

Poutvaara, Panu

Article

Migration von Arbeitskräften und Integrationspolitik: Was kann und sollte Europa tun?

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Poutvaara, Panu (2019) : Migration von Arbeitskräften und Integrationspolitik: Was kann und sollte Europa tun?, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 72, Iss. 10, pp. 20-24

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/198758>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Panu Poutvaara*

Migration von Arbeitskräften und Integrationspolitik: Was kann und sollte Europa tun?



Panu Poutvaara

Die Alterung der Bevölkerung stellt eine große Herausforderung für die Europäische Union dar. Bereits jetzt nimmt die Erwerbsbevölkerung in mehreren europäischen Ländern ab, und diese Tendenz wird sich in den kommenden Jahren weiter verstärken. Langfristig wird die Bevölkerungsstruktur vor allem von Fertilitäts- und Mortalitätsraten bestimmt. Ohne Migration würde die Größe der in das Erwerbsleben eintretenden Kohorten durch vergangene Geburtsentscheidungen bestimmt werden, und Auswirkungen von Änderungen in der Familienpolitik würden erst nach mehr als zwei Jahrzehnten Wirkung zeigen. Auch wenn die Erhöhung des Rentenalters sowie das Ansteigen der Frauenerwerbsquote dazu beitragen, die Problematik im Zusammenhang mit der in den Ruhestand tretenden Baby-Boom-Generation zu verringern, ist dies nicht ausreichend. Kurz- und mittelfristig stellt die internationale Migration eine zentrale Stellschraube in der Anpassung des europäischen Arbeitsmarktes dar.

Während die Europäische Union mit der Tatsache einer sinkenden Erwerbsbevölkerung konfrontiert ist, weisen Länder in Afrika und im Nahen Osten hohe Bevölkerungswachstumsraten, eine relativ junge Bevölkerung und einen Mangel an Arbeitsplätzen auf. Aufgrund der unterschiedlichen demografischen Entwicklungen können beide Seiten einen Vorteil aus der Migration ziehen. Große Migrationsbewegungen werfen jedoch auch einige Bedenken auf. Einige davon sind wirtschaftlicher Natur. Da die Qualität der Schulbildung in Ländern Afrikas und des Nahen Ostens häufig schlechter ist als in europäischen Ländern, arbeitet ein hoher Anteil dieser Migranten in geringqualifizierten oder mittelqualifizierten Berufen. Infolgedessen sehen sich geringqualifizierte einheimische Arbeitskräfte mit einer zunehmenden Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert, was wiederum das Absinken von Löhnen zur Folge haben kann. Wenn Migranten zudem ein Einkommen unter demjenigen des Bevölkerungsdurchschnitts beziehen, sind die steuerlichen Auswirkungen von Einwanderung nicht eindeutig. Positiv ist, dass Migranten im Durchschnitt jünger als der Durchschnitt der einheimischen Bevölkerung sind und so der Bevölkerungsalterung entgegenwirken. Negativ ist jedoch, dass Migranten in der Europäischen Union typischerweise eine deut-

lich höhere Arbeitslosenquote als Einheimische aufweisen. Deshalb kann der Effekt der Einwanderung auf die öffentlichen Finanzen sowohl positiv als auch negativ sein. Abschließend sei noch angemerkt, dass Einwanderung auch kulturelle Veränderungen mit sich bringt. Während viele Europäer dieser neuen Vielfalt positiv gegenüberstehen, gibt es auch einige, die sich davon bedroht fühlen.

GESAMTWIRTSCHAFTLICHER EFFEKT VON EINWANDERUNG IST POSITIV

Bei der Analyse der Wohlfahrtseffekte von Einwanderung haben sich die meisten Ökonomen entweder auf die Arbeitsmarktwirkungen konzentriert, wobei Überlegungen zu öffentlichen Finanzen außer Acht gelassen werden, oder auf die Effekte auf die öffentlichen Finanzen, wobei von einem einfachen Lehrbuchmodell eines Arbeitsmarktes mit perfektem Wettbewerb und ohne Arbeitslosigkeit ausgegangen wird. Infolgedessen gibt es keine einheitliche Meinung im Hinblick auf den gesamtwirtschaftlichen Effekt der Einwanderung.

Battisti et al. (2018a) betrachten erstmals für die Analyse der Wohlfahrtseffekte von Einwanderung sowohl die Arbeitsmarkteffekte in Arbeitsmärkten mit imperfektem Wettbewerb als auch die Effekte auf öffentliche Finanzen durch Steuern, Arbeitslosenleistungen und andere öffentliche Ausgaben. Die Autoren berücksichtigen in ihrem Modell die friktionelle Arbeitslosigkeit. Auch wird der Tatsache, dass die Schaffung von Stellenangeboten für Unternehmen mit Kosten einhergeht, Rechnung getragen. Je mehr freie Stellen auf einen Arbeitslosen kommen, desto niedriger ist die Arbeitslosenquote, was wiederum bedeutet, dass die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit kürzer ist und die Besetzung einer Stelle durchschnittlich länger dauert. Gibt es hingegen viele arbeitslose Personen, die auf eine freie Stelle kommen, werden die Stellen zwar schneller besetzt, die Arbeitslosigkeit hält jedoch länger an. Im Gleichgewicht heben sich die Zuströme in die und Abströme aus der Arbeitslosigkeit auf. In dem Modell gibt es segmentierte Arbeitsmärkte, einen für hochqualifizierte Arbeitnehmer und einen für geringqualifizierte Arbeitnehmer. Innerhalb jeder Qualifikationskategorie wird zusätzlich zwischen zwei Arten von Arbeitnehmern unterschieden: Einheimische und Zugewanderte.

In der Studie von Battisti et al. (2018a) wird u.a. auch berücksichtigt, dass sich Migranten häufig in einer schlechteren Verhandlungsposition befinden als Einheimische, was wiederum dazu führt, dass Migranten niedrigere Löhne erhalten. Dies wiederum erhöht die erwarteten Gewinne von Unternehmen und ermutigt sie, zusätzliche Stellen zu schaffen. Einheimische des gleichen Qualifikationstyps verlieren deshalb nicht notwendigerweise durch einen Zustrom von Einwanderern: Obwohl es einen Wett-

* Prof. Panu Poutvaara, Ph. D., ist Leiter des ifo Zentrums für Internationalen Institutionenvergleich und Migrationsforschung und Professor für Volkswirtschaftslehre, insbes. vergleichende Institutionenökonomik, an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

bewerbsseffekt gibt, der die Löhne drückt,¹ werden gleichzeitig neue Stellen geschaffen (*vacancy-creation effect*), wovon auch Einheimische des gleichen Qualifikationstyps profitieren können. Empirisch gesehen kann jeder der beiden Mechanismen dominieren. Wird das Modell auf 20 OECD-Länder kalibriert, sind die Gesamtauswirkungen der Einwanderung eindeutig positiv. Die Berechnungen zeigen, dass in 14 von 20 Ländern sowohl hoch- als auch niedrigqualifizierte einheimische Personen von der Anwesenheit der Migranten profitiert haben.

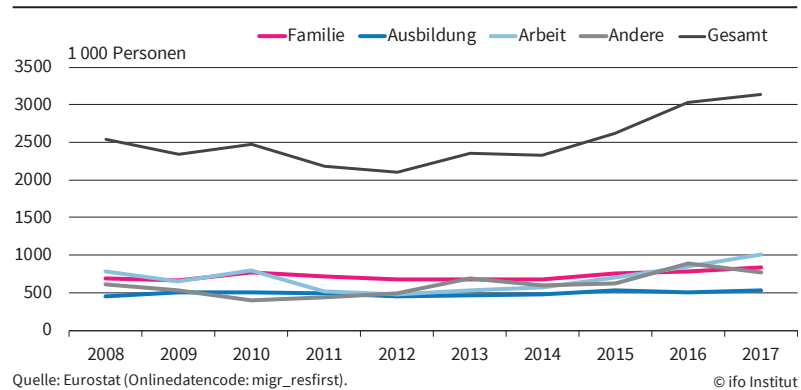
Dies steht im Widerspruch zu den Vorhersagen, die sich aus Modellen ohne Berücksichtigung von Suchkosten oder Umverteilung ergeben: In diesen Modellen würden die Einheimischen mit der gleichen Qualifikation wie Migranten immer verlieren und die Einheimischen mit unterschiedlicher Qualifikation profitieren. In den übrigen sechs Ländern profitieren Einheimische der einen Qualifikationskategorie, wohingegen Einheimische der anderen Qualifikationskategorie verlieren. Bei der Analyse des marginalen Effekts weiterer Zuwanderungssteigerungen wird der Umverteilungskonflikt jedoch verschärft. Battisti et al. (2018a) untersuchen auch, wie sich die Migration auswirken würde, wenn alle Migranten schlecht ausgebildet wären. Während hochqualifizierte Einheimische davon profitieren würden, gilt für niedrigqualifizierte Einheimische das Gegenteil. Die möglichen Umverteilungskonflikte, zusammen mit den Vorbehalten gegenüber einer Einwanderung aus einem anderen Kulturkreis, erklärt zum Teil den Aufstieg von Antieinwanderungsparteien. Edo et al. (2019) analysieren die französischen Präsidentschaftswahlen über drei Jahrzehnte und zeigen, dass ein höherer Anteil an Einwanderern die Unterstützung für rechtsextreme Parteien erhöht. Dieser Effekt wird durch die Zuwanderung von Geringqualifizierten aus nichtwestlichen Ländern noch vergrößert.

WIE VIEL VON DER EINWANDERUNG IST ARBEITSBEZOGEN?

Nach dem Zweiten Weltkrieg wandelte sich Europa von einem Kontinent, von dem große internationale Migrationsströme ausgingen, zu einem wichtigen Ziel, insbesondere für Migranten, die Afrika oder den Nahen Osten verließen. Viele der Migranten kamen zunächst aus den ehemaligen Kolonien oder Ländern, wie der Türkei, als Gastarbeiter,

Abb. 1

Anzahl der begründeten Aufenthaltsgenehmigungen (Ersterteilung)
EU 28, 2008–2017



die meisten von ihnen mit geringer Qualifikation. Migali et al. (2018) dokumentieren, wie sich die reguläre Einwanderung in die Europäische Union von 2008 bis 2016 entwickelt hat. Abbildung 1 stellt ihre Analyse anhand von Eurostat-Daten über die erste Aufenthaltserlaubnis für Migranten aus Drittländern dar, wobei zwischen den Migranten, die wegen Arbeit, Familie oder Bildung gekommen sind, und den Migranten, die Asyl oder vorübergehenden Schutz beantragten, unterschieden wird. Die gesamte Einwanderung in die Europäische Union folgt einer U-Form: Sie sank zunächst von mehr als 2,5 Millionen im Jahr 2008 auf 2,1 Millionen im Jahr 2012 und stieg dann wieder auf mehr als 3,1 Millionen im Jahr 2017. Der erste Rückgang fiel zeitlich mit der globalen Finanzkrise und der Schuldenkrise im Euroraum zusammen, die die Arbeitslosigkeit erhöhte und die Attraktivität der Europäischen Union reduzierte. Der anschließende Anstieg fiel mit der wirtschaftlichen Erholung, aber auch mit der Zunahme der Asylbewerberzahlen nach dem Ausbruch des Bürgerkriegs in Syrien und vielen anderen Konflikten zusammen.

Abbildung 1 zeigt, dass der wichtigste Kanal für den Eintritt in die Europäische Union im letzten Jahrzehnt die Familienmigration war. In den letzten zehn Jahren wurden 28,8% der Nicht-EU-Immigrantenzuwanderungen aufgrund von Familienzusammenführungen rechtmäßig in die EU aufgenommen, 27,5% aus beruflichen Gründen. Die Studentemigration hat an Bedeutung gewonnen und macht 19,6% der Aufenthaltsgenehmigungen aus. Betrachtet man die nach dem Bestimmungsort aufgeschlüsselten Daten, so stellt man fest, dass die meisten westeuropäischen Länder deutlich mehr familienbezogene Aufenthaltstitel als arbeitsbezogene ausstellen, während die osteuropäischen Länder relativ mehr Aufenthaltstitel auf der Grundlage von Arbeitsgründen ausstellen als familienbezogene Arbeitserlaubnisse. Polen zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass es im Jahr 2017 fast 600 000 Arbeitserlaubnisse, vor allem für Ukrainer, ausgestellt hat.

¹ Dieser Effekt stand in der früheren Literatur stark im Mittelpunkt.

Der relativ geringe Anteil der arbeitsbedingten Migration ist für die Europäische Union ein Problem und wird zu einem großen Teil durch bürokratische Einwanderungsregeln verursacht. So galt beispielsweise in Deutschland die Vorrangprüfung. Diese verlangte von Arbeitgebern den Nachweis, dass es keine deutschen oder anderen EU-Bürger gibt, die die Stelle annehmen könnten, bevor ein Bewerber aus dem Ausland eingestellt werden kann. Dies ist ein zeitaufwändiger Prozess und stellt eine erhebliche Hürde für die Einstellung von Einwanderern aus Drittländern dar. Sie war auch ein großes Problem bei der Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und geduldeten Flüchtlingen, wurde aber in den meisten Bundesländern von August 2016 bis August 2019 ausgesetzt.

VORSCHLAG: ZWEIFLEISIGES ZUWANDERUNGSSYSTEM FÜR DIE ARBEITSMIGRATION

Um Deutschland als Einwanderungsland für qualifizierte Migranten attraktiver und bekannter zu machen, hat das ifo Zentrum für Internationale Institutionenvergleiche und Migrationsforschung ein klar strukturiertes, zweifaches Einwanderungssystem entwickelt, das aus einem marktbasierten Einwanderungskanal und einem Punktesystem besteht und somit bedarfsgerechte und potenzialorientierte Elemente kombiniert. Eine moderne Online-Plattform ist für beide Wege entscheidend, weil sie den Prozess transparenter und schneller gestaltet. Die Grundidee dieses Vorschlags, wie er in Poutvaara et al. (2018) zusammengefasst ist, ist die Folgende:

Ziel des marktbasierten Einwanderungskanals ist es, die bedarfsorientierte Zuwanderung nach Deutschland deutlich zu vereinfachen. Jeder, der ein verbindliches Arbeitsplatzangebot mit einem Gehalt erhält, das eine festgelegte Mindestgehaltsgrenze erreicht, die hoch genug ist, um ihn zu einem Nettobeitragszahler an den öffentlichen Finanzen zu machen, sollte die Möglichkeit haben, eine befristete Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zu beantragen, die für die Dauer des Arbeitsvertrags gültig ist.

Die Prüfung der Notwendigkeit von einer Zuwanderung wird weitgehend dem Arbeitsmarkt überlassen. Erhält ein Drittstaatenangehöriger eine Zusage für einen Arbeitsplatz in Deutschland, kann davon ausgegangen werden, dass ein entsprechender Bedarf besteht und der Arbeitgeber die Qualifikation des Arbeitnehmers bereits überprüft hat.

Neben einem verbindlichen Jobangebot, wie bei der EU Blue Card, spielt das Gehalt im marktbasierten Einwanderungskanal eine Schlüsselrolle. Im Gegensatz zur Blue Card, bei der das geforderte sehr hohe Gehaltsniveau möglicherweise auch ein Grund für die geringere Inanspruchnahme ist, würde das Gehaltsniveau nach diesem Vorschlag jedoch auf ein niedrigeres Niveau festgelegt. Nettozahler ist man ab dem Zeitpunkt, an dem man mehr So-

zialbeiträge und Steuern an den Sozialstaat zahlt, als man erwartungsgemäß über Leistungen und öffentliche Güter erhält. Poutvaara et al. (2018) schätzen für die Bruttolohnschwelle 34 000 Euro pro Jahr. Ziel der Festlegung eines Gehaltsniveaus, das einen Migranten erwartungsgemäß zu einem Nettobeitragszahler zum Sozialstaat macht, ist es sicherzustellen, dass auch die Steuerzahler von der Immigration profitieren. Die Berechtigungen werden vorbehaltlich einer Sicherheitsüberprüfung erteilt, und es könnte eine politisch festgelegte Quote von Berechtigungen geben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums erteilt werden können.

Der potenzialorientierte Kanal erweitert die Möglichkeiten für Migranten, eine Aufenthaltserlaubnis für die Arbeitssuche zu erhalten. Die Bewerber reichen ihre Bewerbungen über eine Online-Plattform ein. Drei absolut notwendige Grundvoraussetzungen wären eine anerkannte Qualifizierung, genügend Mittel zur Sicherung von 50% des Lebensunterhalts und Sprachkenntnisse in Deutsch und/oder Englisch. Unter denjenigen, die alle diese Kriterien erfüllen, würden diejenigen, die in Berufen qualifiziert sind, die als besonders schwerwiegende Mangelberufe in Deutschland bezeichnet werden, eine Priorität erhalten. Weitere Kriterien wären Berufserfahrung, Alter (in unserem Vorschlag 35 Jahre oder jünger) und ein früherer Aufenthalt in Deutschland oder einem anderen EU-Land von mindestens drei Monaten. Die punktestärksten Personen, die alle notwendigen Kriterien erfüllen, erhalten eine Erlaubnis, für einen bestimmten Zeitraum zur Arbeitssuche nach Deutschland zu kommen, haben aber während dieser Zeit keinen Zugang zu Sozialleistungen und müssen eine eigene Krankenversicherung bezahlen. Stattdessen dürfen die Bewerber während der Arbeitssuche befristet arbeiten, um die Einstellung bei potenziellen längerfristigen Arbeitgebern zu erleichtern, Sprachen am Arbeitsplatz zu lernen und einen Teil ihrer Lebenshaltungskosten zu finanzieren. Wenn ein potenzieller Bewerber eine Stelle findet, für die während des Suchzeitraums ein ausreichend hohes Gehalt bezahlt wird, erhält er ein Arbeitsvisum nach den gleichen Kriterien wie im marktbasierten Kanal. Es sollte eine Bewerbungsgebühr erhoben werden, die sowohl zur Finanzierung des Systems als auch zur Abschreckung unrealistischer Bewerbungen verwendet würde. Eine Quote und die Kriterien dienen als Steuerungsmechanismus, der an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst werden könnte. Die Online-Plattform würde es dem Kandidaten ermöglichen, vor der Einreichung der Bewerbung zu überprüfen, wie viele Punkte er erhalten würde, wenn alle Qualifikationen anerkannt würden, und würde Auskunft darüber geben, wie viele Punkte für die Teilnahme in der Vergangenheit erforderlich wären.

Im Hinblick auf die Familienzusammenführung könnten die EU-Blue-Card-Regeln angewandt wer-

den. Wer über den marktbasieren oder potenzialbasierten Kanal nach Deutschland kommt, sollte die Kernfamilie mitbringen können, sofern über ausreichende Mittel zur Deckung der Lebenshaltungskosten, einschließlich der Krankenversicherung, verfügt werden. Die Familienmitglieder sollten uneingeschränkten und sofortigen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.

EUROPÄISCHE ARBEITSBASIERTE EINWANDERUNGSPOLITIK?

Die vorgeschlagenen Kanäle für eine marktorientierte und potenzialorientierte Einwanderung könnten eine Grundlage für eine europäische arbeitsbezogene Einwanderungspolitik bilden. Da Steuern und Sozialversicherung auf nationaler Ebene bestimmt werden, sollte die Entscheidung über die Nutzung des markt- und potenzialorientierten Systems den einzelnen Mitgliedstaaten überlassen werden, die auch frei über die Höchstquoten und Einkommensschwelle entscheiden können. In der Regel wird die Arbeitserlaubnis auf nationaler Ebene erteilt. Die Europäische Union könnte jedoch eine Rolle bei der freiwilligen Koordinierung zwischen den Mitgliedstaaten spielen. Insbesondere könnte die Kommission den Informationsaustausch zwischen den teilnehmenden Mitgliedstaaten organisieren und bei der Harmonisierung der Online-Bewerbungssysteme helfen. Diejenigen Mitgliedstaaten, die dies wünschen, könnten auch ein gemeinsames potenzialbasiertes Bewerbungssystem organisieren, entweder um einen Antrag gleichzeitig bei mehreren EU-Mitgliedstaaten einzureichen – jeder Mitgliedstaat würde über den Antrag selbst entscheiden – oder um ein gemeinsames potenzialbasiertes Arbeitsvisum anzubieten, das in allen Teilnehmerländern gültig ist.

DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION GEFLÜCHTETER

Eine andere Möglichkeit, die europäische Erwerbsbevölkerung zu erhöhen, besteht in der besseren Integration der Geflüchteten, die schon in Europa leben. Die europäischen Mitgliedstaaten erleben zwischen 2014 und 2018 einen enormen Zuzug von Geflüchteten. Während dieser Periode beantragten 4 Millionen Menschen Asyl in der EU (Daten von Eurostat). Ungefähr die Hälfte von ihnen besitzt heute den Flüchtlingsstatus oder werden geduldet (Daten von Eurostat) und könnten zumindest auf kurze Sicht mit hoher Wahrscheinlichkeit in der EU bleiben. Auch wenn sie aufgrund nicht wirtschaftlicher Gründe immigriert sind, haben sie das Potenzial zu arbeiten. Sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist nicht nur ausschlaggebend für die Zufriedenheit der Geflüchteten, sondern auch förderlich für den Arbeitsmarkt,

die öffentlichen Finanzen und die Einstellung der Bevölkerung zu den Geflüchteten.

Eine wachsende Literatur zeigt, dass die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten größere Herausforderungen aufweist als die Integration von Migranten. Die Geflüchteten müssen oft mit zusätzlichen legalen Anforderungen und Einschränkungen bezüglich der Arbeitsmarktintegration rechnen. Außerdem verfügen sie oft über andere Lebenserfahrungen und Charakteristiken, was teilweise die schlechtere Leistung im Arbeitsmarkt erklären könnte. Trotzdem können zielgerichtete Politikmaßnahmen die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt fördern, wie Dustmann et al. (2017) betonen.

Battisti et al. (2018b) heben einen speziellen Aspekt hervor, der das Potenzial hat, die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt zu verbessern. In einer randomisierten kontrollierten Studie analysieren sie die Rolle von Friktionen für die Beschäftigungsaussichten von Geflüchteten. In einem ersten Schritt wurden ca. 400 arbeitssuchenden Geflüchteten in München interviewt, um sowohl Informationen über ihr Verhalten in Bezug auf die Jobsuche, ihre Erwartungen an den Job als auch über Erfahrungen, Bildung, Kenntnisse und ihre soziale Integration zu sammeln. Anschließend wurde für alle Teilnehmer ein deutscher Lebenslauf erstellt und grundlegende Informationen für die Arbeitssuche zur Verfügung gestellt. In einem zweiten Schritt wurde die Hälfte der Teilnehmer zufällig ausgewählt und diese in die Datenbank einer NGO eingefügt, die Lebensläufe direkt an Arbeitgeber sendet. Mit dieser Intervention können die Auswirkungen von Matching-Friktionen isoliert werden, denn diese Maßnahme hat keinen Einfluss auf die zugrunde liegenden Fähigkeiten der Geflüchteten. Ein nachfolgendes Telefoninterview zwölf Monate später zeigte positive Effekte der Intervention für die Geflüchteten mit den geringsten Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt: die am wenigsten gebildeten Geflüchteten und diejenigen mit unsicherem Aufenthaltsstatus.

Neben der größeren Unterstützung, die notwendig ist, um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu fördern, müssen eine Reihe von Restriktionen innerhalb der EU beseitigt werden, um eine freie und effiziente Arbeitsmarktintegration Geflüchteter zu ermöglichen. Diese Restriktionen umfassen die langen Wartezeiten für den Erhalt von Arbeitserlaubnissen, die Residenzpflicht, die Vorrangprüfung, das Verbot von Zeitarbeit oder auch von Selbständigkeit während der Beantragung des Asyls.

LITERATUR

Battisti, M., G. Felbermayr, G. Peri und P. Poutvaara (2018a), »Immigration, Search, and Redistribution: A Quantitative Assessment of Native Welfare«, *Journal of the European Economic Association* 16(4), 1137–1188.

Battisti, M., Y. Giesing und N. Laurentyeva (2018b), »Can Job Search Assistance Improve the Labour Market Integration for Refugees? Evidence from a Field Experiment«, CESifo Working Paper No. 7292.

Dustmann, C., F. Fasani, T. Frattini, L. Minale und U. Schönberg (2017), »On the economics and politics of refugee migration«, *Economic Policy* 32(91), 497–550.

Edo, A., Y. Giesing, J. Öztunc und P. Poutvaara (2019), »Immigration and Electoral Support for the Far-Left and the Far-Right«, *European Economic Review* 115, 99–143.

Migali, S., F. Natale, G. Tintori, S. Kalantaryan, S. Grubanov-Boskovic, M. Scipioni, F. Farinosi, C. Cattaneo, B. Benandi, M. Follador, G. Bidoglio, S. McMahon und T. Barbas (2018), *International Migration Drivers*, EUR 29333 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Poutvaara, P., M. Drometer, C. Rhode und M. Burmann (2018), »A Novel Two-Track Labour Migration System for Germany«, *ifo DICE Report* 16(1), 34–37.