

## 2 Theoretische Erklärungen ethnischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Im ökonomischen Sinn bieten auf dem Arbeitsmarkt Arbeitnehmer Arbeitgebern ihre Arbeitskraft gegen Entlohnung an. Dabei stehen die Arbeitsmarktakteure im Wettbewerb miteinander: die Arbeitskräfte mit Mitbewerbern um eine spezifische Arbeitsstelle, die Arbeitgeber mit anderen Arbeitgebern – die Arbeitsplätze zu vergeben haben – um die produktivsten Arbeitnehmer. Aus soziologischem Blickwinkel ist die Annahme eines Arbeitsplatzes bzw. einer *bestimmten* Arbeitsstelle „eher das Ergebnis institutioneller und sozialer Gegebenheiten“ (Abraham/Hinz 2008: 18f.) – mit spezifischen Beziehungen und Abhängigkeiten zu anderen gesellschaftlichen Bereichen – und weniger das freie Spiel von Marktkräften. Zu erklären, welcher Arbeitnehmer in diesem Wettbewerb bzw. unter den gegebenen Bedingungen aus welchem Grund einen Arbeitsplatz erhält, welchen Arbeitsplatz er einnimmt und wie hoch seine Entlohnung ausfällt, ist nicht einfach. Den einen offensichtlichen Erklärungsfaktor gibt es nicht. Entscheidungen, die getroffen werden, hängen sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Beschäftigten und nicht zuletzt vom jeweiligen Kontext ab, in dem sich beide befinden. Erklärungen, warum zudem Migranten auf dem Arbeitsmarkt vielfach mit Nachteilen zu kämpfen haben oder warum bestimmte ethnische Gruppen größere Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration haben als andere, liefern sowohl individuelle als auch institutionelle Einflussfaktoren. Die mikroökonomisch ausgerichteten Arbeitsmarkttheorien richten ihren Fokus auf individuelle Entscheidungsprozesse, sozialwissenschaftliche Ansätze eher auf institutionelle Aspekte. Beide Richtungen werden im Folgenden näher betrachtet. *Zum einen* wird auf Erklärungsansätze eingegangen, die verstärkt die Marktteilnehmer – Arbeitnehmer und Arbeitgeber –, deren Motive und Entscheidungsverhalten in den Blick nehmen (Kap. 2.1). Je nach durchschnittlichem Ausmaß bestimmter Fähigkeiten, Kenntnisse und Eigenschaften einer Migrantengruppe, treffen die Einzelnen für die jeweilige Gruppe charakteristische Entscheidungen. Infolgedessen unterscheidet sich die Arbeitsmarktintegration einer spezifischen Migrantengruppe von der der Einheimischen bzw. unterscheidet

sich die Arbeitsmarktintegration verschiedener Migrantengruppen untereinander. Innerstaatliche ethnische Unterschiede entstehen somit durch Zusammensetzungsunterschiede bestimmter ethnischer Gruppen. Bei dieser Betrachtung theoretischer Gründe für das Auftreten gruppenspezifischer Unterschiede der Arbeitsmarktintegration, geht es um die erste Forschungsfrage zum Ausmaß der ethnischen Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt eines Landes. *Zum anderen* werden theoretische Überlegungen angestellt, die die Bedeutung institutioneller Rahmenbedingungen eines Landes für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration hervorheben (Kap. 2.2). Dabei geht es vorrangig um die zweite Forschungsfrage nach Gründen für das divergierende Ausmaß ethnischer Ungleichheiten der europäischen Länder im Vergleich bzw. warum Migranten in dem einen Land günstigere Integrationsbedingungen vorfinden als in dem anderen. Im Zentrum des Interesses steht dabei das Bildungssystem. Allerdings sollte es nicht isoliert von anderen institutionellen Faktoren betrachtet werden (vgl. Reitz 1998), so dass weitere Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

## **2.1 Mikrotheoretische Perspektiven**

Zahlreiche theoretische Ansätze gehen davon aus, dass individuelle Faktoren wichtige, wenn nicht sogar die wichtigsten Determinanten für beruflichen Erfolg darstellen. Je nachdem wie arbeitsmarktrelevante, individuelle Ressourcen der (potenziellen) Arbeitskräfte – wie beispielsweise Human- (Kap. 2.1.1) und Sozialkapital (Kap. 2.1.2) – auf bestimmte Bevölkerungsgruppen verteilt sind, entstehen für diese Vor- oder Nachteile auf dem Arbeitsmarkt. Ungleichheiten können auch aufgrund eines divergierenden Ausmaßes an Jobsuchkosten (Kap. 2.1.3) auftreten, das aus unterschiedlich ausgeprägtem Informationsstand über die besten, freien Arbeitsplätze resultiert. Informationsmangel bzw. -unsicherheit besteht nicht nur bei den Arbeitskräften, sondern auch auf Seiten der Arbeitgeber, erstens hinsichtlich der Leistungsfähigkeit einer möglichen Arbeitskraft und zweitens hinsichtlich der Höhe der Ausbildungskosten im Fall einer Anstellung. Die Unsicherheit der Arbeitskräfte wird im Abschnitt zum *Signaling* und *Screening* (Kap. 2.1.4) behandelt, die der Arbeitgeber unter dem

Aspekt *Arbeitskräfteschlange* (Kap. 2.1.5). Des Weiteren kann es wegen des arbeitgeberseitigen Informationsmangels bei der Einstellungsentscheidung zu diskriminierendem Verhalten kommen, basierend auf Vorurteilen oder falschen Annahmen (Kap. 2.1.6).

Warum aus theoretischer Sicht bestimmte ethnische Gruppen aufgrund der genannten Aspekte begünstigt oder benachteiligt sind, ist Gegenstand der folgenden Passagen. In jedem Unterkapitel wird zunächst der theoretische Ansatz im Allgemeinen erläutert. Anschließend wird er jeweils auf die Situation der Migranten bezogen.

### 2.1.1 Humankapital

Die Grundannahmen der von Schultz (1961), Mincer (1962, 1974) und Becker (1962) entwickelten Modelle der Humankapitaltheorie sind, dass *erstens* produktive Arbeitnehmer für Arbeitgeber wertvoller sind als weniger produktive und *zweitens* Arbeitgeber daher bereit sind, eine größere Produktivität besser zu entlohnen. Da die Produktivität eines Einzelnen nicht zu beobachten ist, dient *drittens* die individuelle Ausstattung mit Humankapital dazu, die jeweilige Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers einschätzen zu können. Humankapital wird dabei verstanden als „der Bestand an Wissen und Fertigkeiten eines Individuums [...], dessen Zunahme die Produktivität des oder der Betreffenden erhöht“ (Franz 1999: 74). Es umfasst Bildungsqualifikationen, arbeitsmarkt- und berufsspezifische Erfahrungen, Gesundheit und spezifische Kenntnisse, beispielsweise über das Wirtschaftssystem des Landes in dem man lebt (Hinz/Abraham 2005). Aktivitäten eines Individuums, die sein Humankapital vergrößern, werden als Investitionen bezeichnet, weil dabei Kosten anfallen und ihr Nutzen meist erst in der Zukunft eintritt (Mincer 1981). Die rational vorgehenden Arbeitnehmer investieren nutzenmaximierend so lange in ihr Humankapital, wie die Kosten niedriger sind als der zu erwartende Nutzen. Investitionskosten sind zum einen direkte Kosten der Schul-, Berufs- und Weiterbildung und zum anderen Opportunitätskosten, also entgangener Lohn und entgangene Freizeit. Aufgrund des angenommenen positiven Zusammenhangs zwischen Humankapitalinvestitionen und

Produktivität erhoffen sich die Individuen langfristig bessere Arbeitsmarktchancen, höhere Löhne und / oder einen höheren sozioökonomischen Status (Matthes 2003). So schlägt sich beispielsweise eine Weiterbildung zum Zeitpunkt der Teilnahme noch nicht in einer höheren Entlohnung auf dem Arbeitsmarkt nieder. Im Gegenteil: Die Weiterbildung erfordert womöglich neben monetären Kosten, die ggf. die Arbeitskraft aufbringen muss, die Unterbrechung einer Erwerbstätigkeit oder die verspätete Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit. Die Arbeitskraft wird im Sinn der Humankapitaltheorie aber nur an der Weiterbildung teilnehmen, wenn sie aufgrund letztendlich gesteigerter Produktivität einen langfristigen Nutzen – z. B. ein höheres Einkommen – erwartet, der die Kosten der Weiterbildung übersteigt.

Die Humankapitalansätze beanspruchen also eine divergierende Entlohnung und eine unterschiedliche Verteilung der Arbeitslosigkeit zu erklären, indem sie diese Unterschiede auf das Ausmaß des individuellen Humankapitals zurückführen (Pfriem 1978). Je qualifizierter und leistungsfähiger eine Erwerbsperson ist, desto bessere Chancen hat sie auf dem Arbeitsmarkt.

Ethnische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt können somit aus einer geringeren Humankapitalausstattung bestimmter ethnischer Minderheiten resultieren. Warum aber sollten Migranten bzw. bestimmte Migrantengruppen weniger Humankapital angehäuft haben als der einheimische Bevölkerungsteil bzw. andere Migrantengruppen? Migranten haben oftmals durchschnittlich niedrigere Qualifikationen, verglichen mit den Einheimischen des Aufnahmelandes (Dronkers/De Heus 2009). Dies kann einerseits an einem allgemein geringeren Bildungsniveau der Personen im Herkunftsland liegen und andererseits an einem spezifischen Arbeitskräftebedarf eines Aufnahmelandes (Granato/Kalter 2001). Letzteres trifft beispielsweise auf die sogenannten *Gastarbeiter* zu, die ab den 1950er Jahren bis Anfang der 1970er Jahre in einigen europäischen Staaten – v. a. Belgien, Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, Österreich, der Schweiz – gezielt angeworben wurden, um insbesondere in Bereichen wie der industriellen Serienproduktion, der Schwerindustrie und dem Bergbau zu arbeiten, in

denen meist nur geringe Qualifikationen von Nöten sind. Eine solche selektive Migration hat auch Auswirkungen auf die nachfolgenden Generationen der Zuwanderer (Heath et al. 2008). Denn die soziale Herkunft, also das Bildungsniveau und der berufliche Status der Eltern, beeinflusst den Erwerb von Qualifikationen und dieser wiederum den eigenen beruflichen Status (Dronkers 2010; Kalter/Granato 2010). Das trifft natürlich genauso auf die einheimischen Kinder mit niedrigem sozioökonomischem Hintergrund zu. Jedoch ist anzunehmen, dass ein größerer Teil der Migranten – und eventuell auch in stärkerem Maß als es bei den Einheimischen der Fall ist – über geringere Ressourcen, etwa finanzielles und kulturelles Kapital, zur Investition in Bildung verfügt. Mangelnde Sprachkenntnisse und geringere Kenntnisse des Bildungssystems im Aufnahmeland kommen verstärkt in Migrantenfamilien vor. Folglich sind Migranten eher von Nachteilen betroffen als Einheimische.

Neben dem Ausmaß ist auch die Art des Humankapitals wichtig für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Die Art des Humankapitals bestimmt, inwieweit das Humankapital eines Individuums auf dem Arbeitsmarkt verwertbar ist. Die Verwertbarkeit ist dann unterschiedlich, wenn Individuen trotz eines identischen Ausmaßes an Humankapital unterschiedlich entlohnt werden (Hinz/Abraham 2005). Dies trifft bei zahlreichen Humankapitalarten zu. Zusätzlich zu generalisierbarem Humankapital, das auf jeden Arbeitsmarkt übertragbar ist, gibt es nämlich spezifisches Humankapital, dessen Wert abhängig vom jeweiligen Kontext ist. Wesentlich für diese Arbeit ist die im Bereich der Migrationsforschung vorgenommene Unterscheidung zwischen aufnahmeland- und herkunftslandspezifischem Humankapital. Ein Beispiel für *generalisierbares Humankapital* ist Gesundheit. Sie ist auf allen Arbeitsmärkten ähnlich erforderlich und wertvoll. Dagegen sind im Herkunftsland erworbene, arbeitsmarktrelevante Kenntnisse und Fähigkeiten, wie beispielsweise kulturelles Wissen, Berufserfahrung oder v. a. Kenntnisse der Landessprache des Herkunftslandes nur teilweise auf anderen Arbeitsmärkten verwertbar – sofern sich die Sprache von der im Aufnahmeland unterscheidet. Humankapital, das in dem einen Land erworben wurde, kann in einem anderen Land irrelevant sein. Demgemäß sind Zuwanderer im Aufnahme-

land weniger produktiv als im Herkunftsland (Kalter/Kogan 2002). Das Problem der Entwertung von spezifischem Humankapital ist für Migranten, die ihre formelle Bildungskarriere im Herkunftsland beendet haben (Bildungsausländer), ausgeprägter als für Migranten, die das Bildungssystem des Aufnahmelandes durchlaufen haben (Bildungsinländer). Bildungsinländer haben während ihrer Schul-, Ausbildungs- und / oder Studienzeit bis zum Arbeitsmarkteintritt arbeitsmarktrelevantes, *aufnahmelandsspezifisches Humankapital* angesammelt. Bildungsausländer hingegen werden beim Arbeitsmarkteintritt über vergleichsweise wenig aufnahmelandsspezifisches Humankapital verfügen, da sie schulisch nicht im Aufnahmeland sozialisiert wurden und vermutlich eine kürzere Zeit im Aufnahmeland verbracht haben als Bildungsinländer.

Je länger die Migranten im Aufnahmeland sind, desto mehr haben sie die Möglichkeit in aufnahmelandsspezifisches Humankapital zu investieren. Die Aneignung aufnahmelandestypischer Gewohnheiten, Weiterbildung, die Ansammlung von Kenntnissen zur Funktionsweise des Arbeitsmarkts und v. a. die zunehmende Beherrschung der Sprache des Aufnahmelandes sollten sich positiv auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes auswirken (Becker 1975; Friedberg 1996).

Migranten können nicht nur benachteiligt sein, sondern auch Vorteile mitbringen. Insbesondere Bildungsausländer können über wertvolle Kompetenzen verfügen, die Einheimische nicht haben. Eine bestimmte ausländische Sprache zu beherrschen und interkulturelles Wissen zu haben, kann in zahlreichen Berufen des Aufnahmelandes von Vorteil sein. Zudem ist v. a. aus der Schweiz das Phänomen der *Überschichtung* bekannt, also eine Überlagerung der Schichtstruktur durch Migranten aufgrund eines durchschnittlich höheren sozialen Status. Bei der *Überschichtung* haben Zuwanderer ein durchschnittlich höheres Bildungsniveau als Einheimische und dementsprechend gute Arbeitsmarktchancen. Da eine solche Überschichtung im europäischen Kontext selten vorzufinden ist, sind Zuwanderer im Allgemeinen dennoch tendenziell gegenüber der einheimischen

Bevölkerung benachteiligt. Ihnen fehlen landesspezifische, produktivitätsrelevante Kenntnisse und Informationen (Friedberg 1996).

### 2.1.2 Sozialkapital

Neben dem Humankapital ist auch das Sozialkapital eine arbeitsmarktrelevante individuelle Ressource (vgl. Diehl et. al 2009). Als Sozialkapital werden gemäß Bourdieu (1983) und Coleman (1988) soziale Beziehungen und Netzwerke bezeichnet. Bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes trägt es zu geringeren Kosten, geringerem Aufwand und allgemein gesehen zu einem effektiveren Verfahren für die beteiligten Arbeitsmarktteure bei (Freitag/Kirchner 2011). Für Arbeitgeber könnte eine Stellenvermittlung über Beziehungen die Kosten der Personalrekrutierung senken. Arbeitnehmer könnten durch informelle Kontakte detailliertere und exklusivere Auskünfte zum Arbeitsmarktgeschehen, sowie zu vakanten Arbeitsstellen erhalten und auch dazu, wie sie sich gegenüber dem Arbeitgeber oder allgemein im Beruf verhalten sollten (Granovetter 1974). Mit steigendem Sozialkapital sinkt der Aufwand der Arbeitgeber und Arbeitnehmer an Informationen zu gelangen. Die Informationsbeschaffung geschieht in sozialen Netzwerken „als bloßes Beiproduct alltäglicher Interaktionen“ (Preisendörfer/Voss 1988: 107). Dadurch wird die Arbeitsuche effizienter und die Qualität des *Matching*, d. h. „wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer zueinander passen“ (Hinz/Abraham 2005: 24), besser als ohne Rückgriff auf Kontakte. Durch Sozialkapital könnten also vermutlich Zeiten der Arbeitslosigkeit verkürzt und bildungsadäquate Erwerbspositionen eingenommen werden.

Die sozialen Netzwerke von Migranten unterscheiden sich von denen der Einheimischen (Kalter 2006a). Nach der Einwanderung haben Migranten zunächst weniger Kontakte im Aufnahmeland als Einheimische im gleichen Alter. Da die Anzahl und die Intensität der Kontakte mit der Aufenthaltsdauer im Aufnahmeland steigen, müsste dieser Erklärungsfaktor für ethnische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt eher auf Bildungsausländer als auf Bildungsinländer zutreffen. Im Gegensatz zu Bildungsausländern haben Bildungsinländer im Bildungs-

system (zwangsläufig) regelmäßigen Kontakt zu Einheimischen, bevor sie in den Arbeitsmarkt eintreten (Kanas/Van Tubergen 2009).

Das Sozialkapital der Migranten unterscheidet sich auch je nach Größe einzelner ethnischer Minderheiten (Bicer 2014; Blau 1994). Es ist anzunehmen, dass je größer eine Migrantengruppe ist, Beziehungen zu Einheimischen seltener sind, weil sich vermutlich weniger Kontaktmöglichkeiten oder -bedürfnisse ergeben. Insbesondere die Migrantengruppen mit großer kultureller Distanz zur Aufnahmegesellschaft pflegen auch eine lange Zeit nach der Einwanderung vorrangig Kontakte zu den Mitgliedern der eigenen ethnischen Gruppe (Kanas/Van Tubergen 2009). Von ihnen wird angenommen, dass sie sich auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes weniger auskennen als Einheimische. Die ungleiche Verteilung des Sozialkapitals könnte im Fall von ethnisch homogenen Netzwerken also zum Nachteil von Migranten sein. Andererseits kann das eigenethnische Netzwerk hilfreich sein, falls eine Art *Ersatzarbeitsmarkt* entsteht, d. h. eine Arbeitsumgebung, in der vermehrt Mitglieder der eigenen ethnischen Gruppe konzentriert sind und in der sie größere Chancen auf eine Erwerbstätigkeit hätten (Kalter 2006a; Reitz 2007). Denn Mitbewerber auf Arbeitsplätze hätten meist eine ähnliche kulturelle Herkunft und ggf. könnten Arbeitgeber den Wert ausländischer Qualifikationen besser einschätzen. Auf diese Weise erhalten Familienmitglieder von Migranten oftmals eine Erwerbstätigkeit, z. B. im familieneigenen Restaurant. Während Migranten durch einen solchen *Ersatzarbeitsmarkt* eher im Arbeitsmarkt ‚unterkommen‘, bleibt ihnen gleichzeitig der Zugang zu hohen Erwerbspositionen der Mehrheitsgesellschaft eher verwehrt (Kalter/Granato 2002).

### 2.1.3 Suchkosten

Die ökonomische Suchtheorie (Devine/Kiefer 1991; McCall 1970; Stigler 1962) beschäftigt sich mit der Suchstrategie der Arbeitskräfte nach angemessenen Arbeitsplätzen. Ausgangspunkt sind unvollständige Informationen der Arbeitnehmer über das Arbeitsplatzangebot; darüber welche Arbeitsplätze zu besetzen



sind und welche Eigenschaften diese haben – bezüglich Berufsfeld, Entlohnung, Karrieremöglichkeiten usw. Da der Erwerb von Informationen zu Arbeitsmöglichkeiten (direkte und Opportunitäts-)Kosten verursacht (Pfriem 1978), ist die Suchdauer bzw. die Intensität der Suche nach einer (neuen) Tätigkeit abhängig von der Höhe der Suchkosten. Des Weiteren beeinflussen der Lohnanspruch des Suchenden und die ihm zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel – z. B. Lohn aus einer Erwerbstätigkeit oder staatliche Transferleistungen – die Suchdauer. Je höher die Kosten und je geringer die finanziellen Ressourcen sowie der Lohnanspruch sind, desto kürzer ist die Dauer der Arbeitsuche (Lärm 1982). Ein weiterer negativer Zusammenhang ist zwischen den Suchkosten und dem Lohnanspruch vorstellbar: Je höher die Suchkosten sind, desto geringer ist das akzeptierte Lohnniveau.

Bezogen auf Migranten bedeutet das: Ihre Suchkosten dürften höher sein als die der Einheimischen. Für höhere Suchkosten spricht, dass Zuwanderer und ihre Kinder im Vergleich zu Einheimischen *erstens* in der Regel über geringere Kenntnisse des Arbeitsmarkts des Aufnahmelandes verfügen sollten. Denn sie befinden sich erst vergleichsweise kurz im Aufnahmeland oder ihre Eltern können bzw. konnten ihnen in vielen Fällen keine oder nur begrenzte aufnahmelandsspezifische Kenntnisse vermitteln. *Zweitens* ist gleichzeitig ihre finanzielle Ausstattung vielfach geringer. Dies sollte v. a. auf die Migranten zutreffen, die aus industriell weniger entwickelten Ländern in Länder mit höherem Lohnniveau einwandern. Im Fall von Arbeitsmigranten dürfte diese Gruppe meist ihr Heimatland verlassen haben, gerade weil sie sich im Vergleich zum Herkunftsland eine bessere finanzielle Situation erhofft. Sie beginnt die Arbeitsuche im Aufnahmeland mit vergleichsweise geringen finanziellen Mitteln. Zudem hatte sie bereits durch die Migration monetäre Kosten aufzuwenden.

Die höheren Suchkosten führen dazu, dass Migranten niedrigere Erwerbspositionen einnehmen als Einheimische. Denn durch höhere Kosten müsste sich das Suchverhalten der Migranten von dem der Einheimischen in puncto Dauer der Arbeitsuche unterscheiden. Für Migranten könnte es aus einem Kosten-Nutzen-

Kalkül sinnvoll sein, sich schneller als Einheimische für eine bestimmte (neue) Arbeitsstelle zu entscheiden, ohne nach einer prestigeträchtigeren oder besser entlohten alternativen Beschäftigung zu suchen (Kogan 2007). Sie sind eher bereit, schlecht entlohnte Tätigkeiten an- und niedrige Berufspositionen einzunehmen. Dazu tragen auch das Wissen der Bildungsausländer um die geringere *Signalwirkung* oder Nicht-Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse (s. Kap. 2.1.4) bei sowie der in vielen Fällen mangelnde Anspruch auf staatliche Lohnersatzleistungen und eine eventuell von den Migranten erwartete gegen sie gerichtete Diskriminierung mancher Arbeitgeber (s. Kap. 2.1.6); unabhängig davon, ob sie tatsächlich existiert. Einheimische haben eher finanzielle Rücklagen und können die Situation auf dem Arbeitsmarkt besser einschätzen. Durch die daraus resultierenden, tendenziell geringeren Suchkosten können sie eine längere *freiwillige Sucharbeitslosigkeit* (Pfriem 1978) in Kauf nehmen und einen höheren Lohnanspruch geltend machen.

Migranten mit geringer Bleibeabsicht oder auch mit großer kultureller Distanz zum Aufnahmeland haben besonders hohe Suchkosten. Die *erstgenannten* Migranten bleiben nur temporär im Aufnahmeland, um anschließend entweder in ihre Heimat zurückzukehren oder in ein weiteres Zielland zu ziehen. Vermutlich streben sie an, die Suchdauer möglichst kurz zu halten, weil sie im Aufnahmeland keine langfristigen Ziele verfolgen. Zusätzliche Suchkosten und dadurch eine kürzere Suchdauer bzw. ein geringerer Lohnanspruch entstehen ihnen vermutlich durch ein geringeres Interesse sich Kenntnisse über das Aufnahmeland anzueignen. Ihr begrenzter Aufenthalt im Aufnahmeland lässt dies vermuten. Die Suchkosten der *zweitgenannten* Migranten mit einer großen kulturellen Distanz zum Aufnahmeland sollten aufgrund des geringeren aufnahmelandsspezifischen Humankapitals besonders hoch ausfallen. Wer im Aufnahmeland eine zumindest weitgehend unbekannte Sprache anzuwenden hat, im Vergleich zum Herkunftsland andere Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Umgang oder auch im Umgang mit Vorgesetzten vorfindet oder wenige Kenntnisse über die Funktionsweise des Arbeitsmarkts besitzt – weil sie im Herkunftsland zu unterschiedlich ist –, wird einen größeren Aufwand bei der Arbeitsuche betrei-

ben müssen als dem Aufnahmeland kulturell näher stehende Migranten. Dementsprechend haben es Bildungsinländer gegenüber Bildungsausländern leichter. Bildungsinländer sind zumindest in jüngerem Alter ins Aufnahmeland gekommen. Der Nachteil der kulturellen Distanz sollte für sie schwächer sein als für Bildungsausländer.

#### 2.1.4 Signaling und Screening

Während sich die Humankapital-, Sozialkapital- und Suchtheorien hauptsächlich auf die Arbeitsangebotsseite der Arbeitnehmer und die daraus resultierenden Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt konzentrieren, heben die *Signal-* und *Filtertheorien* (*Signaling* und *Screening Theories*) (Arrow 1973a; Spence 1973; Stiglitz 1975) bei der Betrachtung der Prozesse auf dem Arbeitsmarkt die Arbeitsnachfrageseite hervor. Demnach führen weniger individuelle Ressourcen des Arbeitnehmers zur Anstellung von Arbeitskräften als vielmehr die Produktivitätseinschätzung der Arbeitgeber bei der Suche nach potenziellen Arbeitnehmern und beim „Ausleseverfahren zur Ermittlung des produktivsten Bewerbers“ (Franz 1999: 211). Der Arbeitgeber kann vor der Beschäftigung einer neuen Arbeitskraft die tatsächliche Produktivität des neu Einstellenden nicht sicher einschätzen oder nur unter hohen Kosten feststellen. Um die Produktivität der Arbeitskraft zu beurteilen, greift er daher zur Entscheidungsfindung auf beobachtbare Merkmale der Arbeitskraft zurück. Zu solchen Auslesefiltern (*Screening Devices*) (Arrow 1973a) zählen veränderbare persönliche Charakteristika (Signale) wie beispielsweise Zeugnisse, Referenzen und Berufserfahrung – also auch das Humankapital der Arbeitskraft –, und ebenso unbeeinflussbare Eigenschaften (Indizes) wie Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, usw. So schließen Arbeitgeber aufgrund ihrer Erfahrungen z. B. von einem höheren Bildungsabschluss auf eine höhere Bildung und letztendlich auf eine höhere Produktivität. Bildungszertifikate dienen somit nur als indirekte Signale, die die Unsicherheit des potenziellen Arbeitgebers verringern sollen, die durch unvollständige Informationen über die Produktivität des Bewerbers entsteht (Wilkesmann et al. 2006).

Der Signalwert ausländischer Bildungszertifikate ist geringer als der Signalwert inländischer Abschlüsse. Mögliche Gründe dafür sind mangelnde Kenntnisse der Arbeitgeber über ausländische Bildungsnachweise und generelle Qualitätsgefälle zwischen den inländischen und ausländischen Bildungssystemen (Reitz 2007). Demzufolge kann die Produktivität der Arbeitskräfte mit ausländischen Bildungsabschlüssen nur schwer angemessen bewertet werden (Konietzka/Kreyenfeld 2001). Darüber hinaus werden ausländische Bildungszertifikate in den Aufnahmeländern häufig nicht anerkannt (Kogan 2012). Daher ist die Entscheidungsunsicherheit der Arbeitgeber im Zuge der Einstellung von Arbeitskräften bei Bildungsausländern vermutlich ausgeprägter als bei Bildungsinländern. Dies führt zu einer Entwertung der Abschlüsse der Bildungsausländer und somit zu geringeren Erwerbschancen verglichen mit den Bildungsinländern, selbst wenn sie über die gleichen Kompetenzen verfügen (Weins 2010).

### 2.1.5 Arbeitskräfteschlange

Während es bei den Signal- und Filtertheorien um die Produktivitätseinschätzung geht, legt Thurows Konzept der *Arbeitskräfteschlange* (Thurow 1978) den Schwerpunkt der Entscheidungsfindung des Arbeitgebers bei einer Stellenbesetzung auf die erwarteten Ausbildungs- und Einarbeitungskosten. Thurow geht davon aus, dass Arbeitgeber die Kosten möglichst gering halten wollen. Schließlich tragen sie den Großteil der Kosten. Daher bilden sie bei jedem zu vergebenden Arbeitsplatz eine Rangfolge unter den Bewerbern (*Warteschlange*), in Abhängigkeit der abgeschätzten Ausbildungs- und Einarbeitungskosten (Matthes 2003; Thurow 1978). Die Höhe der Ausbildungskosten ist den Arbeitgebern unbekannt. Somit ziehen sie individuelle Hintergrundmerkmale zu Hilfe, die als Indikator für die aufzubringenden Kosten gelten. Zu solchen durchaus subjektiven Kriterien zählen Schulabschlüsse und -leistungen, aber auch angeborene Fähigkeiten, Alter, Geschlecht, persönliche Gewohnheiten, Berufs- und Arbeitsmarkterfahrung usw. Arbeitnehmer mit Merkmalen, die minimale Kosten erfordern, stehen an erster Stelle der Warteschlange. Ihnen wird als erstes eine Beschäftigung angeboten.

Für Migranten bedeutet dies, dass Arbeitgeber die Ausbildungs- oder Einarbeitungskosten der Migranten v. a. aufgrund durchschnittlich geringeren aufnahmelandspezifischen Humankapitals relativ hoch einschätzen. Folglich nehmen sie hintere Plätze in der *Warteschlange* ein und werden daher seltener eingestellt als Einheimische. Dies trifft auf Bildungsausländer besonders stark zu. Auch Vorurteile gegenüber Migranten oder bestimmten Migrantengruppen können sich in der Position der Bewerber in der ‚Schlange‘ widerspiegeln.

### 2.1.6 Diskriminierung

Dass manche Gruppen auf dem Arbeitsmarkt anders bewertet werden als andere, kann auch anhand von Diskriminierungstheorien erklärt werden. Wenn es zu einer ungleichen Behandlung kommt, ist der Auslöser dafür nicht automatisch Diskriminierung. Diskriminierung ist eine inakzeptable Form der Benachteiligung (Beicht et al. 2011). Sie liegt dann vor, wenn der Umgang mit mehreren Personen trotz gleicher Kapitalausstattung, aufgrund zusätzlicher, persönlicher, askriptiver Merkmale wie Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität usw. unterschiedlich ausfällt (Kristen 2006).

Diskriminierungstheorien geben unterschiedliche Gründe für das Auftreten diskriminierenden Verhaltens. Während beispielsweise das Präferenzmodell Beckers den Fokus auf persönliche Vorlieben legt, ist beim Modell der *statistischen Diskriminierung* arbeitgeberseitiger Informationsmangel zentral.

#### Präferenzmodell der Diskriminierung

Beckers Präferenzmodell der Diskriminierung (*Theory of Taste-based Discrimination*, 1971) begründet die mögliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt mit der persönlichen Abneigung von Arbeitsmarktakteuren mit Personen zusammenzuarbeiten, die bestimmte askriptive Merkmale aufweisen. Im Fall einer Abneigung gegen ein bestimmtes Geschlecht, eine soziale Klasse, einen Persönlichkeitstyp, eine Hautfarbe, eine Religion oder eine ethnische Zugehörigkeit

bzw. einer Präferenz für bestimmte Gruppen, führen diese Präferenzen (*tastes*) zu diskriminierendem Verhalten (Becker 1971). Wenn zum Beispiel ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer gegenüber aufgrund dessen ethnischer Zugehörigkeit abgeneigt ist, hat das negative Konsequenzen für den Diskriminierten. Er wird etwa in Form geringerer Entlohnung oder Nichteinstellung benachteiligt.

Migranten sind vermutlich häufiger von einer solchen Form von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt betroffen als Einheimische. Wenn Arbeitgeber bei einer Einstellung zwischen einem Einheimischen und einem theoretisch genauso geeigneten Migranten wählen können, entscheiden sie sich womöglich häufiger für den Einheimischen. Denn im Allgemeinen wird mutmaßlich das Vertraute eher dem Unbekannten vorgezogen.

### **Statistische Diskriminierung**

Beim Modell der *statistischen Diskriminierung* auf dem Arbeitsmarkt (Arrow 1973b; Phelps 1972) geht es – im Gegensatz zum *Präferenzmodell* – nicht um Vorlieben, sondern um die Wahrnehmung der Realität. Entsprechend der Überlegungen bei den Signal- und Filtertheorien (s. Kap. 2.1.4), beruht es auf der Annahme unvollständiger Informationen. Arbeitgebern ist die Produktivität eines Arbeitsplatzbewerbers unbekannt. Zur Einschätzung der Leistungsfähigkeit greifen Arbeitgeber daher u. a. auf askriptive Merkmale der Bewerber zurück. Aus Erfahrung glauben sie den Mittelwert der Produktivität unterschiedlicher Gruppen mit bestimmten Merkmalen (wie Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit usw.) zu kennen (Arrow 1971; Phelps 1972). Somit wird die „Zugehörigkeit eines potenziellen Arbeitnehmers zu einer Gruppe [...] als Signal für die Produktivität dieses Individuums verwendet, indem diesem der Gruppenmittelwert zugeschrieben wird.“ (Hinz/Abraham 2005: 35f.). Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe gilt also – wie beim *Screening* – als Bewertungskriterium der Fähigkeit eines Einzelnen. Dabei kommt es dann zur Diskriminierung, wenn die tatsächliche Produktivität des Individuums höher oder niedriger ist als der jedem Gruppenmitglied zugeschriebene identische Gruppenmittelwert (Gra-

nato/Kalter 2001). Sie kann sich beispielsweise in der Entscheidung äußern, einem Migranten ein geringeres Einkommen auszahlend als einem Einheimischen oder darin, bei einer Neubesetzung eines Arbeitsplatzes eine bestimmte Migrantengruppe zu meiden.

## **2.2 Institutionelle Rahmenbedingungen**

Zur Analyse ethnischer Unterschiede sowohl auf einem einzelnen Arbeitsmarkt als auch bei einem zwischenstaatlichen Vergleich, ist nicht nur die Berücksichtigung individueller Faktoren ratsam, sondern auch nationaler institutioneller Rahmenbedingungen der Aufnahmeländer (Coleman 1990; Crul/Vermeulen 2003; Reitz 1998). Das institutionelle Umfeld kann für Verteilungsunterschiede verantwortlich sein, da es das Ausmaß der individuellen finanziellen, kulturellen und sozialen Ressourcen beeinflusst, wie auch das Ausmaß gruppenspezifischer – beispielsweise herkunftsspezifischer – Ressourcen. Je nach Ausgestaltung fördern oder hemmen unterschiedliche gesellschaftliche Kontexte die Arbeitsmarktintegration bestimmter ethnischer Gruppen. Während im vorigen Abschnitt (Kap. 2.1) theoretische Überlegungen zu individuellen Erklärungsfaktoren ethnischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt behandelt wurden, werden nun institutionelle Rahmenbedingungen betrachtet.

Welche Kontextfaktoren sind arbeitsmarktrelevant und können zur Erklärung ethnischer Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt beitragen? Es liegt auf der Hand, die nationalen Arbeitsmarktstrukturen als wichtige Kontextbedingungen zu berücksichtigen. Daneben stehen mehrere Institutionen in enger Verbindung zum Arbeitsmarkt. Dem Arbeitsmarkt vorgelagert ist das Bildungssystem. In ihm werden die Voraussetzungen für den Eintritt in die Erwerbstätigkeit geschaffen. Unterschiedliche Bildungssysteme wirken dabei ‚eigenartig‘ auf die individuellen Bildungsentscheidungen, die Verteilung der Bildungsabschlüsse und den Übergang in den Arbeitsmarkt; mit spezifischen Folgen für Migranten. In Zeiten von Erwerbslosigkeit ist die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaats zentral für die Dauer der Erwerbslosigkeit und die (Wieder-) Eingliederung in den

Arbeitsmarkt. Zur Eingliederung speziell der Migranten dient die Integrationspolitik, die die Migranten gezielt fördert oder zumindest Rechte und Pflichten der Migranten regelt. Im Folgenden werden die genannten Institutionen vor dem Hintergrund betrachtet, warum sie einerseits für ethnische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt innerhalb eines Landes mitverantwortlich sind und / oder andererseits zu zwischenstaatlichen Unterschieden der Arbeitsmarktintegration der Migranten beitragen. Dabei fällt eine Abgrenzung der institutionellen Rahmenbedingungen voneinander schwer. Zwar lassen sie sich begrifflich voneinander unterscheiden, sind aber eng miteinander verknüpft. Bestimmte Regelungen, Strukturen und Maßnahmen in dem einen Bereich haben direkte Auswirkungen auf den anderen. So können beispielsweise Weiterbildungsangebote im Bereich Bewerbungstraining Teil eines politischen Integrationskonzepts für Migranten sein. Es betrifft aber auch das Bildungssystem. Gleichzeitig können die Angebote als wohlfahrtsstaatliche Maßnahme zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt angesehen werden.

Zunächst wird die Relevanz nationaler Bildungssysteme als Erklärungsfaktor ethnischer Ungleichheit herausgearbeitet werden (Kap. 2.2.1). Im Vergleich zur anschließenden Betrachtung der weiteren institutionellen Rahmenbedingungen (Kap. 2.2.2) geschieht dies verhältnismäßig ausführlich. Denn der Einfluss der Bildungssysteme auf zwischenstaatliche Unterschiede ethnischer Ungleichheit auf den Arbeitsmärkten Europas steht im Zentrum des Forschungsinteresses dieser Arbeit.

### **2.2.1 Bildungssystem und Übergang in den Arbeitsmarkt**

Anhand des Abschnitts zu den mikrotheoretischen Perspektiven (Kap. 2.1) wurde deutlich, dass Bildung der zentrale, vom Marktteilnehmer veränderbare, Faktor für den Arbeitsmarkterfolg sein dürfte (vgl. Gangl et al. 2003). Bildung – in Form von allgemeiner schulischer Bildung, beruflicher (Aus-)Bildung, Sprachkenntnissen, Wissen über den Arbeitsmarkt, spezifischen berufsunabhängigen Fähigkeiten usw. – ist eine bedeutende Voraussetzung, um bestimmte berufliche



Aufgaben erfüllen zu können. Aus theoretischer Sicht dient sie dazu, *signalstarke* Zertifikate zu erhalten, die Suchkosten nach einer (neuen) Tätigkeit zu minimieren und einen vorderen Platz in der *Arbeitskräfteschlange* einzunehmen. Somit führt sie im Wettbewerb mit anderen Marktakteuren zu Vorteilen. Bildung wirkt sich auf die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein, die Suchdauer nach einem geeigneten Arbeitsplatz, die Qualität der Arbeit, das Prestige einer Tätigkeit, die Stabilität der Beschäftigung sowie die Entlohnung aus (Dronkers 2010; Müller 2005). Das gilt sowohl für Einheimische als auch für Migranten. Letztere sind allerdings vielfach mit den bereits angesprochenen spezifischen Schwierigkeiten der geringeren Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten, aufnahmelandsspezifischen Ressourcen konfrontiert. Wenn Bildung tatsächlich so bedeutend für den Arbeitsmarkterfolg ist und Migranten zum Zeitpunkt ihrer Migration ungünstige Ausgangsbedingungen haben: Welche Bildungssysteme sind jungen Migranten eher dienlich, die bestehenden Nachteile durch formelle Bildung kompensieren zu können? Inwieweit könnten Bildungssysteme einen Einfluss auf die Verwertbarkeit dieser Bildung auf dem Arbeitsmarkt haben? Profitieren Migranten auf dem Arbeitsmarkt in ähnlicher Weise von ihrer Bildung wie Einheimische bzw. in welchen Ländern haben sie Vorteile zu erwarten oder Nachteile zu befürchten? All das ist Gegenstand dieses Abschnitts. Dazu werden zunächst für die Forschungsfrage relevante Unterschiede der Bildungssysteme thematisiert (Stratifizierung und Berufsfachlichkeit) und herausgearbeitet, welche Auswirkungen diese auf ethnische Bildungsungleichheit haben. Anschließend werden unter den Begriffen *qualifikatorischer und organisatorischer Kontext* die durch die Bildungssysteme geprägten typischen Übergangsmechanismen vom Bildungs- ins Erwerbssystem behandelt und ein Bezug zur Bildungsverwertung der Migranten hergestellt.

Das individuelle Bildungsniveau und das *Qualifikationsprofil* (Gangl et al. 2003) sind abhängig von individuellen Bildungsentscheidungen. Diese werden einerseits von der Herkunftsfamilie beeinflusst (darauf wird später innerhalb dieses Kapitels eingegangen werden) und andererseits den Möglichkeiten, die das je-

weilige Bildungssystem bietet (Allmendinger 1989; Müller 2008). Insofern sind Bildungsungleichheiten institutionell ‚vorstrukturiert‘ (Solga/Becker 2012: 21).

Die nationalen Bildungssysteme in Europa unterscheiden sich trotz einer gewissen Vergleichbarkeit in vielfacher Weise. Vergleichbar sind sie insofern, dass in jedem Bildungssystem Europas zwischen einem Primar-, Sekundar- und Tertiärbereich unterschieden werden kann. Beispiele für Unterschiede sind das Alter des Schulbeginns, die Aufteilung zwischen öffentlicher und privater Trägerschaft, die durchschnittliche Anzahl der Schüler pro Lehrer, die Bildungskosten für die Betroffenen oder ob es sich vornehmlich um Halbtags- oder Ganztagschulen handelt (De Heus et al. 2008; Müller et al. 1997). Der große Umfang an Unterschieden macht es unmöglich, alle Aspekte im Rahmen der theoretischen Erklärung ethnischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Daher werden im Folgenden lediglich zwei Charakteristika der Bildungssysteme beleuchtet: Stratifizierung und Berufsfachlichkeit. Sie scheinen für zwischenstaatliche Unterschiede besonders relevant zu sein, da sie in hohem Maß zu landesspezifischen Bildungsangeboten und Wahlmöglichkeiten für Schüler führen und letztendlich zu divergierenden Bildungsentscheidungen beitragen. Daraus ergeben sich unterschiedliche Bildungs- und Ausbildungsverläufe, die „Auswirkungen auf den Übergang von der Schule in das Erwerbsleben und auf den weiteren Erwerbsverlauf“ (Allmendinger/Hinz 1997: 252) haben.

### **Stratifizierung**

Allmendinger (1989) unterscheidet Bildungssysteme u. a. nach ihrem Grad an Stratifizierung. Darunter wird die Art und das Ausmaß der „Differenzierung der Schullaufbahnen nach Leistungsniveaus verstanden“ (Weins 2010: 125). Nahezu alle europäischen Länder sortieren ihre Schüler zu einem bestimmten Zeitpunkt bzw. zu bestimmten Zeitpunkten in hierarchische Pfade, die sich durch spezifische Anforderungen, Möglichkeiten, Lehrpläne und Grenzen beim Zugang zu den höchsten Bildungsgängen auszeichnen (Dronkers et al. 2011; Kogan 2008). Diese Aufteilung der Schüler beim Übergang in eine höhere Bildungsstufe auf

verschiedene Schultypen – sogenanntes *Tracking* – geschieht je nach Präferenzen und Fähigkeiten der Schüler (Kogan 2008) bzw. je nach Einschätzung oder Vorlieben der Eltern und z. T. auch der Lehrkräfte. Der Sinn der Differenzierung der Schüler nach Leistungsniveaus liegt in der Zusammenstellung eines homogenen Lernumfelds – bezogen auf die im Primarbereich durch Lehrer wahrgenommenen Fähigkeiten der Schüler. Dies soll ein zielgerichteteres Curriculum ermöglichen. Es ist besser auf die Fähigkeiten der Schüler abgestimmt, als wenn die gesamten Schüler eines Jahrgangs die gleichen Bildungsinhalte mit identischem Lerntempo vermittelt bekämen (Hanushek/Wößmann 2006). Gleichzeitig wird durch eine frühe Trennung der Schüler ein durchschnittlich niedrigeres formales Bildungsniveau der gesamten Schülerschaft in Kauf genommen (Van de Werfhorst/Mijs 2010).

Bezüglich der Stratifizierung unterscheiden sich die nationalen Bildungssysteme in folgenden Weisen: zum einen im Zeitpunkt der Selektion, in welcher Altersstufe bzw. auf welcher Ebene des Schulsystems die Schüler verschiedene Laufbahnen einschlagen und zum anderen in der Anzahl der Schultypen auf gleicher Ebene, aus denen Schüler ihren Bildungsweg wählen können oder müssen (De Heus et al. 2008). Müller et al. (1997) unterscheiden für die Zeit der Schulpflicht grob drei Gruppen von europäischen Ländern: 1) Länder – wie beispielsweise Deutschland und Österreich – mit hoch stratifizierten Bildungssystemen, d. h. früh einsetzendem mehrgliedrigen Sekundarschulbereich, nach einer Primarschulzeit von vier bis sechs Jahren; 2) Länder – wie z. B. Frankreich oder Italien – mit *integriertem Schulsystem*, in denen die Mehrzahl der Schüler nach fünf oder sechs Jahren der Primarschule, die Schullaufbahn in überwiegend einheitlichen Schulen des Sekundarbereichs fortsetzt; 3) Länder mit rein gesamtschulartigen Bildungssystemen, in denen nicht zwischen Primar- und unterem Sekundarbereich differenziert wird und in denen die Primarschule, im Gegensatz zu den anderen Systemtypen, die gesamte Schulpflichtzeit einschließt. Beispiele hierfür sind die Bildungssysteme der skandinavischen Länder.

Während also in mehrgliedrigen und *integrierten Schulsystemen* auf der unteren Sekundarstufe mehrere unterschiedliche Schultypen parallel vorhanden

sind, gibt es in Gesamtschulsystemen auf dieser Ebene einheitliche Schulen für alle Schüler (Müller et al. 1997). Alle Schüler einer Alterskohorte verbringen die Schulpflichtzeit, d. h. acht bis zehn Jahre in einer Einrichtung (Mau/Verwiebe 2009).

In den hoch stratifizierten Systemen unterscheiden sich die einzelnen Schulformen – anders als in den *integrierten Schulwesen* – hinsichtlich des Niveaus der erreichbaren Abschlüsse. Manche Schultypen führen zum Ende der unteren Sekundarstufe zu mittleren Abschlüssen, nach deren Erreichen die meisten Schüler berufliche Ausbildungen anschließen. Andere Schultypen führen bis in den oberen Sekundarbereich, an dessen erfolgreichem Ende Schüler eine Hochschulzugangsberechtigung erhalten. Folglich muss man sich in manchen Ländern schon nach vier Schuljahren, beim Übergang von der Primar- zur unteren Sekundarstufe, tendenziell zwischen einem beruflichen und einem akademischen Bildungsweg entscheiden. Wenngleich es meistens „schwieriger als in Gesamtschulsystemen ist, eine getroffene Bildungsentscheidung zu einem späteren Zeitpunkt zu revidieren“ (Müller et al. 1997: 194f.), ist gleichzeitig die Entscheidung oftmals nicht unumkehrbar. In den selektiven Schulsystemen gibt es Schulformen, die es ermöglichen, nach dem Erwerb eines mittleren Bildungsabschlusses den höchsten formalen allgemeinbildenden Schulabschluss anzuschließen. Im hoch stratifizierten Bildungssystem Deutschlands kann beispielsweise die allgemeine Hochschulreife (Abitur) nicht nur an Gymnasien oder Gesamtschulen erlangt werden, sondern auch über den Besuch von Fachgymnasien oder berufsbildenden höheren Schulen. Zudem setzt ein Teil der Realschulabsolventen nach Erreichen der mittleren Reife seine allgemeine Schulbildung in der gymnasialen Oberstufe fort, mit dem Ziel das Abitur zu erhalten.

In den *integrierten Systemen* findet die erste Selektion in der Schullaufbahn – wie in den mehrgliedrigen Schulsystemen – vergleichsweise früh statt. Im Unterschied zu Letzteren legen sich die Schüler allerdings – ähnlich wie im Gesamtschulsystem – meist erst im oberen Sekundarbereich fest, ob sie weiterhin eine allgemeine oder aber eine berufliche Richtung einschlagen. Denn im unteren Sekundarbereich haben fast alle Schüler den gleichen Lehrplan und nahezu

jeder Bildungsweg bietet Zugangsmöglichkeiten in den tertiären Bildungsbe-  
reich (Eurydice 2012; Müller/Shavit 1998).

Dementsprechend ist der Anteil der Schüler, der den höchstmöglichen schu-  
lischen Bildungsabschluss erreicht und seinen Bildungsweg im nicht-  
obligatorischen tertiären Bereich fortführt, in integrierten und v. a. in Gesamt-  
schulsystemen höher als in den hoch stratifizierten mehrgliedrigen Systemen. In  
Ländern mit gering stratifiziertem Bildungssystem können Schüler also in gerin-  
gerem Ausmaß anhand ihrer Bildungsniveaus unterschieden werden, als es in  
hoch stratifizierten Systemen der Fall ist. In Letzteren kann eher zwischen hohen  
und niedrigeren Abschlüssen unterschieden werden. Daher haben formelle Bil-  
dungszertifikate in Arbeitsmärkten, die auf ein hoch stratifiziertes Bildungssys-  
tem folgen, eine vergleichsweise große Bedeutung (Mau/Verwiebe 2009). In  
stratifizierten Kontexten existiert eine vom Bildungsniveau abhängige, struktu-  
rierte Arbeitsmarktintegration (Gangl 2000b). Durch das strikte Kanalisieren  
von Individuen in bestimmte Positionen ist ein beruflicher Ausbildungsabschluss  
oder ein Abschluss auf Tertiärniveau die Voraussetzung für den Zugang zu qua-  
lifizierten beruflichen Tätigkeiten.

### *Ethnische Bildungsungleichheit*

Aufgrund einer ausgeprägten Stratifizierung können für Bildungsinländer wäh-  
rend der Schullaufbahn Nachteile gegenüber den Einheimischen erwartet wer-  
den. Das kann mit ethnischen Herkunftseffekten begründet werden. Diese bauen  
auf Boudons (1974) Argumentation der primären und sekundären Effekte der  
Stratifizierung auf. Daher werden zunächst, zum besseren Verständnis, die all-  
gemeinen Effekte der Stratifizierung erläutert, anschließend die migrationsspezi-  
fischen.

*Primäre Effekte* der Stratifizierung resultieren aus einer unterschiedlichen Aus-  
stattung der Familien mit bildungsrelevanten kulturellen, ökonomischen, genetischen,  
psychologischen oder sozialen Ressourcen und wirken sich auf die schu-  
lischen Leistungen der Kinder aus. Beispielsweise sind Kinder aus Familien mit

großem kulturellem Kapital vertrauter mit abstrakten oder intellektuellen Denkweisen. Dies sollte sich in schulischem Erfolg niederschlagen (Van de Werfhorst/Hofstede 2007), wodurch eher die Voraussetzungen beim Übergang in höhere Bildungspfade erfüllt würden. Die soziale Herkunft hat also direkte Auswirkungen auf die frühkindliche Entwicklung, diese auf die Schulleistungen und diese auf die Bildungskarriere (Beicht/Granato 2010).

Aber auch unabhängig von der schulischen Leistung wird sich die Wahrscheinlichkeit eines bestimmten Schulübergangs zwischen Gruppen unterschiedlicher sozialen Status unterscheiden, aufgrund sogenannter *sekundärer Effekte* (Jackson et al. 2012). Sie beruhen auf dem sozialen Status der Eltern und zeigen sich in einer unterschiedlichen Bildungsplanung und somit in unterschiedlichen Bildungsentscheidungen. Vor- und Nachteile langfristiger Bildungsinvestitionen werden je nach sozialer Herkunft unterschiedlich eingeschätzt (Beicht/Granato 2010). Unter der Annahme, dass Eltern danach streben, dass ihre Kinder mindestens die sozioökonomische Position erreichen sollten wie sie selbst, werden Eltern mittlerer und höherer Sozialschichten stark in Bildung investieren. Oder wenn vorausgesetzt werden kann, dass Kinder danach streben Abwärtsmobilität (*Downward mobility*) zu vermeiden, werden sie ihre Bildungskarriere mindestens so lange fortsetzen, bis sie das Ziel des Statuserhalts erreicht haben (Van de Werfhorst/Hofstede 2007: 392). Familien mit Eltern höheren Status‘ sind daher eher darum bemüht, dass ihre Kinder höhere Bildungspfade beschreiten, die sie zu einem vergleichsweise hohen Abschluss führen, als Familien mit niedrigem sozialen Status (Breen/Goldthorpe 1997). Die Entscheidung für ein hohes Bildungsniveau, die mit längeren Bildungszeiten verbunden ist, ist für Personen mit niedrigem sozialen Status – relativ gesehen – mit höheren Kosten verbunden als für Personen mit hohem Status. Aus mindestens drei Gründen könnte eine niedrige soziale Herkunft zu vorsichtigeren Bildungsentscheidungen und somit Bildungsungleichheit führen als mit hohem Status – trotz gleicher Schulleistung der Kinder. Erstens können die Betroffenen aufgrund mangelnder Kenntnisse des Schulsystems oder des Bildungszweigs die Konsequenzen bei Entscheidungen für hohe Bildungsgänge weniger abschätzen. Zweitens könnte ihnen der Nutzen zu gering erscheinen. Drittens ist das Risiko zu scheitern größer, als sich für den

relativ niedrigen Bildungsgang zu entscheiden, den auch die Eltern der Familie bereits erfolgreich abgeschlossen haben (Breen/Yaish 2006).

Die beiden Effekte führen zu Leistungs- und Entscheidungsunterschieden innerhalb des Bildungssystems. Sie lassen sich auf die Voraussetzungen für den Lernerfolg und den Bildungsweg der in jungen Jahren Eingewanderten oder der Migrantenkinder – also den Migranten, die das Bildungssystem des Aufnahmelandes durchlaufen – übertragen (vgl. Kristen/Dollmann 2010).

*Primäre ethnische Herkunftseffekte* können aufgrund geringer aufnahmelandsspezifischer Kenntnisse der zugewanderten Eltern und ihrer Kinder entstehen. Beispiele dafür sind mangelnde Sprachfähigkeiten oder Unkenntnis über den Schulalltag sowie über die Lehrinhalte im Aufnahmeland. Zuwanderer können ihre Kinder nicht in dem Maß fördern wie einheimische Eltern, sodass Bildungsinländer schlechtere Lernbedingungen haben und somit durchschnittlich schwächere schulische Leistungen erbringen. Dies schlägt sich in schlechteren Schulnoten und schlechteren Bildungsempfehlungen für die nächste Bildungsstufe nieder (Becker/Beck 2012). Je früher im Bildungssystem die Erstselektion stattfindet, desto eher treten solche *primären ethnischen Herkunftseffekte* auf, zu Ungunsten der Migranten. Denn je kürzer der Zeitraum des gemeinsamen Lernens aller Schüler ist, desto weniger Zeit bleibt den Migranten ihren ursprünglichen Kapitalmangel durch den Erwerb aufnahmelandsspezifischer Fähigkeiten und Kenntnisse zu kompensieren, um sich für höhere Bildungspfade zu empfehlen.

*Sekundäre ethnische Herkunftseffekte* zeigen sich in unterschiedlichen Übergangsmustern zur nächsten Bildungsstufe, trotz vergleichbarer Leistungen. Durch die anzunehmenden geringeren Kenntnisse über das Schulsystem oder einen bestimmten Bildungszweig können Migranten die Konsequenzen bei Entscheidungen für hohe Bildungsgänge weniger abschätzen. Daher ist ihr Risiko des Scheiterns größer als für Einheimische. Dies spräche für vorsichtigeren Bildungsentscheidungen der Zuwanderer gegenüber Einheimischen. Zuwanderer oder ihre Kinder wären in Schulformen mit geringeren Anforderungen überre-

präsentiert (Dronkers/De Heus 2009). Oder andersherum müssten sie ehrgeiziger sein als Einheimische, um vergleichbare Karrierepfade einzuschlagen. Je früher im Bildungssystem die Differenzierung der Schüler nach Leistungsniveaus stattfindet, desto eher treten solche *sekundären ethnischen Herkunftseffekte* auf, zu Ungunsten der Migranten. Denn je früher eine Entscheidung über den weiteren Bildungsverlauf getroffen werden muss, desto eher wird die Entscheidung aufgrund elterlicher Vorlieben bzw. Unkenntnis über das Bildungssystem oder einzelne Bildungswege getroffen, und desto weniger auf Basis der schulischen Leistungen.

Diese Ausführungen verdeutlichen den größeren Einfluss der ethnischen Herkunft beim *Tracking* im jungen Alter, gegenüber späten Bildungsentscheidungen.

Im Gegensatz zur Annahme negativer *sekundärer ethnischer Herkunftseffekte* gehen Kristen und Dollmann (2010) von einem positiven *sekundären Effekt ethnischer Herkunft* aus. Migranten könnten generell höhere Bildungsaspirationen haben als Einheimische. Folglich wählten sie „bei vergleichbaren Leistungen und ähnlichem sozialen Hintergrund signifikant häufiger anspruchsvolle Schulformen“ (Relikowski et al. 2012: 113). Grund dafür könnte eines der zentralen Migrationsmotive sein, nämlich im Aufnahmeland bessere Lebensbedingungen zu schaffen als im Heimatland (Kristen/Dollmann 2010). Wenngleich dies für viele Zuwanderer – gerade für solche, die im Erwachsenenalter einwandern – noch nicht realisierbar ist, könnte aber gemäß der *Family mobilization*-These (Heath et al. 2008) ihr Aufstiegswille dazu führen, dass sie für ihre Nachkommen ambitionierte Bildungsziele haben. Folglich fällen sie bildungsorientierte Entscheidungen. Jackson et al. (2012) weisen auf zwei weitere Aspekte hin, warum es sich für Migranten eher als für Einheimische lohnen würde, höhere Bildungspfade zu wählen und dementsprechend länger im Bildungssystem zu bleiben: 1) Durch das im Allgemeinen höhere Arbeitslosigkeitsrisiko der Migranten gegenüber Einheimischen wären ihre Opportunitätskosten geringer, wenn sie, anstatt in den Arbeitsmarkt einzutreten, im Bildungssystem verblieben.



2) Zudem könnte eine eventuell erwartete Diskriminierung reduziert werden, wenn die Migranten höhere Bildungsabschlüsse erhielten.

Entgegen der Annahme positiver *sekundärer Effekte* ist jedoch festzustellen, dass die schwächeren Schulleistungen der Kinder von Zuwanderern, die auf *primäre Herkunftseffekte* zurückzuführen sein können, der Realisierung anspruchsvoller Bildungsziele im Wege stehen (Relikowski et al. 2012). Formale Eingangsvoraussetzungen für die nächsthöhere Bildungsstufe werden vielfach nicht erreicht, sodass die Wahloptionen der Migrantenfamilien an Bildungsübergängen eingeschränkt sind (Solga/Becker 2012). Die ausgeprägte Bildungsmotivation kann die ungleichen Bildungschancen womöglich kaum kompensieren.

### **Berufsfachlichkeit**

Während das zentrale Unterscheidungsmerkmal allgemeiner schulischer Bildung in Europa die Stratifizierung im unteren Sekundarbereich ist, ist es für die berufliche Ausbildung vorwiegend die *Berufsfachlichkeit* im oberen Sekundarbereich. Alle Bildungssysteme Europas verfügen neben allgemeinbildenden Institutionen, die tendenziell auf tertiäre Bildung vorbereiten, auch über berufliche Bildungseinrichtungen. Dort werden auf der oberen Sekundarstufe praktische Fähigkeiten anstatt eher abstraktem Wissen vermittelt.

Neben der Berufsfachlichkeit wird in der Literatur die *Standardisierung* als zentrales Unterscheidungskriterium des oberen Sekundarbereichs diskutiert (vgl. Allmendinger/Hinz 1997; Eyraud et al. 1990; Mau/Verwiebe 2009). Unter Standardisierung wird verstanden, inwieweit die Qualität der Bildung landesweit dieselben Standards erfüllt (Allmendinger 1989). Während die Standardisierung der Bildungssysteme in Europa hinsichtlich ihrer Ausbildungsinhalte z. T. bezweifelt wird (vgl. Mau/Verwiebe 2009), gehen andere Autoren im Allgemeinen von hoch standardisierten Bildungssystemen aus (vgl. Van der Velden/Wolbers 2001). Sie sind zumindest insofern standardisiert, als dass Absolventen formelle Bildungszertifikate erhalten, die mindestens innerhalb eines Landes meist miteinander vergleichbar sind. Da bei der Berufsfachlichkeit eine größere Varianz

beim Vergleich der Nationalstaaten bestehen sollte als bei der Standardisierung, liegt der Schwerpunkt der Betrachtung der oberen Sekundarstufe auf dem Grad der Berufsfachlichkeit und nicht der Standardisierung.

In einem Bildungssystem mit hoher Berufsfachlichkeit sind die vermittelten Kenntnisse des oberen Sekundarbereichs zu einem großen Teil berufsspezifisch und stimmen mit den erforderlichen Qualifikationen eines bestimmten Arbeitsplatzes überein (Müller/Shavit 1998). Dementsprechend können Arbeitgeber in Ausbildungssystemen mit einem großen Ausmaß an Berufsfachlichkeit Stellenbewerber vergleichsweise schnell entsprechenden Stellen zuordnen. So sind aufwändige und kostspielige Maßnahmen zur Einschätzung der Fähigkeiten der potenziellen Arbeitskraft, wie Eingangsprüfungen oder auch Einarbeitungszeiten, weitgehend verzichtbar (Allmendinger/Hinz 1997).

Müller et al. (1997) differenzieren zwischen drei Ausbildungssystemen, abhängig von der Institution, die vorrangig berufliche Qualifikationen vermittelt: zwischen 1) (voll-)schulisch organisierten Ausbildungen, 2) rein betrieblichen Ausbildungen, dem sogenannten *Training on the job*, und 3) dem *dualen System* – das v. a. in Österreich und Deutschland etabliert ist –, in dem es eine schulische und eine betriebliche Komponente gibt.

*Training on the job* – ohne dem vorigen Erwerb eines beruflichen Abschlusses – ist nicht mehr weit verbreitet. Selbst in Großbritannien, dem Land das vielfach als Beispiel für eine rein betriebliche Berufsausbildung herangezogen wird, findet die Ausbildung nur noch selten ausschließlich *on the job* statt (Gries et al. 2005). Stattdessen wird seit den 1980er Jahren zunehmend schulische Berufsbildung angeboten (Allmendinger/Hinz 1997). Eine solche rein schulisch organisierte Ausbildung hat neben allgemeinen, auch berufsspezifische Komponenten. Umgekehrt hat eine betriebliche Ausbildung auch allgemeine Komponenten. Innerhalb eines Ausbildungstyps gibt es also mehrere Elemente. Auch innerhalb eines Bildungssystems konzentriert sich die Berufsausbildung selten ausschließlich auf einen der drei genannten Typen. Normalerweise bestehen mehrere die-

ser Typen nebeneinander. Der Unterschied der Ausbildungssysteme liegt also darin, welche Ausbildungstypen – die einen jeweiligen Grad an Berufsfachlichkeit haben (s. unten) – überwiegen. Hinzu kommt, dass verschiedene Stufen des Bildungssystems innerhalb eines Landes unterschiedlich stark berufsspezifisch (oder auch stratifiziert) sein können. Da im oberen Sekundarbereich die größten Unterschiede hinsichtlich Berufsfachlichkeit zwischen nationalen Bildungssystemen in Europa bestehen, steht diese Bildungsstufe im Fokus. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass ein bedeutender Teil der Schüler des oberen Sekundarbereichs eine allgemeinbildende Schule besucht – zumeist zur Vorbereitung auf die tertiäre Bildungsstufe – und keine der drei oben genannten beruflichen Ausbildungsarten absolviert. In Deutschland beispielsweise, einem Land, dessen Bildungssystem als hoch berufsspezifisch gilt, da es ein ausgebautes *duales System* anbietet, ‚genießt‘ lediglich die Hälfte der Schüler des oberen Sekundarbereichs berufliche Bildung (2009: 53 %; Eurydice/Eurostat 2012) – sei es schulisch oder betrieblich. Die andere Hälfte (47 %) besucht allgemeinbildende Schulen. Allerdings werden die Schüler der allgemeinbildenden oberen Sekundarstufe, die anschließend keine berufliche Bildungseinrichtung besuchen – entweder weil sie ohne Ausbildung in den Arbeitsmarkt eintreten oder ihre Bildungslaufbahn im postsekundären oder tertiären Bildungsbereich fortsetzen – beim Arbeitsmarkteintritt vielfach das firmenspezifische *Training on the job* benötigen. Insbesondere in Positionen mit spezifischen Anforderungen bedarf es einer betrieblichen Einarbeitungszeit, bevor die Schulabgänger für ihre Arbeitgeber von Nutzen sind (Müller/Shavit 1998).

Zu den drei Ausbildungssystemen im Einzelnen und ihrem jeweiligen Ausmaß an Berufsfachlichkeit: In *Berufsschulen* werden teils berufsbezogene, teils allgemeine Kenntnisse vermittelt. Der Praxisanteil ist im Vergleich zu den anderen beiden Ausbildungstypen eher gering. Die Berufsfachlichkeit ist dennoch weitreichender als bei *rein betrieblichen Ausbildungen*. Dort werden Arbeitskräfte am Arbeitsplatz angelernt. Diese Art der Ausbildung ist weitgehend betriebsspezifisch organisiert (Mau/Verwiebe 2009). Anstatt – wie in den anderen beiden Ausbildungstypen – einen Beruf zu erlernen, wird es dort wohl eher um eine

firmenspezifische Einarbeitung gehen. Daher ist die Berufsfachlichkeit gering. Im *dualen System* erfolgt die Berufsausbildung teils in der Berufsschule, in der Bildungsinhalte theoretisch vermittelt werden, und teils im Lehrbetrieb, in dem eine praktische Ausbildung direkt am Arbeitsplatz stattfindet. Es besteht eine enge Bindung an einen Betrieb. Die Auszubildenden werden gründlich auf bestimmte Berufe vorbereitet (Wolbers 2007). Daher ist die Ausbildung eher berufs- als firmenspezifisch. Die Berufsfachlichkeit ist hoch.

Für Arbeitgeber sind die Schulabgänger mit berufsspezifischen Fertigkeiten attraktiv, da sich zum einen die Arbeitgeber beim *Screening* potenzieller Arbeitskräfte auf die Aussagekraft der in unterschiedlichen Betrieben verwertbaren und gut vergleichbaren beruflichen Qualifikationen der Absolventen verlassen können. Zum anderen besitzen die Absolventen des *dualen Systems* bereits berufsrelevante, erprobte Fähigkeiten. Außerdem hatten die Absolventen durch ihre betriebliche Ausbildung bereits Kontakt zu einem Arbeitgeber. Dieser kann ihre Fähigkeiten vergleichsweise adäquat einschätzen und hätte gleichzeitig geringe Einarbeitungskosten, da die Arbeitskräfte von Beginn an zum Erfolg des Betriebs beitragen können (Shavit/Müller 2000). Dies führt in vielen Fällen zur anschließenden Übernahme des Schulabgängers durch den Ausbildungsbetrieb. Wenngleich die erworbenen Qualifikationen die Absolventen des *dualen Systems* auf wenige bestimmte Berufe vorbereiten, ist dadurch für sie der Arbeitsmarkteinstieg leichter als für Personen mit vergleichbarem Bildungsniveau, aber unspezifischen Abschlüssen (Van der Velden/Wolbers 2001).

Es wird deutlich, dass Merkmale nationaler Bildungssysteme ein mehr oder weniger starkes Bindeglied zwischen dem Bildungssystem und dem Beschäftigungssystem herstellen. Je stratifizierter und berufsspezifischer das Bildungssystem ist, desto stärker ist die Verbindung zwischen dem Bildungssystem und der beruflichen Tätigkeit.

## Qualifikatorischer und organisatorischer Kontext

Im Zusammenhang mit dem Verhältnis zwischen dem Bildungs- und Erwerbssystem wird immer wieder eine dichotome Typisierung herangezogen. Dabei geht es darum, inwieweit das Ausmaß der Stratifizierung und Berufsfachlichkeit nationaler Bildungssysteme zu einem unterschiedlichen Ausmaß institutioneller Verbindung zwischen formalen Qualifikationen und Arbeitsmarktplatzierung führt. Maurice et al. (1982) sprechen dabei von *espace qualificationnel* und *espace organisationnel*, Müller et al. (1997) in Anlehnung daran von einem *qualifikatorischen* und einem *organisatorischen Raum*, Müller und Shavit in ähnlicher Weise von *qualifikations- und organisationsbestimmten Übergangssystemen* von der Schule in den Beruf (1998) bzw. von *qualificational space* und *organizational space* (2003). Eyraud et al. (1990) betiteln die beiden Typen mit *occupational labour markets (OLM)* und *internal labour markets (ILM)*. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden die Begriffe *qualifikatorischer* und *organisatorischer Kontext* verwendet. Grob gesagt zeichnet sich der *qualifikatorische Kontext* durch hohe Stratifizierung und hohe Berufsfachlichkeit aus, der *organisatorische* durch geringe Stratifizierung und geringe Berufsfachlichkeit.

### *Qualifikatorischer Kontext*

Der *qualifikatorische institutionelle Kontext* kann anhand einer engen Verbindung zwischen erworbenen Qualifikationen und beruflicher Position charakterisiert werden (Müller et al. 1997). Länder, die diesem Idealtyp nah kommen, sind beispielsweise Deutschland und Österreich (Gangl 2001). Die in diesem Typ ausgeprägte Berufsfachlichkeit des *dualen Systems*, in Verbindung mit einer klaren Trennung zwischen dem beruflichen und dem akademischen Bildungspfad, führen in erster Linie zu einer im Vergleich zum *organisatorischen Kontext* angemessenen Passung zwischen Bildungsqualifikation und Beruf. Daher haben formelle Bildungszertifikate auf dem Arbeitsmarkt eine große Bedeutung. Sie geben Auskunft über das Bildungsniveau, über erreichte oder verpasste Bildungsstandards und eventuell über erste Berufserfahrung. Infolgedessen machen

tertiäre Abschlüsse hohe Erwerbspositionen wahrscheinlich; abgeschlossene Berufsausbildungen schützen weitestgehend vor unqualifizierten Tätigkeiten (Gangl et al. 2003).

Berufsspezifische Qualifikationen, die in einem stratifizierten Kontext erworben wurden, haben nicht nur positive Seiten. *Zum einen* geht die Sicherheit gut ausgebildet zu werden, auf Kosten der Freiheit sich stärker zu verändern (Allmendinger/Hinz 1997). Zwar sollen die Auszubildenden im beruflichen Ausbildungssystem eine allgemeine ‚Beschäftigungsfähigkeit‘ (Seibert/Solga 2005: 367) erwerben und durch erworbene Schlüsselqualifikationen ihre Qualifikationen auch außerhalb des erlernten Berufs anwenden können (Damelang/Haas 2006). Doch zumindest gemäß dem *qualifikatorischen Idealtyp* werden sie früh auf eine bestimmte Hierarchieebene eingestuft und langfristig an ein Berufsfeld gebunden. Denn Bildungs- und Erwerbssystem passen in ihrem hierarchischen Aufbau zusammen. In eine Tätigkeit mit höherem Qualifikationsniveau zu wechseln, erfordert in stratifizierten Bildungssystemen zusätzliche Bildung. Diese vergleichsweise ausgeprägte Gebundenheit lässt wenige Berufswechsel und dementsprechend eine geringe intragenerationale Mobilität erwarten (Mau/Verwiebe 2009). Somit folgt im *qualifikatorischen Kontext* auf ein stark stratifiziertes Bildungssystem ein entlang beruflicher Segmente strukturierter Arbeitsmarkt, der relativ wenig berufliche Mobilität im Lebenslauf zulässt (Allmendinger/Hinz 1997; Müller et al. 1997). *Zum anderen* gilt die berufliche Ausbildung in hierarchischen Lehrpfaden im Vergleich zu Hochschulbildung als niedrigere Bildung. Zwar signalisieren berufsspezifische Zertifikate eine gewisse Produktivität in einem bestimmten Beruf und bestenfalls erste Berufserfahrung, allerdings könnte ein Arbeitgeber theoretisch auch denken, dass der Ausgebildete weniger begabt oder unmotivierter ist als Absolventen des Tertiärbereichs. Warum sonst sollten diese Personen einen beruflichen, anstelle eines akademischen Zweigs gewählt haben, wodurch sie anschließend berufliche Tätigkeiten mit durchschnittlich niedrigerem Prestige ausüben als wenn sie einen Hochschulabschluss hätten (vgl. Shavit/Müller 2000)? Berufsspezifische Qualifikationen können sich somit auch als Nachteil gegenüber allgemeinbildenden Ab-

schlüssen erweisen. Das Signal einer Berufsausbildung ist – vermutlich im Gegensatz zum Signal einer höheren, tertiären Bildung – nicht eindeutig positiv, wenngleich berufliche Abschlüsse einen stärkeren Bezug zum Arbeitsmarkt aufweisen.

Migranten werden in diesen *qualifikatorischen Kontexten*, im Vergleich zu *organisatorischen Kontexten*, größere Schwierigkeiten haben qualifizierte Tätigkeiten zu finden als Einheimische. Für *Bildungsinländer* liegt das – wie bereits bei den Ausführungen zu den einzelnen Merkmalen der Bildungssysteme ausgeführt – hauptsächlich an der ausgeprägten Stratifizierung. Sie führt zu ungleichen Bildungschancen. In jungen Jahren Eingewanderte erlangen wohl seltener höhere Abschlüsse als in Ländern mit Schulformen, in denen der Großteil der Schüler den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss erreicht. Gleichzeitig haben sie geringere Zugangschancen zu berufsspezifischen Ausbildungsplätzen (Beicht/Granato 2010; Diehl et al. 2009; Seibert et al. 2009). Somit sind sie sowohl seltener in Manager- und akademischen Berufen vertreten als auch seltener in Facharbeiterpositionen. Ihr Potenzial wird nicht so sehr ausgeschöpft wie in *organisatorischen Kontexten*.

In dieser Arbeit geht es weniger um Bildungschancen als vielmehr um die Integration in den Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund vorhandener Bildungsabschlüsse. Zwar haben Bildungsinländer in *qualifikatorischen Kontexten* geringere Bildungschancen, aber wenn sie einen berufsspezifischen oder höheren Abschluss erhalten, sollte der Übergang ins Erwerbsleben – wie bei Einheimischen – relativ schnell gelingen. Zudem sollte bereits die erste Erwerbsposition nach Verlassen des allgemeinbildenden bzw. Ausbildungssystems vergleichsweise oft eine qualifizierte Position sein (Wolbers 2007). Grund dafür ist die starke institutionelle Sortierfunktion des Bildungssystems und die hohe Berufsfachlichkeit der Ausbildung. Daraus resultiert die hohe *Matching-Qualität* zwischen Bildung und Beruf, da die Qualifikationen für Arbeitgeber vergleichsweise transparent sind. Durch die starke Selektivität des Bildungssystems und dem daraus entstehenden erschwerten Zugang der Migranten zu Ausbildungs- und Hochschulplät-

zen, könnten Arbeitgeber die Bildungsinländer mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung oder erfolgreich abgeschlossenem Hochschulstudiums sogar als ‚Positivauswahl‘ (Seibert/Solga 2005: 369) ansehen. Denn die Migranten mussten im Durchschnitt größere Hürden überwinden als die Einheimischen. Haben sie allerdings keinen Abschluss auf mindestens oberem Sekundarniveau erreicht, sind qualifizierte Erwerbspositionen unwahrscheinlich, da wie bereits angemerkt, berufliche Abschlüsse dafür entscheidend sind.

Für *Bildungsausländer* ist die große Bedeutung formeller Bildungszertifikate in *qualifikatorischen Kontexten* – mit ihren hoch stratifizierten und hoch berufsspezifischen Bildungssystemen – problematisch. Ihre ausländischen Bildungsabschlüsse sind zum Großteil nur schwer mit den Abschlüssen des Aufnahmelandes vergleichbar. In einem Kontext, der sich stark an formalen Abschlüssen orientiert, führt dies zu Nachteilen gegenüber Einheimischen und Bildungsinländern. Denn ausländisches Humankapital ist schlechter auf dem Arbeitsmarkt verwertbar als aufnahmelandsspezifisches. Ausländische Zertifikate haben in der Regel eine geringere *Signalkraft* als inländische. Der Arbeitsmarktzugang ist für Arbeitskräfte, die nicht das Bildungssystem des Aufnahmelandes durchlaufen haben, erschwert (Münz et al. 1997). Diese Nachteile sind in gering stratifizierten oder gering berufsspezifischen Systemen in dem Ausmaß nicht zu erwarten.

Helfen könnte den Bildungsausländern im *qualifikatorischen Kontext* die im Jahr 1999 in der EU beschlossene Angleichung der Bildungsstandards und -abschlüsse im Tertiärbereich (Mau/Verwiebe 2009). Infolgedessen wird der Informationsgehalt der ausländischen Hochschulabschlüsse für Arbeitgeber größer, d. h. die *Signalkraft* der Zertifikate nimmt zu – zumindest für die Bildungsausländer aus der EU. Bislang dürfte sich die allmähliche Konvergenz nur auf einen geringen Teil der Bildungsausländer auf den Arbeitsmärkten Europas positiv auswirken, weil die eingeleiteten Maßnahmen innerhalb des sogenannten Bologna-Prozesses erst relativ kurz zurückliegen. Zudem ist nicht garantiert, dass ein Hochschulabschluss in einem beliebigen EU-Ausland tatsächlich die



gleichen Auskünfte über Fähigkeiten und Kenntnisse gibt, wie der Hochschulabschluss im EU-Aufnahmeland.

Ein Vorteil der Absolventen des tertiären Sektors im *qualifikatorischen Raum*, im Vergleich zu denjenigen des *organisatorischen Raums*, liegt im geringeren Wettbewerb um hohe Erwerbspositionen. Dies ist der Fall, da in *qualifikatorischen Kontexten* tendenziell ein kleinerer Teil der Schüler einen tertiären Abschluss erwirbt, weil ein kleinerer Teil die Hochschulreife erlangt (Wolbers 2007).

### *Organisatorischer Kontext*

Im idealtypischen *organisatorischen Kontext* ist das Bildungssystem weniger differenziert und weniger berufsspezifisch als im *qualifikatorischen Kontext*. Der Fokus liegt eher auf akademischer oder allgemeiner Bildung als auf beruflicher Ausbildung. Berufsbezogene Kenntnisse werden erst im Beruf vermittelt, sodass Berufe ohne passende Qualifikationen zugänglich sind (Wolbers 2007). Berufliches Wissen ist vergleichsweise unwichtig, um in den Arbeitsmarkt zu gelangen bzw. eine bestimmte Position einzunehmen. Die Verknüpfung zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt ist also schwächer ausgeprägt als im *qualifikatorischen Kontext* (Müller et al. 1997). Die Betriebe qualifizieren – entsprechend ihrer Bedürfnisse – ihr Personal selbst, beispielsweise durch *Training on the job*. Die erlernten Fähigkeiten sind schwierig auf andere Betriebe übertragbar, weil sie firmenspezifisch sind und vermutlich nur in beschränktem Maß mit den Erfordernissen in anderen Firmen übereinstimmen (Eyraud et al. 1990). Bei Firmenwechseln ist firmenspezifisches *Training on the job* immer wieder nötig (Allmendinger/Hinz 1997). Da die Absolventen des Bildungssystems noch über keine berufsspezifischen Fähigkeiten verfügen, beginnt ihr Arbeitsmarkteinstieg typischerweise am unteren Ende der internen betrieblichen Karriereleiter (Brauns et al. 1999). Dies impliziert zum Erwerbsbeginn oftmals – in Bezug auf den erreichten Bildungsabschluss – inadäquate Erwerbspositionen und befristete Verträge. Während in *qualifikatorischen Kontexten* Qualifikation und Beruf bereits bei Arbeitsmarkteintritt relativ gut zueinander passen, tritt

diese Übereinstimmung in *organisatorischen Kontexten* erst im Lauf der Berufskarriere ein, nämlich mit steigender Berufserfahrung. Stellenwechsel sind wahrscheinlicher als in *qualifikatorischen Kontexten*, da Arbeitskräfte mit steigender Arbeitserfahrung die nächsthöhere firmeninterne Stufe erreichen (Eyraud et al. 1990). Ein Arbeitgeberwechsel ist jedoch mit einer größeren Entwertung des Humankapitals verbunden als in *qualifikatorischen Kontexten*. Denn die erlernten Fähigkeiten sind eher firmenspezifisch, in *qualifikatorischen Räumen* hingegen eher berufsspezifisch und daher übertragbar, weil sie in vielen Firmen benötigt werden. Demzufolge ist ein Firmenwechsel im *organisatorischen Kontext* weniger erstrebenswert als im *qualifikatorischen*. Während in *qualifikatorischen Kontexten* auf zwischenbetriebliche Arbeitsmobilität gesetzt wird, beruhen *organisatorische Kontexte* also auf Mobilität innerhalb einer Organisation. (Daher kommt der Name ‚organisatorischer Raum‘: Arbeitskräfte verbleiben über einen längeren Zeitraum in der Organisation.) Ein Beispiel für ein europäisches Land, in dem am ehesten solche Rahmenbedingungen vorzufinden sind, ist Irland (Gangl 2001).

Zu den Auswirkungen des *organisatorischen Kontexts* auf die Migranten: Da die Stratifizierung gering ist, besuchen alle *Bildungsinländer* in etwa für die Dauer der Schulpflicht gemeinsam eine Schulform. Daher haben alle Schüler der unteren Sekundarstufe die Möglichkeit den höchsten Schulabschluss und somit hohe Positionen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Wegen der vergleichsweise späten Bildungsentscheidung in *organisatorischen Kontexten* bieten ihre Schulsysteme Migranten die Chance ggf. durch den Migrationshintergrund vorhandene ungünstige Startbedingungen zu kompensieren (Bacher/Stelzer-Orthofer 2008). Somit erlangen vergleichsweise viele Schüler – Einheimische und Migranten – den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss. Unter anderem deshalb geben formelle Zertifikate den Arbeitgebern relativ wenige Informationen über den Bewerber. Folglich benötigen Arbeitgeber bei einer Stellenbesetzung andere oder zusätzliche Auslesefilter. Daher wird in *organisatorischen Kontexten* vermutlich stärker auf sogenannte *Soft Skills* gesetzt als in *qualifikatorischen* (Diehl et al. 2009). Zu diesen sozialen Kompetenzen gehören wahrscheinlich vielfach

aufnahmelandsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten, z. B. soziale Umgangsformen. Dies wirkt zu Ungunsten der Bildungsinländer. Zum einen haben sie Umgangsformen o. Ä. weniger verinnerlicht als Einheimische. Zum anderen begünstigen eher ‚schwammige‘ Kriterien bei der Auswahl der Arbeitskraft – im Gegensatz zu objektiveren Kriterien wie Schulnoten oder -abschlüsse – *statistische Diskriminierung* vonseiten der Arbeitgeber.

Für *Bildungsausländer* dürften die *organisatorischen Kontexte* von Vorteil sein, da in ihnen berufsspezifische Kenntnisse nicht vorausgesetzt, sondern *on the job* erlernt werden. Wie typischerweise auch bei den Einheimischen und Bildungsinländern erfolgt ihr Arbeitsmarkteintritt am unteren Ende der firmeninternen Hierarchie. Des Weiteren sollten ihnen die offeneren und weniger vorstrukturierten *organisatorischen Kontexte* die Möglichkeit geben, mit wachsender Aufenthaltsdauer und somit wachsendem aufnahmelandsspezifischen Humankapital, leichter höhere Positionen zu besetzen als im *qualifikatorischen Kontext*.

Bei der dichotomen Betrachtung der idealtypischen Bildungssysteme geht verloren, dass Bildungssysteme nicht nur entweder hoch stratifiziert und gleichzeitig hoch berufsspezifisch sein können – oder wenig stratifiziert und gleichzeitig wenig berufsspezifisch.

Dennoch haben die beiden Idealtypen ihre Berechtigung. *Erstens* sind Idealtypen im Allgemeinen bewusst keine ‚Realtypen‘ (Brock 2012). Ihre Aufgabe ist, komplexe Realitäten für Analysezwecke durch Abstraktion verständlich zu machen. *Zweitens* besteht ein empirischer Zusammenhang zwischen Stratifizierung und Berufsfachlichkeit (Bol/Van de Werfhorst 2013; Brunello/Checci 2006; Kerckhoff 2000; Müller/Shavit 1998). Hoch spezifische Bildungssysteme mit einem *dualen System* im oberen Sekundarbereich zeichnen sich auf dieser Bildungsstufe immer durch hierarchisch geschichtete, parallel angebotene Bildungsgänge aus und meist durch eine frühe Erstselektion. Dies spricht für eine ausgeprägte Stratifizierung bei gleichzeitig hoher Berufsfachlichkeit, wie es z. B. in Deutschland und Österreich der Fall ist.

Allerdings werden die beiden Idealtypen der Vielfalt unterschiedlicher Beziehungen zwischen Bildungs- und Erwerbssystem nicht gerecht. Hohe Berufsfachlichkeit und relativ geringe Stratifizierung schließen sich nicht aus. Beispielsweise ist das Bildungssystem Dänemarks gesamtschulartig strukturiert. In ihm wird nicht zwischen der Primar- und der unteren Sekundarstufe unterschieden. Die Erstselektion findet erst nach frühestens neun Schuljahren statt. Die Stratifizierung ist also vergleichsweise gering. Dennoch wird neben der allgemeinen Gymnasialbildung eine *duale Berufsausbildung* in der oberen Sekundarstufe angeboten (Gries et al. 2005). Ein weiteres Beispiel, das gegen die strikt dichotome Sicht spricht: Typischerweise haben die Bildungssysteme, in denen der Anteil an Schülern in allgemeiner, nicht beruflicher oberer Sekundarbildung hoch ist, Gesamtschulen. Nichtsdestoweniger gibt es innerhalb dieser gering berufsspezifischen Schultypen deutliche Unterschiede in Bezug auf das Ausmaß der Stratifizierung. So findet die Erstselektion in Island erst nach zehn Schuljahren und somit nach Beendigung der Schulpflicht statt. In Ungarn aber müssen die Schüler – bzw. Lehrer und Eltern – schon nach vier Schuljahren die erste Bildungsentscheidung treffen und bereits drei Jahre vor Beendigung der Schulpflicht (nach acht Schuljahren) zwischen dem allgemeinen und dem beruflichen Bildungspfad wählen. Somit scheint es sinnvoll, nicht nur zwei Extremtypen von Schulsystemen zu unterscheiden, sondern mehrere Abstufungen vorzunehmen. Dies bietet die Möglichkeit, den Effekt der Stratifizierung und den Effekt der Berufsfachlichkeit auf die Arbeitsmarktintegration getrennt zu betrachten. Dadurch kann die Stärke der Effekte beider Dimensionen eingeschätzt werden, wenngleich – wie bereits angemerkt – die Wirkungsrichtung von Stratifizierung und Berufsfachlichkeit ähnlich sein sollte. Ein Bildungssystem mit hoher Stratifizierung sollte wie auch ein Bildungssystem mit hoher Berufsfachlichkeit zu einer stärkeren Verbindung zwischen Bildungsqualifikation und Arbeitsplatz führen als geringere Stratifizierung oder geringere Berufsfachlichkeit. Diese Koppelung ist für Bildungsinländer beim Verlassen des Bildungssystems vorteilhaft – aufgrund der großen *Signalkraft* ihrer inländischen Abschlüsse –, für Bildungsausländer dagegen eher nachteilig. Letzteren fehlen die oftmals erforderlichen formellen Bildungszertifikate.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der Migranten wesentlich von der institutionellen Struktur des nationalen Schul- und Ausbildungssystems bestimmt wird (vgl. Allmendinger 1989). Die unterschiedlichen Bildungssysteme statten ihre Absolventen mit unterschiedlichem Wissen, unterschiedlichen Fähigkeiten, Qualifikationen und Abschlüssen aus. Die daraus resultierenden Übergangsmechanismen in den Arbeitsmarkt führen zu zwischenstaatlichen Unterschieden nicht nur beim Arbeitsmarkteintritt, sondern durch charakteristische Mobilitäts- und Flexibilitätsmechanismen auch im gesamten Erwerbsleben – wobei sie zu Beginn der Erwerbskarriere am ausgeprägtesten sein müssten. So wirken sich Bildungssysteme mit ausgeprägter Stratifizierung negativ auf die Platzierung ethnischer Minderheiten im Vergleich zu den Einheimischen aus, da Stratifizierung die Bildungsungleichheiten verstärkt. Migranten können ihre vermutlich bestehenden Startschwierigkeiten nicht in dem Maß wettmachen wie in Gesamtschulsystemen.

Beim Vergleich zwischen Einheimischen und *Bildungsinländern* mit ähnlichen Bildungsabschlüssen, sind in Ländern mit hoch stratifizierten und / oder hoch berufsspezifischen Bildungssystemen aber – vorausgesetzt es liegen berufliche oder tertiäre Abschlüsse vor – keine weiteren Nachteile mehr zu erwarten. Im Gegenteil: Wenngleich die berufliche Mobilität während des Erwerbslebens im Vergleich zu geringer stratifizierten und / oder berufsfachlichen Kontexten gering ist, werden in der Regel schon bei Arbeitsmarkteintritt qualifizierte Positionen eingenommen.

Die Ausgestaltung des nationalen Bildungssystems, mitsamt seinen Übergangsmechanismen in den Arbeitsmarkt, hat nicht nur für Bildungsinländer, die das nationale Schulsystem des Aufnahmelandes durchlaufen, Relevanz, sondern auch in indirekter Weise für *Bildungsausländer*. Denn *erstens* beeinflusst das Bildungssystem in bedeutendem Maß das Bildungsniveau und das *Qualifikationsprofil* der Einheimischen und Bildungsinländer, mit denen die Bildungsausländer im Wettbewerb um Arbeitsplätze stehen. *Zweitens* legt es fest, welche Anforderungen Arbeitgeber an Arbeitskräfte, die in den Arbeitsmarkt eintreten, stellen können und wie berufliche Aufstiegsmöglichkeiten aussehen. Arbeitsmärkte eines stratifizierten und / oder berufsfachlichen Kontexts, in denen Ab-

schlüsse einen hohen Wert haben, stellen für Bildungsausländer eher Probleme dar als in einem geringer stratifizierten und / oder berufsspezifischen Umfeld, in dem es eher auf Erfahrung ankommt.

### **2.2.2 Weitere Rahmenbedingungen**

Im vorigen Kapitel (Kap. 2.2.1) wurde verdeutlicht, wie Bildungs- und Erwerbssystem ‚zusammenspielen‘. Neben dieser Verbindung zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt beeinflusst die Struktur und der Zustand des Arbeitsmarkts die Arbeitsmarktintegration. Des Weiteren haben sowohl die Struktur des Wohlfahrtsstaats als auch die Ausgestaltung der nationalen Integrationspolitik spezifische Auswirkungen auf ethnische Arbeitsmarktungleichheiten. Diese weiteren Rahmenbedingungen werden nun behandelt. Das Vorgehen entspricht dem bisherigen: Zunächst wird der Einfluss des institutionellen Kontexts auf die Arbeitsmarktintegration im Allgemeinen dargestellt und anschließend erläutert, was dies für die beiden Migrantengruppen – Bildungsinländer und Bildungsausländer – bedeutet.

#### **Struktur und Zustand des Arbeitsmarkts**

Die Erwerbschancen der Migranten und ihre Platzierung auf dem Arbeitsmarkt reflektieren immer auch die Struktur und den Zustand des Arbeitsmarkts eines Landes (Gangl 2000a). Der Begriff ‚Arbeitsmarktstruktur‘ meint die „Existenz voneinander abgrenzbarer Teilarbeitsmärkte (Segmente)“ (Lärm 1982: 150). ‚Zustand des Arbeitsmarkts‘ meint die ökonomische Situation bzw. Entwicklung des jeweiligen Landes, die sich auf dem Arbeitsmarkt u. a. in Form einer steigenden oder sinkenden Arbeitslosenquote niederschlägt. Wie die genannten Aspekte mit der Arbeitsmarktintegration der Migranten zusammenhängen wird nun ausgeführt.

### *Segmentation*

Segmentationstheorien gehen davon aus, dass für bestimmte Gruppen dadurch Nachteile auf dem Arbeitsmarkt entstehen, dass der gesamte Arbeitsmarkt aus mehreren Teilarbeitsmärkten mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, Löhnen und Karrieremöglichkeiten besteht (Gächter/Smoliner 2010). Die Begründer der Segmentationstheorien Doeringer und Piore (1971) sehen – grob betrachtet – den Arbeitsmarkt in zwei Segmente geteilt: einen primären und einen sekundären Teilarbeitsmarkt, zwischen denen keine Mobilität stattfindet (Lärm 1982). Ein segmentierter Arbeitsmarkt ist demnach ein Arbeitsmarkt mit relativ geschlossenen Segmenten. Während sich das primäre oder kapitalintensive Segment durch stabile Arbeitsplätze, relativ hohe Löhne, Beförderungs- sowie Karriereaussichten auszeichnet, fehlen dem sekundären oder arbeitsintensiven Segment diese Vorzüge (Doeringer/Piore 1971). Das sekundäre Segment lässt sich anhand instabiler Beschäftigung, niedriger Löhne, schlechter Arbeitsbedingungen, geringer Qualifikationsanforderungen, hoher Fluktuationsraten und geringer Aufstiegschancen charakterisieren (Sesselmeier/Blauermel 1990). Folglich werden gering und unqualifizierte Arbeitskräfte im sekundären Segment beschäftigt. Arbeitgeber greifen auch vielfach auf Migranten zurück, um die unsicheren Arbeitsplätze zu besetzen (Kogan 2007). Denn Migranten verfügen in der Regel über geringeres aufnahmelandsspezifisches Humankapital und werden eher als Einheimische am hinteren Ende der *Arbeitskräfteschlange* ‚einsortiert‘ (s. Kap. 2.1.5). Außerdem meiden Einheimische in weiten Teilen Tätigkeiten im sekundären Segment. Diese Tätigkeiten lassen sich oft in Dienstleistungsberufen des hauswirtschaftlichen Bereichs, des Gaststättengewerbes und der Tourismusbranche, in der Landwirtschaft oder im Baugewerbe finden (Castles/Miller 2009). Wie bereits angesprochen, verfolgen gerade Arbeitskräfte aus Niedriglohnländern das Ziel, relativ kurzfristig überhaupt irgendeine Tätigkeit zu erlangen, unabhängig vom Status. Denn verglichen mit den Beschäftigungsmöglichkeiten im Herkunftsland, lohnt sich die Migration finanziell oft selbst in unterprivilegierten Arbeitsverhältnissen (Treibel 2001). Das sekundäre Segment mit seinen Arbeitsplätzen am unteren Ende des Gesamtarbeitsmarkts dient ihnen vielfach

als Nische, in der sie vergleichsweise einfach eine Tätigkeit finden. Dementsprechend sind Migranten überdurchschnittlich häufig im unteren Arbeitsmarktbereich, dem sekundären Segment, vertreten.

### *Sozioökonomischer Strukturwandel*

Der Anteil der Migranten in einem Land, der Tätigkeiten innerhalb des sekundären Segments nachgeht, also Tätigkeiten für die keine oder geringe Qualifikationen nötig sind, ist abhängig vom generellen Bedarf an gering qualifizierten oder ungelernten Arbeitskräften. Dieser ist von Land zu Land verschieden. Beispielsweise hängt er vom Stand des sozioökonomischen Strukturwandels eines jeden Landes ab. Der Theorie des Strukturwandels zufolge verlagert sich der Schwerpunkt der wirtschaftlichen Tätigkeit in allen Gesellschaften im Lauf der Zeit zunächst vom primären Sektor der Produktgewinnung auf den sekundären Sektor der Produktverarbeitung und anschließend vom sekundären Sektor auf den tertiären Sektor der Dienstleistungen (Fourastié 1969). Diese sogenannte *Tertiarisierung* (Geißler 2006) führt zu langfristigen grundlegenden Veränderungen der Berufsstruktur. Die Branchenzusammensetzung ändert sich völlig. Durch die Industrialisierung schrumpft der primäre Sektor der Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei, da Berufe in Industrie und Handwerk entstehen bzw. an Bedeutung gewinnen (Geißler 2006). In den meisten westeuropäischen Ländern erreichte der Industriebereich in den 1960er oder 1970er Jahren seinen größten Anteil an allen Erwerbstätigen (Immerfall 1994). Auf technischen Fortschritt in der Agrarproduktion und der Güterherstellung folgen große Produktivitätssteigerungen und ein betrieblich-technischer Rationalisierungsprozess. Im Zuge dessen werden Arbeitskräfte durch schnellere oder leistungsfähigere Maschinen ersetzt, sodass in diesen Bereichen immer weniger Arbeitsplätze benötigt werden. Sie werden in den Dienstleistungssektor verlagert. Zunehmend werden die Arbeitsplätze der angelernten Arbeiter, die ihre Routinearbeiten in der Industrie, dem Handwerk, Bergbau und Baugewerbe in vergleichsweise wenigen Wochen erlernen konnten, abgebaut und stattdessen bürotypische Angestellten- und Beamtentätigkeiten in den Bereichen Handel, Verkehr, Kommu-



*Tabelle 2.1: Beschäftigte nach Arbeitsmarktsektor und Aufnahmeland (15- bis 74-Jährige; Zeilenprozente; gewichtet)*

		Agrar- sektor	Industrie- sektor	Dienstleis- tungssektor	Extraterritoriale Organisationen	Gesamt
AT	Österreich	4	46	50	0	100
BE	Belgien	1	41	57	1	100
BG	Bulgarien	6	54	39	0	100
CH	Schweiz	4	39	57	0	100
CY	Zypern	3	40	56	0	100
CZ	Tschechien	3	56	41	0	100
DE	Deutschland	1	47	52	0	100
DK	Dänemark	3	38	59	0	100
EE	Estland	4	51	45	0	100
EL	Griechenland	14	38	48	0	100
ES	Spanien	4	41	54	0	100
FI	Finnland	4	41	55	0	100
FR	Frankreich	3	40	57	0	100
HR	Kroatien	10	48	41	0	100
HU	Ungarn	5	50	45	0	100
IE	Irland	5	37	57	0	100
IS	Island	4	38	58	0	100
IT	Italien	4	47	50	0	100
LT	Litauen	8	51	41	0	100
LU	Luxemburg	2	25	67	6	100
LV	Lettland	8	48	44	0	100
MT	Malta	1	42	56	0	100
NL	Niederlande	2	38	60	0	100
NO	Norwegen	2	39	58	0	100
PL	Polen	12	51	37	0	100
PT	Portugal	9	43	48	0	100
RO	Rumänien	28	47	25	0	100
SE	Schweden	2	36	62	0	100
SI	Slowenien	8	49	42	0	100
SK	Slowakei	3	55	42	0	100
UK	Vereinigtes Königreich	1	38	61	0	100
<b>Gesamt</b>		<b>5</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Quelle:* European Union Labour Force Survey 2013; eigene Berechnung.

*Anmerkung:* Basierend auf NACE Rev. 2, 1 digit.

nikation, Verwaltung, Bildung, Wissenschaft und Beratung geschaffen. Der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft lässt sich in allen europäischen Ländern beobachten. Besonders groß (zwischen 58 % und 67 %, s. Tab. 2.1) – gemessen am Anteil der Beschäftigten – ist der Dienstleistungssektor in Luxemburg, Schweden, dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden, Dänemark, Norwe-

gen und Island. Der Anteil der Beschäftigten im Agrarsektor liegt in Griechenland (14 %) und v. a. Rumänien (28 %) weit über dem Durchschnitt der europäischen Bevölkerung (ca. 5 %). Auch der Anteil der in der Industrie Tätigen variiert stark (von 25 % in Luxemburg bis 56 % in der Tschechischen Republik).

Wenngleich die grundlegend geänderte Berufsstruktur nicht automatisch bedeutet, dass es weniger gering qualifizierter Arbeitskräfte bedarf, ist die Nachfrage nach Arbeitskräften mit höheren Kompetenzen durch die *Tertiärisierung* gestiegen (Kogan 2007). Die durchschnittlichen Qualifikationen im Dienstleistungssektor sind höher als in der Industrie (Kemekliene et al. 2007). Zum einen hat sich die Berufsstruktur in Richtung höher qualifizierter, d. h. akademisch und technisch qualifizierter Berufe verschoben (Bell 1985; Verwiebe 2004). Zum anderen hat die Bedeutung informeller kognitiver Kompetenzen, wie Computerkenntnisse, kulturspezifisches Wissen, Sprachkenntnisse, Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit zur Teamarbeit in beruflichen Tätigkeiten, zugenommen (Bevelander 2000).

Für Migranten könnten diese Änderungen dazu führen, dass sich im Zuge der allgemeinen Verbesserung der beruflichen Stellungen auch ihre durchschnittlichen Erwerbspositionen verbessern. Denn die Industriezweige, in denen sie überdurchschnittlich häufig niedrige Positionen eingenommen haben – wie der Warenproduktion und dem Baugewerbe – schrumpfen. Stattdessen werden verstärkt qualifizierte Tätigkeiten nachgefragt (Jones 1993). Trotz der höheren Positionen könnte der Strukturwandel gleichzeitig zu Nachteilen gegenüber den Einheimischen beitragen, da Einheimische eventuell stärker vom allgemein höheren Niveau der beruflichen Tätigkeiten profitieren. Denn Bildungsinländer erwerben seltener höhere Qualifikationen, sodass sie auch in einem Land mit vergleichsweise geringem Bedarf an gering und unqualifizierten Arbeitskräften bzw. kleinen Agrar- und Industriesektoren tendenziell häufiger im sekundären Segment beschäftigt sind. *Bildungsausländer* benötigen Zeit sich zumindest einige der zunehmend erforderlichen informellen Kenntnisse nach der Einwanderung anzueignen (Bevelander 2000). Des Weiteren besteht für sie die Gefahr

einer stärkeren Entwertung ihrer ausländischen Abschlüsse, weil zunehmend hohe Qualifikationen gefordert werden und dadurch womöglich generell ein größerer Wert auf bestimmte Bildungsabschlüsse gelegt wird. Dies könnte insgesamt dazu führen, dass Migranten bei den prekären Beschäftigungen – mit ihren niedrigen Löhnen, Befristungen und geringen Absicherungen – überrepräsentiert sind; nicht nur in Gesellschaften, die im Strukturwandel wenig vorangeschritten sind, sondern auch in Dienstleistungsgesellschaften (Jones 1993; Verwiebe 2004). Zudem könnte auch die Erwerbslosigkeit der Migranten aufgrund des Strukturwandels zunehmen, weil Bereiche, v. a. des sekundären Segments, in denen Migranten überdurchschnittlich häufig angestellt sind, abgebaut werden. Die dadurch erwerbslos Gewordenen können nicht völlig durch das Beschäftigungswachstum im expandierenden Dienstleistungssektor aufgefangen werden (Dietz 1988).

Demnach sollte bei einem zwischenstaatlichen Vergleich der Arbeitsmarktpositionen verschiedener Bevölkerungsgruppen die Arbeitsmarktstruktur berücksichtigt werden, d. h. wie groß der Anteil des unteren Arbeitsmarktbereichs der gering und ungelernten Arbeitskräfte an allen Erwerbstätigen ist, weil es spezifische Auswirkungen auf Migranten haben könnte.

### *Zustand des Arbeitsmarkts*

Neben dem Strukturwandel ist bei einer ländervergleichenden Analyse der Arbeitsmarktintegration auch die gesamtwirtschaftliche Situation und Entwicklung zu berücksichtigen (vgl. Levanon 2014). In wirtschaftlichen Krisenzeiten, die von einer hohen Arbeitslosenquote begleitet werden, ist in erster Linie das sekundäre Segment bzw. der sogenannte *zweite Arbeitsmarkt* vom Stellenabbau betroffen. Denn gerade die Arbeitskräfte in diesem Teilarbeitsmarkt können ohne allzu großen Verlust für die Arbeitgeber entlassen werden (Kogan 2007). Zum einen haben die Arbeitgeber aufgrund der geringen Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten nur wenig Zeit und Geld in die Einarbeitung, Aus- und Weiterbildung der Arbeitskräfte investiert. Zum anderen bedarf es bei eventueller Wiederbesetzung der Arbeitsstelle nur geringer Einarbeitungskosten und

keiner besonderen Qualifikation seitens der Einzustellenden, sodass eine Vielzahl an Bewerbern bereitstehen sollte.

Da Migranten überdurchschnittlich häufig im sekundären Segment beschäftigt sind, besteht hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktsituation allgemein die These, dass die Arbeitslosenraten ethnischer Minderheiten hyperzyklisch sind (Heath/Li 2008; Jones 1993). In wirtschaftlichen Krisenzeiten ist die Konkurrenz um Arbeitsplätze größer, zu Ungunsten der Migranten, die vielfach mit geringerem aufnahmelandspezifischem Humankapital ausgestattet sind (Cebolla-Boado et al. 2014). Das bedeutet, dass ihre Arbeitslosigkeit in Rezessionen stärker steigt als bei Einheimischen. Zudem sinkt sie stärker, wenn die Arbeitslosigkeit im Allgemeinen abnimmt, sodass sich die Arbeitslosenraten der Einheimischen und Migranten annähern. Es wird also argumentiert, dass schlechte ökonomische Bedingungen sich besonders negativ auf Migranten auswirken.

Ein Weg vieler Migranten, dem drohenden Verlust einer Erwerbstätigkeit bzw. den ungünstigen Bedingungen im *zweiten Arbeitsmarkt* zu entkommen, ist die Selbständigkeit (Kogan 2007). Dort besteht die Möglichkeit die vorhandene Bildung adäquat auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten und dem Einfluss von Arbeitgeber zu entgehen (Leicht/Leiß 2006).

### **Struktur des Wohlfahrtsstaats**

Auch der Wohlfahrtsstaat ist eine arbeitsmarktrelevante Institution. Er beeinflusst das Arbeitsmarkterhalten der Bevölkerung (Fleischmann/Dronkers 2007). Seine Kernaufgabe ist die Absicherung der Erwerbsbevölkerung gegen soziale Risiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Alter (Esping-Andersen 1990). Dazu besteht ein soziales Sicherungssystem, das wie das Bildungssystem weitgehend nationale Aufgabe ist. Üblicherweise umfasst es ‚passive‘ Instrumente der Arbeitsmarktpolitik, z. B. die Zahlung von Lohnersatzleistungen im Fall von Arbeitslosigkeit, um die materiellen Einbußen während dieser Zeit der Erwerbslosigkeit abzumildern (vgl. Ludwig-Meyerhofer 2008). Des Weiteren enthält es ‚aktive‘ Instrumente wie Beschäftigungs- und Fortbildungsmaßnah-

men zur Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt, sowie Regelungen zum Kündigungsschutz, Befristungsregeln, ggf. die Zahlung eines Mindestlohns für Arbeitnehmer, die Unterstützung von Schwangeren und Familien – in Form von finanzieller Hilfe und der Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten –, die Finanzierung und Gestaltung der Gesundheitsversorgung, sowie die finanzielle Absicherung von Rentnern. Von der Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaats hängt also ab, a) inwieweit sich Einheimische und Migranten Erwerbspausen, beispielsweise aufgrund von Weiterbildung oder Kindererziehung, leisten können bzw. ob und wann sie die Gelegenheit haben in den Arbeitsmarkt einzutreten – beispielsweise im Fall meist junger Mütter, für die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am ehesten ein Interessenkonflikt darstellt –, oder b) wann Erwerbspersonen aufgrund finanziellen Drucks, etwa durch geringe oder auslaufende staatliche Sozialleistungen, erwerbstätig sein müssen, c) welche Anstrengungen bzw. Maßnahmen der Betroffene dazu unternehmen muss und d) wie einfach oder schwierig es ist seinen Arbeitsplatz zu verlieren. Grob gesehen kann gesagt werden: Je geringer Lohnersatzleistungen ausfallen und je kürzer diese gezahlt werden, desto eher ist jemand gezwungen eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, ggf. auch eine, für die er überqualifiziert ist. Die Wahrscheinlichkeit eine bildungsadäquate Erwerbstätigkeit zu finden sollte steigen, je mehr gezielte Fördermaßnahmen jemand zur Arbeitsbeschaffung erhält. Je flexibler der Arbeitsmarkt strukturiert ist, desto einfacher gelingt der Einstieg für Zuwanderer und Absolventen des Bildungssystems, desto größer sind Mobilitätschancen, auch für diejenigen die im sekundären Segment beschäftigt sind, und desto eher müssen Erwerbstätige aber mit Kündigungen in wirtschaftlichen Krisenzeiten rechnen.

Es wird deutlich, dass die Struktur des Wohlfahrtsstaats eng mit Arbeitsmarktprozessen verbunden ist.

*Esping-Andersens Wohlfahrtsstaatstypen*

Welche Maßnahmen im wohlfahrtsstaatlichen Bereich in welchem Ausmaß ergriffen werden, ist in den europäischen Ländern sehr unterschiedlich geregelt. Esping-Andersen (1990; 1999) erfasst charakteristische Differenzen durch die Bildung einer viel beachteten theoretischen und empirischen Wohlfahrtsstaatstypologie. Er differenziert drei Idealtypen: den liberalen, den konservativen und den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat. Bei den folgenden Ausführungen zu den drei Typen werden nicht alle für Esping-Andersen relevanten Charakteristika beleuchtet. Ich konzentriere mich auf die Arbeitsmarktflexibilität und das Ausmaß der sozialen Sicherung (s. Tab. 2.2). Im *liberalen Wohlfahrtsstaat* beschränken sich die staatlichen Aktivitäten auf ein Minimum. Dies schlägt sich sowohl in der Arbeitsmarktflexibilität als auch der sozialen Sicherung nieder. Erstens ist der Arbeitsmarkt möglichst dereguliert. Zweitens besteht ein geringer Schutz gegen Einkommensausfälle, da vermutet wird, dass hohe Lohnersatzleistungen Arbeitsanreize vermindern (Kogan 2007). Allgemein sind soziale Anspruchsrechte niedrig (Schmid 2010). Ein solcher Wohlfahrtsstaatstyp lässt sich am ehesten im angelsächsischen Bereich finden (Esping-Andersen 1999). Der *konservative Idealtyp*, der am ehesten den kontinentaleuropäischen Sozialsystemen ähnelt, setzt auf „berufliche und finanzielle Statussicherheit“ (Bacher/Stelzer-Orthofer 2008: 70). Hinsichtlich der Arbeitsmarktflexibilität bedeutet das, dass der Arbeitsmarkt vergleichsweise reguliert ist. Es besteht ein ausgeprägter Kündigungsschutz für Beschäftigte. Der Grad der Absicherung gegenüber Marktrisiken ist hoch, allerdings nur für diejenigen, die in das Versicherungssystem eingezahlt haben. Staatliche finanzielle Hilfe im Fall von Arbeitslosigkeit erhalten somit vorrangig solche Personen, die zuvor gearbeitet haben (Kogan 2007). Wie der konservative hält auch der *sozialdemokratische Wohlfahrtsstaatstyp*, der mit den Sozialsystemen skandinavischer Länder assoziiert wird, eine vergleichsweise breite Palette staatlicher Sozialleistungen bereit. Im Vergleich zum konservativen Wohlfahrtsstaat reicht er noch weiter. Er ist großzügiger, da universalistisch – d. h. die gesamte Bevölkerung verfügt über öffent-

liche Transferleistungen und nicht nur bestimmte Gruppen. Gleichheit wird angestrebt.

*Tabelle 2.2:* Esping-Andersens Wohlfahrtsstaatstypen

	<b>Liberal</b>	<b>Konservativ</b>	<b>Sozialdemokratisch</b>
<b>Arbeitsmarktflexibilität</b>	Hoch	Gering	Moderat
<b>Soziale Sicherung</b>	Gering	Hoch	Maximal

*Anmerkung:* Eigene Darstellung, in Anlehnung an Esping-Andersen (1999: 85).

Welche Konsequenzen ergeben sich für die Arbeitsmarktintegration von Migranten, abhängig davon, welches Sozialsystem ihr Aufnahmeland hat bzw. wie ausgeprägt Arbeitsmarktflexibilität und soziale Absicherung im Aufnahmeland sind?

In Ländern mit geringer Arbeitsmarktflexibilität, also hohem Kündigungsschutz, sind vergleichsweise hohe Standards beim *Screening* durch Arbeitgeber zu erwarten. Denn dort wo es schwieriger ist Beschäftigte zu entlassen, sind Arbeitgeber bei Einstellungen zurückhaltender; insbesondere bei solchen Arbeitskräften, deren Produktivität schwer einzuschätzen ist, wie es etwa bei Bildungsausländern der Fall ist (Kogan 2007).<sup>6</sup> Des Weiteren besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Arbeitsmarktsegmentation. Durch verstärkte Deregulierung könnte Segmentation abgebaut und dadurch berufliche Mobilität gefördert werden (Muffels 2008). Somit können für Migranten in den Ländern mit geringer Arbeitsmarktflexibilität – also Ländern, die dem konservativen Wohlfahrtsstaat zugerechnet werden – Nachteile bei der Arbeitsmarktintegration entstehen, hauptsächlich im Vergleich zum liberalen Wohlfahrtsstaat.

Im sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat, mit seinen umfassenden Leistungen für alle Einwohner, können sich Migranten eher leisten arbeitslos zu sein als in Ländern mit geringen Lohnersatzleistungen oder Ländern in denen staatliche Hilfen an Staatsbürgerschaft oder zuvor getätigte Einzahlungen gekoppelt sind.

<sup>6</sup> Einschränkung ist anzumerken, dass insbesondere in Südeuropa ein gesetzlich geregelter, hoher Arbeitnehmerschutz mit erheblich ausgebauter Schwarzarbeit einhergeht. Durch diesen wenig regulierten Beschäftigungsbereich des Arbeitsmarkts können die gesetzlichen Vorgaben umgangen werden (Ballarino/Panichella 2013).

Die Inklusion in den Arbeitsmarkt wird also vergleichsweise gering sein. Dies muss allerdings kein Nachteil sein, da die Zeit der Arbeitslosigkeit verstärkt als *freiwillige Sucharbeitslosigkeit* genutzt werden kann. Das wird sich bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit positiv auf die Platzierung auswirken, da ggf. länger auf eine ‚bessere‘ Tätigkeit gewartet werden konnte (Kogan 2007).

Diesen Überlegungen zufolge, scheint eine hohe Arbeitsmarktflexibilität bei gleichzeitig hoher sozialer Absicherung am vorteilhaftesten für die Arbeitsmarktintegration der Migranten, insbesondere für ihre Platzierung. Dies müsste v. a. dann zutreffen, wenn der Kündigungsschutz *unbefristeter* Verträge gering ist, sodass Personen die in den Arbeitsmarkt eintreten, höhere Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung haben. Weniger wirksam wäre die Flexibilisierung *befristeter* Verträge. Diese Maßnahme könnte zwar Arbeitsplätze schaffen, gleichzeitig würde aber das Segment mit unsicheren Beschäftigungen ausgebaut und womöglich Stellen mit unbefristeten Verträgen durch befristete ersetzt (Gebel/Giesecke 2011).

### *Flexicurity*

Das Ziel flexibler Arbeitsmärkte bei gleichzeitig hoher Absicherung im Risikofall verfolgt die Europäische Kommission. Angesichts enormer Herausforderungen wie der Globalisierung und alternden Gesellschaften, denen die europäischen Arbeitsmärkte in ähnlicher Weise gegenüberstehen, bestehen unter den 31 Ländern der EU und der Europäischen Freihandelsassoziation (*European Free Trade Association*, EFTA) einheitliche Ziele und Umsetzungsstrategien, wie diesen zu begegnen ist, basierend auf der *European Employment Strategy*. Ein bedeutender Teil dessen ist der *Flexicurity*-Ansatz (*Flexicurity*: Wortschöpfung aus *Flexibility* und *Security*). Er ist eine „Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt“ (Europäische Kommission 2007: 10), um Menschen vor Einkommensverlust zu schützen und „gleichzeitig sicherzustellen, dass Unternehmen auf der internationalen Bühne wettbewerbsfähig sind.“ (Europäische Kommission 2007: 7). Dänemark gilt als Vorreiter bei der Umsetzung dieser Strategie. Allerdings besteht weder eine allgemein



akzeptierte Definition von *Flexicurity* (Bertozzi/Bonoli 2009), noch ein einheitliches Konzept, welche Maßnahmen dem *Flexicurity*-Ansatz zugerechnet werden. Für die EU-Mitgliedsstaaten beinhaltet der Ansatz im Wesentlichen vier Komponenten (Manca et al. 2010):

- Flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen: Arbeitslosen und Beschäftigten mit kurzfristigen Verträgen soll geholfen werden, stabile Vertragsverhältnisse einzugehen. Gleichzeitig soll durch lockerere Beschäftigungsschutzvorschriften die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gestärkt werden.
- Umfassende Strategien für lebenslanges Lernen: Durch verstärkte Investitionen in Humankapital sollen im gesamten Berufsleben Fähigkeiten entwickelt werden, um dadurch die Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.
- Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Vermittlungsdienste sollen Zeiten der Arbeitslosigkeit verkürzen und Übergänge in neue Arbeitsverhältnisse erleichtern.
- Moderne Systeme der sozialen Sicherheit: Eine breite Abdeckung der Leistungen zur sozialen Absicherung sollen eine angemessene Einkommenssicherheit bieten und Beschäftigung fördern. Des Weiteren soll die Zahlung von Arbeitslosenhilfe relativ kurz sein, sodass die Motivation der Arbeitslosen einen neuen Arbeitsplatz zu suchen aufrechterhalten bleibt (Eurofound 2007a).

Die Umsetzung dieser Komponenten trägt gemäß der Europäischen Kommission (2007) zu hohen Beschäftigungs- und niedrigen Arbeitslosenquoten bei.

Die meisten Maßnahmen der *Flexicurity*-Strategie zielen nicht spezifisch auf die Situation der Migranten. Allerdings gehören Migranten überproportional oft zu den Hilfs- und Förderungsbedürftigen auf dem Arbeitsmarkt, sodass die Maßnahmen u. a. verstärkt für sie hilfreich sind. In dreierlei Hinsicht: *Erstens* unterstützt der *Flexicurity*-Ansatz die Migranten durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts und *zweitens* durch finanzielle Absicherung bei Arbeitsplatzverlust. Es wurde bereits argumentiert, dass Bildungsausländer als Arbeitsmarkteinstei-

ger in deregulierten Arbeitsmärkten einfacher einen Einstieg finden als in Arbeitsmärkten mit hohem Kündigungsschutz und dass Migranten im Allgemeinen durch weitreichende finanzielle Unterstützung zielgerichteter und länger nach einer geeigneten Tätigkeit suchen können. Dies soll durch verstärkte Hilfe bei der Arbeitsvermittlung unterstützt werden. (Wenngleich zwar die Arbeitsvermittlung bei der Inklusion in den Arbeitsmarkt hilft, sind manche Maßnahmen der Behörden umstritten. So besteht beispielsweise in Deutschland für amtlich registrierte Arbeitsuchende ein Zwang zur Annahme einer vermittelten Arbeitsstelle. Ein Resultat davon ist der Ausbau des Niedriglohnsektors. Zwar werden Erwerbslose in Erwerbstätigkeit ‚gebracht‘, allerdings haben sie vermutlich in vielen Fällen nicht die Erwerbstätigkeit erhalten, die sie sich erhofft haben oder die ihrer Qualifikation entspricht.) Eine *dritte* Maßnahme ist die Humankapitalbildung. Migranten bekommen die Möglichkeit arbeitsmarktrelevante, ggf. aufnahmelandsspezifische Kompetenzen zu erlernen, sodass sie größere Chancen haben, dauerhaft im Arbeitsmarkt zu verbleiben und höhere Positionen zu erhalten.

Probleme könnten für Migranten allerdings bei der Inanspruchnahme der Angebote des Wohlfahrtsstaats auftreten. So stellt Giulietti (2014) für einzelne Länder fest – z. B. Portugal und das Vereinigte Königreich –, dass Migranten seltener Begünstigte wohlfahrtsstaatlicher Leistungen sind als Einheimische. Nicht nur, weil sie dazu seltener berechtigt wären, sondern auch aufgrund sprachlicher Defizite und durch Diskriminierung.

Welche Maßnahmen des *Flexicurity*-Ansatzes in welcher Weise in den einzelnen Ländern kombiniert werden, ist sehr verschieden (EMCO 2006). Schließlich müssen politische Entscheidungen in einen nationalen Kontext, mit seinem spezifischen sozioökonomischen, historischen, kulturellen und institutionellen Hintergrund eingebettet werden (Laporsek/Dolenc 2011; Vermeylen 2008). Weil die europäischen Länder einen unterschiedlichen Schwerpunkt bei der Umsetzung von *Flexicurity*-Strategien setzen, können diese Unterschiede in Bezug auf zwischenstaatliche ethnische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt relevant sein.

## Integrationspolitik

Im Gegensatz zu den bereits behandelten institutionellen Rahmenbedingungen ist die Integrationspolitik gezielt auf die Situation der Migranten ausgerichtet. In einem umfassenden Verständnis regeln integrationspolitische Maßnahmen Rechte, Pflichten und Möglichkeiten der Migranten im Aufnahmeland, sowohl vor als auch nach der Migration.

Beim Vergleich der nationalen integrationspolitischen Ansätze gibt es durchaus Gemeinsamkeiten unter den europäischen Ländern. Diese sind oftmals EU-Initiativen geschuldet, die vergleichbare Verhältnisse für Migranten schaffen wollen (Eurofound 2007b). Beispiele hierfür sind, dass Migranten mit unbeschränktem Aufenthaltsrecht die gleichen ökonomischen und sozialen Rechte erhalten wie Einheimische, dass Migranten in aller Regel das Recht auf Familienzusammenführung haben oder dass Antidiskriminierungsgesetze ausgebaut werden. Des Weiteren sind auch Annäherungen zwischen Ländern in den Bereichen der Einbürgerung und der Integrationsvereinbarungen festzustellen (vgl. Joppke 2007). Bezüglich der *Einbürgerung* führen immer mehr Länder Aspekte des *ius soli* („Recht des Bodens“) ein. Gemäß diesem Territorialprinzip erhalten Kinder die Staatsangehörigkeit des Landes, auf dessen Gebiet sie geboren wurden. Selbst Deutschland, dem einstigen Musterbeispiel für das Abstammungsprinzip (*ius sanguinis*, „Recht des Blutes“) – nach dem Kinder unabhängig vom Geburtsort die Staatsangehörigkeit ihrer Eltern erhalten –, ermöglicht seit Kurzem die *doppelte Staatsangehörigkeit*. Territorial- und Abstammungsprinzip werden miteinander kombiniert. Hinsichtlich der *Integrationsvereinbarung* legen Staaten zunehmend fest, welche Rechte und v. a. Pflichten Migranten haben. Selbst in den Niederlanden, wo kulturelle Vielfalt jahrzehntelang hochgehalten wurde, müssen Migranten mittlerweile eine gewisse Verpflichtung zur Anpassung an die Mehrheitsgesellschaft eingehen, da eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis an das Bestehen eines Integrationstests gekoppelt ist.

Auch wenn einige Forscher von einer Konvergenz der nationalstaatlichen Instrumente zur Integration der Migranten ausgehen (vgl. Joppke 2007), verfolgen Nationalstaaten – abgesehen von den aufgeführten groben Ähnlichkeiten – aufgrund deutlich divergierender Migrationsgeschichten und -erfahrungen weiterhin verschiedene Ansätze der Integration (Eurofound 2007b). Das liegt auch daran, dass die konkrete Umsetzung integrationspolitischer Maßnahmen in der Hand der Nationalstaaten liegt und nicht zu den Kompetenzen der EU zählt. Daher bestehen weiterhin Unterschiede bei den Voraussetzungen, die vor der Einreise vonseiten der Migranten erfüllt sein müssen, beim Selbstverständnis, wer als Staatsbürger des Aufnahmelandes gelten soll, beim Ausmaß der Integrationsförderung durch Einführungsprogramme o. Ä., sowie bei der Förderung oder zumindest Wahrung kultureller Eigenheiten ethnischer Minderheiten.

### *Staatsbürgerverständnis*

Die Gesamtheit der integrationspolitischen Maßnahmen eines Landes korrespondiert oft mit dem jeweiligen Staatsbürgerverständnis (vgl. Henkes 2008). Ausgehend von Brubakers (1992) Gedanken zur Erlangung der Staatsangehörigkeit im ‚exklusiven‘ Deutschland und im ‚inkluisiven‘ Frankreich, ist in der gegenwärtigen Migrationsforschung die Unterscheidung dreier Idealtypen nationalstaatlicher Bürgerschaftsregime üblich (vgl. Castles/Miller 2009; Koopmans et al. 2005, 2009). Jedes Regime folgt dabei einem eigenen Verständnis davon, wer Mitglied des Landes ist und welche Kriterien erfüllt sein müssen, um Zugehöriger des Landes werden zu können – wodurch Migranten mit den gleichen Rechten ausgestattet werden wie die einheimische Bevölkerung. Auch wenn sich die integrationspolitischen Ansätze der Nationalstaaten in den letzten Jahren, aufgrund der gestiegenen Relevanz die Integrationspolitik gezielt zu gestalten, gewandelt haben, sind einzelne Länder weiterhin eher dem einen als dem anderen Modell zuzuordnen.

1) Nach dem *ethnischen Modell* zeichnen sich Staatsbürger eines bestimmten Landes durch eine gemeinsame Abstammung, Sprache und Kultur aus. Öster-

reich, die Schweiz und Deutschland (zumindest bis zur Änderung des Staatsangehörigkeitsrechts im Jahr 2000) gelten als Prototypen für dieses Modell. Bürgerrechte werden v. a. an Mitglieder der eigenen ethnischen Gruppe vergeben. Dementsprechend ist die Einbürgerung die einzige Option ein Zugehöriger der Nation zu werden. Jedoch sind die Hürden zur Einbürgerung hoch. Von den Migranten wird die Assimilation verlangt, d. h. die Sozialintegration in die Aufnahmegesellschaft bei weitgehender Aufgabe der eigenethnischen Kultur (vgl. Esser 2004). Dazu gehört beispielsweise die Aufgabe der Staatsangehörigkeit des Herkunftslandes. Die Verleihung einer *doppelten Staatsangehörigkeit* ist nicht vorgesehen. Weil sich daher nur ein relativ kleiner Teil der Migranten einbürgern lässt, bleibt weiten Teilen der Migranten die rechtliche Gleichstellung mit den Staatsbürgern des Aufnahmelandes verwehrt. Gleichzeitig werden Migranten nur wenige kulturelle Eigenheiten zugestanden.

2) Auch im *universellen* oder *republikanischen Idealtyp*, dem am ehesten Frankreich entspricht, werden gewisse Erwartungen zur Anpassung an kulturelle Leitbilder gestellt. Beispielsweise sind Äußerungen religiöser oder ethnischer Besonderheiten in der französischen Öffentlichkeit nicht erwünscht. Im Gegensatz zum *ethnischen* Idealtyp basiert das Verständnis nicht auf der ethnischen Zugehörigkeit, sondern auf der Zugehörigkeit zu einer politischen Gemeinschaft. Solange Zuzügler bereit sind die nationale Kultur zu übernehmen, können sie in diese Gemeinschaft aufgenommen werden. Demzufolge ist der Zugang zur individuellen, rechtlichen Gleichstellung gegenüber Einheimischen relativ einfach. Die Staatsbürgerschaft wird durch das Prinzip des *ius soli* erlangt.

3) Das Model des *Multikulturalismus* kombiniert einen einfachen Zugang zu Bürgerrechten mittels Einbürgerung mit der Akzeptanz der Aufrechterhaltung kultureller und ethnischer Eigenheiten. Länder, die diesem Typ zugeordnet werden, sind in der Regel das Vereinigte Königreich, Schweden und die Niederlande (die sich allerdings – zumindest politisch – von der Vorreiterrolle des Multikulturalismus abgewendet haben).

Weil die jeweiligen ‚Konzepte der Nation‘ Ideen, Normen und Werte zum ideologischen und rechtlichen Umgang mit Migranten formen, sind unterschiedliche Bedingungen der Arbeitsmarktintegration für Zuwanderer vorstellbar (Crul/Schneider 2009). Dabei kann nicht gesagt werden, dass nur weil im *ethnischen Modell* die größte Abgrenzung zwischen Einheimischen und Migranten angestrebt wird, Migranten dort besonders schlecht in den Arbeitsmarkt integriert sein werden. Vermutlich stehen sie dort unter besonders hohem Druck eine Erwerbstätigkeit zu ergattern, weil im Fall von Langzeiterwerbslosigkeit der Verlust der Aufenthaltsgenehmigung droht (zumindest für Migranten aus Drittstaaten) und ihr Anspruch auf sozialstaatliche Leistungen, ohne jemals aufgrund einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Sozialkassen eingezahlt zu haben, eingeschränkt ist. Dies würde zu einem geringen ‚Erwerbslosigkeitsrisiko‘ führen, sie aber gleichzeitig verstärkt in die Erwerbspositionen drängen, die am einfachsten zugänglich sind, nämlich in die unteren Positionen (vgl. Kogan 2003). Drittstaatler in Ländern, die das *ethnische Modell* verfolgen zahlen somit einen hohen Preis, um der Arbeitslosigkeit zu entkommen (Herzog-Punzenberger 2003). Inwieweit der geringere Integrationsdruck im *multikulturellen Modell* zu höheren Erwerbstätigkeitsraten und höheren Positionen führen sollte als im *universellen Modell*, ist unklar. Einerseits könnte die politische und / oder gesellschaftliche Akzeptanz gegenüber ethnischer Heterogenität dazu führen, dass es Migranten vergleichsweise leicht fällt sich – auch sozioökonomisch – zu integrieren. Andererseits mag das geringe Ausmaß der erwarteten Anpassung auch zu einer geringeren Motivation zur Integration beitragen. Letzteres wird sich v. a. in geringen Erwerbsquoten niederschlagen (vgl. Wiesbrock 2011), könnte sich aber auch sowohl auf die Inklusion als auch die Platzierung negativ auswirken.

### *Migrant Integration Politycy Index (MIPEX)*

Der *Migrant Integration Policy Index* (MIPEX) versucht in einer Kennziffer festzuhalten, wie günstig die Integrationspolitik einzelner Länder für Migranten ist. Beim Blick auf die Werte des Jahres 2014 zum Zugang zur Staatsangehörig-

keit liegen – den Bürgerschaftsregimen entsprechend – Österreich und die Schweiz am unteren Ende der (zumindest westeuropäischen) Länder. Deutschland hat in den letzten Jahren einen deutlichen Schritt zu einer vorteilhafteren Einbürgerungspraxis gemacht und liegt nun auf Platz drei der 32 europäischen Länder (MIPEX 2015). Vor Deutschland liegen Schweden und Portugal. Diese beiden Länder haben auch hinsichtlich der gesamten Integrationspolitik den höchsten Wert; sowohl bei der Erfassung des MIPEX von 2014 als auch von 2010. Europäische Länder, die aus Migrantensicht seit Jahren die vorteilhafteste Integrationspolitik verfolgen sind zum einen die skandinavischen Länder Finnland, Norwegen und Schweden sowie zum anderen die ehemaligen Kolonialmächte Belgien, die Niederlande, Spanien und Portugal – also Länder mit langer Migrationsgeschichte. Die skandinavische Integrationspolitik ‚punktet‘ besonders bei politischen Partizipationsmöglichkeiten für Migranten sowie Integrationsmöglichkeiten und -hilfen in den Arbeitsmarkt. Letzteres macht sich anhand gleicher Zugangsrechte in den gesamten Arbeitsmarkt, anhand von Arbeitsvermittlungsdiensten oder durch die erleichterte Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse bemerkbar. Die Integrationspolitik der genannten ehemaligen Kolonialstaaten ist besonders vorteilhaft, wenn es um Aufenthaltsbestimmungen geht. Ihre relativ großzügige Genehmigung unbefristeter Aufenthalte trägt zur Integration bei, weil ein sicherer Aufenthaltsstatus den Integrationswillen der Migranten vergrößert.

Die Ausgestaltung all der Dimensionen der Integrationspolitik dürfte die vom Aufnahmeland zugelassenen oder angebotenen Integrationsmöglichkeiten und den von den Migranten aufgebrauchten Integrationswillen im Allgemeinen und auf dem Arbeitsmarkt fördern oder hemmen. So wird beispielsweise geregelt, a) wer überhaupt einen sicheren Aufenthaltsstatus und dadurch womöglich ein verstärktes Interesse hat in aufnahmelandsspezifisches, arbeitsmarktrelevantes Humankapital zu investieren, b) wer durch eine Arbeitserlaubnis dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, und c) wem bei der Arbeitsmarktintegration in welchem Maß geholfen wird – sei es durch behördliche Hilfe bei der Jobsuche,

Sprachförderung, Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, den Lohnkostenzuschüssen oder Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Um bestehende Unterschiede innerhalb Europas konkreter zu kontrastieren als es anhand der Idealtypen zum ‚Konzept der Nation‘ möglich ist, werden einige Aspekte des integrationspolitischen Ansatzes Schwedens beispielhaft mit dem der Schweiz gegenübergestellt.

- Zugang zum Arbeitsmarkt: Während in der Schweiz der Arbeitsmarktzutritt für Migranten nicht-europäischer Herkunft eingeschränkt ist, werden in Schweden keine Unterschiede zwischen schwedischen Staatsbürgern und Zuwanderern – auch von außerhalb Europas – gemacht, vorausgesetzt sie haben eine Aufenthaltsgenehmigung von mindestens einem Jahr (MIPEX 2014). Der restriktivere schweizerische Ansatz zeigt sich beispielsweise auch darin, dass Migranten – ähnlich wie in Deutschland – in manchen Kantonen der Zugang zu Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor verwehrt bleibt. Schwedens offenere Integrationspolitik macht sich u. a. darin bemerkbar, dass es eines weniger Länder der ‚alten‘ EU ist, das nach den EU-Erweiterungen 2004 und 2007 auf Übergangsregelungen gegen die Freizügigkeit der Bürger der neuen Mitgliedsländer verzichtete (BpB 2015).
- Unbeschränkte Aufenthaltserlaubnis: Migranten mit sicherem Aufenthaltsstatus sind vermutlich eher bereit zur Integration in die Aufnahmegesellschaft. Daher begünstigt restriktives Vorgehen bei der Genehmigung unbeschränkter Aufenthaltserlaubnis ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In der Schweiz warten Migranten mindestens fünf Jahre auf einen sicheren Aufenthaltsstatus (MIPEX 2014). Schweden hingegen gewährt Arbeitsmigranten in der Regel nach vier Jahren Aufenthalt – und Zahlung einer Gebühr – einen dauerhaften Aufenthalt. Bei Migranten die durch Familiennachzug oder Flucht nach Schweden einreisen, ist es früher möglich.
- Einbürgerung: Wenn in der Schweiz – wie oben beschrieben – der Zutritt zum Arbeitsmarkt für Migranten nicht uneingeschränkt möglich ist, könnte es reizvoll sein die schweizerische Staatsbürgerschaft anzunehmen, um dann gleiche Rechte wie Einheimische zu ‚genießen‘. Dafür gelten hohe



Mindestvoraussetzungen. Eine ordentliche Einbürgerung setzt u. a. voraus, dass die Person mindestens 12 Jahre einen Wohnsitz in der Schweiz hatte<sup>7</sup>, sie in die schweizerischen Verhältnisse eingegliedert und mit den schweizerischen Lebensgewohnheiten vertraut ist (BpB 2015). In Schweden beträgt die Mindestwohnsitzfrist fünf Jahre. Zudem muss die Person eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis haben und darf keine Straftaten begangen haben.

Durch die Thematisierung institutioneller Rahmenbedingungen wird deutlich, dass die Arbeitsmarktintegration im Allgemeinen und zwischenstaatliche Unterschiede des Ausmaßes ethnischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt im Speziellen, nicht nur von individuellen Entscheidungen der Beschäftiger oder Beschäftigten abhängen. Das nationale Bildungssystem schafft zusammen mit der Struktur und dem Zustand des Arbeitsmarkts, der Wohlfahrtsstaatsstruktur und der Integrationspolitik des Aufnahmelandes, ein landesspezifisches institutionelles Umfeld, das den Entscheidungsspielraum der Arbeitsmarktakteure festlegt. Somit liefern die nationalen Kontexte mögliche Erklärungen für zwischenstaatliche Unterschiede der Arbeitsmarktintegration von Migranten.

---

<sup>7</sup> Die Zeit zwischen dem zehnten und 20. Lebensjahr wird doppelt angerechnet.

Arbeitsmarktchancen von Migranten in Europa  
Analysen zur Bedeutung von Bildungsherkunft und  
Bildungssystemen

Herwig, A.

2017, VI, 342 S. 43 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-17116-2