 Ländern wurde gezeigt, dass eine signifikante und positive Korrelation zwischen der Anzahl der Goethe-Institute und den Migrationsraten nach Deutschland besteht. Diese Beziehung ist stärker ausgeprägt in Ländern mit niedrigerem Einkommen und wo die Mehrheit der Bevölkerung keine germanische Sprache spricht. Es wirkt sich also positiv auf die Migration nach Deutschland aus, wenn es im Ausland die Möglichkeit gibt, Deutsch zu lernen.

---

<sup>11</sup> Zitat aus den qualitativen Interviews, Goethe-Institut, 2017

# ÜBERGANGSPHASE

## AUF DEM WEG NACH DEUTSCHLAND

### Die Ausreiseentscheidung treffen, ein Visum beantragen, Formalitäten vorbereiten und die Reise nach Deutschland antreten

Akteure im Feld der sprachlichen Vorbereitung und der Vorintegration weisen darauf hin, dass die Migration umso mehr Vorbereitung braucht, je größer die gesellschaftlichen Unterschiede zwischen dem Herkunftsland und Deutschland sind (*Diakonie, 2023*). Gegebenheiten im Herkunftsland der Migrant\*innen, wie zum Beispiel Bildungssystem und politische Kultur, sind bei der Ausgestaltung und Gewichtung vorintegrativer Maßnahmen stärker zu berücksichtigen (*Goethe-Institut, 2022*).

Die bis zum Antritt der Reise erfolgten Schritte stellen für die potenziellen Migrant\*innen nämlich erstmals einen Erfolgsfaktor dar, der sich unmittelbar auf ihre weiteren Bemühungen auswirkt.

### WIE LANGE DAUERT DER ÜBERGANG?

Obwohl für die Erfüllung der Einreisevoraussetzungen je nach Aufenthaltstitel unterschiedliche Anforderungen gelten, gerät die Übergangsphase für Migrant\*innen oft zu einem monatelangen Prozess. Vor zehn Jahren dauerte es laut einer Studie des Goethe-Instituts etwa sechs Monate bis zur Erlangung des erforderlichen Sprachzertifikats und nochmals etwa fünf Monate bis zur Ausstellung des Visums (*Goethe-Institut, 2012*). Ein aktueller Bericht der Diakonie Deutschland hält diese Studie des Goethe-Instituts nach wie vor für relevant, weil aktuellere Zahlen fehlen, und vermutet aufgrund von Eindrücken aus der Praxis, dass die Übergangszeit – vor allem wegen der langen Wartezeit auf ein Visum – noch immer ähnlich lang ist (*Diakonie, 2023*).

### WIRD WEITER DEUTSCH GELERNT?

In der Übergangsphase finden mehrere für den weiteren Verlauf der Migration relevante Vorgänge statt. Migrant\*innen, die ein

Sprachzertifikat benötigen, bereiten sich ab diesem Zeitpunkt sprachlich auf ihre Prüfung vor. Andere konzentrieren sich völlig auf die Arbeitssuche und den Visumantrag. Wer in erster Linie wartet und konkrete Vorbereitungen erst in Deutschland fortsetzen möchte, gerät in Gefahr, Teile des erworbenen Sprachwissens wieder einzubüßen (*Goethe-Institut, 2012*).

Die Migrant\*innen selbst sind insgesamt sehr motiviert, ihre Sprachkenntnisse während der Übergangszeit zu erhalten oder gar zu erweitern: Bei der Befragung des Goethe-Instituts gaben 42 Prozent der Kursteilnehmer\*innen, die in ihrem Heimatland ein A1-Zertifikat erworben hatten, an, während der Übergangszeit regelmäßig selbstständig weitergelernt zu haben. Nur rund 13 Prozent waren nicht weiter aktiv. Im Gegensatz dazu bezweifelten 73 Prozent der befragten Integrationskurslehrkräfte, dass die Übergangszeit zwischen der Sprachprüfung im Heimatland bis zum Beginn des Integrationskurses in Deutschland aktiv für den Spracherhalt genutzt wurde (*ebd.*).

Dass Menschen, die sich auf die Ausreise vorbereiten, dem Spracherwerb zwar nicht die erste, aber dennoch eine hohe Priorität zuschreiben, geht aus der OECD-Befragung hervor. Unterstützung wünschen sie sich vor allem bei der Arbeitssuche und bei den Einreiseformalitäten, doch der Spracherwerb belegt gleich dahinter den dritten Platz (*OECD, 2022*).

### ZAHLEN SICH DEUTSCHKENNTNISSE AUS?

Es zeigt sich, dass sprachliche Vorbereitung sich bereits in der Übergangsphase positiv auf den weiteren Migrationsverlauf auswirkt. Die Pädagogin Yvonne Henkelmann stellte 2012 in einer Serie von Fallstudien fest, dass sich der frühzeitige Spracherwerb bereits bei der vorbereitenden Suche eines Arbeitsplatzes auszahlt (*Henkelmann, 2012*). Gerade bei Höherqualifizierten sei zu beobachten, dass sie sich schon vor der Einreise um einen Arbeitsplatz bemühen und eine Zusage oft zur Bedingung für ihre Migration machen. Aber auch im Kontakt mit deutschen Behörden

und anderen relevanten Anlaufstellen zahlen sich Sprachkenntnisse aus, selbst wenn es zunehmend niedrighschwellige Angebote in vielen relevanten Sprachen gibt. Das deutsche Gesundheits- und Sozialsystem, die Wohnungssuche und Ähnliches sind anspruchsvolle Herausforderungen, die sich mit besseren sprachlichen Voraussetzungen leichter bewältigen lassen.

Auf die Frage, inwieweit ihnen die bereits erworbenen A1-Deutschkenntnisse während der Übergangszeit geholfen haben, stimmten rund 76 Prozent der Migrant\*innen ganz oder teilweise zu, Begriffe zu kennen, die ihnen geholfen haben, sich besser zurechtzufinden. 54 Prozent waren davon überzeugt, dass sie Anträge und Formulare besser oder teilweise besser ausfüllen konnten (Goethe-Institut, 2012).

### VERPFLICHTENDE DEUTSCHKENNTNISSE?

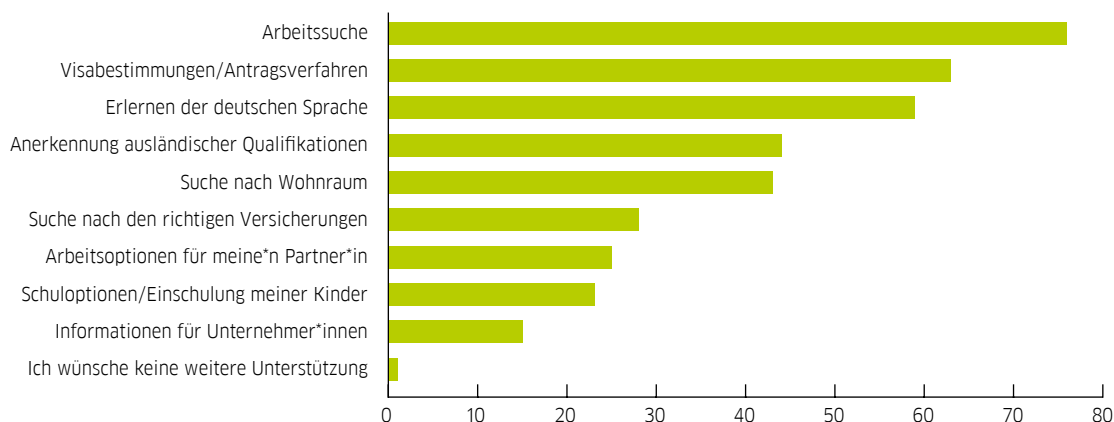
Bezogen auf das Ziel, ausländische Fach- und Arbeitskräfte zu gewinnen, entfaltet die deutsche Sprache in dieser Übergangsphase womöglich auch negative Wirkung. Das IAB bestätigt zwar, dass deutsche Sprachkenntnisse die Integration am Arbeitsmarkt begünstigen. Da Deutsch jedoch keine Weltsprache sei und weniger als ein Zehntel der Migrant\*innen beim Zuzug über gute oder sehr gute Deutschkenntnisse verfügten, sei es nicht realis-

tisch, deutsche Sprachkenntnisse zum verpflichtenden Zuzugskriterium zu machen und zugleich die Erwerbsmigration zu steigern (Brücker et al., 2022). Selbst der Nachweis von Grundkenntnissen der deutschen Sprache könne im Ausland nur mit großem Aufwand erbracht werden, der mit einem erhöhten Angebot an Sprachkursen reduziert werden könne (Jaschke & Keita, 2019).

### MUSS ES DEUTSCH SEIN?

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass sich mangelnde Deutschkenntnisse zumindest zum Teil mit Englisch kompensieren lassen: Unter Deutschanfänger\*innen und Teilnehmer\*innen ohne Deutschkenntnisse hat jede\*r Zweite zumindest sehr gute Englischkenntnisse (OECD, 2022). Der deutsche Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) greift das in einer Empfehlung für die Gestaltung der neuen Chancenkarte auf. Ein solches Punktesystem müsse nicht bei deutschen Sprachkenntnissen stehen bleiben, sondern könne auch Englischkenntnisse – oder allgemein Kenntnisse in Sprachen, die einer schnellen Arbeitsmarktintegration in Deutschland zuträglich sind – bewerten (SVR, 2022). Diese Beobachtung spiegelt sich im Punktesystem der neuen Chancenkarte, die durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes voraussichtlich ab Frühjahr 2024 eingeführt wird.

### UNTERSTÜTZUNGSWÜNSCHE VOR DER EINREISE 2022 IN %



# WILLKOMMEN IN DEUTSCHLAND

## In Deutschland ankommen, die ersten Schritte setzen, Sprache und Kultur näher kennenlernen

Nach der Ankunft in Deutschland erleben Migrant\*innen durch den neuen Wohnsitz einen Verlust vertrauter Strukturen und Gewohnheiten. Gleichzeitig stehen sie vor der Herausforderung, sich an Deutschland mit seinen Normen, Regeln und Systemen anzupassen. Im Verlauf der Zuwanderung drohen auch bisherige soziale Verbindungen verloren zu gehen. Neue soziale Kontakte müssen erst aufgebaut werden. Das alles erfordert deutsche Sprachkenntnisse, und wer diese bereits im Vorfeld erworben hat, tut sich jetzt leichter.

## IST DEUTSCH FÜR DEN ALLTAG NOTWENDIG?

Die OECD hat migrationswillige Fachkräfte in der Übergangsphase nach ihrem Sprachstand befragt. Schließt man von den Ergebnissen auf den Sprachstand bei der Ankunft, so bringt mehr als die Hälfte der Befragten zumindest Grundkenntnisse der deutschen Sprache mit und jede siebte Person beherrscht Deutsch bereits auf höherem Niveau (OECD, 2022).

Laut einer Befragung im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit fiel es Menschen mit sehr guten Deutschkenntnissen leichter, sich zurechtzufinden. 57 Prozent der Befragten mit sehr guten Deutschkenntnissen (C1/C2) fiel es leicht bis sehr leicht. Von den Befragten mit geringen Deutschkenntnissen gaben jedoch nur 35 Prozent diese Antwort. Wichtige Themen in diesem Zusammenhang betreffen den Umgang mit Behörden sowie unbekannte Abläufe, z. B. bei Steuern, Sozialversicherung, Rundfunkbeitrag, bei Meldebehörden, Krankenversicherung, Kindergeld oder beim Eröffnen eines Bankkontos (Boockmann et al., 2022).

Bei ihren ersten Schritten in Deutschland machen viele Migrant\*innen die Erfahrung, dass sie unterschätzt haben, wie wichtig es ist, vorab Grundkenntnisse der deutschen Sprache zu erwerben. Das kann besonders in formaleren Situationen, wie bei Behördengängen, unangenehm sein und sich entscheidend auf den Alltag auswirken. Über den teils unfreundlichen Umgang von Behörden mit Migrant\*innen, die keine oder nur geringe Deutschkenntnisse haben, gibt eine aktuelle Befragung der Diakonie Aufschluss. Eine der befragten Personen beschreibt ihre Erlebnisse wie folgt: „I did know that navigating the

bureaucratic system is difficult, but I didn't imagine it was so difficult. I didn't expect that government employees will be so rude towards people who don't speak German yet.“ (Diakonie, 2023)

## WAS BEWIRKT DER SPRACHERWERB IM HERKUNFTSLAND?

Dass die Präsenz von Goethe-Instituten für den Zugang zum Erwerb der deutschen Sprache eine wichtige Rolle spielt, zeigt eine Untersuchung des IAB, die zu folgendem Schluss kommt:

**„Personen aus Herkunftsländern mit mindestens einem Institut haben bei der Einreise erkennbar bessere Deutschkenntnisse.“**

Jaschke & Keita, 2019

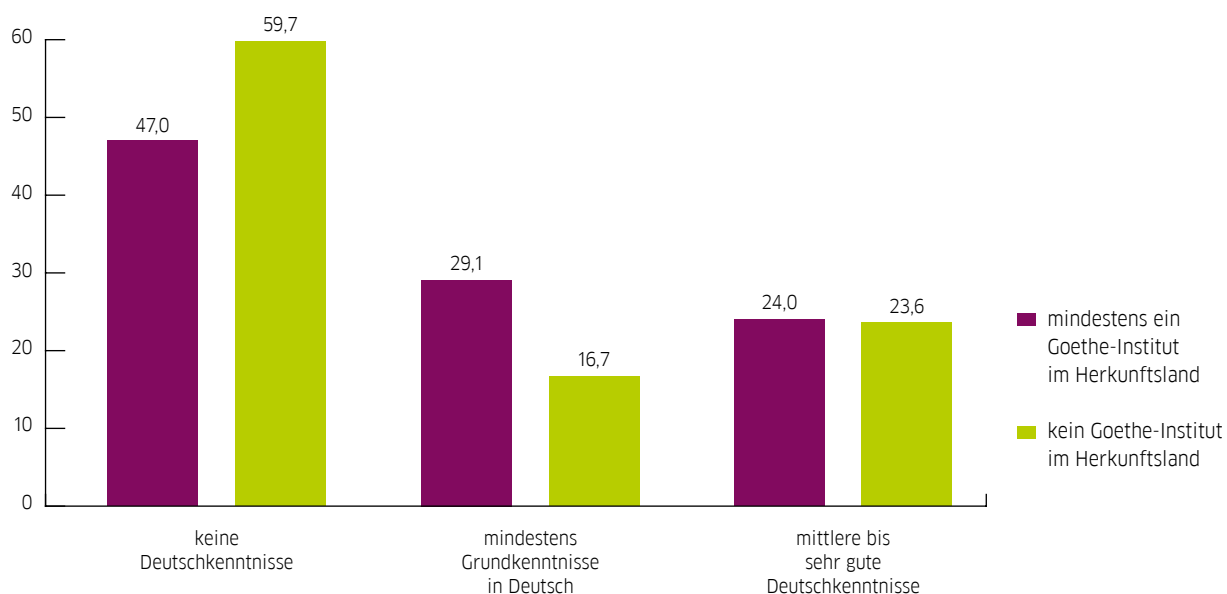
Dagegen verfügt ein Großteil der Personen aus Herkunftsländern ohne Goethe-Institut über nahezu keine deutschen Sprachkenntnisse bei der Einreise nach Deutschland. Umgekehrt hat ein deutlich größerer Teil der Gruppe mit Zugang zu Goethe-Instituten zumindest grundlegende Deutschkenntnisse (ebd.).

Über die positiven Spracherwerbseffekte hinaus bewirkt die Präsenz von Goethe-Instituten auch, dass sich der Anteil an Migrant\*innen mit für den Arbeitsmarkt relevanten Merkmalen wie gutem Bildungsgrad, Erwerbserfahrung sowie einem Stellenangebot bei Einreise erhöht (ebd.).

Um Ankommenden den Einstieg in den deutschen Alltag zu erleichtern, gibt es mittlerweile eine Fülle von teils sehr heterogenen Angeboten, z. B. Informations-Apps, Selbstlernkurse oder auch Online-Angebote zur Orientierung und Wertevermittlung (Bundesministerium des Innern, 2019).



## DEUTSCHKENNTNISSE VON MIGRANT\*INNEN ZUM ZEITPUNKT DER EINREISE NACH PRÄSENZ VON GOETHE-INSTITUTEN IM HERKUNFTSLAND IN %



Aus Jaschke & Keita, 2019

### WIE VERLÄUFT DER WEITERE SPRACHERWERB?

Für viele Migrant\*innen stellt der Integrationskurs ein zentrales Element der sprachlichen und kulturellen Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit dar. Das Aufenthaltsgesetz unterscheidet dabei zwischen berechtigten (§ 44 Abs. 1 AufenthG) und verpflichteten Teilnehmer\*innen (§ 44a AufenthG). Wer zunächst nur zur Teilnahme berechtigt ist, kann später auch verpflichtet werden (Bundesministerium des Innern, 2019). Der Integrationskurs strebt die Vermittlung von Deutschkenntnissen auf B1-Niveau an (Tissot et al., 2019).

Was den weiteren Spracherwerb angeht, wirken bei Erwerbsmigrant\*innen wie bei Geflüchteten weitgehend ähnliche Mechanismen: Das Deutschlernen wird beeinflusst von Faktoren wie Motivation (z. B. Aufenthaltsstatus), Gelegenheiten (z. B. Kontakte, Aufenthaltsdauer) und Effizienz (z. B. Bildung, Alter, Analphabetismus). Erwachsene attestieren sich vor allem dann bessere deutsche Sprachkenntnisse, wenn sie einen Integrationskurs besucht haben, wenn sie alphabetisiert sind, ein Mindestmaß an Bildung haben, wenn sie schon länger in Deutschland sind, mehr Kontakt zu Deutschen haben und je jünger sie sind. Weibliche Geflüchtete beurteilen ihr Deutsch besser, wenn sie keine Kinder unter vier Jahren im Haushalt zu versorgen haben oder wenn diese extern betreut werden (ebd.).

Positiv wirken sich in diesem Kontext Mentorenprogramme auf die Entwicklung der Deutschkenntnisse aus. Tandem-Partnerschaften, bei denen Menschen gegenseitig eine Sprache voneinander lernen, führen über die erhöhte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und das gemeinsame Sprechen zu besseren Sprachkenntnissen, was sich wiederum positiv auf die Arbeitsmarktintegration auswirkt (Krieger et al., 2020).

## **WIRKT DIE ÖFFENTLICHE SPRACHFÖRDERUNG?**

Einige Sprach- und Migrationswissenschaftler\*innen machen auf das Risiko aufmerksam, dass Sprachkurse des gegenwärtigen Zuschnitts Migrant\*innen nicht bestmöglich auf chancengleiche Teilhabe vorbereiten, sondern primär den gesetzlichen Vorgaben genügen, die sie ebenfalls mehr oder weniger kritisch bewerten.<sup>12</sup>

Obwohl der Integrationskurs des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) in Deutschland das zentrale Instrument für den öffentlich geförderten Spracherwerb darstellt, ist er oft nicht allen potenziell förderungswürdigen Personen zugänglich. Die Abbruchquote ist relativ hoch. Auch das angestrebte Deutsch-niveau von B1 wird nur partiell erreicht und als Ziel für einen etwa sechsmonatigen Kurs als zu ambitioniert eingeschätzt (Freudenberg et al., 2021).

Eine vom BAMF 2019 beauftragte Evaluation kommt zu dem Ergebnis, dass ein höheres Bildungsniveau stark mit einer erfolgreichen Teilnahme korreliert (Tissot et al., 2019). Dies kann man so deuten, dass bildungsfernere Kursteilnehmer\*innen, die die Kurse am nötigsten haben, weniger davon profitieren.

---

<sup>12</sup> Im weitesten Sinne wurde dies schon früh von Krumm (2003, 2005) angesprochen und im weiteren Diskurs beispielhaft aufgegriffen von Gogolin (2008), Plutzer (2010), Cillia & Dorostkar (2013), Flubacher (2014), Flubacher & Cillia (2017) und Daase (2021).



# INTEGRATIONSPHASE

## ERWERBSLEBEN IN DEUTSCHLAND

### In die Erwerbstätigkeit einsteigen, neue Kontakte knüpfen und berufsbezogenes Sprachwissen erwerben

Es ist auffallend, dass der Zusammenhang zwischen Sprachkenntnissen und Erwerbstätigkeit den am häufigsten erforschten Aspekt auf dem Weg in ein deutsches Arbeitsleben darstellt.

### FÖRDERT SPRACHE ARBEIT?

Die zentralen, nach wie vor anerkannten Aussagen dazu hat der Soziologe Hartmut Esser bereits in seinem Forschungsbericht 2006 aufgezeigt: „Für die Integration von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt sind neben den zentralen Faktoren des (Aus-) Bildungsniveaus und der Betriebserfahrung umfassende Kompetenzen in der Landessprache von überragender Bedeutung. Sprachliche Defizite vermindern die Chance, überhaupt eine Beschäftigung zu finden und vor allem eine höhere Stellung zu erlangen, deutlich und sind mit merklichen Abschlägen beim Einkommen verbunden. [...] Andererseits verstärken sich für die Arbeitsmarktintegration förderliche Bedingungen – etwa eine höhere Bildung und eine kompetente Beherrschung der Landessprache – wechselseitig“ (Esser, 2006b).

Es gibt zahlreiche Belege für den positiven Zusammenhang zwischen guten Sprachkenntnissen und Erwerbstätigkeit sowie für mangelnde Sprachkenntnisse als Hürde zum Einstieg ins

Arbeitsleben, darunter viele aus den Reihen des IAB bzw. aus wirtschaftsnahen Kreisen.<sup>13</sup> Die Konrad-Adenauer-Stiftung hat diese Situation bereits so dargestellt (Shure et al., 2009):

**„Das Sprachvermögen ist ein wesentlicher Baustein der gesellschaftlichen Integration und eröffnet oder verschließt die Chancen für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.“**

### WELCHE EFFEKTE GIBT ES KONKRET?

Konkret wird beispielsweise ein Zusammenhang zwischen Kenntnissen der deutschen Sprache und dem Verlassen der Grundsicherung hergestellt (Bähr et al., 2019). Ebenso erleichtern bessere Sprachkenntnisse das Finden einer stabileren und höher qualifizierten Arbeit (Lang, 2021) bzw. einer Beschäftigung, die der eigenen Qualifikation entspricht (Müller & Ayan, 2019). Auch der Zusammenhang zwischen besseren Sprachkenntnissen und einem höheren Lohn bzw. Gehalt ist belegt (Romiti et al., 2015).

**13** vgl. Bähr et al. (2019), Mayer et al. (2021), Brücker et al. (2016, 2020), Dietz et al. (2018), Geis-Thöne (2019), Jaschke & Keita (2019), Lang (2018, 2021), Müller & Ayan (2019), Schuss (2018)

## WIRD SPRACHE INSTRUMENTALISIERT?

Mit Verweis auf die angedeutete Debatte um „Sprache als Schlüssel zur Integration“ soll noch auf eine ergänzende Perspektive hingewiesen werden. So spielt Sprache im vorliegenden Kontext nicht nur eine funktionale Rolle bei der Kommunikation, sondern gilt auch als Indikator für Integrationswilligkeit (*Ratzmann, 2022*). Die Sprachbarriere wird vielleicht auch billigend in Kauf genommen, um ausreichend Arbeitskräfte im Helferbereich zu sichern (vgl. „Gefangen im Helfersegment“, *Boockmann et al., 2022* und *Schork et al., 2022*).

Im Jahr 2020 etwa waren allein im Rahmen der Westbalkanregelung etwa 132.000 Personen auf Helferniveau beschäftigt, also in Tätigkeiten, die keine formale Qualifikation erfordern (*Pierenkemper et al., 2022*). Diesbezüglich merkt auch der Sachverständigenrat an, dass für Personen mit geringen Deutschkenntnissen nur Stellen infrage kommen, die wenig soziale Interaktion erfordern. Das sind oft Stellen mit prekären Arbeitsbedingungen und Begleitumständen, die einen Ausstieg erschweren. Zu den Kernmerkmalen zählen häufig ein geringes Lohnniveau, starke körperliche Beanspruchung und ausgedehnte oder randständige Arbeitszeiten. Das erschwert es, neben der Arbeit durch einen Sprachkurs oder soziale Kontakte die eigenen Deutschkenntnisse zu verbessern (*Schork et al., 2022*). Auch andere Faktoren, wie nicht verwertbare Qualifikationen oder die Betreuung von Kindern und Angehörigen, hemmen die Integration in den Arbeitsmarkt (*Dietz et al., 2018*).

## FÖRDERT ARBEIT SPRACHE?

Ein ebenso nennenswerter Befund ist, dass aus sprachwissenschaftlicher Sicht auch die umgekehrte Blickrichtung eine Rolle spielt, d. h. dass Spracherwerb gerade am Arbeitsplatz stattfindet (*Plutzer, 2010*). Zum Betrieb als Sprachlernort gibt es ausführliche Darstellungen (beispielsweise *Sander & Efinger, 2021*). Spracherwerb am Arbeitsplatz findet nicht nur automatisch durch berufsbezogenes Sprechen statt. Es gibt in den Betrieben auch vielfältige Maßnahmen zum gezielten Aufbau berufsrelevanter Sprachkompetenz. Aus Studien geht hervor, dass die Betriebe unterschiedlich gut darauf vorbereitet sind, die Verständigung am Arbeitsplatz und den Spracherwerb zu unterstützen (*Birkner et al., 2022*).

Einige bieten ergänzende Informationsmaterialien wie (Fach-) Zeitschriften an oder Lernangebote für Auszubildende, auch Gesprächsrunden, betriebsinterne Schulungen oder Lernaufgaben. Außerdem können im Betrieb Instruktionen, Funktionsweisen und Fachwörter über verschiedene Sinneskanäle erläutert werden. Die Funktionen von Bauteilen lassen sich direkt am Objekt auch mit

Gesten veranschaulichen oder haptische Wahrnehmungen unterstützen die Erläuterung von Fachwörtern für Materialien. Dadurch werden abstrakte Erklärungen konkretisiert (*Roche & Hochleitner, 2020*).

Hervorzuheben ist, dass die Bedeutung deutscher Sprachkenntnisse je nach Berufssparte variiert. Sie ist beispielsweise in Gesundheits- und Pflegeberufen viel höher als in der Bauwirtschaft. In hochqualifizierten Bereichen wie dem IT-Sektor stellt für einige Berufsbilder sogar Englisch die primäre Arbeitssprache dar.

## WEITERER LEBENSWEG

### **Beruflich vorankommen, private Aktivitäten ausweiten, Sprachkenntnisse festigen und gesellschaftliche Teilhabe ausweiten**

Vor dem Hintergrund, dass Deutschland unter demografischen Gesichtspunkten eine nachhaltige Zuwanderung anstrebt, „ist durch Spracherwerb nicht nur der schnelle Zugang zum Arbeitsmarkt zu sichern, sondern auch eine Verankerung des Zuwanderers und seiner Familie in allen Bereichen der deutschen Gesellschaft“ (*BAMF, 2013*). Vor zehn Jahren hat das BAMF diese immer noch aktuelle Forderung formuliert, heute ist allenfalls der Fachkräftemangel hinzuzufügen.

### **TEILHABE UND AUFSTIEG DURCH DEUTSCH?**

Es geht also nicht nur darum, dass Migrant\*innen effektiv im deutschen Arbeitsleben ankommen, sondern auch um die Frage, wie sie längerfristig hier leben. Ob es Aufstiegsmöglichkeiten gibt und wie berufliche und gesellschaftliche Teilhabe im Zeitverlauf mithilfe besserer Sprachkenntnisse ausgebaut werden kann. Einerseits gibt es Belege dafür, dass Migrant\*innen – freilich nicht viele und erst nach langer Zeit – „bei gleichem Sprachniveau in Deutsch und gleichem Bildungsstand gleich hohe Löhne erzielen wie Einheimische“ (*Geis-Thöne, 2019*). Andererseits sind in den letzten Jahren vermehrt Studien erschienen, die anhand von aussagekräftigen, teils experimentellen Methoden nachweisen, dass es Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt gibt (*Foroutan & Kalter, 2021*). Vereinzelt wird auch kritisiert, dass die bestehenden Maßnahmen zur Sprachförderung nicht über den unmittelbaren beruflichen Einstieg hinausgehen, Menschen also nur aus der Arbeitslosigkeit führen sollen, was wiederum den Integrationsbegriff der Politik verdeutliche (*Flubacher & Cillia, 2017*).



## UND BERUFSBEZOGENE SPRACHFÖRDERUNG?

Einigermaßen gesichert ist, dass Sprachkurse insgesamt und insbesondere berufsbezogene Sprachkurse eine positive Entwicklung am Arbeitsmarkt fördern. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat 2016 mit den Berufssprachkursen erstmalig ein Regelinstrument für die berufsbezogene Sprachförderung geschaffen. Die Kurse bauen auf dem Grundangebot der Integrationskurse auf und bilden mit diesen das Gesamtprogramm Sprache (*Bundesministerium des Innern, 2019*). Ergebnisse einer Untersuchung im Jahr 2014 zeigen, dass die Teilnahme am ESF-BAMF-Sprachprogramm die Beschäftigungswahrscheinlichkeit mittelfristig, also zwei Jahre nach Beginn des Kurses, um bis zu sieben Prozentpunkte erhöht (*Lang, 2018*). Auch 75 Prozent der Arbeitgeber halten berufsbezogene Sprachkurse während eines Beschäftigungsverhältnisses für sehr wichtig (*OECD, 2017*).

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Aufbau berufssprachlicher Kompetenzen von einer klaren Definition der Sprachbedarfe und Zielvorgaben profitiert, die auf die jeweiligen Zielgruppen abgestimmt sind. Einen wesentlichen Beitrag hierzu leisten etwa das Kompetenzmodell des BMAS bzw. der Lernzielkatalog für berufsbezogene Sprachförderung (*Bärenfänger et al., 2019*).

## WAS BEWIRKT BESSERES DEUTSCH?

Bei der Lohnentwicklung von Migrant\*innen zeigt sich klar ein Anstieg mit zunehmender Aufenthaltsdauer in Deutschland, was sich auch auf die sprachliche Weiterentwicklung zurückführen lässt. „Durch die Investition in deutsche Sprache und in Weiterbildung wird die Verwertung der im Ausland erworbenen Qualifikation und Berufserfahrung verbessert, was wiederum die Produktivität und damit auch die Löhne der Migranten stärker steigen lässt als die der Deutschen“ (*Romiti et al., 2015*). Positive Effekte entstehen vor allem, wenn ethnische Netzwerke mit hohem Bildungsniveau zur Aus- und Weiterbildung anregen, den Zugang zu besseren Arbeitsplätzen erleichtern und so den Lohnanpassungsprozess beschleunigen (*ebd.*). Dies wiederum ist ein Prozess, bei dem sich sprachliche Kompetenzen und beruflicher Fortschritt wechselseitig positiv verstärken.

Bessere Sprachkenntnisse begünstigen ganz allgemein die gesellschaftliche Teilhabe und tragen auch dazu bei, dass die Bevölkerung den längeren Aufenthalt von Migrant\*innen in Deutschland befürwortet (*Struck et al., 2022*).

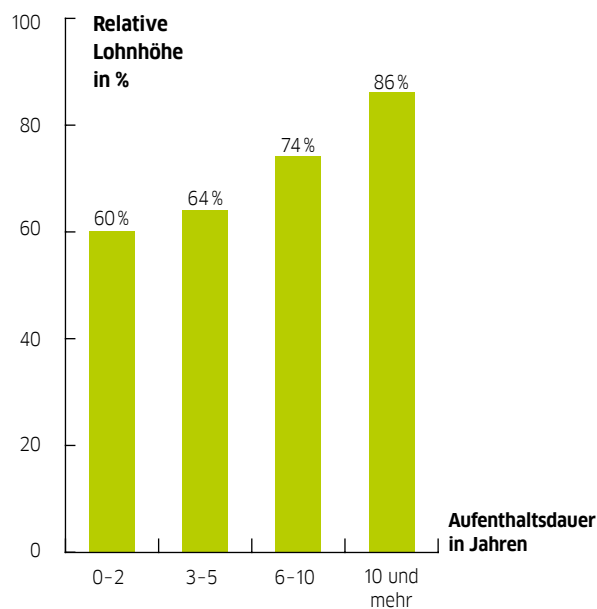
Sprachkenntnisse gelten als Dreh- und Angelpunkt für den Aufbau und die Pflege sozialer Kontakte und Netzwerke in Deutschland. Auch für den Alltag spielen fortgeschrittene Sprachkenntnisse eine große Rolle. So kann man sich in Städten auf Englisch verständigen,

was auf dem Land tendenziell schwieriger ist (*Boockmann et al., 2022*). Zudem erschweren mangelnde Sprachkenntnisse auch das politische Engagement (*Lechner & Atanisev, 2023*).

## UND FÜR DEN WEITEREN LEBENSWEG?

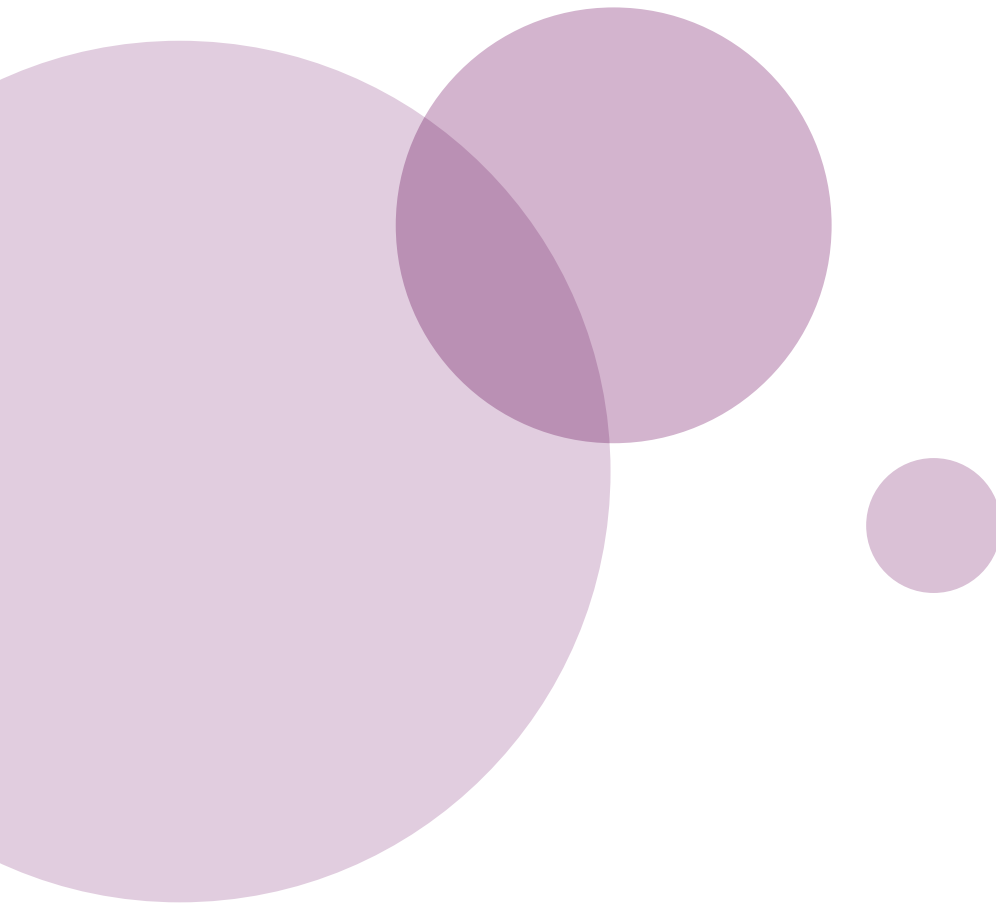
Auf den weiteren Verlauf der Migrationsbiografien nimmt Sprache direkt oder indirekt Einfluss. Ungefähr ein Viertel der Migrant\*innen verlässt Deutschland wieder aus beruflichen Gründen – wegen Arbeitslosigkeit, weil ihre berufliche Qualifikation nicht anerkannt wird oder weil sie keinen passenden Job finden. Ein weiteres Viertel geht aus aufenthaltsrechtlichen Gründen. Auch fehlende soziale Integration wird häufig als Grund genannt. Ein höheres Alter der betroffenen Personen oder familiäre Wurzeln in Deutschland bewirken längere Aufenthalte. Helfer\*innen haben von allen Beschäftigtengruppen die kürzeste Aufenthaltsdauer. Auch Migrant\*innen, deren Abschluss nicht anerkannt wird, reisen schneller wieder aus. Sowohl ein Arbeitsplatz in Deutschland als auch der Spracherwerb reduzieren hingegen die Rückkehrwahrscheinlichkeit ins Herkunftsland (*Boockmann et al., 2022*).

## LOHNNIVEAU VON MIGRANT\*INNEN IM VERHÄLTNIS ZU DEN LÖHNEN VON DEUTSCHEN, NACH AUFENTHALTSDAUER





# FAZIT



## ERGEBNISSE DER ANALYSE

Das Ziel dieser Kurzanalyse ist eine ausgewogene Darstellung der fachlichen Erkenntnisse, Fakten und Meinungen. Die sichtbar gewordenen Handlungspotenziale sollen politische Akteure, Behörden und Institutionen dazu einladen, aus ihrer Perspektive Handlungsempfehlungen abzuleiten und umzusetzen.

## **LERNANGEBOTE ZIELGRUPPENORIENTIERT GESTALTEN**

Erwerbsmigration nach Deutschland findet aus vielen unterschiedlichen Ländern, Sprach- und Kulturräumen statt. Betroffen sind Menschen mit ganz individuellen persönlichen Voraussetzungen, wie beispielsweise Alter, Bildungsgrad und angestrebte Berufssparte. Auch die gesetzlichen Aufenthaltstitel sorgen für sehr unterschiedliche Ausgangslagen und Anforderungen. Bei der Entwicklung von Lernangeboten zum Spracherwerb sowie zur landeskundlichen und interkulturellen Vorbereitung empfiehlt es sich, die Bedarfe der Zielgruppen genau zu betrachten. Dabei können die persönliche Motivation und andere Faktoren, wie bereits vorhandene Fremdsprachenkenntnisse oder Bildungsgewohnheiten, wichtige Faktoren sein. Auch die Berücksichtigung von Lebenslagen bietet vielfältige Möglichkeiten zielgruppenspezifische Angebote zu entwickeln (z. B. für Eltern mit Kinderbetreuungsbedarf, für Abend- oder Schnell-Lerner\*innen).

## **ERWERB VON DEUTSCHKENNTNISSEN FRÜH UND BREIT FÖRDERN**

Gerade weil Deutsch keine Weltsprache ist, das Erlernen vielen Menschen schwerfällt und der Aufwand für ein gutes Sprachniveau relativ hoch ist, sollte der Spracherwerb frühestmöglich in den Herkunftsländern gefördert werden. Kinder lernen weit leichter und auch für Erwachsene gibt es zeitliche und ökonomische Vorteile beim Spracherwerb im Herkunftsland. Der Verankerung von Deutsch als Fremdsprache in den Bildungssystemen der Herkunftsländer kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Erwachsenen kann ein breites, z. B. auch onlinegestütztes Angebot den Zugang erleichtern. Neben der Förderung des frühzeitigen Spracherwerbs sollte auch gezielt am Image der deutschen Sprache im Ausland gearbeitet werden.

## **SPRACHLERNANGEBOTE KULTURSENSIBEL UND STRATEGISCH PLATZIEREN**

Im Wettbewerb um die Fach- und Arbeitskräfte der Zukunft ist es entscheidend, dass Deutschland breit wahrgenommen wird und überall, wo es ein Potenzial an Erwerbskräften gibt, mit attraktiven Möglichkeiten zur sprachlichen und kulturellen Annäherung vertreten ist. Dabei spielen landes-, regional- und kulturraumspezifische Faktoren eine Rolle, je nachdem, welche Bedingungen in den Herkunftsländern gegeben sind. Angebote zum Spracherwerb sind immer auch Instrumente, die einen kulturellen Brückenschlag

ermöglichen und potenziellen Migrant\*innen helfen, Deutschland sowie seine Werte und Verhaltensnormen frühzeitig kennen- und schätzen zu lernen.

## **SPEZIFISCHE VORBEREITUNG ERMÖGLICHEN**

Der anspruchsvolle Spracherwerb sowie rechtliche und formale Hürden lassen den Weg nach Deutschland für viele Migrant\*innen schwierig und unsicher erscheinen. Alle Maßnahmen, die der frühzeitigen Konkretisierung dieses Weges dienen – seien es vereinfachte gesetzliche Regelungen, Unterstützung bei der Arbeitssuche oder mehr Klarheit beim Visaprozess – können die Bereitschaft zur Vorbereitung auf ein Leben in Deutschland fördern und die Migrationsentscheidung positiv beeinflussen. In diesem Sinn ist auch auf eine pragmatische und zielgerichtete sprachliche Vorbereitung zu achten.

## **VERFÜGBARKEIT UND QUALITÄT DER SPRACHFÖRDERUNG SICHERSTELLEN**

Bei aller Klarheit, dass es immer auch um die Frage der Finanzierbarkeit geht und darum, wer welchen Anteil der Kosten trägt, ist der positive Beitrag einer gut verfügbaren und hochqualitativen Sprachförderung unbestritten. Vieles deutet darauf hin, dass hier noch über alle Phasen hinweg ungenutztes Potenzial besteht, beispielsweise bei der positiven Wirkung von gut geschultem Lehrpersonal. Ebenso spielt die Freiwilligkeit des Kursbesuchs, z. B. eines Integrationskurses, eine entscheidende Rolle. Besonders wichtig sind schließlich das Qualitätsmanagement für Konzeption und Umsetzung von Kursen und Lehrmaterialien sowie das Etablieren entsprechender Standards bei der Qualifizierung von Lehrkräften.

## **SPRACHERWERB DURCH TEILHABE BRINGT AKZEPTANZ**

Alle beteiligten Akteure sollten vor allem das berufsbegleitende Sprachlernen, aber im Grunde jede Form von gesellschaftlicher Interaktion und parallelem Spracherwerb so gut wie möglich fördern. Viel spricht dafür, dass Migrant\*innen dann schneller Deutsch lernen und in der Gesellschaft eine breitere Akzeptanz gewinnen. Letztlich ist Integration ein Prozess, der beide Seiten fordert: Migrant\*innen und Einheimische. Dass dieser Prozess anspruchsvoll ist und Zeit benötigt, steht außer Frage und sollte gerade bei der Gestaltung von Integrationsmaßnahmen berücksichtigt werden.

## QUELLENANGABEN

**Adsera, A. & Pytlikova, M.** (2015): The Role of Language in Shaping International Migration. *The Economic Journal*, 125 (August) F49–F81. Royal Economic Society. John Wiley & Sons, Oxford.

**Adunts, D., Brücker, H., Fendel, T., Hauptmann, A., Jaschke, P., Keita, S., Konle-Seidl, R., Kosyakova, Y. & Vallizadeh, E.** (2023): Zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Stellungnahme des IAB im Rahmen der Verbändebeteiligung des BMI und BMAS vom 8.3.2023 (IAB-Stellungnahme 02/2023), Nürnberg.

**Auswärtiges Amt** (2020): Deutsch als Fremdsprache weltweit. Datenerhebung 2020. 2. Auflage. Bonifatius, Paderborn.

**Bähr, S., Beste, J. & Wenzig, C.** (2019): Gute Sprachkenntnisse sind der wichtigste Erfolgsfaktor: Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Syrern und Irakern im SGB II. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Bärenfänger, O., Nitsche, N. & Plassmann, S.** (2019): Lernziele. Berufsbezogene Deutschsprachförderung. Telc gGmbH, Frankfurt am Main.

**Belot, M. & Hatton, T.** (2012): Immigrant Selection in the OECD. *Scandinavian Journal of Economics* 114 (4), 1105–1128. Blackwell Publishing, Oxford.

**Birkner, K., Hufeisen, B. & Rosenberg, P.** (2022): Spracharbeit mit Geflüchteten. Empirische Studien zum Deutscherwerb von Neuzugewanderten. Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften, Berlin.

**Boockmann, B. & Knirsch, F.** (2022): Vorstudie zur Abwanderung von ausländischen Fachkräften: Abschlussbericht. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW), Tübingen & SOKO Institut, Bielefeld.

**Brücker, H., Rother, N., Schupp, J., Babka von Gostomski, C., Böhm, A., Fendel, T., Friedrich, M., Giesselmann, M., Holst, E., Kosyakova, Y., Kroh, M., Liebau, E., Richter, D., Romiti, A., Schacht, D., Scheible, J., Schmelzer, P., Siegert, M., Sirries, S., Trübswetter, P. & Vallizadeh, E.** (2016): Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Brücker, H., Fendel, T., Guichard, L., Gundacker, L., Jaschke, P., Keita, S., Kosyakova, Y. & Vallizadeh, E.** (2020): Fünf Jahre „Wir schaffen das“: Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Brücker, H., Fendel, T. & Konle-Seidl, R.** (2022): Chancen und Hürden der Erwerbsmigration nach Deutschland: Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 13.10.2022, Nürnberg.

**Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (Hrsg.) (2013): Berufsbezogene Deutschförderung. Das ESF-BAMF-Programm, Köln.

**Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat** (2019): Darstellung der Maßnahmen der Bundesregierung zur Sprachförderung und Integration: Aktualisierung 2019. Druck- und Verlagshaus Zarbock, Frankfurt am Main.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** (2022): Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, 30. November 2022, Berlin.

**Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz** (2023): Erforderliche Deutschkenntnisse je nach Visumsart gemäß AufenthG: Sprachanforderungen nach Aufenthaltstiteln. Make-it-in-Germany-Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland, Berlin.

**Cillia, R. de & Dorostkar, N.** (2013): Integration und/durch Sprache, in: Dahlvik, J., Reinprecht, C., Sievers, W. (2013). *Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich*. V&R unipress, Vienna University Press, Göttingen.

**DAAD, GIZ, Goethe-Institut** (2021): Außenblick: Internationale Perspektiven auf Deutschland in Zeiten von Corona. Eine Kooperationsstudie von DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH und Goethe-Institut e. V., Bonn, Eschborn, München.

**Daase, A.** (2021): Zweitsprachaneignung für den Beruf – vermittelt über soziale Beziehungen über Kursgrenzen hinaus, in: Natarajan, R. (2021). *Sprache – Bildung – Geschlecht*. Springer, Hannover.

**Destatis** (2023): Erwerbsmigration im Jahr 2022 stark gestiegen. Pressemitteilung Nr. 165 vom 27. April 2023. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

**Diakonie Deutschland** (2023): Internationale Migrationssozialarbeit: Vorintegration und Übergangsmanagement. Projekt „Zweite Aufbauphase Netzwerkstelle Internationale Migrationssozialarbeit“ (IMSA). Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V., Berlin.

**Dietz, M., Osiander, C. & Stobbe, H.** (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler: Online-Befragung in Arbeitsagenturen und Jobcentern. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Dörnyei, Z.** (2014): Motivation in second language learning. *Teaching English as a second or foreign language*, 4, 518–531, Cambridge.

**Esser, H.** (2006a): Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Campus Verlag, Frankfurt am Main.

**Esser, H.** (2006b): Migration, Sprache und Integration. (AKI-Forschungsbilanz, 4). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH FSP Zivilgesellschaft, Konflikte und Demokratie



Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (AKI), Berlin.

**Fitzenberger, B.** (2023): Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten könnte und sollte gestärkt werden. IAB-Forum: <https://www.iab-forum.de/erwerbszuwanderung-aus-drittstaaten-koennte-und-sollte-gestaerkt-werden/>. Aufgerufen: Mai 2023.

**Flubacher, M.** (2014): Integration durch Sprache – die Sprache der Integration: Eine kritische Diskursanalyse zur Rolle der Sprache in der Schweizer und Basler Integrationspolitik 1998 –2008, in: Menz, F., Cillia, R. de & Gruber, H. (2014). Kommunikation im Fokus – Arbeiten zur Angewandten Linguistik. V&R unipress, Göttingen.

**Flubacher, M., Cillia, R. de** (2017): Deutsch als Zweitsprache im Kontext sozialer Integration in den deutschsprachigen Ländern: Berufliche Aus- und Weiterbildung im Fokus, in: Forster Vosicki, B., Gick, C. & Studer, T. (2019). IDT 2017 – Sprachenpolitik: Expertenberichte und Freiburger Resolution. Erich Schmidt Verlag, Berlin.

**Foroutan, N. & Kalter, F.** (2021): Integration in Vielfalt – Anerkennung, Chancengleichheit und Teilhabe in der Postmigrantischen Gesellschaft: Soziale Gerechtigkeit durch eine Politik der Chancengleichheit? Zeitschrift für Gemeinschaftskunde, Geschichte und Wirtschaft. Heft 82-2021, 4. Quartal, 38. Jahrgang. W. Kohlhammer, Stuttgart.

**Freudenberg-Findeisen, R., Harsch, C. & Middeke, A.** (2021): Zur sprachlichen und gesellschaftlichen Integration neu zugewanderter Menschen: Eine Bilanz. Band 105 in der Reihe „Materialien Deutsch als Fremd- und Zweitsprache“. Universitätsverlag Göttingen.

**Fuchs, J., Söhnlein, D. & Weber, B.** (2021): Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen: Projektion des Erwerbbspersonenpotenzials bis 2060. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Geis-Thöne, W.** (2019): IW-Trends 3/2019: Sprachkenntnisse entscheidend für die Arbeitsmarktintegration. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 46. Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

**Goethe-Institut** (2012): Der Übergang von der vorintegrativen Sprachförderung zum Integrationskurs – Analyse und Handlungsempfehlungen. Zweite, leicht überarbeitete Auflage. Goethe-Institut e. V., München.

**Goethe-Institut** (2017): Vom Infopoint bis zum interkulturellen Training – Wie das Goethe-Institut Zuwandernde aus Südostasien auf ihr Leben in Deutschland vorbereitet: Evaluation des Projektes „Vorintegration in der Region Südostasien“ – Analyse und Handlungsempfehlungen. Goethe-Institut e. V., München.

**Goethe-Institut** (2020a): Annäherung, die im Heimatland beginnt: Vorintegrationsangebote für Erwerbsmigrant\*innen – Analyse und Handlungsempfehlungen. Goethe-Institut e. V., München.

**Goethe-Institut** (2020b): Fachkräftemobilität verstehen: Eine Analyse der Wanderungsentscheidungen von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten. Goethe-Institut e. V., München.

**Goethe-Institut** (2022): Den Übergang erfolgreich gestalten: Evaluationsbericht zum Projekt Vorintegration in den Regionen Südostasien, Südosteuropa, Nordafrika/Nahost und Brasilien. Goethe-Institut e. V., München.

**Gogolin, I.** (2008): Die Chancen der Integrationsförderung und der Bildungserfolg der zweiten Generation. In: Bade, K. J., Bommes, M. & Oltmer, J. (Hrsg.): IMIS-Beiträge, Nachholende Integrationspolitik – Problemfelder und Forschungsfragen, Osnabrück.

**Henkelmann, Y.** (2012): Migration, Sprache und kulturelles Kapital. Die Relevanz von Sprachkenntnissen bei der Arbeitsmarktpositionierung migrierter AkademikerInnen. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

**Huber, M. & Uebelmesser, S.** (2019): Presence of language-learning opportunities and migration. CESifo Working Papers. Munich Society for the Promotion of Economic Research – CESifo GmbH, München.

**Huddleston, T. & Tjaden, J. D.** (2012): Immigrant Citizens Survey: Wie Zuwanderer Integration erleben – Eine Erhebung in 15 europäischen Städten. König-Baudouin-Stiftung und Migration Policy Group, Brüssel.

**Jaschke, P. & Keita, S.** (2019): Förderung von Deutschkursen im Ausland lohnt sich: Spracherwerb vor der Zuwanderung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Krieger, M., Jaschke, P., Kroh, M., Legewie, N. & Löbel, L.** (2020): Mentorenprogramme fördern die Integration von Geflüchteten. DIW-Wochenbericht. Vol. 87, Iss. 49, pp. 905-914. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.

**Krumm, H.-J.** (2003): Integration durch Sprache – ein falsches Versprechen? Oder: Bedingungen für einen integrationsfördernden Sprachunterricht, in: Info DaF: Informationen Deutsch als Fremdsprache. Nr. 5, 30. Jg. DAAD & Fachverband DaF, Berlin/Boston.

**Krumm, H.-J.** (2005): Integration durch Sprache? Welche Chancen bieten Deutschkurse? In: Rundbrief AKDaF Schweiz, 19 (2005) 52, 3-11, St. Gallen.

**Lang, J.** (2018): Employment effects of language training for unemployed immigrants. IAB Discussion Paper. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Lang, J.** (2021): Employment effects of language training for unemployed immigrants. Journal of Population Economics (2022) 35:719-754. Springer, Berlin.

**Lechner, C. & Atanisev, K.** (2023): Integration von Migrantinnen in Deutschland – Politiken und Maßnahmen: Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk

(EMN). Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nationale EMN-Kontaktstelle und Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl, Nürnberg.

**Mayer, M., & Marius, C.** (2021): Fachkräftemigrationsmonitor. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh.

**Müller, E. M. & Ayan, T.** (2019): Ausgewählte Einflussfaktoren der Integration: Wanderungsmotiv, Netzwerke, Sprache, in: Ayan, T. (Hrsg.), Anerkennung ausländischer Qualifikationen: Forschungsergebnisse und Praxisbeispiele. Edition KVV. Springer Fachmedien, Wiesbaden.

**OECD** (2017): Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Abteilung Internationale Migration. Direktion Beschäftigung, Arbeit und Sozialfragen, Paris.

**OECD** (2022): Your way to Germany: Ergebnisse einer Onlinebefragung unter Fachkräften im Ausland. Abteilung Internationale Migration, Paris.

**Pierenkemper, S., Hickmann, H. & Jansen, A.** (2022): Internationale Fachkräfte aus Drittstaaten – zwei Jahre Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

**Plutzer, V.** (2010): Sprache als „Schlüssel“ zur Integration? Eine kritische Annäherung an die österreichische Sprachenpolitik im Kontext von Migration, in: Langthaler, H. (2010). Integration in Österreich: Sozialwissenschaftliche Befunde. Studien Verlag, Innsbruck, Wien und Bozen.

**Pries, L.** (2015): Teilhabe in der Migrationsgesellschaft: Zwischen Assimilation und Abschaffung des Integrationsbegriffs. IMIS-Beiträge, 47/2015, 10-37, Osnabrück.

**Ratzmann, N.** (2022): „No German, No Service“: EU Migrants' Unequal Access to Welfare Entitlements in Germany. Social Inclusion. 2022, Volume 10, Issue 1, 227-238, Lissabon.

**Roche, J. & Hochleitner, T.** (2020): Berufliche Integration durch Sprache. Berichte zur beruflichen Bildung. 2. Auflage. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

**Romiti, A., Trübswetter, P. & Vallizadeh, E.** (2015): Lohnanpassungen von Migranten: Das soziale Umfeld gibt die Richtung vor. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Sachverständigenrat für Integration und Migration** (2022): Zuzug ausländischer Arbeitskräfte erleichtern: Chancen und Risiken eines Punktesystems. Positionspapier. SVR gGmbH, Berlin.

**Sam, D. L. & Berry, J. W.** (2006): The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology. Cambridge University Press, New York.

**Sander, I. L. & Efig, C.** (2021): Der Betrieb als Sprachlernort. Kommunizieren im Beruf. Band 4. Narr Francke Attempto Verlag, Tübingen.

**Schorf, F., Loschert, F. & Kolb, H.** (2022): ‚Zeitenwende‘ bei der Arbeitsmarktintegration? Teilhabe und Prekarität von Ukrainerinnen und Ukrainern am deutschen Arbeitsmarkt. SVR-Policy Brief 2022-3. Sachverständigenrat für Integration und Migration, Berlin.

**Schuss, E.** (2018): The Impact of Language Skills on Immigrants' Labor Market Integration: A Brief Revision With a New Approach. The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy. Walter de Gruyter, Berlin/Boston.

**Shure, D. (ext.) & Bergmann, D.** (2009): Sprache als Schlüssel zur Integration: „Deutsch als Zweitsprache“ in Theorie und Praxis. In: Analysen & Argumente, Ausg. 75. Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.), Sankt Augustin.

**Struck, O., Wolff, R., Osiander, C. & Senghaas, M.** (2022): Arbeitsmigration und Aufnahmebereitschaft: Merkmale, die am Arbeitsmarkt Erfolg versprechen, erhöhen die Akzeptanz der Bevölkerung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

**Tissot, A., Croisier, J., Pietrantonio, G., Baier, A., Ninke, L., Rother, N. & Babka von Gostomski, C.** (2019): Zwischenbericht I zum Forschungsprojekt „Evaluation der Integrationskurse (Evlk)“: Erste Analysen und Erkenntnisse. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl, Nürnberg.

**Wisniewski, K., Lenhard, W., Spiegel, L. & Möhring, J.** (2022): Sprache und Studienerfolg bei Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern. Waxmann, Münster.

## IMPRESSUM

### Herausgeber

2023 © Goethe-Institut e. V.

Zentrale

Oskar-von-Miller-Ring 18, 80333 München

### Autor/en

Dr. Mischa Skribot, LUMIQUE GmbH

### Projektteam

Nina Hoferichter, Eva Kratz, Vivienne Nürnberger,

Dr. Mischa Skribot

### Redaktion

Nina Hoferichter, Mia Klein, Eva Kratz

### Lektorat

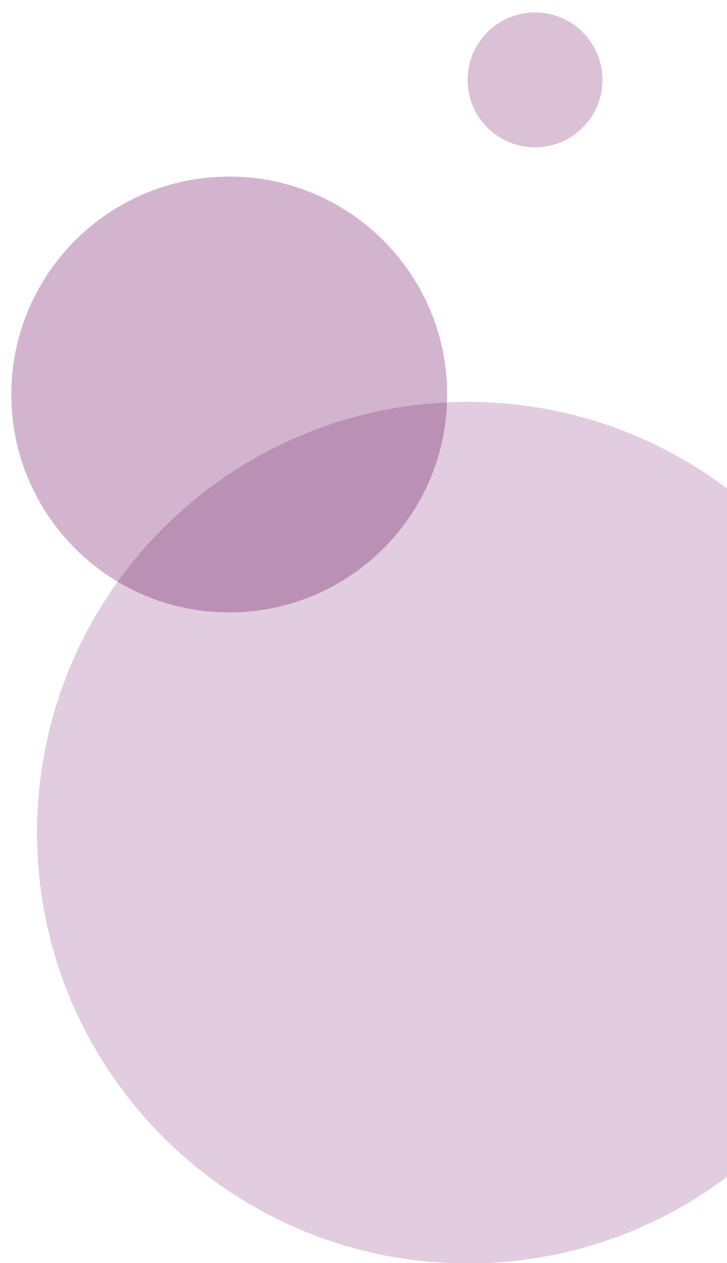
Antonie Hertlein

### Gestaltung

Rose Pistola

### Bildnachweise

**1** Jose Calsina via Colourbox, **2** javi\_indy via Shutterstock,  
**3** Yuri Arcurs/Alamy/Alamy Stock Photos via Mauritius Images,  
**4** Jacob Lund via Shutterstock, **5** Jacob Lund via Shutterstock,  
**6** fizkes via Shutterstock











**Goethe-Institut e.V.**  
Zentrale  
Oskar-von-Miller-Ring 18  
D-80333 München  
Deutschland

T +49 89 15 921 0  
[www.goethe.de](http://www.goethe.de)