Wirtschaftsdienst, 2026, 106(9), 675-681

JEL: J61, R23, R58

Lucia Mrázová, Hanna Fischer, Jana Winter, Tim Leibert, Nadine Marmai, Jonathan Gescher, Rüdiger Wink

Arbeitsmarktintegration: Pfadabhängigkeiten und Empfehlungen für neue Zuwanderungsregionen

Der demografische Wandel und der Rückgang der Erwerbsbevölkerung erhöhen in vielen strukturschwachen Regionen den Bedarf an internationalen Fach- und Arbeitskräften. Deren Arbeitsmarktintegration wird jedoch häufig durch strukturelle, institutionelle und gesellschaftliche Barrieren erschwert. Auf Grundlage regionaler Daten und qualitativer Erhebungen untersucht der Beitrag die zugrunde liegenden Pfadabhängigkeiten und leitet am Beispiel des Burgenlandkreises in Sachsen-Anhalt wirtschaftspolitische Handlungsansätze für neue Zuwanderungsregionen ab.

Der demografische Wandel stellt viele Regionen Deutschlands vor erhebliche wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Herausforderungen. Prognosen zufolge ist eine jährliche Nettozuwanderung von zwischen 280.000 und 400.000 Personen notwendig, um den demografisch bedingten Rückgang des Arbeitskräftepotenzials auszugleichen (Fuchs et al., 2021; Kubis & Schneider, 2024). Insbesondere strukturschwächere Regionen Ostdeutschlands sind seit Jahrzehnten von tiefgreifenden Transformationsprozessen und einem überdurchschnittlichen Bevölkerungsrückgang geprägt (Leibert, 2026). Gleichzeitig erschweren geringe Migrationserfahrungen die Gewinnung und die langfristige Bindung von Arbeits- und insbesondere Fachkräften. Eine solche geringe Migrationserfahrung ist kennzeichnend für sogenannte neue Zuwanderungsregionen, in denen die Ankunft von Migrant:innen soziale Veränderungen und neue Integrationsprozesse anstoßen kann (McAreavey & Argent, 2018). Dieser Artikel untersucht am Beispiel des Burgenlandkreises in Sachsen-Anhalt, wie strukturschwache Regionen Zuwanderung gestalten und neue Integrationsprozesse etablieren können.

Demografische und wirtschaftliche Entwicklungen im Burgenlandkreis

Für den Burgenlandkreis wird ein Bevölkerungsrückgang von 20,5 % bis 2040 prognostiziert – die stärkste Schrumpfung in Sachsen-Anhalt (Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, 2026). Hauptursache dafür ist die natürliche Bevölkerungsentwicklung, da die Sterbefälle deutlich die Geburtenzahlen übersteigen (Leibert, 2026). Die Zuwanderung, insbesondere aus dem Ausland, schwächt die demografische Alterung zwar ab, kann die negative Bevölkerungsentwicklung jedoch nicht kompensieren. Trotz gestiegener Zuwanderung lag der Anteil der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Jahr 2024 im Burgenlandkreis mit 8 % weit unter dem Bundesdurchschnitt von 15 % (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2026a, eigene Berechnungen), was die Möglichkeiten zur Gewinnung und zur langfristigen Bindung internationaler Arbeitskräfte begrenzt.

Insbesondere die Erwerbsbevölkerung geht überproportional stark zurück: Im Burgenlandkreis sank der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung von 63 % (2011) auf 58 % (2024), was zu einer strukturellen

Dr. Tim Leibert ist Senior Researcher am Leibniz-Institut für Länderkunde (IfL).

Lucia Mrázová und **Jonathan Gescher** sind wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen am IfL.

Dr. Nadine Marmai, **Hanna Fischer** und **Jana Winter** sind wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur (HTWK) Leipzig.

Prof. Rüdiger Wink ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der HTWK Leipzig.

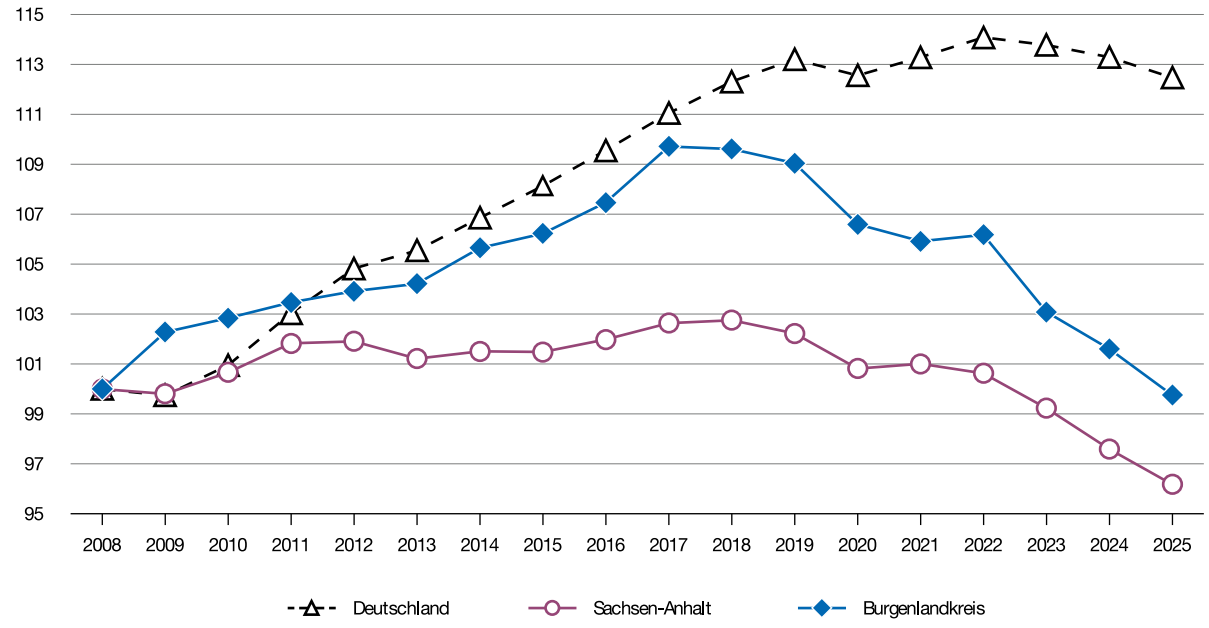
© Der/die Autor:in 2026. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Abbildung 1

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit deutscher Staatsbürgerschaft im Burgenlandkreis, 2008–2025

Index 2008 = 100



Quelle: Eigene Darstellung, Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2026).

Verknappung von jungen Arbeitskräften führt (BiSMit, 2024). Auch die Beschäftigungsentwicklung verdeutlicht die zunehmende Arbeitskräfteknappheit. Während die Zahl deutscher sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach 2017 zurückging (Abbildung 1), nahm die Zahl ausländischer Beschäftigter insbesondere seit 2020 deutlich zu (Abbildung 2). Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen wird in Abbildung 1 und 2 relativ zum jeweiligen Ausgangswert im Jahr 2008 (Index = 100) dargestellt. Bei der Interpretation der Wachstumsraten sind die unterschiedlichen Ausgangsniveaus zu beachten, sowie Effekte infolge des Arbeitsschutzkontrollgesetzes, die den deutlichen Anstieg im Burgenlandkreis seit 2020 teilweise begründen.

Internationale Beschäftigte federn den Rückgang der deutschen Beschäftigung damit teilweise ab. 2025 hatten im Burgenlandkreis 11 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit – mehr als im Durchschnitt in Gesamt-Sachsen-Anhalt, aber deutlich weniger als im Bundesdurchschnitt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2026a).

In Sachsen-Anhalt konzentriert sich die Beschäftigung von Migrant:innen auf wenige, vielfach systemrelevante Berufsfelder wie Lebensmittelherstellung, Gastgewerbe, Verkehr und Logistik (Abbildung 3). Zugleich sind sie überdurchschnittlich häufig in Arbeitnehmerüberlassung tätig und arbeiten oftmals unter ihrem Qualifikationsniveau (Brücker et al., 2020; Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, 2025).

Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass die Potenziale internationaler Arbeitskräfte bislang nur teilweise ausgeschöpft werden und insbesondere bei der qualifikationsadäquaten Beschäftigung sowie der Integration migrantischer Frauen in den Arbeitsmarkt weiterhin erhebliche Herausforderungen bestehen.

Pfadabhängigkeiten als Integrationsherausforderungen

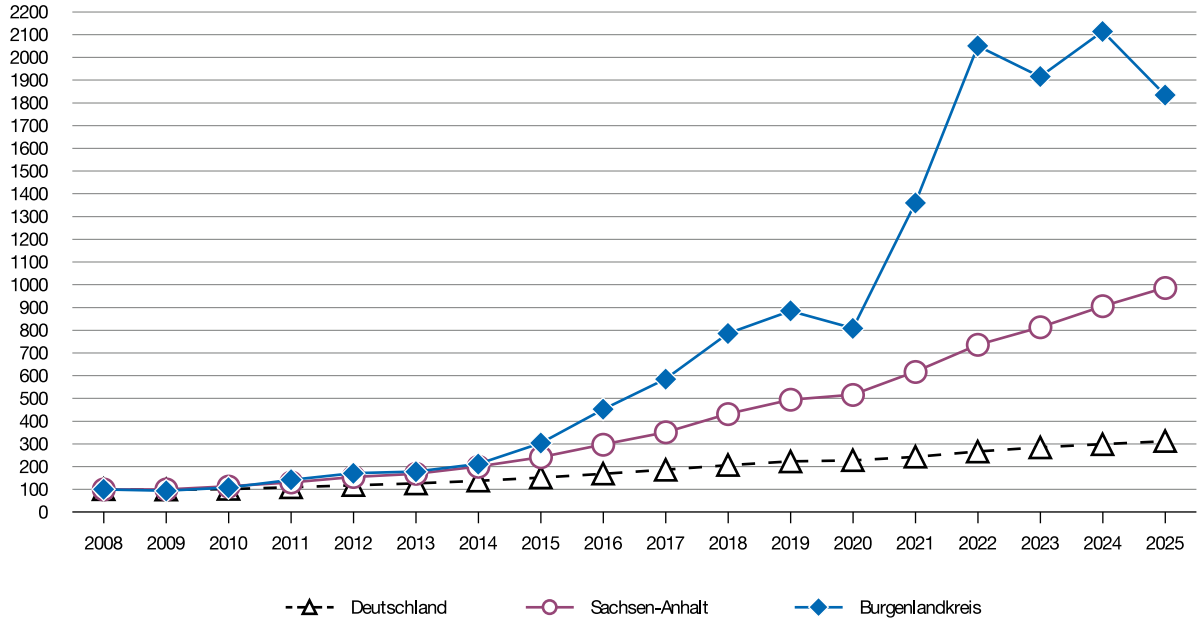
Die Gewinnung und langfristige Bindung internationaler Arbeits- und Fachkräfte in Ostdeutschland und damit auch im Burgenlandkreis wird durch zwei historisch gewachsene Pfadabhängigkeiten weiter erschwert (Wink et al., 2025).[1] Die erste Pfadabhängigkeit ist historisch-wirtschaftlich bedingt: Die Region verfügt über geringe Migrationserfahrungen. Die abgeschotteten Arbeitsmärkte der DDR und die überwiegend befristete Beschäftigung ausländ-

1 Pfadabhängigkeiten bezeichnen, dass frühere Entscheidungen, Ereignisse oder Entwicklungen den weiteren Verlauf eines Prozesses beeinflussen und bestimmte spätere Möglichkeiten wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher machen.

Abbildung 2

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Burgenlandkreis, 2008–2025

Index 2008 = 100



Quelle: Eigene Darstellung, Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2026).

discher Vertragsarbeiter:innen verhinderten den Aufbau dauerhafter migrantischer Netzwerke und breiter Migrationserfahrungen (Lange, 2021). So hatten 1990 rund 60 % der DDR-Bürger:innen keinen Kontakt zu Zugewanderten, während umgekehrt zwei Drittel der Zugewanderten in ihrer Freizeit keinen Kontakt zu DDR-Bürger:innen hatten (Glorius, 2020). Bis heute fehlt ein kontinuierlicher Prozess der erfolgreichen Integration internationaler Arbeitskräfte – insbesondere, weil (ko-)ethnische Unterstützungsstrukturen nur begrenzt vorhanden sind, die andernorts zentrale Ankerfunktionen übernehmen.

Die Region ist überwiegend durch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) geprägt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2026b; Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, 2021). Damit fehlen vielfach die personellen und finanziellen Ressourcen, die Großunternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte für Ausbildung, Qualifizierung sowie die Rekrutierung und Integration ausländischer Beschäftigter einsetzen können (Pierenkemper et al., 2023).

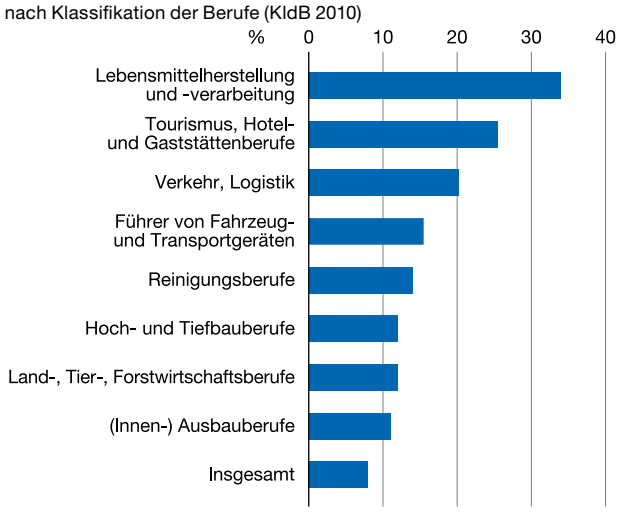
Zusätzlich sind geringe Zuwanderungsanteile ein Grund dafür, dass Erfahrungen im Umgang mit Migration, Vielfalt und internationaler Beschäftigung häufig weniger ausgeprägt sind. Davon profitierte in den vergangenen Jahren insbesondere die in Teilen rechtsextreme AfD, die diese Entwicklung politisch instrumentalisierte, während zugleich die Zahl rechtsmotivierter Gewalttaten deutlich zunahm. Wie stark sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf die Bleibeperspektive von Menschen mit Migrationsgeschichte auswirken können, zeigt eine aktuelle Studie. Demnach erwägt rund ein Drittel der Einwohner:innen mit Migrationsgeschichte, Sachsen-Anhalt zu verlassen (Dülken & von Oswald, 2026). Als zentrale Wegzugsgründe werden mangelnde Willkommenskultur, Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen sowie ein fehlendes soziales Umfeld genannt (Abbildung 4).

Besonders alarmierend ist, dass gerade junge Zugewanderte, auch mit guten Deutschkenntnissen und hohen Bildungsabschlüssen, einen Wegzug in andere Bundesländer oder ins Ausland erwägen. Als Gründe nennen sie ein Klima der Ablehnung und Erfahrungen mit Racial Profiling durch die Polizei (Dülken & von Oswald, 2026). Verstärkt wird diese Entwicklung durch den Abbau migrationsbezogener Unterstützungsstrukturen (Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt et al., 2025). Für die Region ist das auch wirtschaftlich relevant: Ihre Attraktivität für internationale Fachkräfte sinkt – und bestehende Arbeits- und Fachkräfteengpässe könnten sich dadurch weiter verschärfen.

Die zweite Pfadabhängigkeit betrifft die räumliche Konzentration migrantischer Netzwerke. Internationale Zuge-

Abbildung 3

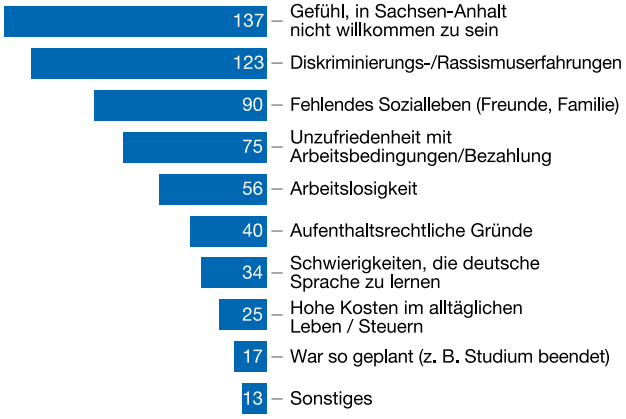
Anteilen ausländischer Beschäftigter am Arbeitsort in Sachsen-Anhalt, 2025



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2025), eigene Berechnungen.

Abbildung 4

Hauptgründe zur Abwanderung aus Sachsen-Anhalt unter den befragten Zugewanderten, 2025



Quelle: Dülken & von Oswald (2026), Anzahl der befragten N = 184.

wanderte siedeln sich bevorzugt dort an, wo bereits soziale Kontakte, Communities und niedrigschwellige Unterstützungsangebote bestehen (Massey et al., 1993; Tanis, 2020). Nach dem Auslaufen staatlicher Wohnsitzauflagen orientieren sich viele Zugewanderte bei ihrer Wohnortwahl an solchen Netzwerken, wodurch Großstädte und etablierte Ankunftsregionen zusätzliche Standortvorteile gewinnen (Leibert, 2026). Strukturschwache Regionen konkurrieren damit um internationale Arbeitskräfte unter erschwerten Bedingungen. Beide Pfadabhängigkeiten verstärken sich gegenseitig: Geringe Zuwanderung erschwert die Entstehung migrantischer Netzwerke, deren Fehlen die Region wiederum für weitere Zuwanderung unattraktiver macht. So entsteht ein Kreislauf aus geringer Zuwanderung, schwachen Integrationsstrukturen und sinkender Attraktivität, der demografische Schrumpfung und ökonomische Erosion verstärken kann. Eine pfadbrechende Strategie erfordert den Erhalt und Ausbau institutioneller Unterstützungsstrukturen, bessere Arbeitsmarktchancen sowie die Förderung lokaler Netzwerke und gesellschaftlicher Offenheit, um die Attraktivität für Migrant:innen zu erhöhen. Der Burgenlandkreis hat hierfür verschiedene Ansätze entwickelt, die auch anderen neuen Zuwanderungsregionen als Handlungsoptionen dienen können.

Integrationsansätze aus dem Burgenlandkreis

Die Erkenntnisse und abgeleiteten Handlungsempfehlungen beruhen auf qualitativen Fokusgruppen, Interviews und Workshops mit Zugewanderten, Behörden, Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen im Rahmen des Interreg-Europe-Projekts MILEstone.[2]

Offene sowie transparente und rechtliche sowie administrative Rahmenbedingungen

Ein zentrales Hemmnis der (Arbeitsmarkt-)Integration besteht in der Fragmentierung migrationsbezogener Verwaltungs- und Beratungsleistungen. Um Zugänge zu Arbeit, Qualifizierung und Anerkennungsverfahren zu vereinfachen, hat der Burgenlandkreis als Vorreiter im Jahr 2018 eine zentrale Anlaufstelle für Migrant:innen und Schutzsuchende in der Verwaltung gegründet. Als One-Stop-Shop bündelt die Migrationsagentur – kurz MiA – die Ausländerbehörde, Jobcenter, Jugendamt und Sozialhilfe für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund unter einem Dach (Abbildung 5). Zusätzlich wurde das Integrationsnetzwerk im Burgenlandkreis als Wissens- und Vernetzungsplattform aufgebaut, das ca. 70 Akteure aus Verwaltung, Zivilgesellschaft und Wirtschaft zusammenbringt.

Gleichzeitig sehen sich lokale Behörden, auch im Burgenlandkreis, zunehmend mit neuen strukturellen Her-

2 MILEstone steht für Migrants' Integration in Local Economies und ist ein Interreg-Europe-Projekt zur interregionalen Politiklernkooperation. Kern des Projekts: Drittstaatsangehörige sind in europäischen Arbeitsmärkten systematisch unterqualifiziert beschäftigt – formale Qualifikationen werden nicht anerkannt, Zugang zu Weiterbildung und Selbstständigkeit ist erschwert. MILEstone zielt darauf, regionale und lokale Förderinstrumente so zu verbessern, dass berufliche Bildung und Unternehmensgründung durch Migrantinnen und Migranten besser unterstützt werden.

Abbildung 5
VielFalter* Migrationsagentur Burgenlandkreis: Alles unter einem Dach



Quelle: Anna Lena Hemmer & Anne Limpert, 2023.

ausforderungen konfrontiert. Insbesondere bundesweite Kürzungen im Bereich der Migrations- und Asylberatung, der Integrationsarbeit sowie psychosozialer Unterstützungsangebote seit 2023 führen zu einer schrittweisen Schwächung bestehender Integrationsstrukturen und erschweren die gesellschaftliche und berufliche Integration.

Personenzentrierter Ansatz

Aufgrund von Zeitdruck und mangelnden Personalressourcen liegt der Fokus in der Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen vielfach auf einer möglichst schnellen und einfachen Arbeitsaufnahme, während Qualifikationen, berufliche Erfahrungen und langfristige Integrationsperspektiven weniger berücksichtigt werden. Die Interviews deuten darauf hin, dass viele Zugewanderte unzureichend über Möglichkeiten der Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse informiert werden und ihre vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen nicht berücksichtigt werden. Dies begünstigt eine Beschäftigung unterhalb ihres Qualifikationsniveaus und trägt zu einer höheren Anzahl an Migrant:innen in niedrig entlohnten Tätigkeiten bei. Innerhalb der standardisierten Prozesse können jedoch Unterschiede auftreten, die durch die jeweiligen Sachbearbeiter:innen beeinflusst werden. Die Interviews weisen auf unterschiedliche, teils stereotype Einschätzungen der Potenziale deutscher und migrantischer Klient:innen hin. Um internationale Arbeits- und Fachkräfte langfristig an die Region zu binden, sollten Anerkennungsverfahren vereinfacht, Beratungsstrukturen fachlich sowie ressourcenspezifisch gestärkt und Verwaltungsangestellte kontinuierlich zu migrationsrechtlichen und interkulturellen Fragestellungen weitergebildet werden. Regelmäßige Supervisionen und stabile institutionelle Rahmenbedingungen können dazu beitragen, auch unter hoher Arbeitsbelastung Beratungsqualität und Verfahrenssicherheit aufrechtzuerhalten. Um dies gesetzlich zu verankern, sollte die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) vorangetrieben werden, da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) keine spezifischen Regelungen zur Bekämpfung von Diskriminierung durch Behörden enthält.

Mehrsprachigkeit in Verwaltungen

Der Zugang zu Dienstleistungen ist außerdem stark von sprachlichen Fähigkeiten abhängig. Sprachbarrieren, unzureichende Finanzierung kultureller Mediation sowie eine nicht bedarfsgerechte Verfügbarkeit von Dolmetschleistungen und digitalen Übersetzungswerkzeugen erhöhen das Risiko von Missverständnissen, Informationsverlusten und können so zu Fehlentscheidungen und Verzögerungen in Verwaltungsverfahren führen. Die Befunde des MILEstone-Projekts zeigen, dass viele Migrant:innen die sprachliche Unterstützung in Behörden als unzureichend wahrnehmen und häufig auf informelle Hilfe durch Familienangehörige oder Ehrenamtliche angewiesen sind. Investitionen in Sprachmittlung und mehrsprachige Verwal-

tungsstrukturen können Transaktionskosten senken und Integrationsprozesse beschleunigen. Gleichzeitig sollten Verwaltungsangestellte im Gebrauch einfacher Sprache sowie in der Verwendung von Visualisierungen geschult werden, um Prozesse verständlicher zu machen. Um die Passgenauigkeit von Unterstützungsangeboten zu erhöhen, wurde im Burgenlandkreis der Migrant:innenrat (MiLRAt) als Methode der Peer-Arbeit von Beschäftigten der Migrationsagentur gegründet. Damit soll das Ziel verfolgt werden, Verwaltungsprozesse zu verbessern und migrantische Mitarbeitende zu unterstützen (Burgenlandkreis, 2024).

Offenheit der Region gegenüber Migration

Die Ergebnisse des MILEstone-Projekts zeigen ein ambivalentes Bild der Lebens- und Integrationsbedingungen im Burgenlandkreis. Viele Befragte schätzen die soziale Nähe, den erschwinglichen Wohnraum, kurze Wege und die verfügbare Kinderbetreuung. Zugleich erschweren begrenzte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Infrastrukturdefizite sowie fehlende kulturelle und soziale Angebote die langfristige regionale Bindung. Fehlende Kontakte zur lokalen Bevölkerung, lückenhafte migrantische Netzwerke und weit verbreitete Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen (Loschert et al., 2025) können das Gefühl, nicht willkommen zu sein, sowie soziale Isolation verstärken. Regionale Offenheit ist ein wichtiger wirtschaftspolitischer Standortfaktor. Begegnungsangebote, Maßnahmen gegen Diskriminierung sowie die aktive Beteiligung migrantischer Communities am sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Leben können die Attraktivität strukturschwacher Regionen erhöhen und Abwanderung verringern.

Damit gesellschaftliche Offenheit dauerhaft wirksam werden kann, muss sie institutionell verankert werden. Öffentliche Institutionen, Zivilgesellschaft und Unternehmen sollten Migrationsdiskurse sachlich mitgestalten und rechtspopulistischen Deutungen entgegenwirken. Dafür ist die stärkere Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte in den Entscheidungsstrukturen dieser Organisationen zentral. Verlässliche Beschwerde-, Präventions- und Sanktionsmechanismen sichern dies institutionell ab.

Wirtschaftliche Struktur der Region – Situation am Arbeitsmarkt

Der Arbeits- und Fachkräftemangel in ländlichen Räumen erfordert auch seitens der Unternehmen Strategien zur Gewinnung und Bindung internationaler Arbeitskräfte. Im Burgenlandkreis sind Migrant:innen aktuell überproportional in niedrig entlohnten, befristeten und informellen Beschäftigungsverhältnissen tätig, die mit geringerer gesellschaftlicher Anerkennung und erhöhtem Ausbeutungsrisiko einhergehen (Brücker et al., 2020; Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, 2025).

Diese Beschäftigungssituation ist auch auf bestehende Integrationshürden zurückzuführen. So sind Migrant:innen häufig mit Vorurteilen in verschiedenen Phasen des Erwerbslebens konfrontiert, etwa bei der Einstellung, beim Aufstieg oder bei der Weiterbildung. Insbesondere Frauen mit Kopftuch sehen sich vielfach einer ablehnenden Haltung potenzieller Arbeitgeber gegenüber. Unternehmen verweisen auf mangelnde Erfahrung im Umgang mit migrantischen Beschäftigten, Sprachbarrieren sowie bürokratische Anforderungen. Zudem wurde von Vorbehalten innerhalb der Belegschaft berichtet, bis hin zu Kündigungsandrohungen im Falle der Einstellung von Migrant:innen (Fokusgruppeninterview, November 2023).

Erfahrungen aus dem Burgenlandkreis zeigen zugleich, dass Unternehmen durch betriebliche Sprachförderung, transparente Entwicklungsperspektiven und eine wertschätzende Organisationskultur die Integration unterstützen. Beispielsweise bieten einige Unternehmen betriebsinterne, bedarfsgerechte Sprachkurse mit branchenspezifischen Inhalten sowie flexible Arbeitszeitmodelle an, um die Vereinbarkeit mit Schichtarbeit zu erleichtern – unterstützt durch den Erfahrungsaustausch innerhalb des Integrationsnetzwerks.

Dafür ist eine engere Kooperation zwischen Verwaltung und Arbeitgebern nötig, etwa durch Abbau bürokratischer Hürden, zentrale Ansprechstellen und die Vermittlung des Nutzens solcher Zusammenarbeit. Im Burgenlandkreis entstand u.a. die Pilotmaßnahme CareerPaths, die Unternehmensbesuche für Migrant:innen als potenzielle Mitarbeitende organisiert. Auch Schulungen und Antidiskriminierungsmaßnahmen können ein wertschätzendes Arbeitsumfeld fördern. Beispielsweise entwickelt, erprobt und evaluiert das Projekt Culture and Care (CultCare) als Teil der Translationsregion für digitalisierte Gesundheitsversorgung (TDG) eine digitale Lernplattform für kultursensible Pflegekompetenzen. Sie richtet sich an Pflegeschüler:innen, Lehr- und Pflegekräfte und soll die Versorgung von Patient:innen mit Migrationshintergrund sowie die interkulturelle Zusammenarbeit in Pflegeteams verbessern.

Fazit und Handlungsempfehlungen

Die erfolgreiche Integration internationaler Fach- und Arbeitskräfte sollte gerade in schrumpfenden ländlichen Regionen als zentraler Bestandteil einer langfristigen Regional- und Fachkräftestrategie verstanden werden, um

Zuwanderung wirksam für die Fachkräftesicherung und eine pfadbrechende Regionalentwicklung zu nutzen. Dafür braucht es leistungsfähige Verwaltungsstrukturen, einen diskriminierungsfreien Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen, gesellschaftliche Offenheit und inklusive Arbeitsbedingungen. Im Burgenlandkreis bestehen mit der MiA und dem Integrationsnetzwerk etablierte Strukturen, die Integrationsprozesse koordinieren und den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern können.

Die Befunde aus dem MILEstone-Projekt verweisen jedoch auf ein Strukturproblem, das über den Burgenlandkreis hinaus für neue Zuzugsregionen relevant ist: Zuwanderung allein löst den Fachkräftemangel nicht. Anerkennungshürden, fehlende berufliche Entwicklungsperspektiven und Diskriminierung können dazu führen, dass vorhandene Qualifikationen ungenutzt bleiben oder Zugewanderte die Region wieder verlassen. So kann ein sich selbst verstärkender Zusammenhang zwischen schwachen Integrationsstrukturen, geringer Zuwanderung und sinkender regionaler Attraktivität entstehen.

Eine zukunftsfähige Integrationspolitik sollte deshalb über die unmittelbare Arbeitsmarktintegration hinausgehen. Personenzentrierte und mehrsprachige Verwaltungsstrukturen sind dabei unabdinglich. Ein offenes gesellschaftliches Klima ist dabei ebenso entscheidend wie institutionelle Strukturen, da ausgrenzende Migrationsdiskurse Zuzug hemmen und Abwanderung begünstigen können. Integration bleibt damit eine gemeinsame Verantwortung von Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

Literatur

Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt, ENTKNOTEN, OFEK e. V. & LAMSA e. V. (2025). *Ressourcen für Sie – Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt.*

BiSMit – Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland. (2024). *Dashboard: Bildungsmonitoring* [Datensatz].

Brücker, H., Kosyakova, Y. & Schuß, E. (2020). Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. In *Forschungsdaten für die Kinder- und Jugendhilfe* (S. 187–209). Springer Fachmedien Wiesbaden.

Burgenlandkreis. (2024). *Baselinestudy Burgenlandkreis.*

Dülken, B. & von Oswald, A. (2026). *Sachsen-Anhalt: Vom Transit- zum Bleibeland.*

Fuchs, J., Söhnlein, D. & Weber, B. (2021). *Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen.*

Glorius, B. (2020). Migrationsgeschichte Ostdeutschlands I. Von der Zeit der DDR bis in die 1990er-Jahre. In *Regionalentwicklung in Ostdeutschland: Dynamiken, Perspektiven und der Beitrag der Humangeographie* (S. 211–222). Springer.

Hemmer, A. L. & Limpert, A. (2023). *VielFalter* – Migrationsagentur Burgenlandkreis: Alles unter einem Dach.*

Kubis, A. & Schneider, L. (2024). *Zuwanderung und Arbeitsmarkt: Eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer.*

Lange, M. (2021). The legacy of state socialism on attitudes toward immigration. *Journal of Comparative Economics, 49*(3), 733–750.

Leibert, T. (2026). Demografischer Wandel und regionale Disparitäten: Herausforderungen für die Arbeitsmärkte. In F. Gesemann, D. Filsinger & S. Münch (Hrsg.), *Handbuch Lokale Integrationspolitik* (S. 141–164). Springer Fachmedien Wiesbaden.

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review, 19*(3), 431–466.

McAreavey, R. & Argent, N. (2018). Migrant integration in rural new immigration destinations: An institutional and triangular perspective. *Journal of Rural Studies, 64*, 267–275.

Pierenkemper, S., Jansen, A. & Orange, F. (2023). *Internationale Fachkräfte in KMU – Weniger Bürokratie, mehr Fachkräfte.*

Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2026a). *Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort nach Geschlecht, Nationalität und Altersgruppen.*

Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2026b, 19. Februar). *Regionaldatenbank Deutschland* [Text].

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt. (2021). *Branchen- und Größenverteilungen Sachsen-Anhalt* [Datensatz].

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt. (2025). *Statistischer Bericht Erwerbstätigkeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.*

Tanis, K. (2020). Regional distribution and location choices of immigrants in Germany. *Regional Studies, 54*(4), 483–494.

Wink, R., Fischer, H., Marmai, N. & Winter, J. (2025). Reinforcing path dependencies: The struggle to attract and integrate foreign workers in regions undergoing structural change. *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning, 84*(1), 1–4.

Title: ***Labour market integration in new migration destinations: path dependencies and economic policy approaches***

Abstract: *Demographic change and the shrinking workforce are increasing the demand for international skilled workers and employees in many structurally weak regions. However, their integration into the labor market is often hindered by structural, institutional, and societal barriers. Based on regional data and qualitative research, this paper examines the underlying path dependencies and, using the Burgenland district as a case study, derives economic policy recommendations for emerging immigration regions.*