

Aktuelle Einwanderung aus der Türkei

Ergebnisse einer Umfrage unter Eingewanderten und Einwanderungsinteressierten

 Förderprogramm IQ - Integration durch Qualifizierung

Impressum

Herausgeberin:

Fachstelle Einwanderung und Integration

Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung gemeinnützige GmbH

Alt-Reinickendorf 25

13407 Berlin

www.minor-kontor.de

www.netzwerk-iq.de



Redaktion:

Johannes Remy, Doritt Komitowski

ISSN:

2941-3672

Die Studie wurde von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus mit initiiert.

Stand Juli 2025

Alle Rechte vorbehalten © 2025

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die Herausgeberin.

Die Fachstelle Einwanderung und Integration wird im Rahmen des Förderprogramms IQ - Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) und durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Administriert durch:



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**

Die Fachstelle Einwanderung und Integration wird zusätzlich finanziert durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung aus Landesmitteln, die das Abgeordnetenhaus von Berlin beschlossen hat.

Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN



Inhalt

1	Einleitung.....	5
2	Erkenntnisse	6
	a. Migrationsgründe und -motive	6
	b. Einwanderung aus der Türkei und der deutsche Arbeitsmarkt	11
	c. Weitere Herausforderungen beim Ankommen in Deutschland	21
3	Zusammenfassung.....	24
4	Methodenbericht und Kerndaten der Befragung	27
5	Abbildungsverzeichnis.....	30
6	Literatur.....	31

1 Einleitung

Migration aus der Türkei nach Deutschland ist ein sehr heterogenes Phänomen, das hat die [Fachstelle Einwanderung und Integration](#) bereits im [Kurzbericht 04/2024](#) (Komitowski et al. 2024) dargelegt. Während im Kurzbericht 04/2024 der Fokus auf den rechtlichen Zugangswegen sowie den aktuellen Daten zu Wanderungsbewegungen lag, werden in der vorliegenden Untersuchung 07/2025 Erkenntnisse einer Umfrage unter Eingewanderten und Einwanderungsinteressierten aus der Türkei vorgestellt sowie wichtige Herausforderungen im Hinblick auf eine erfolgreiche Integrationspolitik identifiziert. Die Studie wurde von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus mit initiiert. Durch die Auswertung der Umfrage werden zunächst Motivationsgründe und -motive dieser Gruppe dargestellt. Der Fokus der Auswertung der Umfrageergebnisse liegt auf den Aspekten, die den Arbeitsmarkt betreffen, schließlich werden aber auch über den Arbeitsmarkt hinausgehend weitere Herausforderungen beim Ankommen in Deutschland diskutiert.

Die Umfrage

Die Umfrage wurde im Zeitraum 06.05.-15.07.2024 in deutscher, türkischer und kurdischer Sprache durchgeführt und vor allem über Kanäle in den sozialen Medien verteilt. Die Teilnehmenden wurden zu ihren Einwanderungsgründen und -absichten, ihrer Beschäftigungssituation, ihren Informationsquellen zum Arbeiten und Leben in Deutschland und generell ihren Erfahrungen in Bezug auf Deutschland befragt. Insgesamt wurden 1.014 Personen erreicht, davon leben 502 in der Türkei und beabsichtigen innerhalb der nächsten zwei Jahre nach Deutschland zu ziehen. 505 Befragte leben in Deutschland, sie sind im Zeitraum 2016-2024 eingewandert.¹ Mehr Informationen finden sich in Kapitel 4 „Methodenbericht und Kerndaten der Befragung“.

¹ Sieben Personen leben in einem anderen Land als Deutschland oder der Türkei und werden aufgrund der geringen Anzahl für die Auswertung nicht berücksichtigt.

2 Erkenntnisse

a. Migrationsgründe und -motive

Die Einwanderung aus der Türkei gestaltet sich vielfältig und beruht auf einer langen Entwicklung enger Beziehungen seit dem ersten Anwerbeabkommen zwischen Deutschland und der Türkei im Jahr 1961. Während die ersten Generationen der Migrant*innen aus der Türkei vor allem aufgrund der Versprechungen von Arbeitsplätzen und Wohlstand nach Deutschland einreisten, kamen in den folgenden Jahren weitere Gründe, insbesondere politischer Natur, dazu. Beispielhaft zu nennen wären der Militärcoup 1980 oder die Ausweitung der Kämpfe der türkischen Armee gegen die Kurdische Arbeiterpartei (Partiya Karkerên Kurdistanê, PKK) und die kurdische Bevölkerung in den 1990er Jahren (Öztürk & Tas 222: 2). Seit den 2010er Jahren zeigt sich ein Mix an Migrationsformen, der einerseits die Erwerbs- und Bildungsmigration oder den Familiennachzug, andererseits auch einen großen Anteil an Geflüchteten und Asylsuchenden umfasst (Komitowski et al. 2024: 9).

In den letzten zehn Jahren haben in der Türkei die politischen Reaktionen auf die Gezi-Proteste 2013 und den Putschversuch 2016, die Wahlen, sowie die wirtschaftliche Situation und eine hohe Inflationsrate die Migrationsbewegungen beeinflusst (ebd.: 15). Hinzu kommen die Auswirkungen des Erdbebens, das sich im Februar 2023 im Südosten des Landes ereignet hat und die dortigen Regionen und Infrastruktur stark getroffen hat.

Mit Blick auf die Neueinwanderung aus Drittstaaten insgesamt ist die Türkei in den letzten Jahren eines der wichtigsten Herkunftsländer. Auch im ersten Halbjahr 2024 sind im Bereich der Erwerbsmigration türkische Staatsangehörige unter den TOP3-Staatsangehörigkeiten anerkannter Fachkräfte² vertreten, die erstmals eine Aufenthaltserlaubnis erhielten (Heß 2025: 20). Unter den eingereisten akademischen Fachkräften belegen türkische Staatsangehörige den ersten und unter den Fachkräften mit blauer Karte EU den zweiten Platz (a. a. O.). Türkische Staatsangehörige machen zudem 19 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaats (Stichtag: 30.09.2024, eigene Berechnungen nach Bundesagentur für Arbeit 2025b) aus. Die transnationalen Verbindungen und Verpflichtungen zwischen Deutschland und der Türkei sind demnach umfangreich. Transnationale Verpflichtungen und Konstrukte wie beispielsweise Arbeitgeber, die das Arbeiten sowohl in Deutschland als auch der Türkei ermöglichen, haben dazu geführt, dass es sich stets

² Darunter sind folgende Aufenthaltstitel gefasst: Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG), Fachkräfte mit akademischer Ausbildung (§ 18b AufenthG) und Blaue Karte EU (§ 18g AufenthG bzw. § 18b Abs. 2 AufenthG a. F.)

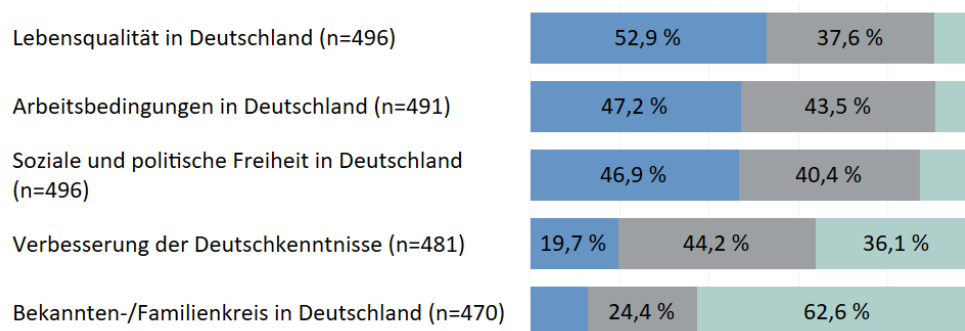
nicht nur um eine einseitige Migration aus der Türkei nach Deutschland, sondern um eine transnationale, teils zirkuläre, Migration handelt. Das zeigen auch die Wanderungszahlen. In den Jahren 2006 bis 2015 sind, mit Ausnahme des Jahres 2011, mehr türkische Staatsangehörige aus Deutschland abgewandert als eingewandert (Statistisches Bundesamt 2024). Eine Rückwanderung in die Türkei findet beispielsweise nach dem Eintritt ins Rentenalter statt.

Unsere Umfrageergebnisse zeigen, dass sowohl Personen, die noch in der Türkei leben, aber überlegen auszuwandern, als auch Befragte, die bereits in Deutschland leben, ähnliche Gründe bzw. Motive für ihre Ein- bzw. Auswanderung nennen. Als Ein- bzw. Auswanderungs**gründe** sind Punkte zu verstehen, die zu einer tatsächlichen Migration geführt haben, während Ein- bzw. Auswanderungs **motive** Faktoren bezeichnen, die die Migrationsabsicht begründen (Oberfell 2016: 25).

Migrationsgründe von in Deutschland lebenden Befragten

Mit Blick auf Deutschland sind die Migrationsgründe vorrangig die Lebensqualität, die Arbeitsbedingungen und die soziale und politische Freiheit in Deutschland. Hinsichtlich der Gründe, die das Leben in der Türkei betreffen, nennen Befragte die instabile politische und wirtschaftliche Lage als entscheidende Faktoren für eine Migrationsentscheidung. Weniger wichtig in der Entscheidung werden zum Beispiel der Bekannten- und Familienkreis in Deutschland gewertet. Wenige der erreichten Befragten gaben an, dass ihr Hauptgrund Flucht vor Konflikten und Verfolgung war, und in seltenen Fällen war das Erdbeben im Jahr 2023 mitursächlich für eine Auswanderung (Abbildung 1).

Auf Deutschland bezogene Einwanderungsgründe



Auf die Türkei bezogene Auswanderungsgründe

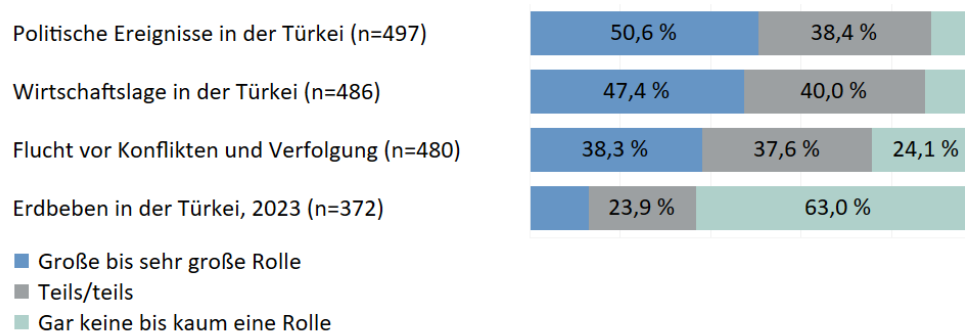


Abbildung 1: Migrationsgründe von in Deutschland lebenden Befragten nach Wichtigkeit in %

Eigene Erhebung und Darstellung © Minor

Migrationsmotive von in der Türkei lebenden Befragten

Bei denjenigen, die in der Türkei leben und Auswanderungsabsichten³ nach Deutschland äußern, fällt mit Blick auf die Migrationsmotive auf, dass weitaus mehr Befragte die Antwortmöglichkeiten „teils/teils“ oder „gar nicht wichtig“ auswählten. Dies kann darauf hindeuten, dass ex ante, also vor der Migration, die Motivation weniger eindeutig begründet werden kann als ex post.⁴

Zwar sind bei den auf Deutschland bezogenen Motiven ebenfalls Lebensqualität (27,0 %), Arbeitsbedingungen (27,9 %) und soziale und politische Freiheit (25,7 %) die Motive, denen eine große bis sehr große Rolle zugeschrieben wird, allerdings sind die Anteile 20-25 %-Punkte geringer als bei Personen, die bereits in Deutschland leben. Ein vorhandener Bekannten-/Familienkreis in

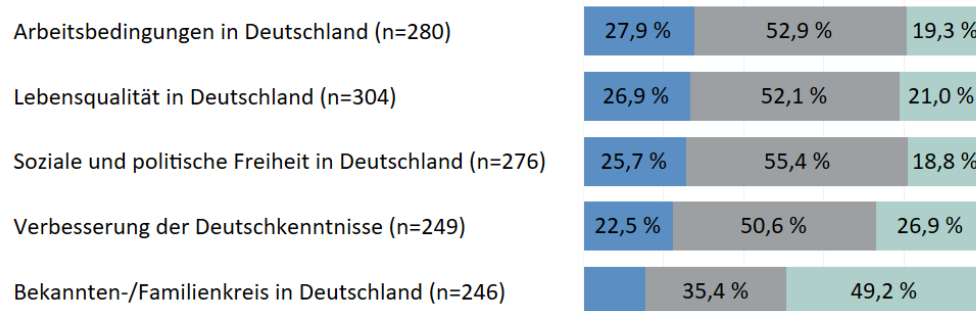
³ Es handelt sich hier um allgemein gehaltene Angaben zu Abwanderungsabsichten. Die Mehrheit der Befragten hatte bisher keine konkreten Schritte für eine mögliche Migration nach Deutschland unternommen (s. Methodenbericht).

⁴ Zu ex-ante und ex-post Abwanderungsabsichten siehe Loschert & Komitowski (24f.).

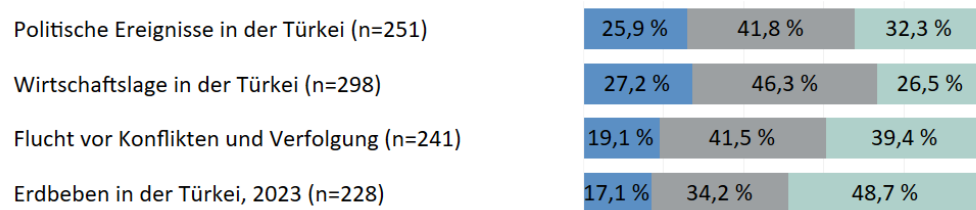
Deutschland (Abbildung 1)⁵ ist für Personen, die in der Türkei leben, häufiger ein wichtiges Migrationsmotiv als *ex post* für Personen, die bereits in Deutschland leben.

Bei den auf die Türkei bezogenen Auswanderungsmotiven zeichnet sich ein ähnliches Bild wie bei den erreichten Befragten, die sich bereits in Deutschland aufhalten. Politische Ereignisse (25,9 %) und wirtschaftliche Lage (27,2 %) in der Türkei werden zwar häufig als wichtige bis sehr wichtige Motive genannt, aber gleichzeitig spielen diese Motive für einen großen Teil der Befragten (32,3 % respektive 26,5 %) keine bis gar keine Rolle.

Auf Deutschland bezogene Einwanderungsmotive



Auf die Türkei bezogene Auswanderungsmotive



- Große bis sehr große Rolle
- Teils / teils
- Keine bis gar keine Rolle

Abbildung 2: Migrationsmotive von in der Türkei lebenden Befragten nach Wichtigkeit in %

Eigene Erhebung und Darstellung © Minor

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Migrationsgründe für eine Migration aus der Türkei nach Deutschland vielfältig sind und kein Grund stark heraussticht. Es ist hervorzuheben, dass Befragte, die bereits in Deutschland leben, eindeutiger bewerten können, welche Gründe für ihre Migrationsentscheidung entscheidender waren als andere.

⁵ Zwar können die Daten nicht 1:1 verglichen werden, aber es lässt sich ein grober Trend ableiten.

Die Befragung zeigt auch, dass ein Bekannten-/Familienkreis als singulärer Einwanderungsgrund weniger eine Rolle spielt als ein erster Blick auf die Statistiken zu erteilten Aufenthaltstiteln suggerieren könnte. Zwar haben 55 % der zum 31.12.2024 in Deutschland lebenden türkischen Staatsangehörigen, die eine befristete Aufenthaltserlaubnis⁶ besitzen, diese aus „familiären Gründen“ (Statistisches Bundesamt 2025), dahinter liegen aber vielschichtige Migrationsgründe, die mehr mit den Lebens- und Arbeitsperspektiven in Deutschland zu tun haben als ausschließlich mit der familiären Bindung. Schließlich berechtigt auch ein Aufenthaltstitel aus familiären Gründen zum Arbeitsmarktzugang.

⁶ In der Kategorie „Befristete Aufenthaltserlaubnisse“ werden 218.660 aufhältige türkische Staatsangehörige gezählt und fünf Unterkategorien zusammengefasst: „Ausbildung“, „Erwerbstätigkeit“, „völkerrechtliche, humanitäre, politische Gründe“, „familiäre Gründe“ und „besondere Gründe und nationale Visa“.

b. Einwanderung aus der Türkei und der deutsche Arbeitsmarkt

Türkische Staatsangehörige sind mit 578.950 die größte Gruppe sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter (svB) ohne deutschen Pass und repräsentieren 10,4 % aller ausländischen svB in Deutschland im Jahr 2024⁷ (Bundesagentur für Arbeit 2025a). Die Beschäftigungsquote (svB) türkischer Staatsangehöriger liegt im November 2024 bei 47,8 % und leicht unter der durchschnittlichen Beschäftigungsquote aller Personen ohne deutschen Pass (50,5 %) (Bundesagentur für Arbeit 2025a). Generell sind zuletzt Drittstaatsangehörige, zu denen auch türkische Staatsangehörige zählen, hauptsächlich für den Beschäftigungszuwachs⁸ in Deutschland verantwortlich. Sie machen mit 265.721 Personen 62 % des Beschäftigungszuwachs in Deutschland zwischen den gleitenden Jahresdurchschnitten 07/2021 bis 06/2022 und 07/2022 bis 06/2023 aus (Semsarha et al. 2024).

Doch nicht nur der Beitrag türkischer bzw. nicht-deutscher Beschäftigter zum Arbeitsmarkt in Deutschland ist groß, auch das Interesse an einer Einwanderung aus der Türkei in den deutschen Arbeitsmarkt besteht fort. Dies zeigt sich beispielsweise an den Zahlen des Monitorings des Anerkennungsgesetzes: Mit 6.240 Anträgen zu Berufen nach Bundesrecht, einem Zuwachs von 89 % im Vergleich zum Vorjahr, liegt die Türkei im Jahr 2023 erstmals auf dem ersten Rang der Ausbildungsstaaten.⁹ Besonders auffällig ist dabei, dass ein Großteil der Anträge mit Ausbildungsstaat Türkei (75 %) aus dem Ausland heraus gestellt wurde, die Antragstellenden sich also (noch) gar nicht in Deutschland aufhalten, sondern erst im Prozess einer möglichen Einreise sind (Böse et al. 2024).

Die Ergebnisse aus der Befragung geben einerseits einen Einblick in die Situation bereits eingewanderter Personen aus der Türkei in Deutschland, andererseits zeigen sie auch welche Personengruppen aus der Türkei ein Interesse an einer Einwanderung nach Deutschland äußern.

Situation der Befragten auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und der Türkei

Die deutliche Mehrheit der Befragten in Deutschland gab an, erwerbstätig zu sein, Männer machen mit 72,1 % einen größeren Anteil als Frauen aus (66,5 %). Viele Befragte, sowohl Frauen als auch Männer, besuchen im Zeitpunkt der Umfrage einen Sprachkurs, ein ähnlich großer Anteil (16,1 % bzw. 12,7 %) ist arbeitssuchend. Studierende und Auszubildende wurden weniger erreicht, bei

⁷ Als Referenzmonat für die Jahreszahl nutzt die BA immer den Monatsmonat Juni, es handelt sich hier um die Daten für Juni 2024.

⁸ Beschäftigungszuwachs meint den Anstieg der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Deutschland.

⁹ In der Anerkennungsstatistik wird stets der Staat erfasst, in dem die Person die anzuerkennende Qualifikation erworben hat, der sog. „Ausbildungsstaat“.

Frauen sind die Anteile der Studierenden und Auszubildenden jedoch größer als bei den Männern. Ein deutlicher Gender-Gap wird bei der sog. Carearbeit sichtbar: 15,5 % der befragten Frauen geben an, hauptsächlich mit Carearbeit für Kind(er) und/oder Familie beschäftigt zu sein, während dies nur für 5,9 % der befragten Männer zutrifft (Abbildung 3).

Mehrfachantworten waren möglich, die Mehrheit der Personen wählte jedoch nur eine hauptsächliche Tätigkeit aus. 17,6 % der Männer und 26,6 % der Frauen trafen eine Mehrfachauswahl, was darauf hindeutet, dass die weiblichen Befragten zum Beispiel neben der Care-Arbeit auch noch erwerbstätig sind und/oder einen Sprachkurs besuchen.

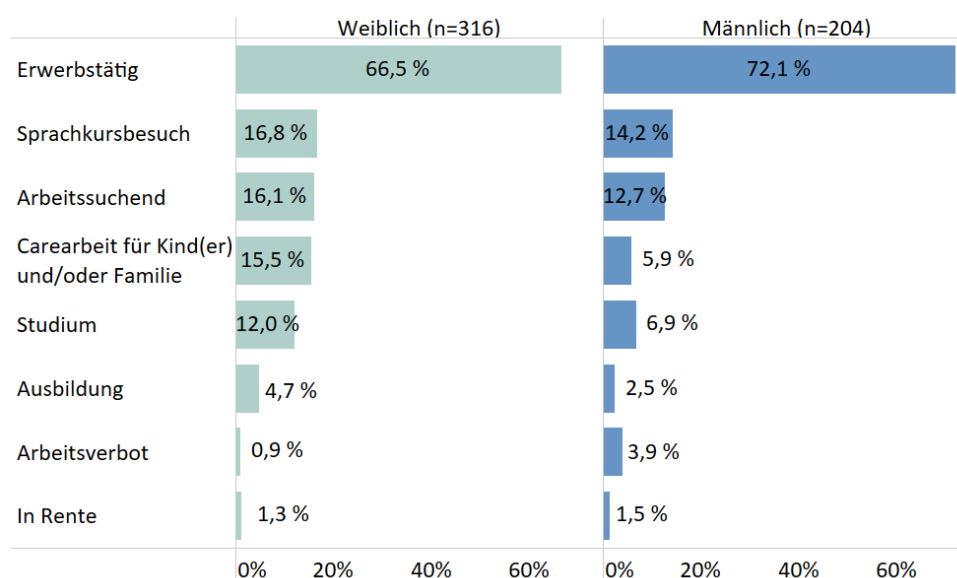


Abbildung 3: Hauptsächliche Tätigkeit der Befragten in Deutschland nach Geschlecht¹⁰

N(gesamt)=520. Mehrfachauswahl möglich. Eigene Darstellung und Berechnung © Minor

Ein Großteil der Befragten, die sich noch in der Türkei aufhalten, ist ebenfalls erwerbstätig (Abbildung 4), es arbeiten etwas mehr der befragten Männer als Frauen. Auffällig ist die hohe Anzahl an Rentner*innen, die an unsere Umfrage teilgenommen hat. 28,7 % der weiblichen und 37,2 % der männlichen Befragten gaben an, in Rente zu sein. Kreuzt man allerdings diese Information mit dem Alter der Befragten, so ergibt sich ein differenzierteres Bild, denn die meisten Personen, die in der Türkei in Rente sind, sind – zum Teil deutlich – jünger als

¹⁰ Auf die Abbildung der Antworten mit angegebenem Geschlecht „divers“ wird aufgrund der geringen Fallzahl verzichtet.

65 Jahre.¹¹ Diese Personengruppe wäre demnach noch im erwerbsfähigen Alter, sollten sie nach Deutschland einreisen. Ob sie dann allerdings dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünde oder andere Gründe der Verfügbarkeit entgegenstehen, kann aus der Umfrage nicht abgeleitet werden. In Fällen einer Einreise zu Erwerbszwecken, z. B. mit einem Fachkraft-Aufenthaltstitel, wäre dann allerdings die Einkommensgrenze für Über-45-Jährige (§ 18 Abs. 3 AufenthG) zu beachten.

Etwa jede und jeder sechste Befragte ist arbeitslos oder arbeitssuchend. Jeder zwanzigste Mann leistet hauptsächlich Carearbeit im Unterschied zu jeder siebten Frau.

Personen in (Aus)Bildung beantworteten die Umfrage sehr selten. Die Tatsache, dass wenige jüngere Teilnehmende in der Türkei erreicht wurden, ist mit großer Wahrscheinlichkeit auf den hauptsächlichen Verbreitungsweg der Umfrage, nämlich Facebook, zurückzuführen. Es bedeutet nicht, dass Studierende oder Auszubildende kein Interesse an Deutschland haben. Im Gegenteil: Aus der Türkischen Jugendstudie 2023 der Konrad-Adenauer-Stiftung ist bekannt, dass 63 % der befragten Jugendlichen oder jungen Erwachsenen den Wunsch haben, im Ausland zu leben, wenn sich ihnen die Möglichkeit hierzu bietet (Çağlar 2023: 7).

¹¹ Zu beachten ist in diesem Zusammenhang die spezifische rechtliche Ausgestaltung der Rente in der Türkei. Im Jahr 2023 fand eine umfassende Rentenreform in der Türkei statt, sodass Personen, die vor dem 08.09.1999 in der türkischen Sozialversicherung versichert waren, bereits nach einer Mindestversicherungszeit von 20 (Frauen) bzw. 25 (Männer) Jahren in Rente gehen können – unabhängig vom Alter. Vgl. Brich (2024).

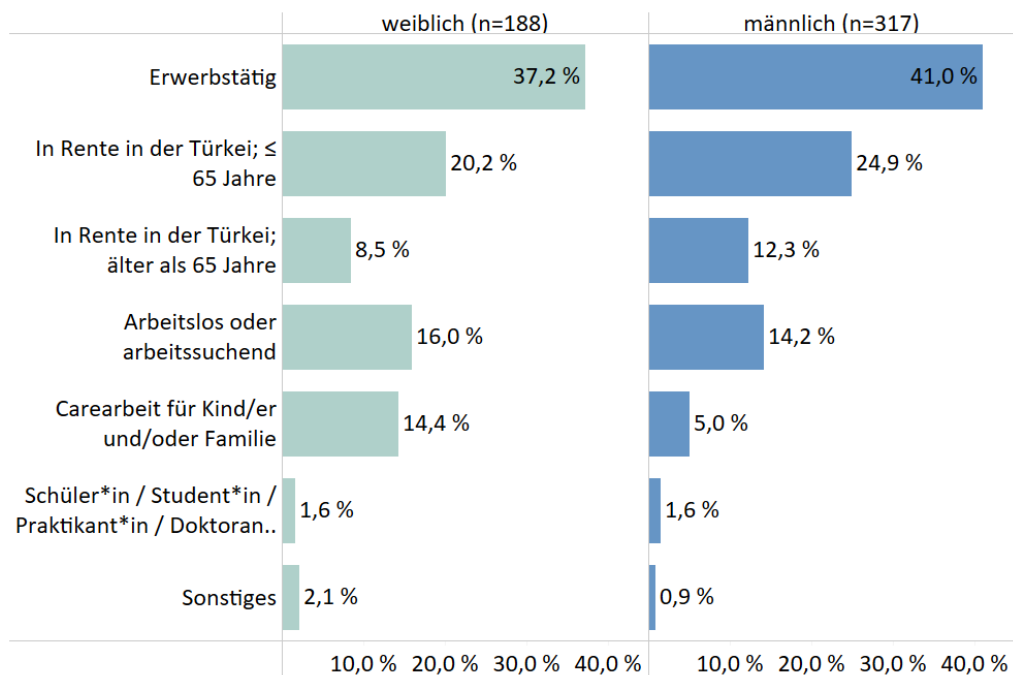


Abbildung 4: Hauptsächliche Tätigkeit der Befragten in der Türkei nach Geschlecht¹²
N(gesamt)=505. Einfachauswahl. Eigene Berechnung und Darstellung. © Minor

Informationsquellen zu arbeitsmarktspezifischen Fragen

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen, dass sich die Mehrheit der befragten Migrant*innen bei arbeitsspezifischen Fragen primär in sozialen Medien informiert. Plattformen wie Facebook, Telegram und YouTube dominieren dabei, fast 80 % der Befragten nutzen diese als Informationsquelle.¹³ Dies unterstreicht die bedeutende Rolle, die soziale Medien für Migrant*innen bei der Informationssuche spielen und deckt sich mit Erkenntnissen aus dem SVR-Integrationsbarometer, dass Personen mit Migrationsgeschichte im Vergleich zu Personen ohne Migrationsgeschichte öfters soziale Medien nutzen (Tonassi & Wittlif 2021: 12).

Offizielle Webseiten deutscher Behörden sowie Bekannte und Verwandte sind fast gleichwertige Informationsquellen und belegen den zweiten Rang, zwei Drittel der Befragten nutzen diese, um sich über arbeitsbezogene Fragen zu informieren. Ausländerbehörde und türkische Vereine oder Gemeinschaftsorganisationen spielen eine geringere Rolle, ebenso wie die Arbeitsagentur bzw.

¹² Auf die Abbildung der Antworten mit angegebenem Geschlecht „divers“ wird aufgrund der geringen Fallzahl verzichtet.

¹³ Eingeschränkt wird die Aussage durch die Tatsache, dass die Umfrage vorrangig über die sozialen Medien verbreitet wurde (s. Methodische Umsetzung, S. 27), daher entsteht hier mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Überrepräsentation.

noch weniger die Jobcenter. Letzteres mag verwundern, da es sich schließlich um Institutionen handelt, die explizit zu arbeitsmarktbezogenen Themen beraten. Allerdings wurden in der Befragung hauptsächlich Personen erreicht, die bereits beschäftigt sind und sich daher eher auf informellerem Wege über Beschäftigung informieren als in direktem Kontakt mit einer Behörde zu sein.

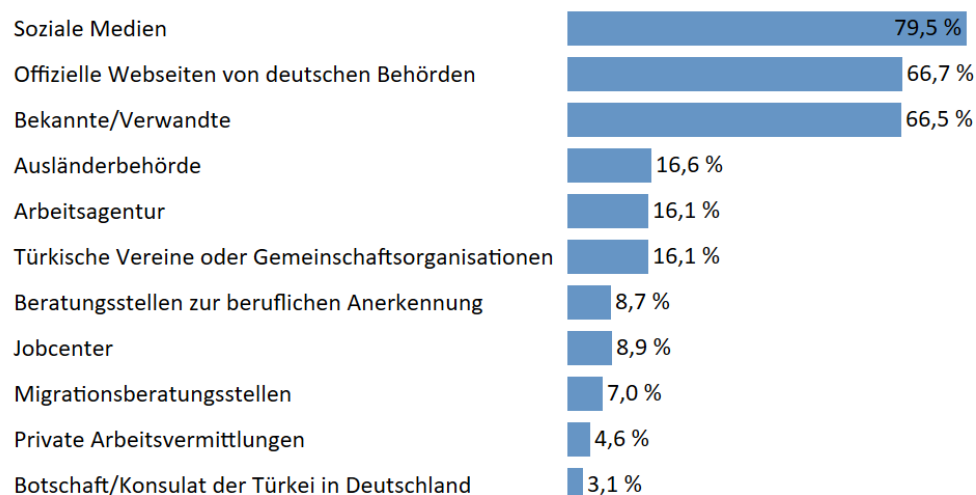


Abbildung 5: Informationsquellen von Befragten in Deutschland zu arbeitsmarktbezogenen Fragen

N=415. Mehrfachauswahl möglich. Eigene Darstellung und Berechnung. © Minor

Qualifikationsentsprechende Beschäftigung

Betrachtet man die Ausbildungs- und Anforderungsniveaus von Beschäftigten, so stellt sich regelmäßig die Frage, ob die Anforderungen auch den erworbenen Qualifikationen entsprechen. Man spricht dann von qualifikationsadäquater oder -entsprechender Beschäftigung. Bei abweichenden Formen der Beschäftigung, ob unter- oder überqualifiziert, spricht man von ausbildungs- oder qualifikationsinadäquater Beschäftigung.

Zur Ermittlung von Überqualifizierungsquoten werden häufig Anforderungs- und Ausbildungsniveaus gegenübergestellt, um nachzuvollziehen, inwiefern diese einander entsprechen. Dazu wird der Anteil der Hochqualifizierten (International standard classification of education level 5-8) berechnet, die eine abhängige Beschäftigung ausüben, die nach der International Standard Classification of Occupations (ISCO) ein niedriges oder mittleres Qualifikationsniveau erfordert (Eurostat 2024b).

Vergleicht man die Überqualifizierungsquoten der Beschäftigten in Deutschland nach Staatsangehörigkeit, so wird deutlich, dass das Risiko der ausbildungsinadäquaten Beschäftigung für Personen ohne deutschen Pass höher ist als für deutsche, die Überqualifizierungsquote für Drittstaatsangehörige in den letzten Jahren allerdings um 2 %-Punkte zurückgegangen ist. Die Überqualifizierungsquote von EU-Staatsangehörigen hat sich jedoch sogar erhöht. Im

europäischen Vergleich liegt Deutschland bei der Überqualifizierungsquote von Drittstaatsangehörigen deutlich unter dem EU-Durchschnitt (39,0 %, Eurostat 2024b).

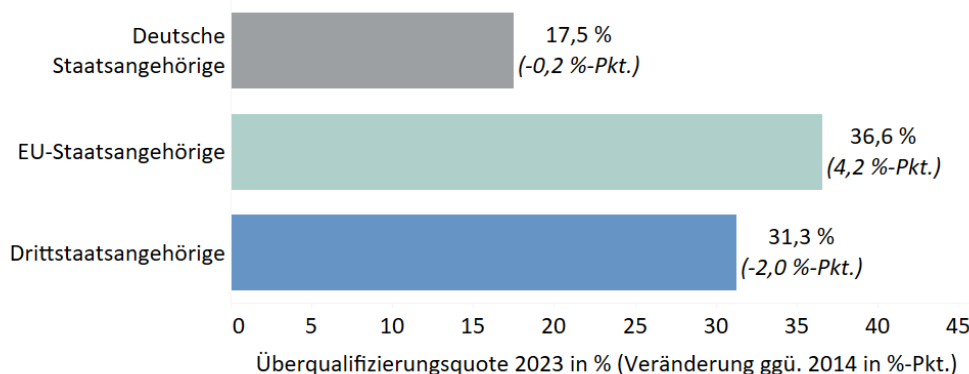


Abbildung 6: Überqualifizierungsquote von deutschen, EU- und Drittstaatsangehörigen im Jahr 2023 in Deutschland in % und Veränderung gegenüber 2014 in %-Punkten

Quelle: Eurostat 2024a. Eigene Darstellung © Minor

Doch neben den Arbeitsmarktstrukturdaten geben Befragungen zur Selbsteinschätzung von Beschäftigten Einblick dazu, ob sie sich in Bezug auf ihre aktuelle Tätigkeit unterqualifiziert, adäquat oder überqualifiziert beschäftigt einschätzen. Auf Deutschland bezogen geben 16,6 % der im Ausland geborenen Beschäftigten an, dass sie überqualifiziert für ihre Tätigkeit seien, während dies auf 9,4 % der im Inland Geborenen zutrif (Eurostat 2019).

Um aktuellere Befragungsdaten zur Selbsteinschätzung zu erheben, wurden die Befragten aus der Türkei, die eine Beschäftigung in Deutschland ausüben, dazu befragt. Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass ihre Qualifikationen adäquat mit ihrer aktuellen Arbeit übereinstimmen. 39,1 % sagen, dass sie für ihre Tätigkeit überqualifiziert sind und nur 2,2 % geben an, dass sie für ihre Tätigkeit unterqualifiziert sind.

Betrachtet man die Daten nach Geschlecht und Rechtsgrundlage der Einreise, zum Beispiel ob bereits ein Arbeitsvertrag bei der Einreise vorlag oder ob die Person im Rahmen des Familiennachzugs, also ohne Prüfung der Beschäftigungsbedingungen, eingereist ist, so zeigt sich ein differenzierteres Bild.

Zunächst ist ein deutlicher Gender-Gap festzustellen. Frauen sind häufiger als Männer der Auffassung, dass sie überqualifiziert sind: 42,8 % der Frauen sehen sich in ihrer Tätigkeit als überqualifiziert, während dies nur auf jeden dritten Mann zutrifft.

Zurückzuführen ist dieser Gender-Gap unter anderem darauf, dass weibliche Befragte häufiger im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland gekommen sind, im Gegensatz zu männlichen Befragten, die eher mit einem

Arbeitsvertrag eingereist sind und deren Beschäftigungsbedingungen vorab von der Bundesagentur für Arbeit geprüft wurden (Abbildung 7). Dennoch ist auch die Überqualifizierungsquote bei Frauen (36,7 %), die mit einer Jobzusage eingereist sind, deutlich höher als bei Männern (19,1 %). Der Gender-Gap ist demnach nicht nur darauf zurückzuführen, dass zum Beispiel keine Prüfung der Beschäftigungsbedingungen bei der Einreise erfolgte; vielmehr handelt es sich um ein strukturelles Phänomen. Auch Untersuchungen des Lohnniveaus von (qualifizierten) weiblichen Beschäftigten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit geben eindeutige Hinweise auf eine strukturelle Lücke, den sog. „Migrant-Gender-Pay-Gap“ (Spitaleri 2022; Dülken & Shibeshi 2024).

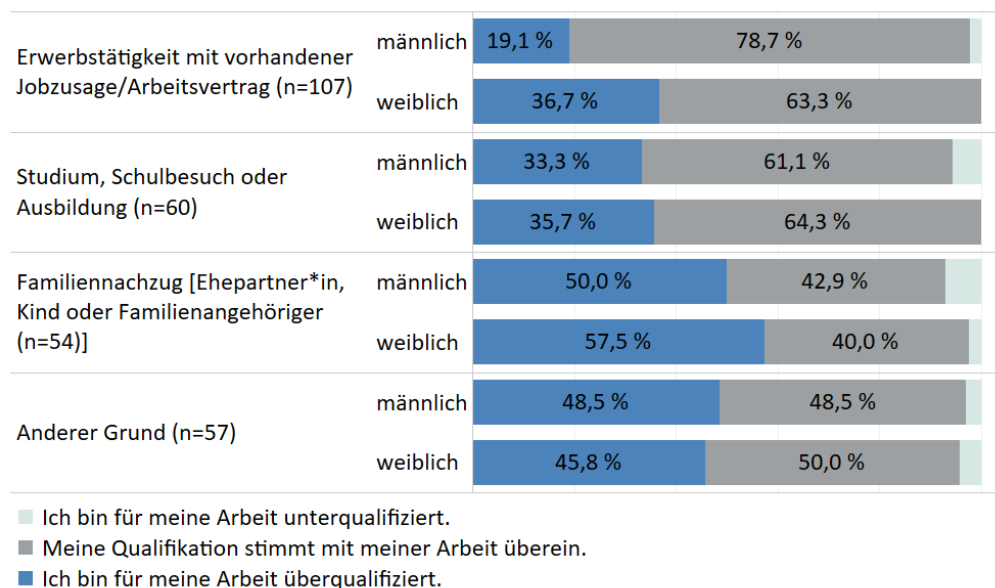


Abbildung 7: Selbsteinschätzung zur qualifikationsadäquaten Beschäftigung differenziert nach Rechtsgrundlage der Einreise nach Deutschland und Geschlecht¹⁴

Eigene Darstellung und Berechnung © Minor 2024

Unterstützungsbedarfe für Arbeitende am Arbeitsplatz

Für einen langfristigen Verbleib in Deutschland ist es relevant, sich Angebote anzuschauen, die im Alltag und vor allem beim Ankommen in einem neuen Arbeitsumfeld unterstützen. In unserer Umfrage haben wir daher auch danach gefragt, in welchen Themenbereichen die Befragten Unterstützungsbedarfe beim Ankommen in Deutschland feststellen konnten.

Festzuhalten ist, dass in keinem Themenfeld ein großer oder sehr großer Bedarf der Unterstützung identifiziert wurde, die Ergebnisse zeigen themenübergreifend mittlere oder geringere Bedarfe. Der größte Unterstützungsbedarf wird

¹⁴ Auf die Abbildung der Antworten mit angegebenem Geschlecht „divers“ wird aufgrund der geringen Fallzahl verzichtet.

bei der Verbesserung der Deutschkenntnisse gesehen, gefolgt von der Vernetzung mit Kolleg*innen und Vorgesetzten (siehe Abbildung 8).

Der Bedarf im Bereich Sprache ist insbesondere für Personen, die erst kürzlich nach Deutschland gekommen sind, von höherer Bedeutung als für jene, die schon länger hier leben. Ähnlich sieht es für den Bedarf an beruflicher Anerkennung der aus der Türkei mitgebrachten Qualifikationen aus. Auch hier ist das Thema für Personen, die erst kürzlich nach Deutschland eingewandert sind, von größerer Bedeutung. Insgesamt hat das Thema Anerkennung allerdings insgesamt weniger Relevanz als die übrigen Themen. Dies mag damit zusammenhängen, dass die Befragten größtenteils über Arbeitsmigration oder Familiennachzug nach Deutschland gekommen sind. Im Fall der Erwerbsmigration muss meistens die Anerkennung bereits im Zuge des Visumsverfahrens nachgewiesen werden, im Falle von Familiennachzug spielt sie hingegen als Einwanderungsvoraussetzung keine Rolle und ist gegebenenfalls daher gar nicht erst Thema.

Interessant ist, dass bei zwei der erfragten Themenfelder die Dauer des Aufenthaltes in Deutschland keine signifikante Rolle spielt, oder umgekehrt: Mit der Dauer des Aufenthalts wird der Unterstützungsbedarf nicht weniger. Es handelt sich um den Bereich der betrieblichen Integration: Der Wunsch nach Vernetzung mit Kolleg*innen sowie Vorgesetzten und das Thema Weiterqualifizierung. Bedarfe an Weiterbildung sind am gesamten Arbeitsmarkt festzustellen, unabhängig von Migrationsgeschichte der Beschäftigten. Die Daten aus der Umfrage bestätigen, dass ein solcher Bedarf nicht nur zu Beginn eines Ankommens in Deutschland, sondern auch längerfristig stellen kann. Die Bundesregierung hat sich diesem Bedarf im Jahr 2024 mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung gewidmet (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023). Zusätzlich zeigen auch die Daten zur Selbsteinschätzung der Befragten hinsichtlich einer qualifikationsentsprechenden Beschäftigung (Abbildung 7), dass ein Bedarf an Weiterbildung besteht.

Der Wunsch nach einer Vernetzung mit Kolleg*innen, der auch nach mehreren Jahren in Deutschland noch vorhanden ist, kann damit in Verbindung gebracht werden, dass Netzwerke, insbesondere mit Deutschen, sich positiv auf die Erwerbstätigkeit von Eingewanderten auswirken. Dies zeigen Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und weiterer Wissenschaftler*innen aus den letzten Jahren, die sich u. a. auf Daten des IAB-BAMF-SOEP Panels stützen (Kosyakova 2024; Barreto et al. 2022).

Die Bedarfe an Unterstützung und die Befragungsdaten zur Selbsteinschätzung, ob es sich um eine qualifikationsentsprechende Beschäftigung handelt, zeigen erste Indizien hinsichtlich der Zufriedenheit der Befragten in ihrem aktuellen

Job. Um dies noch differenzierter zu erfahren, wurde dies in der Umfrage ebenfalls abgefragt.

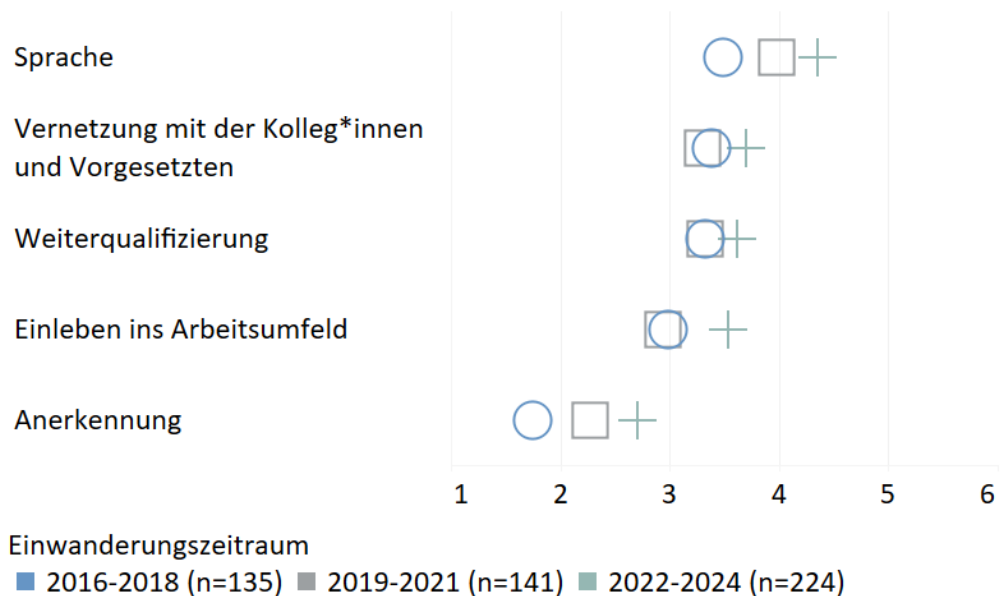


Abbildung 8: Unterstützungsbedarfe von in Deutschland arbeitenden Eingewanderten nach Einwanderungszeitraum

Skala von 1 = gar keine Unterstützung nötig zu 6 = Unterstützung in großem Maße nötig. Eigene Darstellung und Berechnung © Minor

Zufriedenheit im Job

Eine Mehrheit der Befragten berichtet von positiven Erfahrungen in Bezug auf die Interaktion mit ihren Kolleg*innen. So geben – trotz des oben geschilderten Unterstützungsbedarfs (Abbildung 8) – 37,8 % der Befragten an, dass sie eine gute Beziehung zu ihren Kolleg*innen haben und sich nicht isoliert fühlen. Ebenso bestätigten 35,9 % der Befragten, dass sie sich problemlos in das bestehende Team integrieren konnten und 35,6 % der Befragten fühlen sich ausreichend über die Arbeitsabläufe und die Unternehmenskultur informiert.

Trotz dieser positiven Aspekte gibt es jedoch deutliche Defizite in der Anerkennung von Qualifikationen und in der Unterstützung durch die Unternehmen. Lediglich 30 % der Befragten geben an, dass ihre Qualifikationen und Erfahrungen angemessen anerkannt werden, was sich mit den Antworten zur Überqualifizierung (Abbildung 7) und mit dem Unterstützungsbedarf zum Thema Weiterqualifizierung (Abbildung 8) deckt.

Besonders kritisch ist, dass 48,8 % der Befragten nach eigener Angabe keine gezielte Einführung oder Unterstützung durch das Unternehmen erhalten haben (sog. „Onboarding“). Auch berichten 44,4 % der Befragten, dass ihnen keine Person zur Seite gestellt wurde, die sie bei ihrer Einarbeitung unterstützt hat. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Unterstützung beim Ankommen im

Unternehmen deutlich ausbaufähig ist. Diese Herausforderung ist bekannt: Eine Umfrage unter 755 Personal- und HR-Verantwortlichen aus dem Jahr 2023 stützt diese Erkenntnis und bekräftigt, dass Arbeits- und Fachkräfte unabhängig von ihrer Herkunft Unterstützung beim Onboarding im Unternehmen haben. So gaben 78 % der befragten Personalverantwortlichen an, deutliches Verbesserungspotential beim Onboarding zu sehen (Haufe HR Services 2024). Für die langfristige Bindung an das Unternehmen und im Falle von Eingewanderten auch an den Standort Deutschland sind gut aufgestellte Onboarding-Prozesse zentral.

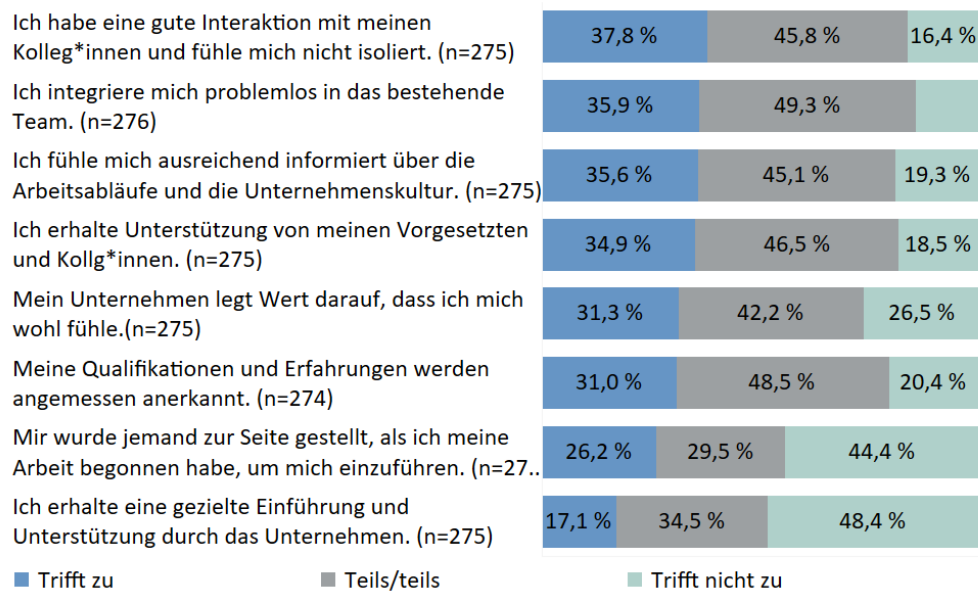


Abbildung 9: Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Eigene Berechnung und Darstellung © Minor

c. Weitere Herausforderungen beim Ankommen in Deutschland

Neben arbeitsmarktbezogenen Herausforderungen, die im vorherigen Abschnitt behandelt wurden, sind noch weitere Faktoren für das Ankommen in Deutschland wichtig. Diese treffen nicht nur auf Eingewanderte aus der Türkei, sondern auf alle Einwanderungsgruppen zu.

Mit Blick auf die Erwerbsmigration zeigen aktuelle Auswertungen des IAB aus Oktober 2024, dass insbesondere Bürokratie und diskriminierende Erfahrungen von Erwerbsmigrant*innen als Hürden identifiziert wurden, die das Ankommen in Deutschland erschwert haben (Fendel & Ivanov 2024: 5f.). Zusätzlich werteten die Autor*innen aus, aus welchen Quellen die Erwerbsmigrant*innen vor der Einreise ihre Informationen bezogen. Soziale Medien und Internetplattformen sowie persönliche Kontakte haben dabei eine hohe Relevanz, den bereits in Deutschland lebenden Communities kommt also eine besondere Rolle zu (ebd.: 4f.).

Türkische Staatsangehörige sind zwar nur ein Teil der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, die als Grundlage der Studie des IAB dient, aber ein Großteil der Erkenntnisse findet sich auch in den Ergebnissen unserer Umfrage wieder.

Auch 48 % der Befragten unserer Umfrage, die bereits in Deutschland leben, identifizieren Bürokratie als einen Faktor, mit dem für sie große bis sehr große Schwierigkeiten beim Ankommen verbunden waren (Abbildung 10). In dem Zusammenhang spielt sicherlich auch ihre aufenthaltsrechtliche Situation eine Rolle, die von 23,8 % der Befragten als große bis sehr große Herausforderung benannt wird und nachweislich ihren Grund auch in der Überlastung der Ausländerbehörden haben kann (Schlee et al. 2023).

Neben Bürokratie und aufenthaltsrechtlicher Situation stellen Kommunikation und Sprache für knapp ein Drittel der Befragten eine große Herausforderung dar, nur 15 %, geben an, dass sie damit keine bis geringe Schwierigkeiten verbinden. Mit zunehmendem Aufenthalt in Deutschland dürften die Schwierigkeiten mit der Sprache geringer werden, aber hier zeigt sich vermutlich die Überrepräsentation der Befragten mit einer Aufenthaltsdauer von unter/bis zu zwei Jahren gegenüber Befragten mit einer Aufenthaltsdauer von über zwei bis acht Jahren (siehe S. 28).

Diskriminierende Erfahrungen, entweder als Aussagen in Medien und Politik oder direkt erfahrene Benachteiligung aufgrund der Herkunft, stellen für viele Befragte zumindest teils/teils Herausforderungen dar. Dies entspricht in der Eindeutigkeit nicht den Ergebnissen der IAB-Studie, in der 56 % der befragten Erwerbsmigrant*innen angaben, in mindestens einem Lebensbereich Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben (Fendel & Ivanov 2024: 6), aber es

untermauert die grundsätzliche Einschätzung, dass Diskriminierungserfahrungen zur Realität von Eingewanderten gehören.

Die wenigsten Schwierigkeiten scheinen in dieser Befragung mit der aktuellen Wohnsituation verbunden zu sein. Dies mag angesichts eines angespannten Wohnungsmarktes in vielen Kommunen zunächst irritieren, aber es kann ein Zusammenhang mit dem hohen Bildungs- und Beschäftigungsgrad der Befragten bestehen, da das Einkommen dementsprechend hoch sein dürfte und somit mehr Möglichkeiten auf dem Wohnungsmarkt gegeben (siehe S. 11 und 28).

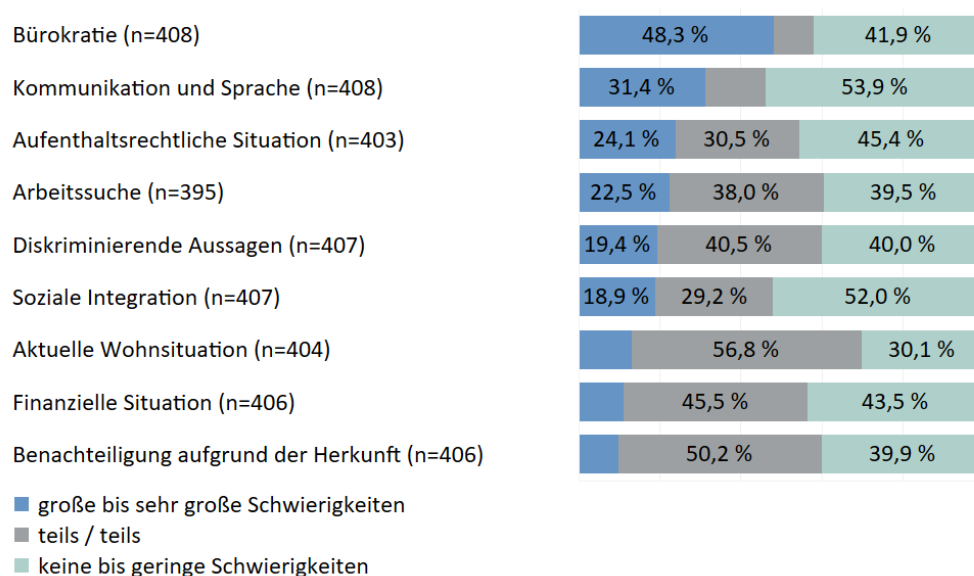


Abbildung 10: Schwierigkeiten bei bestimmten Themen nach dem Ankommen in Deutschland

Anteil an Befragten in Deutschland, die Angaben zur jeweiligen Antwortmöglichkeit machten, in %. Eigene Erhebung und Darstellung © Minor

Als Informationsquellen zur Vorbereitung und zum Ankommen in Deutschland dienen den Befragten auch hier vorrangig soziale Medien, Bekannte und Verwandte aber auch offizielle Websites von deutschen Behörden. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen aus anderen Umfragen (Fendel & Ivanov 2024; Berger & Pallmann 2022). Hinsichtlich des Grads der Vorbereitung zeigen die Ergebnisse unserer Umfrage, dass ungefähr zwei Drittel der Befragten sich teilweise bis intensiv oder sehr intensiv über einige Themen informiert haben, ungefähr ein Drittel hingegen nur kaum. Der größte Anteil an intensiver Vorbereitung kann, nachvollziehbarerweise, für die Themen Arbeitsmarkt, Anerkennung und Arbeitssuche festgestellt werden. Über Beratungsstellen in Deutschland wurde sich im Vorfeld der Einreise zwar teilweise auch, aber weniger als zu anderen Themen informiert (Abbildung 11).

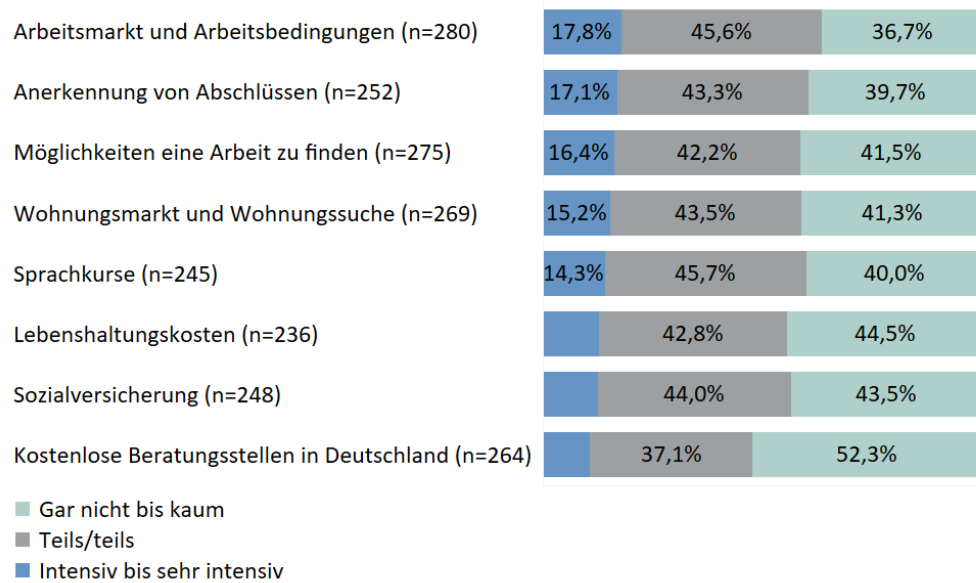


Abbildung 11: Vorbereitung zu bestimmten Themen im Vorfeld der Einwanderung nach Deutschland

Anteil an Befragten in Deutschland in %. Eigene Erhebung und Darstellung © Minor

Rückblickend sind viele der Befragten der Auffassung, dass sie sich im Vorfeld noch besser vorbereiten und informieren hätten können. Besonders ein früheres Erlernen der deutschen Sprache wird retrospektiv als ein sinnvoller Schritt betrachtet, um das Ankommen in Deutschland zu vereinfachen. So antworten Befragte auf die Frage, was sie anders machen würden, beispielsweise wie folgt¹⁵:

„Meine Deutschkenntnisse im Voraus zu verbessern und den Einbürgerungsprozess im Voraus zu verstehen und einzuleiten.“

„Ich würde keinen Schritt machen, bevor ich nicht Deutsch auf B1-Niveau gelernt habe.“

„Ich hätte schon viel früher angefangen, Deutsch zu lernen :)“

„Bevor ich ausgewandert wäre, hätte ich mit den Auswanderern gesprochen und die Vor- und Nachteile besser einschätzen können.“

„Ich möchte den Anerkennungsprozess im Voraus beginnen.“

Neben den arbeitsmarktbezogenen Themen stellen für die Befragten insbesondere Bürokratie und Sprache die Hürden dar, die ihnen das Ankommen in Deutschland erschwert haben. Zwar haben sich viele der Befragten im Vorfeld der Einreise über verschiedene Themen informiert, retrospektiv bewerten sie diese Vorbereitung allerdings als unzureichend und wünschen sich, dass sie

¹⁵ Die Zitate wurden von der türkischen oder kurdischen Sprache ins Deutsche übersetzt.

besser vorbereitet und mit mehr Sprachkenntnissen nach Deutschland eingereist wären.

3 Zusammenfassung

Als eine der ältesten Migrationsbewegungen in Deutschland hat sich die Einwanderung aus der Türkei im Laufe der Jahrzehnte von einer linearen Arbeits- hin zu einer differenzierten, (teilweise zirkulären¹⁶) Fachkräfte-, humanitären und familiären Migration entwickelt. Erreicht haben wir mit unserer Umfrage überwiegend Erwerbsmigrant*innen, deren Motivation, nach Deutschland zu kommen, zum großen Teil in besserer Lebensqualität und Arbeitsbedingungen sowie sozialer und politischer Freiheit begründet ist. Zentraler Faktor im Herkunftsland, der eine Auswanderung begründen (kann), ist vorrangig die Unzufriedenheit mit der wirtschaftlichen und politischen Situation.

Bezogen auf das Suchen und Finden eines Arbeitsplatzes sowie das Ankommen im betrieblichen und sozialen Leben in Deutschland, lassen sich folgende Aspekte der Arbeitsmarktintegration aus den Antworten der Befragung von Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit ableiten:

- Soziale Medien sind der zentrale Informationskanal zu arbeitsbezogenen Themen, allerdings informiert sich ein Großteil auch auf offiziellen Websites deutscher Behörden und nutzt eigene soziale Netzwerke der Familie oder von Bekannten und Freund*innen. Die starke Nutzung öffentlicher Websites deutscher Behörden unterscheidet unsere Stichprobe von den Ergebnissen anderer Umfragen (Stapf 2019: 30ff. m. w. N.) und weist auf eine positive Entwicklung hin. Weitere Informations- und Beratungskanäle des Regelsystems oder anderer Akteure spielen für die erreichte Zielgruppe weniger eine Rolle.
- Zugewanderte arbeiten ihrer Einschätzung nach zu großen Anteilen unterhalb ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation: jede zweite Frau und jeder dritte Mann unserer Stichprobe haben dies bestätigt. Die Themen Anerkennung und insbesondere auch Qualifizierung und Weiterbildung im Betrieb (sog. *duale Integration*) sind essenziell, um zugewanderte Fach- und Arbeitskräfte langfristig an den deutschen Arbeitsmarkt zu binden. Dazu müssen diese Themen und die vielzähligen Beratungs- und Fördermöglichkeiten, die das Regelsystem in den letzten Jahren aus- und aufgebaut hat (Fachstelle Einwanderung und Integration 2025), sowohl in zugewanderten Communities als auch in der

¹⁶ Allein 2021 haben 25.405 türkische Staatsangehörige Deutschland wieder verlassen, 2022 waren es 26.082. Vgl. Becker (2023: 6); Loschert & Komitowski (10ff.).

Arbeitswelt in Deutschland bekannter gemacht werden. Vor allem braucht es Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt, die beispielsweise eine Qualifizierung neben der Beschäftigung ermöglichen.

- Themen des Onboardings und Vernetzen mit Kolleg*innen sind für das Ankommen und Wohlfühlen im Betrieb gerade für zugewanderte Arbeitnehmende wichtig: Dies bestätigten auch die von uns erreichten Befragten unabhängig von der Aufenthaltsdauer in Deutschland sowie weitere Studien (Loschert et al. 2025). Betriebliche Integration ist – bezogen auf Migration – somit kein Thema, das nur am Anfang einer Einwanderung eine Rolle spielt. Die Informationen zu den Möglichkeiten und Unterstützung hierzu müssten fester Bestandteil der (bestenfalls aufsuchenden) Informationsangebote des Regelsystems sowie öffentlichen Webseiten der deutschen Behörden werden. Hierfür müssten jedoch auch die Arbeitgebende entsprechend sensibilisiert werden, etwa durch Informationskampagnen der zuständigen Kammern und Berufsverbände.
- Das Erlernen der deutschen Sprache spielt bei einer Einwanderung eine Schlüsselrolle. Kein anderes Thema wurde von den von uns erreichten Befragten bei der Frage danach, was sie bei einer erneuten Zuwanderung „besser“ machen würden, öfters genannt als der Wunsch, sich früher, am besten bereits im Herkunftsland, mit dem Spracherwerb zu befassen. Ein Ausbau von Sprachkursen, verbunden mit Vorintegrationsmaßnahmen¹⁷ im Herkunftsland, bietet die Möglichkeit Einwanderungsinteressierte besser auf das Ankommen in Deutschland vorzubereiten.

Alle diese Aspekte sind im Kontext Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik der letzten Jahre bekannt. Die (arbeitsmarkt-)politischen Maßnahmen und Instrumente entwickeln sich stetig weiter; so zielt auch der aktuelle Koalitionsvertrag auf eine bessere Unterstützung von qualifizierter Einwanderung ab, etwa durch Fortschreitung der Digitalisierung der Migrationsverwaltung, Zentralisierung von Prozessen („Work-and-stay-Agentur“) sowie beschleunigte Anerkennung der Berufsqualifikationen. Unsere Umfrage bestätigt mehrere wichtige Voraussetzungen, damit die geplanten Entwicklungen auch tatsächlich eine Wirkung entfalten können: Der Informationsfluss in die Communities selbst, der wichtige Stellenwert von betrieblicher und sozialer Integration und eine gute Vorbereitung vor der Einreise. Durch Einblicke in differenzierte

¹⁷ Zum Beispiel durch die Vorintegrationsangebote des Goethe-Instituts (<https://www.goethe.de/de/spr/mig/vuu/vin.html>).

Migrationsbewegungen wie zwischen Deutschland und der Türkei, die lange Tradition aufweisen, können wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden für Fragen was gut und was weniger gut funktioniert, da diese über längere Zeiträume beobachtet und ausgewertet werden können.

4 Methodenbericht und Kerndaten der Befragung

Methodische Umsetzung

Die Umfrage wurde im Zeitraum vom 06.05. bis 15.07.2024 durchgeführt und richtete sich sowohl an in Deutschland lebende türkischstämmige Eingewanderte als auch an potenzielle Einwanderungswillige, die noch in der Türkei leben. Der Fragebogen wurde in deutscher, türkischer und kurdischer Sprache erstellt und vor allem über soziale Medien wie Facebook und Instagram verbreitet. Für die Verteilung wurde unter anderem auf die Unterstützung von Multiplikator*innen wie Migrant*innenselbstorganisationen zurückgegriffen.

Um möglichst viele Umfrageteilnehmende zu erreichen, wurden Werbemaßnahmen auf Facebook und Instagram geschaltet. Für die in Deutschland lebenden Eingewanderten wurde ein geografischer Filter auf „Deutschland“ gesetzt, wobei die Sprachen Türkisch und Kurdisch ausgewählt wurden. Um speziell Eingewanderte anzusprechen, wurden zudem Filter für Lebensereignisse wie „Heimatsstadt verlassen“, „kürzlich umgezogen“ und „von der Familie entfernt“ verwendet. Weitere ausgewählte Filter bezogen sich auf Verhaltensmuster wie „im Ausland leben“, „Expats“ und „Vielreisende“.

Für die in der Türkei lebenden Einwanderungswilligen wurde die Werbung mit dem geografischen Filter „Türkei“ geschaltet, wobei ebenfalls die Sprachen Türkisch und Kurdisch verwendet wurden. Zudem wurde die Zielgruppe anhand von Interessen wie „Deutschland“, „Integration“, „Deutsch lernen“ und „Visum“ definiert.

Die Umfrage wurde in verschiedenen Facebook-Gruppen beworben, die sich an unterschiedliche Zielgruppen richteten, darunter die allgemeine Bevölkerung sowie spezielle Berufsgruppen wie Pflegekräfte und Ärzt*innen. Die beworbenen Themen umfassten allgemeine Auswanderungsfragen sowie spezifische Bereiche wie Arbeit, Ausbildung, Migration und Familieninteressen.

Die Umfrage umfasste drei Fragenblöcke, die sich an unterschiedliche Zielgruppen richteten:

- Allgemeine, soziodemografische Daten von allen Befragten
- Spezifischer Fragenblock für die in Deutschland lebenden Befragten (Lebenssituation, Erfahrungen nach Einwanderung, Arbeitsmarkt)
- Spezifische Fragenblock für die außerhalb Deutschlands (Türkei oder anderes Land) lebenden Befragte (Einwanderungsmotive, Vorbereitung zu möglicher Einreise etc.)

Stichprobe

Insgesamt nahmen 1.050 Personen an der Umfrage teil, davon lebten 530 bereits in Deutschland und waren zwischen 2016 und 2024 eingewandert. Ein großer Teil der Befragten (40,0 %) ist in den Jahren 2022 und 2023 eingewandert, die übrigen Befragten verteilten sich auf die Jahre 2016-2021 und 2024. Die Verteilung entspricht in etwa den Wanderungsbewegungen, schließlich war das Wanderungssaldo türkischer Staatsangehöriger in den Jahren 2022 und 2023 deutlich höher als in den Vorjahren (Statistisches Bundesamt 2024).

513 Befragte lebten in der Türkei und beabsichtigten nach Selbstauskunft, innerhalb der nächsten zwei Jahre nach Deutschland zu ziehen.

Sieben Personen leben in einem anderen Land als Deutschland oder der Türkei und werden aufgrund der geringen Anzahl für die Auswertung nicht berücksichtigt.

Demografische Verteilung der Befragten

Unter den in Deutschland lebenden Befragten waren 207 männlich, 320 weiblich und 3 divers. Die größte Gruppe der in Deutschland lebenden Befragten war zwischen 26 bis 35 Jahren alt (46,4 %) Personen, gefolgt 37 % in der Altersgruppe von 36 bis 45 Jahren.

Bei den in der Türkei lebenden Einwanderungswilligen waren die meisten Befragten in der Altersgruppe von 46 bis 65 Jahren (48,9 %), gefolgt von 21,6 % in der Altersgruppe von 36 bis 45 Jahren.

Familienstand und Kinder

Von den in Deutschland lebenden Eingewanderten hatten 57,7 keine Kinder, während 42,3 % mindestens ein Kind hatten.

Bei den in der Türkei lebenden Einwanderungswilligen hatten 73,7 % Kinder und 26,3 % keine Kinder.

Bildungsstand

Von den in Deutschland lebenden Eingewanderten hatten 91,3 % einen akademischen Abschluss (Bachelor, Master oder Promotion), während bei den in der Türkei lebenden Einwanderungswilligen 38,0 % einen akademischen Abschluss besaßen. Weitere 25,0 % hatten mindestens einen Grund- oder Mittelschulabschluss, während 18,3 % mindestens einen Gymnasialabschluss erreicht hatten.

Staatsangehörigkeit

Von den in Deutschland lebenden Eingewanderten besitzen 96,8 % die türkische Staatsangehörigkeit, während 3 % diese inzwischen nicht mehr besitzen,

vermutlich aufgrund einer Abgabe der Staatsangehörigkeit im Rahmen einer Einbürgerung.

Geografische Verteilung der in Deutschland lebenden Eingewanderten

Die meisten der in Deutschland lebenden Befragten lebten in westdeutschen Bundesländern und Berlin. 33,21 % der Befragten lebten in Berlin, 17,85 % in Nordrhein-Westfalen, 11,9 % in Bayern und 10,8 % in Baden-Württemberg.

Einwanderungsstatus der in der Türkei lebenden Befragten

Von den in der Türkei lebenden Einwanderungswilligen hatten 314 noch keine konkreten Schritte Richtung Einwanderungsprozess unternommen. 83 bereiteten derzeit Dokumente für die Einwanderung vor, 75 lernten aktiv die deutsche Sprache, 48 planten, Asyl in Deutschland zu beantragen, und 28 hatten bereits ein Visum beantragt. Weitere 27 suchten nach einem Job oder Ausbildungsplatz in Deutschland, während 20 bereits eine Arbeitsstelle oder einen Ausbildungsplatz gefunden hatten. 9 hatten bereits eine Wohnung in Deutschland gefunden. Mehrfachnennungen waren bei dieser Frage möglich.

5 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Migrationsgründe von in Deutschland lebenden Befragten nach Wichtigkeit in %.....	8
Abbildung 2: Migrationsmotive von in der Türkei lebenden Befragten nach Wichtigkeit in %.....	9
Abbildung 3: Hauptsächlichste Tätigkeit der Befragten in Deutschland nach Geschlecht.....	12
Abbildung 4: Hauptsächlichste Tätigkeit der Befragten in der Türkei nach Geschlecht.....	14
Abbildung 5: Informationsquellen von Befragten in Deutschland zu arbeitsmarktbezogenen Fragen	15
Abbildung 6: Überqualifizierungsquote von deutschen, EU- und Drittstaatsangehörigen im Jahr 2023 in Deutschland in % und Veränderung gegenüber 2014 in %-Punkten	16
Abbildung 7: Selbsteinschätzung zur qualifikationsadäquaten Beschäftigung differenziert nach Rechtsgrundlage der Einreise nach Deutschland und Geschlecht.....	17
Abbildung 8: Unterstützungsbedarfe von in Deutschland arbeitenden Eingewanderten nach Einwanderungszeitraum	19
Abbildung 9: Zufriedenheit am Arbeitsplatz	20
Abbildung 10: Schwierigkeiten bei bestimmten Themen nach dem Ankommen in Deutschland.....	22
Abbildung 11: Vorbereitung zu bestimmten Themen im Vorfeld der Einwanderung nach Deutschland	23

6 Literatur

- Barreto, C., P. Berbée, K. Gallegos Torres, M. Lange & K. Sommerfeld, 2022: The Civic Engagement and Social Integration of Refugees in Germany. Nonprofit Policy Forum 13: 161–174.
- Becker, P., 2023: So viele gehen wieder. Abwanderung von nicht-deutschen Personen nach Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus. Kurzbericht 02/2023. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2023/07/Minor_FEI_Kurzbericht_02-2023.pdf (23.6.2025).
- Berger, A. & I. Pallmann, 2022: Neuzugewanderte Frauen besser erreichen, informieren und beraten: Chancen und Möglichkeiten der Nutzung digitaler Medien. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2022/07/DiAW_Ergebnispublikation.pdf (23.6.2025).
- Böse, C., N. Schmitz & J. Zorner, 2024: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2023. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. https://res.bibb.de/vet-repository_782768 (23.6.2025).
- Brich, M., 2024: Fachinformation 01/2024: Das türkische Rentensystem. <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Nordbayern/DE/Presse-Experten/Bayerische-Fachinformationen/2024/01-2024-das-tuerkische-Rentensystem.html> (23.6.2025).
- Bundesagentur für Arbeit, 2025a: Interaktive Statistik - Migration und Arbeitsmarkt. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Migration-Zuwanderung-Flucht/Migration-Zuwanderung-Flucht-Nav.html?Thema%3Dzr%26DR_Region1%3Dd%26DR_Indikator1%3D15%26DR_Staat1%3DTuerkei%26mapHadSelection%3Dfalse%26toggleswitch%3D0 (12.6.2025).
- Bundesagentur für Arbeit, 2025b: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen). 30.09.2024. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=970955CCDB65B428916DD9842C0A16C3?nn=25122&topic_f=beschaeftigung-eu-heft-eu-heft (12.6.2025).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023: Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung. BGBl. I 191. <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/191/VO.html> (23.6.2025).

- Çağlar, A., 2023: Turkish Youth Study 2023. Executive Summary. Ankara.
<https://www.kas.de/documents/283907/24685727/Turkish+Youth+Study+2023+Executive+Summary.pdf/0bd0a46d-c9ed-959c-5297-20e3a5355530?version=1.1&t=1685717331875> (23.6.2025).
- Dülken, B. & S. Shibeshi, 2024: Ungleiche Bezahlung in Engpassberufen. Die unsichtbaren Grenzen von Herkunft und Geschlecht. <https://minor-kontor.de/bezahlung-engpassberufe/> (23.6.2025).
- Eurostat, 2019: Self-declared over-qualified employees as percentage of the total employees by sex, age, migration status and educational attainment level. Online data code: lfso_14loq.
- Eurostat, 2024a: Over-qualification rates by citizenship. Online Data Code "lfsa_eoqgan".
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/all_themes (23.6.2025).
- Eurostat, 2024b: Migrant integration statistics - over-qualification.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/all_themes (23.6.2025).
- Fachstelle Einwanderung und Integration, 2025: Rechtliche Regelungen für die Förderung von Qualifizierung und Weiterbildung. Arbeitshilfe 06/2025. Arbeitshilfe 06/2025. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2025/06/M_FEI_Arbeitshilfe-Qualifizierungsfoerderung_2025.pdf (24.6.2025).
- Fendel, T. & B. Ivanov, 2024: Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung.
- Goethe-Institut, <https://www.goethe.de/de/spr/mig/vuu/vin.html>: Vorintegration (23.6.2025).
- Haufe HR Services, 2024: Zu wenig Strukturen beim Onboarding. Whitepaper - Aktuelle Haufe Onboarding Umfrage.
<https://www.haufe.de/hr/ressourcen/ho-studie-onboarding-2023> (23.6.2025).
- Heß, B., 2025: Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Halbjahresbericht 2024. Nürnberg, Mittelfr: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Komitowski, D., J. Remy & S. Shibeshi, 2024: Einwanderung aus der Türkei. Aktuelle Trends und rechtliche Wege der Einwanderung. <https://minor-kontor.de/einwanderung-aus-der-tuerkei/> (23.6.2025).

- Kosyakova, Y., 2024: Erfolgreiche Integration - die Sicht der Wissenschaft. Ankommen: Wie gut gelingt die Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt. <https://blog.oecd-berlin.de/wp-content/uploads/2024/12/Praesentation-von-Yuliya-Kosyakova.pdf> (17.12.2024).
- Loschert, F. & D. Komitowski: Auf Wiedersehen? Analyse der Daten- und Forschungslage zu Ab- und Rückwanderungsprozessen von Zugewanderten aus/nach Deutschland. FES diskurs. Bonn. <https://minor-wissenschaft.de/auf-wiedersehen/> (23.6.2025).
- Loschert, F., M. Leisenheimer & D. Komitowski, 2025: Willkommen zurück? Abwanderungsgründe und Rückwanderungspotenziale von aus Deutschland abgewanderten EU- und Drittstaatsangehörigen. FES diskurs. <https://www.fes.de/themenportal-flucht-migration-integration/abwanderung-fachkraefte-deutschland> (23.6.2025).
- Obergfell, J., 2016: Abwanderung von Deutschland in die Türkei. Absichten, Ursachen, (Hinter-)Gründe. Nürnberg-Erlangen. <https://open.fau.de/items/313d33e4-7a19-494f-a9a0-33646bd69930> (23.6.2025).
- Öztürk, A.E. & H. Tas, 222: Doom and Gloom: Leaving Erdoğan's Turkey 1.
- Schlee, T., H. Schammann & S. Münch, 2023: An den Grenzen? Ausländerbehörden zwischen Anspruch und Alltag. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Semsarha, F., S. Pierenkemper & L. Malin, 2024: Ostdeutsche Flächenländer sind besonders auf internationale Arbeitskräfte angewiesen. <https://www.iwkoeln.de/studien/fabian-semsarha-sarah-pierenkemper-lydia-malin-ostdeutsche-flaechenlaender-sind-besonders-auf-internationale-arbeitskraefte-angewiesen.html> (23.6.2025).
- Spitaleri, L., 2022: Der Migrant-Gender-Pay-Gap. Sind die Gehälter niedrig, trifft es alle. <https://minor-kontor.de/migrant-gender-pay-gap/> (23.6.2025).
- Stapf, T., 2019: Migration / Digital. Die Bedeutung der Sozialen Medien für Ankommen, Orientierung und Teilhabe von Neuzugewanderten in Deutschland. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2020/09/NiB_Migration_Digital_Text_Web_20-09-29.pdf (23.6.2025).
- Statistisches Bundesamt, 2024: Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland: Deutschland, Jahre, Staatsangehörigkeit. Tabelle 12711-0007. <https://www->

genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=12711-0007&bypass=true&levelindex=0&levelid=1724244439871#abreadcrumb
(23.6.2025).

Statistisches Bundesamt, 2025: Ausländer: Deutschland, Stichtag, Geschlecht, Aufenthaltstitel/Ausgewählte Aufenthaltstitel, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit. Tabelle 12521-0008.
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=12521-0008&bypass=true&levelindex=0&levelid=1729769663477#abreadcrumb>
(23.6.2025).

Tonassi, T. & A. Wittlif, 2021: Auf Empfang gestellt? Aktuelle Befunde zur Mediennutzung und zum Medienvertrauen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR_Policy-Brief_Medien-8.pdf (23.6.2025).

www.netzwerk-iq.de
www.minor-kontor.de



Förderprogramm IQ - Integration durch Qualifizierung