

Holger Seibert: Unverändert schlecht

Einleitung

Im Jahre 2008 habe ich mit dem IAB-Kurzbericht 17/2008 (Seibert 2008) einen Überblick über die Arbeitsmarktchancen von jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland gegeben. Der Bericht stand unter dem Titel „Bildung und Einbürgerung verbessern die Chancen“. Denn in der Tat zeigten die damaligen Mikrozensusanalysen, dass junge Migranten mit höheren Bildungsabschlüssen mehr Erfolg am Arbeitsmarkt haben. Besitzen sie zudem einen deutschen Pass, schneiden Sie noch einmal besser ab als Migranten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit. Dennoch, so das ernüchternde Fazit, gelingt es den jungen Menschen mit Migrationshintergrund trotz formal gleicher Abschlüsse nur in geringerem Maße einerseits überhaupt Arbeit zu finden und andererseits in die qualifizierten Segmente des Arbeitsmarkts vorzudringen.

Dabei hat sich die damalige Untersuchung, basierend auf den Mikrozensusdaten 2005, explizit nur auf die sogenannten Bildungsinländer konzentriert – also jene jungen Menschen, die ihren Abschluss in Deutschland erworben und nicht aus dem Ausland mitgebracht haben. Zwar ist das der „redlichere“ Vergleich im Bezug auf die Arbeitsmarktchancen verglichen mit den jungen Deutschen ohne Migrationshintergrund, er stellt aber das Gesamtbild der Arbeitsmarktchancen von jungen Migranten positiver dar, als es in Wirklichkeit ist.

Im vorliegenden Beitrag soll erneut – und diesmal mit den Mikrozensusdaten von 2008 – die Situation der jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland unter die Lupe genommen werden. Dabei soll aber nicht nur die Arbeitsmarkt-, sondern auch Ausbildungssituation untersucht werden. Zudem beschränkt sich die neuerliche Untersuchung nicht mehr nur auf die Bildungsinländer, sondern nimmt auch jene jungen Migranten in den Fokus, die ihre allgemeinbildenden bzw. beruflichen Abschlüsse aus dem Ausland mitgebracht haben.

Eine Mischung aus ungünstigen Startbedingungen und mangelndem Vertrauen in die Bildungsabschlüsse von Migranten. Theoretische Überlegungen zur Platzierung im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Der deutsche Arbeitsmarkt setzt in hohem Maße auf Bildungszertifikate. Ohne solche Abschlüsse ist es zwar möglich Arbeit zu finden, qualifizierte Tätigkeiten und schon die Aufnahme einer Ausbildung bzw. eines Studiums sind ohne entsprechende Vorleistungen aber kaum möglich. Arbeitgeber bzw. Ausbilder und Hochschulen sehen in diesen Bildungsabschlüssen eine Art Versprechen, dass deren Inhaber den Anforderungen auf dem betreffenden Ausbildungs-, Studien- oder Arbeitsplatz gewachsen ist. Da man im Vorfeld die individuelle Lern- und Arbeitsfähigkeit (Produktivität) von Bewerbern nicht kennt, wohl aber weiß, wie sich Beschäftigte, Auszubildende oder Studierende mit ihren jeweiligen Abschlüssen in der Vergangenheit bewährt haben, besitzen diese Abschlüsse eine große Signalkraft für die aktuellen Entscheidungen (Spence 1973; Altonji/Pierret 1996; Breen 1999).

Zudem sind Migranten häufig statistischer (Bielby/Baron 1986; Schwab 1986) und institutioneller Diskriminierung (Radtke 1996; 2004; Imdorf 2008), sodass sie einerseits nicht an ihren individuellen

Eigenschaften gemessen werden, sondern ihnen ein vermeintlicher Gruppenmittelwert zugeschrieben wird. Auf der anderen Seite sind Betriebe als Institutionen häufig so organisiert und strukturiert, dass es mit den bestehenden Rekrutierungs- und Einstellungskanälen zu einem systematischen Ausschluss von Migranten kommt.

An der ersten Schwelle – dem Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die berufliche Bildung – ist die Bedeutung der Bildungsabschlüsse besonders groß bzw. hat ihr Fehlen besonders fatale Folgen. Ein Hochschulstudium ist sogar formal nur mit einer entsprechenden Hochschulzugangsberechtigung (in der Regel dem Abitur) erreichbar.

Die Mehrheit der betrieblichen Ausbildungsplätze setzt bereits heute mindestens einen Realschulabschluss voraus um erfolgreich zu sein. Jugendliche, die keinen Schulabschluss oder „nur“ einen Hauptschulabschluss besitzen, finden nur selten direkt nach der Schule eine Ausbildungsstelle. Häufig müssen sie eine oder gar mehrere „Ehrenrunden“ im sogenannten Übergangssystem absolvieren – dem staatlich organisierten Bildungsbereich, der die Berufsbildungsreife herstellen soll, wenn dies in der allgemeinbildenden Schule nicht gelungen ist. Häufig wirkt aber gerade die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme schon stigmatisierend, weist sie doch ihre Teilnehmer doch als frühe „Bildungsversager“ aus (Solga 2004; 2005).

Daneben kommt es im Bezug auf Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund gerade in kleinen und mittleren Unternehmen häufig zur Zuschreibung von Problemen, die junge Migranten während der Ausbildungszeit verursachen würden. Hierbei wird vielfach unterstellt, dass die jungen Bewerber nicht ausreichend deutsch sprächen und dem Berufsschulunterricht nicht gewachsen wären (Imdorf 2007). Weil Migranten in den Augen vieler Personalverantwortlicher so wahrgenommen werden, kommt es von vornherein zu einem systematischen Ausschluss dieser Bewerber bei der Besetzung von Ausbildungsstellen.

Auch bei der Besetzung von Praktikumsstellen beobachtet man, dass Mitgliedern bestimmter Gruppen ein vermeintlicher gruppendurchschnittlicher Leistungswert zugeschrieben wird, ohne dass dies individuell überprüft wird. Erst wenn solchen Bewerbungen eine explizite vorteilhafte Bewertung z.B. durch vorangegangene Arbeitgeber beiliegt, verschwindet diese Form der Diskriminierung (Kaas/Manger 2010).

Gerade Lehrstellenbewerbern fehlt aber diese Art von vorangegangenen Referenzen, die sie aus dem vermeintlich „schlechten Licht“ herausrücken und so ihre Chancen verbessern könnten. Zudem fehlt es Migranten gerade in kleineren Ausbildungsbetrieben häufig an Fürsprechern innerhalb der Betriebe. Das heißt, es gibt nur wenige Personen oder niemanden, der für sie „bürge“ könnte (Bommes 1996; 2004).

Die Arbeitsmarktchancen von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen fallen im Allgemeinen deutlich besser aus als die der Ausbildungslosen (Solga 2005). Dabei besitzen die beruflichen Bildungsabschlüsse in Deutschland eine hohe Signalwirkung, die den Arbeitgeber offensichtlich eine relativ gute Vorhersage der zu erwartenden Produktivität der Bewerber ermöglicht (Weiss 1995; Breen 2005). Im Bezug auf die Bildungsabschlüsse im dualen und schulischen Ausbildungssystem ist dies insbesondere auf die hohe Standardisierung und differenzierte Ausgestaltung der unterschiedlichen Ausbildungsordnungen

zurückzuführen (Allmendinger 1989, Mayer 1996).

Zusammen mit dem Resultat der Abschlussprüfung ergeben diese Bildungszertifikate eine detaillierte Beschreibung der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten der Ausbildungsabsolventen. Die Abschlüsse der Hochschulabsolventen sind zwar im Hinblick auf die Vorhersagbarkeit der Produktivität ihrer Inhaber weniger detailliert und präzise. Akademiker profitieren aber in hohem Maße vom sogenannten skill-biased technological change in fortgeschrittenen Volkswirtschaften (Katz/Autor 1999). Das heißt, die Arbeitsmarktlandschaft hat sich in den modernen Industrienationen dahingehend gewandelt, dass Hochqualifizierte immer stärker nachgefragt werden – und zwar insbesondere gegenüber Geringqualifizierten, aber auch gegenüber Fachkräften mit nicht-akademischen Abschlüssen.

Die Vorhersage- oder auch Signalkraft solcher beruflichen Bildungsabschlüsse kann allerdings durch die Arbeitgeber auch modifiziert werden, je nachdem welche Bewerbergruppen die entsprechenden Abschlüsse innehaben. Dies wurde für die Vereinigten Staaten bereits in den 1970er Jahren beschrieben (Spence 1973). Aber auch in Deutschland gibt es Hinweise, dass formal gleiche Abschlüsse durch verschiedene Gruppen nicht in gleichem Maße verwertet werden können (Seibert/Solga 2005, Seibert 2008). Ein weiterer Erklärungsansatz für ungleiche Chancen trotz gleicher Ausbildung wird im Fehlen von weiteren – über den beruflichen Abschluss hinausgehenden – arbeitsmarktrelevanten Ressourcen wie Deutschkenntnissen, jobrelevanten Netzwerken oder sozialer Herkunft gesehen (Kogan 2004; Kalter 2006).

Was können wir hinsichtlich der Ausbildungs-und Arbeitsmarktchancen von jungen Migranten in Deutschland erwarten?

An der ersten Schwelle – dem Übergang von der Schule ins Ausbildungssystem – kommt es in erster Linie auf die schulischen Vorleistungen der Jugendlichen an. „Kognitive Lernpotenziale, die sich nicht in den Schulleistungen widerspiegeln, bleiben auch beim Übergang von der Schule in die Ausbildung unentdeckt“ (Protsch/Dieckhoff 2011). In der Regel verfügen die Jugendlichen nur in geringem Maße über einschlägige Erfahrungen, die ihnen bei den Bewerbungen um eine Lehrstelle über das Schulzeugnis hinaus helfen könnten.

Da Jugendliche mit Migrationshintergrund, was ihre schulischen Bildungszertifikaten angeht, deutlich schlechter ausgestattet sind als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, sollten ihre Ausbildungschancen entsprechen niedriger ausfallen. Aber selbst, wenn sie über die notwendigen Abschlüsse verfügen, dürften sie aufgrund von statistischer und institutioneller Diskriminierung zusätzlich benachteiligt sein. Handelt es sich bei den Jugendlichen um solche mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist mit zusätzlichen Übergangsproblemen zu rechnen, da eine nicht-deutsche Nationalität mit geringerem Integrationsfortschritt, mangelnden Deutschkenntnissen sowie administrativen Hürden verbunden sein kann.

An der zweiten Schwelle – dem Übergang von der beruflichen Bildung in den Arbeitsmarkt – sollten sich die Chancen für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund im Vergleich zur ersten Schwelle erkennbar erhöhen. Als Inhaber von beruflichen Bildungsabschlüssen haben sie sich in den Augen von

Arbeitgebern nämlich bereits mindestens einmal bewähren können, in dem sie die erste Schwelle gemeistert und den beruflichen Bildungsgang erfolgreich zu Ende geführt haben. Dennoch kann es hier ebenfalls passieren, dass junge Migranten weniger Erfolg haben, da es auch bei der Vergabe von Arbeitsplätzen zu Prozessen der statistischen und institutionellen Diskriminierung kommt, sodass es junge Migranten trotz formal gleicher Abschlüsse eine Abwertung ihrer Abschlüsse hinnehmen müssen. Wenn die vorhandenen Abschlüsse zudem im Ausland erworben wurden, stehen die Arbeitgeber vor einem zusätzlichen Informationsproblem. Sie können die erwartete Produktivität dieser Bewerber aufgrund mangelnder Erfahrung mit solchen Abschlüssen weniger gut beurteilen. Als risikoaverse Akteure ist es für sie daher eine rationale Strategie, Bewerber mit einheimischen Abschlüssen vorzuziehen.

Schlechte Startchancen erschweren jungen Migranten den Zugang zur Ausbildung

Betrachtet man junge Menschen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, wenn diese das Schulsystem bereits verlassen haben, und fragt nach ihren Bildungsabschlüssen, so besitzen 25 Prozent der jungen Deutschen ohne Migrationshintergrund höchstens einen Hauptschulabschluss. Bei den meisten Jugendlichen mit Migrationshintergrund fällt dieser Anteil jedoch deutlich höher aus, insbesondere dann, wenn die Jugendlichen eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Noch einmal deutlich schlechter sind die Bildungsvoraussetzungen der jungen Menschen mit Migrationshintergrund aus den ehemaligen Anwerbeländern (1), wenn diese eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Bei den jungen Türken besitzen mit 62 Prozent fast zwei Drittel maximal einen Hauptschulabschluss und sind damit bei der Suche nach einer Lehrstelle denkbar schlecht platziert (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: [Anteile der 15-bis 24-Jährigen, die höchstens einen Hauptschulabschluss besitzen \(2008, in Prozent, ohne Schüler an allgemeinbildenden Schulen\)](#)

Betrachtet man ausgehend von den erreichten schulischen Abschlüssen die Einmündungschancen in die berufliche Bildung, so wird deutlich, wie sehr die Ausbildungschancen durch die schulischen Vorleistungen bestimmt sind. Jugendliche mit Hauptschulabschluss oder gar ohne Schulabschluss sind weitaus seltener in Ausbildung oder Studium zu finden als jene mit Realschulabschluss oder Abitur (vgl. Abb. 2).

Für die meisten Jugendlichen mit Migrationshintergrund fallen die Einmündungschancen in Ausbildung dann aber noch einmal niedriger aus als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund. So konnten immerhin 44 Prozent der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund eine Ausbildung finden. Bei fast allen Migrantengruppen liegen die entsprechenden Anteile zum Teil deutlich niedriger, wobei Jugendliche mit ausländischer Staatsangehörigkeit noch einmal zusätzlich benachteiligt sind. Vermutlich gehen mit der nicht-deutschen Nationalität andere für den Ausbildungsmarkt nachteilige Kriterien wie geringe Deutschkenntnisse oder fehlende Netzwerke einher, die die Einmündung zusätzlich erschweren. Bei den Jugendlichen mit Realschulabschluss oder Abitur liegen die Einmündungsquoten in Ausbildung oder Studium für alle Befragten deutlich höher als bei den schulisch gering Qualifizierten.

Unter den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund besuchen 81 Prozent eine Ausbildung oder ein Studium, sofern sie das allgemeinbildende Schulsystem bereits verlassen aber noch nicht über einen

beruflichen Bildungsabschluss verfügen. Die Einmündungsquoten bei den meisten Migrantengruppen liegen hingegen erkennbar niedriger. Sie weisen also trotz vergleichbarer Schulabschlüsse niedrigere Übergangschancen an der ersten Schwelle auf. Bei den Jugendlichen mit türkischer Staatsangehörigkeit sind diese Chancen dann noch einmal deutlich gegenüber den deutschen Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund reduziert (56 gegenüber 66 Prozent).

Abb. 2: [Anteil der 15-bis 24-Jährigen, die eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren in Abhängigkeit von der Schulbildung und dem Migrationsstatus \(2008, in Prozent, ohne Schüler an allgemeinbildenden Schulen, Ausbildungs- und Hochschulabsolventen\)](#)

Auffällig ist bei diesen Analysen, dass Jugendliche mit westeuropäischem bzw. nordamerikanischem Hintergrund und unter den Migrantengruppen stets mit den höchsten Chancen hervorstechen. Wenn man berücksichtigt, dass viele Migrantenjugendliche aufgrund von institutioneller Diskriminierung durch Ausbildungsbetriebe benachteiligt werden (Imdorf 2008), so scheint die Gruppe der westeuropäischen und nordamerikanischen Jugendlichen dieser Diskriminierung weitaus weniger stark ausgesetzt zu sein.

Ausbildungsabschlüsse verbessern den Arbeitsmarkterfolg von Migranten beachtlich, Chancengleichheit garantieren sie aber nicht

Nachdem bis hierhin die Ausbildungschancen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund beleuchtet wurden, geht es im Folgenden um die Arbeitsmarktchancen – also um die Verwertbarkeit von Bildungsabschlüssen am Arbeitsmarkt. Die Analyse konzentriert sich nun auf junge Erwachsene im Alter zwischen 25 und 34 Jahren. Als Indikator für den Arbeitsmarkterfolg wird einerseits die Beschäftigungsquote untersucht (Erwerbstätige bezogen auf die gleichaltrige Wohnbevölkerung).

Andererseits wird unter den Erwerbstätigen der Anteil der qualifizierten Tätigen ermittelt, denn Ausbildungs- und Studienabschlüsse sollten idealerweise den Weg in die qualifizierten Segmente des Arbeitsmarkts öffnen.

Bei der Analyse der Beschäftigungsquoten (Abb.3) fällt zunächst auf, dass junge Erwachsene mit abgeschlossener Ausbildung oder einem Hochschulstudium deutlich häufiger erwerbstätig sind als junge Menschen ohne Berufsausbildung. Bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund beträgt das Verhältnis 61 zu 87 Prozent. Die meisten Personen mit Migrationshintergrund, die einen beruflichen Bildungsabschluss besitzen, können gegenüber ausbildungslosen Migranten vergleichbare Fortschritte generieren. Allerdings erreicht die Mehrzahl der Ausbildungs- und Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund nur erkennbar niedrigere Beschäftigungsquoten als die einheimischen Absolventen. Dabei lassen sich ausländische Abschlüsse noch einmal deutlich schlechter verwerten als einheimische.

Abb. 3: [Beschäftigungsquote der 25-bis 34-Jährigen \(2008; in Prozent; ohne Schüler, Auszubildende und Studierende\)](#)

Betrachtet man nun nur die erwerbstätigen Personen (Abb. 4) und fragt, ob es sich bei den erreichten

Berufspositionen um einfache oder qualifizierte Tätigkeiten handelt, fällt auf, dass die Differenzen zwischen Ausbildungslosen und Personen mit beruflichen Bildungsabschluss deutlich höher ausfallen als noch bei den reinen Beschäftigungschancen (vgl. Abb. 3). So finden sich unter den Absolventen ohne Migrationshintergrund fast doppelt so viele, denen der Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten gelingt, wie in der entsprechenden Gruppe der Ausbildungslosen (79 zu 41 Prozent). (Spät-)Aussiedler und Türken mit deutschen Abschlüssen können ihre Chancen auf eine qualifizierte Beschäftigung gegenüber Ausbildungslosen deutlicher erhöhen als die Deutschen ohne Migrationshintergrund (72 zu 26 bzw. 65 zu 20 Prozent). Verfügen diese beiden Gruppen jedoch über ausländische Abschlüsse, können sie ihre Arbeitsmarktpositionen gegenüber Ausbildungslosen aber weit weniger stark verbessern (38 zu 23 bzw. 34 zu 26 Prozent).

Abb. 4: [Anteil der qualifiziert tätigen 25-bis 34-Jährigen \(2008; in Prozent; nur Erwerbstätige, ohne Schüler, Auszubildende, Studierende; mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte, Selbständige, Wehr- und Zivildienstleistende\)](#)

Insgesamt zeigt sich, dass mit ausländischen beruflichen Abschlüssen deutlich geringere Aussichten auf qualifizierte Tätigkeiten einhergehen. Eine auffällige Ausnahme bilden hier die Befragten mit einem westeuropäischen bzw. nordamerikanischen Migrationshintergrund. Absolventen dieser Gruppe mit inländischen Abschlüssen gaben zu 90% an, qualifizierte Tätigkeiten auszuüben. Diejenigen mit ausländischen Abschlüssen erreichen ebenso wie die Einheimischen ohne Migrationshintergrund zu 79 Prozent qualifizierte Berufspositionen. Offensichtlich besteht von Seiten der Arbeitgeber in die Abschlüsse dieser Bewerber ein größeres Vertrauen als in die Abschlüsse anderer Migrantengruppen.

Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass eine größere soziale und/oder kulturelle Distanz zwischen Einwanderungs- und Herkunftsland die Integration erschwert (van Tubergen et al. 2004). Aufgrund der größeren kulturellen und sozialen Nähe zwischen Deutschland und den westeuropäischen und nordamerikanischen Ländern hätten es die Befragten aus diesen Ländern demnach auf unserem Arbeitsmarkt leichter als andere Migrantengruppen. Eine weitere Erklärung liegt andererseits in der selektiven Zuwanderung, wonach gerade aus diesen Ländern, tendenziell eher erfolgreiche Migranten kommen sollten, da diese in Deutschland Lohnstrukturen vorfinden, die vergleichbar oder gar niedriger ausfällt als im Herkunftsland, was für die Mehrzahl der anderen hier betrachteten Herkunftsregionen nicht gilt.

Zusammenfassung

In diesem Beitrag wurde auf der Basis der Mikrozensusdaten aus dem Jahre 2008 die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland untersucht. Dabei zeigt sich, dass junge Migranten in beiden Domänen – berufliche Bildung und Arbeitsmarkt – schlechter gestellt sind als die Einheimischen ohne Migrationshintergrund. Zwischen 2005 und 2008 hat sich die Situation für junge Migranten in Deutschland trotz der besseren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen kaum verändert (3).

Zwar zahlen sich für junge Migranten schulische und berufliche Bildungsabschlüsse aus. Gleiche Chancen wie Deutsche ohne Migrationshintergrund erzielen sie dabei aber nicht. Junge Migranten sind in

Deutschland vielfach mit einer Mischung aus schlechten Startchancen und Vorbehalten insbesondere gegenüber ihren im Ausland erworbenen aber auch gegenüber den hierzulande erlangten Bildungszertifikaten konfrontiert. Eine insgesamt niedrigere Ausstattung mit schulischen und beruflichen Bildungszertifikaten sorgt also dafür, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund schlechter in Ausbildung und Arbeitsmarkt integriert sind. Darüber hinaus besitzen vorhandene Abschlüsse aus Sicht der Arbeitgeber scheinbar nicht die gleiche Reputationskraft wie bei Personen ohne Migrationshintergrund. Dabei sind individuelle Bildungs- und Arbeitsmarkterfolge nicht ausgeschlossen, häufig aber erschwert.

Für Ausbildungs- und Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund ergeben sich unter den Bedingungen des deutschen Arbeitsmarkts, der in hohem Maße auf Bildungszertifikate setzt – gerade wenn es sich um Abschlüsse aus dem Ausland handelt – Unsicherheiten in der Bestimmung der zu erwartenden Produktivität. Bei inländischen Abschlüssen, kann die Signalkraft von Bildungszertifikaten aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen (wie etwa vorhandenen Sprachkenntnissen oder Umgangsformen) zusätzlich modifiziert werden.

In der Folge kann es so zu einem mehr oder weniger systematischen Ausschluss von jungen Migranten bei der Ausbildungsstellen- und Arbeitsplatzvergabe kommen. Will man dem entgegenwirken, sollte man Bewährungssituationen für junge Migranten schaffen, denn häufig, kommen sie nicht einmal in die Gelegenheit, ihre Kenntnisse und Fertigkeiten unter Beweis zu stellen. Dies könnte im Ausbildungsbereich über sogenannte Schnupperlehren realisiert werden. Auf dem Arbeitsmarkt wären finanzielle Anreize für die Betriebe denkbar, die auf diese Weise eine risikofreie „Erprobung“ von

Migranten ermöglichen würde. Auf lange Sicht sollten die Arbeitgeber dadurch schneller ihr Informationsdefizit im Bezug auf die Ausbildungsabschlüsse von Migranten abbauen können.

Ein wichtiger Schritt ist sicher auch die Möglichkeit der formalen Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, wie sie nun für alle Migrantengruppen mit dem gerade eingebrachten Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz ermöglicht werden soll. Hierbei muss man allerdings darauf achten, ob damit auch tatsächlich das Informationsdefizit der Betriebe behoben wird und das diese Anerkennungsschreiben eine ähnliche Glaubwürdigkeit besitzen wie einheimische Abschlüsse. Denn ohne diese Glaubwürdigkeit würden die Bemühungen rasch im Sande verlaufen. Generell gilt es gerade für schon benachteiligte Gruppen Arbeitslosigkeit nach Möglichkeit zu vermeiden und Zugang zum erlernten Beruf zu erwirken, denn nur so kann verhindert werden, dass das erworbene Humankapital allzu schnell verfällt (Konietzka/Kreyenfeld 2001; Brück et al. 2011).

Allmendinger, Jutta (1989): Educational Systems and Labor Market Outcomes. *European Sociological Review*, 5 (3): 231-250.

Altonji, Joseph G.; Pierret, Charles R. (1996): Employer learning and the signaling value of education. NBER Working Paper Series Nr. 5438. Bielby, William T.;

Baron, James N. (1986): Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *American Journal of Sociology*, 91 (4): 759-799.

Bommes, Michael (1996): Ausbildung in Großbetrieben -Einige Gründe, warum ausländische

Jugendliche weniger Berücksichtigung finden. In: Kersten, Ralph; Kiesel, Doron; Sargut, Sener (Hrsg.): Ausbilden statt Ausgrenzen. Jugendliche ausländischer Herkunft in Schule, Ausbildung und Beruf. Haag und Herchen (Arnoldshainer Texte): Frankfurt/M., S. 31-44.

Bommes, Michael (2004): Zur Bildung von Verteilungsordnungen in der funktional differenzierten Gesellschaft. Erläutert am Beispiel „ethnischer Ungleichheit“.

In: Schwinn, Thomas (Hrsg.): Differenzierung und soziale Ungleichheit. Die zwei Soziologien und ihre Verknüpfung. *Humanities Online*: Frankfurt am Main, S. 399-428.

Breen, Richard (1999): Beliefs, Rational Choice and Bayesian Learning. *Rationality and Society*, 11 (4): 463-479.

Breen, Richard (2005): Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment: Market and Institutional Factors. *European Sociological Review*, 21 (2): 125-134.

von: Dr. Holger Seibert (Wiss. Mitarbeiter des IAB) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

- Brück-Klingberg, Andrea; Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2011): Does higher education help immigrants find a job? A survival analysis. IAB Discussion Paper Nr. 06/2011.
- Indorf, Christian (2007): Lehrlingsselektion in KMU. Kurzbericht des Heilpädagogischen Instituts der Universität Fribourg (http://www.lehrlingsselektion.de/documents/selektion_d.pdf).
- Indorf, Christian (2008): Der Ausschluss „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl -ein Fall von institutioneller Diskriminierung? In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungsband des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Campus: Frankfurt a.M. (CD-ROM).
- Kaas, Leo; Manger, Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Papers Nr. 4741.
- Kalter, Frank (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile Jugendlicher türkischer Herkunft. Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: „Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?“ (ZfS 5/2005). Zeitschrift für Soziologie, 35 (2): 144-160.
- Katz, Lawrence F.; Autor, David H. (1999): Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. In: Ashenfelter, Orley; Card, David (Hrsg.): Handbook of Labor Economics. Elsevier Science: Amsterdam, S. 1463-1555.
- Kogan, Irena (2004): Last Hired, First Fired? The Unemployment Dynamics of Male Immigrants in Germany. European Sociological Review, 20 (5): 445-461.
- Konietzka, Dirk; Kreyenfeld, Michaela (2001): Die Verwertbarkeit ausländischer Ausbildungsabschlüsse. Das Beispiel der Aussiedler auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Zeitschrift für Soziologie, 30 (4): 267-282.
- Mayer, Karl Ulrich (1996): Ausbildungswege und Berufskarrieren. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Forschung im Dienst von Praxis und Politik. Dokumentation der Festveranstaltung zum 25-jährigen Bestehen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bertelsmann: Bielefeld, S. 113-145.
- Protsch, Paula; Dieckhoff, Martina (2011): Noten, kognitive Fähigkeiten oder Persönlichkeit: Was bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zählt. WZBrief Bildung Nr. 16/2011.
- Schwab, Stewart (1986): Is Statistical Discrimination Efficient? The American Economic Review, 76 (1): 228-234.
- Seibert, Holger (2008): Junge Migranten am Arbeitsmarkt: Bildung und Einbürgerung verbessern die Chancen. IAB-Kurzbericht Nr. 17/2008.
- Seibert, Holger; Solga, Heike (2005): Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. Zeitschrift für Soziologie, 34 (5): 364-382.
- Solga, Heike (2004): Ausgrenzungserscheinungen trotz Integration – Die Übergangsbio grafien von Jugendlichen ohne Schulabschluss. In: Hillmert, Steffen; Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): Geboren 1964 und 1971 Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, S. 39-63.
- Solga, Heike (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Barbara Budrich: Opladen.
- Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. Quarterly Journal of Economics, 87 (3): 355-374.
- Tubergen, Frank van; Maas, Ineke; Flap, Henk (2004): The Economic Incorporation of Immigrants in 18 Western Societies: Origin, Destination, and Community Effects. American Sociological Review, 69 (5): 704-727.
- Weiss, Andrew (1995): Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages. Journal of Economic Perspectives, 9 (4): 133-154.

Anmerkungen:

- 1) Hier: Türkei, Staaten des ehemaligen Jugoslawien, Italien, Griechenland, Spanien, Portugal.
- 2) Die hier präsentierten Ergebnisse wurden mit Hilfe des Scientific use files des Mikrozensus 2008 ermittelt. Der Mikrozensus ist die größte deutsche Haushaltsstichprobe, in der 1% aller Haushalte in Deutschland befragt werden. Weitere Informationen zum Mikrozensus finden sich im Internet unter: <http://www.gesis.org/missy/home>.
- 3) Das ergibt ein Vergleich zwischen den hier präsentierten Ergebnissen und den Analysen von Seibert (2008).