

Qualifikation, Entwertung, Diskriminierung. Zur Arbeitsmarktintegration von Migranten aus dem subsaharischen Afrika und ihrer Erklärung

Annika Elwert und Frederik Elwert

1. Einleitung und Überblick

Die Teilhabe am Arbeitsmarkt spielt in modernen Gesellschaften eine zentrale Rolle. Die Sicherung des Lebensunterhalts und die soziale Sicherung sind in starkem Maße von der Positionierung auf dem Arbeitsmarkt abhängig. Auch in der Migrationsforschung wird daher die Arbeitsmarktplatzierung von Migranten als zentraler Aspekt der Integration in die Aufnahmegesellschaft betrachtet. Für die Migranten selbst ist der Zugang zum Arbeitsmarkt eine ganz konkrete Frage der eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts und des Lebensstils.¹

Statistische Daten zeigen dabei, dass Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt stark benachteiligte Positionen einnehmen. In allen relevanten Indikatoren (Einkommen, Arbeitslosigkeit, Stellung im Beruf und Ähnliches) sind Migranten schlechter gestellt als die autochthone Bevölkerung (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2007: 57). Dabei fokussiert sich die Migrationsforschung bislang überwiegend auf Migranten aus den ehemaligen Anwerbeländern, die sogenannten Gastarbeiter. Erklärungen ihrer schlechten Position auf dem Arbeitsmarkt basieren oftmals auf dem Humankapitalansatz: Da überwiegend gering Qualifizierte im Rahmen der Arbeitsmigration der 1960er und 1970er Jahre nach Deutschland gekommen seien, nähmen sie in Bezug auf Bildung und infolge dessen auf die Arbeitsmarktplatzierung schwächere Positionen ein (Granato/Kalter 2001). Über die Arbeitsmarktpositionen afrikanischer Migranten liegen dagegen nur wenige Untersuchungen vor. Ein Grund hierfür ist auch in der schlechten Datenlage zu sehen. Dies erschwert, detaillierte Aussagen über die Arbeitsmarktintegration afrikanischer Migranten zu treffen.

Die Debatte über die Arbeitsmarktintegration dieser Migranten-
gruppe findet vor dem Hintergrund einer Debatte um den „brain drain“

1 Zu Aspekten der kulturellen, sozialen und identifikativen Integration afrikanischer Migranten siehe Baier/Robold in diesem Band.

aus Afrika statt: Entgegen dem vorherrschenden Bild subsaharischer Migranten sind viele vergleichsweise gut gebildet und gerade nicht aus den unteren Schichten der Herkunftsgesellschaften, da für die Migration selbst nicht geringe Kosten anfallen (de Haas 2008: 1308). Die Lebens- und Arbeitsbedingungen in europäischen Staaten ziehen insbesondere besser ausgebildete Afrikaner an, so „[...] dass Afrika in den beiden letzten Jahrzehnten gut ein Drittel seiner Akademiker durch Abwanderung in die Industrieländer [...] verlor“ (Kohnert 2006: 2). Der Abwanderung gut ausgebildeter Afrikaner steht jedoch oft nicht ein entsprechender Erfolg auf dem Arbeitsmarkt der Einwanderungsländer gegenüber. Viele Migranten können ihre Qualifikationen etwa auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht entsprechend verwerten. Dies liegt zum einen am Aufenthaltsstatus, der nicht allen Migranten aus afrikanischen Ländern Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit haben – je nach Aufenthaltstitel – gar keinen, einen nachrangigen oder einen Deutschen gleich gestellten Zugang zum Arbeitsmarkt. Zum anderen werden Bildungsabschlüsse, insbesondere akademische, oftmals nicht in vollem Umfang anerkannt (Baraulina et al. 2008: 12).

Rolf Benndorf (2008) gibt in seiner Untersuchung „Lebensperspektive Deutschland“ einen vergleichsweise detaillierten Überblick über die Positionen afrikanischer Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Darin wird ihre problematische Stellung deutlich. So zeigt er, dass sie stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Deutsche oder Migranten beispielsweise türkischer oder italienischer Herkunft (Benndorf 2008: 268). Auch sind die Beschäftigungsverhältnisse zunehmend prekär: Der Anteil geringfügig Beschäftigter steigt ebenso wie der in Teilzeit Beschäftigter (Benndorf 2008: 259). Auch ist der größte Teil der beschäftigten afrikanischen Migranten in gering qualifizierten Berufen des tertiären Sektors tätig (Benndorf 2008: 261). Die Einkommen liegen deutlich unter denen der Deutschen, aber auch unter denen anderer Migrantengruppen (Benndorf 2008: 279).

Bei diesen Befunden ist jedoch zu beachten, dass die Untersuchung ausschließlich Migranten afrikanischer Nationalität berücksichtigt. Eingebürgerte werden daher nicht erfasst. Da gerade afrikanische Migranten jedoch relativ schnell die deutsche Staatsangehörigkeit annehmen (Benndorf 2008: 281), spiegeln die Daten nicht die Arbeitsmarktlage von Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund insgesamt wider. Ob eventuell afrikanische Migranten mit längerer Aufenthaltsdauer, Eingebürgerte oder Migranten der sogenannten zweiten Generation eine andere Platzierung aufweisen, kann so nicht beschrieben werden, ist jedoch anzunehmen (Baraulina et al. 2008: 12).

Zudem ist die Arbeitsmarktposition afrikanischer Migranten je nach Herkunftsland bzw. -region stark verschieden, wie die Ergebnisse

von Benndorf zeigen. Von einer einheitlichen Migrantenpopulation afrikanischer Herkunft kann nicht gesprochen werden. Auch die Migrationsgeschichte der verschiedenen Herkunftsgruppen unterscheidet sich: Während in den 1960er und 1970er Jahren vorwiegend Arbeitsmigranten aus Marokko und Tunesien nach Deutschland migrierten, verschiebt sich dies seit dem Anwerbestopp (Benndorf 2008: 254). Migranten nordafrikanischer Herkunft gleichen aufgrund der Struktur der Arbeitskräfteanwerbung anderen Migranten aus ehemaligen Anwerbeländern, wie etwa der Türkei, deutlich stärker als Migranten aus anderen Regionen Afrikas. Aus diesem Grunde werden in diesem Beitrag lediglich Migranten subsaharischer Herkunft untersucht.

Die Migration von Afrikanern aus Regionen südlich der Sahara nach Europa ist in einem Zusammenhang mit den Migrationsbewegungen innerhalb Afrikas zu sehen. So ist die europäische Perspektive, die vor allem Europa als Ziel subsaharischer Migranten sieht, zu relativieren:

„Die übliche Bezeichnung ‚Transitmigration‘ ist möglicherweise irreführend, da viele Migranten Nordafrika, insbesondere Libyen, als ihr vornehmliches Ziel betrachten. Zudem zieht ein beachtenswerter Anteil der Migranten, der an der Einreise nach Europa scheitert oder eine Weiterreise nicht wagt, den Verbleib in Nordafrika als zweitbeste Option der Rückkehr in ihre instabileren, unsicheren und wesentlich ärmeren Herkunftsländer vor“ (de Haas 2008: 1308).²

Ebenso wie afrikanische Migranten zunehmend in die ehemaligen Anwerbeländer in Europa wandern, etwa nach Spanien und Italien, werden auch die Staaten des Maghreb attraktive Wanderungsziele innerafrikanischer Migration. Aufgrund der unterschiedlichen Migrationsgeschichte sowie der gegenwärtigen Rolle der afrikanischen Regionen im globalen Migrationssystem legt der vorliegende Artikel einen Schwerpunkt auf die Gruppe von Migranten aus den Ländern des subsaharischen Afrikas und ihre Nachkommen.

In diesem Beitrag wird anhand empirischer Daten die Arbeitsmarktpositionierung dieser Migrantengruppe bestimmt. Im nächsten Abschnitt werden dazu unter 2.1 die Humankapitaltheorie und unter 2.2 der Segmentationsansatz als Erklärungsansätze für den Arbeitsmarkterfolg von Migranten vorgestellt. Anschließend wird ein empirisches Modell

2 Eigene Übersetzung. Zitat im Original: „The common term ‚transit migration‘ is potentially misleading because many migrants consider North Africa (particularly Libya) as their primary destination, and a considerable proportion of migrants failing or not venturing to enter Europe prefer to stay in North Africa as a second-best option rather than returning to their more unstable, unsafe and substantially poorer origin countries.“

entwickelt, das eine exakte Bestimmung der Platzierung subsaharischer Migranten unter Einbeziehung verschiedener Dimensionen der Arbeitsmarktpartizipation erlaubt. Die Beschreibung der Arbeitsmarktpositionen erfolgt dabei in Abgrenzung von Deutschen ohne Migrationshintergrund und Personen mit anderem Migrationshintergrund.

In Abschnitt 3.2 wird die Bildung des Indikators für die Arbeitsmarktplatzierung erläutert. Im Anschluss werden in Abschnitt 3.4 die Ergebnisse dargestellt und unter Berücksichtigung der theoretischen Konzepte diskutiert.

2. Erklärungsansätze für den Arbeitsmarkterfolg von Migranten

2.1 Humankapitalansatz

Die in den Wirtschaftswissenschaften entwickelte Humankapitaltheorie basiert auf der Überlegung, dass menschliche Fähigkeiten und Qualifikationen in ökonomisches Kapital transferierbar seien. Nach Annahmen der Theorie richtet sich die Höhe des Einkommens einer Person nach ihrer individuellen Ausstattung mit Humankapital, da die Höhe der Humankapitalausstattung die Produktivität bestimme. Als Humankapital gilt sowohl die formale (schulische und berufliche) Ausbildung wie auch die durch Erfahrungen in der Ausübung einer Tätigkeit erlangten Fähigkeiten („On-the-Job-Training“). Die durch formale Ausbildung erlangten Fertigkeiten könnten dabei die Einkommensunterschiede zwischen Berufen erklären, die informal erlangten Fähigkeiten die Einkommensunterschiede innerhalb eines Berufes (Mincer 1958). Die Humankapitaltheorie stellt etwa für die Einkommenssteigerung innerhalb des Lebenslaufes eine plausible Erklärung bereit.

Humankapital muss durch Investitionen erlangt werden. Diese Investitionen verursachen Kosten, die in der Regel von den Eltern als Investitionen in das Humankapital ihrer Kinder, von Personen selbst, als direkte Bildungskosten und als aufgeschobene (diskontierte) Einkommen oder von Arbeitgebern für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter getragen werden müssen. Ob eine Entscheidung für die Investition in Humankapital getroffen wird, hängt folglich maßgeblich von den anfallenden Kosten sowie den verfügbaren Ressourcen ab.

Becker (1962) geht von einer Unterscheidung in firmenspezifisches und in allgemeines, generell verwertbares Humankapital aus. Dabei nimmt er an, dass die Kosten für Investitionen in firmenspezifisches Humankapital eher von den Firmen, für Investitionen in allgemeines Humankapital eher von der Person selbst getragen wird. Die Investition in allgemeines Humankapital ist für Personen interessant, weil es firmenun-

abhängig verwertbar ist und somit bei Firmenwechsel nicht entwertet wird. Aus gleichem Grunde ist für Firmen nur die Investition in firmenspezifisches Humankapital interessant, weil es die Gefahr eines Austritts aus der Firma reduziert und so die Wahrscheinlichkeit, die Erträge der Investition zu erhalten, erhöht. Eine hohe Ausstattung mit firmenspezifischem Kapital prädestiniert daher eher für betriebsinterne Karrieren, wohingegen allgemeines Humankapital eher für fachspezifische Karrieren mit häufigem Firmenwechsel qualifiziert.

Im Zusammenhang mit Migration ist zu beachten, dass Humankapital ~~er~~terworfen ist. Da durch die Migration zwangsläufig ein Firmenwechsel stattfindet,³ muss der Migrant, um auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, über möglichst viel generelles Humankapital, wie etwa schulische Bildung, verfügen. Bei einigen Autoren wird auch auf landesspezifisches Kapital verwiesen, das durch die Migration entwertet wird und im Einwanderungskontext keine Verwendung mehr habe (Chiswick 1978; Friedberg 2000). Zweifelsohne stellt die Erstsprache eine solche Kapitalform dar, die im Einwanderungskontext nur noch wenig Verwendung finden kann. Dennoch bleibt anzumerken, dass die Transferierbarkeit des Humankapitals stark vom Herkunfts- und Einwanderungskontext und vom ausgeübten Beruf abhängen dürfte. Ein Teil der Schulbildung sowie insbesondere durch den Bildungserwerb gewonnene analytische Fähigkeiten ~~er~~(im Sinne einer Nichtverwertbarkeit) betroffen sein. Auch in gewissen (z.B. technischen) Professionen wäre eine geringe Differenz zwischen den ausgeübten Tätigkeiten zu erwarten, so dass das im Herkunftskontext erworbene Humankapital nur zu einem geringen Maße entwertet würde. Voraussetzung für eine Transferierbarkeit des – insbesondere berufsspezifischen – Humankapitals ist die Ausübung des gleichen Berufes wie im Herkunftsland. Akademische Abschlüsse stellen in erster Linie allgemeine Qualifikationen dar, die vielfach nicht direkt für einen bestimmten Beruf oder gar eine bestimmte Firma qualifizieren und so in geringerem Maße von Abwertung betroffen sein müssten.

Für eine Investition in Humankapital im Einwanderungskontext folgt aus den Annahmen der Humankapitaltheorie, dass eine Investitionsentscheidung umso eher getroffen wird, je jünger der Migrant bei der Migration ist, da die antizipierten Erträge aus der Investition umso höher ausfallen und die Kosten geringer sind. Für die Entscheidung zur Investition in Humankapital gäbe es im Falle der Migranten sowohl seitens der Mig-

3 Ausnahme stellen hier Entsendungen von Arbeitnehmern in das Ausland dar (sog. Expatriates), die aber nur einen geringen Teil der Migranten in Deutschland ausmachen dürften.

ranten selbst als auch seitens der Arbeitgeber spezifische Restriktionen, da eine gewisse Rückkehrorientierung bestehe oder unterstellt werde (Offe 1977: 35–43). Besteht eine solche Rückkehrorientierung, wird der Migrant weniger in sein Humankapital investieren, da dieses wiederum landesspezifisch und im Falle der Remigration einer Entwertung unterzogen wäre. Gleichermäßen sei für den Arbeitgeber der Ertrag der Investition geringer, wenn er den Arbeitnehmer vor dem antizipierten Zeitpunkt der Rentabilität der Investition aus seiner Tätigkeit entlassen müsste.

„Bevor diese Rentabilitätsschwelle nicht tatsächlich erreicht ist, d.h. der Betrieb die vorgeschossenen Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung aus der neu eingestellten Arbeitskraft wieder herausgeholt hat, besteht die Gefahr, daß die neu eingestellte Arbeitskraft von sich aus abwandert, die vorgenommene Rekrutierungs- und Ausbildungsinvestition abgeschrieben und erneut vorgenommen werden muß. [...] Angesichts dieser Problematik ist es für den Betrieb [...] rational, sein Risiko dadurch zu reduzieren, daß es der Gefahr einer ‚vorzeitigen‘ Abwanderung der Arbeitskraft vorbeugt. [...] Die Reduktion dieses Risikos wird [...] dadurch angestrebt, daß Personengruppen, bei denen das Abwanderungsrisiko [...] besonders hoch ist, von vornherein nur für solche Arbeitsplätze rekrutiert werden, bei denen die im Betrieb anfallenden Rekrutierungs- und Ausbildungskosten besonders niedrig liegen“ (Offe 1977: 37).

Diese Begründung dürfte ihre Bedeutung eher für die Gruppe der Arbeitsmigranten entfalten, die nach dem Prinzip der Rotation rekrutiert wurden. Für afrikanische Migranten aus Ländern südlich der Sahara ist dieses Argument nur eingeschränkt erklärungskräftig, da eine wesentlich geringere Rückkehrorientierung besteht. Auch für in Deutschland geborene Nachkommen von Migranten dürfte dieses Argument prinzipiell eine geringe Erklärungskraft haben.

Gemäß der neoklassischen ökonomischen Annahmen, die auch dem Humankapitalansatz zugrunde liegen, kann es auf dem Arbeitsmarkt keine Diskriminierung geben. Unter der Maxime rationalen Handelns ist diskriminierendes Verhalten zunächst ausgeschlossen, da es sich um eine Orientierung des Verhaltens an nicht-rationalen Kriterien handelt. Den neoklassischen Annahmen entsprechend würden immer die Arbeitnehmer mit der höchsten Produktivität eingestellt und dementsprechend entlohnt werden. Träfe der Arbeitgeber eine Entscheidung zu diskriminierendem Verhalten und stellte er nicht den produktivsten, sondern einen weniger produktiven Arbeitnehmer ein, der nicht die Merkmale aufweist, die zur Diskriminierung veranlasst haben, hätte dieser Arbeitgeber gegenüber anderen, nicht diskriminierenden Arbeitgebern einen Wettbewerbsnachteil. Langfristig würde dies dazu führen, dass der diskriminierende Arbeitgeber nicht mehr wettbewerbsfähig ist und sich nicht mehr auf dem

Markt behaupten kann (Arrow 1973). Becker selbst formuliert jedoch in seinem Ansatz der „Tastes for Discrimination“ (Becker 1971) einen Einwand gegen diese Annahmen, indem er nicht-monetären Nutzen in die ökonomische Nutzenfunktion integriert. Durch die Betrachtung von Diskriminierung als Handlung zur Maximierung eines nicht-monetären Nutzens können diskriminierende Praktiken auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen der ökonomischen Theorie behandelt werden. Dabei ist zu beachten, dass Diskriminierung Kosten verursacht, die im Rahmen der Nutzenfunktion berücksichtigt werden müssen. Werden Arbeitnehmer nicht nur nach Merkmalen der Produktivität eingestellt und entlohnt, entstünden dafür Kosten. Wird ein weniger produktiver Arbeitnehmer aufgrund seiner Hautfarbe einem produktiveren Arbeitnehmer vorgezogen, so reduziere sich die Produktivität des gesamten Unternehmens, was sich in geringeren Gewinnen niederschlägt. Folglich müsse der nicht-monetäre Nutzen, den der Arbeitgeber durch seine diskriminierende Handlung gewinnt, höher sein als die monetären Kosten, die dieses Verhalten nach sich zieht.

„Wenn eine Person eine Diskriminierungsneigung (taste for discrimination) hat, so muss sie handeln als ob sie bereit wäre, direkt oder in Form eines verringerten Einkommens dafür zu zahlen, mit einigen Personen anstelle von anderen in Verbindung gebracht zu werden.“⁴ (Becker 1971: 14, Hervorhebung im Original).

Für den die Kosten der Diskriminierung übersteigenden nicht-monetären Nutzen wird der Begriff „taste“ verwendet, der von (individuellen) Präferenzen ausgeht, die den aus der Handlung gewonnenen Ertrag modifizieren. Besteht also ein „taste“ für eine bestimmte ethnische Gruppe, so bringt die Bevorzugung dieser Gruppe einen hohen nicht-monetären Nutzen, der diskriminierendes Verhalten wahrscheinlich macht.

Andere Autoren widersprechen Beckers Ansatz der „Tastes for Discrimination“ mit einem Hinweis auf den Wettbewerbsmarkt. Ein Unternehmen sei dauerhaft nicht überlebensfähig, rekrutiere es Arbeitnehmer nicht nach Maßgaben der Produktivität (Arrow 1973: 10; Kalter 2006: 146). Shulman (1987) stellt allerdings fest, dass das neoklassische Arbeitsmarktmodell unter Modifikation der Annahme eines vollkommenen Marktes mit Diskriminierung sehr wohl vereinbar sei, da Bedingungen und Schlussfolgerungen der Humankapitaltheorie von der Struktur des Arbeitsmarktes abhingen. In Arbeitsmarktsituationen mit hohem Arbeitskräfteangebot erhöhe sich die Marktmacht der Unternehmer, wobei die

4 Eigene Übersetzung. Zitat im Original: "If an individual has a taste for discrimination, he must act *as if* he were willing to pay, either directly or in the form of a reduced income, to be associated with some persons instead of others."

Kosten für Diskriminierung sinken. Sind für die zu vergebenen Positionen genügend qualifizierte Arbeitnehmer verfügbar, können bei Stellenabbau oder Neueinstellung nur Angehörige einer bevorzugten Gruppe berücksichtigt werden. Für Angehörige der diskriminierten Gruppe hat das häufigere Arbeitslosigkeit und Schwierigkeiten, in Beschäftigungsverhältnisse zu gelangen, zur Folge. Demnach wäre eine Betrachtung verschiedener Arbeitsmarktbereiche nach dem Arbeitskräfteangebot relevant, um Indizien für Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu finden. In Arbeitsmarktbereichen mit hohem Arbeitskräfteangebot dürfte der Arbeitsmarkterfolg von Migranten bei bestehenden diskriminierenden Strukturen geringer sein als in Arbeitsmarktbereichen mit geringerem Arbeitskräfteangebot. Hier dürften Unternehmen einen geringeren Spielraum für diskriminierende Personalentscheidungen haben und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund müssten gemäß der theoretischen Annahmen bei entsprechender Qualifikation bessere Chancen auf Arbeitsmarkterfolg haben.

2.2 Segmentationsansatz

In der deutschen Arbeitsmarktforschung wurde im Wesentlichen in den 1970er Jahren von Lutz und Sengenberger das Konzept des dreigeteilten Arbeitsmarktes entwickelt (Lutz/Sengenberger 1974; Sengenberger 1978). Dieses Konzept wurde in Abgrenzung zu den in den Wirtschaftswissenschaften vorherrschenden Annahmen der neoklassischen Theorie konzipiert, die Allokation und Lohnfindung auf dem Arbeitsmarkt als einen Spezialfall der Preisfindung auf Märkten versteht. Das Modell des dreigeteilten Arbeitsmarktes geht von der Annahme aus, dass der Arbeitsmarkt andere relevante Eigenschaften als der Gütermarkt hat. Dieses Konzept lehnt sich an die US-amerikanische Forschung von Doeringer und Piore an, die von einer Zweiteilung des Arbeitsmarktes in ein primäres und ein sekundäres Segment mit je unterschiedlichen Mechanismen ausgehen (Doeringer/Piore 1985).

Durch eine Reihe empirischer Untersuchungen der 1960er und 1970er Jahre über die Beschäftigungsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt wurde für Deutschland eine Dreiteilung des Arbeitsmarktes in einen unspezifischen, einen fachlichen und einen betrieblichen Teilarbeitsmarkt festgestellt. Diese Segmente entsprechen in ihren Allokations- und Entlohnungsmechanismen der Grundannahme der Theorie des dreigeteilten Arbeitsmarktes, dass die Institutionalisierung von Arbeitsmarktprozessen eng mit den ökonomisch definierten Interessen der Anbieter- und Nachfrageseite verknüpft ist (Lutz/Sengenberger 1974: 46). Im Wesentlichen unterscheiden sich die drei Teilarbeitsmärkte durch die unterschiedlichen Qualifikationen, die auf ihnen angeboten werden. Auf dem unspezifischen oder Jedermannsarbeitsmarkt werden generelle Qualifikationen angeboten, die weder branchen- noch betriebsspezifisch sind. Für den Arbeitge-

ber bedeutet dies eine leichte Verfügbarkeit dieser Qualifikationen und eine gute Möglichkeit zum Einsatz dieser Positionen als konjunkturellem Puffer, da nicht in die Qualifikationen der Arbeitnehmer investiert wurde und somit eine Entlassung ohne Kosten für den Arbeitgeber möglich ist. Auch für die Arbeitnehmer auf dem Jedermannsarbeitsmarkt ist Mobilität mit geringen Kosten verbunden, weshalb schon geringe Lohndifferenzen zur Mobilität veranlassen. Grundlegend ist dieses Segment folglich durch relativ geringe, allgemeine Qualifikationen, ein (konjunkturell bedingt) höheres Arbeitslosigkeitsrisiko, geringe Stetigkeit der Beschäftigung, aber auch geringe Verweildauer in Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Die Einkommen in diesem Segment streuen nur gering. Der fachliche Teilarbeitsmarkt zeichnet sich durch berufs- oder branchenspezifische Qualifikationen aus, die zwischenbetrieblich transferierbar sind. Stetige Beschäftigung ergibt sich – so die Annahmen der Theorie – nicht durch eine lange Verweildauer im Betrieb, sondern durch zwischenbetriebliche Mobilität, die durch Lohngefälle induziert wird. Aufgrund der standardisierten Qualifikationen gibt es nur geringe Arbeitslosigkeit und eine geringe Verweildauer in Arbeitslosigkeit. Im betrieblichen Arbeitsmarktsegment seien schließlich Qualifikationen verfügbar, die betriebspezifisch und somit nicht transferierbar sind. Durch Investitionen seitens des Arbeitgebers in diese Qualifikationen ist ein Austritt aus einer Position für den Arbeitgeber mit hohen Kosten verbunden, so dass sich der betriebliche Arbeitsmarkt durch langfristige Beschäftigung und innerbetriebliche Karrieren auszeichnet. Gleichmaßen gibt es auch für den Arbeitnehmer ein starkes Interesse am Verbleib im Betrieb, da die erworbenen Qualifikationen bei Betriebswechsel entwertet werden. Aus diesem Grunde zeichne sich das betriebliche Segment durch eine geringe Arbeitslosigkeit, aber hohe Verweildauern in Arbeitslosigkeit aus.

Nach der Hochzeit des Segmentationsansatzes in den 1970er Jahren verlor das Konzept des dreigeteilten Arbeitsmarktes seine Relevanz mit dem Aufkommen von Thesen zum Strukturwandel des Arbeitsmarktes in den 1980er Jahren. Hypothesen zum grundsätzlichen Wandel der Beschäftigung durch eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der Herausbildung einer Risikogesellschaft (Beck 1986) ließen Vorstellungen einer Generalisierung von Beschäftigungsunsicherheiten populär werden und die Segmentationsansätze in Vergessenheit geraten. Dennoch gibt es auch in der jüngeren Forschung Hinweise zur Aktualität segmentationstheoretischer Konzepte:

„Der Grundgedanke der ‚alten‘ Segmentationsansätze, nach dem ökonomische und soziale Risiken je nach Zugehörigkeit zu einem Arbeitsmarktsegment unterschiedlich verteilt sind, ist nach wie vor aktuell“ (Köhler et al. 2007: 401).

Anhand von empirischer Arbeitsmarktforschung stellen die Autoren fest, dass sich trotz der stattfindenden Strukturveränderung des deutschen Arbeitsmarkts und einer Entwicklung hin zu mehr Flexibilität primäre und sekundäre sowie offene und geschlossene Arbeitsmarktbereiche finden lassen, die über unterschiedliche Allokations- und Gratifikationsmechanismen verfügen. Das Konzept des dreigeteilten Arbeitsmarktes, das in der Hochkonjunkturphase der deutschen Wirtschaft entwickelt und überprüft wurde, könne den differenzierten Prozessen auf dem Arbeitsmarkt jedoch nicht mehr gerecht werden (Köhler et al. 2007: 402).

Die Vorzüge segmentationstheoretischer Ansätze bestehen in der Grundannahme verschiedener Mechanismen unterschiedlicher Arbeitsmarktbereiche. Damit ergänzt diese Perspektive den Humankapitalansatz um eine strukturelle Komponente, die die Eigenlogiken verschiedener Arbeitsmarktsegmente berücksichtigt. Demnach hängen Beschäftigungsstrukturen nicht nur von den rationalen Entscheidungen (korporativer) Akteure auf dem Arbeitsmarkt ab, sondern diese werden von einem institutionellen Setting gerahmt, welches den Entscheidungsspielraum begrenzt.

Angeworbene ausländische Arbeitskräfte finden sich den Befürwortern des Segmentationsansatzes zufolge, ebenso wie Frauen, vor allem im unspezifischen Arbeitsmarktsegment wieder. Dies führen die Autoren auf „die Erschließung neuer Arbeitskraftreserven“ (Lutz/Sengenberger 1974) zurück, die überwiegend auf gering qualifizierte Arbeitskräfte beschränkt blieb. Die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation von Frauen und Migranten lässt sich mit den Annahmen des Ansatzes, wie den unterschiedlichen Qualifikationsstrukturen, jedoch nicht vollständig erklären. Daher ist weiterhin zu fragen, welche Mechanismen die Platzierung in unterschiedlichen Arbeitsmarktbereichen beeinflussen. Nicht zuletzt ist dabei auch zu berücksichtigen, ob diskriminatorische Praktiken die Zugangschancen von Migranten zu einzelnen Segmenten begrenzen.

3. Empirische Untersuchung des Arbeitsmarkterfolgs von Migranten

Im Rahmen der Forschung zum Arbeitsmarkterfolg von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland gibt es verschiedene Ansätze, diesen zu messen. Szydlik etwa bildet zur Untersuchung der Ausbildungsadäquanz eine Übereinstimmungsvariable, die sowohl Ausbildungsniveau als auch Qualifikationstyp berücksichtigt (Szydlik 1996). Kogan nutzt einen sequenzanalytischen Ansatz, um Karrieremuster von Personen mit Migrationshintergrund mit denen der Deutschen zu vergleichen (Kogan 2003). In einer Vielzahl von Untersuchungen wird die Methode der binären logistischen Regression genutzt, um den Arbeitsmarkterfolg von Migranten

zu schätzen. Konietzka und Kreyenfeld etwa schätzen anhand logistischer Regressionen die Wahrscheinlichkeit, überhaupt beschäftigt zu sein oder eine mittlere oder höhere gegenüber einer niedrigen Berufsposition einzunehmen (Konietzka/Kreyenfeld 2001). Kalter und Granato nutzen ebendiese Methode in mehreren Studien, um die Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zum Arbeiter- gegenüber dem Angestelltensegment zu schätzen (Granato/Kalter 2001). Den Indikatoren des Arbeitsmarkterfolges in den oben genannten Studien liegen häufig theoretische Annahmen über die Struktur des deutschen Arbeitsmarktes zugrunde. Dabei dienen häufig Variablen wie Stellung im Beruf (Arbeiter, Angestellter, Selbstständiger) oder Wirtschaftszweig als Grundlage. Der Differenziertheit der Beschäftigungsverhältnisse und dem strukturellen Wandel des Arbeitsmarktes werden diese Indikatoren in der Regel jedoch nicht gerecht. Es kann nicht mehr davon ausgegangen werden, dass die Stellung im Beruf oder die Beschäftigung in einem Wirtschaftszweig eine eindeutige Hierarchie vermitteln. Auf theoretischer Grundlage gebildete Indikatoren basieren auf vagen Vorannahmen, deren empirische Gültigkeit nicht gesichert ist. Die Aussagekraft solcher Indikatoren muss als begrenzt angesehen werden. Daher wurde sich hier für die Bildung eines Indikators auf empirischer Grundlage entschieden. Ausgehend von verschiedenen Eigenschaften von Beschäftigungsverhältnissen wurde eine Klassifikation von Berufen in verschiedene voneinander unterscheidbare Arbeitsmarktbereiche vorgenommen. Damit wurde ein realistischeres Abbild der Struktur des deutschen Arbeitsmarktes geschaffen.

3.1 Datengrundlage

Der Untersuchung liegen die Daten des Mikrozensus 2005 zu Grunde. Beim Mikrozensus handelt es sich um eine Klumpenstichprobe, die etwa ein Prozent der Grundgesamtheit der in Privathaushalten oder Gemeinschaftsunterkünften lebenden Wohnbevölkerung in Deutschland umfasst. Er wird seit 1957 jährlich zu den Themen Bevölkerung und Arbeitsmarkt erhoben. Schwerpunkt des Mikrozensus 2005 ist eine im vierjährigen Rhythmus stattfindende Zusatzerhebung zum Themenkomplex „Migration und Integration“, die 2005 erstmals erhoben wurde und umfassende Angaben zur in Deutschland lebenden Bevölkerung mit Migrationshintergrund verfügbar macht. Durch die Integration der Arbeitskräftestichprobe der Europäischen Union in den Mikrozensus sind außerdem zahlreiche Merkmale zur Beschäftigung enthalten. Für die Untersuchung des Arbeitsmarkterfolgs von Personen mit Migrationshintergrund stellt der Mikrozensus 2005 daher eine sehr gute Datengrundlage dar. Durch die verhältnismäßig hohen Fallzahlen (der Mikrozensus 2005 hat insgesamt 671 717 Fälle) bietet der Mikrozensus im Gegensatz zu vielen anderen Datensätzen die Möglichkeit, subsaharische Migranten als eigene Migrantengruppe zu betrachten.

Im Mikrozensus sind keine Angaben zu den Herkunftsländern der Migranten verfügbar, sodass die Bestimmung des spezifischen Migrationshintergrundes anhand der Staatsbürgerschaft erfolgen muss. Im Gegensatz zu früheren Wellen des Mikrozensus ist der entscheidende Vorteil des Mikrozensus 2005 darin zu sehen, dass neben der gegenwärtigen Staatsbürgerschaft auch die Staatsbürgerschaft vor einer eventuellen Einbürgerung sowie die Staatsangehörigkeiten der Eltern bzw. deren Staatsangehörigkeit vor einer eventuellen Einbürgerung abgefragt werden. Dadurch bietet sich die Möglichkeit, neben Ausländern auch eingebürgerte Migranten nach ihrem Migrationshintergrund zu differenzieren. Auch die sogenannte zweite und dritte Generation von Migranten, die als Kinder oder Enkel von Migranten in Deutschland geboren und von Geburt an Deutsche sind, kann so unterschieden werden.

Eine sehr differenzierte Abgrenzung ist jedoch für die Migrantengruppen aus Afrika südlich der Sahara nicht möglich. Zum einen wird im Datensatz lediglich zwischen Marokko, sonstigem Nordafrika und sonstigem Afrika unterschieden. Zum anderen sind die Fallzahlen für diese Migrantengruppe immer noch relativ gering, so dass auch auf eine Differenzierung zwischen erster und zweiter Migrantengeneration oder zwischen Ausländern und Eingebürgerten verzichtet werden muss. Für die Untersuchung des Arbeitsmarkterfolges werden daher lediglich Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund (ohne Nordafrika) abgegrenzt, unabhängig davon, ob sie selber migriert sind oder ob sie eine deutsche oder ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Als Referenzgruppen werden Deutsche ohne Migrationshintergrund sowie Personen mit anderem Migrationshintergrund abgegrenzt. Hierin sind auch Personen mit nordafrikanischem Migrationshintergrund enthalten.

Für die Untersuchung des Arbeitsmarkterfolges der Bevölkerung mit Migrationshintergrund wird ein Indikator gebildet, der in der Lage sein soll, die Beschäftigungsverhältnisse der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund differenziert darzustellen. Dieser Indikator grenzt verschiedene Arbeitsmarktbereiche voneinander ab, die ähnlich vor- oder nachteilige Beschäftigungsverhältnisse umfassen. Dies erfolgt mittels einer Clusteranalyse, die Berufe nach verschiedenen Arbeitsplatzmerkmalen klassifiziert. Dazu werden auf Berufsebene aggregierte Daten mittels einer hierarchischen Clusteranalyse klassifiziert. Im Anschluss wird die gefundene Cluster-Lösung mit Hilfe des partitionierenden K-Means-Verfahrens optimiert.⁵ Die Arbeitsmarktpositionierung der verschiedenen

5 Für eine ausführliche Beschreibung der verschiedenen Verfahren der Clusteranalyse und ihrer Eigenschaften siehe Bacher (1996).

abgegrenzten Migrantengruppen wird anhand von sechs Arbeitsmarkt-bereichen, die Ergebnis der Clusteranalyse sind, bestimmt. Dazu werden multinomiale logistische Regressionen geschätzt, die angeben, wie hoch die Chancen einer Migrantengruppe sind, Zugang zu einem bestimmten Arbeitsmarktbereich zu haben. Die Analysen werden auf die Erwerbsbevölkerung Westdeutschlands beschränkt, da hier der überwiegende Teil der Migranten lebt und arbeitet. Es werden alle Erwerbspersonen bis einschließlich 65 Jahren berücksichtigt, die einen der durch die Clusteranalyse klassifizierten Berufe ausüben oder ausgeübt haben. Personen in Ausbildung und Nichterwerbspersonen sowie Personen, die einen Beruf ausüben oder ausgeübt haben, der bei der Clusteranalyse nicht berücksichtigt werden konnte, werden ausgeschlossen. So reduziert sich der Datensatz auf insgesamt 243 266 Fälle.

3.2 Bildung eines Indikators zur Messung des Arbeitsmarkterfolgs von Migranten

In den Indikator werden zahlreiche Variablen integriert, anhand derer Arbeitsmarktpositionen bestimmt werden sollen, die die konkrete Situation der Beschäftigten abbilden. Als wesentliche Merkmale einer Beschäftigung sind – sowohl für die objektive Bestimmung der Situation als auch für die subjektive Beurteilung des eigenen Beschäftigungsverhältnisses – das Einkommen, die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses, die Arbeitsbedingungen im Sinne physischer und psychischer Belastungen sowie die Wertschätzung der Arbeit durch die Gesellschaft anzusehen. Da insbesondere Personen mit Migrationshintergrund von erheblich höherer Arbeitslosigkeit betroffen sind als Personen ohne Migrationshintergrund, überschätzt eine Beschränkung auf Erwerbstätige den Arbeitsmarkterfolg von Migranten systematisch. Aus diesem Grunde werden für die folgenden Analysen alle Erwerbspersonen, also Erwerbstätige und Erwerbslose, miteinbezogen. Für Letztere werden die Angaben der letzten ausgeübten Tätigkeit für die Klassifikation herangezogen. Dadurch sind auch Selbstständige in den Analysen berücksichtigt, die in anderer Forschung häufig ausgeschlossen werden.

Ziel der empirischen Klassifikation ist es, Berufe zu identifizieren, die sich in der Struktur ihrer Beschäftigungsverhältnisse ähneln. Daher werden für die Bildung des Indikators Angaben der Erwerbspersonen des Mikrozensus 2005 auf Berufsebene (Dreisteller) aggregiert. Den Berufen werden die Beschäftigungsmerkmale Einkommen, Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses, Arbeitsbedingungen im Sinne physischer und psychischer Belastungen und die Wertschätzung der Arbeit durch die Gesellschaft zugeordnet. Um die Stabilität der Beschäftigung abzubilden, werden Angaben aus dem Mikrozensus zu Erwerbslosigkeit, Dauer der derzeitigen Beschäftigung und Art des Arbeitsvertrages genutzt. Zu jedem Beruf

ist nach der Datenaggregation das mittlere Einkommen (Median),⁶ der Anteil der erwerbslosen Personen (Erwerbslosenquote), die mittlere Dauer der Beschäftigung in Quartalen⁷ (Median), die mittlere Dauer der Erwerbslosigkeit in Quartalen (Median) sowie der Anteil derjenigen Personen, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben, als Merkmal verfügbar. Die Wertschätzung der ausgeübten Tätigkeit durch die Gesellschaft soll durch das Berufsprestige abgebildet werden. Dazu wird die Magnitude-Prestigeskala von Wegener (1988) verwendet; die Umsetzung für den Mikrozensus 2005 wird auf Grundlage der SPSS-Routine von Frietsch und Wirth (2001) für die Rekodierung der Magnitude-Prestigeskala auf Basis der Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992, durchgeführt. Dabei werden die für den Scientific-Use-File vorgenommenen Änderungen nicht berücksichtigt, da hier die vollen Informationen des Originaldatensatz verfügbar sind.

Für die Abbildung der physischen und psychischen Belastungen einer Tätigkeit stehen im Mikrozensus nur sehr wenige Angaben zur Verfügung. Da sie dennoch ein wichtiger Bestandteil der Erfassung der Qualität eines Beschäftigungsverhältnisses sind, sollen sie dem aggregierten Berufsdatensatz hinzugefügt werden. Dazu wird auf Ergebnisse einer Untersuchung von Granato (2003) zurückgegriffen. Die Autorin der Studie hatte für die Untersuchung ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt einen Indikator zur Messung des Arbeitsmarkterfolgs entwickelt, bei dem eine theoretische Gruppierung von Berufen nach Merkmalen zu psychisch oder physisch (im positiven und negativen Sinne) belastenden Arbeitsbedingungen durchgeführt wurde. Physische Belastungen wurden durch eine Vielzahl von Merkmalen zu körperlicher Belastung, Umgebungseinflüssen und Schichtarbeit abgebildet, psychische Belastungen durch kognitive Anforderungen oder Monotonie, Stress sowie Führungsaufgaben. Diese Indikatoren wurden in der genannten Arbeit mittels einer Faktorenanalyse zu drei Komponenten zusammengefasst, wobei für jeden Beruf der Klassifizierung der Berufe von 1992 auf Dreistellerebene anhand der Ausprägung des Indikators Angaben ermittelbar sind, ob die jeweilige

-
- 6 Für die Bewertung von Beschäftigungsverhältnissen stellt das Einkommen im Mikrozensus insofern eine problematische Variable dar, als dass als Merkmal nur das klassifizierte Nettoeinkommen verfügbar ist. Da jedoch nicht die absolute Höhe, sondern lediglich die Relationen der Einkommen interessieren, kann das Merkmal dennoch als valide angesehen werden. Durch die Verwendung des mittleren Einkommens auf Berufsebene (Median) sowie Ausschluss der Personen, die ihren Lebensunterhalt nicht überwiegend durch Erwerbstätigkeit bestreiten, werden die Angaben zusätzlich validiert.
- 7 Um die Dauer der derzeitigen Beschäftigung sowie die Dauer der Erwerbslosigkeit zu ermitteln, müssen die Angaben „Beendigung der früheren Erwerbstätigkeit – Jahr“ und „– Monat“ bzw. „Jahr“ und „Monat des Beginns der derzeitigen Tätigkeit“ von den Angaben zum Datum der Befragung subtrahiert werden. Da es sich beim Monat der Befragung um ein geheimhaltungspflichtiges Merkmal handelt, können die Angaben nur auf Quartalsebene verwendet werden.

Komponente hoch oder niedrig ausgeprägt ist.⁸ Diese Angaben wurden in Form binärer Variablen dem aggregierten Berufsdatensatz des Mikrozensus 2005 hinzugefügt.

Der Berufsdatensatz enthält nach Aggregation 369 Fälle und die aufgeführten Variablen (Tabelle 1). Für die Analysen werden diejenigen Berufe ausgeschlossen, für die es keine nähere Tätigkeitsbestimmung gibt (Sonstige Arbeitskräfte der Klassifizierung der Berufe 1992), sowie mithelfende Familienangehörige und weitere Berufe, deren Ausübung nicht im Zusammenhang mit Bildungszertifikaten steht (etwa Soldaten, Geistliche und Mönche). Dadurch reduziert sich der Datensatz auf 340 Fälle. Durch Eliminierung von Ausreißern werden vor Durchführung der eigentlichen Clusteranalyse zwei weitere Berufe ausgeschlossen.

Tabelle 1: Merkmale des aggregierten Berufsdatensatzes

Merkmal	Beschreibung	Aggregationsfunktion
Beruf	Gegenwärtige bzw. letzte Tätigkeit	Break
Erwerbslosigkeit	Anteil der Erwerbslosen an allen Erwerbspersonen	Anteil in Prozent
Dauer der Erwerbslosigkeit	Zeitraum seit Beendigung der letzten Tätigkeit in Quartalen	Median
Dauer der Beschäftigung	Zeitraum seit Aufnahme der derzeitigen Beschäftigung in Quartalen	Median
Art des Arbeitsvertrages	Anteil der befristeten Arbeitsverträge an allen Arbeitsverträgen	Anteil in Prozent
Einkommen	Klassenmitte der Nettoeinkommen bei überwiegender Lebensunterhalt aus Erwerbstätigkeit	Median
Berufsprestige	Magnitude-Prestigeskala von Wegener	Prestigewert
Komponente I	Körperliche Anstrengung, belastende Umgebungseinflüsse	Binäre Variable
Komponente II	Psychischer Stress, Kreativität, Führungsaufgaben	Binäre Variable
Komponente III	Seniorität, Kontrolle über Vorgänge	Binäre Variable

8 Zur Entwicklung und ausführlichen Beschreibung der einzelnen Komponenten siehe Granato 2003

Das Ziel der auf den Berufsdatensatz angewendeten Clusteranalyse ist, die 340 Berufe auf Basis der in Tabelle 1 aufgeführten Merkmale zu gruppieren. Grundannahme ist dabei, dass den Daten eine Clusterstruktur inhärent ist, die durch die Methode aufgefunden werden kann (Bacher 1996).

Aufgrund seiner vorteilhaften Eigenschaften wird als Fusionsalgorithmus das Ward-Verfahren mit der quadrierten Euklidischen Distanz als Distanzmaß gewählt. Voraussetzung für das Auffinden richtiger Partitionen durch die Clusteranalyse ist die Unkorreliertheit der Merkmale. Da dies bei den vorliegenden Variablen nicht der Fall ist, wird der Clusteranalyse eine Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation vorgeschaltet, durch die die Merkmale auf zwei Faktoren reduziert werden. Im Anschluss werden die Ergebnisse anhand des K-Means Verfahrens optimiert.

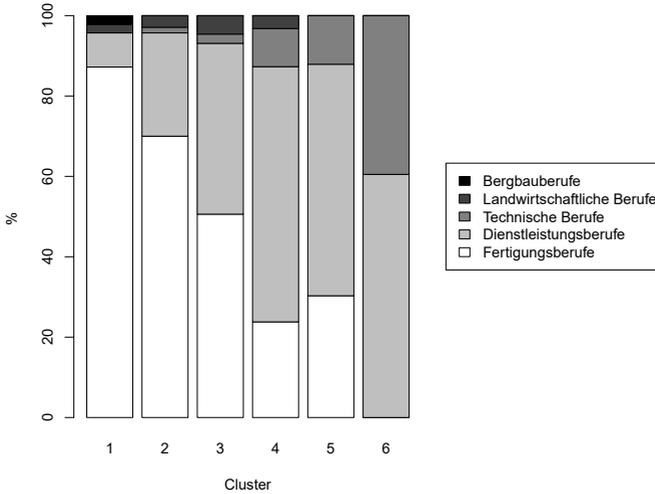
Die statistischen Kennzahlen weisen auf die Existenz sechs unterscheidbarer Berufscluster in den vorliegenden Arbeitsmarktdaten hin. Diese empirisch bestimmten Berufsgruppen sind Grundlage für die Messung des Arbeitsmarkterfolges der subsaharischen Migranten. Das Verfahren der Clusteranalyse stellt sicher, dass diese Berufsgruppen der tatsächlichen Arbeitsmarktstruktur entsprechen; somit stellt diese Vorgehensweise einen Vorteil gegenüber theoriebasierten Kategorisierungen des Arbeitsmarktes dar.

3.3 Beschreibung der Arbeitsmarktstruktur

Anhand der Mittelwerte und der Standardabweichung der ihnen zu Grunde liegenden Variablen werden in diesem Abschnitt die sechs Arbeitsmarktbereiche beschrieben. Außerdem werden die unterschiedlich stark besetzten Cluster⁹ nach Berufsbereichen unterschieden und exemplarisch werden typische Berufe für das jeweilige Cluster genannt (s. dazu Tabelle 2 und Abbildung 1, aus Platzgründen muss auf eine Aufstellung aller einem Cluster zugehörigen Berufe jedoch verzichtet werden).

9 In den sechs Clustern ist jeweils eine unterschiedliche Anzahl an Berufen gruppiert. Das am stärksten besetzte Cluster ist Cluster 3, in dem sich 87 der 338 Berufe befinden. Auch die Cluster 2 und 4 sind mit 70 bzw. 63 Berufen relativ stark besetzt; eine geringere Besetzung ist in Cluster 1 (47 Berufe), Cluster 5 (33 Berufe) und Cluster 6 (38 Berufe) zu finden.

Abbildung 1: Verteilung der Berufsbereiche innerhalb der Cluster (in Prozent)



Quelle: Mikrozensus 2005, eigene Berechnung und Darstellung

Tabelle 2: Clustermittelwerte beschäftigungsrelevanter Variablen

Cluster		Erwerbslosigkeit	Dauer der Erwerbslosigkeit	Dauer der Beschäftigung	Befristete Arbeitsverhältnisse	Einkommen	Berufsprestige	Komponente I	Komponente II	Komponente III	N
1	MW	4	4	2	5	9	9	0	0	0	4
	StA	8	7	2	2	11	5	0	0	0	
2	MW	9	2	6	6	2	9	0	0	0	0
	StA	6	0	7	3	2	9	0	0	0	
3	MW	9	6	5	4	0	6	0	0	0	3
	StA	8	0	1	6	0	7	0	0	0	
4	MW	7	5	6	2	6	2	0	0	0	6
	StA	3	0	9	6	6	2	0	0	0	
5	MW	7	9	3	6	1	6	0	0	0	3
	StA	2	5	3	3	11	9	0	0	0	
6	MW	2	7	0	6	0	9	0	0	0	3
	StA	9	3	3	1	3	6	0	0	0	
Insgesamt	MW	4	2	6	0	6	5	0	0	0	3
	StA	8	9	6	9	1	6	0	0	0	

Abkürzungen: MW = Mittelwert

StA = Standardabweichung

Quelle: Mikrozensus 2005, eigene Berechnung

In **Cluster 3** lassen sich im Vergleich zu den anderen Arbeitsmarktclustern nachteilige Arbeitsmarktbedingungen finden. So ist das Erwerbslosigkeitsrisiko leicht überdurchschnittlich hoch; die mittlere Dauer der Erwerbslosigkeit ist etwa doppelt so hoch wie in der Gesamtheit der Berufe und höher als in allen anderen Clustern. Im Gegensatz dazu finden sich hier aber auch Hinweise auf Berufe mit starker betrieblicher Bindung. Darauf deuten die von allen Clustern längste durchschnittliche Dauer der Erwerbstätigkeit und der niedrige Anteil an befristeten Arbeitsverträgen hin. Die Einkommen liegen im Mittelfeld aller untersuchten Berufe, das mittlere Prestige der in diesem Cluster gruppierten Berufe ist im Vergleich zu den anderen Clustern allerdings besonders niedrig. Die Komponente III nach Granato ist in diesem Cluster sehr stark ausgeprägt, es handelt sich also um Berufe und Positionen, in denen durch das Prinzip der Seniorität Kontrolle über Vorgänge und Prozesse erlangt werden kann. Allerdings zeichnet sich dieses Cluster eher durch monotone Arbeitsvorgänge mit wenig Kreativität und (Personal-)Führungsaufgaben aus, wie aus dem Nichtvorhandensein von Komponente II erkenntlich wird. Die physischen Arbeitsbelastungen, die durch die Komponente I abgebildet sind, liegen etwa im Durchschnitt. In diesem Cluster befinden sich zum überwiegenden Teil Fertigungsberufe. Typische Berufe in diesem Cluster sind etwa Verfahrens- und Industriemechaniker oder Kranführer. Anhand dieser Beschreibung kann das Cluster als betriebliches Arbeitsmarktsegment im Fertigungsbereich identifiziert werden.

Cluster 2 ist bezüglich der meisten Arbeitsbedingungen gegenüber Cluster 1 im Nachteil. So ist das Erwerbslosigkeitsrisiko stark überdurchschnittlich und der Anteil befristeter Arbeitsverträge ist deutlich höher als in Cluster 1, befindet sich aber wie auch die mittlere Erwerbstätigkeitsdauer sowie die geringere Dauer der Erwerbslosigkeit im Vergleich zu allen Clustern im Mittelfeld. Die Einkommen sind unterdurchschnittlich hoch und das Berufsprestige ist deutlich niedriger als in den anderen Clustern (mit Ausnahme von Cluster 1). Die physischen Arbeitsbelastungen (Komponente I) sind etwas höher als in Cluster 1, das Senioritätsprinzip und die Kontrolle über Vorgänge und Prozesse (Komponente III) ist deutlich geringer ausgeprägt, aber dennoch überdurchschnittlich hoch. Die Komponente II ist wie in Cluster 1 nicht ausgeprägt. In diesem Cluster sind neben Fertigungsberufen auch etwa 25 % Dienstleistungsberufe vertreten. Diesem Arbeitsmarktsegment zugehörige Berufe sind beispielsweise Berufskraftfahrer, Speisehersteller, Städtereiniger oder Landarbeitskräfte. Cluster 2 beschreibt einen mittleren Niedriglohnbereich, in dem die Arbeitsverhältnisse aber nicht bezüglich aller Kriterien als prekär einzustufen sind.

In **Cluster 1** finden sich im Gegensatz zu den beiden vorherigen Clustern ähnlich große Anteile an Dienstleistungs- und Fertigungsberu-

fen. Dieses Cluster ist gegenüber allen anderen Clustern bezüglich fast aller Merkmale schlechter gestellt. Hier findet sich ein deutlich überdurchschnittliches Erwerbslosigkeitsrisiko sowie der höchste Anteil befristeter Arbeitsverträge und die niedrigste mittlere Beschäftigungsdauer. Die Einkommen sind im Mittel deutlich niedriger als in den übrigen Clustern und streuen nur sehr gering. Dies, wie auch die besonders niedrige mittlere Dauer der Erwerbslosigkeit (1,6 Jahre), deutet auf ein unspezifisches Arbeitsmarktsegment wie für un- und angelernte Beschäftigte hin. Überdurchschnittlich hohe Arbeitsbelastungen (Komponente I) sowie keinerlei Seniorität und Kontrolle über Vorgänge und Prozesse (Komponente III) sind weitere Indizien dafür. Das Berufsprestige in diesem Cluster ist unterdurchschnittlich, allerdings höher als in den Clustern 1 und 2. Kreativität und Autonomie, abgebildet durch Komponente II, ist leicht unterdurchschnittlich stark ausgeprägt. Die im Vergleich zu den Clustern 1 und 2 höhere Ausprägung von Komponente II sowie das etwas höhere Berufsprestige könnte durch das häufigere Vorkommen von Fertigungs- und Dienstleistungsberufen erklärt werden, die sich durch eine höhere Kreativität auszeichnen, aber hinsichtlich Einkommen und Beschäftigungsstabilität sehr schlechte Arbeitsbedingungen haben. Solche Berufe wären etwa Floristen, Konditoren, Köche und Frisöre. Daneben sind in diesem Cluster beispielsweise auch Verkäufer, Mechaniker, Maler und Lackierer und Gebäudereiniger vertreten. Dieses Cluster lässt sich als unspezifisches Arbeitsmarktsegment mit prekären Tendenzen beschreiben.

Die Berufe, die in **Cluster 4** gruppiert sind, haben ein stark unterdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko sowie eine sehr niedrige mittlere Arbeitslosigkeitsdauer. Dies spricht für allgemeine verwertbare Qualifikationen, die nicht im Rahmen betrieblicher Karrieren, sondern durch fachliche Ausbildung gewonnen werden. Von diesen Qualifikationen wird angenommen, dass sie sehr gut zwischen Betrieben transferierbar sind, wofür auch die geringe mittlere Dauer der Erwerbstätigkeit sowie der sehr hohe Anteil befristeter Arbeitsverträge sprechen. Die niedrige Erwerbslosenquote sowie die kurze Dauer der Erwerbslosigkeit deuten darauf hin, dass die fachlichen Qualifikationen dieses Arbeitsmarktbereichs sehr gefragt sind. Die überdurchschnittlich hohen Einkommen, die geringe Seniorität (Komponente III) sowie die hohe Autonomie und Kreativität der ausgeübten Tätigkeit (Komponente II), die geringen physischen Belastungen (Komponente I) und das überdurchschnittlich hohe Berufsprestige deuten auf einen Arbeitsmarktbereich hin, in dem relativ hohe Qualifikationsanforderungen für autonome und kreative Aufgaben gefordert sind, die jedoch allgemein transferierbar und nicht an einen bestimmten Betrieb gebunden sind. Zum großen Teil handelt es sich hierbei um Berufe im Dienstleistungsbereich sowie zu geringeren Teilen um Fertigungsberufe und technische Berufe. Typische Berufe in diesem Cluster sind Fluggerätemechaniker, Fotografen, Krankenschwestern, Sozialarbeiter, Informatiker und

Softwareentwickler wie auch Sozial- und Geisteswissenschaftler oder Psychologen. Cluster 4 deutet auf ein fachliches Arbeitsmarktsegment hin.

Das Erwerbslosigkeitsrisiko und die Dauer der Erwerbslosigkeit in **Cluster 5** sind gleichfalls wie in Cluster 4 sehr niedrig, jedoch unterscheidet sich Cluster 5 bezüglich der Dauer der derzeitigen Beschäftigung und des Anteils der befristeten Arbeitsverträge stark von letzterem und ähnelt diesbezüglich Cluster 1. Alle drei Komponenten sind durchschnittlich stark ausgeprägt. Das Einkommen ist etwas höher als in Cluster 4, das Berufsprestige hingegen etwas niedriger. Hier scheint es eine deutlich stärkere Betriebsbindung zu geben als in Cluster 4, worin es eher Cluster 1 ähnelt. Im Gegensatz zu diesem werden Qualifikationen allerdings z.T. auch überbetrieblich nachgefragt. Wie aus der relativ geringen Erwerbslosenquote sowie der gering unterdurchschnittlichen Erwerbslosigkeitsdauer (1,9 Jahre) erkennbar wird, werden die hier verfügbaren Qualifikationen wesentlich stärker nachgefragt als in Cluster 1. Das Prinzip der Seniorität bzw. die Kontrolle über Vorgänge und Prozesse ist geringer, die Autonomie und Kreativität höher ausgeprägt als in Cluster 1, dennoch deutlich niedriger als in Cluster 4. Fachliche Kompetenzen sind bei diesen Qualifikationen hingegen weniger ausgeprägt. Auch in diesem Cluster sind vor allem Dienstleistungsberufe vertreten sowie auch Fertigungsberufe und technische Berufe. Hier sind etwa Uhrmacher, Fahrlehrer, Versicherungsfachleute, Berufsfeuerwehrlaute und Telekommunikationselektroniker vertreten. Cluster 5 lässt sich als betriebliches Arbeitsmarktsegment mit höheren Qualifikationen beschreiben.

Cluster 6 lässt sich eindeutig als hochqualifiziertes, akademisches Segment beschreiben. Es gibt eine sehr geringe Erwerbslosigkeit sowie sehr hohe mittlere Einkommen. Bei den hier gruppierten Berufen handelt es sich um kreative, autonome Tätigkeiten mit hoher Verantwortung (Komponente II). Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse ist unterdurchschnittlich hoch, aber dennoch höher als in den beiden Clustern mit enger Betriebsbindung (1 und 5); die Dauer der Erwerbstätigkeit ist mit 10,5 Jahren sehr hoch, wieder allerdings geringer als in den betrieblichen Clustern 1 und 5. Das mittlere Berufsprestige ist deutlich höher als in allen anderen Clustern. Hier finden sich ausschließlich Dienstleistungsberufe und technische Berufe, wie etwa Ingenieure, Architekten, Apotheker, Lehrer, Ärzte, Richter und Wirtschaftswissenschaftler.

3.4 Ergebnisse der Untersuchung des Arbeitsmarkterfolgs von Personen mit subsaharischem Migrationshintergrund

In Tabelle 3 findet sich die relative Verteilung der untersuchten Migrantengruppen (Personen mit subsaharischem Migrationshintergrund, Personen mit anderem Migrationshintergrund und Personen ohne Migrationshintergrund) nach Clustern.

Tabelle 3: Clusterzugehörigkeit nach Migrationshintergrund

Abhängige Variable Cluster zugehörigkeit	Migrationshintergrund			Gesamt in %
	Migrations hintergrund: Subsahara-Afrika in %	Personen mit anderem Migrations hintergrund in %	Personen ohne Migrations hintergrund in %	
Cluster 1	4.8	6.9	7.8	7.6
Cluster 2	13.0	17.9	11.6	12.7
Cluster 3	65.7	50.8	38.9	41.1
Cluster 4	9.3	12.1	17.7	16.7
Cluster 5	2.1	4.8	8.4	7.8
Cluster 6	5.1	7.4	15.6	14.1

Quelle: Mikrozensus 2005, eigene Berechnung

Das Ausmaß der nachteiligen Lage von Personen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt kann durch die einfache tabellarische Darstellung der Verteilung der Migrantengruppen über die Arbeitsmarktbereiche erkannt werden. In den nachteiligen Arbeitsmarkt-bereichen wie dem mittleren Niedriglohnbereich (Cluster 2) und insbesondere dem unspezifischen Arbeitsmarktsegment (Cluster 3) befinden sich Personen mit Migrationshintergrund überproportional häufig. So üben 11,6 % der Personen ohne Migrationshintergrund Berufe aus, die sich im mittleren Niedriglohnbereich (Cluster 2) befinden, aber 13 % der Personen mit Migrationshintergrund aus Ländern südlich der Sahara und 17,9 % der Personen mit anderem Migrationshintergrund. Die Benachteiligung von Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund wird insbesondere am unspezifischen Arbeitsmarktbereich (Cluster 3) deutlich. Nahezu zwei Drittel der berücksichtigten Erwerbspersonen subsaharischer Herkunft sind in diesem Cluster verortet, aber nur 38,9 % der Personen ohne Migrationshintergrund. Mit 50,8 % sind auch Personen mit anderem Migrationshintergrund überproportional vertreten. Diese Befunde bestätigen folglich, dass ein Großteil der Personen mit (subsahara-)afrikanischem Migrationshintergrund in „Arbeitsmarkt-bereichen tätig sind, die ein großes Insolvenz- und Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen“ (Baraulina et al. 2008: 27).

In allen anderen Arbeitsmarktbereichen sind Personen mit Migrationshintergrund unterdurchschnittlich häufig vertreten. Dies gilt insbesondere für Migranten aus Ländern südlich der Sahara und ihre Nachkommen. Insbesondere in den vorteilhafteren Arbeitsmarktbereichen wie dem fachlichen Arbeitsmarktsegment (Cluster 4), dem betrieblichen Arbeitsmarktbereich mit höheren Qualifikationen (Cluster 5) und dem akademischen Arbeitsmarktsegment (Cluster 6) sind sie wesentlich seltener vertreten als Personen ohne Migrationshintergrund; aber auch gegenüber Personen mit anderem Migrationshintergrund befinden sie sich im Nachteil.

Anhand der Verteilung der Personen mit subsaharischem Migrationshintergrund lässt sich zwar eine schlechtere Arbeitsmarktintegration als bei Personen ohne Migrationshintergrund oder mit anderem Migrationshintergrund feststellen, Ursachen für diese Schlechterstellung können aber nicht genannt werden. Zur Identifikation von Ursachen werden multinomiale logistische Regressionen gerechnet. Dabei werden zwei Modelle – ohne Berücksichtigung der Bildung und mit Berücksichtigung der Bildung – verwendet. Anhand der Differenzen kann der Einfluss der Bildung auf die Arbeitsmarktpositionierung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund geschätzt werden. Die Bildung stellt die zentrale Variable des Humankapitalansatzes dar, der durch dieses Vorgehen näherungsweise überprüft werden soll. Sollten Differenzen zwischen den abgegrenzten Gruppen vorhanden sein, die nicht zum großen Teil durch die Ausstattung mit Bildung erklärt werden können, kann auf das Vorhandensein anderer Ursachen, etwa Diskriminierung oder Netzwerkbeziehungen für den Erfolg oder Misserfolg auf dem Arbeitsmarkt geschlossen werden – ohne dass dies mit den Daten des Mikrozensus näher explizierbar wäre.¹⁰ Dieses Vorgehen lässt keine Kausalschlüsse auf andere Faktoren zu, ist aber angesichts der Datenlage das einzig mögliche Vorgehen. Diese Einschränkung der Methode ist den Autoren sehr wohl bewusst.

Neben der Bildung gibt es weitere Variablen zur Erklärung der unterschiedlichen Positionen auf dem Arbeitsmarkt. Eine Übersicht über die Variablen und ihre Verteilung in der untersuchten Population befindet sich in Tabelle 4.

10 Eine weitere Schwierigkeit ist darin zu sehen, dass sog. Bildungsinländer und Bildungsausländer mit den Daten des Mikrozensus nicht unterschieden werden können. Es ist also nicht ersichtlich, ob die angegebenen Bildungsabschlüsse im Herkunftsland oder in Deutschland erworben wurden. Bei der Interpretation der Ergebnisse kann daher nicht zwischen Entwertung der Qualifikation durch die Migration und anderen benachteiligenden Faktoren unterschieden werden.

Tabelle 4: Erklärende Variablen nach Migrationshintergrund

Erklärende Variablen		Migrationshintergrund			Gesamt in %
		Migrations hintergrund: Subsahara-Afrika in %	Personen mit anderem Migrations hintergrund in %	Personen ohne Migrations hintergrund in %	
Alter	15 bis 25	10.9	15.7	11.6	12.3
	26 bis 40	50.8	39.2	34.2	35.1
	41 bis 65	38.4	45.1	54.2	52.5
Geschlecht	weiblich	33.7	43.7	46.0	45.5
	männlich	66.3	56.3	54.0	54.5
Staats angehörigkeit	deutsch	37.5	55.7	100.0	92.1
	ausländisch	62.5	44.3	-	7,9
Bildung	Hauptschul abschluss	19.5	20.5	9.0	11.1
	Hauptschul abschluss mit beruflicher Ausbildung	13.8	22.9	29.8	28.6
	Mittlere Reife	8.4	7.0	4.4	4.8
	Mittlere Reife mit beruflicher Ausbildung	11.3	16.5	27.1	25.2
	Abitur ohne weitere Ausbildung	11.9	5.0	3.0	3.4
	Abitur mit beruflicher Ausbildung	9.8	8.8	10.6	10.2
	Fachhochschul-abschluss	3.3	3.6	5.4	5.1
	Hochschul abschluss	9.6	7.8	9.7	9.4
	Kein Abschluss	12.6	7.7	1.1	2.3

Quelle: Mikrozensus 2005, eigene Berechnung

Bezüglich des Alters lassen sich Unterschiede in den drei Gruppen ausmachen, jedoch keine, die eine Schlechterstellung der Personen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt vermuten lie-

Ben. Die am schwersten auf dem Arbeitsmarkt zu vermittelnde Altersgruppe – die 41- bis 65-Jährigen – findet sich anteilig bei den Personen ohne Migrationshintergrund am häufigsten. Insbesondere bei den Personen mit subsaharischem Migrationshintergrund sind die 26- bis 40-Jährigen die am häufigsten vertretene Gruppe. Gleichermaßen deutet auch das Verhältnis der Geschlechter nicht unmittelbar auf eine Benachteiligung hin. So sind Männer, die in der Regel günstigere Arbeitsmarktpositionen als Frauen aufweisen können, bei Personen mit subsaharischem Migrationshintergrund wesentlich häufiger in den Daten vorhanden als Frauen und wesentlich häufiger als bei den beiden anderen Gruppen.

Das Fehlen eines gleichgestellten Zugangs zum deutschen Arbeitsmarkt könnte für Personen mit Migrationshintergrund und verstärkt für Personen mit subsaharischem Migrationshintergrund ein Hindernis für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sein; bei dieser Gruppe haben 62,5% eine ausländische Staatsangehörigkeit und damit unter Umständen einen nachrangigen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Bei Betrachtung der Verteilung der Bildungsabschlüsse lässt sich ein geringerer Bildungserfolg der Personen mit Migrationshintergrund feststellen.¹¹ Der Anteil der Personen ohne Abschluss ist bei Personen mit Migrationshintergrund stark erhöht. So verfügen 7,7% der Personen mit anderem Migrationshintergrund und sogar 12,6% der Personen mit einem Migrationshintergrund aus Ländern südlich der Sahara über keinen Abschluss, wohingegen nur 1,1% der hier betrachteten Erwerbspersonen ohne Migrationshintergrund keinen Schulabschluss haben. Mit etwa einem Fünftel ist auch der Anteil der Personen mit subsaharischem oder anderem Migrationshintergrund, die lediglich über einen Hauptschulabschluss (ohne berufliche Ausbildung) verfügen, wesentlich höher als bei der Referenzgruppe. Auch der Anteil der Personen mit Mittlerer Reife ohne berufliche Ausbildung ist bei Personen mit Migrationshintergrund höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Die Anteile der Personen, die über einen Hauptschulabschluss bzw. Mittlere Reife mit beruflicher Ausbildung verfügen, sind entsprechend bei Personen mit Migrationshintergrund wesentlich geringer als bei Personen ohne Migrationshin-

11 Bei den Bildungsabschlüssen kann nicht danach differenziert werden, ob diese im In- oder Ausland erworben wurden. Die entsprechenden Fragen im Mikrozensus lauten lediglich „Welchen höchsten allgemeinen Schulabschluss haben Sie?“ bzw. „Welchen höchsten beruflichen Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss haben Sie?“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) 2005). Ob der geringere Arbeitsmarkterfolg von Personen mit Migrationshintergrund auch auf eine mangelnde Anerkennung von ausländischen Bildungszertifikaten zurückzuführen ist, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht endgültig klären.

tergrund. Bei Letzteren verfügen etwa zwei Drittel der Erwerbspersonen über eine berufliche Ausbildung, bei der Gruppe der Migranten aus Ländern südlich der Sahara und ihren Nachkommen ist es nur etwas über einem Drittel. Dies könnte für die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund aufgrund der hohen Bedeutung der beruflichen Bildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt einen Nachteil bedeuten. Andererseits lässt sich für Personen mit subsaharischem Migrationshintergrund ein relativ hoher Anteil an höheren Bildungsabschlüssen feststellen. So verfügen 34,6% der Personen mit subsaharischem Migrationshintergrund über das Abitur oder einen höheren Bildungsabschluss, im Gegensatz zu 25,2% der Personen mit anderem Migrationshintergrund und 28,7% der Deutschen ohne Migrationshintergrund. Dementsprechend ließe sich eine bimodale Verteilung der Migranten aus Sub-Sahara-Ländern und ihrer Nachkommen erwarten. Einerseits müssten Angehörige dieser Gruppe aufgrund ihrer fehlenden beruflichen Ausbildung zu relativ großen Teilen auf dem unspezifischen Arbeitsmarkt zu finden sein, andererseits müssten die Personen mit hohen Bildungsabschlüssen auf dem höherqualifizierten Arbeitsmarkt, etwa dem fachlichen Arbeitsmarktbereich (Cluster 4) oder dem akademischen Arbeitsmarktbereich (Cluster 6), zu finden sein. Für die akademischen Qualifikationen dürften Entwertungsprozesse durch die Migration nur eine geringe Rolle spielen, da die akademische Ausbildung auch oder gerade in Deutschland nicht berufsbildend ist und eher einen allgemeinbildenden Charakter hat, der auf dem deutschen Arbeitsmarkt unabhängig von der beruflichen Qualifikation eine Signalwirkung hat.

3.5 Multivariate Analysen – multinomiale logistische Regression

Für die multivariaten Analysen der Arbeitsmarktpositionierung von Migranten werden zwei multinomiale logistische Regressionsmodelle gerechnet, um die Chancen der subsaharischen Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt sowie die Bedeutung der Bildung für die Arbeitsmarktpositionierung zu schätzen. Von einer Benachteiligung (im Sinne von Diskriminierung) von Personen mit Migrationshintergrund kann nur dann gesprochen werden, wenn die Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg zwischen den Migranten aus Ländern südlich der Sahara und ihrer Nachkommen und der Referenzgruppe (Deutsche ohne Migrationshintergrund) auch bei Berücksichtigung der Bildung noch vorhanden sind.

Mit Modellen der multinomialen logistischen Regression können auf Basis von Individualdaten Wahrscheinlichkeiten der Zugehörigkeit zu Gruppen in Abhängigkeit verschiedener Einflussgrößen geschätzt werden. Die multinomiale logistische Regression eignet sich für kategoriale abhängige Variablen mit mehr als zwei Ausprägungen, die jedoch keine

hierarchische Struktur aufweisen. Somit stellt sie für die Schätzung der Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zu den sechs Arbeitsmarktclustern eine geeignete Methode dar, da diese nicht in eine eindeutige hierarchische Ordnung gebracht werden können.

In Tabelle 5 ist der Model-Fit der beiden logistischen Regressionsmodelle angegeben. Die Likelihood-Quotienten-Tests zeigen, dass beide Modelle (insgesamt) signifikant sind. Die Pseudo-R²-Statistiken geben den durch die unabhängigen Variablen erklärten Anteil der Varianz an.¹² Durch Modell 1 (Berücksichtigung der unabhängigen Variablen Geschlecht, Migrationshintergrund und Alter)¹³ werden nur 11,5 (Nagelkerke) bzw. 3,7% (McFadden) der Varianz erklärt. Für den Erfolg von Personen auf dem Arbeitsmarkt stellen sich Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund also nur als bedingt aussagekräftig heraus. Durch die zusätzliche Berücksichtigung von Bildung (Modell 2) konnte die Erklärungskraft des Modells erheblich gesteigert werden; die drei Variablen erklären nun 38,5 (Nagelkerke) bzw. 14,4% (McFadden) der Varianz.

Tabelle 5: Signifikanz und Pseudo-R² der endgültigen Modelle

	Likelihood-Quotienten-Tests			Pseudo-R ²	
	Chi-Quadrat	Freiheitsgrade	Signifikanz	Nagelkerke	McFadden
Modell 1	28530.46	25	.000	.115	.037
Modell 2	111599.467	55	.000	.385	.144

Quelle: Mikrozensus 2005, eigene Berechnung

- 12 Die Pseudo-R²-Statistiken sollen den Anteil der erklärten Varianz des logistischen Regressionsmodells quantifizieren. Dabei ist zu beachten, dass bei McFadden-R² das Erreichen des Wert eins, der die vollständige Erklärung der Varianz durch die unabhängigen Variablen bedeutet, aufgrund der Konstruktion der Statistik nahezu unmöglich ist und daher schon bei kleineren Werten von einer guten Modellanpassung gesprochen wird. Nagelkerke-R² ist hingegen so konstruiert, dass es den Maximalwert von eins erreichen kann (Backhaus et al.2006: 448).
- 13 Vor der Durchführung der multivariaten Analysen wurden mit jeder der in Tabelle 4 angegebenen unabhängigen Variablen bivariate multinomiale logistische Regressionen geschätzt. Aufgrund von Multikollinearität konnte die Staatsangehörigkeit in den weiteren Analysen nicht berücksichtigt werden. Gleichmaßen wurde auch der Einfluss von Interaktionseffekten (Migrationsstatus×Geschlecht, Alter×Geschlecht) geprüft, der Einfluss auf die abhängige Variable erwies sich aber als nicht signifikant.

Um für die Untersuchung des Arbeitsmarkterfolgs verschiedener Migrantengruppen die Chancen auf dem Deutschen Arbeitsmarkt zu bestimmen, werden in Tabelle 6 die Odd Ratios der logistischen Regression aufgeführt. Die Odd Ratios stellen dabei nicht die Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zu einem Arbeitsmarktcluster dar, sondern die relativen Chancen in Bezug auf die Vergleichsgruppe. Die Chancen (Odds) berechnen sich dabei aus dem Verhältnis der Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zu einem Arbeitsmarktcluster zur Gegenwahrscheinlichkeit. Die Odd Ratios geben das Verhältnis der Chancen einer Gruppe zur Referenzgruppe an. Der Wertebereich der Odd Ratios liegt bei 0 bis ∞ , wobei der Wert eins die Äquivalenz einer Chance mit der Referenzgruppe (Deutsche ohne Migrationshintergrund) bedeutet. Ein Wert kleiner eins bedeutet, dass die Chancen geringer als die der deutschen Vergleichsgruppe sind, ein Wert größer eins bedeutet, dass die Chancen höher als die der deutschen Vergleichsgruppe sind. So bedeutet etwa ein Wert von 0,5, dass die Chancen auf die Zugehörigkeit zu einem Cluster das 0,5-fache der Deutschen betragen, also halb so groß sind. Dementsprechend bedeutet ein Wert von zwei, dass die Chancen das zweifache der Vergleichsgruppe betragen, also doppelt so groß sind wie für die Vergleichsgruppe. In den Modellen stellen Frauen, die Deutschen ohne Migrationshintergrund und die 15- bis 25-Jährigen die Referenzkategorie dar; für die abhängige Variable wurde das unspezifische Arbeitsmarktcluster 3 als Referenz gewählt. In Modell 2, das die Bildungsabschlüsse berücksichtigt, sind die Personen ohne Schulabschluss die Referenzgruppe. Abbildung 2 stellt die Odds Ratios für die beiden Migrantengruppen nach Cluster jeweils mit und ohne Bildungskontrolle grafisch dar.

Tabelle 6: Modelle der multinomialen logistischen Regression: Relative Zugangschancen zu Arbeitsmarktberreichen

	Cluster 1		Cluster 2		Cluster 4		Cluster 5		Cluster 6	
	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit
Statistische Kontrolle der Bildung										
Migrationshintergrund (Referenz: Deutsche ohne Migrationshintergrund)										
Migrationshintergrund: Subsahara-Afrika	.314***	.339***	.547***	.572***	.266***	.230***	.131***	.129***	.156***	.081***
Anderer Migrationshintergrund	.682***	.745***	1.170***	1.184***	.502***	.562***	.436***	.505***	.360***	.339***
Geschlecht (Referenz: Frauen)										
Männer	2.564***	2.722***	3.303***	3.311***	1.942***	2.434***	1.724***	2.055***	3.401***	4.405***
Alter (Referenz: 15 bis 25 Jahre)										
26 bis 40 Jahre	1.950***	1.810***	1.891***	1.877***	1.359***	.951**	2.047***	1.606***	8.563***	2.895***
41 bis 65 Jahre	2.591***	2.615***	2.350***	2.352***	1.113***	1.046**	2.128***	2.178***	9.706***	4.517***
Bildung (Referenz: Ohne Schulabschluss)										
Hauptschulabschluss		1.461***		1.330***		2.129***		2.006***		1.620**
Hauptschulabschluss mit beruflicher Bildung		1.814***		1.311***		4.651***		4.087***		4.111***
Mittlere Reife		2.108***		1.307***		9.310***		6.580***		4.978***
Mittlere Reife mit beruflicher Bildung ¹		2.491***		1.247***		13.638***		10.002***		11.397***
Abitur mit beruflicher Bildung		2.667***		1.124*		26.881***		20.081***		38.267***
Fachhochschul/Hochschulabschluss ²		2.210***		.978		75.123***		23.749***		438.037***

¹ zusammen mit Abitur ohne berufliche Bildung * p < .05 ** p < .01 *** p < .001

² aufgrund der hohen Übereinstimmung von Hochschulabschluss und akademischem Arbeitsmarkt (Cluster 6) sind die Odd Ratios hier inhaltlich nicht sinnvoll interpretierbar. Das Gesamtmodell ist dennoch stabil, worauf die geringen Standardfehler hinweisen.

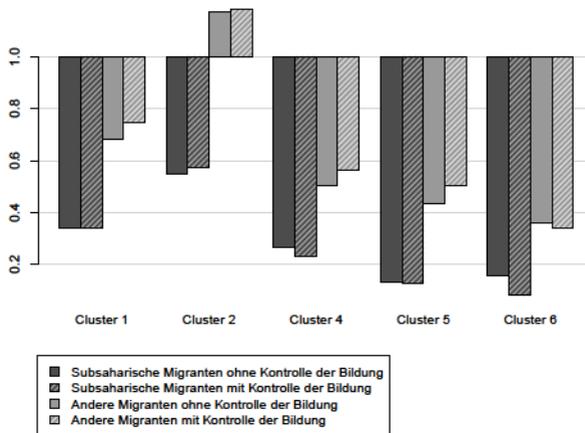
Quelle: Mikrozensus 2005, eigene Berechnungen

Insgesamt lässt sich bei allen Arbeitsmarktclustern eine Benachteiligung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund beobachten. Die Odd Ratios sind bei allen Clustern geringer als 1, folglich sind die Chancen der Personen mit Migrationshintergrund, in die jeweiligen Arbeitsmarktberreiche zu gelangen, geringer als bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Eine Ausnahme stellt bei der Bevölkerung mit anderem als subsaharischem Migrationshintergrund das Arbeitsmarktcluster 2, also der mittlere Niedriglohnbereich, dar. Hier sind die Chancen überproportional hoch. Für die Bevölkerung mit subsaharischem Migrationshintergrund

jedoch sind die Chancen auch für diesen Arbeitsmarktbereich geringer als für die deutsche Referenzgruppe. Im Verhältnis zur deutschen Referenzgruppe und zum Referenzcluster (Cluster 3) haben die Personen mit subsaharischem Migrationshintergrund etwa im betrieblichen Arbeitsmarktsegment im Fertigungsbereich (Cluster 1) nur ein Drittel der Chancen. Im mittleren Niedriglohnbereich (Cluster 2) haben die Personen mit Migrationshintergrund aus Ländern südlich der Sahara verhältnismäßig die besten Chancen, dennoch liegen sie weit unterhalb der der Deutschen ohne Migrationshintergrund. Deutlich wird, dass die Chancen umso mehr abnehmen, je höher die nachgefragten Qualifikationen in den jeweiligen Arbeitsmarktbereichen werden. So betragen die Chancen für das fachspezifische Cluster 4 das 0,27-fache, für das betriebliche Arbeitsmarktcluster 5 das 0,13-fache und für den akademischen Arbeitsmarktbereich (Cluster 6) das 0,16-fache. Die leicht höheren Chancen entsprechen hier den relativ häufigeren akademischen Bildungsabschlüssen. Welchen Einfluss die Bildung tatsächlich auf die Arbeitsmarktpositionierung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund hat, lässt sich an der jeweils zweiten Spalte der Tabelle ablesen (mit statistischer Kontrolle der Bildung). Je stärker die Arbeitsmarktplatzierung durch die Bildung erklärt wird, desto mehr müssten sich die Odds Ratios dem Wert 1 annähern.

Zu beachten bleibt hier allerdings, dass es sich bei einer Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt entweder um eine direkte Diskriminierung handeln kann oder die im Ausland erworbenen Qualifikationen nicht anerkannt werden.

Abbildung 2: Odds Ratios der Migrantengruppen mit und ohne Bildungskontrolle



Quelle: Mikrozensus 2005, eigene Berechnung und Darstellung

Für die Migranten aus Ländern südlich der Sahara und ihre Nachkommen zeigt sich kein wesentlicher Effekt der Bildung. Die Veränderungen der Odds Ratios bei Hinzunahme der Variable Bildung zum Modell sind marginal. In den Clustern 1 und 2 erhöhen sich die Chancen geringfügig von 0,31 auf 0,34 bzw. von 0,55 auf 0,57. Bei den stark qualifikationsabhängigen Bereichen zeigt sich sogar ein geringer gegenteiliger Effekt. Hier sinken die Chancen noch leicht. Im fachlichen Arbeitsmarktsegment (Cluster 4) verändern sich die Chancen von 0,27 auf 0,23. Im betrieblichen Arbeitsmarktsegment mit höheren Qualifikationen (Cluster 5) zeigt sich keine Veränderung. Im akademischen Cluster 6 ist die größte Chancenreduzierung zu verzeichnen: Der ohnehin geringe Wert von 0,16 verringert sich noch einmal auf 0,08. Bei den anderen Migranten zeigt sich, mit Ausnahme von Cluster 6, eine Annäherung an die Chancen der Referenzgruppe. Diese fällt jedoch deutlich geringer aus als zu erwarten wäre. Gerade das akademische Arbeitsmarktsegment (Cluster 6) zeigt somit eine auffällige Schließung gegenüber Migranten, die auch nicht durch deren Qualifikationsniveau erklärt werden kann. Migranten aus dem subsaharischen Afrika sind hiervon auch in anderen, eher höher angesiedelten Arbeitsmarktbereichen betroffen.

Eine übliche Erklärung für den geringen Einfluss der Bildung bezieht sich bei Arbeitsmigranten auf die Entwertung des Humankapitals durch die Migration. Bei den hier betrachteten Gruppen wird aufgrund der geringen Fallzahl keine Differenzierung nach erster und zweiter Generation vorgenommen; größtenteils dürfte es sich jedoch um Personen mit eigener Migrationserfahrung (erste Generation) handeln. Gemäß der Humankapitaltheorie wäre bei firmenspezifischen Qualifikationen eher eine Entwertung zu erwarten. Unter Einbeziehung des Segmentationsansatzes wäre in den Bereichen mit starker Betriebsbindung (Cluster 1 und 5) daher zu erwarten, dass Qualifikationen schlechter verwertet werden können. Im fachlichen (Cluster 4) und akademischen (Cluster 6) Segment sollten dagegen allgemein fachliche bzw. akademische Qualifikationen nachgefragt werden, die leichter übertragbar und daher weniger von einer Entwertung betroffen sind. Etwa für Ingenieure, die Cluster 6 zuzurechnen sind, wird eine Nachfrage auch nach ausländischen Fachleuten bereits öffentlich diskutiert. Auch technische Berufe, wie sie in Cluster 4 zu finden sind (z.B. Informatiker oder Fluggerätbauer), sollten größtenteils auf leicht transferierbaren Qualifikationen basieren.

Vor diesem Hintergrund überrascht der Befund, dass gerade die Zugangschancen zu den fachlichen und akademischen Arbeitsmarktbereichen Cluster 4 und 6 nicht durch die Bildung erklärt werden können. Die Reduzierung der Zugangschancen bei Kontrolle der Bildung deutet eher

auf eine Schließung dieser Arbeitsmarktbereiche hin.¹⁴ Ursache für eine solche Schließung könnten unter Umständen diskriminierende Praktiken bei der Rekrutierung von Arbeitskräften sein.¹⁵ Dies würde in Widerspruch zu den Annahmen der Humankapitaltheorie stehen, dass gerade in Bereichen mit einer großen Nachfrage nach Arbeitskräften und gleichzeitigem Unterangebot Diskriminierung weniger wahrscheinlich ist.

Ein weiteres entscheidendes Merkmal für die Positionierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist, inwieweit die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen anerkannt werden. Das Verfahren der Anerkennung ausländischer Qualifikationen in Deutschland ist für einen Großteil der Berufe nicht standardisiert. Migranten sind daher auf informelle Praktiken der jeweiligen Anerkennungsbehörde angewiesen. Unabhängig von eventuellen diskriminierenden Praktiken auf dem Arbeitsmarkt ist hier strukturell eine Instanz vorgeschaltet, deren Praxis ebenfalls unter dem Gesichtspunkt möglicher Diskriminierung diskutiert werden müsste.¹⁶

4. Fazit

Die Partizipation am Arbeitsmarkt des Einwanderungslandes ist für Migranten ein wesentlicher Aspekt der Integration mit weitreichenden Konsequenzen. In der Forschung zur Arbeitsmarktintegration sind dabei afrikanische Migranten aus Ländern südlich der Sahara wenig berücksichtigt worden. Erstes Ziel des Beitrags war daher, die Lage subsaharischer Migranten auf dem Arbeitsmarkt zu bestimmen.

Bei Sichtung der bisherigen Forschung zum Arbeitsmarkterfolg von Migranten fällt auf, dass für die Beschreibung der Arbeitsmarktpositionen von Migranten oftmals Indikatoren verwendet werden, deren Aussagekraft von theoretischen Annahmen über die Struktur des Arbeitsmarkts abhängt. Um sich von diesen Voraussetzungen zu lösen, wurde hier ein empirischer Zugang gewählt, der Ansätze der Arbeitsmarktsegmentation aufgreift. Anhand einer Clusteranalyse auf Basis verschiedener berufsbezogener Variablen lassen sich sechs Arbeitsmarktbereiche identifizieren, die Berufe mit vergleichbaren Eigenschaften umfassen. In einigen dieser Bereiche gruppieren sich Berufe mit deutlich besseren Arbeitsbedingungen als in anderen. Die Zugehörigkeit von Personen zu diesen Clustern gibt daher ein relativ aussagekräftiges Bild über die

14 Auch im betrieblichen Arbeitsmarktcluster 5 findet sich eine solche Schließung. Da es sich hier um ein Segment mit starker betrieblicher Bindung handelt, wäre dieser Befund jedoch mit den Annahmen der Humankapitaltheorie erklärbar.

15 In qualitativen Studien konnte die Diskriminierung von Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt wiederholt nachgewiesen werden. Zur Situation afrikanischer Migranten siehe Madubuko in diesem Band.

16 Für eine ausführliche Darstellung siehe Engelmann/Müller 2007.

tatsächliche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. Die Zugangschancen zu den Arbeitsmarktclustern wurden mit multinomialen Regressionsmodellen geschätzt. Die Ergebnisse zeigen, dass subsaharische Migranten, verglichen mit dem unspezifischen Arbeitsmarktcluster 3 und Deutschen ohne Migrationshintergrund, deutlich geringere Zugangschancen zu allen anderen Arbeitsmarkt Bereichen haben. Dieser Arbeitsmarkt Bereich umfasst dabei jedoch gerade äußerst prekäre Berufe mit problematischen Arbeitsbedingungen. Personen mit anderem Migrationshintergrund sind zwar ebenfalls schlechter gestellt als die Vergleichsgruppe, jedoch in geringerem Ausmaß.

Aus theoretischer Perspektive wird zur Erklärung der Schlechterstellung von Migranten auf dem Arbeitsmarkt in der Regel auf die Humankapitaltheorie zurückgegriffen. Diese nimmt vor allem die mangelnde Bildung von Migranten in den Blick, um zu erklären, warum bestimmte Arbeitsmarktpositionen von Migranten kaum erreicht werden können. Auch erlaubt der Humankapitalansatz Aussagen darüber, welche Qualifikationen stärker durch die Migration entwertet werden sollten. So sind es, gemäß den Prämissen der Theorie, gerade firmenspezifische Qualifikationen, die in einem geänderten Kontext weniger verwertet werden können, während allgemeine Qualifikationen wesentlich unabhängiger und damit stabiler sind. Ein Angebot firmenspezifischer Qualifikationen lässt sich vor allem in den betrieblichen Arbeitsmarktsegmenten (Cluster 1 und 5) finden; höhere Qualifikationen, die allgemein verwertbar sind, werden im fachlichen Arbeitsmarktsegment (Cluster 4) sowie im akademischen Arbeitsmarktsegment (Cluster 6) angeboten. In letzteren Arbeitsmarkt Bereichen wurden daher bessere Verwertungschancen für Personen mit Migrationshintergrund erwartet.

Die Ergebnisse bei Kontrolle der Bildung zeigen jedoch, dass die tatsächliche Qualifikation die Zugangschancen zu bestimmten Arbeitsmarkt Bereichen nur wenig oder gar nicht erklären kann. Gerade in besser gestellten Bereichen zeigen sich Anzeichen einer Schließung gegenüber subsaharischen Migranten, die unabhängig von der Bildung ist.¹⁷ In

17 Diese Befunde wurden bei unseren Untersuchungen auch für andere Migrantengruppen festgestellt. Größtenteils bezieht sich eine Schließung der genannten Arbeitsmarkt Bereiche auf Migranten erster Generation, für einige Migrantengruppen (insbesondere Personen mit griechischem und türkischem Migrationshintergrund) lässt sich dies auch für die zweite Generation finden. Auf Grundlage der vorliegenden Daten kann nicht abschließend geklärt werden, ob es sich bei den beobachteten Effekten primär um Konsequenzen der Abwertung ausländischer Bildungsabschlüsse handelt, oder um diskriminierende Praktiken, die auch die zweite Generation betreffen.

diesen Clustern reduzieren sich die Chancen für die untersuchte Migranten-Gruppe sogar noch leicht. Der Zugang zum Cluster 5, dem höheren betrieblichen Bereich, kann durch die Bildung ebenfalls nicht erklärt werden. Diese bildungsunabhängige Schlechterstellung von subsaharischen Migranten ist bei anderen Migranten in dieser Ausprägung nicht zu beobachten. Zwar zeigt das akademische Cluster 6 auch hier die beschriebenen Schließungstendenzen, für das fachliche Arbeitsmarktsegment (Cluster 4) und das betriebliche Arbeitsmarktsegment mit höheren Qualifikationen (Cluster 5) lässt sich aber zumindest ein Teil der geringeren Zugangschancen durch die Bildung erklären.

Die hier beschriebenen Befunde werden durch qualitative Studien zur Arbeitsmarktintegration bestätigt. Gerade für hochqualifizierte Migranten lassen sich Prozesse identifizieren, „die für MigrantInnen trotz eines (ausländischen) akademischen Abschlusses zu einer Exklusion vom Arbeitsmarkt oder einer Verstetigung in Arbeitsmärkten für unspezifische Qualifikationen“ (von Hausen 2010: 180) führen. Dabei ist es oftmals nicht ein einzelner Faktor, sondern eine Verbindung verschiedener Faktoren, die zu Arbeitstätigkeiten unter der ursprünglichen Qualifikation führen, darunter das Aufenthalts- und Arbeitsrecht, die (Nicht-)Anerkennung von Bildungstiteln oder schwierige Konstellationen auf dem Arbeitsmarkt (von Hausen 2010: 181–182). Fallstudien zeigen dabei, dass auch auf dem Arbeitsmarkt erfolgreichere Migranten durchaus Erfahrungen mit Diskriminierung machen: Wenn hochqualifizierte Migranten Zugang zu vergleichsweise guten Positionen bekommen, dann oftmals zu solchen, für die sie nicht originär aufgrund ihrer akademischen Abschlüsse qualifiziert sind, sondern aufgrund ihrer Herkunft (Nohl et al. 2010: 74).

Afrikanische Migranten aus den Ländern südlich der Sahara und ihre Nachkommen weisen eine Positionierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt auf, die noch deutlich prekärer ist als die anderer Migrantengruppen. Gerade angesichts der Tatsache, dass eher besser Qualifizierte den Entschluss zur Migration nach Europa treffen, weisen die Ergebnisse auf einen „brain waste“ hin. Die Potenziale dieser Migrantengruppe werden auf dem Arbeitsmarkt nicht genutzt. Angesichts des Mangels an Arbeitskräften in hochqualifizierten Berufen erscheint dieser Befund hoch problematisch und bedarf einer weiteren Ursachenanalyse.

Literatur

- Arrow, Kenneth J.** (1973): The Theory of Discrimination, in: Ashenfelter, Orley/Rees, Albert (Hg.): Discrimination in labor markets, Princeton: New Jersey University Press, 3–33.
- Bacher, Johann** (1996): Clusteranalyse: Eine anwendungsorientierte Einführung. 2. Aufl., München: Oldenbourg Verlag, Online: <http://www.gbv.de/dms/ilmenau/toc/196207290.PDF> (19.04.2010).
- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Plinke, Wulff/Weiber Rolf** (2006): Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung, 11. Aufl., Berlin: Springer, Online: http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?id=2668646&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm (19.04.2010).
- Baraulina, Tatjana/Borchers, Kevin/Schmid, Susanne** (2008): Afrikanische Einwanderung nach Deutschland: Abwanderung von Intelligenz, Entwertung von Qualifikationen, Folgen für die Herkunftsländer? soFid Migration und ethnische Minderheiten, 2, 11–37.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration** (2007): 7. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin.
- Beck, Ulrich** (1986): Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt: Suhrkamp.
- Becker, Gary S.** (1962): Investment in Human Capital: A theoretical Analysis, in: The Journal of Political Economy, 70(5), 9–49.
- Becker, Gary S.** (1971): The Economics of Discrimination, 2 Aufl., Chicago, London: The University of Chicago Press.
- Benndorf, Rolf** (2008): Lebensperspektive Deutschland: Afrikanerinnen und Afrikaner in Deutschland und ihre gesellschaftliche Integration, Marburg: Tectum-Verlag.
- Chiswick, Barry R.** (1978): The Effects of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men, in: The Journal of Political Economy, 86(5), 897–921.
- Doeringer, Peter B./Piore, Michael J.** (1985): Internal labor markets and manpower analysis, Reprint [d. Ausg.] Lexington, Mass., Heath, (1971), Armonk, New York: Sharpe.
- Englmann, Bettina/Müller, Martina** (2007): Brain Waste: Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland, Augsburg: Tür an Tür Integrationsprojekte – GmbH.

- Friedberg, Rachel M.** (2000): You Can't Take It with You?: Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital, in: *Journal of Labor Economics*, 18(2), 221–250.
- Frietsch, Rainer/Wirth, Heike** (2001): Die Übertragung der Magnitude-Prestigeskala von Wegener auf die Klassifizierung der Berufe: SPSS-Routine für den Mikrozensus 2005, in: *ZUMA-Nachrichten*, 48, 139–163.
- Granato, Nadia** (2003): *Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Opladen: Leske & Budrich.
- Granato, Nadia/Kalter, Frank** (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53(3), 497–520.
- Haas, Hein de** (2008): The Myth of Invasion: The inconvenient realities of African migration to Europe, in: *Third World Quarterly*, 29(7), 1305–1322.
- Hausen, Niki von** (2010): Teufelskreis im Ankunftsland: Zur Verstetigung hochqualifizierter MigrantInnen im Arbeitsmarkt für unspezifische Qualifikationen, in: Nohl, Arnd-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke Oliver/Weiß Anja (Hg.): *Kulturelles Kapital in der Migration: Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 180–194.
- Kalter, Frank** (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft: Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga "Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?" (*ZfS* 5/2005), in: *Zeitschrift für Soziologie*, 35(2), 144–160.
- Kogan, Irina** (2003): *A Study of Employment Careers of Immigrants in Germany*, Mannheim.
- Köhler, Christoph/Loudovici, Kai/Struck, Olaf** (2007): Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation?, in: *Berliner Journal für Soziologie*, 3, 387–406.
- Kohnert, Dirk** (2006): Afrikanische Migranten vor der "Festung Europa". *GIGA Focus*, 12, 1–8.
- Konietzka, Dirk/Kreyenfeld, Michaela** (2001): Die Verwertbarkeit ausländischer Ausbildungsabschlüsse: Das Beispiel der Aussiedler auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 30(4), 267–282.

- Lutz, Burkart/Sengenberger, Werner (1974):** Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Göttingen: Schwartz.
- Mincer, Jacob (1958):** Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, in: *The Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302.
- Nohl, Arnd-Michael/Ofner, Ulrike S./Thomsen, Sarah (2010):** Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung, in: Nohl, Arnd-Michael/Schittenhelm Karin/Schmidtke Oliver/Weiß Anja (Hg.): *Kulturelles Kapital in der Migration: Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 67–82.
- Offe, Claus (Hg.) (1977):** Opfer des Arbeitsmarktes: Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied/Darmstadt: Hermann Luchterhand.
- Sengenberger, Werner (1978):** Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/Main: Campus.
- Shulman, Steven (1987):** Discrimination, Human Capital and Black-White Unemployment: Evidence from Cities, in: *The Journal of Human Resources*, 22(3), 361–376.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2005):** Stichprobenerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt: Mikrozensus 2005 und Arbeitskräftestichprobe der Europäischen Union 2005, Fragebogen, Online: http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/daten/amtl_mikrodaten/mz/Grundfile/mz2005/Dokumente/fragebo05_1_.pdf (26.10.2010).
- Szydlik, Marc (1996):** Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48(4), 658–676.
- Wegener, Bernd (1988):** Kritik des Prestiges, Opladen: Westdeutscher Verlag.