

Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen

Die Debatte um Zuwanderung und Integration steht derzeit wieder im Fokus der politischen Agenda. Das Interesse richtet sich dabei vor allem auf die Integration der Neuzuwanderer. Dabei gerät die Integration, insbesondere die Arbeitsmarktintegration, der bereits seit Längerem in Deutschland ansässigen Migranten häufig aus dem Blick. Notwendig erscheint eine detaillierte Betrachtung der Arbeitsmarktintegration nach Herkunftsländern und Generationen, um besonders benachteiligte Gruppen zu identifizieren.

JUTTA HÖHNE, KARIN SCHULZE BUSCHOFF

1. Einleitung

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Flüchtlinge hat Deutschland mit seinem Jahresgutachten 2014 ein positives Zeugnis ausgestellt: Deutschland wandle sich zu einem modernen Einwanderungsland (SVR 2015). Mit dem 2005 in Kraft getretenen Zuwanderungsgesetz wurde Integrationsförderung erstmals als Ziel definiert und als gesetzliche Aufgabe durch den Bund verankert. Gemessen am Zustrom der Neuzuwanderer ist Deutschland mittlerweile zu einem der attraktivsten Migrationsziele geworden (OECD 2014, S. 1). Dank einer Reihe von neuen oder modifizierten Gesetzen ist der Zuzug von Fachkräften seit 2012 vergleichsweise liberal gestaltet (SVR 2015, S. 47). Qualifizierten Migranten wird eine erfolgreiche Erwerbsintegration auch durch das seit 2012 geltende Anerkennungsgesetz¹ erleichtert. Eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt im Sinne einer Angleichung der Lebensverhältnisse der Personen mit Migrationshintergrund an die der Gesamtbevölkerung ist gleichwohl noch eine Aufgabe für die Zukunft: Auch 2013 lag die Erwerbslosigkeit² in der Altersgruppe der 25 – 64-Jährigen unter den Migranten bei 8,0 % und damit fast doppelt so hoch wie in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (destatis 2014a, S. 455).

In den vergangenen Jahren hat sich die öffentliche Aufmerksamkeit vor allem auf Neuzuwanderer gerichtet, nicht

ohne Anlass: 2013 verzeichnete Deutschland die höchsten Zuwanderungszahlen seit 1993. Die Einführung der vollen Freizügigkeit für Rumänien und Bulgarien ab 2014 wurde von einer Debatte um negative Folgen der Arbeitsmarktöffnung begleitet,³ die sich schließlich als weitgehend unbegründete Befürchtungen herausstellten (IAB 2014, S. 5). Von den 2013 zugezogenen 1,1 Mio. ausländischen Staatsbürgern kamen 65,5 % aus dem EU-Raum. Aber auch der Zustrom aus Drittstaaten aller Kontinente, Amerika ausgenommen, hat sich 2013 verstärkt (destatis 2014b). Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) verzeichnete 2014 insgesamt über 200.000 Asylanträge; ▶

1 „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen.“ Die Auswirkungen dieses sowie weiterer ab 2012 geltender Gesetze können in den Analysen dieses Beitrags nicht abgebildet werden.

2 Erwerbslosigkeit: Definition gemäß ILO-Standards, d. h. die befragte Person ist nicht erwerbstätig, sucht eine Arbeitsstelle und ist in der Lage, innerhalb von zwei Wochen eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/Begriffe/ErwerbsloseErwerbslosenquoten.html?nn=55254>.

3 Die CSU hatte die Debatte im Dezember 2013 mit einer Forderung nach scharfen Regelungen gegen Armutszuwanderer ausgelöst.

im Vergleich zum Vorjahr bedeutete dies einen Anstieg um knapp 60 % (BAMF 2014, S. 4). Auch diese Entwicklung fand ein politisches und mediales Echo und verstärkte die Diskussion um Möglichkeiten und Wege der Integration in den Arbeitsmarkt.

Über drei Viertel der 10,7 Mio. Migrantinnen und Migranten der ersten Generation lebten 2012 jedoch schon seit mehr als zehn Jahren in Deutschland. 5,4 Mio. Menschen sind hier als Kinder von Einwanderern geboren.⁴ Anliegen des Beitrags ist es daher, die Debatte um Neuzuwanderer und Flüchtlinge um einen differenzierten Überblick über den Stand der Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland zu ergänzen und dabei besonders benachteiligte Gruppen zu identifizieren.

Wir geben zunächst eine knappe Übersicht über die Entwicklung der Zuwanderung nach Deutschland und die in der Arbeitsmarkt- und Migrationsforschung identifizierten spezifischen Einflussfaktoren. Anhand von Daten des Mikrozensus 2012 stellen wir anschließend einige deskriptive Befunde vor und berechnen mit multivariaten Regressionen die Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, die in Bildung und anderen relevanten Eigenschaften vergleichbar sind. Für unsere Analysen haben wir Indikatoren ausgewählt, die die quantitative und qualitative Teilhabe am Arbeitsmarkt abbilden. Erwerbslosigkeit misst den (fehlenden) Zugang zum Arbeitsmarkt; der berufliche Status und das Ausmaß atypischer und prekärer Beschäftigung beschreiben die Qualität der Erwerbsintegration. Wir erwarten, dass sich Unterschiede zeigen, die sich in der Geschichte, in der rechtlichen Situation der ausgewählten Migrantengruppen und in Diskriminierung verorten lassen.

2. Zuwanderung nach Deutschland

Angaben des Statistischen Bundesamtes zufolge zählten im Jahr 2013 16,5 Mio. Menschen in Deutschland zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund (destatis 2014c). Die Zusammensetzung dieser Bevölkerungsgruppe ist sehr heterogen. Von den 1950er Jahren bis zum Anwerbestopp 1973 überwog die Zuwanderung der Gastarbeiter, die entgegen den ursprünglichen Erwartungen Mitbürger auf Dauer wurden und ihre Familien nachholten: Zwischen 1975 und 1981 machten Familiennachzüge zwischen 50 und 70 % der Einwanderung aus. Ab Mitte der 1980er Jahre nahm die Zahl der Flüchtlinge und Asylbewerber stark zu. In den 1990er Jahren wurde die Zuwanderung vor allem von Aussiedlern und Asylbewerbern bestimmt. Der Zustrom von Aussiedlern wurde mit der Einführung von Quotierungen 1993 und Sprachtests (ab 1996) ausgebremst. Nach dem Asylkompromiss 1993 und der Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes 1998 gingen auch die Asylbewerberzahlen bis 2007 deutlich zurück; seit 2010 steigen sie wieder stark an. Bis

2003 war die Neuzuwanderung vor allem von Bürgern aus Nicht-EU-Staaten dominiert, seit 2004 überwiegen EU-Binnenmigranten (Kogan 2011, S. 93f.; BAMF 2015, S. 51). Aus diesen unterschiedlichen Wellen resultiert eine große ethnische und kulturelle Diversität und eine in den Herkunftsgruppen und Generationen stark variierende Zusammensetzung nach Bildung, Aufenthaltsdauer und Bleibeabsicht.

2.1 Institutionelle Bedingungen der Arbeitsmarktintegration

Die Arbeitsmarktintegration von Migranten wird durch eine Reihe spezifischer institutioneller und subjektiver Faktoren determiniert. Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt wird durch gesetzliche Regelungen eröffnet bzw. behindert, die sich an der Staatsbürgerschaft festmachen: Während die Arbeitsmarktintegration von Aussiedlern gefördert wurde und EU-Bürger von der Freizügigkeit profitieren, die allerdings bis 2011 bzw. 2013 für die osteuropäischen EU-Beitrittsländer eingeschränkt war,⁵ wird der Arbeitsmarktzugang für Drittstaatsangehörige durch Vorrangprüfung und weitere Regelungen eingeschränkt. Mit dem Zuwanderungssteuerungsgesetz 2005, dem Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz 2009 und vor allem mit einer Reihe von gesetzlichen Neuerungen 2012 und 2013, zu denen die Hochqualifiziertenrichtlinie, die Einführung der Blauen Karte EU und der Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte (§ 18c AufenthG) sowie die Neufassung der Beschäftigungsverordnung zählen, hat sich der rechtliche Rahmen für Hochqualifizierte und Fachkräfte aus Drittstaaten in jüngster Zeit deutlich verbessert (SVR 2015, S. 72ff.; BAMF 2015, S. 52ff.).

Die Bestimmungen des Aufenthaltsrechts determinieren auch die Qualität der Arbeitsmarktintegration insbesondere für Zuwanderer aus Drittstaaten. Für die Verlängerung von Aufenthaltserlaubnissen und für den Erwerb des Rechts auf Niederlassung müssen Ausländer aus Drittstaaten⁶ in der Regel nachweisen, dass sie ihren Lebensunterhalt selbst verdienen und Rentenansprüche im vorgeschriebenen Umfang erworben haben. Eine längere Suche nach einer unbefristeten Festanstellung in einer ihrer Qualifikation vollauf entsprechenden Tätigkeit ist ihnen daher nicht in demselben Maße möglich wie in Deutschland geborenen Personen oder EU-Einwanderern. Darüber hinaus

4 Mikrozensus 2012; Berechnungen der Autorinnen.

5 Die Einschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit galten in Deutschland bis 30.04.2011 für Polen, Tschechien, Ungarn, die Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen, bis 31.12.2013 für Rumänien und Bulgarien.

6 Ausländer aus dem Geltungsbereich des Europäischen Fürsorgeabkommens, zu dem auch die Türkei gehört, sind davon ausgenommen.

ist ihr Spielraum bei der Auswahl von Stellen durch den für sie geltenden nachrangigen Arbeitsmarktzugang eingeschränkt: Vorrecht bei der Stellenvergabe haben arbeitslose Deutsche, EU-Bürger und Ausländer mit unbeschränkter Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit.

2.2 Soziale Bedingungen der Arbeitsmarktintegration

Neben diesen institutionellen Restriktionen spielen subjektive Faktoren wie Sprachkompetenz sowie interethnische Netzwerke und wohnlandspezifische Kenntnisse und *soft skills* eine erhebliche Rolle (Lancee 2012; Höhne/Koopmans 2010). Deutschkenntnisse steigern die Chancen auf Beschäftigung generell und insbesondere darauf, eine qualifikationsgerechte Tätigkeit zu finden (u. a. Brücker et al. 2014, S. 25ff.). Interethnische Kontakte, vor allem zu Personen ohne Migrationshintergrund, vermitteln Kenntnisse über Bewerbungsverfahren und offene Stelle und unterstützen somit die Stellensuche (Aguilera 2002, S. 868; Lancee 2012; Kanas et al. 2011). Unterschiede in der Arbeitsmarktpositionierung können auch daraus resultieren, dass Einwanderer in Deutschland sozial weniger gut abgesichert sind und daher eine längere Bewerbungsphase nicht finanzieren können. Ein anderer Grund kann sein, dass Einwanderer in einer geringer qualifizierten Tätigkeit in Deutschland ein höheres Einkommen erzielen als mit einer qualifikationsgerechten Beschäftigung in ihrem Herkunftsland, sodass ihnen eine längere Stellensuche kurz- und mittelfristig nicht lohnend erscheint. Eine Vielzahl von Studien hat gezeigt, dass Einwanderer nicht nur in Deutschland länger nach Arbeit suchen müssen und für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit häufiger überqualifiziert sind als vergleichbare Personen ohne Migrationshintergrund (siehe Leschke/Galgóczy in diesem Heft). Stellensuche und Positionierung auf dem Arbeitsmarkt werden des Weiteren erschwert, weil sich im Ausland erworbenes Humankapital, formalisiert als Bildungszertifikate und Berufserfahrung, häufig nicht vollständig in das Einwanderungsland übertragen lässt (u. a. Friedberg 2000). Ursachen sind Unterschiede in den Bildungssystemen und Ausbildungsschwerpunkten und die in Deutschland lange Zeit sehr schwierige formale Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen.⁷

Darüber hinaus sind Migranten auf dem Arbeitsmarkt aber auch – je nach Herkunft in unterschiedlichem Maße – von Diskriminierung betroffen. In der Umfrage zum Integrationsbarometer 2014 gaben vor allem Befragte mit türkischem Migrationshintergrund und Migranten aus sonstigen Drittstaaten besonders häufig an, Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt erlebt zu haben (SVR 2015, S. 35). Diskriminierung in Bewerbungsverfahren allein nach Namen und Herkunft des Bewerbers ist experimentell in Studien für Deutschland und die Niederlande nachgewiesen worden (Kaas/Manger 2012; Blommaert et al. 2013). Die Probleme beginnen hierzulande schon mit dem Einstieg in

eine Ausbildung: 2014 erschien eine Studie des Sachverständigenrates für Migration, in der die Diskriminierung türkischer Jugendlicher auf dem Ausbildungsmarkt nachgewiesen wird (SVR 2014). Eine Studie der Bertelsmann Stiftung (2014) zeigte, dass 60 % der Ausbildungsbetriebe aus Sorge vor Sprachbarrieren oder kulturellen Unterschieden noch nie einen Auszubildenden mit Migrationshintergrund eingestellt haben.

Im Folgenden wollen wir ermitteln, wie sich die Arbeitsmarktintegration gestaltet und welche Gruppen besonders benachteiligt sind.

3. Daten und Methode

Grundlage unserer Analysen ist der Mikrozensus. Die folgenden Auswertungen beruhen auf der derzeit aktuellsten zugänglichen Erhebungswelle 2012.

Mit unserem Sample bilden wir die Mehrheitsbevölkerung sowie die größten Gruppen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Herkunft und Generation ab. Bei der Bestimmung des Migrationshintergrundes folgen wir dem 2005 im Mikrozensus eingeführten Konzept. Zuwanderer der ersten Generation sind demnach alle Personen, die selbst im Ausland geboren wurden und nach 1949 eingereist sind. Zur zweiten Generation zählen alle in Deutschland geborenen Personen mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. Die Definition der Herkunft richtet sich nach der derzeitigen Staatsbürgerschaft, bei Migranten mit deutschem Pass nach der Nationalität, die sie vor ihrer Einbürgerung innehatten, bzw. nach der jetzigen oder früheren Staatsbürgerschaft ihrer Eltern. Der Übersichtlichkeit halber werden Herkunftsländer nach regionalen bzw. für das Aufenthaltsrecht relevanten Kriterien zusammengefasst (Tabelle 1). In den Analysen zur Arbeitsmarktintegration konzentrieren wir uns auf die Altersgruppe der 18- bis 64-Jährigen. Personen in Ausbildung, ohne Angaben zum Bildungsstand oder mit fehlenden Informationen zur Staatsangehörigkeit sind ausgeschlossen.

Mit Hilfe multivariater Regressionen sollen statistisch signifikante Unterschiede zwischen der Mehrheitsbevölkerung und den ausgewählten Migrantengruppen ermittelt werden. Die abhängigen Variablen sind: ►

7 Das Problem hat erst seit dem „Bildungsgipfel“ 2008 verstärkte Aufmerksamkeit gefunden. Mit dem 2012 beschlossenen Anerkennungsgesetz wurde die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen vereinfacht und vereinheitlicht und ein Rechtsanspruch auf eine Prüfung der Gleichwertigkeit der Ausbildung mit einem deutschen Referenzberuf eingerichtet. Eine erste Bilanz zum Anerkennungsgesetz ist 2014 positiv ausgefallen (BMBF 2014).

- *Erwerbslosigkeit*: Definition gemäß ILO-Standards, d. h. die befragte Person ist nicht erwerbstätig, sucht eine Arbeitsstelle und ist in der Lage, innerhalb von zwei Wochen eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.
- *Beruflicher Status*: Bestimmung anhand des „Internationalen Sozioökonomischen Index des beruflichen Status (ISEI)“, der eine ausgeübte berufliche Tätigkeit vermittels der dafür erforderlichen Ausbildung und des durchschnittlich zu erwartenden Einkommens auf einer Skala von 16 (Hilfsarbeitskräfte) bis 90 (Richter) einordnet (Ganzeboom 1992).
- *Unfreiwillige Teilzeit* (als Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten): in Teilzeit Erwerbstätige, die wöchentlich in der Regel 31 Stunden oder weniger arbeiten und den Wunsch nach mehr Wochenstunden angeben haben.
- *Befristete Beschäftigung*
- *Leiharbeit*: Beschäftigung bei einer Leiharbeitsfirma.

Um Arbeitsmarktnachteile von Migranten in Relation zu weitgehend vergleichbaren Personen ohne Migrationshintergrund zu ermitteln, berücksichtigen wir in den Regressionen nicht nur Herkunft und Generation, sondern auch Alter (zentriert auf 40) und quadriertes Alter, Familienstand

(verheiratet vs. nicht verheiratet), Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (0 – 6 Jahre/7 – 14 Jahre/15 – 17 Jahre) und Bundesland sowie den Sachverhalt, ob jemand Berufsanfänger ist (d. h. die Ausbildung vor 2010 abgeschlossen hat oder nicht), ob der höchste Bildungsabschluss im In- oder Ausland erreicht wurde und ob er oder sie vor 2007 zugewandert ist. Um den geschlechtsspezifischen Effekten des Familienstandes und der Haushaltszusammensetzung Rechnung zu tragen, werden alle Modelle getrennt für Frauen und Männer gerechnet. Von besonderem Interesse ist der Einfluss der beruflichen Qualifikation auf die Arbeitsmarktintegration. In den Regressionen differenzieren wir, neueren Publikationen zum Thema Zuwanderung folgend (Brenke/Neubecker 2013; Brücker et al. 2014), zwischen Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss (in diese Kategorie fallen auch Befragte ohne Schulabschluss), Personen mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung und Hoch-/Fachschulabsolventen. Um die je nach Herkunft und Generation möglicherweise unterschiedlichen Effekte von Bildung abzubilden, wurde eine Interaktion von Migrationshintergrund und Qualifikation aufgenommen.

Mit Ausnahme der ISEI-Scores sind alle abhängigen Variablen dichotom. Der Einfluss der unabhängigen Variablen wird mittels linearer Wahrscheinlichkeitsmodelle (lineare Fixed Effects Modelle mit robusten Standardfehlern) ermittelt.⁸ Für die Analyse des beruflichen Status werden OLS-Modelle gerechnet.

Die Ergebnisse der Regressionen werden in *Tabelle 2* als vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten (bzw. ISEI-Punkte) für in Alter, Familienstand, Bundesland, Aufenthaltsdauer und formaler Qualifikation vergleichbare Frauen und Männer wiedergegeben. Die Differenzen bilden ab, wie unterschiedlich sich der Migrationshintergrund auf Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss, mit Lehre/Berufsausbildung oder Hochqualifizierte auswirkt.

TABELLE 1

Bevölkerung im Erwerbsalter, nach Herkunft und Generation, 2012

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

Migrationshintergrund		Anzahl	Bevölkerungsanteil in %
Personen ohne Migrationshintergrund		33.169.539	78,54
Aussiedler	1. Generation	2.182.862	5,17
	2. Generation*	60.352	0,14
Türkei	1. Generation	1.191.868	2,82
	2. Generation	436.077	1,03
Länder des ehemaligen Jugoslawiens (Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Serbien)			
	1. Generation	560.689	1,33
	2. Generation	120.198	0,28
Sonstige Drittstaaten	1. Generation	2.018.001	4,78
	2. Generation*	98.005	0,23
EU-Ost (Polen, Tschechien, Ungarn, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen, Rumänien, Bulgarien)			
	1. Generation	917.614	2,17
	2. Generation*	25.631	0,06
EU-Süd (Griechenland, Italien, Portugal, Spanien)			
	1. Generation	613.195	1,45
	2. Generation	255.814	0,61
West- und Nordeuropa (Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Irland, Island, Liechtenstein, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweden, Schweiz, Vereinigtes Königreich)			
	1. Generation	486.596	1,15
	2. Generation*	93.855	0,22

Personen im Alter von 18–64; Personen in Ausbildung, ohne Angaben zum Bildungsstand oder mit fehlenden Informationen zur Staatsangehörigkeit sind ausgeschlossen.
 * Diese Gruppen werden aufgrund zu geringer Fallzahlen im Datensatz in den weiteren Analysen nicht berücksichtigt.

4. Beschreibung der Population nach Herkunft, Aufenthaltsdauer und Qualifikation

Im Jahr 2012 haben knapp 20 % der Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Ein Drittel der Migranten ist selbst in Deutschland geboren, zählt also zur sogenannten zweiten

8 Die Koeffizienten können unmittelbar als Veränderung der Wahrscheinlichkeit des untersuchten Zustandes interpretiert werden. Die üblicherweise für die Analyse binärer Variablen verwendeten logit-Modelle werden nicht herangezogen, um die Koeffizienten für die im Modell berücksichtigten Migrantengruppen vergleichbar zu halten und nicht durch den Einfluss unbeobachteter Heterogenität zu verzerren (Mood 2010, S. 78f.; Best/Wolf 2012, S. 388).

Generation. Die Mehrheit ist im Ausland geboren, die weit aus meisten von ihnen (77 %) leben schon seit über zehn Jahren in Deutschland.

Tabelle 1 zeigt, wie sich die Gesamtbevölkerung im Erwerbsalter zusammensetzt. Die größte Migrantengruppe sind die Aussiedler, die in der ersten Generation 2,2 Mio. Menschen zählen. Sie besitzen alle die deutsche Staatsbürgerschaft. Mit 1,6 Mio. Männern und Frauen stellen türkische Migranten der ersten und zweiten Generation etwa 3,9 % der Bevölkerung im Erwerbsalter. Die Zuwanderer aus dem früheren Jugoslawien sind sehr heterogen – unter den 561.000 Männern und Frauen sind sowohl ehemalige Gastarbeiter und ihre Familienangehörigen als auch Bürgerkriegsflüchtlinge. Über 2 Mio. Menschen im Erwerbsalter sind aus anderen Drittstaaten zugewandert. Die erste und zweite Generation aus der EU-Süd machen zusammen etwa 869.000 Menschen aus, darunter vor allem ehemalige Gastarbeiter und ihre Kinder. Aus der EU-Ost stammen 920.000 Frauen und Männer, vor allem aus Polen und Rumänien. 487.000 Zuwanderer sind aus Nord- und Westeuropa nach Deutschland gekommen.

Unter den Migranten gibt es, historisch durch die Ausrichtung der Gastarbeiteranwerbung bedingt, überproportional viele Geringqualifizierte. Dabei bestehen aber starke Unterschiede nach Herkunftsregion: Zuwanderer aus West- und Nordeuropa sind mit einem Akademikeranteil von 36 % besonders häufig hoch qualifiziert, aber auch Zuwanderer aus der EU-Ost und aus vielen Drittstaaten sind mit einem Akademikeranteil von 19 bzw. 24 % überdurchschnittlich gut gebildet. Der Anteil von Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss ist jedoch unter den Migranten noch deutlich höher als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund, was aber auch damit zusammenhängt, dass das System der dualen Berufsausbildung in den Herkunftsländern nicht sehr verbreitet ist. Die Qualifikationsstruktur der selbst Zugewanderten ist folglich stärker als bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund polarisiert in Akademiker und Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss. Tabelle 3 zeigt, dass diese Polarisierung bei Neuzuwanderern wegen des höheren Akademikeranteils noch deutlicher hervortritt.

5. Deskriptive Befunde und Ergebnisse der Regressionsanalysen zur Arbeitsmarktintegration

5.1 Erwerbslosigkeit

Zur Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund liegen seit 2005 vergleichende Daten vor. Sie weisen erhebliche Nachteile für Migranten aus (Engels et al. 2012, S. 57f.). Auch 2012 lag die Erwerbslosigkeit mit 9 %

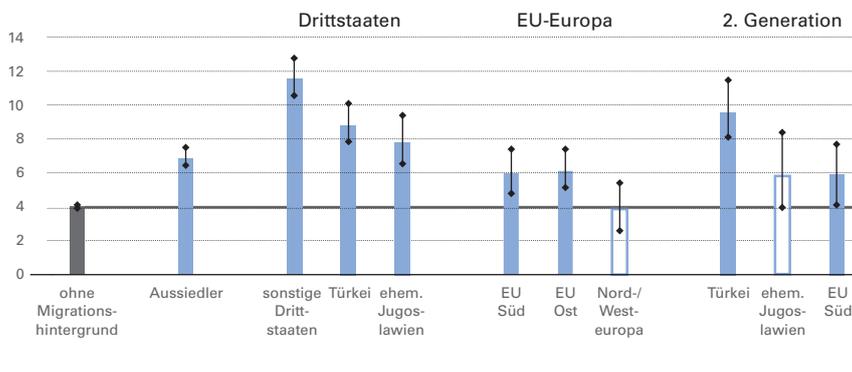
ABB. 1

Geschätzte Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit nach Migrationshintergrund für Männer mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung

Angaben in Prozent

□ kein statistisch signifikanter Unterschied zu Männern ohne Migrationshintergrund

◄ 95 %-Konfidenzintervall*



Anmerkungen: Berechnungen für Männer im Alter von 40 Jahren mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung, in Familienstand, Bundesland des Wohnortes, Aufenthaltsdauer und weiteren ausgewählten Eigenschaften vergleichbar. *Das Konfidenzintervall veranschaulicht die Präzision der Schätzung des Mittelwertes. Da im Rahmen des Mikrozensus nicht die gesamte Bevölkerung Deutschlands, sondern nur 1 % aller Einwohner befragt wird, kann der Mittelwert nicht mit 100 % Genauigkeit angegeben werden. Das Konfidenzintervall bildet einen Toleranzbereich ab, in dem der „wahre“ Mittelwert mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Für eine exakte Definition siehe z. B. Diaz-Bone (2006, S. 153).

Quelle: Mikrozensus 2012; Berechnungen und Darstellung der Autorinnen.

unter den Migrantinnen und 10 % unter den Migranten fast doppelt so hoch wie in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse bestätigen, dass Alter, Familienstand, Bundesland, Qualifikation im Inland, vor allem aber Bildung und Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit signifikant beeinflussen. Der Zeitraum der Einreise macht sich nicht signifikant bemerkbar. Die Unterschiede nach Herkunft und Generation sind jedoch deutlich ausgeprägt. Tabelle 2 fasst die Berechnungen zusammen und weist die geschätzten Differenzen in der Arbeitsmarktintegration zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund aus.

Abbildung 1 veranschaulicht die Ergebnisse am Beispiel der Männer mit mittlerer Qualifikation: Fast alle Migrantengruppen stoßen mit erheblich höherer Wahrscheinlichkeit auf größere Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche als in Alter, Bildung und weiteren Eigenschaften vergleichbare Personen ohne Migrationshintergrund. Zuwanderer aus Drittstaaten haben sogar eine fast dreifach so hohe Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit wie Männer ohne Migrationshintergrund. Fachkräfte aus West- und Nordeuropa und der zweiten Generation aus dem ehemaligen Jugoslawien sind hingegen nicht mehr und nicht weniger von Erwerbslosigkeit betroffen als vergleichbare Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund; das gilt auch für Frauen der ersten Generation aus der EU-Süd. ►

TABELLE 2

Ergebnisse der Regressionsanalysen

	Männer			Frauen		
	ohne berufsqualifizierenden Abschluss	mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung	Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss	ohne berufsqualifizierenden Abschluss	mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung	Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss
Geschätzte Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit (in %)						
Personen ohne MH	14,3	4,1	1,8	12,2	4,0	1,6
Geschätzte Differenz in der Erwerbslosigkeit, nach Herkunft und Generation (in Prozentpunkten)						
Aussiedler 1. Gen	-2,0 *	2,9 *	3,3 *	-2,9 *	2,0 *	3,4 *
Sonstige Drittstaaten 1. Gen	3,4 *	7,6 *	6,1 *	2,3 *	5,5 *	8,3 *
Türkei 1. Gen	3,4 *	4,9 *	3,8 *	1,4 ns	2,4 *	1,1 ns
Ehem. Jugoslawien 1. Gen	1,3 ns	3,8 *	2,8 ns	-1,5 ns	2,4 *	5,5 *
EU-Süd 1. Gen	-3,3 *	2,0 *	0,6 ns	-1,4 ns	1,5 ns	3,4 ns
EU-Ost 1. Gen	-6,1 *	2,1 *	3,6 *	-0,7 ns	3,5 *	4,1 *
Nord- und Westeuropa 1. Gen	-9,1 *	-0,2 ns	0,6 ns	-5,6 *	-0,6 ns	-1,0 ns
Türkei 2. Gen.	13,8 *	5,6 *	5,8 *	11,8 *	5,5 *	2,2 ns
Ehem. Jugoslawien 2. Gen	11,9 *	2,0 ns	7,4 ns	-8,6 *	0,4 ns	2,6 ns
EU-Süd 2. Gen	4,8 ns	1,9 *	1,0 ns	4,7 ns	0,7 ns	1,4 ns
Beruflicher Status (ISEI-Punkte)						
Personen ohne MH	37,8	42,4	64,5	32,8	41,2	61,6
Geschätzte Differenz im beruflichen Status, nach Herkunft und Generation (in ISEI-Punkten)						
Aussiedler 1. Gen	-2,8 *	-3,2 *	-3,5 *	-1,4 *	-2,9 *	-4,5 *
Sonstige Drittstaaten 1. Gen	-4,4 *	-4,3 *	-4,5 *	-2,6 *	-3,5 *	-5,5 *
Türkei 1. Gen	-5,4 *	-6,0 *	-7,2 *	-7,5 *	-6,6 *	-3,9 *
Ehem. Jugoslawien 1. Gen	-4,5 *	-3,3 *	-5,8 *	-4,1 *	-4,1 *	-2,5 ns
EU-Süd 1. Gen	-4,3 *	-4,2 *	-0,5 ns	-3,6 *	-3,5 *	1,1 ns
EU-Ost 1. Gen	-3,0 *	-3,8 *	-2,0 *	1,0 ns	-2,8 *	-3,9 *
Nord- und Westeuropa 1. Gen	6,5 *	3,3 *	0,5 ns	7,2 *	5,1 *	0,9 ns
Türkei 2. Gen.	-2,0 *	-3,9 *	-5,1 *	-2,4 *	-3,7 *	-1,0 ns
Ehem. Jugoslawien 2. Gen	-0,7 ns	-1,2 ns	-0,1 ns	-3,7 *	-0,3 ns	-6,9 *
EU-Süd 2. Gen	-3,5 *	-2,3 *	-2,3 ns	-1,8 ns	-3,6 *	-3,1 ns
Geschätzte Wahrscheinlichkeit von unfreiwilliger Teilzeit (in % der Teilzeitbeschäftigten)						
Personen ohne MH	36,9	35,8	25,1	25,2	21,0	16,3
Geschätzte Differenz in der Erwerbstätigkeit in unfreiwilliger Teilzeit als Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten, nach Herkunft und Generation (in Prozentpunkten)						
Aussiedler 1. Gen	12,4 *	13,6 *	13,3 *	-0,7 ns	5,0 *	11,3 *
Sonstige Drittstaaten 1. Gen	15,2 *	22,6 *	22,5 *	1,2 ns	5,3 *	13,2 *
Türkei 1. Gen	27,1 *	14,0 *	16,6 ns	-1,0 ns	0,8 ns	-6,8 ns
Ehem. Jugoslawien 1. Gen	22,2 *	5,4 ns	52,8 *	0,1 ns	4,0 ns	2,2 ns
EU-Süd 1. Gen	13,3 *	11,4 ns	22,4 ns	-4,6 *	3,0 ns	5,3 ns
EU-Ost 1. Gen	7,8 ns	7,0 ns	30,4 *	0,5 ns	5,5 *	10,2 *
Nord- und Westeuropa 1. Gen	-9,3 ns	-12,0 *	-6,0 ns	-4,8 ns	-0,5 ns	3,7 ns
Türkei 2. Gen.	4,8 ns	9,2 ns	17,7 ns	2,9 ns	5,9 *	-10,9 ns
Ehem. Jugoslawien 2. Gen	7,1 ns	14,9 ns	64,7 *	-13,1 ns	10,6 *	7,8 ns
EU-Süd 2. Gen	21,3 *	16,5 ns	41,3 *	-0,5 ns	0,7 ns	10,7 ns
Geschätzte Wahrscheinlichkeit von befristeter Beschäftigung (in %)						
Personen ohne MH	16,7	7,3	9,5	15,3	8,2	12,3
Geschätzte Differenz in befristeter Beschäftigung, nach Herkunft und Generation (in Prozentpunkten)						
Aussiedler 1. Gen	0,1 ns	2,7 *	0,8 ns	-1,9 ns	1,9 *	2,7 *
Sonstige Drittstaaten 1. Gen	-0,9 ns	7,4 *	7,7 *	1,7 ns	2,8 *	7,6 *
Türkei 1. Gen	-3,1 *	3,7 *	7,0 *	-1,7 ns	2,9 *	-3,9 ns
Ehem. Jugoslawien 1. Gen	-3,4 ns	5,1 *	8,5 *	-1,5 ns	1,3 ns	0,0 ns
EU-Süd 1. Gen	-5,7 *	3,7 *	-0,4 ns	-4,6 ns	3,9 ns	5,3 ns
EU-Ost 1. Gen	1,2 ns	4,4 *	2,4 ns	-2,5 *	2,5 *	7,0 *
Nord- und Westeuropa 1. Gen	-5,0 ns	-0,0 ns	-2,6 ns	-5,1 ns	0,3 *	-0,1 ns
Türkei 2. Gen.	3,2 ns	3,4 *	-1,9 ns	5,1 *	-1,7 ns	5,6 ns
Ehem. Jugoslawien 2. Gen	5,9 ns	0,9 ns	12,9 ns	-3,0 ns	2,3 ns	19,2 *
EU-Süd 2. Gen	-1,6 ns	2,9 *	8,4 ns	4,1 ns	0,9 ns	5,0 ns

TABELLE 2 (FORTSETZUNG)

Ergebnisse der Regressionsanalysen

	Männer			Frauen		
	ohne berufsqualifizierenden Abschluss	mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung	Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss	ohne berufsqualifizierenden Abschluss	mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung	Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss
Geschätzte Wahrscheinlichkeit von Leiharbeit (in %)						
Personen ohne MH	6,3	3,2	1,8	3,3	1,6	1,0
Geschätzte Differenz in Leiharbeit, nach Herkunft und Generation (in Prozentpunkten)						
Aussiedler 1. Gen	5,7 *	3,5 *	2,0 *	0,9 ns	1,3 *	0,6 ns
Sonstige Drittstaaten 1. Gen	2,6 *	4,8 *	0,8 ns	-0,1 ns	2,0 *	1,7 *
Türkei 1. Gen	2,7 *	3,6 *	0,4 ns	0,5 ns	3,0 *	-1,3 *
Ehem. Jugoslawien 1. Gen	-1,7 ns	3,3 ns	0,5 ns	0,7 ns	1,3 ns	-1,4 *
EU-Süd 1. Gen	0,2 ns	1,9 *	0,6 ns	-0,7 ns	1,5 ns	0,1 ns
EU-Ost 1. Gen	3,2 ns	3,4 *	-0,3 ns	0,7 ns	1,7 *	0,4 ns
Nord- und Westeuropa 1. Gen	-1,3 ns	-0,1 ns	-2,8 *	-2,2 ns	-0,9 ns	-1,3 *
Türkei 2. Gen.	8,8 *	4,6 *	4,3 ns	-0,3 ns	0,9 ns	-1,2 *
Ehem. Jugoslawien 2. Gen	11,7 ns	4,6 *	2,4 ns	-0,5 ns	0,6 ns	-1,1 *
EU-Süd 2. Gen	-2,0 ns	-0,2 ns	-1,6 *	2,7 ns	0,1 ns	2,5 ns

* Differenz signifikant mit p<0.05, ns Unterschied statistisch nicht signifikant.

■ signifikant schlechtere Arbeitsmarktposition □ signifikant bessere Arbeitsmarktposition □ kein signifikanter Unterschied

Marginaleffekte, berechnet auf der Grundlage von linearen Wahrscheinlichkeitsmodellen (bzw. für den beruflichen Status OLS), kontrolliert um Bildung, Bildung* Migrationshintergrund, Alter, Alter quadriert, Familienstand, Alter des jüngsten Kindes im Haushalt, Berufsanfänger, Bildungsabschluss im In- oder Ausland, Einreise vor 2007, Bundesland des Wohnortes. Die Konfidenzintervalle sowie die detaillierten Regressionsergebnisse können auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

Lesehilfe: Beispiel 1 (Erwerbslosigkeit, 1. Spalte: Männer ohne berufsqualifizierenden Abschluss): Die geschätzte Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit liegt unter Männern ohne Berufsabschluss, die keinen Migrationshintergrund haben, bei 14,3 %. Die geschätzte Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit unter männlichen Aussiedlern ohne Berufsabschluss, die in Alter, Familienstand, Bundesland etc. vergleichbar sind, fällt hingegen um 2,0 Prozentpunkte geringer aus.

Beispiel 2 (Erwerbslosigkeit, 2. Spalte: Männer mit Lehre/abgeschlossener Berufsausbildung): Die geschätzte Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit liegt unter Männern mit Lehre/abgeschlossener Berufsausbildung, die keinen Migrationshintergrund haben, bei 4,1 %. Die geschätzte Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit unter Einwanderern der 1. Generation aus der Türkei, die in Alter, Familienstand, Bundesland etc. vergleichbar sind, fällt hingegen um 4,9 Prozentpunkte höher aus. Dieses Ergebnis ist auch in Abbildung 1 veranschaulicht.

Beispiel 3 (beruflicher Status, 6. Spalte: Frauen mit Hoch-/Fachschulabschluss): Der geschätzte Punktwert für den beruflichen Status liegt für Frauen mit Hoch-/Fachschulabschluss, die keinen Migrationshintergrund haben, bei 61,6 Punkten. Der geschätzte Punktwert für Einwandererinnen der 1. Generation aus der EU-Ost, die in Alter, Familienstand, Bundesland etc. vergleichbar sind, liegt hingegen um 3,9 Punkte niedriger. Dieses Ergebnis ist auch in Abbildung 2 veranschaulicht.

Quelle: Mikrozensus 2012; Berechnungen der Autorinnen.

WSI Mitteilungen

Männer und Frauen ohne Lehre/Berufsausbildung haben generell erheblich schlechtere Aussichten auf Erwerbstätigkeit: Die Werte in *Tabelle 3* weisen aus, dass Männer im Alter von 40 Jahren ohne Migrationshintergrund, die nicht über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen und nach allen anderen Kontrollvariablen dem Durchschnitt entsprechen, mit einer Wahrscheinlichkeit von 14,3 % erwerbslos sind. Zuwanderer aus Drittstaaten und der Türkei, die ihnen in Alter, Familienstand, Bundesland und allen anderen oben genannten Charakteristika gleichen, sind signifikant stärker von Erwerbslosigkeit betroffen (17,7 %). Besonders deutlich fallen die Nachteile für männliche Migranten der zweiten Generation mit zumindest einem Elternteil aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien aus: Die Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit liegt mit ca. 28 bzw. 26 % fast doppelt so hoch. Aussiedler und EU-Zuwanderer ohne Berufsqualifikation haben hingegen bessere Erwerbschancen als vergleichbare Männer ohne Migrationshintergrund. Bei der Interpretation der Werte ist zu beachten, dass die Gruppe ohne Berufsabschluss sehr heterogen ist und von Schulabbrechern bis hin zu Abiturienten reicht. Auch bei den Frauen ohne Berufsabschluss stechen die signifikanten Nachteile für Zuwanderinnen aus Drittstaaten und die zweite Generation mit türkischem Hintergrund hervor.

Die Arbeitsmarktchancen von Akademikern sind insgesamt deutlich besser, aber auch unter den Hochqualifizierten sind einige Migrantengruppen im Nachteil bei der Stellensuche: Die geschätzte Erwerbslosigkeit von Männern und Frauen mit Hoch-/Fachschulabschluss liegt für ▶

TABELLE 3

Qualifikationsstruktur nach Migrationshintergrund, 2012

Angaben in Prozent

	ohne berufsqualifizierenden Abschluss	mit abgeschlossener Lehre/Berufsausbildung	Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss
Bevölkerung ohne Migrationshintergrund	11,40	70,08	18,52
Bevölkerung mit Migrationshintergrund,	38,09	47,24	14,68
darunter: Neuzuwanderer/-innen	37,75	32,19	30,06

Bevölkerung im Erwerbsalter (18–64 Jahre, ohne Personen in Ausbildung), Zeilenprozent.

Quelle: Mikrozensus 2012, gewichtet; Berechnungen der Autorinnen.

WSI Mitteilungen

40-Jährige ohne Migrationshintergrund, die auf den anderen Kontrollvariablen dem Durchschnitt entsprechen, bei lediglich 1,6 bis 1,8 %. Die Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit ist jedoch unter hochqualifizierten Aussiedlerinnen und Aussiedlern, Männern mit türkischem Migrationshintergrund, Frauen der ersten Generation aus dem ehemaligen Jugoslawien und Zugewanderten beiderlei Geschlechts aus der EU-Ost mehr als doppelt so hoch wie in der Referenzgruppe ohne Migrationshintergrund. Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten sind sogar mit drei- bis fünfmal so hoher Wahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit betroffen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass männliche wie weibliche Migranten aus Drittstaaten und aus der Türkei am weitesten von einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt entfernt sind.

5.2 Berufliche Positionierung

Der berufliche Status gilt als ein Indikator für die qualitative Arbeitsmarktintegration. Eine Vielzahl von Studien hat gezeigt, dass Einwanderer nicht nur in Deutschland für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit häufiger überqualifiziert sind als vergleichbare Personen ohne Migrationshintergrund (siehe Leschke/Galgóczy in diesem Heft; Engels et al. 2012). Eine einfache deskriptive Auswertung der Daten ergibt, dass Migranten im Jahr 2012 berufliche Tätigkeiten ausübten, die auf der ISEI-Skala im Durchschnitt mit 38,8 Punkten bewertet werden, Frauen und Männer ohne Migrationshin-

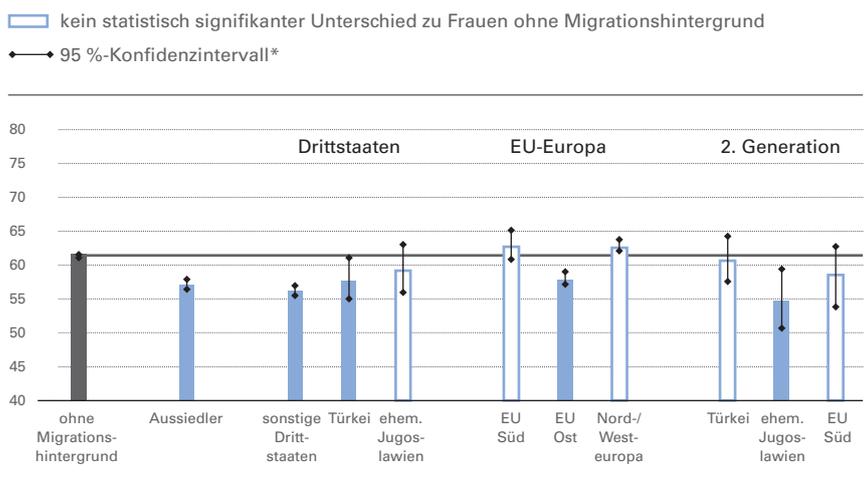
tergrund kamen hingegen auf 46,2 Punkte (Erläuterung der ISEI-Skala siehe oben).

Die nach Geschlecht, Herkunft und Generation differenzierten Regressionsergebnisse in *Tabelle 2* weisen für alle Aussiedler und Zuwanderer aus allen Drittstaaten in allen Qualifikationsstufen einen signifikant geringeren beruflichen Status aus als für vergleichbare Männer oder Frauen ohne Migrationshintergrund. Davon ausgenommen sind nur Akademikerinnen aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens. Besonders hoch fallen die Differenzen für männliche und weibliche Zuwanderer aus der Türkei aus. Auch in der zweiten Generation sind die türkischstämmigen Frauen und Männer in einer besonders ungünstigen Position. Nord- und Westeuropäer beiderlei Geschlechts, mit und ohne Berufsabschluss, erreichen hingegen sogar einen im Durchschnitt besseren Status als die vergleichbare Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Migranten mit und ohne Lehre/Berufsausbildung in fast allen Herkunftsgruppen im Durchschnitt eine etwas geringer bewertete Position erreichen. Allerdings ist auch hier die unterschiedliche Zusammensetzung nach Schulabschlüssen als erklärender Faktor mitzudenken.

Auch mit Blick auf hochqualifizierte Erwerbstätige sehen wir deutliche negative Differenzen. Es gelingt vielen Eingewanderten nicht, ihren Hoch- bzw. Fachschulabschluss so in eine adäquate Beschäftigung umzusetzen wie vergleichbaren Akademikern ohne Migrationshintergrund; hier liegt also noch Potenzial brach. *Abbildung 2* veranschaulicht diesen Befund am Beispiel der hochqualifizierten Frauen.

ABB. 2

Geschätzter Punktwert des beruflichen Status (ISEI Score) nach Migrationshintergrund für Frauen mit Hoch- oder Fachschulabschluss



Anmerkungen: Berechnungen für Frauen im Alter von 40 Jahren mit Hoch-/Fachschulabschluss, in Familienstand, Bundesland des Wohnortes, Aufenthaltsdauer und weiteren ausgewählten Eigenschaften vergleichbar. *Das Konfidenzintervall veranschaulicht die Präzision der Schätzung des Mittelwertes. Da im Rahmen des Mikrozensus nicht die gesamte Bevölkerung Deutschlands, sondern nur 1 % aller Einwohner befragt wird, kann der Mittelwert nicht mit 100 % Genauigkeit angegeben werden. Das Konfidenzintervall bildet einen Toleranzbereich ab, in dem der „wahre“ Mittelwert mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Für eine exakte Definition siehe z. B. Diaz-Bone (2006, S. 153).

Quelle: Mikrozensus 2012; Berechnungen und Darstellung der Autorinnen.

5.3 Atypische und prekäre Beschäftigung

In Deutschland ist in den letzten Dekaden ein kontinuierlicher Anstieg von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, d. h. vom „Normalarbeitsverhältnis“ (definiert als unbefristete Vollzeitarbeit) abweichenden Beschäftigungen, zu verzeichnen. Mittlerweile arbeiten hierzulande etwa 40 % aller Erwerbstätigen in atypischen Beschäftigungen. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist von 2,6 Mio. im Jahr 1991 auf 5 Mio. im Jahr 2012 angewachsen und hat sich damit fast verdoppelt. Deutlich erhöht hat sich in diesem Zeitraum auch die Zahl der Männer und Frauen, deren Arbeitsverträge befristet sind (von 2,4 auf 3,2 Mio.). Die Zahl der Leiharbeiter ist von einem vergleichsweise niedrigen Niveau (0,1 Mio.) auf 0,6 Mio. geklettert (Keller/Seifert 2013).

Nicht alle Formen atypischer Erwerbsarbeit sind notwendigerweise prekär, jedoch bestehen für atypisch Beschäftigte insgesamt höhere Prekaritätsrisiken als für Standard-Beschäftigte. So ist etwa ihr Risiko, einen Niedriglohn zu beziehen, besonders hoch (Statistisches Bundesamt 2012). Auch hinsichtlich des Zugangs zu sozialen Sicherungssystemen und der Geltung und Durchsetzung von Arbeits- und Mitbestimmungsrechten sind sie im Nachteil (Schulze Buschoff 2015). Zudem sind sie häufig spezifischen Belastungen ausgesetzt, zum Beispiel unkalkulierbaren Arbeitszeiten, mangelhafter Einweisung in Schutzvorgaben oder

Planungsunsicherheit (Becker et al. 2012; Ahlers 2015). Hinzu kommt die oftmals kurze Einsatzzeit, etwa bei befristet Beschäftigten oder Leiharbeitskräften.

Teilzeitarbeit ist unter erwerbstätigen Migranten weiter verbreitet als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund: 2012 arbeiteten 10 % der Männer und 52 % der Frauen mit Migrationshintergrund in Teilzeit, während es unter den Nichtmigranten 7 bzw. 45 % waren. Vergleicht man den Anteil *unfreiwillig in Teilzeit Tätiger* an allen Teilzeitbeschäftigten, so liegt der Wert bei Männern ohne Migrationshintergrund bei 32 % und damit um 19 Prozentpunkte niedriger als unter Migranten. Von den teilzeitbeschäftigten Migrantinnen würden 25 % gern mehr Stunden arbeiten; unter den Frauen ohne Migrationshintergrund sind es nur 18 %. Dieser Unterschied gilt jedoch nur für die rein deskriptive Betrachtung.

Die Regressionsergebnisse zeigen, dass teilzeitbeschäftigte Männer in allen Qualifikationsstufen mit höherer Wahrscheinlichkeit unfreiwillig in Teilzeit arbeiten als teilzeitbeschäftigte Frauen. Migrantinnen ohne Lehre/Berufsausbildung sind fast durchgehend nicht mehr und nicht weniger unzufrieden mit ihrem Teilzeitstatus als vergleichbare Frauen ohne Migrationshintergrund. Von dieser Ausnahme abgesehen, sind Aussiedler und Zugewanderte aus Drittstaaten – Männer wie Frauen – signifikant häufiger an mehr Arbeitsstunden interessiert als vergleichbare Personen ohne Migrationshintergrund, wenn sie eine Teilzeitstelle innehaben. Insgesamt ist das Bild der Differenzen zwischen unfreiwillig Teilzeiterwerbstätigen mit und ohne Migrationshintergrund recht heterogen und lässt kaum ein Muster erkennen. Deutlich wird jedoch, dass wieder Drittstaatenzuwanderer erheblich im Nachteil sind, Migranten der ersten Generation aus Nord- und Westeuropa sich hingegen in dieser Hinsicht nicht signifikant schlechter stehen.

Auch von *befristeter Beschäftigung* sind Migranten deutlich häufiger betroffen: 13 % aller erwerbstätigen Migranten und ein ebenso hoher Anteil aller erwerbstätigen Migrantinnen waren 2012 befristet beschäftigt, in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund fiel der Anteil mit 8 % (Männer) bzw. 9 % (Frauen) geringer aus.

Unter den Geringqualifizierten sind, wie die Regressionsanalysen zeigen, bei Berücksichtigung von Alter und weiteren relevanten Merkmalen jedoch keine signifikant negativen Differenzen in der Wahrscheinlichkeit von Befristung zwischen Migranten und Nichtmigranten festzustellen. Erheblich höher ist die Wahrscheinlichkeit jedoch für Migranten mit Lehre/Berufsausbildung, vor allem für Männer: Lediglich Nord- und Westeuropäer sowie Männer mit Eltern aus dem ehemaligen Jugoslawien sind nicht stärker mit Befristung konfrontiert als die Referenzgruppe. Unter den Hoch- und Fachschulabsolventen sind es die männlichen Zuwanderer aus allen Drittstaaten, die mit fast doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig sind wie vergleichbare Personen der Referenzgruppe. Im Vergleich aller Herkunftsgruppen ist eine höhere Wahrscheinlichkeit von Befristung vor allem für

Zuwanderer aus der Türkei und sonstigen Drittstaaten sowie Frauen aus der EU-Ost festzustellen.

Der Mikrozensus 2012 stellt erstmals repräsentative Daten zur Verbreitung von *Leiharbeit* zur Verfügung. 7 % der erwerbstätigen Männer mit Migrationshintergrund waren bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt, unter den Männern ohne Migrationshintergrund waren es 3 %. Frauen waren insgesamt seltener von diesem Phänomen betroffen, aber auch hier lag der Anteil von Leiharbeiterinnen unter den Migrantinnen mit 3 % um zwei Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Frauen ohne Migrationshintergrund.

Die Regressionsergebnisse bestätigen, dass Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss mit höherer Wahrscheinlichkeit bei einer Leiharbeitsfirma angestellt sind als besser ausgebildete Personen. Dieser Befund gilt unabhängig vom Migrationshintergrund. Die Nachteile für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund betreffen jedoch vor allem männliche Migranten mit Berufsabschluss: Mit Ausnahme der West- und Nordeuropäer, der zweiten Generation EU-Süd und Zuwanderern aus dem ehemaligen Jugoslawien sind unter den Fachkräften mit Berufsabschluss alle Gruppen mit ungefähr doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit in Leiharbeit tätig wie vergleichbare Männer ohne Migrationshintergrund. Hochqualifizierte Migrantinnen sind in einigen Herkunftsgruppen im Vorteil. Im Gesamtbild über alle Qualifikationsstufen sind es die Aussiedler und die Männer und Frauen aus den Drittstaaten, die häufiger in dieser atypischen Erwerbsform beschäftigt sind.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Migranten der ersten und zweiten Generation haben in Deutschland wie in vielen anderen Ländern schlechtere Arbeitsmarktchancen als Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund.

Die Analysen weisen für das Jahr 2012 auf allen untersuchten Dimensionen Zuwanderer aus Drittstaaten als besonders benachteiligt aus. Ihre Aussichten auf eine erfolgreiche Stellensuche stehen in allen Qualifikationsstufen deutlich schlechter als für Männer und Frauen ohne Migrationshintergrund. Dieses Bild zeichnet sich auch im Hinblick auf den beruflichen Status ab. In Bezug auf atypische und prekäre Beschäftigung sind die Befunde diffuser. Die größten Nachteile ergeben sich aber auch hier für die Zuwanderer aus Drittstaaten. Die türkischstämmigen Migranten der ersten und zweiten Generation sind in Bezug auf Erwerbslosigkeit und beruflichen Status gleichfalls in einer besonders ungünstigen Lage.

Die relativen Schwierigkeiten bei Stellensuche und beruflicher Positionierung sind für EU-Binnenmigranten weniger stark ausgeprägt, aber vor allem für EU-Ost-Zuwanderer doch erheblich. Lediglich Zuwanderer aus West- und Nordeuropa sind nicht mehr und nicht weniger von ►

Erwerbslosigkeit betroffen als vergleichbare Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund, erreichen gleichwertige oder sogar bessere Positionen auf dem Arbeitsmarkt und sind auch mit ähnlicher oder sogar geringerer Wahrscheinlichkeit atypisch beschäftigt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass männliche und weibliche Migranten aus Drittstaaten und aus der Türkei am weitesten von einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt entfernt sind. Die erheblich höhere Erwerbslosigkeit und die überproportionalen Anteile prekär Beschäftigter vor allem unter den qualifizierten Migranten mit Berufsabschluss belegen den weiterhin hohen integrationspolitischen Handlungsbedarf. Die Ergebnisse der Analysen zum beruflichen Status machen deutlich, dass die in den letzten Jahren angestoßene Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs für qualifizierte Migranten aus Drittstaaten überfällig war. Inwieweit die Neuregelungen greifen, ist mit den Daten von 2012 noch nicht absehbar. Um die langfristigen nachteiligen Nachwirkungen der früheren institutionellen Gegebenheiten auf die berufliche Positionierung nicht nur von Neuzuwanderern abzubauen, können der Ausbau und die finanzielle Förderung von Anpassungsqualifizierungen für Drittstaatsangehörige, wie vom Sachverständigenrat für Migration angemahnt, einen wichtigen Beitrag leisten (SVR 2014, S. 143). Auch die in den Daten konstatierten erheblichen Nachteile der zweiten Generation unterstreichen den vom Sachverständigenrat formulierten dringenden Bedarf an Bildungsreformen in der Einwanderungsgesellschaft (ebd., S. 18), an Maßnahmen gegen Diskriminierung am Ausbildungsmarkt und generell die Notwendigkeit, nicht nur die Neuzuwanderung zu fördern und zu regeln, sondern die Aufmerksamkeit in erster Linie auf eine bessere Unterstützung der bereits seit Langem in Deutschland lebenden Migranten zu richten. Der Abbau von Diskriminierung in Einstellungsverfahren und die Berücksichtigung der besonderen Belange prekär Beschäftigter mit Migrationshintergrund sind auch ein wichtiges Aufgabenfeld der betrieblichen Interessenvertretungen, die auf diesem Wege dazu beitragen können, eine gleichberechtigte Teilhabe der Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt in der Zukunft zu fördern. ■

LITERATUR

- Ahlers, E.** (2015): Anspruch und Wirklichkeit des betrieblichen Gesundheitsmanagements in einer sich verändernden Arbeitswelt, Fehlzeitenreport 2015 (im Erscheinen)
- Aguilera, M. B.** (2002): The impact of social capital on labor force participation: Evidence from the 2000 Social Capital Benchmark Survey, in: *Social Science Quarterly* 83 (3), S. 853–874
- Becker, K./Brinkmann, U./Engel, T.** (2012): Arbeits- und Gesundheitsschutz & Leiharbeit – zwei problematische Handlungsfelder, in: *Arbeit* 21 (1), S. 20–38
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)** (2014): Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund, Gütersloh
- Best, H./Wolf, C.** (2012): Modellvergleich und Ergebnisinterpretation in Logit- und Probit-Regressionen, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64 (2), S. 377–395
- Blommaert, L./Coenders, M./van Tubergen, F.** (2013): Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures, in: *Social Forces* 92 (3), S. 957–982
- Brenke, K./Neubecker, N.** (2013): Struktur der Zuwanderungen verändert sich deutlich, in: *DIW-Wochenbericht* 80 (49), S. 3–21
- Brücker, H./Bartsch, S./Eisnecker, P. et al.** (2014): Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe: Leben, lernen, arbeiten – wie es Migranten in Deutschland geht, IAB Kurzbericht 21/2014, Nürnberg
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** (2014): Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe Dezember, Nürnberg
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** (2015): Migrationsbericht 2013, Nürnberg
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** (2014): Bericht zum Anerkennungsgesetz, Berlin
- destatis** (2014a): Fachserie 1, Reihe 2.2, 2013: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2013, Wiesbaden
- destatis** (2014b): Pressemitteilung vom 22.05., Wiesbaden
- destatis** (2014c): Pressemitteilung vom 14.11., Wiesbaden
- Diaz-Bone, R.** (2006): Statistik für Soziologen, Konstanz
- Engels, D./Köller, R./Koopmans, R./Höhne, J.** (2012): Zweiter Integrationsindikatorenbericht, erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Köln/Berlin
- Friedberg, R. M.** (2000): You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital, in: *Journal of Labour Economics* 18 (2), S. 221–252
- Ganzeboom, H. B. G./de Graf, P. M./Treiman, D. J.** (1992): A standard international socio-economic index of occupational status, in: *Social Science Research* 21 (1), S. 1–56
- Höhne, J./Koopmans, R.** (2010): Host-country cultural capital and labour market trajectories of migrants in Germany, WZB Discussion Paper 2010–701, Berlin
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)** (2014): IAB Zuwanderungsmonitor Bulgaren und Rumänen, Ausgabe Dezember, Nürnberg
- Kaas, L./Manger, C.** (2012): Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment, in: *German Economic Review* 13 (1), S. 1–20
- Kanas, A./van Tubergen, F./van der Lippe, T.** (2011): The role of social contacts in the employment status of immigrants: A panel study of immigrants in Germany, in: *International Sociology* 26 (1), S. 95–122
- Keller, B./Seifert, H.** (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin
- Kogan, I.** (2011): New immigrants – old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany, in: *International Migration* 49 (1) 2011, S. 91–117
- Lancee, B.** (2012): Immigrant performance in the labour market. Bonding and bridging social capital, IMISCOE Research Series, Amsterdam
- Mood, C.** (2010): Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it, in: *European Sociological Review* 26 (1), S. 67–82
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)** (2014): Is migration really increasing? OECD Migration Policy Debates, May, <http://www.oecd.org/berlin/is-migration-really-increasing.pdf>
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)** (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Berlin
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)** (2015): Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, Berlin
- Schulze Buschoff, K.** (2015): Teilhabe atypisch Beschäftigter: Einkommen, Sozialversicherungsrechte und betriebliche Mitbestimmung, in: *Arbeit* 3/2014, S. 211–224
- Statistisches Bundesamt** (2012): Niedriglohn und Beschäftigung 2010, Wiesbaden

AUTORINNEN

JUTTA HÖHNE ist Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Onlinekommunikation, Arbeitsmarktintegration von Migranten.

@ jutta-hoehne@boeckler.de

KARIN SCHULZE BUSCHOFF, Dr., ist Referentin für Arbeitsmarktpolitik am WSI und Privatdozentin an der FU Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in europäisch vergleichender Perspektive.

@ karin-schulze-buschoff@boeckler.de