

Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten Zuwanderern

-

Erklärung des spezifischen Integrationsmusters
in den deutschen Arbeitsmarkt
von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen
aus der ehemaligen Sowjetunion

Inauguraldissertation zur Erlangung des akademischen Grades einer
Doktorin der Sozialwissenschaften der Universität Mannheim

vorgelegt von
Dipl. Soz. Elisabeth Birkner (jetzt Liebau)

Dekan: Prof. Dr. Berthold Rittberger
Erstgutachter: Prof. Dr. Frank Kalter
Zweitgutachter: Prof. Dr. Irena Kogan
Tag der Disputation: 02. November 2010

Danksagung

Meinem Erstgutachter Frank Kalter bin ich zu großem Dank verpflichtet, denn er hat mich erst - durch seine selbstverständliche Haltung, dass ich doch promovieren sollte und dieses auch kann - auf die Idee zur Dissertation gebracht und in mir das dafür notwendige Durchhaltevermögen erzeugt. Die Arbeit an seiner Seite und die damit einhergehende Möglichkeit des Nachvollziehens und der Diskussion von Gedankengängen haben natürlich auch meinen wissenschaftlichen Argumentationsstil nachhaltig geprägt. Irena Kogan, die dankenswerterweise die Zweitgutachtertätigkeit übernommen hat, stand mir in äußerst kritischen Momenten, denn erst in diesen habe ich auf ihre Hilfe zurückgegriffen, engagiert mit Rat zur Seite. Insbesondere bei der Überarbeitung meiner Forschungsarbeit auf Grundlage der Gutachtenkritik habe ich noch mal viel dazugelernt. Die Forschungsfrage wie auch die Datengrundlage meiner Dissertation sind im Rahmen meiner Tätigkeit in dem Projekt: Labor Market Integration: *Aussiedler and Jewish Immigrants from the Former Soviet Union in Germany and Israel*, welches unter der Nummer: 823/2004 von der German Israeli Foundation (GIF) gefördert wurde, entstanden. Den Projektleitern Frank Kalter, Irena Kogan, Yinon Cohen und Yitzhak Haberfeld möchte ich für die gute Möglichkeit des Lernens durch die Übertragung verantwortlicher Aufgaben auf meine Person und den uneingeschränkten Zugang zu den Projektdaten für meine Promotion danken. Yovanka Bernhard, die als Hilfskraft am Lehrstuhl Kalter in monatelanger Handarbeit die Klartextangaben zur genauen beruflichen Tätigkeit und Branchenzugehörigkeit vercodet hat, gebührt ebenfalls großer Dank, da sie damit die Grundlage für die zentral zu erklärende Größe in meiner Forschungsarbeit erstellt hat. Besonderer Dank gilt auch meinen früheren Arbeitskollegen des Lehrstuhls für Soziologie und Methodenlehre an der Universität Leipzig Roman Auriga, Aline Hämmerling, Judith Jahn, Cornelia Kristen, Melanie Olczyk, Benjamin Schulz und Gisela Will, die stets Interesse an meiner Fragestellung hatten und mir mit wertvollen Anregungen zur Seite standen. Insbesondere möchte ich dabei Gisela Will danken, die phasenweise wahrscheinlich mehr Zeit ins Kommentieren meiner Dissertation gesteckt hat als in das Schreiben ihrer eigenen. Auch meinem jetzigen Arbeitgeber der SOEP-Abteilung am DIW gebührt großer Dank, da sie mir durch flexible Reduktion der Arbeitszeit Raum für den Abschluss meiner Promotion geschaffen haben. Meiner Familie, all meinen Freunden und insbesondere meinem Mann möchte ich dafür danken, dass sie mich gern haben und immer mal wieder ‚erden‘ und auf diese Weise das Unterfangen Dissertation abgesichert haben.

Berlin, im März 2011

Elisabeth Liebau

Inhalt

Abbilungsverzeichnis.....	7
Tabellenverzeichnis	7
1. Einleitung	9
2. Zur Situation beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion auf dem deutschen Arbeitsmarkt	14
2.1 Beschreibung der Zuwanderergruppen	14
2.2 Forschungsstand: Was ist bislang zur Arbeitsmarktintegration von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen bekannt?	17
2.2.1 Der Forschungsstand zu Aussiedlern	17
2.2.1.1 Kurzbeschreibung der Datengrundlage.....	18
2.2.1.2 Stand der Arbeitsmarktintegration	20
2.2.2 Der Forschungsstand zu jüdischen Kontingentflüchtlingen.....	26
2.2.2.1 Kurzbeschreibung der Datengrundlage.....	26
2.2.2.2 Stand der Arbeitsmarktintegration	27
2.2.3 Probleme mit den bislang vorliegenden Forschungsergebnissen zur Arbeitsmarktintegration beider Zuwanderergruppen.....	29
2.2.3.1 Datengrundlage der Ergebnisse.....	29
2.2.3.2 Interpretation der Ergebnisse	30
2.3 Forschungsfrage und Analysestrategie.....	31
3. Arbeitsmarktintegration als Prozess: Theorie, Mechanismen und spezifischer Forschungsstand	34
3.1 Erste Stellenfindung nach der Zuwanderung.....	35
3.1.1 Verlauf und Ergebnis der ersten Stellensuche: Darstellung des ersten Teil-explanandums	35
3.1.2 Ökonomische Suchtheorie als theoretischer Rahmen für die Erklärung unterschiedlichen Stellensuchverhaltens	40
3.1.3 Spezifische Erklärungsargumente für Unterschiede bei der Erstplatzierung.....	44
3.1.3.1 Argumente der Suchtheoretiker.....	44
3.1.3.2 Argumente der Arbeitsmarktintegrationsforschung.....	47
3.1.3.2.1 Humankapital	48
3.1.3.2.2 Sprachfertigkeiten	56
3.1.3.2.3 Sozialkapital	60
3.2 Berufliche Entwicklung ausgehend von der Erstplatzierung	68
3.2.1 Berufliche Positionierung zum Zeitpunkt der Befragung: Darstellung des zweiten Teil-explanandums	69
3.2.2 Arbeitsmarktsegmentation als Erklärungsansatz für Unterschiede bei der beruflichen Entwicklung.....	70
4. Datengrundlage	77
4.1 Erhebung.....	78
4.1.1 Stichprobenverfahren.....	78

4.1.2	Pretest.....	82
4.1.3	Haupterhebung	90
4.1.3.1	Stichprobenziehung.....	90
4.1.3.2	Erhebungsverlauf.....	94
4.1.3.3	Ausschöpfung.....	95
4.2	Datenqualität	97
4.2.1	Güte des Onomastikverfahrens.....	97
4.2.2	Repräsentativität.....	100
4.2.2.1	Vergleich von Merkmalen teilnehmender und nichtteilnehmender Personen	101
4.2.2.2	Vergleich von Merkmalsverteilungen der Projektdaten mit jenen der amtlichen Statistik	106
4.2.2.3	Simulation des Ausfallmechanismus Erreichbarkeit.....	114
5.	Empirische Analyse	117
5.1	Untersuchung des gruppenspezifischen Einmündungsverhaltens bei der ersten Stellensuche.....	117
5.1.1	Methode und Variablenkonstruktion.....	117
5.1.1.1	Analysemethode (Operationalisierung der zu erklärenden Größen).....	118
5.1.1.2	Operationalisierung der Einflussfaktoren	120
5.1.2	Ergebnisse.....	128
5.1.2.1	Randverteilungen	128
5.1.2.2	Multivariate Ergebnisse.....	135
5.2	Untersuchung der gruppenspezifischen beruflichen Positionierung als Ergebnis des beruflichen Werdegangs.....	152
5.2.1	Methode und Variablenkonstruktion.....	152
5.2.1.1	Analysemethode (Operationalisierung der zu erklärenden Größen).....	153
5.2.1.2	Operationalisierung der Einflussfaktoren	153
5.2.2	Ergebnisse.....	154
5.2.2.1	Randverteilungen	155
5.2.2.2	Beschreibung des Erwerbsverlaufs.....	156
5.2.2.3	Multivariate Ergebnisse.....	160
6.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	169
6.1	Zentrale Befunde	169
6.2	Schlussfolgerungen	170
6.3	Anschlussfragen	171
	Literatur.....	173

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1:	Zuzug von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen aus der ehemalige Sowjetunion von 1990-2008	16
Abbildung 3.1:	Zeitabhängiges Risiko aus der Arbeitslosigkeit in die erste Stelle nach der Zuwanderung überzutreten nach der Gruppenzugehörigkeit.....	37
Abbildung 3.2:	Zeitabhängiges Risiko aus der Arbeitslosigkeit in eine einfache bzw. qualifizierte Stelle nach der Zuwanderung überzutreten	38
Abbildung 3.3:	Zeitabhängiges Risiko aus der Arbeitslosigkeit in eine einfache Stelle (nicht PTM) nach der Zuwanderung überzutreten nach der Gruppenzugehörigkeit	39
Abbildung 3.4:	Zeitabhängiges Risiko aus der Arbeitslosigkeit in eine qualifizierte Stelle (PTM) nach der Zuwanderung überzutreten nach der Gruppenzugehörigkeit	39
Abbildung 3.5:	Formalisierung der Ökonomischen Suchtheorie	41
Abbildung 3.6:	Grafische Darstellung der Funktionsweise der ökonomischen Suchtheorie	42
Abbildung 3.7:	Beziehungen der Parameter der ökonomischen Suchtheorie untereinander	43
Abbildung 3.8:	Verteilung der beiden Zuwanderergruppen über den Isei.....	70
Abbildung 4.1:	Potentielle Fehlerquellen des Onomastikverfahrens	81
Abbildung 4.2:	Einreisestatus von Aussiedlern – Projekterhebung	108
Abbildung 4.3:	Einreisestatus von Aussiedlern – BVA-Statistik	108
Abbildung 4.4:	Erwerbstätigkeit-Männer.....	115
Abbildung 4.5:	Erwerbstätigkeit-Frauen.....	115
Abbildung 5.1:	Scatterplott vom Isei der aktuellen Stelle über den Isei der ersten Stelle.....	159

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1:	Erste Stelle – durchschnittliche Suchdauern und Randverteilungen	36
Tabelle 3.2:	Zusammenfassung der Humankapitalmechanismen für die Erklärung der Gruppenunterschiede beim typspezifischen Suchverhalten	54
Tabelle 3.3:	Zusammenfassung der Mechanismen zur Sprachfertigkeit für die Erklärung der Gruppenunterschiede beim typspezifischen Suchverhalten	59
Tabelle 3.4:	Zusammenfassung der Mechanismen zum Sozialkapital für die Erklärung der Gruppenunterschiede beim typspezifischen Suchverhalten	66
Tabelle 4.1:	Auswahlrahmen von HS (08.07.05).....	84
Tabelle 4.2:	Stichprobenpretest: Treffsicherheit des Onomastikverfahrens	85
Tabelle 4.3:	Stichprobenpretest: Test auf signifikante Unterschiede zwischen Aussiedlern bzw. jüdische Kontingentflüchtlingen, die unterschiedlichen HS-Herkunftsgruppen zugeordnet wurden.....	86
Tabelle 4.4:	Stichprobenpretest: Trefferquoten für die Zielgruppen	87
Tabelle 4.5:	Mögliche Zusammensetzung der Bruttostichprobe	89
Tabelle 4.6:	Auswahlrahmen von HS (11.04.07).....	90
Tabelle 4.7:	Zusammensetzung der ersten Teilstichprobe.....	91
Tabelle 4.8:	Trefferquoten der ersten Teilstichprobe	91
Tabelle 4.9:	Zusammensetzung der Teilstichproben 2 bis 5.....	92
Tabelle 4.10:	Anzahl der Interviews pro Interviewer	95
Tabelle 4.11:	Ausschöpfung für das Screeninginterview.....	95
Tabelle 4.12:	Ausschöpfung beim Screeninginterview	96
Tabelle 4.13:	Ausschöpfung für das Hauptinterview.....	96
Tabelle 4.14:	Treffsicherheit des Onomastikverfahrens.....	97
Tabelle 4.15:	Test auf signifikante Unterschiede zwischen Aussiedlern, die unterschiedlichen HS-Herkunftsgruppen zugeordnet wurden.....	98

Tabelle 4.16:	Test auf signifikante Unterschiede zwischen jüdischen Kontingentflüchtlingen, die unterschiedlichen HS-Herkunftsgruppen zugeordnet wurden.....	100
Tabelle 4.17:	Verteilung der Ausschöpfungsgruppen über die Bundesländer in %	101
Tabelle 4.18:	Verteilung der Ausschöpfungsgruppen über die HS-Herkunftsgruppen in %.....	102
Tabelle 4.19:	Bereitschaft an der Hauptbefragung teilzunehmen nach Einreisestatus in %	103
Tabelle 4.20:	Bereitschaft an der Hauptbefragung teilzunehmen nach Einreisejahr in %	104
Tabelle 4.21:	Haushaltskonstellation nach der Bereitschaft an der Hauptbefragung teilzunehmen	104
Tabelle 4.22:	Bereitschaft an der Hauptbefragung teilzunehmen nach Erwerbsbeteiligung in % ..	104
Tabelle 4.23:	Bereitschaft an der Hauptbefragung teilzunehmen nach Arbeitssuche in %.....	105
Tabelle 4.24:	Einreisestatus	107
Tabelle 4.25:	Einreisestatus nach Altersgruppen	107
Tabelle 4.26:	Zuwanderungsgrößen.....	109
Tabelle 4.27:	Soziodemografische Merkmale	110
Tabelle 4.28:	Arbeitsmarktgrößen.....	111
Tabelle 4.29:	Zuwanderungsgrößen.....	112
Tabelle 4.30:	Soziodemografische Merkmale	113
Tabelle 4.31:	Arbeitsmarktgrößen.....	113
Tabelle 4.32:	Kontaktversuche	114
Tabelle 5.1:	Verteilungen der Kontrollgrößen nach Zuwanderergruppe (Prozent/Mittelwert) ...	129
Tabelle 5.2:	Verteilungen der Humankapitalgrößen nach Zuwanderergruppe (Prozent/Mittelwert)	130
Tabelle 5.3:	Verteilungen der Größen zur Sprachfertigkeit nach Zuwanderergruppe (Prozent/Mittelwert)	133
Tabelle 5.4:	Verteilungen der Sozialkapitalgrößen nach Zuwanderergruppe (Prozent)	134
Tabelle 5.5:	Einflüsse der Kontrollgrößen auf die Erstplatzierung in eine PTM-Stelle	136
Tabelle 5.6:	Einflüsse der zentralen Ressourcen auf die Erstplatzierung in eine PTM-Stelle	138
Tabelle 5.7:	Einflüsse der Kontrollgrößen auf die Erstplatzierung in eine nicht-PTM-Stelle.....	143
Tabelle 5.8:	Einflüsse der zentralen Ressourcen auf die Erstplatzierung in eine nicht-PTM-Stelle.... ..	145
Tabelle 5.9:	Verteilungen der ergänzenden Ressourcen nach Zuwanderergruppen (Prozent/Mittelwert).....	155
Tabelle 5.10:	Erwerbsverlauf insgesamt und nach Erstplatzierung (Spaltenprozenzte/Zeilenprozenzte)	157
Tabelle 5.11:	Stellenwechsel nach Erstplatzierung (Spaltenprozenzte/Zeilenprozenzte).....	158
Tabelle 5.12:	Einflüsse der Kontrollgrößen auf die berufliche Platzierung (Isei) zum Zeitpunkt der Befragung.....	161
Tabelle 5.13:	Einflüsse der Ressourcenausstattung sowie der Ausgangsplatzierung auf die berufliche Platzierung (Isei) zum Zeitpunkt der Befragung.....	163

1. Einleitung

Das deutsche Zuwanderungsgeschehen war lange Zeit vom Zuzug von speziell für einfache manuelle Tätigkeiten in der Industrie angeworbenen Arbeitsmigranten und deren Familien nachzug geprägt. In den letzten 20 Jahren wanderten hingegen auch vermehrt hochgebildete Zuwanderergruppen¹ nach Deutschland zu, die für die Arbeitsmarktintegrationsforschung aus theoretischer wie empirischer Sicht eine große Herausforderung darstellen.

Wie der Titel impliziert, steht die Untersuchung des Arbeitsmarkterfolgs von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen aus der ehemaligen Sowjetunion im Fokus dieser Arbeit. Der Umstand, dass sich beide Zuwanderergruppen durch einen recht hohen Qualifizierungsgrad auszeichnen, macht sie in vielerlei Hinsicht für die Arbeitsmarktintegrationsforschung interessant.

So stellt zunächst einmal die zahlenmäßig bedeutsame Zuwanderung von hochgebildeten Migrantengruppen ein recht neues Phänomen in Deutschland dar. Der Forschungsstand zur Eingliederung dieser Gruppen in den Arbeitsmarkt fällt entsprechend sporadisch aus und ist vorrangig deskriptiver Natur.

Vorliegende Befunde stellen darüber hinaus einen Prüfstein für den bisherigen theoretischen Erkenntnisstand über die Mechanismen einer erfolgreichen versus nicht erfolgreichen Arbeitsmarktintegration dar. Von der empirisch bestätigten Annahme, dass sich die Nachteile auf dem Arbeitsmarkt der klassischen Arbeitsmigranten überwiegend auf deren mangelhafte Ausstattung mit Bildungsressourcen zurückführen lassen (Granato/Kalter 2001; Kalter 2005), ließe sich naiv schließen, dass die Arbeitsmarktintegration der hier im Fokus stehenden hochgebildeten Zuwanderergruppen reibungslos erfolgen müsste. Jedoch weisen Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge trotz ihres hohen Bildungsniveaus Probleme bei der beruflichen Eingliederung in Form von extrem hohen Arbeitslosenraten und beruflicher Deplatzierung auf (Brück-Klingenberg et al 2007: 2; Cohen/Kogan 2005: 261). Dieser Befund macht deutlich, dass nicht die Ausstattung an sich, sondern die Transferierbarkeit, d.h. das für den produktiven Einsatz auf dem deutschen Arbeitsmarkt Nützlichmachen der mitgebrachten arbeitsmarktrelevanten Ressourcen im theoretischen Fokus stehen muss.

Neben mangelhaftem Wissen und neu aufgeworfenen theoretischen Herausforderungen ist die Untersuchung der Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten Migranten auch deshalb von Interesse, weil sich darüber Hürden ausfindig machen lassen, die die Arbeitsmarktintegration von bereits in Deutschland lebenden hochgebildeten Zuwanderergruppen erschweren. Sind diese Hindernisse erstmal erkannt und beseitigt, könnte sich Deutschland im internationalen Wettkampf um die schlausten Köpfe in Zukunft besser positionieren.

¹ Hierbei ist vor allem an bestimmte Asylbewerbergruppen, Aussiedler, jüdische Kontingentflüchtlinge und Zuwanderer aus Osteuropa (vorrangig Polen) zu denken.

Erachtet man die Transferierbarkeit der im Ausland erworbenen Qualifikationen als entscheidenden Mechanismus für die Erklärung des Arbeitsmarkterfolgs von hochgebildeten Zuwanderern und berücksichtigt darüber hinaus, dass diese Transfernotwendigkeit in weiten Teilen allein die Gruppe der Migranten betrifft, kann ein Vergleich mit der einheimischen Bevölkerung nicht dabei helfen, die spezifischen Erklärungsmechanismen aufzudecken. Weniger abstrakt formuliert, müssen sich deutsche Arbeitsuchende in der Regel nicht um das Erlernen der deutschen Sprache und die Anerkennung ihrer bereits erworbenen Bildungsqualifikationen bemühen. Diese Maßnahmen sind jedoch für den Transfer von mitgebrachten Qualifikationen essentiell. So ermöglicht erst die Beherrschung der Landessprache die Vermittlung von Wissensbeständen und die offizielle Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen die richtige Einschätzung der Produktivität durch den Arbeitgeber und damit auch die richtige - im Sinne von bildungsadäquater - Platzierung des Arbeitnehmers. Bei einem Vergleich von Migranten mit Deutschen könnten diese Transferprozesse nicht direkt getestet werden, weil sie ja nur eine der zwei Vergleichsgruppen betreffen würden. Die Analyse des Transferprozesses von im Ausland erworbenen hohen Bildungsqualifikationen und aller dafür zu unternehmenden Anstrengungen kann folglich nur migrantenspezifisch erfolgen.

Warum wird dann aber nicht nur eine Zuwanderergruppe analysiert, sondern der Vergleich von zwei Migrantengruppen angestrebt? Würden sich die aus den theoretischen Überlegungen abgeleiteten Mechanismen - wie z.B. das Erlernen der deutschen Sprache und die Anerkennungsbemühungen der mitgebrachten Bildungsabschlüsse benötigen Zeit und verzögern deshalb den beruflichen Eintritt - für eine spezifische hochgebildete Zuwanderergruppe als erklärungskräftig erweisen, schließt sich gleich die Frage an, ob dieser entdeckte Mechanismus Allgemeingültigkeit besitzt. Der Vergleich von zwei Gruppen bzw. die Erklärung eines Gruppenunterschieds über den fokussierten Mechanismus stellt dabei einen besonders strengen Test dar. Der theoretisch angenommene Zusammenhang muss dabei nämlich nicht nur individuelle Unterschiede erklären können, sondern darüber hinaus auch einen Beitrag zur Aufklärung des festgestellten Unterschieds zwischen den beiden Gruppen leisten können.

Und warum ist hierfür insbesondere der Vergleich des Arbeitsmarkterfolgs von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen und nicht zweier anderer hochgebildeter Zuwanderergruppen geeignet? Die beiden Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion unterscheiden sich zum einen hinsichtlich des zu erklärenden Phänomens. So scheinen jüdische Kontingentflüchtlinge insbesondere unter hoher Arbeitslosigkeit und Aussiedler unter beruflicher Deplatzierung zu leiden. D.h. der Vergleich dieser beiden Gruppen bietet ein interessantes Explanandum. Theoretisch erwartbar wäre nämlich der Erfolg bzw. Misserfolg auf beiden Indikatoren der Arbeitsmarktintegration. Nach der Humankapitaltheorie bestimmt sich der berufliche Erfolg aus der Produktivität eines Arbeitnehmers, die über die Bildungsqualifikationen gemessen werden. Somit dürfte eine Person mit einer hohen Ausstattung an produktiven Eigenschaften sowohl in Bezug auf Beschäftigungschancen wie auch Positionshöhe gut dastehen. Beim Vergleich von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen erweisen sich diese Arbeitsmarktintegrationsindikatoren jedoch als gegenläufig.

Zum anderen bietet der Vergleich beider Gruppen hinsichtlich der erklärenden Größen eine analysestrategisch vorteilhafte Konstellation. Da Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge aus dem selbem Land (ehemalige Sowjetunion), im selben Zeitraum (1990 bis heute) nach Deutschland zugewandert sind und jeweils über einen Aufenthaltsstatus verfügen, der uneingeschränkten Zugang auf den Arbeitsmarkt erlaubt, bietet der Vergleich dieser beiden Zuwanderergruppen den strategischen Vorteil, dass zumindest ein Teil der unbeobachteten Heterogenität von vornherein konstant gehalten ist. So unterliegen beide Gruppen den gleichen Wirtschaftszyklen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, verfügen beide Gruppen von vornherein über eine Arbeitserlaubnis, weisen beide Gruppen den gleichen Akzent (russisch) auf und haben beide Gruppen im selben Land ihren Bildungsabschluss und ihre Berufserfahrung erworben. Während der Vorteil der Argumente - ‚Zuzug unter wirtschaftlich gleichen Rahmenbedingungen‘ und ‚Besitz einer Arbeitserlaubnis‘ - für den Vergleich auf der Hand liegt, sollen die beiden letzteren Punkte näher erläutert werden. Der russische Akzent beider Zuwanderergruppen verrät den Migrationshintergrund an sich jedoch nicht die spezielle Gruppenzugehörigkeit, so dass das Diskriminierungsargument für die Erklärung des Gruppenunterschieds keine zentrale Rolle spielen kann. Auch haben beide Gruppen ihre arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen in der ehemaligen Sowjetunion, also im selben Bildungs- und Wirtschaftssystem erworben, so dass eine Fehleinschätzung dieser Qualifikationen seitens der Arbeitgeber beide Zuwanderergruppe in gleicher Weise treffen müsste. Eine Erklärung über das Argument einer unterschiedlichen Bewertung der mitgebrachten Qualifikationen ist für die Erklärung dieses Gruppenunterschieds somit ebenfalls von vornherein ausgeschlossen.

Neben der Konstanthaltung von empirisch schwer zu isolierenden Erklärungsmechanismen bietet der Vergleich von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen gute Analysemöglichkeiten für den theoretisch zentral eingeschätzten Transferierungsprozess von mitgebrachten Bildungsqualifikationen. So unterscheiden sich beide Gruppen in Bezug auf deutsche Sprachkenntnisse zum Zeitpunkt der Einwanderung und den rechtlichen Anspruch auf die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen deutlich voneinander. Beide Mechanismen wurden in der Integrationsforschung theoretisch argumentativ herangezogen, jedoch selten empirisch adäquat überprüft². Die Wahl des Forschungsthemas verspricht folglich, theoretische Mechanismen der Arbeitsmarktintegrationsforschung in den Analysefokus zu ziehen bzw. offen zu legen, welche insbesondere den Arbeitsmarkterfolg von besser gebildeten Zuwanderern erklären können.

Die Untersuchung des Arbeitsmarkterfolgs von Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion ist zudem nicht nur aus theoretischer Sicht interessant, sondern stellt auch empirisch eine Herausforderung dar. Zum einen lassen sich beide Zuwanderergruppen nur schwer in bestehenden Datengrundlagen identifizieren, da die Nationalität kein eindeutiges Erkennungs-

² Mehrheitlich wird der Integrationserfolg von Zuwanderern im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung und nicht Migrantengruppen vergleichend untersucht, so dass für Größen, wie z.B. für die Sprachfertigkeiten, die nicht für die einheimische Bevölkerung erhoben wurden, willkürlich ein Wert festgesetzt werden muss. Dieses Vorgehen führt nach Nauck und Diefenbach (1997: 298) zu durchgängig schiefen Verteilungen bei den Prädiktoren und zu vollkommen fehlender Varianz beim größten Teil der Stichprobe (der Referenzpopulation).

merkmal ist, was die Erfragung des tatsächlichen Einreisestatus erforderlich macht. Zum anderen ist die Ermittlung einer repräsentativen Stichprobe beider Zuwanderergruppen für eine Primärerhebung mit großem Aufwand verbunden, da kein Stichprobenrahmen, in welchem aktuelle Kontaktdaten von derzeit in Deutschland lebenden Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen festgehalten sind, besteht, aus dem eine Stichprobe gezogen werden könnte. Die Aufarbeitung des bislang vorliegenden Forschungsstandes zur Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion unter der Berücksichtigung der Generierung der jeweiligen Datengrundlage sowie die Dokumentation der eigenen Primärerhebung versprechen somit auch aus survey-methodologischer Sicht aufschlussreiche Erkenntnisse.

Auf den Punkt gebracht stellt sich in diesem Forschungsbeitrag folgende Frage: Welche zentralen Mechanismen stehen einer schnellen und erfolgreichen Arbeitsmarktintegration von hochgebildeten Zuwanderern im Wege? Im Speziellen wird dieser Frage durch den Vergleich der Arbeitsmarktergebnisse von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen und der theoretischen Ergründung sowie empirischen Überprüfung der darin abweichenden Ergebnisse nachgegangen.

Die Forschungsfrage wird dabei wie folgt bearbeitet:

In *Kapitel 2* soll anhand von Befunden zur Arbeitsmarktintegration beider hier betrachteter Zuwanderergruppen das spezifische Erklärungsproblem dieser Forschungsarbeit herausgearbeitet werden. Dazu werden die Ergebnisse bislang vorliegender empirischer Studien zusammengetragen, geordnet und miteinander verglichen. Dabei wird deutlich gemacht, dass der Forschungsstand zum interessierenden Themenkomplex äußerst begrenzt ausfällt, nur wenige aktuelle Ergebnisse umfasst und der direkte Vergleich beider Zuwanderergruppen derzeit noch fehlt. Nichtsdestotrotz kristallisiert sich beim Literaturüberblick folgendes zu erklärende Integrationsmuster heraus: Jüdische Kontingentflüchtlinge weisen im Vergleich zu Aussiedlern eine höhere Arbeitslosenrate auf, sind jedoch innerhalb der Gruppe der Erwerbstätigen deutlich besser positioniert. Entsprechend der theoretischen Ausgangsüberlegung, dass bei der Erklärung des Integrationserfolgs von hochgebildeten Zuwanderergruppen die Nutzbarmachung von mitgebrachten Fertigkeiten eine zentrale Rolle spielt und der daran sich anschließenden Überlegungen, dass nämlich Maßnahmen, die diesen Transfer ermöglichen zeitaufwendig sind und als eine erst mittelfristig wirksame Investition verstanden werden können, wird die Längsschnittbetrachtung als Analysestrategie eingeschlagen. Genauer werden zwei Teilprozesse - 1. die berufliche Erstplatzierung und 2. der davon ausgehende berufliche Werdegang - in den Mittelpunkt der theoretischen und empirischen Analyse gerückt.

In *Kapitel 3* werden entsprechend der verfolgten Analysestrategie zwei Erklärungsprobleme in eigenen Unterkapiteln theoretisch untersucht. Dazu wird zunächst das Explanandum des jeweiligen Teileingliederungsprozesses beschrieben. Dann wird der theoretische Rahmen für die Ergründung der jeweils feststellbaren Gruppenunterschiede umrissen. Unter Berücksichtigung gruppenspezifischer Randbedingungen werden im Anschluss daran jeweils spezifische Erklä-

rungsmechanismen entwickelt. Der Fokus liegt dabei nicht auf der Erläuterung der bekannten Grundideen der Erklärungsargumente (wie bspw. der Humankapitaltheorie), sondern auf der expliziten Ausformulierung von spezifischen Mechanismen unter Einbezug der Randbedingungen. Dieser Teil der theoretischen Auseinandersetzung kommt in vielen Studien viel zu kurz.

Bevor die in Kapitel 3 aus theoretischen Überlegungen abgeleiteten Hypothesen auf ihre empirische Relevanz hin getestet werden, soll in *Kapitel 4* zunächst auf die Datengrundlage, die solch eine anspruchsvolle Überprüfung erlaubt, näher eingegangen werden. Die Datenbasis ist in einem Projekt entstanden, welches sich mit der Arbeitsmarkintegration von Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion in Deutschland und Israel vergleichend beschäftigt. Neben umfangreichen Sekundärdatenanalysen wurden im Projekt Primärdaten erhoben. Für die Datenerhebung in Deutschland war die Autorin dieser Qualifikationsarbeit verantwortlich. Dies ermöglicht fundierte Einblicke in die Generierung der Datengrundlage und eine Qualitätsbewertung in detaillierter Form. Da die Realisation einer Zufallsstichprobe von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen aus der ehemaligen Sowjetunion an sich schon eine große Herausforderung darstellt und darüber hinaus noch ein Stichprobenziehungsverfahren - die Onomastikmethode - zur Anwendung kam, zu welchem bislang kaum Erfahrungen vorlagen, wird in diesem Kapitel ausführlich das Vorgehen bei der Datengewinnung skizziert, wie auch gründlich das angewendete Verfahren überprüft. Lesern, die ausschließlich an inhaltlichen und nicht an erhebungsmethodischen Fragen interessiert sind, wird empfohlen, Kapitel 4 zu überblättern.

In *Kapitel 5* wird die empirische Relevanz der im theoretischen Teil skizzierten Erklärungsargumente für die Erklärung beider Teilexplananda überprüft. Dazu muss zunächst geklärt werden, wie die theoretisch relevanten Größen in der Datengrundlage, unter Berücksichtigung der analysemethodischen Besonderheiten, operationalisiert werden. Dann wird mit deskriptiven wie multivariaten Analysen die Erklärungskraft der theoretischen Mechanismen einem empirischen Test unterzogen.

Im abschließenden *Kapitel 6* werden Befunde skizziert, die sich aus der gemeinsamen Betrachtung der Ergebnisse beider Teilprozesse ergeben, danach entsprechende Schlussfolgerungen gezogen und auf Fragen hingewiesen, die sich direkt an die eigenen Untersuchungsergebnisse anschließen.

2. Zur Situation beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion auf dem deutschen Arbeitsmarkt

In diesem Kapitel wird die Situation von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen aus der ehemaligen Sowjetunion auf dem deutschen Arbeitsmarkt beschrieben. Das Zusammentragen, Ordnen und Vergleichen der verschiedenen Ergebnisse zur Arbeitsmarktintegration beider Zuwanderergruppen zielt darauf ab, das Erklärungsproblem für die vorliegende Qualifikationsarbeit herauszuarbeiten.

Um sich ein genaueres Bild von beiden hier betrachteten Zuwanderergruppen machen zu können, werden zunächst die rechtlichen Grundlagen, der Umfang sowie der Verlauf der Zuwanderung von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen beschrieben (Punkt 2.1). Die Ausführungen sind dabei auf den Zuzugszeitraum ab dem Jahr 1990 beschränkt, da zuvor nur die Zuwanderungsmöglichkeit über die Aussiedlerregelung aus der ehemaligen Sowjetunion nach Deutschland bestand³. Der Frage, wie gut nun die in den letzten zwei Jahrzehnten zugewanderten Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland Fuß gefasst haben, wird sich in Punkt 2.2 gewidmet. Hierbei wird auf eine Vielzahl der zur Verfügung stehenden Arbeitsmarktintegrationsindikatoren zurückgegriffen, um ein umfassendes Bild zeichnen zu können. Abschließend wird in Punkt 2.3 aus dem bis dahin skizzierten die Forschungsfrage entwickelt und die Analysestrategie abgeleitet.

2.1 Beschreibung der Zuwanderergruppen

Aussiedler sind Personen, die durch Nachweis der deutschen Volkszugehörigkeit im Rahmen der Regelungen des Bundesvertriebenengesetzes nach Deutschland zuwandern. Dabei wird zwischen Aussiedlern in eigener Person (§4 BVFG⁴), ihrer Kernfamilie (§7 BVFG Abs.2) und weiteren Familienangehörigen (§8 BVFG Abs.2) unterschieden. In der vorliegenden Qualifikationsarbeit wird darüber hinaus der Familiennachzug zu diesem Personenkreis (bis 01.01.2005 §§17ff. AuslG /ab 01.01.2005 §§28ff. AufenthG) zum Aussiedlerzuzugsstrom gezählt. Aussiedler in eigener Person und ihre Kernfamilie erhalten schon nach wenigen Wochen bis Mo-

³ Deutschstämmige können seit 1950 über die Aussiedlerregelung aus verschiedenen Herkunftsländern (vor allem ehemalige Sowjetunion, Polen, Rumänien, ehemalige CSFR, ehemaliges Jugoslawien) nach Deutschland wandern (Münz/Ohliger 1998: 4ff.; Jahresstatistiken des Bundesverwaltungsamtes (BVA) zu Aussiedlern). Seit 1993 nach Deutschland zugewanderte Deutschstämmige fallen unter die Spätaussiedlerregelung (Migrationsbericht 2007: 47) und müssten entsprechend so bezeichnet werden. Da an vielen Stellen der Forschungsarbeit unklar ist, ob es sich um Aussiedler oder Spätaussiedler handelt (z.B. in den Analysen auf Grundlage des Soep (Sozio-ökonomischen Panels) oder der IEB (Integrierte Erwerbsbiografie) des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) vgl. 2.2.1.1) und durch die Doppelbezeichnung ‚Aussiedler und Spätaussiedler‘ der Text unnütz aufgebläht würde, wird der Einfachheit halber nur von Aussiedlern anstelle von Aussiedlern und Spätaussiedlern gesprochen.

⁴ Bis 1993 wurde der Tatbestand des ‚Aussiedler‘ unter §1 Abs. 2 Nr. 3 BVFG geregelt (Migrationsbericht 2007: 47).

naten nach Zuzug die deutsche Staatsangehörigkeit (vor 01.08.1999 über das formale Einbürgerungsverfahren, ab 01.08.1999 mit dem Eintreten der Neuregelung des Staatsangehörigkeitgesetzes automatisch nach Erfolg des Bescheinigungsverfahrens). Die weiteren Familienangehörigen des Aussiedlers können frühestens nach drei Jahren Aufenthalt in Deutschland die deutsche Staatsangehörigkeit erlangen. Ebenso können zeitlich versetzt nachgezogene Familienangehörigen von Aussiedlern frühestens nach drei Jahren Aufenthalt in Deutschland die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten (hierbei gibt es spezifische Regelungen je nachdem, ob zu einem Ausländer oder Deutschen nachgezogen wird und wie eng die Familienkonstellation ist).

Jüdische Kontingentflüchtlinge sind aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion stammende Personen, die durch Nachweis der jüdischen Volkszugehörigkeit über die Kontingentflüchtlingsregelung (§1 HumHAG Abs.3 (bis 01.01.2005 gültig, ab 01.01.2005 §23 AufenthG⁵)) nach Deutschland zuwandern. Der Nachweis der jüdischen Volkszugehörigkeit erfolgt anhand der Eintragung der jüdischen Nationalität in staatlichen Personenstandsdokumenten (Haug 2005: 6). Zuzugsberechtigt sind Personen, die selbst jüdischer Nationalität sind oder von mindestens einem jüdischen Elternteil abstammen (BMI 2004: 31). Nach dem Positiv-Bescheid erhalten der Antragssteller und in der Regel auch seine Kernfamilie (Ehegatten und minderjährige Kinder, die mit dem Antragssteller in häuslicher Gemeinschaft leben) den Status eines jüdischen Kontingentflüchtlings (Migrationsbericht 2007: 94). Wie bei der Gruppe der Aussiedler wird zum Zuwandererstrom der jüdischen Kontingentflüchtlinge auch der Familiennachzug zu diesem Personenkreis (bis zum 01.01.2005 §§17ff. AuslG, nach 01.01.2005 §§27ff. AufenthG) gerechnet. Jüdischen Kontingentflüchtlingen ist frühestens nach sechs Jahren Aufenthalt in Deutschland möglich, über die Regelung der Ermessenseinbürgerung (nach acht Jahren Aufenthalt über die Regelung der Anspruchseinbürgerung), die deutsche Staatsangehörigkeit zu erlangen⁶. Für den zeitlich versetzten Familiennachzug zu jüdischen Kontingentflüchtlingen gelten die gleichen Regelungen wie für den Nachzug zu Aussiedlern (bis zum 01.01.2005 §§17ff. AuslG, nach 01.01.2005 §§27ff. AufenthG).

Ohne Berücksichtigung der rechtlichen Feinheiten können *Aussiedler* ganz einfach als ‚Deutschstämmige und ihre Familienangehörige‘ und *jüdische Kontingentflüchtlinge* als ‚Jüdischstämmige aus der ehemalige Sowjetunion und ihre Familienangehörige‘ beschrieben werden.

Nachdem geklärt ist, wen die beiden Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion eigentlich umfassen, stellt sich die Frage, in welchem Umfang sie nach Deutschland zugewandert sind. In Abbildung 2.1 sind die beim Bundesverwaltungsamt (BVA) bzw. beim Bundes-

⁵ Ab der Neuregelung von 2005 müssen neben der jüdischen Abstammung weitere 3 Kriterien erfüllt werden:

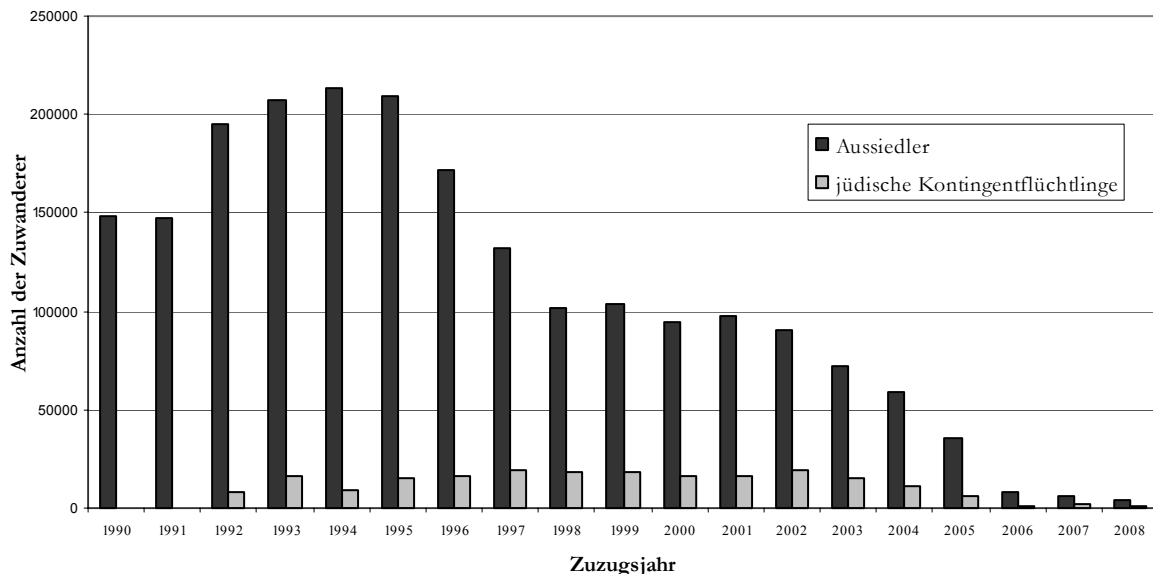
- Nachweis der absehbar eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts (Integrationsprognose über ein Punktesystem)
- Nachweis von Grundkenntnissen der deutschen Sprache (Prüfungszeugnis A1 Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen)
- Nachweis, dass die Möglichkeit zur Aufnahme in einer jüdischen Gemeinde in Deutschland besteht (Migrationsbericht 2007: 94).

⁶ Wird ein Deutscher geheiratet, kann grundsätzlich auch ein jüdischer Kontingentflüchtling schon nach drei Jahren Aufenthalt die deutsche Staatsangehörigkeit erlangen.

amt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) registrierten Zuwandererzahlen beider interessierten Zuwanderergruppen seit 1990 abgetragen.

Insgesamt sind in diesem Zeitraum gut 2.000.000 Aussiedler und 200.000 jüdische Kontingentflüchtlinge aus der ehemaligen Sowjetunion nach Deutschland gewandert.

Abbildung 2.1: *Zuzug von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen aus der ehemalige Sowjetunion von 1990-2008*



Quelle: jüdische Kontingentflüchtlinge: 1990-2007: Migrationsbericht 2007: 95, 2008 Auskunft des BAMF; Aussiedler: 1990-2008: BVA Jahresstatistik für Spätaussiedler

*für die Zuzugsjahre 1990-1992 liegt für die Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge nur ein kumulierter Wert (im Jahr 1992 abgetragen) vor

Die Zuwanderung der Gruppe der Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion erreicht im Jahr 1994 sein Maximum von 213.214 Personen und nimmt danach mit zwei deutlichen Einschnitten in den Jahren 1996-1998 und 2005-2006 ab. Neben einer Kontingentierung der Zuwandererzahl an Aussiedlern pro Jahr (im Jahr 1993 auf 218.000, im Jahr 2000 auf 103.000 (Krekeler 2001: 4)) und der Abnahme des Zuzugspotentials spielt vor allem die Einführung des Sprachstandstests für Aussiedler in eigener Person im Jahr 1996 und dessen Ausweitung auf die Kernfamilie des Aussiedlers im Jahr 2005 und auf die weiteren Familienangehörigen ab dem Jahr 2006 eine entscheidende Rolle für den deutlichen Rückgang des Aussiedlerzuzugs (vgl. auch Migrationsbericht 2007: 54)⁷.

Die Zuwandererzahlen der jüdischen Kontingentflüchtlinge pendeln von 1995 an bis zum Jahr 2005 zwischen 15.000 und 20.000 pro Jahr, danach nehmen sie deutlich ab. Dieser Rückgang ist auf die seit der Neuregelung der jüdischen Zuwanderung im Jahr 2005 zusätzlich implementierten Aufnahmevoraussetzungen zurückzuführen (vgl. Fußnote 5 und auch Migrationsbericht 2007: 96).

⁷ Seit 1996 besteht für Aussiedler in eigener Person (Krekeler 2001: 4; Migrationsbericht 2006: 47), seit 2005 für Ehegatten und Abkömmlinge des Aussiedlers (Migrationsbericht 2007: 48) und seit 2006 für den Personenkreis der weiteren Familienangehörigen (ebd.: 49) die Pflicht zum Nachweis einfacher Deutschkenntnisse.

2.2 Forschungsstand: Was ist bislang zur Arbeitsmarktintegration von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen bekannt?

In diesem Abschnitt sollen vorliegende Befunde zur Arbeitsmarktintegration beider Zuwanderergruppen zusammengetragen werden.

Dabei fällt zunächst auf, dass der Forschungsstand insgesamt recht übersichtlich ausfällt. Insbesondere wenn dieser mit der Ergebnislage zu den klassischen Arbeitsmigranten und ihrer Familienangehörigen, die bislang die neuere deutsche Zuwanderergeschichte geprägt haben, verglichen wird. Der eingeschränkte Forschungsstand lässt sich direkt auf die beschränkte Datengrundlage zurückführen. Diese kommt wiederum dadurch zustande, dass sich beide Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion nicht allein über das Merkmal Staatsangehörigkeit identifizieren lassen. Aussiedler in eigener Person und ihre Kernfamilie erhalten schon kurz nach der Einwanderung die deutsche Staatsangehörigkeit und sind somit nicht mehr von der einheimischen Bevölkerung abzugrenzen. Die Teilgruppe der weiteren Familienangehörigen der Aussiedler verbleibt zunächst im Besitz der Ursprungsnationalität ebenso wie jüdische Kontingentflüchtlinge, was eine Unterscheidung beider Gruppen unmöglich macht. Da die Identifizierung über das Staatsangehörigkeitsmerkmal nicht möglich ist, können beide Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion in der bestehenden Datenbasis (wie amtliche Statistiken, allgemeine Bevölkerungsumfragen) über weite Strecken gar nicht oder nicht eindeutig bestimmt werden. Auch lassen sich repräsentative Stichproben für Primärerhebungen beider Zuwanderergruppen nur mit großem Aufwand (vgl. Punkt 4.1.1) ermitteln.

Des Weiteren fällt auf, dass kaum aktuelle Studien zur Arbeitsmarktintegration beider Zuwanderergruppen vorliegen. Das Interesse an Aussiedlern war entsprechend der Zuzugszahlen Anfang und Mitte der 1990-er Jahre besonders ausgeprägt. Die Befunde zu jüdischen Kontingentflüchtlingen beschränken sich ausschließlich auf die 1990-er Jahre. Zum Integrationsverlauf bis zum heutigen Tage, sowie zur Situation von erst kürzlich Zugezogenen lässt sich nur wenig finden.

Grundlage für die nachfolgend zusammengestellten Befunde sind ausschließlich quantitative Studien, die Indikatoren zur Arbeitsmarktintegration beider Zuwanderergruppen beinhalten. Zunächst wird in Punkt 2.2.1 der Forschungsstand zu den Aussiedlern wiedergegeben. Die Ergebnisse zu den jüdischen Kontingentflüchtlingen werden daran anschließend in Punkt 2.2.2 dargestellt. Abschließend wird in Punkt 2.2.3 Mängeln der vorliegenden Studien und damit einhergehend der Forschungsergebnisse nachgegangen.

2.2.1 Der Forschungsstand zu Aussiedlern

Um den Forschungsstand zu Aussiedlern hinsichtlich Güte und Reichweite der vorliegenden Ergebnisse besser einschätzen zu können, wird zunächst in Punkt 2.2.1.1 die jeweilige Datengrundlage kurz beschrieben. Die weiter oben skizzierten Probleme bei der Identifizierung in

bestehenden Datengrundlagen sowie bei der Ziehung von repräsentativen Stichproben machen deutlich, warum es sich lohnt, einen genaueren Blick auf die Gewinnung der jeweiligen Datengrundlage zu werfen. Die recht übersichtliche Datenbasis macht dieses Vorgehen darüber hinaus noch möglich. Daran schließt sich in Punkt 2.2.1.2 eine rein deskriptive Darstellung des Integrationsverlaufes anhand wichtiger Indikatoren des Arbeitsmarkterfolges an.

2.2.1.1 Kurzbeschreibung der Datengrundlage

Überblickt man die gesamte Datenlage zu den Aussiedlern, so kann zusammenfassend festgehalten werden, dass Anfang/Mitte der 1990-er Jahre und dann erst wieder über 10 Jahre später Datenbestände zu dieser Zuwanderergruppe geschaffen oder erschlossen wurden.

Anfang der 1990-er Jahre wurden speziell für die Gruppe der Aussiedler eigene Kurzzeitpaneluntersuchungen angelegt, so z.B. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) und vom Bundesministerium des Innern (BMI). Auch wurde ab 1994 in das deutsche Langzeitpanel, das sogenannte sozioökonomische Panel (Soep), die Zuwandererstichprobe, welche zu großen Teilen aus Aussiedlern besteht, integriert.

Eine Dekade später erfolgten seitens des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zwei Querschnittserhebungen zu Aussiedlern. Während in der im Jahr 2004 unternommenen Erhebung vom Institut für Mittelstandsforschung (ifm) im Auftrag des BAMF die Selbständigkeit von Aussiedlern im Mittelpunkt stand, wurden mit der 2006 erfolgten Untersuchung die Folgen des Wohnortzuweisungsgesetzes für Aussiedler analysiert.

In den letzten Jahren hat sich auch etwas in der amtlichen Statistik getan. So lassen sich Aussiedler zum einen in der vom IAB kürzlich geschaffenen Integrierten Erwerbsbiografie (IEB) als eigene Gruppe ermitteln, zum anderen ermöglicht der Mikrozensus (MZ) des Jahres 2005 mit dem neu integrierten Migrationsmodul, in welchem die eigene sowie die Migrationsbiografie der Eltern erfragt wird, die Gruppe der Aussiedler recht treffsicher indirekt zu identifizieren. Ab dem Mikrozensus 2007 wird die Aussiedlereigenschaft sogar direkt erfragt.

Kurzzeitpanels:

IAB: In der Studie des IAB um Barbara Koller umfasst die Stichprobe alle Teilnehmer von Deutschsprachkursen aus 25 repräsentativ ausgewählten Arbeitsamtbezirken Westdeutschlands, welche regulär im Juni-September 1991 beendet wurden. Deutschsprachkurse wurden damals von ca. 80% aller Aussiedlererwerbsspersonen besucht (Koller 1993a: 208).

BIB: Für das Aussiedlerpanel des BIB stellen repräsentativ über ein dreistufiges Auswahlverfahren - Auswahl von Stadt-/Landkreisen, in diesen eine Auswahl von Übergangsheimen, in diesen wiederum eine Auswahl von Haushalten - ermittelte Aussiedler, die 1991 ein Übergangwohnheim bewohnten, die Stichprobe dar (Mamme/Schiener 1998: 12-14).

BMI: Für die Studie ‚EVA-A: Erfolg und Verlauf der Aneignung neuer Umwelten durch Aussiedler‘ des BMI wurde die Stichprobe über verschiedene Kontakte, vor allem Betreuungseinrichtungen für Aussiedler, Anzeigen in der Lokalpresse sowie persönliche Bekanntschaften in Hessen und Niedersachsen gewonnen (Greif et al. 1999: 85).

Langzeitpanel:

Soep: Kern der Aussiedlerstichprobe im Soep stellen im Zeitraum von 1984 bis 1994 zugewanderte Aussiedler dar, welche per Zufall mit Hilfe von Screeningfragen zum spezifischen Migrationshintergrund in allgemeinen Bevölkerungsumfragen ermittelt wurden. Ausgehend von diesen repräsentativ gezogenen Aussiedlern wurde per Schneeballverfahren die Stichprobe erweitert. Darüber hinaus wird dieser Personenkreis fortwährend durch individuelle Zugänge zu bestehenden Soep-Haushalten und alle Teilstichproben umfassende Aufstockungsstichproben des Soep erweitert (Schulz et al. 1993: 38ff., Schupp/Wagner 1995: 18ff.).

BAMF:

ifm: Für die ifm-Studie wurden mit Hilfe des Onomastikverfahrens⁸ von Humpert & Schneiderhainz Betriebe bzw. Selbständige im Telefonverzeichnis identifiziert, die mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit zur Zielgruppe der Aussiedler gehören. Aus dieser Auswahlgrundlage wurde per Zufall eine Stichprobe gezogen (Leicht et al. 2005: 56-59).

Haug/Sauer: Mit Hilfe des sogenannten Nürnberger-Verfahrens, in welchem Einwohnermeldeamtinformationen unter anderem zu Geburtsort, Geburtsstaat und Staatsangehörigkeit für die Identifizierung von Aussiedlern herangezogen werden, wurden für die Städte Düsseldorf, Karlsruhe, Nürnberg, Viernheim, Wolfsburg (und die Städte Jena, Berlin, Molbergen mit einem leicht abweichenden Verfahren) Aussiedlerhaushalte ermittelt (Haug/Sauer 2007: 73ff.).

Amtliche Statistik:

IEB: Die IEB wird aus Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit gebildet. In ihr werden Daten aus verschiedenen Teilstatistiken (Beschäftigten-Historik, Bewerberangebots-Datei (BewA), Maßnahme-Teilnehmer-Gesamtdatenbank und der Leistungsempfänger-Historik) der BA kombiniert. „Die Identifikation der Spätaussiedler erfolgt in erster Linie über die BewA. In dieser wird der Spätaussiedlerstatus für einen Zeitraum von fünf Jahren nach der Einreise erfasst. Spätaussiedler können zusätzlich identifiziert werden, wenn sie entweder Eingliederungsgeld oder -hilfe bekommen oder einen Deutsch-Sprachlehrgang mit Zielgruppe Aussiedler besucht haben“ (Brück-Klingenberg et al. 2007: 5).

⁸ Onomastik=Namensforschung, das Verfahren wird in Punkt 4.1.1 genauer vorgestellt.

MZ: Der Mikrozensus ist eine jährliche Erhebung des Statistischen Bundesamtes, welche 1% der deutschen Haushalte umfasst (www.destatis.de)⁹. Die Gruppe der Aussiedler lässt sich über eine an rechtlichen Einreise- und Einbürgerungsregelungen orientierte Kombination der Merkmale: Zuzug nach Deutschland (Zeitpunkt), Geburtsort, Einbürgerung (Zeitpunkt) und Nationalität (jetzige und jene vor der Einbürgerung) im Mikrozensus 2005 rekonstruieren. Die Treffsicherheit dieses indirekten Identifizierungsalgorithmus ließe sich mit dem ab dem Jahr 2007 im Mikrozensus direkt erhobenen Merkmals - Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit aufgrund der Aussiedlereigenschaft - überprüfen. Zwar wird dieses neu geschaffene Analysepotential bereits genutzt (vgl. bspw. die Programme der 5. und 6. Nutzerkonferenz des Mikrozensus¹⁰), jedoch wurde noch nichts publiziert, was genau die spezifische Forschungsfrage dieser Qualifikationsarbeit betrifft.

Auf Grundlage der beschriebenen Datensätze sind eine Reihe von Studien zur beruflichen Eingliederung von Aussiedlern entstanden, deren Ergebnisse folgend zusammenfassend dargestellt werden.

2.2.1.2 Stand der Arbeitsmarktintegration

Zu den wichtigsten Indikatoren für den Arbeitsmarkterfolg allgemein gehören der Zugang zum Arbeitsmarkt, die berufliche Positionierung am Arbeitsmarkt und Merkmale der Arbeitsstelle, wie Bildungsadäquatheit, Einkommen und Verantwortung. Folgend ist der Forschungsstand zu diesen Indikatoren gleich welcher speziellen Ausprägung für Aussiedler (aus der ehemaligen Sowjetunion), soweit vorhanden über den Zeitverlauf zusammengetragen. Je nach zugrunde liegender Textausrichtung ist ein Vergleich zu anderen Aussiedlergruppen, zu anderen Zuwanderergruppen oder zu Deutschen möglich.

In den drei Kurzzeitpanels von Anfang der 1990-er Jahre, die die Situation in den ersten Aufenthaltswahren widerspiegeln, zeigt sich folgendes Bild:

In der IAB-Studie sind ein halbes Jahr nach Beendigung des Sprachkurses 32% der Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion beschäftigt. Im Vergleich dazu sind Aussiedler aus Rumänien

⁹ Der Vollständigkeit halber sollen an dieser Stelle die Befunde der OECD zur Arbeitsmarktintegration von Aussiedlern auf Grundlage der Europäischen Arbeitskräfteerhebung, deren deutscher Datenteil auf den Mikrozensus zurückgeht, Erwähnung finden. Dabei werden deutsche Staatsangehörige, die im Ausland geboren wurden und weniger als 8 Jahre in Deutschland leben, als Aussiedler definiert (OECD 2005: 20). Für beide Geschlechter lässt sich ein deutlicher Rückgang bei den Beschäftigungsquoten von 1999 bis 2004 feststellen. Bei Aussiedlern fällt der Anteil von 69% auf 58%, bei Aussiedlerinnen von 52% auf 42% (ebd.: 21). Da es sich bei der Beschäftigungsquote nur um einen, für den genauen Stand der Arbeitsmarktintegration wenig aussagekräftigen Indikator handelt und der indirekte Identifizierungsweg recht fehleranfällig ist (in die OECD-Definition der Aussiedler fallen sowohl alle sich vorübergehend im Ausland aushaltende Deutsche, sowie Zuwanderer, die über einen deutschen Ehepartner verfügen und ihr Recht, sich schon nach 3 Jahren Aufenthalt einbürgern lassen zu können, nutzen), werden die OECD-Befunde nur in dieser Fußnote erwähnt.

¹⁰ <http://www.gesis.org/forschung-lehre/veranstaltungen/veranstaltungs-archiv/german-microdata-lab/>

zu 39% und jene aus Polen zu 28% in Beschäftigung (Koller 1993a: 211). Aussiedler insgesamt, d.h. nicht nach Herkunftsländern differenziert, weisen eine Arbeitslosenrate von 32% auf. Wobei mit 38% Frauen deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer, deren Rate bei 24% liegt (ebd.: 214). Ca. 2 Jahre später sind 66% der Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion beschäftigt (Koller 1997: 779). Außerdem ist die Arbeitslosenrate für Aussiedler insgesamt deutlich gesunken, so sind 29,3% der Frauen und 14,5% der Männer arbeitssuchend (ebd.: 774). Gegenüber vergleichbaren Einheimischen fällt das Einkommen für Aussiedler insgesamt um bis zu 25% reduziert aus (ebd.: 785). 30% aller Aussiedler sind im alten Berufsfeld tätig (Koller 1998: 565).

Im Vergleich zur IAB-Studie fallen die Ergebnisse des EVA-A Kurzzeitpanels noch nachteiliger für Aussiedler aus. Die Befunde dieser Studie sind jeweils geschlechtsspezifisch ausgewiesen. So weisen Aussiedlerinnen nach im Durchschnitt 0,8 Jahren Aufenthalt in Deutschland ein Arbeitslosigkeitsrisiko von 77% auf, welches nach weiteren 1,5 Jahren Aufenthalt auf 58% fällt (Greif et al. 1999: 89). Bei Aussiedlern halbiert sich im gleichen Zeitraum die Arbeitslosenquote von 48% auf 24% (ebd.: 92). Zum Zeitpunkt der 4. Erhebungswelle nach durchschnittlich 2,3 Jahren Aufenthalt haben 12% der Aussiedlerinnen aus der ehemaligen Sowjetunion eine Arbeitsstelle, 49% sind als erwerbsuchend gemeldet und die verbleibenden 39% gehören der Kategorie der Nicht-Erwerbsuchenden an. Bei den Aussiedlern aus der ehemaligen Sowjetunion haben 33% eine Stelle, 38% sind erwerbslos gemeldet und 29% fallen in die Restkategorie. Damit bilden Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion gleich welchen Geschlechts im Vergleich zu jenen aus anderen Herkunftsländern jeweils das Schlusslicht (ebd.: 96). Der Durchschnitt des monatlichen Brutto-Erwerbseinkommen der Aussiedlerinnen aus der ehemaligen Sowjetunion liegt mit 2600 DM deutlich unter dem ihrer männlichen Landsleute und verändert sich nicht über die Zeit. Wohingegen das Brutto-Erwerbseinkommen der Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion von Januar 1992 bis Dezember 1994 von 3200 DM auf 3400 DM ansteigt (ebd.: 98). Während 2/3 aller Aussiedlerinnen in Deutschland beruflich absteigen, trifft dies nur für 45% der Aussiedler zu (ebd.: 100-102). Hinsichtlich der Arbeitsplatzmerkmale Arbeitskomplexität sowie Handlungsspielraum weisen Aussiedlerinnen aus der ehemaligen Sowjetunion gegenüber jenen aus anderen Herkunftsländern immer die niedrigsten Werte auf. Bei den Männern fällt das Ergebnis weniger eindeutig aus, jedoch finden sich auch dort Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion mehrfach auf den letzten Plätzen (Janikowski 1999: 130-134).

Auch wenn sich in der BIB-Studie die Untersuchungspersonen im Schnitt schon 4 Jahre in Deutschland aufhalten, fällt die Arbeitslosenrate für die gesamte Gruppe der Aussiedler mit 9,5% (Mammey/Schiener 1998: 95) im Kontrast zu den bisherigen Ergebnissen unerwartet niedrig aus. Entweder handelt es sich hierbei um eine selektive Stichprobe (regionale Begrenztheit, Panelmortalität, ... (vergleiche Angaben von Mammey 2003: 108)), oder aber nach 3-4 Jahren Aufenthalt in Deutschland ändert sich die Arbeitsmarktlage von Aussiedlern grundlegend.

Zusammenfassend können für die einzelnen Studien von Anfang der 1990-er Jahre folgende Befunde festgehalten werden: In den ersten Aufenthaltsjahren schreitet die Arbeitsmarktintegration von Aussiedlern deutlich voran. Dies lässt sich vor allem an der markant mit der Aufenthaltsdauer sinkenden Arbeitslosenrate festmachen. Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion stellen bei einer Vielzahl von Arbeitsmarktindikatoren das Schlusslicht im Vergleich zu Aussiedlern aus anderen Herkunftsländern dar. Darüber hinaus sind starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszumachen. Frauen weisen höhere Arbeitslosenraten auf, steigen gegenüber der Beschäftigung im Herkunftsland zu größeren Anteilen beruflich ab und verdienen weniger als ihre männlichen Landsleute.

Analysen, die über die Jahre auf Grundlage des Soep entstanden sind, zeigen folgende Ergebnisse zur Arbeitsmarktintegration von Aussiedlern: Von mehreren Autoren wird für Mitte der 90-er Jahre für Aussiedler eine Arbeitslosenquote von ca. 26% festgestellt (Bauer/Zimmermann 1995: 104; Seifert 1996: 191). Wobei das Arbeitslosigkeitsrisiko für Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion und Polen gegenüber jenen aus Rumänien auch unter Kontrolle relevanter Einflussgrößen höher ausfällt (Bauer/Zimmermann 1997: 375). Wird nicht nach Herkunftslandgruppe, sondern nach Zuzugszeitraum differenziert, steigt über die Zuzugskohorten die Arbeitslosenrate. So sind im Jahr 1995 vor dem Jahr 1989 Zugewanderte zu 15%, im Zeitraum von 1989-90 Zugewanderte zu 20% und nach dem Jahr 1990 Zugewanderte zu 44% arbeitslos (Münz/Ohliger 1998: 19). Auch sinkt der Anteil jener, die schon im Einreisejahr erwerbstätig sind, über die Zuzugsjahre (Schulz/Seiring 1994: 615). Mehr als die Hälfte der Aussiedler übt eine einfache Tätigkeit aus (11% sind ungelernete Arbeiter, 35% angelernte Arbeiter und 11% einfache Angestellte) (Seifert 1996: 195), wobei sich die berufliche Positionierung über die drei Zuzugskohorten in Richtung einfache Tätigkeiten deutlich verschiebt (Münz/Ohliger 1998: 20). Der Anteil der Aussiedler, die im erlernten Beruf tätig sind, schwankt in verschiedenen Studien zwischen 40% und 50% (Seifert 1996: 195; Dunn/Kreyenfeld/Lovely 1997: 493; Kreyenfeld/Konietzka 2001: 19; Konietzka/Kreyenfeld 2001: 273). Aussiedler verdienen im Durchschnitt 75-80% des westdeutschen Bruttomonatseinkommens (Konietzka/Kreyenfeld 2001: 273).

Wird der Integrationsverlauf über die Zeit betrachtet, kann nur für bestimmte relevante Arbeitsmarktgrößen eine positive Entwicklung verzeichnet werden. So nimmt das Arbeitslosigkeitsrisiko für Aussiedler von 1995 auf 2002 von 18,2% auf 13,7% ab. Im gleichen Zeitraum steigt das Einkommen sowohl absolut von 34.500 DM auf 44.000 DM, sowie die relative Einkommensposition gegenüber allen von 78% auf 84%. Auch sind Aussiedler 2002 mit ihrer Arbeit zufriedener als 1995. Jedoch nimmt im gleichen Zeitraum die Dauer der Arbeitslosigkeit um knapp einen Monat zu. Auch fällt der Anteil jener, die in ihrem erlernten Beruf tätig sind, von 45,7% auf 38,8%, sowie jener, die angeben, hohe Autonomie beruflichen Handelns zu haben, von 12% auf 11,6%. Des Weiteren nimmt der Anteil der staatlichen Transferleistungen am verfügbaren Einkommen der Aussiedler im besagten Zeitraum leicht zu (Frick 2004: 40ff.).

Werden Mobilitätsprozesse innerhalb des Arbeitsmarktes genauer betrachtet, kann Aussiedlern gegenüber der einheimischen Bevölkerung nur ein nachteiliges Abschneiden beschieden werden. In den Analysen von Kogan, in welchen Männer im Zeitraum von 1995 bis 2000 betrachtet werden, wechseln Aussiedler häufiger zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, die Erwerbsphasen sind kürzer und die Arbeitslosigkeitsphasen länger (Kogan 2004: 450). Außerdem haben sie eine höhere Chance aus der Arbeitslosigkeit in eine unqualifizierte Tätigkeit überzutreten als vergleichbare Einheimische (ebd.: 453).

Zwei neuere Studien, die sich Assimilationsprozessen der männlichen Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt widmen und dazu alle zur Verfügung stehenden Soepwellen heranziehen, kommen zu folgenden Ergebnissen für Aussiedler: Die Arbeitslosenrate von Aussiedlern schwankt von 1994 bis 2004 um die 10% Marke (+ -3%) und liegt damit jeweils weit über dem Niveau der einheimischen Bevölkerung, deren Arbeitslosenquote um die 5-6% beträgt. Im Vergleich zu anderen Zuwanderergruppen (vor allem Arbeitsmigranten und deren Familiennachzug) fällt die Arbeitslosenrate von Aussiedlern zum Teil ähnlich hoch bis etwas niedriger aus. Das Einkommen von Aussiedlern steigt im selben Zeitraum nahezu kontinuierlich von 19.000 Euro auf 24.000 Euro an, jedoch liegen sie damit weit hinter Deutschen wie auch anderen Zuwanderergruppen (Fertig/Schurer 2007: 23). Laut den Modellen der Studienautoren erreichen Aussiedler nach 7 Jahren Aufenthalt das gleiche Arbeitslosigkeitsrisiko (ebd.: 36), nach 9-12 Jahren Aufenthalt das gleiche Einkommen (ebd.: 31) wie vergleichbare Einheimische. Der letztgenannte Befund wird in einer ganz ähnlich angelegten Studie von Brenner allerdings nicht bestätigt. Hier reduziert sich zwar auch der Einkommensnachteil der Aussiedler gegenüber der einheimischen Bevölkerung in den ersten Aufenthaltsjahren deutlich, jedoch verbleibt nach 10 Jahren Aufenthalt eine Diskrepanz von 5-7% bestehen (Brenner 2007: 19). Ein weiterer Befund von Brenner ist, dass Aussiedler gegenüber der einheimischen Bevölkerung unter Kontrolle der eigenen Qualifikation in Jobs, die spezifische Abschlusszertifikate (wie Berufs-, Hochschulabschluss) voraussetzen, untervertreten, sowie in Jobs, die keinerlei Abschlusszeugnis voraussetzen, sondern beim Erfüllen erlernt werden können, übervertreten sind. Diese Diskrepanzen verringern sich deutlich mit der Aufenthaltsdauer (ebd.: 16).

Betrachtet man zusammenfassend die Ergebnisse des Soep ergibt sich folgendes Bild: Studien, die den Integrationsverlauf untersuchen und somit das Längsschnittpotential des Soep bemühen, kommen zu dem Schluss, dass Aussiedler mittelfristig, im Zeitraum von 10 Aufenthaltsjahren, recht gut auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen. Dieser Befund bezieht sich jedoch allein auf die Teilpopulation der Aussiedler, die der Soep umfasst, und das sind vor allem Personen, die im Zeitraum von 1984 bis 1994 zugezogen sind. Wird innerhalb dieser Population nach Zuzugskohorten differenziert, weisen später Zugezogene deutlich schlechtere Arbeitsmarktwerte auf. Hierbei stellt sich natürlich die Frage, ob diese Unterschiede allein auf die kürzere Aufenthaltszeit, welche Indikator für die Akkumulation von aufnahmelandsspezifischen Fertigkeiten ist (vgl. Chiswick 1978), oder aber auch auf veränderte Merkmale der Zuwanderer, die Einfluss auf die Produktivität haben (vgl. Borjas 1985 und 1995), zurückzuführen sind. Der Weg zur beruflichen Angleichung von Aussiedlern ist jedoch auch mit einigen

Stolpersteinen behaftet. Sie sind zumindest in den ersten Aufenthaltsjahren recht schlecht und weit unter ihren Qualifikationen positioniert. Dieser Umstand spiegelt sich auch in ihrem niedrigen Einkommen wider. Darüber hinaus sind Aussiedler größeren Risiken in ihrer beruflichen Karriere ausgesetzt. So wechseln sie häufiger zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, ihre Arbeitslosigkeitsphasen sind länger und der Wiedereinstieg erfolgt häufiger in unqualifizierte Jobs.

Aus den vorliegenden Befunden lässt sich nun nicht einfach die aktuelle Situation des gesamten Zuwandererstroms seit dem Fall des eisernen Vorhangs ableiten. Über die Zeit variieren sowohl Größen, die den Arbeitsmarkterfolg extern beeinflussen (wie die allgemeine wirtschaftliche Lage, die Dauer des Sprachkurses, die Höhe der Transferleistungen, ...), als auch veränderte sich die Zusammensetzung der Aussiedler völlig. So kommen seit 1994 fast ausschließlich Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion (Migrationsbericht 2007: 52), die gegenüber jenen aus Polen und Rumänien geringere Erfolgsaussichten aufweisen (vgl. 2.2.1.2). Auch die Zusammensetzung der Aussiedler, die aus der ehemaligen Sowjetunion stammen, hat sich über die Jahre deutlich verändert. Während noch Anfang der 1990-er Jahre Aussiedler in eigener Person (§4 BVFG) die Mehrheit stellten, ging ihr Anteil gegenüber Ehegatten und Abkömmlingen (§7 BVFG) und weiteren Familienangehörigen (§8 BVFG) bis 2004 auf unter 20% zurück (Migrationsbericht 2007: 49). Für die beiden letztgenannten Gruppen sind geringere Integrationschancen anzunehmen, da an sie bis zum Jahr 2005 keine Forderungen hinsichtlich deutscher Sprachkenntnisse beim Aufnahmeverfahren gestellt wurden (ebd.: 48). Darüber hinaus erhält die Aussiedlerteilgruppe der weiteren Familienangehörigen (§8 BVFG) nicht sofort die deutsche Staatsangehörigkeit (ebd.: 51), was den Integrationsverlauf nicht einfacher gestaltet.

Die bisher vorgestellten Studienergebnisse haben einen Einblick in die Arbeitsmarktsituation kurz nach der Zuwanderung und in den weiteren Verlauf der Arbeitsmarktintegration von Aussiedlern, die vorrangig Anfang der 1990- Jahre zugezogen sind, gegeben. Wie stellt sich jedoch die Situation später Zugezogener sowie der gesamten Aussiedlergruppe zum heutigen Tage dar? Zu diesen Fragen liegen nur wenige Befunde vor, die dennoch ein aktuelles sowie umfassenderes Bild zur Arbeitsmarktsituation von Aussiedlern liefern als alles bisher Zusammengetragene.

Die Studien, die im Auftrag des BAMF durchgeführt wurden, zeigen folgende Ergebnisse: Für Aussiedler insgesamt sowie für jene aus der ehemaligen Sowjetunion lässt sich eine Selbstständigkeitsquote von 2-3% im Zeitraum 2002 bis 2005 ermitteln. Diese liegt weit unter dem Niveau der Einheimischen sowie der Arbeitsmigranten (Leicht 2005: 65). Aussiedler, vorrangig aus der ehemaligen Sowjetunion, ab 18 Jahre, die im Zeitraum von 1989 bis 2005 zugewandert sind, verteilen sich im Jahr 2006 über nachstehende Arbeitsmarktkategorien wie folgt: 49,7% sind erwerbstätig oder gehen einer Ausbildung nach, 17,2% sind arbeitslos oder Teilnehmer in einer Maßnahme der Arbeitsagentur und 33,1% sind nicht erwerbstätig. Von all diesen waren

in den ersten drei Aufenthaltsjahren 38,9% durchgängig erwerbstätig und 12,9% fortwährend arbeitslos (Haug/Sauer 2007: 99). Der Anteil derjenigen, die derzeit staatliche Transferleistungen in Anspruch nehmen, ist gegenüber dem in den ersten drei Aufenthaltsjahren deutlich von 89% auf 61% gesunken (ebd.: 101).

Genauere Befunde zur aktuellen Arbeitsmarktlage von mehrheitlich neu zugewanderten Aussiedlern¹¹ liefert die erst kürzlich geschaffene integrierte Erwerbsbiografie des IAB: Aussiedler weisen in den Jahren 2000 bis 2004 eine um die 35% Marke schwankende Arbeitslosenrate¹² auf. Diese liegt weit über dem Niveau anderer Zuwanderer ohne deutsche Staatsangehörigkeit (16-20%) und der Deutschen (10-11%) (Brück-Klingenberg et al. 2007: 2). Insgesamt fällt die Arbeitslosenrate der Aussiedler in den ostdeutschen Bundesländern deutlich höher als in den westdeutschen aus (ebd.: 3). Darüber hinaus sind Aussiedler extrem schlecht auf dem Arbeitsmarkt positioniert. Rund 70% der Aussiedler sind als Nicht-Facharbeiter tätig. Dies betrifft im Vergleich nur 55% der anderen Zuwanderer ohne deutsche Staatsangehörigkeit und 18% der Deutschen (ebd.: 4).

Beim Überblicken der neuesten Studien wird deutlich, dass die Gruppe der Aussiedler noch immer von einer hohen Arbeitslosigkeit betroffen ist. Auf Grundlage der veröffentlichten Befunde von Haug/Sauer kann derzeit von einer Arbeitslosenquote von 20-25% ausgegangen werden. Natürlich wird diese durch den anhaltenden Neuzuzug gespeist, jedoch sind die Zuzugszahlen über die letzten Jahre immer weiter gesunken (vgl. Punkt 2.1). Arbeitslosigkeit betrifft demnach nicht nur die ersten Aufenthaltsjahre, sondern ist ein ständiges Risiko, was schon die Analysen von Kogan 2004 belegen. Der Weg in die Selbständigkeit scheint von Aussiedlern nicht in großem Umfang als Alternative wahrgenommen zu werden. Außerdem üben jene, die es in den Arbeitsmarkt schaffen, vor allem einfache Tätigkeit aus.

Insgesamt machen die aktuellsten Arbeitsmarktergebnisse von Aussiedlern deutlich, dass der Integrationsverlauf der gesamten Aussiedlergruppe nicht so reibungslos erfolgt, wie es die Längsschnittergebnisse auf Grundlage des Soep für die Gruppe der Anfang der 1990-er Jahre Zugezogenen nahe legen. Die derzeitige Arbeitslosenrate fällt unerwartet hoch aus. Der Befund, dass Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion gegenüber jenen aus anderen Herkunftsländern oft einen geringeren Arbeitsmarkterfolg aufweisen und die veränderte Zusammensetzung des Aussiedlerzuwanderungsstrom über die Zeit - ab 1994 setzt sich dieser fast ausschließlich aus Aussiedlern zusammen, die aus der ehemaligen Sowjetunion stammen - lassen einen Zusammenhang mit den aktuellen Arbeitsmarktergebnissen vermuten. Der erfolgreiche Zugang zum Arbeitsmarkt reicht allein jedoch nicht als Maß für den Arbeitsmarkterfolg aus. Auch eine gute Positionierung im Arbeitsmarkt ist von Bedeutung. Und genau an dieser Stelle scheint das Hauptproblem von Aussiedlern zu liegen. Unter 50% sind im Erlern-

¹¹ Grundsätzlich sind alle Einreisejahre vertreten, wobei die Jahre vor 2000 nicht vollständig erfasst sind (vgl. die Fußnote 2 auf Seite 1 und die Erläuterungen im Kasten von Seite 5 des Textes Brück-Klingenberg et al. 2007).

¹² Die Arbeitslosenrate umfasst hier den Anteil an registrierten Arbeitslosen an den abhängigen Erwerbspersonen, d.h. Selbstständige und Beamte sind ausgeschlossen, was zu einer Überschätzung der Arbeitslosenrate im Vergleich zu anderen Statistiken führt (Brück-Klingenberg et al. 2007: 5).

ten Berufsfeld tätig, die überwiegende Mehrheit übt einfache Tätigkeiten aus und das Einkommen fällt entsprechend niedrig aus.

2.2.2 Der Forschungsstand zu jüdischen Kontingentflüchtlingen

Der Forschungsstand zur Arbeitsmarktintegration von jüdischen Kontingentflüchtlingen wird analog zu dem der Aussiedler präsentiert. Hierfür wird zunächst in Punkt 2.2.2.1 die jeweilige Datengrundlage der vorliegenden Ergebnisse zum Arbeitsmarkterfolg von jüdischen Kontingentflüchtlingen beschrieben. Dies soll helfen, den Forschungsstand in seiner Tragweite besser einschätzen zu können. Daran anschließend wird in Punkt 2.2.2.2 anhand der wenigen für jüdische Kontingentflüchtlinge zur Verfügung stehenden Indikatoren der Stand der Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe rein deskriptiv dargestellt.

2.2.2.1 Kurzbeschreibung der Datengrundlage

Auch wenn schon der Forschungsstand für die Gruppe der Aussiedler als überschaubar einzustufen ist, liegen für jüdische Kontingentflüchtlinge noch weit weniger quantitative Untersuchungen zur Arbeitsmarktintegration vor. So wurden Mitte der 90-er Jahre zwei Querschnitterhebungen (Schoeps et al. und Kessler) durchgeführt, die unter anderem auch Indikatoren zur Arbeitsmarktintegration enthalten. Darüber hinaus wurde von Cohen/Kogan ein Versuch unternommen, die Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge im Mikrozensus indirekt zu rekonstruieren.

Wie nun die jeweilige Datengrundlage gewonnen wurde und wer von ihr jeweils umfasst wird, soll folgend kurz skizziert werden.

Querschnitterhebungen:

Schoeps et al.: Beide Stichproben der Schoeps et al. Untersuchungen wurden per Briefumfrage, die über zentrale Anlaufstellen wie Gemeinden, Wohlfahrtsverbände, Wohnheime oder Selbsthilfeeinrichtungen bundesweit verteilt wurden, in den Jahren 1993-94 und 1998 realisiert (Jasper et al. 1996: 28-29, Schoeps et al. 1999: 40).

Kessler: Alle im Zeitraum von 1990 bis 1995 neu in die Jüdische Gemeinde zu Berlin zugewanderte Mitglieder stellen die Stichprobe von Judith Kesslers Analysen dar (Kessler 2003: 3).

Amtliche Statistik:

MZ: Cohen und Kogan klassifizieren als jüdische Kontingentflüchtlinge im Mikrozensus, alle von 1990 bis 2000 nach Deutschland zugewanderte Personen, die im Besitz der Staatsangehörigkeit einer der Länder der ehemaligen Sowjetunion sind. Diesem Identifizierungsweg liegen folgende Annahmen zu Grunde:

- Aussiedler erhalten unmittelbar nach Zuzug nach Deutschland die deutsche Staatsangehörigkeit
- jüdischen Kontingentflüchtlingen ist erst nach 8 Jahren Aufenthalt in Deutschland der Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit möglich
- es hat im besagten Zeitraum keine nennenswerte Zuwanderung anderer Personengruppen aus der ehemaligen Sowjetunion (wie Asylbewerber, Arbeitsmigranten oder Studenten) stattgefunden (Cohen/Kogan 2005: 257).

Obwohl die Entstehung der drei Datengrundlagen jeweils mit Problemen behaftet ist (vgl. Punkt 2.2.3.1), zeichnen die daraus ermittelten Befunde ein einheitliches Bild über den Integrationsverlauf von jüdischen Kontingentflüchtlingen auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

2.2.2.2 Stand der Arbeitsmarktintegration

Analog zu den Aussiedlern wird folgend für jüdische Kontingentflüchtlinge der Forschungsstand zu den wichtigsten Indikatoren des Arbeitsmarkterfolges über den Zeitverlauf, soweit vorhanden zusammengetragen. Ein Vergleich wird, wenn möglich und angebracht zu Deutschen und insbesondere zu Aussiedlern vorgenommen.

In der ersten Untersuchung von Schoeps et al. wird festgestellt, dass von allen Befragten (jüdische Kontingentflüchtlinge jeglichen Alters, die innerhalb der letzten 4 Jahre nach Deutschland eingewandert sind) 14,3% erwerbstätig und 27,6% arbeitslos sind (Jasper et al. 1996: 90, 97). Vier Jahre später in der zweiten Untersuchung von Schoeps et al. sind 17,8% aller Befragten erwerbstätig und 35,3% arbeitslos (Schoeps et al. 1999: 65). Werden nur Personen im erwerbsfähigen Alter berücksichtigt (18-60 Jahre) liegt die Arbeitslosenquote von jüdischen Kontingentflüchtlingen 1998 bei 48% (ebd.: 65-66). Das Arbeitslosigkeitsrisiko jüdischer Kontingentflüchtlinge liegt somit weit über dem vergleichbarer Aussiedler Mitte/Ende der 1990-er Jahre (vgl. 2.2.1.2). Grundsätzlich verbessert sich mit der Aufenthaltsdauer die Arbeitsmarktlage jüdischer Kontingentflüchtlinge. Jedoch steigt im Vergleich zur Situation im ersten Jahr der Arbeitslosenanteil im zweiten und dritten Jahr um 12 Prozentpunkte auf 61% an. Dieser Zuwachs speist sich vor allem aus Personen, die anfänglich im Sprachkurs oder in Weiterbildungsmaßnahmen waren und nicht direkt im Anschluss daran Arbeit gefunden haben. Im vierten und fünften Aufenthaltsjahr verringert sich die Arbeitslosenquote dann wieder auf 50,6%, bevor sie nach 5 Jahren Aufenthalt in Deutschland dann deutlich auf 23,8 % fällt (ebd.: 67). Entsprechend verzögert entwickelt sich auch der Anteil jüdischer Kontingentflüchtlinge, die in Beschäftigung sind. So üben nur im Schnitt 16,2% der sich im erwerbsfähigen Alter befindlichen jüdischen Kontingentflüchtlinge innerhalb der ersten drei Aufenthaltsjahre eine Erwerbstätigkeit aus. Dieser Anteil erhöht sich im vierten und fünften Jahr auf 29,1% und liegt nach 5 Jahren Aufenthalt bei 48,8% (ebd.: 67). Im Vergleich zu Aussiedlern (vgl. 2.1.2) fällt der Integrationsverlauf jüdischer Kontingentflüchtlinge in den deutschen Arbeitsmarkt anfänglich deutlich verzögert aus. Entsprechend sind im Jahr 1998 75-80% der Haushalte aus-

schließlich auf Sozialhilfe oder Lohnersatzleistungen angewiesen (ebd.: 68). Ähnlich wie für Aussiedler wird die Beschäftigungssituation in den ostdeutschen Bundesländern als besonders schlecht für jüdische Kontingentflüchtlinge beschrieben, hier liegt die Arbeitslosenrate bei 66,3%. Ebenso ist die Neigung zur Selbständigkeit gering, nur in 2,5% der Haushalte wird das Einkommen durch Selbständigkeit erwirtschaftet (ebd.: 68 f.).

Für die spezifische Teilpopulation der Mitglieder der Berliner jüdischen Gemeinde stellt Kessler fest, dass Ende 1995 nur 20% der Personen im erwerbsfähigen Alter tatsächlich eine Erwerbstätigkeit ausüben. Die Mehrzahl davon ist in Teilzeit und berufsfremd beschäftigt (Kessler 2003: 30-31). Frauen nehmen gegenüber Männern häufiger an Sprachkursen, Umschulungen und Fortbildungen teil, sind häufiger in fremden Berufen vertreten und proportional häufiger und schneller erwerbstätig (ebd.: 34).

Auch Cohen und Kogan bestätigen mit ihren Mikrozensusanalysen den extrem schwierigen Zugang von jüdischen Kontingentflüchtlingen auf den deutschen Arbeitsmarkt. So arbeitet in der Hälfte dieser Haushalte nicht eine Person (Cohen/Kogan 2005: 262). Jedoch kommen sie hinsichtlich der beruflichen Positionierung zu recht positiven Ergebnissen. Für das Jahr 2000 wird für jüdische Kontingentflüchtlinge, die innerhalb der letzten 5 Jahre zugewandert sind, eine Arbeitslosenrate von über 60% ermittelt. Für jene mit mehr als 5 Jahren Aufenthalt in Deutschland liegt diese bei knapp 32%. Im Jahr 1996 lag die Arbeitslosenrate der neu zugewanderten jüdischen Kontingentflüchtlinge noch bei 47% (Cohen/Kogan 2007: 161). Somit hat sich die Eingliederungssituation im Verlauf der 1990-er Jahre für neu zugewanderte jüdische Kontingentflüchtlinge deutlich verschlechtert. Im Jahr 2000 erreichen Anfang der 1990-er Jahre zugewanderte jüdische Kontingentflüchtlinge mit 42,9% fast im gleichen Ausmaß wie Deutsche mit 43,2% sehr gute Arbeitsstellen (so genannte PTM-Jobs¹³). Jedoch zeigt sich auch hier eine negative Entwicklung im Verlauf der 1990-er Jahre, so erreichten im Jahr 1996 noch 38,3% der neu zugewanderten jüdischen Kontingentflüchtlinge die sehr guten Stellen, während dies 2000 nur noch 29,1% schafften (ebd.: 161). Das Haushaltseinkommen, wobei hier alle Einkommensquellen nach der Besteuerung zusammengenommen sind, liegt im Jahr 2000 für Neuzugewanderte bei 65%, bei jenen mit mehr als 5 Jahren Aufenthalt bei 80% des Haushaltseinkommens der Deutschen (Cohen/Kogan 2005: 261). Da die Einkommenssituation für das Jahr 1996 fehlt, ist dieser Befund nur mit Vorsicht als eine mit der Aufenthaltsdauer fortschreitende ökonomische Angleichung zu deuten.

Zusammengefasst stellen sich die Arbeitsergebnisse für die Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge wie folgt dar: Jüdische Kontingentflüchtlinge weisen ein extrem hohes Arbeitslosigkeitsrisiko auf, dieses liegt weit über dem Niveau der Aussiedler, sowie der Deutschen. Dieser Querschnittsbefund lässt sich mit darauf zurückführen, dass jüdische Kontingentflüchtlinge recht lange nach der Zuwanderung brauchen, um in ihre erste Anstellung in Deutschland zu gelangen. So nimmt die Arbeitslosenrate erst nach 5 Jahren Aufenthalt deut-

¹³PTM ist die Abkürzung für ‚professional, technical and managerial jobs‘ und umfasst somit die Arbeitsstellen mit den höchsten Qualifikationsanforderungen und dem höchsten Berufsstatus. Information zur Bildung dieser Größe findet sich in Punkt 3.1.1 Fußnote 16.

lich ab. Diejenigen unter den jüdischen Kontingentflüchtlingen, die die Zugangshürde gemeistert haben, sind dann annähernd so gut, wie Deutsche beruflich positioniert.

Wird der zusammengetragene Forschungsstand zur Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion überblickt, fallen aus datentechnischer wie auch inhaltlicher Sicht Mängel bzw. Lücken auf, die jeweils einen Forschungsbedarf begründen. Probleme, die die Datengrundlage der bislang vorliegenden Forschungsergebnisse betreffen, werden in Punkt 2.2.3 näher erörtert. Über diese kritischen Ausführungen lässt sich auch mit die Notwendigkeit der Generierung neuer Datenbestände erklären (vgl. Kapitel 4). Neben bestehenden datentechnischen Unzulänglichkeiten sticht bei der Aufbereitung des Forschungsstands auch ein inhaltliches Erklärungsproblem ins Auge, welches die zentrale Forschungsfrage dieser Qualifikationsarbeit darstellt und explizit in Punkt 2.3 beschrieben wird.

2.2.3 Probleme mit den bislang vorliegenden Forschungsergebnissen zur Arbeitsmarktintegration beider Zuwanderergruppen

Beim Überblicken des zusammengetragenen Forschungsstand zur Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion fallen diverse Mängel datentechnischer Natur auf, die folgend genauer diskutiert werden sollen. Ergebnisse zum Forschungsstand sind nur schwer zu verwerten, wenn schon die zugrunde liegende Datenbasis Probleme aufweist. Deshalb werden zunächst alle Mängel, die die Datengrundlage betreffen, in Punkt 2.2.3.1 aufgezeigt, bevor in Punkt 2.2.3.2 Schwierigkeiten, die bei der Interpretation der vorliegenden Ergebnisse auftreten, besprochen werden.

2.2.3.1 Datengrundlage der Ergebnisse

Im Mittelpunkt der Diskussion um die Güte und Reichweite der Ergebnisse steht die Beurteilung der Repräsentativität der zugrunde liegenden Datenbasis. Diese kann in unterschiedlichem Ausmaß hinsichtlich verschiedener Dimensionen eingeschränkt sein. Die wichtigsten Dimensionen sind Raum, Zeit und Teilpopulationen des interessierten Gegenstandes.

So kann eine Stichprobenziehung über zentrale Anlaufstellen, wie bei Schoeps et al. erfolgt, auch wenn diese bundesweit durchgeführt wird, zu einer selektiven Stichprobe führen. So sind beispielsweise nur 50% aller jüdischen Kontingentflüchtlinge Mitglied einer jüdischen Gemeinde (Dietz 2003: 12). Ob sich die in einer Gemeinde organisierten, von den nicht organisierten jüdischen Kontingentflüchtlingen hinsichtlich relevanter Merkmale unterscheiden, ist eine empirisch offene Frage. Jedoch lässt sich theoretisch argumentieren, dass der Austausch von Informationen und Hilfeleistungen der Gemeindemitglieder untereinander Einfluss auf ihren Arbeitsmarkterfolg haben kann. Auch führt die Stichprobenziehung über Wohlfahrtsverbände und Selbsthilfeeinrichtungen zu einer Überrepräsentation von besonders Problem

belasteten Personen. Ebenso kann das von Greif et al. zur Stichprobenziehung genutzte Schneeballverfahren kaum zu einer repräsentativen Datengrundlage führen (Gabler 1992: 59). Natürlich ist grundsätzlich jede Stichprobe verortet und damit auch raum-zeitlich beschränkt. Jedoch kann dieser Umstand je nach Erklärungsziel unterschiedlich kritisch beurteilt werden. Bei Kesslers Datengrundlage handelt es sich zwar um eine Vollerhebung¹⁴, mit der ein potentiell selektiver Ausfall von Verweigerern vermieden wird, jedoch ist diese gruppentechnisch und räumlich auf Mitglieder einer einzigen jüdischen Gemeinde beschränkt. Wie sich die Arbeitsmarktlage von jüdischen Kontingentflüchtlingen, die außerhalb von Berlin ansässig und nicht in der jüdischen Gemeinde von Berlin organisiert sind, darstellt, kann mit dieser Datengrundlage nicht beantwortet werden. Die vom IAB und BIB durchgeführten Untersuchungen umfassen ausschließlich Anfang der 1990-er Jahre zugewanderte Aussiedler. Selbst die Mehrzahl der im Soep befindlichen Aussiedlerpopulation ist im Zeitraum von 1984-1994 nach Deutschland zugewandert, so dass damit über später zugezogene Aussiedler gar keine Aussagen gemacht werden können.

Ebenso ist die Repräsentativität einer Datengrundlage eingeschränkt, wenn sich in einer indirekt identifizierten Gruppe nicht alle Personen der Zielgruppe, sowie nicht der Zielgruppe angehörende Personen vorfinden. So umfasst die von Cohen und Kogan im Mikrozensus rekonstruierte Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge nicht zeitnah zur Einwanderung über die Regelung der Ermessenseinbürgerung eingebürgerte jüdische Kontingentflüchtlinge, jedoch enthält sie die Gruppe der weiteren Familienangehörigen der Aussiedler (BVFG §8), die frühestens nach 3 Jahren Aufenthalt in Deutschland die deutsche Staatsangehörigkeit erlangen können. Auch wenn es plausibel ist, dass die indirekt identifizierte Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge von den tatsächlichen jüdischen Kontingentflüchtlingen geprägt ist¹⁵, bleibt unklar, wie gut die damit gewonnenen Ergebnisse zur Arbeitsmarktintegration deren eigentliche Lage widerspiegeln.

2.2.3.2 Interpretation der Ergebnisse

Nicht nur zu kleine Fallzahlen, sondern auch für das Erkenntnisinteresse ungeeignete Analyseeinheiten, Analyseformen sowie Indikatoren erschweren die Interpretation der Ergebnisse. Zu kleine Fallzahlen sind in Analysen, die nicht die gesamte Gesellschaft, sondern nur spezielle Teilgruppen umfassen, regelmäßig ein Problem, so auch bei der Integrationsforschung von Migranten. Der Fallzahlmangel sticht jedoch bei den Analysen von Greif et al. sowie auf Grundlage des Soeps besonders in Auge, hier stellen für ein Großteil der Analysen nur reichlich hundert Fälle die Basis.

¹⁴ Datengrundlage für Kesslers Analysen bilden Angaben zu soziodemografischen wie auch ökonomischen Belangen eines jeden seit 1990 neu zugewanderten Mitglieds der Jüdischen Gemeinde zu Berlin, die bei Veränderung aktualisiert werden (Kessler 2003: 3).

¹⁵ Für eine bessere Vorstellung der Größenverhältnisse untereinander können die Zuzugszahlen beider Zuwanderergruppen (weitere Familienangehörige der Aussiedler §8 BVFG und jüdische Kontingentflüchtlinge) von den Seiten 232 und 248 im Migrationsbericht 2007 verglichen werden.

Ist speziell, wie in der vorliegenden Arbeit, der Arbeitserfolg von Aussiedlern aus der ehemaligen Sowjetunion von Interesse, sind Untersuchungen, welche Aussiedler aus allen Herkunftsländern undifferenziert zusammen analysieren, nicht hilfreich. Dies trifft auf alle Forschungsergebnisse zu, die auf einer Datengrundlage beruhen, deren Stichprobe Anfang der 1990-er Jahre gezogen wurde. In diesem Zeitraum setzte sich die Gruppe der Aussiedler neben jenen aus der ehemaligen Sowjetunion noch zu großen Teilen aus Aussiedlern aus Polen und Rumänien zusammen, im Jahr 1990 fielen die Anteile nahezu gedrittelt aus (Migrationsbericht 2007: 52). Des Weiteren helfen Analysen zu Arbeitsmarktintegrationsindikatoren nicht sonderlich weiter, wenn sie nicht auf Personen im erwerbsfähigen Alter beschränkt sind. Besonders negativ fallen an dieser Stelle die Analysen vom BAMF auf (Haug/Sauer 2007: 99ff.). Neben ungeeigneten Analyseeinheiten finden sich auch Indikatoren, die für die Interpretation des Arbeitserfolges unzulänglich sind. So fassen mehrere Autoren in multivariaten Analysen zu den Beschäftigungschancen in der Referenzkategorie Arbeitslose wie auch nicht Erwerbstätige zusammen (Koller 1997: 780, Konietzka/Kreyenfeld 2001: 275), wobei letztere gar keine Beschäftigung anstreben und möglicherweise die Effekte der tatsächlich Arbeit Suchenden verzerren.

Ist nicht nur die Beschreibung, sondern auch die Erklärung des Phänomens der Arbeitsmarktintegration der Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion von Interesse, können einem die Vielzahl an deskriptiven Ergebnissen nur erste Hinweise geben. Ob bestimmte genannte Einflussfaktoren tatsächlich einen eigenständigen Erklärungsbeitrag liefern, wie groß dieser ist und ob er in Wechselwirkung mit anderen Einflussfaktoren steht, darüber können nur multivariate Analysen Auskunft geben. Die bestehenden multivariaten Analysen auf Grundlage des Soep, die für Aussiedler, Übersiedler und Ausländer gemeinsam berechnet wurden (bspw. Seifert 1996, Bauer/Zimmermann 1997), lassen jedoch offen, ob die gefundenen Effekte für den Fall, dass die Gruppe der Aussiedler einzeln oder in Bezug zu einer anderen Referenzgruppe betrachtet wird, in gleicher Richtung und Stärke bestehen bleiben.

2.3 Forschungsfrage und Analysestrategie

Nachfolgend wird aus dem Forschungsstand zur Arbeitsmarktintegration beider Zuwanderergruppen die Forschungsfrage herausgearbeitet und der Weg beschrieben, der in dieser Arbeit beschritten wird, um dieses Phänomen zu erklären.

Forschungsfrage: Während beide Zuwanderergruppen - Aussiedler wie jüdische Kontingentflüchtlinge - gegenüber der deutschen Bevölkerung trotz ihres hohen Qualifikationsniveaus deutliche Nachteile auf dem Arbeitsmarkt aufweisen, zeigt der Vergleich beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion untereinander ein jeweils spezifisches Muster. So schaffen Aussiedler den Sprung in den deutschen Arbeitsmarkt recht gut, platzieren sich aber relativ schlecht im Arbeitsmarkt; jüdische Kontingentflüchtlinge weisen ein extrem hohes Arbeitslosigkeitsrisiko auf, diejenigen unter ihnen, die jedoch die Zugangshürde nehmen, sind im

Vergleich zu den Aussiedlern besser positioniert. Die Ergründung des Zustandekommens dieses Phänomens ist Kern dieser Forschungsarbeit.

Analyselstrategie: Wie kann nun dem zunächst einmal mit der Theorie nicht leicht zu vereinbarenden Befund, dass Aussiedler insbesondere in Bezug auf das Qualifikationsniveau der ausgeübten Stelle und jüdische Kontingentflüchtlinge vor allem beim Erlangen einer Arbeitsstelle solch ausgeprägte Probleme aufweisen, auf den Grund gegangen werden? Des Rätsels Lösung scheint, wie schon in der Einleitung angesprochen, in einer differenzierteren Betrachtung des Transferierungsprozesses von im Ausland erworbenen Bildungsqualifikationen zu liegen. Denn erst das für den deutschen Arbeitsmarkt nützlich Einsetzbarmachen der mitgebrachten Fertigkeiten ermöglicht für qualifizierte Zuwanderer den Berufseinstieg, insbesondere auch in bildungsadäquate berufliche Positionen. Eine wichtige Voraussetzung dafür, in der ehemaligen Sowjetunion erworbenes Wissen in produktives Handeln auf dem deutschen Arbeitsmarkt umsetzen zu können, ist die gute Beherrschung der deutschen Sprache. Das Erlernen dieser benötigt in der Regel Zeit. Der seitens der Bundesregierung finanziell geförderte Sprachkurs nimmt im Durchschnitt ein halbes Jahr in Anspruch. Neben dem Erlernen der deutschen Sprache spielt beim Transferierungsprozess auch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsqualifikationen eine wichtige Rolle. Diese ermöglicht die treffsichere Einschätzung der Produktivität des Arbeitnehmers durch den potentiellen Arbeitgeber. Nicht nur sind Anerkennungsbemühungen an sich schon zeitaufwendig, so muss zunächst einmal die richtige Anlaufstelle ermittelt und alle benötigten Unterlagen beschafft werden, sie bedingen darüber hinaus zum Teil auch das Absolvieren von Prüfungen und Erlangen von deutschen Bildungsabschlüssen, was wiederum Zeit in Anspruch nimmt. Dem zeitlichen Aspekt sollte folglich in Analysen, die den Transfer von im Ausland erworbenen Humankapitalbestandteilen im theoretischen Fokus haben, adäquat Rechnung getragen werden. Die beiden skizzierten Transfermaßnahmen – Spracherlernung und Anerkennungsbemühungen – haben insbesondere auf den Verlauf und das Ergebnis der beruflichen Erstplatzierung nach der Zuwanderung einen Einfluss. So wird durch den Besuch von Sprachkursen und Weiterqualifizierungsmaßnahmen zwar der berufliche Einstieg hinausgezögert, gleichzeitig erhöht sich dadurch aber auch die Chance, eine bildungsadäquate Stellung zu erlangen. Insofern jüdische Kontingentflüchtlinge stärker als Aussiedler in für einen erfolgreichen Transfer von mitgebrachten Qualifikationen benötigte Maßnahmen investieren würden, ließe sich über den gerade eben geschilderten Zusammenhang das Ausgangsproblem mit erklären. Aussiedler würden folglich rascher in weniger hochqualifizierten Berufen landen, jüdische Kontingentflüchtlinge hingegen lange nach einer Anstellung suchen, darin jedoch recht gut positioniert sein.

Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass mit der beruflichen Erstplatzierung das Nutzbarmachen bzw. der Ausbau von bestehenden Qualifikationen nicht abgeschlossen ist. So wird in Berufen, bei deren Ausübung viel auf Deutsch kommuniziert werden muss, das Verbessern der Deutschfertigkeiten gefördert. Auch wird in einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit, bestehendes Wissen abgerufen und damit gepflegt und erhalten, bei Weiterqualifizierungsmöglichkeiten wird dieses darüber hinaus noch auf den aktuellsten Stand gebracht und ausgebaut.

Insofern die erste Überlegung zutreffen würde und Aussiedler vorrangig auf einfachen Stellen und jüdische Kontingentflüchtlinge eher auf qualifizierten Stellen ihr Erwerbsleben in Deutschland starten würden und entsprechend dieser Ausgangplatzierung gruppenspezifisch gefördert würden, ließe sich über letzteren Zusammenhang das Fortbestehen dieses Musters über die ersten Aufenthaltsjahre hinaus mit erklären.

Den vorangegangenen Überlegungen wird in dieser Arbeit Rechnung getragen, indem zwei Teilprozesse des Integrationsverlaufes genauer beleuchtet werden. Neben der ersten Stellenfindung wird die berufliche Entwicklung, ausgehend von der ersten Arbeitsstelle bis zum Zeitpunkt der Befragung, untersucht. Dieser Analyseansatz zwingt zur Formulierung von Erklärungsmechanismen, die explizit den Prozesscharakter berücksichtigen, und erfordert eine Datengrundlage, mit welcher der Integrationsverlauf beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion nachgezeichnet werden kann. Eine geeignete Datenbasis dafür wurde im Rahmen des Projektes ‚Arbeitsmarktintegration von Aussiedlern und jüdischen Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion in Deutschland und Israel‘ erhoben, welche näher in Kapitel 4 dieser Forschungsarbeit beschrieben wird.

3. Arbeitsmarktintegration als Prozess: Theorie, Mechanismen und spezifischer Forschungsstand

Die eingeschlagene theoretische Fokussierung auf den Transferierungsprozess von mitgebrachten Qualifikationen für die Erklärung von Problemen bei der Arbeitsmarktintegration von hochgebildeten Zuwanderern führt dazu, Humankapital als variable Größe zu betrachten. Als Humankapital werden alle für produktives Handeln zur Verfügung stehenden Ressourcen einer Person bezeichnet. Diese Ausstattung mit produktiven Ressourcen kann sich hinsichtlich Umfang und Ertragswert ständig verändern. Im Herkunftsland erworbene Humankapitalbestandteile können im Zuge einer Migration verloren gehen, weil sie nur in einem spezifischen Kontext nutzbar sind, oder durch Anerkennungsbemühungen zumindest in Teilen erhalten bleiben, oder auch durch weitere im Aufnahmeland erworbene Bildungsqualifikationen und Berufserfahrung ausgebaut werden. Der Transfer bzw. Ausbau von Humankapital ist als Investition zu verstehen, die sich in der Regel erst mittel- bis langfristig auszahlt. So behindert das gute Erlernen der deutschen Sprache den raschen Berufseintritt, ermöglicht jedoch im Anschluss das Besetzen einer hochwertigen Stelle, in welcher in der Regel gute Sprachfertigkeiten vorausgesetzt werden. Das Tätigsein in einer qualifizierten Position fördert dann wiederum die Sprachfertigkeiten, so dass das Ergebnis des Arbeitsmarktintegrationsverlaufs als eine sich bedingende Aneinanderreihung von Humankapitalinvestitionen verstanden werden kann und als solche auch analysiert werden sollte. Insbesondere kommt dabei der beruflichen Erstplatzierung, die ja am Anfang der pfadabhängigen Entwicklungsschritte steht, eine entscheidende Rolle zu.

Entsprechend dieser Vorstellung dürfte das Aufrollen des gesamten Integrationsverlaufs helfen, das Zustandekommen des Integrationsmusters zu erklären. Folgend wird sich deshalb zunächst mit der ersten Stellenfindung auseinander gesetzt (Punkt 3.1) und daran anschließend die davon ausgehende berufliche Entwicklung näher betrachtet (Punkt 3.2). Das Zerlegen des beruflichen Werdegangs in Teilprozesse, das Verstehen dieser Teilprozesse und das anschließende Aneinanderfügen der Teilergebnisse sollte zu einem größeren Verständnis für das Zustandekommen des Integrationsmusters führen, als dies in einer reinen Querschnittsbetrachtung möglich wäre. Erst die Verlaufsperspektive erlaubt das korrekte Erfassen von mittel- und langfristigen Handlungsfolgen. Genauer lassen sich damit Investitionsmaßnahmen in Humankapital, die kurzfristig sogar zu Produktivitätsabschlägen führen können, und daraus erzielbaren Erträge differenzieren.

3.1 Erste Stellenfindung nach der Zuwanderung

In diesem Abschnitt wird der Prozess der ersten Stellenfindung genauer unter die Lupe genommen, da der beruflichen Erstplatzierung nach der Zuwanderung für das Erklärungsproblem dieser Forschungsarbeit auf zweierlei Weise Bedeutung zukommt:

Zum einen ist davon auszugehen, dass ein Teil der Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion, die in den letzten beiden Jahrzehnten nach Deutschland zugewandert sind, zum Untersuchungszeitpunkt noch auf der Suche nach der ersten Stelle ist oder sich noch in der ersten Anstellung befindet. Somit ließe sich auch ein gewisser Anteil des Integrationsmusters, welches sich aus dem Forschungsstand herauskristallisiert hat und querschnittlicher Natur ist, direkt mit auf die berufliche Erstplatzierung zurückführen.

Zum anderen kommt der ersten Anstellung nach der Zuwanderung als Grundstein für den beruflichen Werdegang im Aufnahmeland eine entscheidende Rolle zu. Auch wenn die strukturierende Wirkung der Erstplatzierung über den Erwerbsverlauf im Fokus der zweiten Teilfrage steht, muss zuvor eine klare Vorstellung von der Ausgangsplatzierung erlangt werden.

Zunächst gilt zu klären, ob sich beide Zuwanderergruppen hinsichtlich Verlauf und Ergebnis der ersten Stellensuche voneinander unterscheiden. Antworten zu Fragen, wie:

- Wie schnell wird von beiden Zuwanderergruppen überhaupt nach der Migration in Deutschland Arbeit gefunden?
- Wie schnell und in welchem Umfang münden beide Zuwanderergruppen jeweils in einfache bzw. qualifizierte Stellen?
- Hängt die Suchdauer mit der Positionshöhe in der ersten Anstellung zusammen?

stellen das Explanandum der ersten Teilfrage dar, welches in Punkt 3.1.1 beschrieben wird. Mit den Bedingungen, die die Stellensuchdauer bestimmen, setzt sich die ökonomische Suchtheorie auseinander, deren Grundannahmen in Punkt 3.1.2 wiedergegeben werden. Dieses Konzept dient als theoretischer Rahmen für die Erklärung potentieller Unterschiede beim Stellensuchverhalten. In Punkt 3.1.3 werden Annahmen verschiedener theoretischer Argumente beschrieben, die die Parameter des Erklärungsmodells spezifizieren und somit Unterschiede bei der Stellensuche erklären.

3.1.1 Verlauf und Ergebnis der ersten Stellensuche: Darstellung des ersten Teil-explanandums

In Tabelle 3.1 sind sowohl die durchschnittlichen Suchdauern als auch die Randverteilungen für die erste Stellensuche nach Zuwanderergruppe und dem jeweils erreichten Arbeitsmarktstatus abgetragen. Dieser umfasst die Ausprägungen *noch immer arbeitssuchend*, *die Besetzung einer einfachen Stelle* (als nicht-PTM¹⁶ operationalisiert) und *die Besetzung einer qualifizierten Stelle* (als PTM

¹⁶ PTM ist die Abkürzung für ‚professional, technical and managerial jobs‘ und umfasst somit die Arbeitsstellen mit den höchsten Qualifikationsanforderungen und dem höchsten Berufsstatus. Gebildet wird diese Rate aus dem Isco auf einstelligem Niveau, wobei die ersten 3 Kategorien PTM-Jobs und der Rest nicht PTM-Jobs darstellen.

operationalisiert). Die durchschnittliche Suchdauer wird in Monaten angegeben und berechnet sich aus der Differenz zwischen Beginn der ersten Stelle und dem Zuwanderungszeitpunkt. Diese Definition von Suchdauer gibt also den Zeitraum an, der nach der Zuwanderung für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt benötigt wird, unabhängig davon, ob tatsächlich von Anfang an und durchgehend aktiv gesucht wird.

Tabelle 3.1: *Erste Stelle – durchschnittliche Suchdauern und Randverteilungen*

Zuwanderergruppe		Arbeitsmarktstatus erste Stelle in Deutschland			Gesamt
		arbeitsuchend	nicht PTM	PTM	
Aussiedler	durchschnittliche Suchdauer in Monaten	73,4	23,2	45,5	27,8
	%	5,1	85,5	9,4	100
	N	37	625	69	731
Jüdische Kontingentflüchtlinge	durchschnittliche Suchdauer in Monaten	78,7	32,2	38,5	40,5
	%	12,9	50,0	37,1	100
	N	66	255	189	510
Gesamt	durchschnittliche Suchdauer in Monaten	76,8	25,8	40,4	33,0
	%	8,3	70,9	20,8	100
	N	103	880	258	1241

Aussiedler suchen im Schnitt 28 Monate nach der ersten Stelle, wohingegen jüdische Kontingentflüchtlinge mit 40 Monaten dafür ein Jahr länger benötigen (vgl. rechte Spalte in Tabelle 3.1). Dabei muss berücksichtigt werden, dass die gruppenspezifische Gesamtsuchdauer die Suchdauer der noch Arbeitsuchenden mit umfasst, die rechts zensiert¹⁷ ist und damit nur eine Momentaufnahme (Zeitpunkt der Befragung) und keinen tatsächlichen Wert widerspiegelt.

Der Befund, dass jüdische Kontingentflüchtlinge ihre erste Stelle nach der Zuwanderung deutlich später als Aussiedler antreten, lässt sich auch in Form von Hazardraten veranschaulichen. Diese geben das zeitabhängige Risiko einer Zustandsänderung wider, im vorliegenden Fall das zeitabhängige Risiko, aus der Arbeitslosigkeit in eine Anstellung überzutreten.

PTM:

1 Führungskräfte

2 Wissenschaftler

3 Techniker

nicht-PTM:

4 Bürokräfte

5 Dienstleistungsberufe

6 Land-/Fortwirtschaft

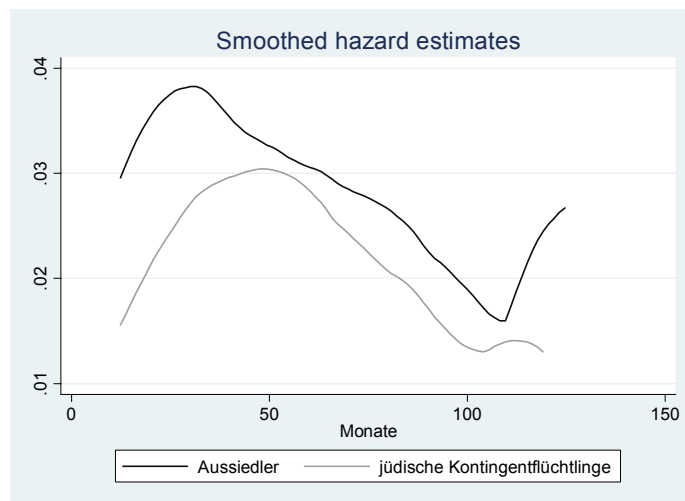
7 Handwerk

8 Maschinenbediener

9 Aushilfen

¹⁷ Man spricht dann von rechtszensierten Daten, wenn das tatsächliche Ende des interessierten Ereignisses außerhalb des Beobachtungszeitraums liegt und damit nur geschätzt werden kann (vgl. Blossfeld et al. 2007: 41).

Abbildung 3.1: *Zeitabhängiges Risiko aus der Arbeitslosigkeit in die erste Stelle nach der Zuwanderung überzutreten nach der Gruppenzugehörigkeit*¹⁸



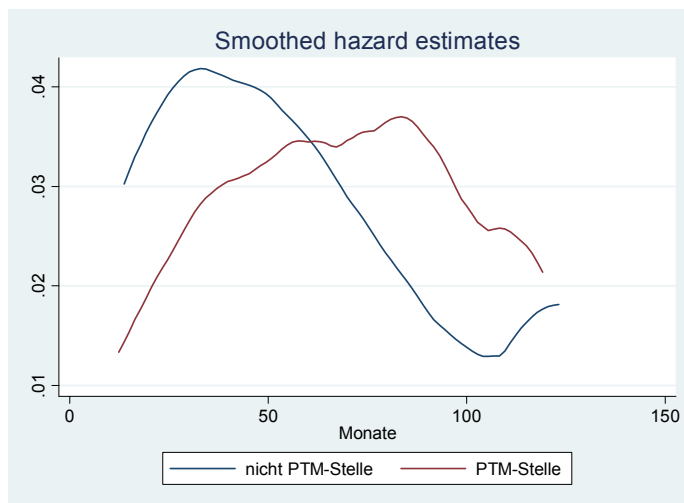
Wie aus Abbildung 3.1 ersichtlich, liegt das Momentanrisiko, die Arbeitssuche mit einer Anstellung zu beenden, von Aussiedlern jeweils über dem Niveau jüdischer Kontingentflüchtlinge. Die Gruppenunterschiede sind am stärksten bis zum 40-sten Aufenthaltsmonat ausgeprägt. Die höchsten Abgangsraten aus der Arbeitssuche in eine Beschäftigung finden sich für Aussiedler um die Aufenthaltsdauer von drei Jahren, für jüdische Kontingentflüchtlinge erst nach vier Jahren Aufenthalt.

Mit beiden Darstellungsformen der Stellensuche kommt man zu dem Schluss, dass jüdische Kontingentflüchtlinge deutlich länger nach ihrer ersten Anstellung in Deutschland suchen als Aussiedler. Sie finden nicht nur später eine Anstellung, sondern zum Zeitpunkt der Befragung ist auch noch ein größerer Anteil von ihnen auf Stellensuche. Ersterer Befund spiegelt sich in den unterschiedlich langen Suchdauern (vgl. Tabelle 3.1 rechte Spalte), wie auch in den zeitlich versetzten höchsten Abgangsraten (vgl. Abbildung 3.1) beider Gruppen wider. Letzterer Befund ist an dem höheren Anteil der noch Arbeitssuchenden (vgl. Tabelle 3.1 linke Spalte), sowie an den durchweg niedriger ausfallenden Abgangsraten (vgl. Abbildung 3.1) bei der Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge abzulesen. Es gilt nun zu klären, warum jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern langsamer bei der ersten Stellenfindung sind.

Entscheidenden Einfluss auf die Länge der Stellensuche übt die Art der angestrebten bzw. am Ende erreichten Stelle aus. So werden im Schnitt knapp 26 Monate für das Erreichen einer nicht PTM-Stelle benötigt, wohingegen die Suche für eine PTM-Stelle im Schnitt über 40 Monate dauert (vgl. die untersten drei Zeilen von Tabelle 3.1). Abbildung 3.2 gibt das zeitabhängige Risiko aus der Arbeitslosigkeit in eine spezifische Stellenart – in eine PTM-Stelle oder in eine nicht-PTM-Stelle – überzutreten, wider.

¹⁸ Aufgrund abnehmender Fallzahlen sind in dieser wie in allen folgenden grafischen Darstellungen die Verläufe der Hazardraten nur bis zur Suchdauer von 100 Monaten als substantiell für die Analyse zu betrachten.

Abbildung 3.2: Zeitabhängiges Risiko aus der Arbeitslosigkeit in eine einfache bzw. qualifizierte Stelle nach der Zuwanderung überzutreten



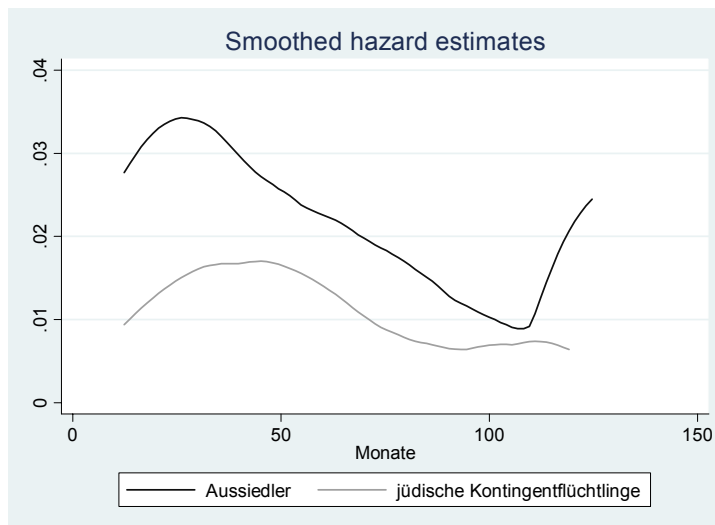
Während einfache Stellen mit hoher Wahrscheinlichkeit recht früh nach der Zuwanderung erlangt werden, zieht sich die erfolgreiche Suche nach qualifizierten Stellen bis zum achten Aufenthaltsjahr (90-ster Aufenthaltsmonat) hin.

Die letzten Befunde machen deutlich, dass bei Analysen von Stellensuchzeiten der Qualifikationsgrad der erreichten Position unbedingt mit berücksichtigt werden sollte (vgl. grau unterlegter Teil von Tabelle 3.1). Der Befund, dass für das Erlangen einer qualifizierten gegenüber einer einfachen Anstellung deutlich länger benötigt wird, zeigt sich auch für die einzelnen Zuwanderergruppen. So benötigen Aussiedler, die eine qualifizierte Stelle als Erstplatzierung einnehmen, mit knapp 46 Monaten Suchzeit nahezu doppelt so lange, wie ihre Landsleute, die eine einfache Stelle besetzen. Bei jüdischen Kontingentflüchtlingen fällt die Differenz mit sechs Monaten weniger deutlich aus. Werden nun die typspezifischen Suchzeiten über die Gruppen hinweg verglichen, zeigt sich, dass jüdische Kontingentflüchtlinge, die eine einfache Stelle annehmen, ca. neun Monate länger dafür suchen als Aussiedler. Diese benötigen hingegen für das Erreichen einer hoch qualifizierten Stelle knapp acht Monate länger als jüdische Kontingentflüchtlinge. Die spezifischen Suchzeiten sind natürlich nur in Kombination mit der entsprechenden Verteilung beider Zuwanderergruppen über einfache und qualifizierte Stellen bei der Erstplatzierung zu interpretieren. Die große Mehrheit der Aussiedler tritt eine einfache Stelle an, wohingegen knapp 40% der jüdischen Kontingentflüchtlinge schon bei ihrer ersten Stelle den Sprung in eine qualifizierte Position schaffen. Die Befunde zu den durchschnittlichen Suchzeiten und Verteilungen zusammen genommen, ergeben, dass jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern

- anteilig häufiger sowie schneller in qualifizierte Stellen
- und prozentual geringer sowie langsamer in einfache Stellen eintreten.

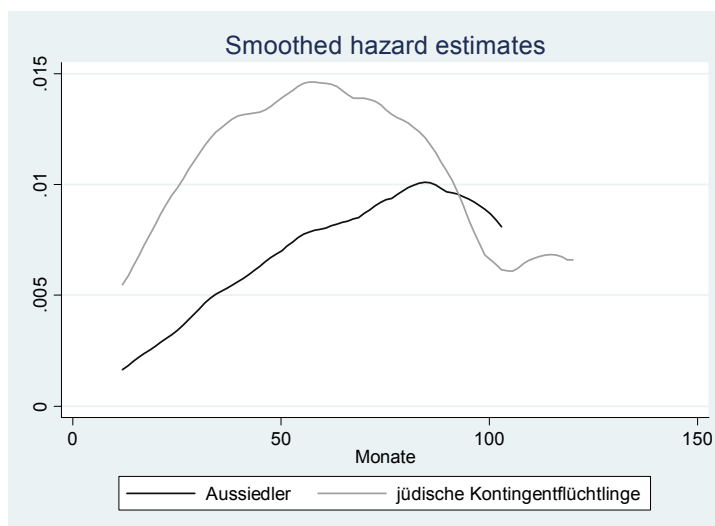
Dieses Ergebnis spiegeln die in Abbildungen 3.3 und 3.4 abgetragenen, typspezifischen Hazardraten anschaulich wider.

Abbildung 3.3: *Zeitabhängiges Risiko aus der Arbeitslosigkeit in eine einfache Stelle (nicht PTM) nach der Zuwanderung überzutreten nach der Gruppenzugehörigkeit*



Wie Abbildung 3.3 zeigt, treten Aussiedler gegenüber jüdischen Kontingentflüchtlingen nicht nur mit höherer Wahrscheinlichkeit (ihr zeitabhängiges Übertrittsrisiko fällt jeweils höher aus), sondern auch zügiger (ihre höchsten Abgangsraten sind weiter links auf der Zeitachse positioniert) in eine einfache Stelle nach der Zuwanderung über.

Abbildung 3.4: *Zeitabhängiges Risiko aus der Arbeitslosigkeit in eine qualifizierte Stelle (PTM) nach der Zuwanderung überzutreten nach der Gruppenzugehörigkeit*



Wird hingegen die Besetzung einer qualifizierten Stelle bei der Erstplatzierung am deutschen Arbeitsmarkt betrachtet (siehe Abbildung 3.4), weisen jüdische Kontingentflüchtlinge im Vergleich zu Aussiedlern ein höheres Übertrittsrisiko auf¹⁹.

¹⁹ Nach dem 90-sten Aufenthaltsmonat ist die Wahrscheinlichkeit in eine PTM-Stelle überzutreten für Aussiedler größer als für jüdische Kontingentflüchtlinge. Dieser Befund kommt aufgrund des starken Rückgangs der Übertrittswahrscheinlichkeit in PTM-Stellen bei der Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge ab dem achten Auf-

Schon in der rein deskriptiven Betrachtung des Eingliederungsbeginns lassen sich erste Erklärungsbausteine für das Zustandekommen des Integrationsmusters finden. So lassen sich die Unterschiede im Arbeitslosigkeitsniveau beider Zuwanderergruppen mit darauf zurückführen, dass für das Erlangen der ersten Arbeitsstelle unterschiedlich viel Zeit benötigt wird. Die durchschnittliche Suchzeit ist wiederum mit vom Qualifizierungsgrad der angestrebten bzw. erlangten Stelle bestimmt. Und genau hier weisen die beiden Gruppen große Unterschiede auf. Wird darüber hinaus davon ausgegangen, dass zumindest ein Teil der Zuwanderer noch zum Befragungszeitpunkt in seiner ersten Anstellung beschäftigt ist, kann über die gute Erstplatzierung der jüdischen Kontingentflüchtlinge ebenso ihr Positionsvorteil im Querschnitt mit erklärt werden. Es gilt demnach zu klären, wie die soeben aufgezeigten Gruppenunterschiede bei den typspezifischen Übertrittsraten zustande kommen. Genauer wird der Frage nachgegangen, warum jüdische Kontingentflüchtlinge im Vergleich zu Aussiedlern eine höhere Übertrittswahrscheinlichkeit in qualifizierte Stellen sowie eine niedrigere Übertrittswahrscheinlichkeit in einfache Stellen bei ihrer Erstplatzierung nach der Zuwanderung aufweisen.

Zu den Bedingungen, ob und wann ein bestimmtes Stellenangebot angenommen wird, gibt die ökonomische Suchtheorie Auskunft, deren Annahmen im Anschluss erörtert werden.

3.1.2 Ökonomische Suchtheorie als theoretischer Rahmen für die Erklärung unterschiedlichen Stellensuchverhaltens

Ganz allgemein formuliert, setzt sich die ökonomische Suchtheorie mit dem Geschehen auf dem Arbeitsmarkt auseinander, unter der Bedingung, dass unvollständige Informationen zur Arbeitskraftnachfrage (Umfang und Beschaffenheit von offene Stellen) und zum Arbeitskraftangebot (Umfang und Produktivität von Stellensuchenden) vorliegen (Pissarides 1985: 159). Dem erfolgreichen Austausch auf dem Arbeitsmarkt - einer Stellenbesetzung - geht der Theorie folgend, das Erlangen von Informationen zu freien Stellen und Lohnangeboten, sowie die Anfertigung von Arbeitsverträgen voraus. Diese Vorgänge sind kostspielig und verlangen deshalb jedem Arbeitsmarktakteur eine Entscheidung darüber ab, wie viel in die Suche vor der Stellenbesetzung investiert wird.

Die ökonomische Suchtheorie modelliert den gesamten Suchprozess als eine Sequenz von Entscheidungen: der Arbeitssuchende hat jedes Mal bei Vorlage eines Stellenangebots zu entscheiden, ob er dieses annimmt und die Suche damit abbricht oder es ausschlägt und die Suche damit einfach fortsetzt. Entscheidungsgrundlage bilden Kosten-Nutzen-Abwägungen zu den einzelnen Handlungsalternativen. Diese manifestieren sich in den Parametern Reservationslohn und der Rate, mit der Jobangebote eintreffen. Der Reservationslohn repräsentiert die niedrigste Bezahlung, zu der eine Person bereit ist, zu arbeiten. Die Rate, mit der Jobangebote eintreffen, wird stark von der individuellen Suchintensität geprägt. Beide Größen werden ent-

enthaltensjahr und der zwar langsamen aber bis zum achten Aufenthaltsjahr ansteigenden Übertrittswahrscheinlichkeit in solche Stellen bei den Aussiedlern zustande. Da sich hinter der Gruppe von Aussiedlern, die in PTM-Stellen wechseln, nur 69 Fälle verbergen, ist die Belastbarkeit der Befunde dazu von vornherein eingeschränkt, dies gilt um so mehr, je weiter rechts diese auf der Zeitachse (zunehmender Fallzahlverlust) lokalisiert sind.

sprechend der Prämisse, den erwarteten Gewinn der Suche zu maximieren, vom Arbeitssuchenden selbst gewählt. Bei der Bestimmung des optimalen Reservationslohnes besteht folgender Zielkonflikt: „By raising his reservation wage by a small amount, the individual raises his expected wage after the termination of search; but he also raises his expected duration of unemployment, since a higher reservation wage implies a lower acceptance probability” (Pissarides 1985: 164). Ebenso verlangt die Festlegung der Suchintensität eine Abwägung, da eine höhere Suchintensität sowohl zu mehr Stellenangeboten führt, als auch höhere Suchkosten erzeugt.

Die ökonomische Suchtheorie postuliert nun, dass eine Person ein Stellenangebot annimmt, wenn dieses den Reservationslohn übersteigt. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person die Arbeitslosigkeit verlässt, ergibt sich demnach aus dem Zusammenspiel beider Größen, nämlich der Wahrscheinlichkeit, dass einer Person überhaupt Stellenangebote vorliegen und der Wahrscheinlichkeit, dass die Person diese dann auch noch akzeptiert. Dieser Zusammenhang lässt sich wie folgt formalisieren (Cahuc/Zylberberg 2005: 113):

Abbildung 3.5: *Formalisierung der Ökonomischen Suchtheorie*

$$\text{Such-/Arbeitslosigkeitsdauer} \longrightarrow Tu = \frac{1}{\lambda [1 - H(x)]}$$

↑
Rate, mit der Jobangebote eintreffen
Wahrscheinlichkeit, dass Jobangebote über dem Reservationslohn liegen

Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit

- χ (Chi) = Reservationslohn
- $H(\cdot)$ = kumulative Verteilungsfunktion aller möglichen Gehälter einer Person
- λ (Lambda) = Rate, mit der Jobangebote eintreffen
- Tu = Suchdauer

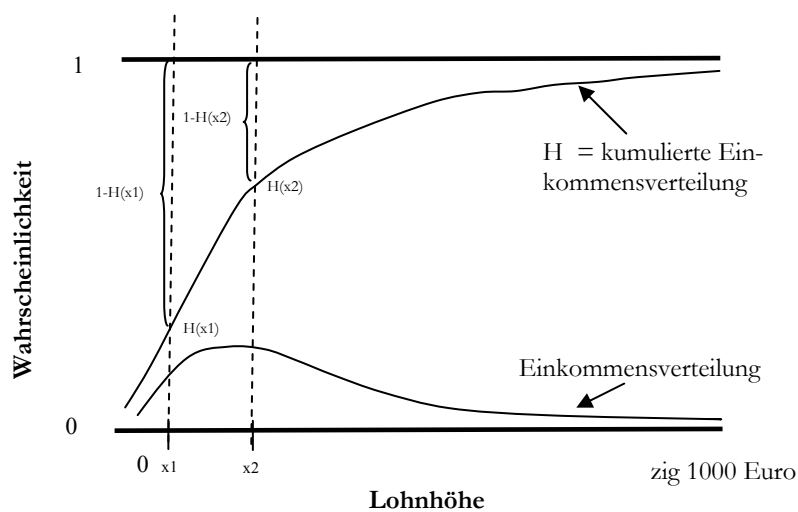
Der Term $[1 - H(\chi)]$ spiegelt die Wahrscheinlichkeit wider, dass der Lohn des jeweiligen Stellenangebots über dem Reservationslohn liegt. Entsprechend der unvollständigen Informationsannahme wird nicht davon ausgegangen, dass der Arbeitssuchende exakt die Gehälter aller offenen Stellen kennt. Jedoch wird unterstellt, dass er eine Vorstellung davon hat, in welchem Rahmen sich die Gehälter der Stellen, die ihm im Laufe seiner Suche angeboten werden, bewegen, und wie wahrscheinlich es ist, ein Stellenangebot mit einer spezifischen Lohnhöhe zu erhalten. Diese Häufigkeitsverteilung kumuliert spiegelt der Parameter $H(\cdot)$ wider.

Das Produkt aus der Rate, mit der Stellenangebote eintreffen und der Wahrscheinlichkeit, dass sich darunter ein Stellenangebot befindet, das dem festgelegten Reservationslohn entspricht, ergibt die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit.

Eins geteilt durch die Wahrscheinlichkeit, die Arbeitslosigkeit zu verlassen, bestimmt schlussendlich die Arbeitslosigkeitsdauer bzw. die Dauer der Stellensuche.

In Abbildung 3.6 wird zum besseren Verständnis der formalisierten ökonomischen Suchtheorie das Zusammenspiel der einzelnen Parameter anhand eines Beispiels veranschaulicht.

Abbildung 3.6: Grafische Darstellung der Funktionsweise der ökonomischen Suchtheorie



Fallbeispiel:

gegeben sei:

A: $x_1=1000$ und $H(1000)=0,2$
 B: $x_2=4000$ und $H(4000)=0,75$

dann:

A: $[1-H(x_1)]=0,8$
 B: $[1-H(x_2)]=0,25$

bei 2 Angeboten im Monat

A: $T_u=1/(2*[0,8])=0,625$
 B: $T_u=1/(2*[0,25])=2$

bei 0,5 Angeboten im Monat

A: $T_u=1/(0,5*[0,8])=2,5$
 B: $T_u=1/(0,5*[0,25])=8$

In dem Fallbeispiel seien gegeben:

- zwei Personen (A und B)
 - o die über die gleiche Einkommensverteilung
 - o jedoch über einen unterschiedlich hohen Reservationslohn (A: $x_1=1000$; B: $x_2=4000$) verfügen.

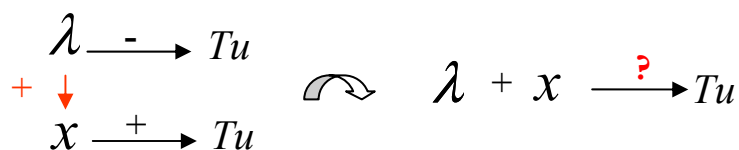
Entsprechend der gewählten Reservationslohnhöhe ist es für beide Personen unterschiedlich wahrscheinlich, dass ein eintreffendes Stellenangebot dem Reservationslohn entspricht. Für Person A mit dem relativ niedrig angesetzten Reservationslohn kommen 80% der Stellenangebote in Frage, für Person B mit dem hohen Reservationslohn entspricht hingegen nur ein Viertel davon dem Reservationslohnkriterium.

Für den Fall, dass die beiden Stellensuchenden pro Monat zwei Stellenangebote erreichen, ist Person A innerhalb des erstens Monats schon wieder beschäftigt, während Person B zwei Monate für die Stellensuche benötigt. Trifft hingegen nur aller zwei Monate ein Stellenangebot ein, sucht Person A über zweieinhalb Monate lang nach einer Arbeitstelle und Person B ist über acht Monate lang arbeitslos.

Das gerade eben skizzierte Fallbeispiel unterstreicht noch einmal, dass der Reservationslohn und die Rate der eingehenden Jobangebote die Parameter sind, über die unterschiedliche

Suchdauern zustande kommen. D.h. jegliche Erklärungsargumente für unterschiedliche Suchdauern müssen bei diesen beiden Stellschrauben ansetzen. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Jobangebotsrate in negativer, der Reservationslohn in positiver Beziehung zur Suchdauer steht. Jedoch bedingt auch die Rate der eingehenden Jobangebote den Reservationslohn positiv, so dass bei gleichzeitiger Variation beider Stellschrauben unklar bleibt, was die Folgen für die Suchdauer insgesamt sind. So sinkt die Suchdauer für den Fall, dass die Rate der eingehenden Stellenangebote steigt, diese lassen jedoch auch den Reservationslohn steigen, der wiederum die Suchdauer verlängert (vgl. Abbildung 3.7).

Abbildung 3.7: *Beziehungen der Parameter der ökonomischen Suchtheorie untereinander*



Die Befunde empirischer Analysen zeigen jedoch, dass eine Steigerung der Rate, mit der Stellenangebote eintreffen (Lambda), die Wahrscheinlichkeit, die Arbeitslosigkeit zu verlassen, anhebt (Pissarides 1985: 167). Für den Fall, dass beide Parameter in die gleiche Richtung beeinflusst werden, d.h. wenn ein Einflussfaktor gleichzeitig zum Anstieg von Lambda wie auch zum Anstieg des Reservationslohnes führt, ist folglich der erste Parameter die ausschlaggebende Größe für die Bestimmung der Suchdauer.

Über die Modellierung der Annahmen der ökonomischen Suchtheorie können Vorhersagen zur Stellensuchdauer getroffen werden, insofern der Wert der Parameter, die dem Suchprozess zugrunde liegen, eingeschätzt werden kann. Ebenso ist es möglich, von der Modellierung das Vorhandensein eines bestimmten Suchverhaltens quasi im Rückschluss abzuleiten. So verlängert ein hoher Reservationslohn die Suchdauer, erhöht jedoch gleichzeitig auch die Chance, die Arbeitslosigkeit mit der Besetzung einer qualifizierten Stelle zu verlassen. Durch die Klärung der Frage, was den Reservationslohn und die Rate, mit der Jobangebote eintreffen, variieren lässt, können die Ursachen für das gruppenspezifische Verhalten bei der Erstplatzierung ermittelt werden. Wobei im vorliegenden Fall, nicht nur nach den Gründen gefragt wird, ob überhaupt und wie schnell *irgendeine*, sondern, ob überhaupt und wie schnell eine *bestimmte* Arbeitsstelle erlangt wird. Da nur eine der zwei Stellenarten (PTM bzw. nicht-PTM) als Ergebnis bei der Suche nach der ersten Stelle erreicht werden kann, muss den Ursachen für sich gegenseitig ausschließende Ergebnisausgänge²⁰ nachgegangen und entsprechende Hypothesen²¹ formuliert werden.

²⁰ Sich gegenseitig ausschließende Ergebnisausgänge werden auch als ‚competing risk‘ bezeichnet. Für weitere Details dazu siehe Kalbfleisch/Prentice 2002: 247ff.; Blossfeld et al. 2007: 101ff.; Allison 1982: 87ff.; Yamaguchi 1991: 169ff.; Pintilie 2006.

²¹ Auf zweierlei Weise lässt sich die ‚competing risk‘-Situation modellieren, der auch eine entsprechende Hypothesenbildung folgt (Hachen 1988, Yamaguchi 1991: 169ff.):
 ‚two step‘: zunächst wird der Prozess modelliert, dass überhaupt ein Ereignis eintritt, dann wird der Eintritt eines bestimmten Ereignisses modelliert

3.1.3 Spezifische Erklärungsargumente für Unterschiede bei der Erstplatzierung

Im folgenden Abschnitt werden Argumente, die für die Dauer der Stellensuche als relevant erachtet werden, zusammengetragen und hinsichtlich ihres Erklärungsbeitrags für die festgestellten Unterschiede bei der ersten Stellensuche von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen diskutiert. Zuerst werden dazu Faktoren beleuchtet, die die ökonomischen Suchtheoretiker selbst als einflussreich für die Wahl des Reservationslohnes wie auch der Suchintensität betrachten. Im Anschluss daran werden Argumente, die sich in der Arbeitsmarktintegrationsforschung als bedeutend herausgestellt haben, in Bezug auf das theoretische Grundkonstrukt erörtert.

3.1.3.1 Argumente der Suchtheoretiker

In der ökonomischen Literatur zur Suchtheorie lassen sich zwei Faktorenbündel ausmachen, die den Reservationslohn wie auch die Suchintensität beeinflussen. Erstere Größen beziehen sich auf die Marktumwelt, letztere hingegen auf individuelle Eigenschaften. Da davon ausgegangen werden kann, dass Marktparameter Individuen in gleicher Weise beeinflussen (Pissarides 1985: 166), kann für das vorliegende Erklärungsproblem nur auf Individualparameter zurückgegriffen werden. Marktparameter, wie die Höhe oder auch Spreizung der Löhne, sowie das Verhältnis von offenen Stellen zur Zahl der Arbeitslosen ließen sich für die Erklärung von unterschiedlichem Stellensuchverhalten auf verschiedenen Arbeitsmärkten heranziehen. Hier interessiert aber das unterschiedliche Stellensuchverhalten von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen auf einem, nämlich dem deutschen Arbeitsmarkt²², weshalb für die Erklärung dieser Gruppenunterschiede bei den Individualgrößen angesetzt wird.

Als entscheidende Individualparameter haben sich nach Pissarides (1985: 166f.) die Suchkosten, die Risikofreude, der Diskontsatz der Zeitpräferenzen²³ und die individuelle Horizontlänge, welche stark vom Alter geprägt ist, herausgestellt.

¹one step': es wird für jedes spezifische Ereignis der Eintrittsprozess einzeln modelliert

Für die Forschungsfrage dieser Arbeit wurde die zweite Modellierungsart gewählt, da davon ausgegangen wird, dass die Parameter, die das Stellensuchergebnis bestimmen, mit jenen interagieren, die den Suchprozess determinieren. Oder anders formuliert, die ‚one step‘-Modellierung entspricht eher dem tatsächlich zugrunde liegenden Prozess, dass nämlich ein Stellensuchender von vornherein nach einer bestimmten Stelle sucht und dass dies auch den Stellensuchverlauf bestimmt.

²² Der deutsche Arbeitsmarkt zerfällt natürlich bei genauerer Betrachtung in regionale wie auch sich über die Zeit hinweg verändernde Teilarbeitsmärkte. Da Aussiedler, sowie jüdische Kontingentflüchtlinge nach dem Königsteiner Schlüssel nach dem Zuzug über Deutschland verteilt werden (Migrationsbericht 2007: 50, 93), ist zunächst von einer gleichen Verteilung beider Gruppen über die regionalen Arbeitsmärkte, die sich natürlich hinsichtlich ihrer Charakteristika stark voneinander unterscheiden, auszugehen. Da beide Gruppen über den betrachteten Zeitraum jedoch nicht in gleichen Proportionen zuziehen (der Schwerpunkt der Aussiedler liegt in den frühen Jahren, während jüdische Kontingentflüchtlinge nahezu gleich verteilt über die Jahre zuwandern vgl. Abbildung 2.1), wird in den Analysen das Zuzugsjahr mit kontrolliert.

²³ In der Regel nimmt der Gewinn aus der zusätzlichen Freizeit bei Arbeitssuche gegenüber Beschäftigung über die Suchdauer ab. Kann eine Person, der freien Zeit besonders viel abgewinnen, weil sie z.B. die Durchführung von zeitintensiven Hobbies oder die Pflege von Angehörigen ermöglicht, fällt der Rückgang der Gewinne weniger hoch aus. Mit der abstrakten Größe ‚Diskontsatz der Zeitpräferenzen‘ ist genau diese Abschlagsrate gemeint, die sich auch als Geduld fassen lässt.

Fallen z.B. die Suchkosten, weil die Einkünfte (im speziellen die Arbeitslosenunterstützung) des Suchenden gestiegen oder direkt bei der Suche entstehende Kosten gefallen sind, erhöht sich der Reservationslohn. Risiko-averse Personen weisen in der Regel einen niedrigeren Reservationslohn auf, da für sie gegenüber risiko-toleranten Personen Unsicherheiten, die das Suchergebnis betreffen, kostspieliger sind. Die Verringerung des Diskontsatzes bei der Suche lässt die Stellensuchenden geduldiger werden und somit auch den Reservationslohn steigen. Schließlich weisen auch Personen, bei denen sich Suchkosten durch eine lange noch zu erwartende Beschäftigungsdauer amortisieren lassen, einen höheren Reservationslohn auf.

Folgend wird mit Hilfe von theoretischen Argumenten der Frage nachgegangen, ob und wie sich das unterschiedliche Suchverhalten beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion über diese vier Einflussfaktoren erklären ließe.

Staatliche Transferleistungen, die bei der ersten Stellensuche eine Rolle spielen, fallen für beide Gruppen seit 1994 gleich aus. So erhalten Aussiedler sowie jüdische Kontingentflüchtlinge in den ersten sechs Monaten Aufenthalt Eingliederungshilfe (welche seit 2005 durch ALGII ersetzt wird (BMI)) und bei Bedarf im Anschluss daran Sozialhilfe (Harris 2003: 249, Gruber/Rüßler 2002: 19-20, 6. Familienbericht 2000: 60)²⁴. Das unterschiedliche Suchverhalten beider Gruppen lässt sich demnach nicht auf Einkünfte, die seitens des Staates während der ersten Stellensuche gezahlt werden, zurückführen. Jedoch sind auch Unterstützungsleistungen aus privater Hand möglich, zu denen jedoch keine theoretisch belastbaren Annahmen wie empirische Befunde vorliegen.

Bislang liegen zur Risikobereitschaft beider Gruppen im Vergleich keine Forschungsergebnisse vor²⁵, deshalb kann sich dem gruppenspezifischen Ausmaß von Risikofreude nur über Größen, die diese Eigenschaft determinieren, genähert werden. Die tatsächliche Risikobereitschaft - beobachtbares Verhalten - hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, denen an dieser Stelle nicht weiter nachgegangen werden kann (für einen Überblick siehe Schoemaker 1993). Für die Einschätzung der hypothetisch erfragten Risikobereitschaft haben sich hingegen greifbare Merkmale, wie das Geschlecht, das Alter, die Körpergröße und der familiäre Bildungshintergrund als relevant herausgestellt. Frauen sind gegenüber Männern deutlich risikoscheuer. Mit zunehmendem Alter nimmt die Risikofreude ab. Sowohl die Körpergröße als auch das Bildungsniveau der Eltern wirken sich positiv auf die Risikobereitschaft aus (Dohmen et al. 2006: 12, 26). Entsprechend des höheren Bildungsniveaus jüdischer Kontingentflüchtlinge (vgl.: Schoeps et al. 1999: 41ff.) ist davon auszugehen, dass diese über ein höher gebildetes Elternhaus als Aussiedler verfügen. Jüdische Kontingentflüchtlinge dürften folglich im Vergleich zu Aussiedlern risikofreudiger sein und über einen höheren Reservationslohn verfügen. Entsprechend der theoretischen Argumentation ließe sich das festgestellte gruppenspezifische

²⁴ Darüber hinaus haben beide Gruppen Anspruch auf weitere Sozialleistungen, wie Pflegegeld, Wohngeld, Kindergeld, Erziehungsgeld etc. (Harris 2003: 257, Gruber/Rüßler 2002: 19-20).

²⁵ Für die im Soep befindlichen Aussiedler ließe sich natürlich ein Wert für die Risikofreude ermitteln (über die Variable wp123 aus wp oder spezieller auf den Beruf bezogen up12004 aus up), jedoch liegen für jüdische Kontingentflüchtlinge dazu keinerlei Werte vor.

Stelleneinmündungsverhalten mit über die anzunehmende höhere Risikobereitschaft von jüdischen Kontingentflüchtlingen erklären, denn diese führt zu einem durchschnittlich höher angesetzten Reservationslohn, der wiederum die Suchzeit verlängert und das Erzielen einer qualifizierten Stelle ermöglicht. Genau diese Ableitungen würden zu den empirischen Befunden passen, jedoch steht der direkte empirische Test noch aus.

Zeitpräferenzen und deren Diskontierung sind solch abstrakte Größen, dass sich den Gründen für ein unterschiedliches Ausmaß an Weitsicht und Geduld gewidmet werden muss, um gruppenspezifische Unterschiede darin aufdecken zu können. In der Literatur finden sich dazu drei Faktoren: Alter, Bildung und Einkommen (Becker/Mulligan 1997). Während sich für Alter und Einkommen kein eindeutiger Effekt aus verschiedenen Erklärungsansätzen ableiten lässt, steht Bildung eindeutig in positiver Korrelation mit Geduld (Berger 2003: 94ff.). Da jüdische Kontingentflüchtlinge deutlich besser als Aussiedler gebildet sind, müssten sie auch weitsichtiger bei den Entscheidungen, die dem Stellensuchverlauf zugrunde liegen, sein. Auch dieses Argument passt zu dem ermittelten Suchverhalten beider Zuwanderergruppen, jedoch fehlt auch an dieser Stelle noch die direkte empirische Überprüfung.

Grundsätzlich ist die Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge durch extreme Überalterung gekennzeichnet (Schoeps et al. 1999: 41-42). Den theoretischen Annahmen folgend müsste bei den jüdischen Kontingentflüchtlingen die individuelle Horizontlänge somit kürzer ausfallen, was einen niedrigeren Reservationslohn und damit auch eine geringere Suchdauer zur Folge hätte. Dieser Schlussfolgerung entspricht nicht der empirische Befund, dass sich jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern durchschnittlich ein Jahr länger bei der Suche nach der ersten Stelle Zeit lassen (vgl. Tabelle 3.1). Die nach Positionshöhe differenzierten Befunde zur Stellensuchdauer machen deutlich, dass die Bereitschaft, eine längere Suche in Kauf zu nehmen, die Wahrscheinlichkeit erhöht, eine qualifizierte Stelle zu erreichen. Der zusätzliche Gewinn aus dieser beruflichen Position (in Form von Bildungsadäquatheit oder Lohnhöhe) übersteigt mittelfristig auf jeden Fall die Verluste, die durch die längere Suche dafür zustande gekommen sind. Da jüdische Kontingentflüchtlinge aufgrund ihrer hohen Bildung deutlich bessere Chancen gegenüber Aussiedlern haben, tatsächlich eine qualifizierte Stelle zu erreichen, ist es für sie trotz ihres höheren Alters rational, eine längere Suche in Kauf zu nehmen.

Die von den Suchtheoretikern selbst diskutierten Mechanismen helfen nur bedingt das hier interessierte Erklärungsproblem zu ergründen. Marktparameter, die sich nur für die Erklärung von unterschiedlichem Stellensuchverhalten auf verschiedenen Märkten heranziehen lassen, fallen von vornherein aus der Betrachtung heraus. Auch das prominente Argument des unterschiedlich hoch ausfallenden Alternativeinkommens hat sich für den Vergleich von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen als irrelevant herausgestellt. Die anderen Einflussfaktoren sind für eine direkte Überprüfung zu abstrakt, verweisen jedoch bei einer differenzierteren Betrachtung auf Größen wie das Bildungsniveau, die im Zentrum der Arbeitsmarktintegrationsforschung stehen. Die Argumente dieses Forschungsfeldes werden im Anschluss

beschrieben und auf das Modell der ökonomischen Suchtheorie angewandt, um das gruppenspezifische Stellensuchverhalten zu erklären.

3.1.3.2 Argumente der Arbeitsmarktintegrationsforschung

Bei der theoretischen Ergründung von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt haben sich zwei grundsätzliche Ansatzpunkte herausgestellt (vgl. Altonji/Blank 1999; Granato/Kalter 2001: 500): Unterschiedlichen Arbeitsmarktergebnissen kann zum einen eine ungleiche Ausstattung mit relevanten Kapitalien zu Grunde liegen, zum anderen können dafür auch ungleiche Erträge, die sich aus einer gegebenen Ausstattung mit relevanten Kapitalien erzielen lassen, verantwortlich sein.

Mit dem letzteren Aspekt beschäftigen sich die Theorien der Diskriminierung. Unabhängig von der spezifischen Ausprägung²⁶ ist ihnen gemein, dass von Diskriminierung zu sprechen, wenn askriptive Merkmale auch unter Kontrolle von Produktivität einen Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen einer Person haben (Arrow 1973: 3). Kalter (2006: 145ff.) kommt bei seiner Erörterung der Plausibilität der Diskriminierungsansätze zu dem Schluss, dass sich die Argumente der einzelnen Diskriminierungstheorien bei einem genauen Blick als sehr voraussetzungsreich erweisen. So steht die Stabilität von Diskriminierungen aufgrund von falschen Informationen („Fehlerdiskriminierung“: England 1992: 60) und ethnischen Präferenzen („tastes for discrimination“: Becker 1971) in mittel- und langfristiger Sicht in Frage, da Akteure mit falschen Einschätzungen auf Dauer nicht konkurrenzfähig sind (Arrow 1972: 192; 1998: 96)²⁷. Ebenso lassen sich mit den Modellen der statistischen Diskriminierung ohne weitere Zusatzannahmen nur individuelle Abweichungen erklären, nicht aber die Benachteiligung einer gesamten Gruppe (Aigner/Cain 1977: 178). Neben den gerade eben skizzierten Erläuterungen, die die Erklärungskraft des Diskriminierungsargumentes grundsätzlich einschränken, kommt für den speziellen Vergleich von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen noch hinzu, dass die Zugehörigkeit zu einer der beiden Gruppen nicht offensichtlich ist. So geben die Staatsangehörigkeit aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion sowie ein russischer Akzent Hinweise auf den Zuwanderungshintergrund aus der ehemaligen Sowjetunion insgesamt, jedoch lässt sich davon noch nicht die spezifische Gruppenzugehörigkeit ableiten. Diskriminierungsargumente können somit möglicherweise beim Vergleich der Arbeitsmarktergebnisse von Aussiedlern und/oder jüdischen Kontingentflüchtlingen mit der einheimischen Bevölkerung eine Rolle spielen. Sie liefern hingegen keinen Erklärungsbeitrag für den Vergleich beider Zuwanderergruppen untereinander, da für den Fall des Vorliegens von Diskriminierung Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge in gleicher Weise betroffen wären. Allein, wenn nur die Staatsangehörigkeit der Arbeitssuchenden von potentiellen Arbeitgebern

²⁶ Granato/Kalter (2001: 505) zählen zu den Diskriminierungstheorien im engeren Sinne, welche die Diskriminierung sehr direkt an askriptiven Merkmalen festmachen, die monopsonistische Diskriminierungstheorie, das Präferenzmodell von Becker und die Theorien der statistischen Diskriminierung.

²⁷ Unter Berücksichtigung der Suchkosten können sich jedoch Präferenzen wie falsche Überzeugungen als stabil erweisen (Borjas/Bronars 1989; Black 1995).

als askriptives Merkmal herangezogen werden würde, ließe sich für jüdische Kontingentflüchtlinge ein Nachteil gegenüber Aussiedlern ableiten, da erstere gegenüber letzteren deutlich später die deutsche Staatsangehörigkeit erlangen (vgl. Abschnitt 2.1). Es ist jedoch viel plausibler, dass sich ethnische Präferenzen am tatsächlichen Zuwanderungshintergrund festmachen als am Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit. Nichts desto trotz sollte der Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit kontrolliert werden (siehe Abschnitt 5.1.1.2)

Da aus theoretischer Perspektive Diskriminierungsargumente nur eine untergeordnete Rolle für die Erklärung des gruppenspezifischen Suchverhaltens spielen können, werden Argumente, die die ungleiche Ausstattung mit relevanten Kapitalien betreffen, in den Fokus der folgenden Ursachenerörterung gerückt. Neben dem Humankapital im engeren Sinn²⁸ haben sich Sprachfertigkeiten und Sozialkapital als relevante Ressourcen erwiesen (Kalter 2006: 147f.). Dem Einfluss dieser Größen wird im Anschluss in eigenen Unterkapiteln nachgegangen. Dafür werden jeweils die Grundannahmen des Konzeptes erläutert, dann die genauen Mechanismen bezogen auf die Modellannahmen der ökonomischen Suchtheorie erörtert und zum Abschluss noch Forschungsergebnisse, die die spezifischen Mechanismen belegen, skizziert.

Bei der Ausformulierung der einzelnen Mechanismen wird entsprechend der theoretischen Fokussierung auf den Transferierungsprozess von mitgebrachten Qualifikationen explizit berücksichtigt, dass auch während der ersten Stellensuche, genauer gesagt dem Zeitraum zwischen Einwanderung und Antritt der ersten Stelle in Deutschland, relevante Kapitalien nutzbar bzw. neu erworben werden können, und dass dieser Prozess sowohl Einfluss auf den Suchverlauf, wie auch auf das Suchergebnis ausübt.

3.1.3.2.1 Humankapital

Grundannahme: Der Humankapitalansatz postuliert einen kausalen Zusammenhang zwischen den produktiven Eigenschaften einer Person und ihren Arbeitsmarktergebnissen. Die Summe aller für produktives Handeln zur Verfügung stehenden Ressourcen einer Person wird als Humankapital bezeichnet. Dieses lässt sich durch eine Vielzahl von Investitionen erwerben, dazu zählen „schooling, on-the-job training, medical care, migration, and the searching for information about prices and incomes (Becker 1993: 11), wobei Ausbildung („education and training“) als wichtigste Investition in Humankapital betrachtet wird (ebd.: 17). Die bekannteste Formalisierung des Humankapitalansatzes stellt die Lohngleichung von Mincer (1974) dar. Hierbei wird das erzielte Einkommen als Ertrag der vorangegangenen Bildungsinvestitionen (sowohl schulische als auch betriebliche) betrachtet. Eine Investition in Humankapital erfolgt, so lange die zukünftigen Mehrerträge (wie ein niedrigeres Arbeitslosigkeitsrisiko, eine bessere berufliche Positionierung oder ein höheres Einkommen) infolge einer höheren Qualifikation die Kosten der Ausbildung (Summe der monetären Ausbildungskosten und zeitlichen Oppor-

²⁸ Da der Humankapitalbegriff alle für produktives Handeln zur Verfügung stehenden Ressourcen einer Person umfasst, fallen auch Sprachfertigkeiten (Esser 2006: 403) und soziales Kapital (Becker/Murphy 2000: insb. Kap. 2) grundsätzlich mit darunter.

tunitätskosten in Form von entgangenem bzw. vermindertem Lohn während der Ausbildungsphase und verminderter Freizeit) übersteigen (Sesselmeier/Blauermeier 1998: 66).

Mechanismen: Aus diesem Investitionskalkül lässt sich für die erste Teilfrage dieser Forschungsarbeit ableiten, dass der Reservationslohn von hoch gebildeten Personen gegenüber niedrig gebildeten Personen höher ausfallen muss, weil über die Wahl der Reservationslohnhöhe sichergestellt wird, dass sich die zuvor getätigte Investition tatsächlich auszahlt. Dieser Umstand hat zur Folge, dass sich hoch gebildete Personen einen höheren Gewinn aus der Suche nach qualifizierten Stellen (PTM) gegenüber der Suche nach einfachen Stellen (nicht-PTM) versprechen, da sich bei ersterem Stellentyp eher Stellenangebote finden lassen, die ihrem hohen Reservationslohn entsprechen. Darüber hinaus ist die Wahrscheinlichkeit bei der Suche nach einer qualifizierten Stelle erfolgreich zu sein, d.h. einen potentiellen Arbeitgeber von sich zu überzeugen, für eine hoch gebildete Person gegenüber einer niedrig gebildeten Person höher, da erstere eher über die nachgefragten Qualifikationen verfügt. Aus der Kombination des versprochenen Nutzens mit der Wahrscheinlichkeit, dass dieser eintritt, ist davon auszugehen, dass hoch gebildete Personen intensiver nach qualifizierten Stellen suchen als niedrig gebildete Personen. Die Suchintensität prägt als Individualfaktor die Rate, mit der Stellenangebote eintreffen, so dass für Personen mit hohem Bildungsniveau ein positiver Effekt auf die Austrittsrate aus der Arbeitslosigkeit in eine PTM-Stelle zu erwarten ist. Zur gleichen Zeit ist die Besetzung einer einfachen Stelle für hoch gebildete Personen mit Verlusten verbunden, da sich bei solchen Stellen die getätigten Bildungsinvestitionen in Form von Status, Einkommen, Arbeitsplatzbeschaffenheit etc. in der Regel nicht auszahlen. Dies hat zur Folge, dass hoch gebildete Personen zunächst einmal gar nicht nach einfachen Stellen suchen und das ganz unabhängig von den Erfolgsaussichten. Somit wirkt sich das hohe Bildungsniveau eher hinderlich auf das rasche Übertreten aus der Arbeitslosigkeit in eine einfache Stelle aus.

Grundsätzlich schätzen auch Personen mit niedriger Bildung die hohen Erträge, die mit dem Erreichen einer PTM-Stelle verbunden sind. Da ihre Qualifikationen jedoch nicht dem Anforderungsprofil dieser Stellen entsprechen, sind ihre Erfolgsaussichten extrem niedrig. Dies relativiert nicht nur die Ertragsaussichten insgesamt (Produkt aus Erfolgsaussichten und erwartetem Ertrag), sondern treibt auch die Kosten der Suchanstrengungen durch die benötigte Länge der Suche in die Höhe. Niedrige Bildung wirkt sich demnach negativ auf die Wahrscheinlichkeit, die Suche mit einer qualifizierten Stelle zu beenden, aus. Entsprechend der gewählten Reservationslohnhöhe ist das Erreichen einer einfachen Stelle für niedrig gebildete Personen ganz im Gegensatz zu Personen mit hoher Bildung mit einem Gewinn verbunden. Aufgrund der guten Aussichten, solch eine einfache Stelle tatsächlich zu erlangen, suchen Personen mit niedriger Bildung vor allem nach diesen Stellen, was einen positiven Einfluss von niedriger Bildung auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in nicht-PTM-Stellen zur Folge hat.

Der vorangegangenen Argumentation folgend würde ein Bildungsrückstand von Aussiedlern gegenüber jüdischen Kontingentflüchtlingen das typspezifische Stellensuchverhalten beider Gruppen mit erklären. Bisherige Befunde belegen, dass jüdische Kontingentflüchtlinge im

Vergleich zu Aussiedlern über deutlich höhere formale Bildungsabschlüsse (die in der ehemaligen Sowjetunion erworben wurden) verfügen. So weisen jüdische Kontingentflüchtlinge eine Akademikerrate von über 70% auf (Schoeps et al. 1999: 35), bei Aussiedlern verfügen dagegen nur 15% über einen Hochschulabschluss (Konietzka/Kreyenfeld 2001: 273). Über den erwartbaren Bildungsrückstand der Aussiedler gegenüber den jüdischen Kontingentflüchtlingen müsste sich folglich ein Teil des jeweiligen typspezifischen Stellensuchverhaltens beider Zuwanderergruppen erklären lassen.

Neben der Investition in formale Bildungsabschlüsse kann Humankapital auch im Produktionsprozess selbst, dem so genannten ‚on-the-job training‘ erworben werden. Dabei spielt neben dem Umfang an sich (liegt Berufserfahrung vor oder nicht) das spezifische Feld, in dem die Berufserfahrung erworben wurde (nicht-PTM oder PTM) eine wichtige Rolle. Becker (1993: 33ff.) unterscheidet zwei Arten von ‚on-the-job training‘: ‚general training‘ und ‚specific training‘. Humankapital ist spezifisch, wenn es nur in dem vermittelnden Unternehmen die Produktivität erhöht, es ist generalisierbar, wenn es auch bei einem Arbeitgeberwechsel produktivitätssteigernd wirkt. Überträgt man Beckers Differenzierung auf die Berufsfelder einfache bzw. qualifizierte Stellen, so sind den ersteren Stellen manuelle Fertigkeiten gemein, wohingegen letztere durch Fähigkeiten wie Abstraktionsgabe, Weisungsfertigkeiten und das Lösen von komplexen Problemen geprägt sind. Dieses berufsfeld-spezifische Humankapital lässt sich nun vor allem in dem Berufsfeld, in dem es erworben wurde, gewinnbringend einsetzen. Dies hat zur Folge, dass Personen vor allem in die Suche nach Stellen investieren, für die sie Berufserfahrung vorliegen haben. Zu erwarten ist demnach, ein positiver Effekt von PTM-Erfahrung auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in PTM-Stellen sowie ein positiver Effekt von nicht-PTM-Erfahrung auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in nicht-PTM-Stellen. Des Weiteren ist von einem Nachteil von unpassender Berufserfahrung auszugehen. Hat der Akteur noch keinerlei Berufserfahrung vor der ersten Stellensuche in Deutschland gesammelt, dürfte er, weil ein spezifischer Teil des Humankapitals - ‚on-the-job training‘ - fehlt, Nachteile gegenüber Personen mit Berufserfahrung bei der Stellenbesetzung gleich welchen Qualifikationsgrades haben. Entsprechend des gruppenspezifischen Ausbildungsniveaus ist davon auszugehen, dass jüdische Kontingentflüchtlinge in der ehemaligen Sowjetunion häufiger in PTM-Stellen Berufserfahrung gesammelt haben als Aussiedler. Dieser Umstand dürfte ebenfalls einen Beitrag für die Erklärung des typspezifischen Suchverhaltens beider Zuwanderergruppen liefern.

Durch die Kontextabhängigkeit von bestimmten Aspekten des Humankapitals (Esser 1999: 151f.; analog zu Beckers (1993: 33ff.) Unterscheidung von ‚specific‘ und ‚general training‘) kann es im Zuge der Migration zur partiellen Entwertung von im Heimatland erworbenem Humankapital kommen (Chiswick 1978: 899; Friedberg 2000: 232ff.). So können sich bestimmte noch im Herkunftsland erworbene Fertigkeiten als unbrauchbar im Aufnahmeland erweisen, während andere, speziell im neuen Kontext nachgefragte, Fertigkeiten komplett

fehlen (Borjas 1994: 1671). Solch eine Entwertung kann, wenn sie gruppenspezifisch erfolgt, sowohl zu einer Nivellierung der Ausstattungsunterschiede wie auch zum Ausbau dieser führen. Da für die Einschätzung der Produktivität eines Arbeitssuchenden formale Bildungsabschlüsse gemäß der Screening-Hypothese geeignete Indikatoren darstellen (Granato/Kalter 2001: 500), kommt der Anerkennungspraxis von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen als Maß für die Entwertung von Humankapital eine besondere Rolle zu. Die formale Anerkennung im Aufnahmeland von im Herkunftsland erworbenen Bildungsabschlüssen lässt den Reservationslohn steigen. Zum einen können für die Anerkennung unternommene Anstrengungen (bspw. Informationssuche, Behördengänge etc.) als weitere Investition in Humankapital betrachtet werden. Für die Kompensation der zusätzlichen Investitionskosten muss der Reservationslohn angehoben werden. Zum anderen erhöht die formale Anerkennung der Bildungsabschlüsse die Erfolgsaussichten bei der Suche. Das Produkt aus Erfolgsaussichten und Ertrag, welches der Wahl der Suchintensität zu Grunde liegt, fällt daher für qualifizierte Stellen höher als für einfache Stellen aus. Entsprechend der Suchintensität ist für die Übertrittswahrscheinlichkeit in PTM-Stellen von der formalen Anerkennung ein positiver, im Gegensatz dazu in nicht-PTM-Stellen ein negativer Effekt zu erwarten.

Aussiedler haben gegenüber jüdischen Kontingentflüchtlingen einen Rechtsanspruch (§10 BVFG²⁹) auf ein Anerkennungsverfahren in allen beruflichen Bereichen, gleichgültig, ob der Beruf zu den reglementierten³⁰ oder nicht-reglementierten Berufen zu zählen ist (Englmann/Müller 2007: 33). Aus diesem Rechtsanspruch ließe sich eine höhere Anerkennungsrate für Aussiedler im Vergleich zu jüdischen Kontingentflüchtlingen ableiten. Den Annahmen der obigen Argumentation folgend, würde die Berücksichtigung der Anerkennung von mitgebrachten Bildungsabschlüssen keinen Beitrag für die Erklärung des typspezifischen Suchverhaltens beider Gruppen liefern.

Im Gegensatz zu nicht-reglementierten Berufen, die bei Vorlage einer gültigen Arbeitserlaubnis, unabhängig von der Staatsangehörigkeit und ohne Nachweis einer Berufsqualifikation ausgeübt werden können (Palme 2007: 5), hängt der Zugang zu einem reglementierten Beruf, die Möglichkeit seiner Ausübung und die Führung einer entsprechenden Berufsbezeichnung

²⁹ Dieser Rechtsanspruch bezieht sich lediglich auf Aussiedler in eigener Person und deren Kernfamilie (§7 Abs. 2 BVFG).

³⁰ „Neben allen Berufen im öffentlichen Dienst sind folgende Berufe in Deutschland reglementiert:

- im Gesundheitswesen: Ärzte, Psychotherapeuten, Zahnärzte, Apotheker, Krankenpfleger und -schwestern, Hebammen und Entbindungshelfer, Logopäden, Sprachheilpädagogen, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten, Physiotherapeuten, Diätassistenten, Technische Assistenten in der Medizin (Arzthelfer, Zahnarzthelfer, Tierarzthelfer), Heilpraktiker, Psychologen,
- im pädagogischen Bereich: Lehrer, Erzieher, Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Kinderpfleger, Altenpfleger, Altenpflegehelfer, Familienpfleger,
- im technischen und handwerklichen Bereich: Ingenieurinnen, Architektinnen, Innenarchitektinnen, Markscheiderinnen, Technikerinnen, Technische Assistentinnen, Meisterinnen,
- in der Lebensmittelherstellung und -überwachung: Lebensmittelchemikerinnen,
- in der Land- und Forstwirtschaft: Gartenbauarchitekten, Landschaftsarchitekten, Forstbeamte, Wirtschaftler,
- in der Rechtspflege: Anwältinnen, Richterinnen, Notare,
- in der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung: Wirtschaftsprüfer, Buchprüfer, Steuerberater“ (Palme 2007: 1).

(z.B. Arzt, Ingenieur, Friseurmeister usw.) von der behördlichen Anerkennung der beruflichen Qualifikation, die im Ausland erworben wurde, ab (ebd.: 1). Ebenso wie Aussiedler, können jüdische Kontingentflüchtlinge (die unter Drittstaatsangehörige fallen) die Anerkennung von Bildungsabschlüssen für reglementierte Berufe beantragen (Englmann/Müller 2007: 33), wobei beiden Zuwanderergruppen in gleicher Weise gegenüber EU-Bürgern nicht der volle Umfang der Anerkennungsinstrumente - wie Anpassungsmaßnahmen oder individuelle Eignungsprüfungen - zur Verfügung stehen (ebd.: 92). Abgesehen von unterschiedlichen Rechtsansprüchen fallen die Restriktionen bei der tatsächlichen Umsetzung der Anerkennungsbestrebungen für beide Gruppen ganz ähnlich aus, so dass sich daraus auch kein unterschiedliches Anerkennungs- und damit auch Stellensuchverhalten ableiten ließe.

Jedoch ziehen Hoch- gegenüber Niedriggebildeten einen größeren Nutzen aus der formalen Anerkennung. Ihre Verluste in Form von nicht produktiv einsetzbaren Humankapitalinvestitionen fielen bei Nichtanerkennung deutlich höher aus. Folglich nimmt der Anreiz, sich um die Anerkennung seiner formalen Bildungsabschlüsse zu bemühen, mit dem Bildungsniveau zu. Da jüdische Kontingentflüchtlinge im Vergleich zu Aussiedlern über höhere Bildungsabschlüsse verfügen, dürfte ihre Anerkennungsquote auch höher ausfallen. Über diese Unterschiede bei der Anerkennungsquote ließe sich wiederum das typspezifische Suchverhalten beider Gruppen mit erklären.

Die formale Anerkennung setzt den Nachweis der Gleichwertigkeit des Ausbildungsabschlusses voraus. Neben dem Vorlegen von beglaubigten Zertifikaten und dem Ablegen von Prüfungen kann dieser mit Hilfe von Praktika und Teilstudienabschlüssen erbracht werden³¹. Auch ganz unabhängig von Anerkennungsvoraussetzungen können Zuwanderer, die über keinen Berufsabschluss verfügen oder deren Berufsabschluss in Deutschland keine Entsprechung hat und deshalb nicht nachgefragt wird, je nach Alter im normalen Ausbildungssystem (Lehre, Studium) oder im Rahmen von Weiterbildungs- sowie Umschulungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit einen deutschen Berufsabschluss erwerben. Das aus dem Herkunftsland mitgebrachte Humankapital kann durch Investitionen in aufnahmelandsspezifisches Humankapital ausgebaut werden. Der Umstand, sich in Ausbildung zu befinden, behindert das schnelle Finden einer Stelle. Vollzeitausbildung und Erwerbsarbeit schließen sich in der Regel aus, so dass während der Ausbildung die Stellensuchanstrengungen ruhen. Wenn die Motivation für den Erwerb eines deutschen Ausbildungsabschlusses darin begründet ist, vorher getätigte Humankapitalinvestitionen durch die formale Anerkennung nutzbar zu machen, wie bspw. reglementierte Berufe ausüben zu können, dann nimmt der Ertrag aus dieser Maßnahme mit dem Bildungsniveau zu. Neben dem Argument der Verlustvermeidung weisen gut gegenüber weniger gut Gebildeten größere Erfolgsaussichten auf, die Ausbildung tatsächlich

³¹ Die genauen Regelungen dazu fallen spezifisch nach Beruf, Zuwandererstatus (EU-Bürger, Aussiedler, Drittstaatsangehöriger) und Bundesland aus (ausführlich nachlesbar in Englmann/Müller 2007: 33-89).

komplett zu absolvieren und die Abschlussprüfung zu bestehen. Sie sind aufgrund ihrer erfolgreichen früheren Humankapitalinvestitionen quasi schon trainiert³².

Da jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern deutlich besser gebildet sind, dürften sie aufgrund des sich damit versprochenen Gewinns sowie der Erfolgsaussichten eine höhere Neigung zum Erwerb eines deutschen Ausbildungsabschlusses haben. Dieses Argument würde einen Erklärungsbeitrag für den Vorteil der Aussiedler gegenüber jüdischen Kontingentflüchtlingen bei der Besetzung einer einfachen Stelle leisten; steht jedoch im Widerspruch zum Befund, dass jüdische Kontingentflüchtlinge im Vergleich zu Aussiedlern schneller eine qualifizierte Stelle erlangen.

Während sich die Investitionszeit in aufnahmelandsspezifisches Humankapital noch negativ auf das erfolgreiche Beenden der Stellensuche auswirkt, ist vom Besitz des deutschen Ausbildungszertifikats ein Vorteil zu erwarten. Die Argumente für im Aufnahmeland erworbenes Humankapital sind natürlich dieselben wie für im Herkunftsland erworbenes Humankapital und können deshalb an dieser Stelle ganz knapp abgehandelt werden. Ein hoher deutscher Bildungsabschluss führt zu einem hohen Reservationslohn, dem nur durch die Suche nach qualifizierten Stellen entsprochen werden kann. Darüber hinaus lassen die passenden Qualifikationen die Erfolgsaussichten für das Erlangen einer guten Stelle für hoch Qualifizierte steigen, so dass von einem positiven Zusammenhang von hoher deutscher Bildung auf den Übertritt in eine PTM-Stelle auszugehen ist. Für die Besetzung einer einfachen Stelle ist hingegen ein negativer Einfluss von hoher Bildung zu erwarten, weil der darin zu erzielende geringe Gewinn im Verhältnis zum hohen Reservationslohn als verlustreich erscheint. Personen mit einem niedrigen deutschen Abschluss haben aufgrund der unpassenden Qualifikation keine Chance eine PTM-Stelle zu erreichen, weisen jedoch gegenüber Personen ohne deutschen Abschluss deutlich bessere Erfolgsaussichten für das Erzielen einer einfachen Stelle auf, so dass von einem positiven Zusammenhang von niedriger deutscher Bildung auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in nicht-PTM-Stellen auszugehen ist.

Da Unsicherheiten der Arbeitsgeber bei der Bewertung von in Deutschland erworbenen Ausbildungsabschlüssen wegfallen, dürfte der Effekt von hoher deutscher Bildung gegenüber hoher ausländischer Bildung auf das typspezifische Suchverhalten extremer ausfallen. D.h. die Vorteile für die Besetzung einer PTM-Stelle, sowie die Nachteile für das Erlangen einer nicht-PTM-Stelle dürften für hohe deutsche Bildung im Vergleich zu hoher ausländischer Bildung größer ausfallen.

Gleich welche Motivation dem Erwerb eines deutschen Ausbildungsabschlusses vorausging, kann davon ausgegangen werden, dass jüdische Kontingentflüchtlinge anteilig häufiger höhere deutsche Bildungstitel erwerben als Aussiedler. Hierfür spricht, dass sowohl Personen, die für die Anerkennung ihrer mitgebrachten Bildungsqualifikationen deutsche Bildungsabschlüsse in der entsprechenden Qualifikationshöhe nachholen, wie auch Personen, die sich erstmals oder neu beruflich orientieren, dies entsprechend ihrer Vorbildung tun. Ausstattungsunterschiede setzen den Rahmen für weitere Investitionen. Der vorangegangenen Argumentation folgend

³² Die genaue Formalisierung sowie weitere Details zur Investitionsentscheidung findet sich bei Kalter 2003: 59ff.

würden die gruppenspezifisch ausfallenden Investitionen in deutsche Bildungsabschlüsse ihr jeweiliges typspezifisches Suchverhalten mit erklären.

Die Vielzahl der vorangegangenen Argumente sind systematisiert in Tabelle 3.2 festgehalten. Ausgehend vom Einfluss verschiedener Humankapitalindikatoren auf das typspezifische Suchverhalten, wird über Annahmen zur gruppenspezifischen Ausstattung mit diesen ermittelt, ob beide Faktoren - Wirkmechanismen und Randbedingungen - im Zusammenspiel einen Erklärungsbeitrag für das Explanandum (Warum weisen jüdische Kontingentflüchtlinge im Vergleich zu Aussiedlern eine höhere Übertrittswahrscheinlichkeit in qualifizierte Stellen sowie eine niedrigere Übertrittswahrscheinlichkeit in einfache Stellen bei ihrer Erstplatzierung nach der Zuwanderung auf?) leisten.

Tabelle 3.2: *Zusammenfassung der Humankapitalmechanismen für die Erklärung der Gruppenunterschiede beim typspezifischen Suchverhalten*

Explananda	PTM-Stelle				nicht-PTM-Stelle				Randbedingung
	x	λ	$\lambda[1-H(x)]$	Beitrag zur Erklärung der Gruppenunterschiede: K Vorteil gegenüber A	x	λ	$\lambda[1-H(x)]$	Beitrag zur Erklärung der Gruppenunterschiede: A Vorteil gegenüber K	
mit nach Deutschland gebracht									
niedrige Bildung	-	-	-	ja	-	+	+	ja	K<A
hohe Bildung	+	+	+	ja	+	-	-	ja	K>A
Berufserfahrung in PTM	+	+	+	ja	+	-	-	ja	K>A
in Deutschland investiert									
formelle Anerkennung der FSU-Bildung	+	+	+	ja	+	-	-	ja	K>A
in Ausbildung		-	-	nein		-	-	ja	K>A
niedrige Bildung	-	-	-	ja	-	+	+	ja	K<A
hohe Bildung	+	+	+	ja	+	-	-	ja	K>A

A=Aussiedler; K=jüdische Kontingentflüchtlinge

Spezifischer Forschungsstand: Insgesamt liegen zu den spezifischen Humankapitalmechanismen, die im vorherigen Abschnitt ausführlich beschrieben wurden, kaum Forschungsergebnisse vor. Dies gilt für die Gruppe der Migranten insgesamt, sowie insbesondere für die beiden Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion. Darüber hinaus wird häufiger der Übergang aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung ganz allgemein betrachtet, als die Suche nach der ersten Stelle nach der Zuwanderung. Grund hierfür ist die beschränkte Datenlage, die solch anspruchsvolle Analysen überhaupt erlaubt³³. Neben amtlichen Daten, wie der IAB-

³³ Die große Mehrheit, der im Soep befragten Zuwanderer ist weit vor Befragungsbeginn nach Deutschland eingereist, so dass ihre berufliche Erstplatzierung nicht im Beobachtungszeitraum liegt. Im Soep liegen demnach nur wenige Fälle vor, die seit ihrem Zuzug befragt wurden, was eine gruppenspezifische Untersuchung der Erstplatzierung unmöglich macht. Eine potentielle Datenquelle für solche Analyse würde das Neuzuwanderer-Panel bieten. Informationen zu der entsprechenden Pilotstudie finden sich auf den Seiten des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (http://www.bib-demographie.de/cln_090/nn_749852/SharedDocs/Publikationen/)

Beschäftigtenstichprobe (IABS) und der Integrierten Erwerbsbiografie des IAB (IEB) lässt sich die Arbeitslosigkeitsdauer mit dem Sozio-ökonomische Panel (Soep) und dem Niedrig-einkommens-Panel (NIEP) für Deutschland untersuchen. Mehrheitlich wird ein Migrantendummy nur als Kontrollgröße in die Analyse eingeführt (vgl. bspw. IEB: Winterhager 2006; Soep: Uhlendorff 2004; NIEP: Brandt 2006), selten interessiert darüber hinaus das Ausmaß gruppenspezifischer Unterschiede (Soep: Uhlendorff 2007).

Nur in einer Analyse (Soep: Kogan 2004) wird tatsächlich dem Zustandekommen von Gruppenunterschieden bei der Arbeitslosigkeitsdauer (respektive Suchlänge) theoretisch wie empirisch nachgegangen. Beim Vergleich verschiedener Migrantengruppen (darunter auch Aussiedler) mit der einheimischen Bevölkerung wirkt sich hohe Bildung, insbesondere auf dem Fachhochschulniveau (casmin 3a) positiv auf den Abgang aus der Arbeitslosigkeit aus. Ebenso wird der Wiedereintritt in die Beschäftigung von in Deutschland erworbener Arbeitsmarkterfahrung positiv beeinflusst, wohingegen im Ausland gesammelte Erfahrung keine Rolle spielt. Auch vor der Arbeitslosigkeit als Angestellter gearbeitet zu haben, bedingt die Beschäftigungsaufnahme positiv (ebd.: 452). Da nicht nach der Beschaffenheit der erlangten Stelle (PTM versus nicht-PTM) differenziert wurde, geben diese Befunde jedoch nur unzureichend Aufschluss hinsichtlich der eigenen skizzierten Annahmen.

In der Studie von Kalter und Kogan (2006), welche auf dem ad hoc Modul ‚transition from school to working life‘ des European Union Labour Force Survey (EULFS) 2000 beruht, wird der Berufseintritt verschiedener Bevölkerungsgruppen in Spanien und Belgien vergleichend untersucht. Wie theoretisch erwartet, beschleunigt ein hohes Bildungsniveau gegenüber mittlerer und niedriger Bildung den Übergang von Ausbildung in einen PTM-Job stark (ebd.: 269). Der alternative Übergang in nicht-PTM-Stellen wird jedoch aufgrund eines anders gelagerten theoretischen Interesses³⁴ vom Autorenpaar nicht untersucht.

Die Studie von Gangl (2002) liefert genau hierzu einen passenden Befund. Im Mittelpunkt des Interesses steht der Einfluss von Arbeitslosenunterstützung auf die Beschaffenheit der Stelle, die vom Arbeitslosen nach der Stellensuche angetreten wird. Als Nebenprodukt wird jedoch auch ermittelt, dass sich Bildungsqualifikationen negativ auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, in eine Stelle überzutreten, die mit Status- und Einkommensverlusten sowie hoher Fluktuation verbunden ist (ebd.: 19). Dieses Ergebnis weist genau in die gleiche Richtung wie die oben geäußerte theoretische Erwartung, wonach sich eine hohe Bildungsqualifikation negativ auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in eine nicht-PTM-Stelle auswirkt.

Ansonsten finden sich nur Querschnittsbefunde zur Arbeitsmarktintegration von Migranten, welche, wenn überhaupt, nur indirekte Ableitungen zu den spezifischen Mechanismen, die im Fokus dieser Forschungsarbeit stehen (vgl. Tabelle 3.2), zulassen.

DE/Download/Materialienbaende/122.html). Für die berufliche Erstplatzierung, genauer den Übergang von Ausbildung in den Beruf der gesamten deutschen Bevölkerung (Migranten, die das deutsche Bildungssystem vollständig oder teilweise durchlaufen haben, eingeschlossen) liegt eine Vielzahl an Untersuchungen vor. Beispiele hierfür sind: Absolventenstudien (bspw. vom Hochschul-Informationssystem: http://www.bmbf.de/pub/his_projektbericht_12_03.pdf), das DJI-Übergangspanel (weitere Details unter: <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=276>) und für den internationalen Vergleich: Shavit/Müller 1998.

³⁴ Kalter und Kogan interessieren sich dafür, ob die festgestellten Nachteile von nicht-EU-Migranten auf Diskriminierungs- oder Selbstausschließungsmechanismen in den einzelnen Ländern beruhen.

Auf den Punkt gebracht, kommt die gerade eben festgestellte Forschungslücke dadurch zustande, dass in Analysen, die sich mit der Arbeitslosigkeitsdauer respektive Stellensuche auseinandersetzen, nur selten die Suchdauer in Abhängigkeit der angestrebten und schließlich erlangten Position betrachtet wird. Darüber hinaus stehen in solchen Untersuchungen nur selten Migranten im Fokus, für die erst die Unterscheidung in herkunftslandspezifisches und aufnahmelandsspezifisches Human- und Sozialkapital, sowie die Berücksichtigung von Sprachfertigkeiten eine Rolle spielen.

3.1.3.2.2 Sprachfertigkeiten

Grundannahme: Speziell bei der Betrachtung des Arbeitsmarkterfolges von Zuwanderern kommen Sprachfertigkeiten in der Verkehrssprache eine besondere Rolle zu.

Wird Sprache als Teil des produktiven Humankapitals eines Akteurs betrachtet, hat sie entsprechend den Annahmen der Humankapitaltheorie (vgl. 3.1.3.2.1) Auswirkungen auf den Arbeitsmarkterfolg einer Person. Diese können unmittelbar, wenn kommunikative Leistungen den Kern der jeweiligen Tätigkeit ausmachen, wie auch mittelbar, wenn sprachliche Defizite die Produktivität anderer Humankapitalaspekte beeinträchtigen, sein (Esser 2006: 403).

Grundsätzlich variiert die potentielle Produktivität sprachlicher Fertigkeiten mit vier kontextuellen Umständen (ebd.: 404ff.). Neben dem Grad der kulturellen Passung einer Sprache mit einem bestimmten Tätigkeitsbereich (international versus national ausgerichtete Tätigkeiten) spielt der allgemeine Kommunikationswert einer Sprache (Weltsprache Englisch versus Dänisch) für die Verwertbarkeit dieser eine Rolle. Außerdem hängt die Produktivität vom Grad der kommunikativen Relevanz in einer Tätigkeit ab (manuelle Arbeiten versus Tätigkeiten im Medienbereich) sowie von ihrer genauen Form (Kenntnisse in der Schriftform einer Sprache sind produktiver als das bloße Verstehen und Sprechen dieser).

Darüber hinaus kann es durch sprachlich gesteuerte Effekte zu gewissen Abschlägen auf die Chancen beim Arbeitsmarkterfolg bei gegebener Produktivität kommen (ebd.: 407ff.). Hierbei spielt sowohl die Nachfrage- wie auch Angebotsseite von Arbeit eine Rolle. Arbeitgeber können aufgrund zusätzlich anfallender Kosten bei sprachlichen Defiziten von einer Einstellung von vornherein absehen, sowie diese mit Lohnabschlägen kompensieren. Diese Zusatzkosten können in vielerlei Form anfallen: denkbar sind ein erhöhter Einarbeitungsaufwand, der mglw. eine Finanzierung eines Sprachkurses oder Übersetzers erfordert, sowie missverstandene Anweisungen, die zu ganzen Produktionsausfällen als auch Qualitätsverschlechterungen führen können. Ebenso können Arbeitssuchende sich aufgrund einer sprachlich gesteuerten Zurückhaltung von bestimmten Positionen selbst ausschließen. So kann die Existenz einer ethnischen Ökonomie, in der eine Anstellung auch ohne Fertigkeiten in der Verkehrssprache möglich ist, die Motivation sich außerhalb zu bewerben, sinken lassen. Die mit Sprachdefiziten eng zusammenhängende Netzwerkzusammensetzung kann zum Mangel an relevanten Informationen, sowie subjektiv falsch eingeschätzten Erfolgsaussichten führen, was das Unterbleiben einer Bewerbung auf bestimmte Stellen zur Folge hat. Die beiden letzten Argumente fallen

unter das Sozialkapitalkonzept, auf welches weiter unten noch einmal explizit eingegangen wird.

Mechanismen: Ebenso wie beim Humankapital im engeren Sinn, wird zwischen mitgebrachten Sprachfertigkeiten und der Investition in diese vor Ort unterschieden. Der Reservationslohn von Personen, die schon bei Zuwanderung über gute Kenntnisse in der Aufnahmelandsprache verfügen, dürfte gegenüber jenen ohne oder mit nur eingeschränkten Kenntnissen höher ausfallen. Grund hierfür ist, dass die Produktivität anderer Humankapitalbestandteile (wie bspw. durch Ausbildung und/oder Berufserfahrung erlangtes Wissen) durch sprachliche Defizite nicht beschränkt ist. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass mit dem Qualifikationsgrad einer Stelle die kommunikative Relevanz sowie die Beherrschung der Schriftform der Verkehrssprache zunehmen. Dies hat zur Folge, dass sehr gute Sprachfertigkeiten ausschlaggebendes Kriterium für das Erreichen einer qualifizierten Stelle sind, wohingegen sie bei der Besetzung einer einfachen Stelle nicht weiter belohnt werden. Entsprechend dieser Überlegung dürfte sich die Suche von Personen mit sehr guten Ausgangssprachkenntnissen auf PTM-Stellen konzentrieren, was in Kombination mit der Reservationslohnhöhe zu einem positiven Effekt auf die Übertrittsrate in qualifizierte Stellen und zu einem negativen Effekt auf die Übertrittsrate in einfache Stellen führen sollte.

Da ab 1996 zumindest für Aussiedler in eigener Person zum Nachweis der deutschen Volkzugehörigkeit das Bestehen eines Sprachtests gehörte (Krekeler 2001: 4; Migrationsbericht 2006: 47), welcher erst ab 2005 (mit dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes) für Ehegatten und Abkömmlinge des Aussiedlers (Migrationsbericht 2007: 48³⁵) sowie für jüdische Kontingentflüchtlinge (ebd.: 94) Zugangsvoraussetzung wurde, dürfte die Gruppe der Aussiedler im Vergleich zu jüdischen Kontingentflüchtlingen bei Einreise über bessere Deutschkenntnisse verfügen. Treffen diese Annahmen zu, ließe sich darüber keiner der beiden Gruppenunterschiede beim Suchverhalten erklären.

Sprachdefiziten kann durch das Absolvieren eines Sprachkurses explizit entgegengewirkt werden. Während der Teilnahme an einem Deutschsprachkurs ruhen in der Regel die Suchanstrengungen nach einem Arbeitsplatz, so dass von dieser Investitionsmaßnahme ein negativer Effekt auf das Verlassen der Arbeitslosigkeit zu erwarten ist. Die beschränkte Zeit beim Besuch eines Vollzeitsprachkurses sowie die verbesserten Erfolgsaussichten nach Abschluss dieser Maßnahme sind hinlängliche Gründe dafür.

Personen im erwerbsfähigen Alter mit Sprachförderungsbedarf beider Zuwanderergruppen haben Anspruch auf einen 6-monatigen Sprachkurs³⁶ (SGB III §419ff.). Dieser umfasst min-

³⁵ Das Kriterium des einfachen Beherrschens der deutschen Sprache wurde ab 2006 auch auf den Personenkreis der weiteren Familienangehörigen angewendet (Migrationsbericht 2007: 49).

³⁶ Die seitens des Arbeitsamtes geförderte Sprachkursdauer betrug bis 1991 12 Monate, 1992 9 Monate und ab 1994 6 Monate (Reitemeier 2006: 44).

destens 35 Zeitstunden pro Woche und wird vom Arbeitsamt finanziert (Krekeler 2001: 8ff.)³⁷. Neben diesem staatlich geförderten Sprachkurs bieten weitere Institutionen Deutschkurse an (Otto-Benecke-Stiftung, Volkshochschulen, jüdische Gemeinden selbst etc.). Greifen jedoch beide Zuwanderergruppen im gleichen Umfang auf diese Angebote zurück? Nach Esser (2006:74ff.) wird dann in das Erlernen der Aufnahmelandsprache investiert, wenn die Motivation dazu größer ist als die Opportunitäten. Die Motivation ergibt sich dabei aus dem Mehrertrag, der aus Kenntnissen in der Verkehrssprache gegenüber dem alleinigen Beherrschen der Muttersprache im Aufnahmelandkontext erzielt werden kann. Für die Bestimmung der Opportunitäten werden die Kosten für das Erlernen der Verkehrssprache ins Verhältnis mit dem Produkt aus dem Zugang zum und der Effizienz beim Spracherwerb gesetzt³⁸. Unterscheiden sich beide Gruppen hinsichtlich dieser relevanten Parameter? Jüdische Kontingentflüchtlinge haben gegenüber Aussiedlern sowohl einen größeren Nachholbedarf wie auch einen größeren Anreiz für das Erlernen der deutschen Sprache. Zum einen ist wie oben beschrieben aufgrund der unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen davon auszugehen, dass Aussiedler bei der Zuwanderung über bessere Deutschkenntnisse als jüdische Kontingentflüchtlinge verfügen. Zum anderen nimmt die Bedeutung von guten Sprachfertigkeiten bei der Verwertung von Bildungsqualifikationen mit dem Bildungsgrad zu. Dies hat zur Folge, dass jüdische Kontingentflüchtlinge, die gegenüber Aussiedlern deutlich besser gebildet sind, einen größeren Anreiz haben in den Spracherwerb zu investieren. Demzufolge dürften jüdische Kontingentflüchtlinge im größeren Ausmaß an Sprachkursen teilnehmen als Aussiedler. Dieser Umstand würde einen Erklärungsbeitrag für das schnellere Wechseln von Aussiedlern gegenüber jüdischen Kontingentflüchtlingen in einfache Stellen liefern; lässt jedoch das Rätsel um den Befund, dass jüdische Kontingentflüchtlinge im Vergleich zu Aussiedlern schneller eine qualifizierte Stelle erlangen, ungelöst.

Der Sprachkursbesuch allein betrachtet, behindert, wie gerade eben argumentiert, das schnelle Finden einer Arbeitsstelle. Es kommt jedoch vielmehr darauf an, ob die Investition fruchtet, d.h. in welchem Ausmaß Fortschritte bei den Sprachfertigkeiten erzielt werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass mit Tempo und Ausmaß der Sprachentwicklung das Selbstbewusstsein, die antizipierten Erfolgsaussichten und damit auch der Reservationslohn steigen. Grund hierfür ist analog zum Ausgangssprachniveau, dass die Produktivität anderer Humankapitalbestandteile durch sprachliche Defizite nicht weiter beschränkt ist. Darüber hinaus kann ein positiver Zusammenhang zwischen den Fortschritten beim Spracherwerb und dem Qualifizierungsgrad der angestrebten Stelle erwartet werden. Es wird ja gerade in Sprachfertigkeiten investiert, um die Zugangshürde zu qualifizierten Stellen zu nehmen. Außerdem zahlen sich die getätigten Investitionen in Sprache auch nur dort aus, weil sie bei der Besetzung einer einfachen Stelle nicht weiter belohnt werden. Es wird demzufolge angenommen, dass sich die

³⁷ Nach dem neuen Zuwanderungsgesetz (Aufenthaltsgesetz) ist der Sprachkurs seit dem 01.01.2005 in einem Integrationskurs eingebettet, zu dem Zuwanderer unter bestimmten Bedingungen auch verpflichtet werden können (AufenthG §44a).

³⁸ Die genaue Formalisierung lautet: $U(L_2) - U(L_1) > C(L_2) / p(\text{exp}) p(\text{eff})$ (Esser 2006: 75).

Sprachentwicklung in der Aufnahmelandsprache positiv auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in PTM-Stellen und negativ auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in nicht-PTM-Stellen auswirkt. Über die Parameter des Spracherwerbmodells lassen sich Vorteile von jüdischen Kontingentflüchtlingen gegenüber Aussiedlern für die Sprachentwicklung ableiten. Sie haben nicht nur einen größeren Anreiz - bedingt durch den Rückstand bei Einreise sowie der Bedeutung von Sprachfertigkeiten für die Verwertung anderer Humankapitalformen - ihre deutschen Sprachfertigkeiten zu verbessern, sondern sind dabei auch noch effizienter als Aussiedler. Aus ihrem höheren Bildungsniveau kann auf ein höheres allgemeines Lernvermögen geschlossen werden, was das Erlernen der deutschen Sprache begünstigt³⁹. Darüber hinaus ist aufgrund der jeweiligen Gruppengröße davon auszugehen, dass jüdische Kontingentflüchtlinge außerhalb des Sprachkurses einen leichteren Zugang zur deutschen Sprache haben als Aussiedler. Die Gruppengröße korreliert negativ mit alltäglichen interethnischen Kontakten, die Fortschritte beim Spracherwerb als Nebenprodukt erzeugen. Folgt man der vorangegangenen Argumentation, ließe sich das typspezifische Suchverhalten beider Gruppen mit über die anzunehmenden Vorteile jüdischer Kontingentflüchtlinge bei der Sprachentwicklung erklären.

Analog zum Humankapital ist die Vielzahl der beschriebenen Mechanismen um den Besitz und den Erwerb von Fertigkeiten in der deutschen Sprache in Tabelle 3.3 festgehalten.

Tabelle 3.3: *Zusammenfassung der Mechanismen zur Sprachfertigkeit für die Erklärung der Gruppenunterschiede beim typspezifischen Suchverhalten*

Explananda	PTM-Stelle				nicht-PTM-Stelle				Randbedingung
	x	λ	$\lambda[1 - H(x)]$	Beitrag zur Erklärung der Gruppenunterschiede: K Vorteil gegenüber A	x	λ	$\lambda[1 - H(x)]$	Beitrag zur Erklärung der Gruppenunterschiede: A Vorteil gegenüber K	
mit nach Deutschland gebracht									
Ausgangssprachniveau	+	+	+	nein	+	-	-	nein	$K < A$
in Deutschland investiert									
im Sprachkurs		-	-	nein		-	-	ja	$K > A$
Sprachentwicklung	+	+	+	ja	+	-	-	ja	$K > A$

A=Aussiedler; K=jüdische Kontingentflüchtlinge

Spezifischer Forschungsstand: Direkt an die Ausführungen zum spezifischen Forschungsstand der interessierten Humankapitalmechanismen anknüpfend, liegt derzeit zumindest nur eine Untersuchung (Kalter 2006) vor, die dem Einfluss von Sprachfertigkeiten auf den Stellensuchprozess nachgeht.

Um dem Einwand nach der genauen Richtung der Kausalität der ermittelten Effekte zu begegnen, führt Kalter (2006: 156f.) im Anschluss an seine Hauptmodelle eine diskrete Ereignisdatenanalyse durch. In dieser wird das zeitabhängige Risiko von Jugendlichen, nach der Aus-

³⁹ Dieser Zusammenhang lässt sich auf ein höheres Abstraktionsniveau gehoben als Tendenz zur Akkumulation von Kapitalien beschreiben. „Dort wo sich schon viel Kapital angehäuft hat, kommt in der Regel verhältnismäßig viel dazu“ (Kalter 2003: 73).

bildung in eine qualifizierte Beschäftigung überzutreten, ermittelt. Der Einfluss von Sprachfertigkeiten ist dabei signifikant positiv, trägt zur Erklärung der Unterschiede von türkischen und deutschen Jugendlichen bei und bleibt auch im reinen Migrantenmodell bestehen. Bestätigt ist damit, dass gute deutsche Sprachfertigkeiten immens wichtig für das Erlangen einer qualifizierten Stelle sind; ob diese jedoch den Antritt einer einfachen Stelle behindern, bleibt ungeklärt.

In Querschnittstudien, die den Zusammenhang von Sprache und Arbeitsmarkterfolg beleuchten, wird mehrheitlich der Effekt des Zweitspracherwerbs auf das Einkommen untersucht. Für die Indikatoren Beschäftigung und beruflicher Status liegen nur wenige Forschungsergebnisse vor (Esser 2006: 415).

Gute Fertigkeiten in der Verkehrssprache wirken sich entsprechend der theoretischen Erwartung positiv auf Beschäftigungschancen (für Aussiedler in Dtl.: Koller 1997: 780; für Arbeitsmigranten in Dtl.: Kalter 2006: 153; für Migranten international: Shields/Wheatley Price 2002: 744, Dustmann/Fabbri 2003: 708, Tubergen 2004: 157; Tubergen/Maas/Flap 2004: 717) wie auch auf die berufliche Positionierung von Migranten (für Arbeitsmigranten in Dtl.: Kalter 2006: 154; für Migranten international: Tubergen 2004: 187f.) aus.

Auffällig ist, dass für Frauen Sprachfertigkeiten eine größere Rolle für die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und Positionshöhe spielen als für Männer (Tubergen 2004: 157 und 187f.). Dies gilt insbesondere für Aussiedlerinnen im Vergleich zu ihren Männern in den ersten Aufenthaltsjahren (Koller 1997: 780). Als Ursache für die Geschlechterdifferenz kann angeführt werden, dass Frauen in der Regel kommunikationsintensivere Berufsfelder anstreben als Männer. Da mit dem Qualifizierungsgrad einer Stelle die kommunikative Relevanz zunimmt, kann dieser Befund mit als Beleg für die erwartete hohe Bedeutung von Sprachfertigkeiten für das Erlangen einer PTM-Stelle angesehen werden.

3.1.3.2.3 Sozialkapital

Grundannahme: Dem Sozialkapital, verstanden als Ressource, auf die ein Akteur durch seine Beziehungen zu anderen zugreifen kann⁴⁰, wird als weiteres theoretischen Erklärungsfaktor für das unterschiedliche Stellensuchverhalten beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion nachgegangen.

Nach Lin (2001: 20) wird Sozialkapital bei der Stellensuche vor allem durch drei Mechanismen wirksam: Informationen, Einflussnahme bei der Stellenbesetzung und als Ausstattungmerkmal (über Kontakte zugängliche Ressourcen als Teil der individuellen Produktivität). Dem Stellensuchenden können durch soziale Kontakte Stellenangebote, sowie damit verbundene Zusatzinformationen zugetragen werden. Dies hat zur Folge, dass dem Suchenden schnell ein großer Pool an Job-Angeboten, in welchem gute Stellen gesichtet werden können,

⁴⁰ Neben dieser als netzwerkbasierten Dimension von Sozialkapital, wird der Begriff Sozialkapital auch für das generalisierte Vertrauen in Personen und Institutionen, sowie für allgemeine Normen, wie der Fairness- oder der Reziprozitätsnorm verwendet (Franzen/Pointner 2007: 71).

zur Verfügung steht. Auf diese kann er sich, entsprechend der durch Kontakte erhaltenen Zusatzinformation wie bspw. zu besonders nachgefragten Eigenschaften mit besseren Erfolgsaussichten bewerben. Dies hat zur Folge, dass die Rate mit der überhaupt ein Jobangebot, sowie die Rate, mit der ein Stellenangebot eintrifft, das dem Reservationslohn entspricht, steigt. „Auf diese Weise erfolgt, so eine nahe liegende Vermutung, eine berufliche Platzierung in besser bezahlte, attraktiver ausgestattete, prestigeträchtigere Positionen, die ohne diese Netzwerke vermutlich nicht oder nicht so schnell erreicht worden wären“ (Voss: 2007: 323). Der soziale Kontakt kann darüber hinaus direkt durch eine Empfehlung egos auf die Stellenbesetzung Einfluss nehmen. Die gute Referenz erhöht die Erfolgsaussichten beim Bewerbungsprozess und lässt so die Rate mit der Stellenangebote eingehen, steigen, was zu einem schnellen Austritt aus der Arbeitslosigkeit führt. Wird ego durch einen sozialen Kontakt ein Stellenangebot unterbreitet, das sich bei Annahme zu 100% realisieren lässt, kann die berufliche Position weitgehend ohne aktive Suche erreicht werden⁴¹. Zu guter letzt kann Sozialkapital in der Weise wirken, dass Personen nur eingestellt werden, wenn sie über die richtigen sozialen Kontakte verfügen, dies trifft insbesondere auf die Berufsgruppe der Manager zu (Voss 2007: 334, Burt 1992, Lin 2001). Sozialkapital verbessert in diesem Fall nicht die Erfolgsaussichten bei der Stellensuche, sondern ist Voraussetzung für die Besetzung einer bestimmten Position.

In allen drei Fällen wird die Rate, mit der Jobangebote eintreffen, erhöht. Dies lässt den Reservationslohn steigen (vgl. Abbildung 3.7) und zwar unabhängig davon, ob bei der Stellensuche direkt auf soziale Kontakte zurückgegriffen wird oder nicht (Voss 2007: 336, Montgomery 1992).

Der Zugriff auf Sozialkapital hängt vom Umfang und von der Heterogenität sozialer Kontakte, sowie der Verfügungsgewalt (Macht, ausstehende Schulden) und dem Ausmaß der Reziprozitätsnorm ab (Franzen/Pointner 2007: 68). Je größer das Netzwerk, desto größer die Menge der daraus generierbaren Ressourcen. Je heterogener das Netzwerk, desto breiter und damit vielfältiger anwendbar sind die daraus erzielbaren Ressourcen. Je stärker andere einem verpflichtet sind, desto leichter kann auf deren Ressourcen zurückgegriffen bzw. können diese eingefordert werden. Je größer das Vertrauen auf reziprokes Verhalten im Netzwerk ausgeprägt ist, desto wahrscheinlicher ist die Bereitstellung von Ressourcen untereinander.

Speziell zur Wirksamkeit von Sozialkapital für den Arbeitsmarkterfolg wurde ausgehend von Granovetters (1973, 1982) berühmten These von der ‚Stärke schwacher sozialer Beziehungen‘ eine Vielzahl von Überlegungen entwickelt. Granovetter misst schwachen Bindungen einen höheren Informationsgehalt und damit auch potentiell größeren ökonomischen Nutzen bei, als starken. Grund hierfür ist, dass mit der Bindungsstärke (gemessen an der Menge der miteinander verbrachten Zeit, der emotionalen Intensität, der Vertrautheit und dem Ausmaß reziproker Dienste) der Anteil gemeinsamer Bekannter zunimmt, was zu einem erhöhten Austausch redundanter Informationen führt. Informationen anderer Netzwerke können nur über

⁴¹ Nur für diesen Spezialfall trifft der Einwand, dass sich Suchmodelle und Sozialkapitalannahmen nicht vereinbaren lassen, von Preisendörfer und Voss (1988: 106) zu. Suchmodelle konzipieren das Finden einer neuen Stelle in der Regel als das Ergebnis eines aktiven Suchprozesses (off the job), wohingegen sich der Zugang zu kontaktvermittelten Stellen ohne aktive Suche (on the job) ergibt.

Netzwerk verbindende Beziehungen (so genannte Brücken) gewonnen werden. Aus dem Postulat der ‚verbotenen Triade‘ (wonach eine Triade mit starken Beziehungen A-B und B-C und einer fehlenden Beziehung A-C nicht auftreten kann) folgert Granovetter, dass keine starke Bindung eine Brücke sein kann und somit jede Brücke eine schwache Beziehung ist.

Bei Lin (2001: 71f.) spielt die Beziehungsstärke noch eine Rolle, jedoch nur als mittelbare Größe und nicht als kausale Ursache. Der aus einer sozialen Beziehung erzielbare Gewinn hängt davon, wie gut meine Beziehung selbst mit Ressourcen ausgestattet ist. Aufgrund des Homophilieprinzips (je enger die Beziehung, desto ähnlicher sind die Verbundenen in vielerlei Hinsicht) fällt die Chance, über schwache Kontakte unter anderem auch auf die Ressourcen eines besser als man selbst Positionierten zugreifen zu können, größer aus als über starke.

Yakubovich (2005: 412) spezifiziert den Zusammenhang von schwachen Kontakten und der Ressourcenausstattung der Kontaktperson noch etwas genauer. Sie postuliert, dass sich innerhalb der schwach verbundenen Bekannten mehr Unternehmensleiter befinden als unter den starken Kontakten, was folglich die besseren Einstellungschancen mit sich bringt.

Burt (1992) löst sich völlig von der Beziehungsstärke als erklärende Größe, indem er betont, dass ein Großteil schwacher Kontakte keine strukturellen Lücken überbrückt sowie auch starke Beziehungen Brücken sein können; allein die Nähe zu Schlüsselpositionen (Brücken) bestimmt den Zugang zu instrumentell wichtigem Sozialkapital.

Mechanismen: Unterschiedliche Arbeitsmarktergebnisse ließen sich der vorangegangenen Argumentation folgend mit darauf zurückführen, dass Personen(-gruppen) unterschiedlich gut an informations- wie einflussreiche Kontakte angebunden sind. Speziell für die Arbeitsmarktintegration von Migranten spielt in diesem Kontext die Unterscheidung von herkunftslandspezifischem (Kontakte zu Angehörigen der eigenen ethnischen Gruppe) und aufnahmelandsspezifischem Sozialkapital (Beziehungen zu Angehörigen der Aufnahmegesellschaft) eine Rolle (Haug/Pointner 2007: 385). Die Kontakte können nur entsprechend ihrer eigenen Position am Arbeitsmarkt mit Informationen und Einfluss hilfreich sein. Da vor Ort lebende Angehörige beider Zuwanderergruppen schlechtere Arbeitsmarktergebnisse erzielen als die einheimische Bevölkerung (vgl. Kap. 2), somit weniger nützliche Informationen und Einfluss bereithalten, dürften Beziehungen zu den eigenen Landsleuten weniger ertragreich als Beziehungen zu den Deutschen sein⁴². Verweisen die herkunftslandspezifischen Kontakte in die ethnische Ökonomie, wird sogar von einer ‚Mobilitätsfalle‘ (Wiley 1970) gesprochen, da in dieser gegenüber dem gesamtgesellschaftlichen Arbeitsmarkt nur begrenzte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bestehen.

Für das typspezifische Suchverhalten beider Gruppen kann aus dem vorher Erläutertem folgender Schluss gezogen werden: Verfügt ein Zuwanderer schon vor der Einwanderung über eigenethnische Kontakte im Zielland (herkunftslandspezifisches Sozialkapital), können ihm

⁴² Dieses Argument trifft natürlich nur zu, wenn von einer ‚gewissen‘ Geschlossenheit der jeweiligen Gruppe ausgegangen werden kann und nicht direkt über den eigenethnischen Kontakt Brückenbeziehungen zu ressourcenreicheren Deutschen bestehen.

durch diese Kontakte Informationen zu potentiellen Arbeitsstellen zugetragen werden. Dies hat verbesserte Erfolgsaussichten, wie Einsparungen bei den Suchkosten, zur Folge. Jedoch weisen die Informationen sowie Empfehlungen entsprechend des Erfahrungsschatzes⁴³ der Kontakte vorrangig auf Stellen im unteren und mittleren Segment, so dass durch herkunftslandspezifisches Sozialkapital nur ein schneller Übergang in einfache Stellen begünstigt wird. Für das Erreichen einer qualifizierten Stelle sind diese Kontakte eher bedeutungslos, weil sie nicht die richtigen Informationen und Einflussmöglichkeiten bereitstellen. Darüber hinaus können sie sich sogar hinderlich auswirken, wenn Neuzuwanderer durch den angebotenen leichten Zugang zu vorrangig einfachen Stellen davon abgehalten werden, in ihr Humankapital (Anerkennung von Bildungsabschlüssen, Nachholen von Teilabschlüssen, Sprachkursbesuche) zu investieren, was für das Erlangen einer PTM-Stelle notwendig wäre.

Da Aussiedler gegenüber jüdischen Kontingentflüchtlingen länger und in größerem Umfang nach Deutschland zugewandert sind, kann davon ausgegangen werden, dass bei Aussiedlern vor der Einwanderung schon mehr Kontakte zu Verwandten, Freunden und Bekannten in Deutschland bestehen als bei jüdischen Kontingentflüchtlingen⁴⁴. Dieser Umstand würde sowohl die höhere Übertrittswahrscheinlichkeit von jüdischen Kontingentflüchtlingen in PTM-Stellen als auch von Aussiedlern in nicht-PTM-Stellen erklären. Erstere würden von ihren eigenethnischen Kontakten nicht vom Streben nach guten beruflichen Positionen abgehalten, wohingegen letztere durch diese schnell und im großen Umfang auf einfache Stellen gelangen.

Nahezu entgegen gesetzte Einflüsse lassen sich für das aufnahmelandsspezifische Sozialkapital erwarten. Wie oben bei der Erläuterung der Mechanismen ausführlich beschrieben, besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Umfang an Sozialkapital und der Reservationslohnhöhe. Zuwanderer, die schon kurz nach dem Zuzug über deutsche Kontakte verfügen, dürften gegenüber jenen ohne diese Kontakte einen höheren Reservationslohn aufweisen. Da knapp 50% der Deutschen in PTM-Jobs arbeiten (vgl. Tabelle 2.2), stellt der Kontakt zu ihnen in Bezug auf das Erlangen einer solchen Stelle eine besonders Nutzen bringende Ressource dar. Die deutschen Kontakte halten Informationen und Einflussmöglichkeiten bereit, die speziell die Erfolgsaussichten beim Bewerben auf gute Stellen steigern und die dabei entstehenden Suchkosten minimieren. Dies beeinflusst die Suchanstrengungen für diese Stellenart positiv, was eine höhere Eingangsrate an Stellen, die den Reservationslohn entsprechen, bedingt und eine erhöhte Übertrittsrate in PTM Stellen zur Folge hat. Darüber hinaus wird ein gewisser Anteil dieser Stellen nicht offiziell ausgeschrieben, sondern unter der Hand, also über soziale

⁴³ Während der ‚Erfahrungsschatz‘ der Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge zugespitzt formuliert durch eine extrem hohe Arbeitslosigkeit geprägt ist, beschränkt sich jener der Gruppe der Aussiedler vor allem auf einfache berufliche Positionen (vgl. 2.2.1.2 und 2.2.2.2).

⁴⁴ Personen deutscher Volkszugehörigkeit können seit 1950 als Aussiedler nach Deutschland zuziehen (Münz/Ohliger 1998: 4ff.), Juden aus der ehemaligen Sowjetunion ist dies erst seit 1990/91 über die Kontingentflüchtlingsregelung möglich (Dietz 2003: 11). In Deutschland leben mehrere Millionen Aussiedler (BVA Aussiedlerjahresstatistiken) und gut 200.000 jüdische Kontingentflüchtlinge (Migrationsbericht 2007: 95). Für die Teilgruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge, die im Jahr 2005 nach Bayern zugezogen sind, haben Haug/Wolf (2007: 36) ermittelt, dass 77,4% über mindestens einen Verwandten in Deutschland, die mehrheitlich im selben Bundesland leben, verfügen. Davon hat über die Hälfte nur einen weiteren Verwandten, ein weiteres Drittel zwei Verwandte vor Ort.

Kontakte besetzt. Somit ist der Kontakt zu einer Person in der richtigen Position - für Zuwanderer sind das vor allem Deutsche - Bedingung für das Erreichen einer so vermittelten Stelle.

Die ethnische Herkunft der Kontakte ist entsprechend der obigen Argumentation nur ein Proxy für die Ressourcenausstattung dieser Kontakte. Deutsche Freunde halten aufgrund ihrer eigenen besseren beruflichen Positionierung im Schnitt bessere Informationen und Einflussmöglichkeiten als eigenethnische Kontakte bereit. Gegenüber der Referenz, vor allem über eigenethnische Kontakte zu verfügen, dürfte sich die Zunahme an Deutschen im Freundeskreis speziell auf die Reservationslohnhöhe positiv auswirken. Überhaupt eine beruflich erfolgreiche Person als Vorbild zu haben, die möglicherweise auch noch aktiv durch Hinweise, wie sich nicht unter Wert zu verkaufen, anspornt, lässt das eigene Anspruchsniveau steigen. Suchanstrengungen verlagern sich folglich hin zu hochwertigeren Stellen. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass sich ein Mehr an Deutschen im Bekanntenkreis negativ auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in einfache Stellen auswirkt⁴⁵.

Der wechselseitigen Anziehung, die als eine Funktion vergleichbarer Lebenslagen, ähnlicher Verhaltensweisen und übereinstimmender Einstellungen modelliert werden kann, geht die Gelegenheitsstruktur als entscheidendes Kriterium für die Entstehung und den Fortbestand von Beziehungen voraus (Wolf 1996: 18)⁴⁶. Aufgrund der unterschiedlichen Größe beider Zuwanderergruppen lässt sich für Aussiedler eine schlechtere Gelegenheitsstruktur für die Kontaktaufnahme zur einheimischen Bevölkerung annehmen. Die Gruppengröße bedingt die Nachfrage nach und damit auch die Etablierung einer eigenethnischen Infrastruktur (Portes 1995: 27), die wiederum die räumliche Konzentration einer ethnischen Gruppe mit begünstigt (Friedrich 2008: 397, Chiswick/Miller 2002: 4ff.). Die Nachbarschaft, wie auch die Beschaffung von Konsumgütern bieten Gelegenheit zum Aufbau von sozialen Beziehungen. Entsprechend der jeweiligen Gruppengröße, dürften Aussiedler gegenüber jüdischen Kontingentflüchtlingen in einem stärker segregierten Umfeld leben und eher auf eine eigenethnische Infrastruktur zurückgreifen können, was die Gelegenheit zur interethnischen Kontaktaufnahme einschränkt⁴⁷. Neben der Größe einer ethnischen Gruppe sind weitere Gründe für das Aus-

⁴⁵ Würde der Kontakt zu Deutschen gegenüber zu sozial isolierten Personen betrachtet werden, fielen die Schlussfolgerungen natürlich anders aus. In diesem Fall ließe sich die Wirksamkeit von aufnahmelandsspezifischem Sozialkapital auf die Einmündungswahrscheinlichkeit in nicht-PTM-Stellen nicht so eindeutig abschätzen. Auf der einen Seite wirken sich der grundsätzlich durch Kontakte höher ausfallende Reservationslohn (siehe *Grundannahmen* 3.1.3.2.3), sowie denkbare Hinweise seitens der deutschen Freunde, sich nicht unter Wert zu verkaufen, negativ auf die Suchanstrengungen für diesen Stellentyp aus. Auf der anderen Seite arbeiten jedoch auch Deutsche in nicht-PTM-Positionen und können somit ebenso für diese Stellenart wertvolle Informationen und Einflussmöglichkeiten bereitstellen. Beide Effekte (‘davor bewahren’ sowie ‘darin unterstützen’) könnten sich im Schnitt neutralisieren, ebenso könnte aber auch ein Effekt dominieren, so dass theoretisch unklar wäre, wie sich in dieser Konstellation deutsche Kontakte auf die Suchanstrengungen hinsichtlich einfacher Stellen auswirken.

⁴⁶ Nach Verbrugge unterteilt sich der Prozess der Freundschaftsbildung in die Zusammenkunft, dem ‘meeting’ und der Freundschaftswahl, dem ‘mating’, wobei das ‘meeting’ mit den sozialstrukturellen Gelegenheiten variiert und das ‘mating’ von wechselseitiger Attraktion abhängt (Wolf 1996: 83).

⁴⁷ Bestimmte Teile der eigenethnischen Konsumgüter teilen beide Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion, wie z.B. typisch ‘russische’ Lebensmittel, was die Etablierung einer gemeinsamen ethnischen Infrastruktur und das gleiche Segregationsausmaß für beide Gruppen zur Folge hätte. Andere Konsumgüter, wie die Reli-

maß an Segregation und damit einhergehende Kontaktmöglichkeiten zur einheimischen Bevölkerung verantwortlich. Friedrich (2008: 393) zählt zu diesen, die individuelle Ressourcenausstattung, Lenkungsmöglichkeiten des Staates (Sozialwohnungen) und das Ausmaß an sozialer Distanz, die Diskriminierungen hervorrufen kann. Hinsichtlich dieser Erklärungsfaktoren unterscheiden sich die beiden Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion nicht sonderlich voneinander, was das Segregationsausmaß beider Gruppen nivellieren sollte. In den Projektdaten zeigt sich jedoch, dass 69% der Aussiedler und nur 61% der jüdischen Kontingentflüchtlinge angaben, dass viele Familien mit Migrationshintergrund in ihrer Nachbarschaft leben. 67% der stark segregiert lebenden Aussiedler und nur 59% der stark segregiert lebenden jüdischen Kontingentflüchtlinge meinten darüber hinaus, dass viele von den Migranten aus ihrer Nachbarschaft aus der ehemaligen Sowjetunion stammen. Beide Differenzen sind hoch signifikant.

Neben der Nachbarschaftszusammensetzung und dem damit bedingten Konsumverhalten kann auch die religiöse Praxis Gelegenheit zum Beziehungsaufbau geben. Ein Großteil der Aussiedler bekennt sich bei der Einreise zur evangelischen und katholischen Religionsangehörigkeit (BVA Jahresstatistiken zu den Aussiedlern), die bei Ausübung gute Kontaktgelegenheit zur einheimischen Bevölkerung bietet. In den Projektdaten zeigt sich hingegen, dass sich der evangelischen Kirche nur ein Drittel der Aussiedler zugehörig fühlt. Ebenso viele bekennen sich zur Russisch-orthodoxen Kirche, die vor allem auf eigenethnische Kontakte verweist. Ca. 50% der jüdischen Kontingentflüchtlinge sind in jüdischen Gemeinden organisiert (Dietz 2003: 12), wobei dort der Beziehungsaufbau zu Deutschen nahezu ausgeschlossen ist (90% der Gemeindemitglieder sind jüdische Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion (Migrationsbericht 2007: 92)). Von der Religionszugehörigkeit ließe sich somit ein leichter Vorteil in Bezug auf den Umfang aufnahmelandsspezifischem Sozialkapitals für die Aussiedler gegenüber den jüdischen Kontingentflüchtlingen ableiten. Da nur ein kleiner Teil derjenigen, die sich zu einer Religionsgemeinschaft bekennen, religiöse Praktiken in der Gemeinschaft ausüben, die ja erst die Gelegenheit zum Beziehungsaufbau bieten, wird dem Nachbarschaftsargument, weil es alle betrifft, ein größerer Erklärungsbeitrag zugemessen. Demzufolge lässt sich sowohl der Vorteil von jüdischen Kontingentflüchtlingen gegenüber Aussiedlern bei der Übertrittsrate in PTM-Stellen, als auch der Vorteil von Aussiedlern gegenüber jüdischen Kontingentflüchtlingen bei der Übertrittsrate in nicht-PTM-Stellen, mit über den gruppenspezifischen Umfang an aufnahmelandsspezifischem Sozialkapital erklären.

Die theoretisch skizzierten Zusammenhänge von Sozialkapital und dem typspezifischen Stellensuchverhalten beider Zuwanderergruppen im Vergleich sind in Tabelle 3.4 festgehalten.

gionsausübung oder damit verbundene Praktiken (koscheres Essen), sind wieder herum gruppenspezifisch, so dass das oben stehende Argument aufrechterhalten werden kann.

Tabelle 3.4: Zusammenfassung der Mechanismen zum Sozialkapital für die Erklärung der Gruppenunterschiede beim typspezifischen Suchverhalten

Explananda	PTM-Stelle				nicht-PTM-Stelle				Randbedingung
	χ	λ	$\lambda[1 - H(x)]$	Beitrag zur Erklärung der Gruppenunterschiede: K Vorteil gegenüber A	χ	λ	$\lambda[1 - H(x)]$	Beitrag zur Erklärung der Gruppenunterschiede: A Vorteil gegenüber K	
mit nach Deutschland gebracht									
herkunftsländerspezifisches Sozialkapital: eigenethnische Bekannte in Dtl. vor der Einwanderung		o/-	o/-	(ja)		+	+	ja	K < A
in Deutschland investiert									
aufnahmeland-spezifisches Sozialkapital: Anteil dt. Freunde im 1. Aufenthaltsjahr	+	+	+	ja	+	-	-	ja	K > A

A=Aussiedler; K=jüdische Kontingentflüchtlinge

Spezifischer Forschungsstand: Auch wenn insgesamt zum Thema ‚Sozialkapital und Arbeitsmarkterfolg‘ unzählige Studien⁴⁸ vorliegen, fallen die Forschungsergebnisse zu den spezifischen Mechanismen, die im vorangegangenen Abschnitt geäußert wurden, erneut gering aus.

Für das erste Teilargument, wonach sich speziell deutsche Freunde positiv, auf die Wahrscheinlichkeit in einen PTM-Job überzutreten, auswirken, finden sich zumindest der Tendenz nach bestätigende Befunde.

So wirkt sich bspw. in der Forschungsarbeit von Aguilera (2002: 864) die ethnische Vielfalt des Freundesnetzwerkes positiv, wobei nicht signifikant auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von farbigen Frauen in den USA aus. Ethnische Vielfalt des Freundesnetzwerkes begünstigt zwar den Kontakt zur einheimischen Bevölkerung, ist jedoch nicht mit diesem gleichzusetzen.

In der Untersuchung von Kalter (2006) wird demgegenüber explizit dem Anteil deutscher Freunde als Erklärungsfaktor für die bestehenden Arbeitsmarktnachteile von Migranten nach-

⁴⁸ Keinen Erklärungsbeitrag liefern z.B. Studien, die sich mit dem Einfluss von informellen (Vermittlung über Netzwerke) versus formellen Stellensuchstrategien beschäftigen. Den bisherigen Forschungsstand dazu zusammenfassend kommt Lin (1999: 481) zu dem Schluss: „It is clear by now that use of informal channels itself offers no advantage over other channels especially formal channels in attained status.“

Auch aus den Arbeiten von Uhlendorff (2004) und Brandt (2006), in welchen explizit dem Einfluss von sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitsdauer nachgegangen wird, lässt sich nichts für die eigene Forschungsfrage ableiten. Allein der Umfang und die Heterogenität von Sozialkapital, die sich positiv auf den Abgang aus der Arbeitslosigkeit auswirken, werden betrachtet. Die interessierten Parameter, Status und ethnische Zusammensetzung des Netzwerkes werden hingegen nicht beleuchtet.

Seifert (1996: 194) stellt zwar für die Gruppe der Aussiedler fest, dass Hilfe bei der Arbeitssuche durch Familienangehörige und Freunde (vornehmlich eigenethnische Kontakte) den Eintritt in den Arbeitsmarkt beschleunigt wie auch wahrscheinlicher macht, jedoch bleibt unklar, wie diese Stellen genau aussehen.

gegangen. Ein Mehr an Deutschen im Freundeskreis wirkt sich der Tendenz nach positiv auf die Erwerbsbeteiligung aus und verbessert signifikant die Chancen auf eine qualifizierte Beschäftigung (ebd.: 153ff.). Auch bei der Berechnung des zeitabhängigen Risikos nach der Ausbildung in eine PTM-Stelle überzutreten, spielt der Anteil deutscher Freunde noch der Tendenz nach eine positive Rolle (ebd.: 157).

Drever und Hoffmeister (2008) untersuchen, ob sich die ethnische Zusammensetzung des Freundeskreises auf die Arbeitsbedingungen von Migranten auswirken, die ihre Arbeitsstelle durch den Rückgriff auf ihr Netzwerk gefunden haben. Für das Stellenmerkmal ‚Erfüllung abwechslungsreicher Aufgaben‘ wird für Personen, die über keinen Deutschen im Netzwerk verfügen, ein signifikanter Nachteil gegenüber jenen, die mindestens einen Deutschen zu ihrem Freundeskreis zählen, festgestellt. Für alle weiteren Dimensionen der Arbeitsplatzbeschaffenheit, wie ungesundes Arbeitsumfeld, körperliche Anstrengungen und Verletzungsrisiko werden keine signifikanten Unterschiede ermittelt (ebd.: 439). Werden die Arbeitsbedingungen der jetzigen mit der vorherigen Stelle verglichen, weisen Migranten ohne einen Deutschen im engern Freundeskreis einen signifikanten Nachteil bezüglich des Faktors ‚Verbesserung der Arbeitsaufgaben‘ auf. Hinsichtlich der Verbesserungsdimensionen: Einkommen, Aufstiegschancen, Ausbildungsadäquatheit und Arbeitsplatzsicherheit werden keine signifikanten Unterschiede festgestellt (ebd.: 440). Leider wird von den Autoren nicht die Richtung der unsignifikanten Effekte berichtet. Diese wären zumindest der Tendenz nach für die Interpretation der Ergebnisse relevant, da die geringen Fallzahlen der zugrunde liegenden Analyse nur schwer signifikante Effekte hervorbringen.

Für das zweite Teilargument, nach welchem eigenethnische Netzwerke vor allem die Erlangung eines nicht-PTM-Jobs begünstigen, findet sich bei Aguilera und Massey (2003) ein Hinweis. Über je mehr Freunde ein Mexikaner verfügt, die selbst Arbeitsmarkterfahrung in den USA gesammelt haben, desto geringer sind seine Chancen bei einem legalen Aufenthalt in den USA im formalen Sektor beschäftigt zu sein (ebd.: 686).

Der angenommene Einfluss der ethnischen Zusammensetzung des Freundesnetzwerkes auf die Arbeitsmarktplatzierung beruht auf folgender Überlegung: die durch ein Netzwerk zur Verfügung gestellten spezifischen Ressourcen bestimmen das damit erzielbare Arbeitsergebnis. Deutsche sind häufiger als Migranten im PTM-Sektor beschäftigt, deshalb halten sie eher wertvolle Ressourcen bereit, die für das Erlangen einer qualifizierten Stelle von Vorteil sind. Migranten sind hingegen von hoher Arbeitslosigkeit betroffen und vor allem im einfachen Stellen beschäftigt. Ihr Informations-, wie Einflussradius beschränkt sich deshalb auch auf diese Stellenart. Die ethnische Zusammensetzung des Freundesnetzwerkes ist folglich nur ein grober Proxy für die durch Kontakte zur Verfügung gestellten spezifischen Ressourcen. Dieser von Lin als ‚Strength-of-Position-Hypothese‘ bezeichnete Zusammenhang besagt genauer, dass Personen, die über ein Netzwerk von statushöheren Bekannten verfügen, größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben eine gute Stelle zu finden als Personen, deren Bekannte weniger hohe soziale Positionen innehaben. Der Befund von Aguilera (2002: 864), wonach der Kontakt zu Personen, die auf soziale Unterstützung angewiesen sind, die eigenen Erwerbs-

chancen verringert, bestätigt genau diese Annahme. Auch Menjivar (2000) stellt bei ihrer Untersuchung der aus El Salvador stammenden Gemeinschaft in San Franzisko fest, dass die persönlichen Kontakte in der Rezession Anfang der 1990-er Jahre nur von geringem ökonomischem Nutzen waren, weil sie einander in Bezug auf Beschäftigung und Kreditvergabe nur wenig zu bieten hatten. „In other words, although the physical infrastructure of the networks existed, they lacked resources to tap into and redistribute” (Drever/Hoffmeister 2008: 429f.). Auch wenn die theoretischen Argumente um die Wirksamkeit von Sozialkapital schlüssig sind und von empirischen Befunden bestätigt werden, dürfen die zwei folgenden kritischen Anmerkungen nicht unberücksichtigt bleiben. Zum einen ist neben dem Zugang zu Sozialkapital (der hier allein betrachtet wird), die Mobilisierung dessen für die Wirksamkeit entscheidend⁴⁹. So führt Lin (2001: 22) in Bezug auf die Arbeiten von Flap⁵⁰ aus, dass Sozialkapital auch als „product of availability of social resources and the propensity by alters to offer such resources for help” verstanden werden kann. Gerade hinsichtlich des Aktivierungspotentials können sich Teilgruppen voneinander unterscheiden (Smith: 2005). Zum anderen weist Mouw (2003, 2006) mit Verweis auf Montgomery (1992) darauf hin, dass die bestätigte positive Beziehung zwischen Sozialkapital (gemessen als Zugang) und Arbeitsmarktergebnissen nicht kausal sein muss. Nicht der Einfluss von Sozialkapital über Information und Einflussnahme wirke, sondern Individuen suchen sich ähnlich ‚fähige‘ Freunde, so dass unter dem Label ‚Sozialkapital‘ vielmehr ein Teil der unbeobachteten Produktivität eines Individuums gemessen wird.

Aus theoretischer Sicht stellen die gerade eben ausführlich geschilderten Argumente aller arbeitsmarktrelevanten Ressourcen ein großes Erklärungspotential für das unterschiedliche Stellensuchverhalten von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen dar. Auch finden sich für einen gewissen Anteil der spezifischen Mechanismen schon empirische Belege, die die theoretische Argumentation unterfüttern.

3.2 Berufliche Entwicklung ausgehend von der Erstplatzierung

Im vorangegangenen Abschnitt hat sich herausgestellt, dass Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge große Unterschiede bei der Erstplatzierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufweisen. Jüdische Kontingentflüchtlinge finden gegenüber Aussiedlern insgesamt seltener und später eine Arbeitsstelle; jedoch wird die Suche von jüdischen Kontingentflüchtlingen im Vergleich zu Aussiedlern deutlich häufiger mit der Besetzung einer qualifizierten Position abgeschlossen. Ob und auf welche Weise diese Unterschiede den weiteren beruflichen Werdegang beeinflussen, steht im Mittelpunkt der folgenden Überlegungen.

Der unterstellte Einfluss kann sowohl unmittelbar wie auch mittelbar sein. So kann zum einen davon ausgegangen werden, dass bei der betrachteten Population noch immer ein gewisser

⁴⁹ Zu einer ausführlicheren Diskussion der Vor- und Nachteile der Messung von Zugang und Gebrauch von sozialem Kapital vgl. Van der Gaag/Snijders 2004: 202ff.; Van der Gaag/Snijders 2005: 2f.

⁵⁰ Flap (1991, 1994)

Anteil auf der Suche nach dem ersten Beschäftigungsverhältnis ist oder sich noch immer in diesem befindet. Zum anderen kommt der Erstplatzierung als Grundstein für den beruflichen Werdegang eine entscheidende Rolle zu.

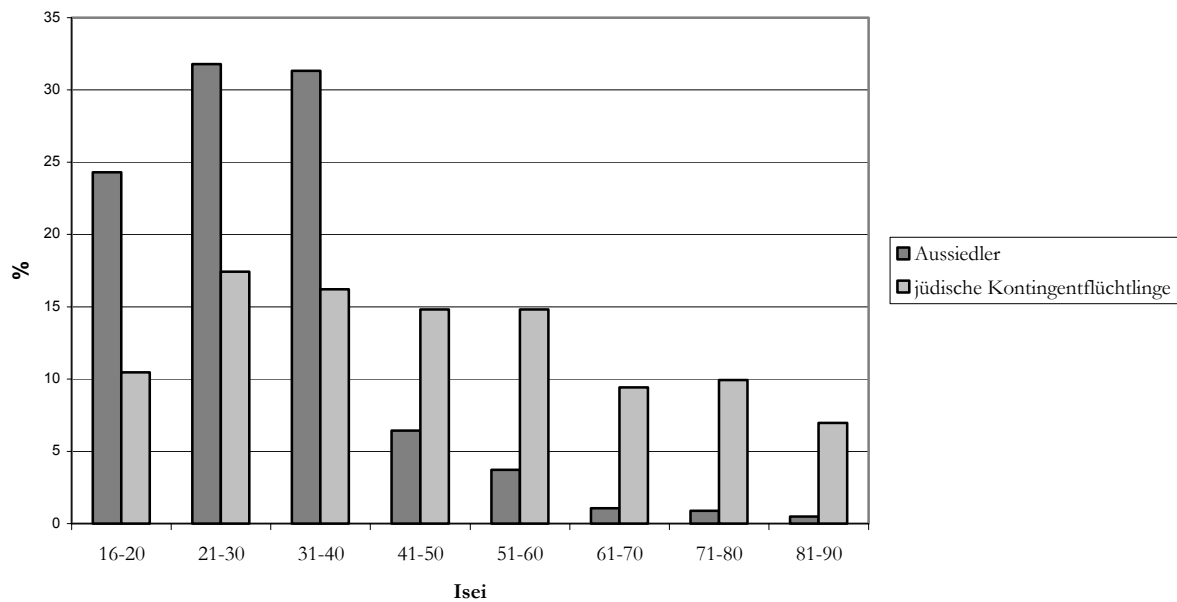
Grundsätzlich ist für den beruflichen Erfolg, angelehnt an das Humankapitalargument, vor allem die individuelle Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Ressourcen ausschlaggebend. Der deutsche Arbeitsmarkt wird dabei nicht nur mit einer gewissen Ausstattung an diesen Ressourcen betreten, sondern im Zuge der beruflichen Entwicklung wird dieser Kapitalstock ausgebaut. So wird Berufserfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt gesammelt, werden die deutschen Sprachfertigkeiten erweitert und ressourcenreiche Kontakte zur einheimischen Bevölkerung geknüpft. Die Berufserfahrung wird dabei in einem bestimmten Teilsegment des deutschen Arbeitsmarktes erworben, welches sich entsprechend den Annahmen der Arbeitsmarktsegmentationstheoretiker nachhaltig auf den beruflichen Werdegang des jeweiligen Akteurs auswirkt. Das Wirken der Arbeitsmarktsegmentation steht im Mittelpunkt der theoretischen Argumentation, da mit diesem Ansatz, die Rolle der Positionierung in der ersten Stelle für den weiteren Arbeitsmarkterfolg beleuchtet werden kann. Der zweite Teilbefund des Integrationsmusters, nämlich dass innerhalb der Gruppe der Erwerbstätigen jüdische Kontingentflüchtlinge deutlich besser als Aussiedler positioniert sind, stellt das Explanandum der zweiten Teilfrage dar, welches in Punkt 3.2.1 beschrieben wird. Die spezifischen Annahmen und Ableitungen des Konzeptes des segmentierten Arbeitsmarktes finden sich in Punkt 3.2.2.

3.2.1 Berufliche Positionierung zum Zeitpunkt der Befragung: Darstellung des zweiten Telexplanandums

Nur 10% der Aussiedler, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Erwerbstätigkeit ausüben, haben eine PTM-Stelle inne, wohingegen 50% der erwerbstätigen jüdischen Kontingentflüchtlinge in solch einer Stelle beschäftigt sind. Neben der groben Unterscheidung nach der Beschäftigung in einer PTM oder nicht-PTM-Stelle, kann der Isei⁵¹ als Maß für den beruflichen Erfolg herangezogen werden. Im Durchschnitt weisen die von jüdischen Kontingentflüchtlingen besetzten Stellen mit 46 Iseipunkten 16 Punkte mehr als die von Aussiedlern eingenommenen beruflichen Positionen auf. Einen noch besseren Eindruck von der unterschiedlich guten beruflichen Positionierung beider Gruppen erhält man, wenn die gruppenspezifische Verteilung über den Isei (kategorisiert) betrachtet wird.

⁵¹ Der Isei („International Socio-Economic Index of Occupational Status“) wurde auf Grundlage von Informationen über das Einkommen, die Bildung und den Beruf entwickelt und misst im Gegensatz zum Prestige-Score von Treiman und Wegener den sozioökonomischen Status. Die Ausprägung der Variable variiert zwischen 16 und 90, wobei ein hoher Wert einen hohen beruflichen Status repräsentiert. Weitere Details dazu finden sich in Ganzeboom, H. B. G. / De Graaf, P. M. / Treiman, D. J. / de Leew, J. (1992): A Standard International Socio-Economic Index of Occupation Status, In: Social Science Research 21: 1-56.

Abbildung 3.8: Verteilung der beiden Zuwanderergruppen über den Isei



Information von Zielperson und Partner der Zielperson zusammen (Aussiedler N=1025; jüdische Kontingentflüchtlinge N=574)

Wie man Abbildung 3.8 entnehmen kann, fällt die Verteilung der Aussiedler über den Isei extrem rechtsschief aus. Die große Mehrheit von Aussiedlern hat Stellen inne, die mit bis zu 40 Iseipunkten bedacht sind. Im Gegensatz dazu sind jüdische Kontingentflüchtlinge recht gleichmäßig über den Iseiwert verteilt.

Da für dieses Phänomen das Konzept der Arbeitsmarktsegmentation einen gewissen Erklärungsbeitrag leisten kann, sollen dessen Annahmen anschließend erörtert werden.

3.2.2 Arbeitsmarktsegmentation als Erklärungsansatz für Unterschiede bei der beruflichen Entwicklung

Grundannahme: Ursprung der theoretischen Ansätze zur Arbeitsmarktsegmentation ist die Feststellung, dass die neoklassischen Arbeitsmarkttheorien das tatsächliche Arbeitsmarktgeschehen nur unzureichend erklären können (Taubman/Wachter 1986: 1183). Die Segmentationstheoretiker haben durch ihr induktives Vorgehen⁵² und die Berücksichtigung der Nachfrageseite den Anspruch, eine näher an der Wirklichkeit gelegene Darstellung der Arbeitsmärkte

⁵² Induktion bedeutet, es wird aus dem Speziellen auf das Allgemeine geschlossen. In Bezug auf Segmentationskonzepte ist damit gemeint, dass dieser Ansatz Phänomene auf dem Arbeitsmarkt erkennt, diese versucht empirisch zu belegen und dann Erklärungen im Rahmen eigener Konzepte zu formulieren (Sesselmeier/Blauermeil 1997: 220).

zu liefern (Sesselmeier/Blauermel 1997: 219f.; Lutz/Sengenberger 1980: 292). Der Vielzahl der Segmentationsansätze⁵³ ist gemein, dass

- Arbeitsmärkte nicht offen und einheitlich sind, sondern in relativ geschlossene Teilarbeitsmärkte zerfallen
- diese Teilarbeitsmärkte durch unterschiedliche Allokations- und Mobilitätschancen, Löhne und Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind
- zwischen den Teilarbeitsmärkten Mobilitätsbarrieren bestehen (Granato 2003: 37; Sengenberger 1987: 53).

Zentrales Anliegen der Segmentationsansätze ist die Analyse der unterschiedlichen Mobilitätsprozesse innerhalb der Teilarbeitsmärkte bzw. der Mobilitätsbeschränkungen zwischen diesen (Kreimer 1999: 114; Sesselmeier/Blauermel 1997: 251).

Die aus letzterem Aspekt ableitbaren Folgen von Arbeitsmarktsegmentation für den individuellen Erwerbsverlauf sind entscheidend für die eigene Untersuchungsfrage.

Bevor jedoch näher auf diese Folgen eingegangen wird, soll zum besseren Verständnis anhand der zentralen Ausführungen von Doeringer und Piore (1971) erläutert werden, was sich genau unter Arbeitsmarktsegmentation vorgestellt werden kann und wie dieses Phänomen zustande kommt. Während in der von Doeringer und Piore getroffenen Unterscheidung von primären und sekundären Arbeitsmarktsegmenten die Charakteristika (Arbeitsplatzbedingungen und korrespondierendes Verhalten der Arbeitnehmer) dieser genau beschrieben werden, geht ihre Unterscheidung in interne und externe Arbeitsmärkte den Ursachen für und der Funktionsweise von Arbeitsmarktsegmentation nach (Granato 2003: 39; Kreimer 1999: 119).

Arbeitsplätze im primären Segment sind durch hohe Löhne, gute Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsstabilität, Aufstiegsmöglichkeiten und gerechte Arbeitsregelungen bestimmt. Die Arbeitskräfte in diesem Segment weisen eine interne Beziehung zu ihrer Arbeit auf und identifizieren sich zum Teil sogar mit dem Unternehmen.

Arbeitsplätze im sekundären Segment sind hingegen durch niedrige Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen, ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko, geringe Aufstiegsmöglichkeiten und unzureichende Aufsicht gekennzeichnet. Arbeitnehmer in diesem Segment wechseln häufiger die Stelle, weisen höhere Fehlzeiten (Absentismus, Unpünktlichkeit) und eine geringere Bereitschaft zur Unterordnung auf. Darüber hinaus arbeiten im sekundären Segment eher Personen, die über einen geringen Qualifizierungsgrad verfügen, in prekären Wohnverhältnissen leben oder durch Diskriminierungen bereits benachteiligt werden.

Die Differenzierung in interne und externe Arbeitsmärkte erfolgt anhand der Art der Allokation und Lohnbestimmung, die auf den jeweiligen Teilarbeitsmärkten vorherrschen. Am externen Arbeitsmarkt determiniert das neoklassische Prinzip des Lohnwettbewerbs das Geschehen, wohingegen am internen Arbeitsmarkt administrative Regelungen die Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Entlohnungsstrukturen bestimmen. Zugang zum

⁵³ Ein Überblick zu den unterschiedlichen Segmentationsansätzen findet sich bei Sesselmeier/Blauermel (1997: 219ff.), Weiterentwicklungen der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, die explizit die Ideen der alten Segmentationskonzepte berücksichtigen, sind bei Kreimer (1999: 128 ff.) beschrieben.

internen Arbeitsmarkt besteht ausschließlich über offene Stellen, die sich am unteren Ende der internen Arbeitsplatzhierarchie – die so genannten ‚ports of entry‘ – befinden. Alle hierarchisch höher liegenden offenen Positionen im internen Arbeitsmarkt werden entsprechend innerbetrieblicher Karrieremuster, welche auf dem Erfahrungs- bzw. Bewährungsprinzip (bspw. ‚Seniorität‘) beruhen, besetzt. Durch die Herausbildung solch innerbetrieblicher Karriereleitern kann der Nachfrage nach betriebspezifischen Fertigkeiten über ‚on the job training‘ effektiv und kostengünstig entsprochen werden. Die Vermittlung von betriebspezifischen Fertigkeiten im Produktionsprozess selbst ist durch seine Passgenauigkeit und den dabei entstehenden geringen Kostenaufwand besonders rentabel. Nach Thurow (1978: 121) gewährleistet ‚on the job training‘, „...dass der Arbeiter weiß, was er wissen muss, ohne etwas lernen zu müssen, was er nicht zu wissen braucht“. Darüber hinaus fallen dabei nur Kosten in Form von Produktivitätseinschränkungen desjenigen an, der einarbeitet oder anleitet. Die festgelegten Karriereverläufe im internen Arbeitsmarkt stellen nun sicher, dass sich sowohl der Wissensvermittler wie auch der Wissenserwerber am ‚on the job training‘ beteiligen. Ohne garantierte Aufstiegschancen entsprechend eines festgelegten Musters hätte ein Arbeitnehmer wenig Interesse daran, sein Wissen an einen potentiellen Konkurrenten zu vermitteln. Auch steigt der Anreiz für Arbeitskräfte in betriebspezifische Fertigkeiten zu investieren, wenn diese Investitionen durch relativ sichere Aufstiegschancen innerbetrieblich belohnt werden. Die durch Karriereleitern entstandene gegenseitige Bindung ermöglicht die effektive und kostengünstige Weitergabe von betriebspezifischem Wissen und optimiert darüber hinaus noch die Erträge dieser Ausbildungsinvestition⁵⁴.

Vorausgesetzt, dass Arbeitsmarktsegmentation in irgendeiner Form tatsächlich existiert, stellt sich nun die Frage, welchen Erklärungsbeitrag dieser Ansatz für die unterschiedliche berufliche Positionierung beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion zum Befragungszeitpunkt liefern kann.

Mechanismen: Von besonderem Interesse ist in diesem Zusammenhang die zentrale Feststellung der Segmentationstheoretiker, dass sich Arbeitsmarktsegmente strukturierend auf den Erwerbsverlauf auswirken. Grund hierfür sind die schon oben angesprochenen unterschiedlichen Mobilitätsprozesse innerhalb der Teilarbeitsmärkte wie auch die Mobilitätsbeschränkungen zwischen diesen. Diesbezügliche Beispiele sind die geringer ausfallende Beschäftigungsstabilität im sekundären gegenüber dem primären Arbeitsmarktsegment, oder der limitierte Zugang zum internen Arbeitsmarkt über die ‚ports of entry‘.

Aus der strukturierenden Wirkung der Arbeitsmarktsegmente auf den Erwerbsverlauf kann nun abgeleitet werden, dass sich die Ausgangsplatzierung beider Zuwanderergruppen am deutschen Arbeitsmarkt, die mit einer Segmentzugehörigkeit und den darin bestehenden Möglichkeiten und Restriktionen korrespondiert⁵⁵, einen Einfluss auf ihre gegenwärtige berufliche

⁵⁴ Weitere Details zur Erklärung des Zustandekommens interner Arbeitsmärkte über das Kostenargument siehe Granato 2003: 41ff.

⁵⁵ Analog zu Blossfeld und Mayer (1988: 266) wird davon ausgegangen, dass ein Arbeitsplatz um so eher im primären Segment angesiedelt ist, je höher die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes sind. Die Höhe

Positionierung ausübt. In Bezug auf den hier betrachteten Gruppenunterschied bedeutet dies, dass sich der derzeitige Positionsvorteil der jüdischen Kontingentflüchtlinge gegenüber der Gruppe der Aussiedler mit auf ihren Positionsvorteil bei der Erstplatzierung zurückführen lässt. Verantwortlich sind dafür zwei Mechanismen:

Zum einen herrscht im primären Segment eine höhere Beschäftigungsstabilität als im sekundären Segment. D.h. Personen, die auf dem primären Arbeitsmarkt eine Stelle gefunden haben, haben diese im Schnitt länger inne als Personen, die eine Stelle im sekundären Segment besetzen. Durch die geringere Fluktuationsneigung im primären Segment wird zumindest ein gewisser Anteil des Positionsvorteils bei der Erstplatzierung über die Zeit, also auch bis zum Befragungszeitpunkt bewahrt. Jüdische Kontingentflüchtlinge haben bei ihrer ersten Stelle in Deutschland nach der Zuwanderung über vier Mal häufiger als Aussiedler PTM-Stellen angetreten (vgl. Tabelle 3.1), die vollständig dem primären Arbeitsmarktsegment zugerechnet werden können⁵⁶. Diese gruppenspezifische Differenz bei der Ausgangsplatzierung kann mit über den Mechanismus der geringeren Fluktuationsneigung im primären Segment den derzeit feststellbaren Positionsvorteil der jüdischen Kontingentflüchtlinge gegenüber der Gruppe der Aussiedler erklären.

Zum anderen werden die beruflichen Entwicklungschancen mit von der Ausgangsplatzierung bestimmt. Entscheidend hierbei ist der Mechanismus der positiven Rückkopplung, der den Zugang zu den ‚ports of entry‘, den Toren zum primären Segment erschwert. Allgemein formuliert kann unter positiver Rückkopplung die „Transmission der Eigenschaften der Nachfragestruktur auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes“ (Sengenberger 1987: 62) verstanden werden. Das Anforderungsprofil des jeweiligen Arbeitsplatzes wirkt sich auf die Fähigkeiten des jeweiligen Stelleninhabers aus, so dass Arbeitskräfte aufgrund einer unterschiedlichen Erstplatzierung – auch bei ursprünglich gleicher Produktivität – im Lauf der Zeit ein unterschiedliches Leistungsvermögen aufweisen können (Granato 2003: 48, Sengenberger 1987: 97). Dieser Zusammenhang wird von Taubman und Wachter (1986: 1186) wie folgt noch drastischer formuliert: „bad jobs convert good workers to bad workers“.

Es finden sich in der Literatur zum Thema Arbeitsmarktsegmentation verschiedene Hinweise dazu, wie es genau zu diesen negativen Anpassungsprozessen kommen kann. Diese werden folgend zusammengetragen und durch eigene Überlegungen ergänzt. Die argumentative Unterfütterung soll helfen den abstrakten Mechanismus der positiven Rückkopplung besser verstehen zu können.

An erster Stelle sind die unterschiedlichen Investitionsmöglichkeiten in Humankapital in den zwei Arbeitssegmenten zu nennen. Im primären Segment ist die innerbetriebliche Weiterbildung Teil des Systems, während im sekundären Element Qualifikationen jeglicher Art weder erforderlich noch vorgesehen sind (Kreimer 1999: 123). Die unterschiedlichen Lern- und Qualifizierungschancen in beiden Segmenten lassen demnach das Leistungsvermögen von

der Qualifikationsanforderungen lässt sich über den Isco (vgl. Blossfeld 1985: 182) und davon abgeleitet den Isei (vgl. Constant/Massey 2005: 495) bestimmen.

⁵⁶ Nicht-PTM-Stellen befinden sich hingegen im primären wie auch im sekundären Segment. Für eine genaue Abgrenzung bedarf es detaillierter Informationen zum Qualifizierungsgrad der jeweiligen Stelle.

unterschiedlich platzierten Arbeitskräften auseinanderdriften (Sengenberger 1987: 97). Taubman und Wachter (1986: 1185) gehen sogar einen Schritt weiter und sagen, dass im sekundären Segment nicht nur positive Qualifizierung unterbleibt, sondern das ‚Falsche‘ vermittelt wird. Sie sprechen von ‚negative general training‘. Hierbei ist vor allem an die unter das Label ‚soft skills‘ fallenden Fertigkeiten, wie z. B. an den verbalen Umgangston, zu denken.

Darüber hinaus kann positive Rückkopplung mit dadurch zustande kommen, dass sich Zielvorstellungen entsprechend der gegebenen Restriktionen in den Arbeitsmarktsegmenten verschieben (Taubman/Wachter 1986: 1202f.). Die vor dem Stellenantritt im sekundären Segment möglicherweise angestrebte Qualifizierung wird im Verzug der Stellenausübung aufgegeben, weil sich die Bildungsinvestition in diesem Segment nicht auszahlt.

Speziell für Personen, die überqualifiziert im sekundären Segment beschäftigt sind, kommt der positive Rückkopplungseffekt auf zweierlei Weise zustande.

An die im sekundären Arbeitsmarkt ausgeübten Tätigkeiten bestehen nur geringe Qualifikationsanforderungen, so dass ein Großteil des generell einsetzbaren Humankapitals brach liegt und verfällt. Im primären Segment wird dagegen im größeren Umfang auf bestehendes Humankapital zurückgegriffen und damit sein Bestand gewahrt.

Hochqualifizierte, die versuchen den sekundären Arbeitsmarkt zu verlassen, spüren den positiven Rückkopplungseffekt darüber hinaus noch in Form von statistischer Diskriminierung. Wird beim Stellenbesetzungsprozess die vorherige Segmentzugehörigkeit mit als Indikator für die Produktivität herangezogen, weisen Personen, die im sekundären Segment gearbeitet haben gegenüber Personen, die schon im primären Segment Berufserfahrung gesammelt haben, geringere Einstellungschancen auf. Grund hierfür ist, dass die Produktivität der ersten gegenüber den zweiten immer geringer eingeschätzt wird (Kreimer 1999: 134). Die Beschäftigung im sekundären Segment kann sogar ein negativeres Signal als Arbeitslosigkeit darstellen (Jones 1987). Arbeitskräfte, die diesen Umstand antizipieren, passen ihre eigenen Bestrebungen entsprechend an. Kreimer (1999: 125) spricht in diesem Zusammenhang davon, dass Arbeitskräfte bald vor den Barrieren, die ihren Aufstieg unmöglich machen, resignieren.

Für den Personenkreis der Zugewanderten kann der Effekt der positiven Rückkopplung ebenso mit durch die folgenden beiden Mechanismen begründet sein.

Migranten, die im sekundären Segment beschäftigt sind, sammeln deutsche Berufserfahrung. Diese ermöglicht ihnen bei Stellenverlust schneller wieder in Arbeit zu kommen als der Rückgriff auf die im Ausland erworbene möglicherweise höherwertige Berufserfahrung. Letztere würde über Anerkennungsanstrengungen und Weiterbildungsmaßnahmen langfristig eher eine Anstellung im primären Segment begünstigen (vgl. Punkt 3.1.3.2.1), wohingegen erstere die Wiederbeschäftigung im sekundären Segment bedingt. Zuwanderer, die im sekundären Segment deutsche Berufserfahrung gesammelt haben, müssen bei ihren Stellensuchanstrengungen zwischen dem Verlust der mitgebrachten und vor Ort erworbenen Berufserfahrung wählen, wobei die erfolgreiche Wiedereingliederung den Verlust der jeweils anderen Alternative redu-

ziert. Für Zugewanderte, die über keinerlei deutsche Berufserfahrung verfügen, käme hingegen bei Antritt einer Stelle im sekundären Segment der damit einhergehende Verlust des im Ausland erworbenen Humankapitals in vollem Umfang zum Tragen. Im Vergleich zu Personen mit deutscher Berufserfahrung im sekundären Segment dürften Personen ohne jegliche Berufserfahrung in Deutschland stärker motiviert sein, das mitgebrachte Humankapital produktiv einzusetzen und nach höher positionierten Stellen zu streben.

An Tätigkeiten im sekundären Segment (vor allem Baugewerbe, manuelle Produktion und Hilfsarbeiten jeglicher Art) sind in der Regel geringere sprachliche Anforderungen geknüpft als an Tätigkeiten im primären Arbeitsmarkt. Entsprechend werden im Vollzug der Arbeitsaufgaben in den beiden Segmenten unterschiedliche Fortschritte in der deutschen Sprache erreicht. Fertigkeiten in der Aufnahmelandssprache wirken sich unmittelbar wie mittelbar auf die Produktivität einer Person aus (vgl. Punkt 3.1.3.2.2), so dass auch über die unterschiedlichen sprachlichen Anforderungen in den Segmenten positive Rückkopplung zustande kommt.

Die gruppenspezifischen Unterschiede bei der Erstplatzierung in Deutschland wirken sich demnach nicht nur darüber aus, dass Personen, die über eine Anstellung im primären Segment verfügen, diese länger innehaben, sondern auch dadurch, dass Angestellte im sekundären Segment nur geringe Chancen haben, dieses durch einen Stellenwechsel zu verlassen. Aus beiden Teilmechanismen lässt sich ableiten, dass der Berufsverlauf durch die Eintrittsplatzierung vorgezeichnet und geprägt ist.

Spezifischer Forschungsstand: Empirische Studien zur deutschen Bevölkerung belegen eindeutig die strukturierende Wirkung der Segmentzugehörigkeit auf den beruflichen Werdegang. Die Selbstrekrutierungsquote der einzelnen Teilarbeitsmärkte beträgt jeweils über 70% und fällt am höchsten bei Positionen aus, die dem primären Arbeitsmarkt zugerechnet werden (Blossfeld/Mayer 1988: 271). Auch wirkt sich die Eintrittsplatzierung noch nach Jahrzehnten im Erwerbssystem prägend auf den Berufsverlauf aus (Blossfeld 1985: 186ff.).

Die strukturierende Wirkung der Segmentzugehörigkeit wird auch von Seifert (1995: 199), der die Mobilitätsmuster von Deutschen und Ausländern vergleichend untersucht, grundsätzlich festgestellt. Jedoch ist der Verbleib von Ausländern im unstrukturierten Segment (64%) deutlich stärker als bei Deutschen (52%) ausgeprägt. Darüber hinaus verliert gegenüber den Deutschen ein weit größerer Anteil der Ausländer über die Zeit seine Position im betriebspezifischen Arbeitsmarkt (45% versus 19%).

Die spezifischere Hypothese, dass die Funktionsweise interner Arbeitsmärkte die strukturierende Wirkung der Arbeitsmarktsegmente hervorbringt, wird hingegen nicht bestätigt. Insgesamt werden nur 15,8% aller Arbeitsplatzwechsel durch die institutionelle Struktur eines internen Arbeitsmarktes vermittelt (Blossfeld/Mayer 1988: 273)⁵⁷.

⁵⁷ Blossfeld und Mayer (1988) setzen den betriebsinternen Stellenwechsel mit der Funktionsweise des internen Arbeitsmarktes gleich. Jedoch kann auch zwischen Betrieben entsprechend eines vorgeschriebenen Karrieremus-

In der theoretischen Argumentation verschiedener Forschungsarbeiten finden sich Hinweise, dass sich das Konzept der Arbeitsmarktsegmentation für die Erklärung von Gruppenunterschieden heranziehen lässt. Blossfeld (1985: 194) führt zum Beispiel aus, dass eine Behinderung, die eine Kohorte beim Eintritt in das Beschäftigungssystem hinnehmen muss, später kaum ausgeglichen werden kann. Auch beim Vergleich der Arbeitsmarktergebnisse von Migranten und Deutschen wird auf den die Unterschiede verstärkenden Effekt der Arbeitsmarktsegmentation hingewiesen (Granato 2003: 48; Granato/Kalter 2001: 502). Jedoch wird dieser theoretisch angedeutete Mechanismus nicht direkt empirisch untersucht.

Obwohl Constant und Massey (2005: 490) explizit den Einfluss von Arbeitsmarktsegmentation auf die berufliche Positionierung und das Einkommen von Deutschen und Arbeitsmigranten vergleichend untersuchen, lassen ihre Ergebnisse keinen Schluss darüber zu, ob sich bestehende Gruppenunterschiede auf Effekte der Arbeitsmarktsegmentation zurückführen lassen. Grund hierfür sind die für Deutsche und Arbeitsmigranten getrennt durchgeführten Regressionsanalysen (ebd.: 503ff.). Mit dieser Modellwahl lässt sich nur beantworten, ob die kontrollierten Faktoren (darunter auch die Ausgangsposition) in gleicher Weise die gruppenspezifische Positionierung beeinflussen; ungeklärt bleibt jedoch damit, ob sich die Unterschiede zwischen den Gruppen auf diese Faktoren zurückführen lassen.

Auch wenn die strukturierende Wirkung der Segmentzugehörigkeit auf dem Arbeitsmarkt schon an verschiedenen Stellen für die Erklärung von Gruppenunterschieden angedacht und theoretisch beleuchtet wurde, liegt bislang kein direkter Forschungsstand dazu vor.

ters gewechselt werden. Piore (1978) unterteilt z.B. den primären Teilarbeitsmarkt in ein oberes und unteres Segment. Das obere Segment besteht vor allem aus ‚professional and management jobs‘ (Lärm 1982: 175) und Arbeitsplatzwechsel finden dort betriebsübergreifend statt (Sesselmeier/Blauermel 1997: 225). Das vorgeschriebene Aufstiegsmuster ist demnach nicht an einen Betrieb gebunden, so dass der Befund von Blossfeld und Mayer auch als unzureichende Operationalisierung der Teilarbeitsmärkte interpretiert werden kann.

4. Datengrundlage

Wird rekapituliert, welche Datengrundlage für die Analyse des Arbeitsmarkterfolgs von Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion bislang zur Verfügung steht (vgl. Kapitel 2), und diese mit den Anforderungen verglichen, die sich aus der theoriegeleiteten Erörterung des Erklärungsproblems ergeben hat (vgl. vor allem Einleitung und Kapitel 3), sticht die Notwendigkeit neuer, für die Längsschnittanalyse geeigneter Daten ins Auge. Mit den gruppenspezifischen, nicht repräsentativ gezogenen, mehrheitlich als Querschnittsdaten vorliegenden, in Ausnahmen nur die ersten Aufenthaltsjahre bestimmter Zuzugsjahrgänge umfassenden Datengrundlagen kann der hier gestellten spezifischen Forschungsfrage nicht nachgegangen werden. Es werden Daten benötigt, die erlauben, den beruflichen Werdegang beider hier betrachteter Gruppen vom Zeitpunkt der Zuwanderung an zu verfolgen. Das sozioökonomische Panel (Soep) wäre von der Datensatzstruktur grundsätzlich geeignet, umfasst jedoch viel zu wenige Aussiedler, deren Erwerbsverlauf von Beginn, also vom Zuzug an in der Datenbasis nachvollziehbar ist. Jüdische Kontingentflüchtlinge lassen sich im SOEP nicht eindeutig identifizieren und dürften auch aufgrund ihres geringen Gruppenumfangs ohne überproportionale Stichprobenziehung fallzahltechnisch unzureichend vertreten sein. Der Mikrozensus ließe allein durch die Bildung von synthetischen Kohorten über seine Querschnitte bzw. Kurzzeitpanels⁵⁸ hinweg eine Analyse von Erwerbsverläufen zu. Jedoch können die beiden hier betrachteten Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion über weite Strecken des Mikrozensus gar nicht bzw. nur indirekt identifiziert werden (vgl. Abschnitt 2.2.1.1 und 2.2.2.1). Deshalb wurde im Rahmen des Projektes ‚Arbeitsmarktintegration von Aussiedlern und jüdischen Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion in Deutschland und Israel‘ für Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion eine neue Datengrundlage geschaffen, mit der auch der Forschungsfrage dieser Arbeit adäquat nachgegangen werden kann. Die Entstehung und Güte dieser Datenbasis soll in diesem Kapitel ausführlich dargestellt werden. Anknüpfend an die Erläuterungen, die in Kapitel 2 zum bisherigen Forschungsstand gemacht wurden, stellt sich die Frage, ob überhaupt und wie genau eine Zufallsstichprobe beider Zuwanderergruppen realisiert werden kann. Die Projektmitarbeit der Verfasserin dieser Qualifikationsarbeit, die insbesondere die Datenerhebung und -aufbereitung umfasste, macht es darüber hinaus erst möglich, dieser für die empirische Integrationsforschung äußerst interessanten Frage im Detail nachzugehen. Da bei der Abwägung der Projektziele mit den zur Verfügung stehenden Mitteln ein relativ neues Verfahren ausgewählt wurde, zu welchem hinsichtlich der beiden Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion kaum Erfahrungen vorlagen, wird neben der reinen Skizzierung des Vorgehens (Punkt 4.1) viel Wert auf die Überprüfung des eingeschlagenen Verfahrens gelegt (Punkt 4.2).

⁵⁸ Mehr Information zu den Kurzzeitpanels des Mikrozensus finden sich in Rendtel (2005) und unter: <http://www.gesis.org/missy/home/auswahl-datensatz/mz-panel-suf/>

4.1 Erhebung

Neben dem Erhebungsverlauf an sich werden folgend alle mit diesem Prozess verbundenen Überlegungen und Entscheidungen dokumentiert. In Punkt 4.1.1 werden zunächst ‚für und wider‘ alternativer Stichprobenziehungsverfahren diskutiert, außerdem wird die Entscheidungsfindung nachgezeichnet. In Punkt 4.1.2 wird ausführlich auf die Ergebnisse des Pretests zum Stichprobenziehungsverfahren eingegangen, da dieser entscheidenden Einfluss auf die Haupterhebung ausübte. Alle Details des Verlaufs der Haupterhebung sind in Punkt 4.1.3 festgehalten.

4.1.1 Stichprobenverfahren

In der Projekterhebung wurde eine deutschlandweit repräsentative Stichprobe für Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge angestrebt. Ziel war es, 600 Fälle pro Zuwanderergruppe zu erlangen, die folgende Kriterien erfüllen:

- im Zeitraum von 1994 bis 2005 zugezogen
- bei Einreise 18 Jahre und älter
- und zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 25 und 54 Jahre alt.

Der Zielgruppeneinschränkung lagen dabei nachstehende Überlegungen zugrunde: Für den Zeitraum 1994-2005 lag in beiden Ländern (Deutschland und Israel) eine ausreichend große Zuwandereranzahl der interessierenden Gruppen vor, welche erst den angestrebten internationalen Vergleich ermöglicht. Mit der Beschränkung auf Personen, die mindestens 18 Jahre bei Zuzug waren, wurde die 1.5. sowie 2. Zuwanderergeneration von vornherein ausgeschlossen, da deren Arbeitsmarktintegration ganz anderen Bedingungen unterliegt und einer eigenständigen Betrachtung bedarf. Da die Untersuchung des Arbeitsmarkterfolgs und seiner Bedingungen Kernanliegen des Projektes ist, wird der Zielpersonenkreis darüber hinaus auf Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion beschränkt, die sich im Haupterwerbsalter befinden.

Auf der Suche nach einem geeigneten Stichprobenverfahren für das gerade skizzierte Projektanliegen wird zunächst ein kritischer Blick auf alle bislang verwandten Verfahren geworfen (vgl. 2.2.1.1 und 2.2.2.1): Der Rückgriff auf Sprachkursteilnehmer (IAB) oder auch Bewohner von Übergangwohnheimen (BIB) erlaubt nur die Ermittlung von kürzlich Zugezogenen. Daraus gewonnene Befunde können nur die Lage einer spezifischen Zuzugskohorte und nicht der Gesamtpopulation widerspiegeln. Auch die Verwendung des Schneeballverfahrens (BMI) kann kaum zu einer repräsentativen Datengrundlage führen (Gabler 1992: 59). Die Identifizierung beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion in einer allgemeinen Bevölkerungsumfrage (Soep) wäre aufgrund der geringen Trefferquote für die Zielpopulationen sehr teuer und damit im Rahmen eines kleinen Projektes nicht finanzierbar. Werden für die Teilgruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge zentrale Anlaufstellen (Schoeps) oder ausschließlich jüdische Gemeinden (Kessler) herangezogen, ist die Repräsentativität der damit gewonnenen Daten ebenso von vornherein anzuzweifeln.

Es kommen daher nur zwei Stichprobenverfahren für die gesetzten Erhebungsziele in die nähere Betrachtung. Sowohl die Aufbereitung von Einwohnermeldeamtsinformationen (Haug), als auch das Onomastikverfahren (ifm), angewandt auf die gesamte Bevölkerung und nicht nur auf Betriebe bzw. Selbständige, scheinen als Stichprobenverfahren mit den Projektanforderungen vereinbar zu sein.

Folgend werden beide Verfahren kurz skizziert und deren jeweils konkret bei der Umsetzung auftretende Vor- und Nachteile analysiert.

Daten der Einwohnermeldeämter: Zunächst müssen von den Einwohnermeldeämtern neben den Kontaktdaten alle Staatsangehörigkeiten und der Geburtsort einer Person zur Verfügung gestellt werden. Personen, die nur oder unter anderem auch die Staatsangehörigkeit eines der Länder der ehemaligen Sowjetunion innehaben, sind leicht als Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion zu identifizieren. Für eingebürgerte Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge, die nur die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, muss über ein Zuweisungsverfahren von Geburtsorten zu Herkunftsländern der Zuwanderungshintergrund aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion noch zusätzlich festgestellt werden. Aus der Kombination dieser beiden Recherchewege kann ein Pool an Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion erzeugt werden, welcher sich zu großen Teilen aus Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen entsprechend des Zuzugsumfangs zusammensetzt. Potentielle Fehlerquellen stellen Personen dar, die aufgrund von Studium, Arbeit oder Familienbildung aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion nach Deutschland gekommen sind. Leider ist deren genaue Größenordnung nicht bekannt, sondern kann nur geschätzt werden.

Großer Vorteil dieses Verfahrens ist nun, dass der über Staatsangehörigkeiten und Geburtsort ermittelte Pool an Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion alle Aussiedler und jüdischen Kontingentflüchtlinge, die selbst nach Deutschland gewandert sind (1. Generation), und eine geringe Beifangquote an sonstigen Zuwanderern aus diesen Herkunftsländern enthält. Eine Zufallsstichprobe kann somit aus der tatsächlichen Grundgesamtheit der interessierenden Population gezogen werden.

In Hinblick auf die Erzielung einer deutschlandweit repräsentativen Stichprobe bestehen die Nachteile dieses Verfahrens darin, dass die Bereitstellung der gewünschten Daten seitens bestimmter Meldeämter technisch nicht zu realisieren ist und dass die Bereitstellung sowie die Aufbereitung der Meldeamtsinformationen enorme Kosten mit sich bringen. So kann in einigen Städten nur eine Staatsangehörigkeit ausgewiesen werden, auch stellt die gemeinsame Angabe der Staatsangehörigkeit und des Geburtsorts für manche Meldeämter eine technisch nicht lösbare Hürde dar (Erfahrungen dazu liegen für Nordrhein-Westfalen, Hessen und Hamburg im German-Israeli Research Consortium (2010): Technical Report vor). Neben der Bereitstellung der Meldeamtsinformationen, wie Staatsangehörigkeit(-en) und Geburtsort an sich, ist die Zuweisung von Geburtsorten zu Herkunftsländern, die von den Einwohnermeldeämtern selbst (Salentin 2007: 36-37) oder auch von externen Dienstleistungsanbietern (wie

Humpert & Schneiderheinze GmbH) realisiert werden kann, kostenintensiv. Mittlerweile liegen schon für bestimmte Städte Erfahrungen mit dem geschilderten Verfahren vor⁵⁹.

Onomastikverfahren: Eine Alternative zu dem beschriebenen Vorgehen bietet das Onomastikverfahren. Beim Onomastikverfahren wird von dem Namen einer Person auf die ethnische Herkunft dieser Person geschlossen. Zunächst wird dazu die Kombination des Vor- und Nachnamens einer Person einer Sprache zugeordnet. Anschließend wird unter Berücksichtigung von wissenschaftlichen Erkenntnissen zu historischen Migrationsströmen von der Sprachzuweisung auf die ethnische Herkunft des Nameninhabers geschlossen (Humpert/Schneiderheinze 2000: 39-40, www.stichproben.de).

Das auf das deutsche Telefonbuch angewandte Onomastikverfahren hat in Hinblick auf die Erzielung einer deutschlandweit repräsentativen Stichprobe den großen Vorteil, relativ preisgünstig und leicht handhabbar zu sein. Nicht die verschieden informativen und strukturierten Angaben diverser Meldeämter, sondern allein das deutsche Telefonverzeichnis, welches preisgünstig zu erwerben ist und große Teile der deutschen Bevölkerung enthält, bildet die Grundlage für den Einsatz des Onomastikverfahrens.

Nachteile dieses Vorgehens liegen in den schwer einschätzbaren Konsequenzen, die sich aus der beschränkten Auswahlliste und Fehlern beim Zuweisungsverfahren für die Repräsentativität der Stichprobe ergeben. Die Auswahlliste ist zunächst auf Haushalte beschränkt, die über einen Festnetzanschluss verfügen, der im Telefonbuch verzeichnet ist. Ausgeschlossen sind somit Personen, die über keinen Telefonanschluss oder Eintrag im Telefonbuch verfügen, oder nur im Besitz eines Mobilfunkanschlusses sind. Ergebnisse zum Umfang des jeweiligen Ausfalls und daraus resultierenden Verzerrungen liegen für die gesamte deutsche Bevölkerung vor: Nur 1,6% aller Haushalte in Deutschland besitzen überhaupt keinen Telefonanschluss. Dieses Phänomen tritt vor allem bei älteren Personen (60 Jahre und älter) und etwas häufiger in Ost- als in Westdeutschland auf (Häder 2004: 164-165). Im Schnitt sind nur ca. 5 % der Mobilfunkanschlüsse im Telefonbuch verzeichnet (ebd: 168). Auch ist der Anteil, der nicht eingetragenen Festnetztelefonhaushalte an allen Haushalten mit Festnetzanschluss mittlerweile auf über 25% gestiegen (ebd: 150). Die Nichteingetragenen sind im Schnitt jünger, formal höher gebildet und leben eher in Städten (Häder 1996: 52ff). Da nur 5,5% aller Haushalte in Deutschland ausschließlich über einen Mobilfunkanschluss verfügen und von allen Mobilfunkanschlüssen nur ca. 5% im Telefonbuch verzeichnet sind (oft Zweitnennungen neben dem Festnetzeintrag) und weil darüber hinaus noch höhere Verweigerungsraten und Kontaktkosten zu erwarten sind (Häder 2004: 165-169), wurde auf im Telefonbuch verzeichnete Mo-

⁵⁹Haug, Sonja und Leonore Sauer (2007): Zuwanderung und Integration von (Spät-) Aussiedlern – Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen des Wohnortzuweisungsgesetzes, BAMF Forschungsbericht 3.

German-Israeli Research Consortium (2010): Technical Report.

Salentin, Kurt (2007): Die Aussiedler-Stichprobenziehung, in: mda Zeitschrift für empirische Sozialforschung, Jahrgang 2007, Heft 1: 25-44.

Zdrojewski, Simone und Henning Schirner (2005): Segregation und Integration. Entwicklungstendenzen der Wohn- und Lebenssituation von Türken und Spätaussiedlern in der Stadt Nürnberg, in: Schader Stiftung/ Deutscher Städtetag/ GdW/ Institut für Wohnungswesen, Stadt und Regionalentwicklung (Hg): Zuwanderer in der Stadt - Expertisen zum Projekt, Darmstadt, 75-148.

bilfunknummern als Bestandteil des Auswahlrahmens verzichtet⁶⁰. Auch wenn unklar ist, ob sich ein ähnliches Bild für beide Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion abzeichnet, sollten die skizzierten potentiellen Mängel des Auswahlrahmens nicht unberücksichtigt bleiben (vgl. Punkt 4.2).

Neben der Einschränkung auf im Telefonbuch verzeichnete Festnetzhaushalte können beim Onomastikverfahren auftretende Fehlzusweisungen den Auswahlrahmen weiter einschränken. Zum einen können Personen, die weder Aussiedler noch jüdische Kontingentflüchtlinge sind, durch das Onomastikverfahren diesen beiden Gruppen fälschlicherweise zugeordnet werden (siehe Abbildung 4.1 Zelle 3). Diese Fehlzusweisung erhöht lediglich den Screeningaufwand und die damit verbundenen Kosten. Zum anderen können aber auch Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge, die über keine für ihre Herkunftsgruppe charakteristischen Namen verfügen, nicht diesen beiden Zuwanderergruppen durch das Onomastikverfahren zugeordnet werden (siehe Abbildung 4.1 Zelle 2). Hierbei ist insbesondere an Aussiedler mit typisch deutschen Namen zu denken (Salentin 2007: 28). Diese Fehlzusweisung würde dann ein Problem darstellen, wenn sich die über das Onomastikverfahren identifizierbaren Aussiedler und jüdischen Kontingentflüchtlinge (jene die den Herkunftsgruppen Aussiedler und jüdischer Kontingentflüchtling zugewiesen wurden) von den nicht identifizierbaren (jene die z.B. der Herkunftsgruppe Deutsche zugewiesen wurden) hinsichtlich relevanter Merkmale signifikant unterscheiden. Hierzu weiß man bis jetzt sehr wenig. Zumindest konnten in einer Stichprobe, welche repräsentativ über Meldeamtinformationen für die Stadt Bielfeld ermittelt wurde, keine signifikanten Unterschiede zwischen Aussiedlern mit deutschem und nicht deutschem Vornamen in den wichtigsten sozialstrukturellen Dimensionen festgestellt werden (ebd.: 41).

Abbildung 4.1: *Potentielle Fehlerquellen des Onomastikverfahrens*

		Zuweisung durch das Onomastikverfahren	
		jüdischer Kontingentflüchtling/ Aussiedler aus der ehem. SU	<u>kein</u> jüdischer Kontingentflüchtling/ Aussiedler aus der ehem. SU
tatsächlicher Einreisestatus	jüdischer Kontingentflüchtling/ Aussiedler aus der ehem. SU	1 korrekt	2 nicht korrekt Fehlerquelle 2
	<u>kein</u> jüdischer Kontingentflüchtling/ Aussiedler aus der ehem. SU	3 nicht korrekt Fehlerquelle 1	4 korrekt

Neben den im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Vor- und Nachteilen der beiden Stichprobenziehungsalternativen wurde die Entscheidung für eines der Verfahren auch stark von der geplanten Erhebungsmethode bestimmt. Schon zu Projektbeginn wurde sich aus Kostengründen und aufgrund der Notwendigkeit eines Screeninginterviews für die telefonische Befragung als Erhebungsmethode entschieden. Wird nun zusätzlich die Erhebungsmethode bei der Verfahrenswahl mit einbezogen, fällt die Entscheidung leicht: Der Weg über die Einwohnermeldeämter würde den Auswahlrahmen aus Kostengründen von vornherein auf

⁶⁰ Der Verzicht bezieht sich dabei nur auf die Haupterhebung, im Stichprobenpretest wurden noch 5 Mobilfunknummern mit berücksichtigt.

nur wenige für Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion ertragreiche Städte beschränken. Repräsentativ wäre die Stichprobe für die ausgewählten Städte auf jeden Fall, doch wäre schon an dieser Stelle das eigentliche Projektziel einer deutschlandweit repräsentativen Stichprobe verfehlt. Darüber hinaus erfordert die geplante Erhebungsmethode, dass den Meldeamtsdaten die jeweilige Telefonnummer zugeordnet werden muss. Dies erfolgt über den Abgleich von Name und Anschrift mit den Telefonbucheinträgen. Dieser Aufbereitungsschritt schränkt den Auswahlrahmen zusätzlich auf im Telefonbuch verzeichnete Personen ein (siehe für genaue Fallzahlen: German-Israeli Research Consortium (2010): Technical Report). Möchte man darüber hinaus noch eine ausreichend große Fallzahl an jüdischen Kontingentflüchtlingen erreichen, müssen über das Onomastikverfahren innerhalb der Gruppe der Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion noch Subgruppen gebildet werden. Ansonsten läge die Trefferquote für jüdische Kontingentflüchtlinge unter den Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion bei nur 1:10 (vgl. die Zuwandererzahlen aus 2.1). Die Vorteile einer über die Meldeamtsinformationen gewonnenen Stichprobe ließen sich tatsächlich nur in äußerst kostspieligen face-to-face Screeninginterviews umsetzen. Eine preisgünstigere Alternative wäre die schriftliche Befragung. Diese bringt das Problem mit sich, dass der Repräsentativitätsvorteil der Stichprobenziehungsart durch die zu erwartende geringe Ausschöpfungsquote wettgemacht wird (siehe beispielsweise Haug/Sauer 2007: 77). Darüber hinaus kann ein kompliziertes Screeningverfahren, was für die Zielgruppenfindung des Projektes erforderlich wäre, in einer schriftlichen Befragung nur schwerlich umgesetzt werden. Die bisherige Argumentation zusammengefasst, wird deutlich: Bei der Wahl des Verfahrens über Einwohnermeldeamtsinformationen müsste nicht nur das eigentliche Projektziel einer deutschlandweit repräsentativen Stichprobe aus Kostengründen aufgegeben werden (siehe auch Salentin 2007: 36-37), sondern man hinge auch hier von einer Recherche vorhandener Telefonbucheinträge für die ermittelten Personen ab, da auf Grund des komplizierten Screeningverfahrens nur eine telefonische Erhebung in Betracht kommt. Wenn sich im Anwendungsfall die genannten Einschränkungen von Telefonbucheinträgen und Onomastikverfahren auch mit den Meldeamtsinformationen eingehandelt werden, erscheint es zweckmäßig, gleich alle deutschen Telefonbucheinträge als Auswahlrahmen zu nutzen. Bei der Entscheidung für das Onomastikverfahren, welches auf das deutsche Telefonverzeichnis angewandt wird, ist immerhin nicht von vornherein das Erreichen einer deutschlandweit repräsentativen Stichprobe beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion ausgeschlossen. Ob sich dieses Ziel mit dem eingeschlagenen Stichprobenziehungsverfahren tatsächlich erreichen lässt, wurde zunächst mit Hilfe eines Pretests überprüft.

4.1.2 Pretest

Da bislang für die Identifizierung von jüdischen Kontingentflüchtlingen mit Hilfe des Onomastikverfahrens noch keine Erfahrungen vorlagen und darüber hinaus unklar war, mit welchen Trefferquoten für beide Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion, die alle

Zielgruppenkriterien erfüllen, gerechnet werden kann, wurde speziell für das Stichprobenverfahren ein Pretest unternommen.

Mit dem Stichprobenpretest sollten drei grundlegende Fragen beantwortet werden:

1. Wie treffsicher ist das Onomastikverfahren?
2. Lässt sich damit das Projektvorhaben realisieren?
3. Und wie sollte sich die Bruttostichprobe für die Haupterhebung optimalerweise zusammensetzen?

die folgend näher erläutert werden.

1. Güte des Onomastikverfahrens:

Wie trennscharf ist das Onomastikverfahren? Anders gefragt, wie groß sind die in Abbildung 4.1 beschriebenen beiden Fehlerquellen des Onomastikverfahrens?

Der Umfang von Haushalten, die auf Grundlage des Onomastikverfahrens den Herkunftsgruppen Aussiedler oder jüdischer Kontingentflüchtling zugeordnet wurden, aber tatsächlich gar nicht zu der jeweiligen Herkunftsgruppe gehören (Fehlerquelle 1), gibt erste Hinweise für den Umfang der zu ziehenden Bruttostichprobe für die Haupterhebung⁶¹. Der Umfang von Haushalten, die tatsächlich Aussiedler oder jüdische Kontingentflüchtlinge umfassen, aber seitens des Onomastikverfahrens nicht den beiden Herkunftsgruppen zugeordnet worden sind (Fehlerquelle 2), weist auf potentielle Repräsentativitätsprobleme einer mit dieser Methode gezogenen Stichprobe hin. Werden Herkunftsgruppen, die nur fälschlicherweise Aussiedler oder jüdische Kontingentflüchtlinge enthalten, mit in der Stichprobenziehung berücksichtigt, wird nicht nur das Repräsentativitätsproblem des Onomastikverfahrens verringert, sondern es wird darüber hinaus die Stichprobengrundlage erweitert. Die sich aus einer umfangreicheren Stichprobengrundlage ergebenden Potentiale werden im folgenden Punkt beschrieben.

2. Realisierbarkeit des Projektvorhabens mit dem Onomastikverfahren:

Der von ‚Humpert & Schneiderheinze GbR: Sozial- und Umfrageforschung‘ (im Folgenden HS genannt) angebotene Auswahlrahmen umfasste zum Zeitpunkt des Stichprobenpretests (September 2006) die in Tabelle 4.1 festgehaltenen Telefonbucheinträge. Diese sind nach relevanten Herkunftsgruppen⁶² und Trefferwahrscheinlichkeit⁶³ gruppiert.

⁶¹ Werden das Erfüllen von Zielgruppenkriterien und Verweigerungsraten außer Acht gelassen, müsste für den Fall, dass in jedem, in jedem zweiten oder in jedem zehnten Haushalt tatsächlich ein Aussiedler/jüdischer Kontingentflüchtling anzutreffen ist, die Bruttostichprobe entsprechend genauso, doppelt oder 10-fach so groß wie die angestrebte Interviewanzahl ausfallen.

⁶² Diese Auswahl an Herkunftsgruppen wurde von HS auf unsere Anfrage nach der Identifizierung von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen mit dem Onomastikverfahren vorgeschlagen. Die deutsche Herkunftsgruppe, welche auch von uns für die Identifizierung von Aussiedlern als relevant eingeschätzt wird, kann aufgrund der äußerst geringen Trefferquote in einem wenige Fallzahlen umfassenden Pretest nicht mit berücksichtigt werden.

⁶³ Unterscheidung HS-Typ1 von HS-Typ2: Während HS-Typ1 Kombinationen aus Vor- und Nachnamen nur einer einzigen Herkunftsgruppe zuordenbar sind, lassen sich Namenskombinationen, die sich in HS-Typ2 finden, mehreren Herkunftsgruppen gleichermaßen zuordnen (siehe Humpert 2000: 49).

Tabelle 4.1: *Auswahlrahmen von HS (08.07.05)*

HS-Herkunftsgruppe ⁶⁴	Privathaushalte		
	insgesamt	Treffererwartung	
		HS-Typ1 hoch	HS-Typ2 mittel
Festnetz:			
33 Russland	25.300	18.585	6.715
44 Ukraine	1.496	1.487	9
51 Juden a. d. früheren SU	1.381	937	444
71 Übrige frühere SU	13.362	13.328	34
80 Spätaussiedler a. d. früheren SU	66.212	51.076	15.136

Stand 08.07.05 (Grundlage: Privathaushalte des Telefonverzeichnisses vom Januar 2005)

Wie man in Tabelle 4.1 sieht, waren nur knapp 1.400 Einträge der Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ zugeordnet. Nun stellte sich die Frage, ob mit dem von HS angebotenen Nummernbestand überhaupt die angestrebte Zahl an Befragungen für beide Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion zu realisieren ist. Werden Fehlspezifikationen seitens des Onomastikverfahrens, Verweigerer und Ausfälle durch nicht erfüllte Zielgruppenkriterien mitberücksichtigt, erscheint eine Bruttostichprobe von knapp 1.400 Nummern für das Erlangen von 600 kompletten Interviews als zu gering. Die ca. 200.000 nach Deutschland zugezogenen jüdischen Kontingentflüchtlinge (Haug/Wolf 2007: 9) lassen mehr als 1.400 Festnetzeinträge im Telefonbuch erwarten. Mit dem Stichprobenpretest sollte somit auch getestet werden, welche potentiellen Herkunftsgruppen neben der Gruppe der ‚Juden aus der früheren SU‘ noch jüdische Kontingentflüchtlinge enthalten und aufgrund einer ausreichend hohen Trefferquote geeignet sind, als Stichprobengrundlage für diese Zuwanderergruppe zu dienen.

3. Optimale Zusammensetzung der Bruttostichprobe für die Haupterhebung:

Die Ergebnisse des Stichprobenpretests sollten auch als Grundlage für das Abschätzen des Umfangs, sowie der optimalen Zusammensetzung der Bruttostichprobe dienen. Die optimale Zusammensetzung der Bruttostichprobe orientiert sich dabei am Kostenargument, d.h. die angestrebte Fallzahl an kompletten Befragungen beider Zuwanderergruppen soll mit dem geringstmöglichen Umfang der Bruttostichprobe erreicht werden. Die Ausrichtung an der Verteilung in der Grundgesamtheit ist nicht möglich, da die Verteilung in der Grundgesamtheit nicht bekannt und nur unzureichend abzuschätzen ist⁶⁵. Man weiß nicht, wie viele der Aussiedler und jüdischen Kontingentflüchtlinge in der Grundgesamtheit jeweils über Namen verfügen, die durch das Onomastikverfahren den Herkunftsgruppen ‚Russland‘ ‚Ukraine‘ ‚Juden aus der früheren SU‘ ‚übrige frühere SU‘ ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ sowie ‚Deutsche‘ zugeordnet werden.

⁶⁴ Die Bezeichnung der von HS angebotenen Herkunftsgruppen besteht aus Ordnungszahl und Namen, die jeweils abgetragen sind (Bsp. 33 Russland).

⁶⁵ Gegen die Überlegung die Stichprobenzusammensetzung an der Verteilung im HS-Auswahlrahmen auszurichten spricht, dass dieser Auswahlrahmen ständig, entsprechend neu gewonnener Erkenntnisse erweitert und umstrukturiert wird und damit auch nicht die Verteilung in der Grundgesamtheit widerspiegelt.

Der Stichprobenpretest wurde im Zeitraum vom 22.09.06-08.10.06 von zwei russischen Muttersprachlern mit sehr guten Deutschkenntnissen durchgeführt. Er umfasste 200 Telefonnummern⁶⁶ und nur den Screeningteil des Fragebogens. Die Ergebnisse dazu werden anhand der eingangs gestellten Fragen präsentiert.

1. Zur Güte des Onomastikverfahrens:

Um die Güte des Onomastikverfahrens zu testen, wurde die seitens des Onomastikverfahrens zugeschriebene Herkunftsgruppe mit der tatsächlichen verglichen (Tabelle 4.2). Wie gut das Verfahren ist, wird durch die jeweils abgetragene Trefferquote widergespiegelt. Die Trefferquote gibt den Anteil der Haushalte, die tatsächlich einer Herkunftsgruppe angehören, an allen Haushalten, die seitens des Onomastikverfahrens einer HS-Herkunftsgruppe zugeordnet worden sind, an. Die Güte des Onomastikverfahrens bestimmt sich dabei anhand von zwei Fragen: Wie viele Haushalte, die weder die Aussiedler- noch die jüdische Kontingentflüchtlingseigenschaft aufweisen, wurden durch das Onomastikverfahren diesen beiden Herkunftsgruppen zugeordnet? Und wie viele Haushalte, die die Aussiedler- oder die jüdische Kontingentflüchtlingseigenschaft aufweisen, wurden nicht den beiden sondern anderen (im Stichprobenpretest berücksichtigten) Herkunftsgruppen zugeordnet?

Tabelle 4.2: *Stichprobenpretest: Treffsicherheit des Onomastikverfahrens*

HS-Herkunftsgruppen	HS-Treffererwartungsgruppen		N	tatsächliche Herkunftsgruppe			
				Deutscher HH	Zuwanderer HH	Aussiedler HH	Kontingentflüchtlings HH
33 Russland	1	N %	17	1 6	2 12	7 41	7 41
	2	N %	4	-	-	3 75	1 25
44 Ukraine	1	N %	1	-	-	1 100	-
	2	N %	1	-	-	1 100	-
51 Juden aus der früheren SU	1	N %	30	3 10	-	2 7	25 83
	2	N %	48	3 6	5 10	7 15	33 69
71 Übrige frühere SU	1	N %	9	1 11	1 11	5 56	2 22
	2	N %	0	-	-	-	-
80 Spätaussiedler aus der früheren SU	1	N %	39	6 15	1 3	31 79	1 3
	2	N %	7	4 57	-	3 43	-
N			156	18	9	60	69

⁶⁶ Für den Stichprobenpretest wurden 100 Telefonnummern aus der Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ sowie weitere 100 Nummern aus den anderen für Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion potentiell relevanten Herkunftsgruppen (‚Russland‘, ‚Ukraine‘, ‚übrige frühere SU‘ und ‚Aussiedler aus der früheren SU‘) entsprechend der jeweiligen Gruppengröße im Auswahlrahmen gezogen.

Zur Beantwortung der ersten Frage sind die grün und gelb unterlegten Zellen der Tabelle relevant. Für die HS-Treffererwartungsgruppe 1 liegt die Trefferquote für Aussiedler bei 79% und für jüdische Kontingentflüchtlinge bei 83%. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass das Onomastikverfahren gut zu funktionieren scheint. Auch die geringer ausfallenden Trefferquoten für die HS-Treffererwartungsgruppe 2 entsprechen der Erwartung und bestätigen damit den positiven Eindruck.

Die rot unterlegten Zellen geben Auskunft zur zweiten Frage. So setzten sich beispielsweise Haushalte der HS-Herkunftsgruppe ‚Russland‘ in der HS-Treffererwartungsgruppe 1 zu jeweils 41% aus Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen zusammen. Und die Haushalte der HS-Herkunftsgruppe ‚übrige frühere SU‘ in der HS-Treffererwartungsgruppe 1 werden zu 56% von Aussiedlern und zu 22% von jüdischen Kontingentflüchtlingen gestellt. Dieses Ergebnis deutet nun darauf hin, dass das Onomastikverfahren in Hinblick auf die zweite Gütedimension Schwächen aufweist. Diese Schwäche kann zum Problem werden, wenn sich Aussiedler oder jüdische Kontingentflüchtlinge, die nicht den entsprechenden HS-Herkunftsgruppen zugeordnet worden sind, systematisch von den ‚richtig‘ Zugeordneten unterscheiden. Hinweise zu dieser Problematik geben die folgenden Analyseschritte.

Neben dem bislang nur betrachteten Einreisestatus wurde beim Stichprobenpretest noch nach den weiteren Zielgruppenkriterien, wie dem Einreisejahr, dem Alter bei Einreise und dem jetzigen Alter gefragt. Zumindest lässt sich für diese Merkmale ermitteln, ob sich Aussiedler bzw. jüdische Kontingentflüchtlinge, die unterschiedlichen HS-Herkunftsgruppen zugeordnet worden sind, systematisch voneinander unterscheiden. Die insgesamt kleinen Fallzahlen ließen nur den Vergleich der beiden HS-Herkunftsgruppen mit den meisten Fällen für beide Zuwanderergruppen zu. Somit wurden Aussiedler, die in der HS-Herkunftsgruppe ‚Russland‘ gefunden wurden, mit jenen aus der Gruppe ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ verglichen. Für alle getesteten Merkmale lassen sich keine signifikanten Unterschiede feststellen (siehe Tabelle 4.3). Für jüdische Kontingentflüchtlinge fällt dieser Test ganz anders aus. So sind jüdische Kontingentflüchtlinge, die in der HS-Herkunftsgruppe ‚Russland‘ ermittelt wurden, gegenüber jenen aus der Gruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ sowohl bei der Einreise sowie zum Zeitpunkt der Befragung signifikant jünger.

Tabelle 4.3: *Stichprobenpretest: Test auf signifikante Unterschiede zwischen Aussiedlern bzw. jüdische Kontingentflüchtlingen, die unterschiedlichen HS-Herkunftsgruppen zugeordnet wurden*

Merkmal	Aussiedler	Jüdische Kontingentflüchtlinge
	Vergleich von HS-Gruppen ‚Russland‘ und ‚Aussiedler aus der früheren SU‘	Vergleich von HS-Gruppen ‚Russland‘ und ‚Juden aus der früheren SU‘
Einreisejahr	Pearsons Chi ² nicht sig.	Pearsons Chi ² nicht sig.
Einreisecalter	t-Test nicht sig.	t-Test auf dem * Niveau sig.
jetziges Alter	t-Test nicht sig.	t-Test auf dem * Niveau sig.

*→p<0.05, **→p<0.01, ***→p<0.001

Es zeigt sich, dass das Onomastikverfahren nicht absolut trennscharf ist und zu selektiven Stichproben führen kann. Würde z.B. ausschließlich die HS-Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ als Stichprobengrundlage für jüdische Kontingentflüchtlinge herangezogen werden, würde die Altersstruktur, der so gewonnenen Stichprobe, nach oben verzerrt sein.

2. Zur Realisierbarkeit des Projektvorhabens mit dem Onomastikverfahren:

Ob sich das Projektvorhaben mit dem Onomastikverfahren realisieren lässt, hängt nicht nur davon ab, wie hoch die Trefferquoten für Aussiedler bzw. jüdische Kontingentflüchtlinge überhaupt sind, sondern auch wie viele von diesen darüber hinaus noch alle Zielgruppenkriterien erfüllen. In Tabelle 4.4 sind die Trefferquoten für Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge, die alle Zielgruppenkriterien erfüllen, abgetragen. Die Kategorie ‚jegliche Ausfälle‘ umfasst Fehlmeldungen, nicht Erreichbare, Verweigerer, Abbrecher und Aussiedler bzw. jüdische Kontingentflüchtlinge, die mindestens eines der Zielgruppenkriterien nicht erfüllen.

Tabelle 4.4: *Stichprobenpretest: Trefferquoten für die Zielgruppen*

HS-Herkunftsgruppen	HS-Treffererwartungsgruppen	N	jegliche Ausfälle	Haushalte, die alle Zielgruppenkriterien erfüllen	
				Aussiedler	jüdische Kontingentflüchtlinge
33 Russland	1	N %	21 14 67	4 19	3 14
	2	N %	6 3 50	2 33	1 17
44 Ukraine	1	N %	1 1 100	-	-
	2	N %	1 - 100	1 100	-
51 Juden aus der früheren SU	1	N %	40 32 80	1 3	7 17
	2	N %	60 55 92	5 8	-
71 Übrige frühere SU	1	N %	13 12 92	1 8	-
	2	N %	0 - 100	-	-
80 Spätaussiedler aus der früheren SU	1	N %	44 23 52	21 48	-
	2	N %	14 13 93	1 7	-

Auch wenn die Trefferquoten auf nur sehr geringen Fallzahlen beruhen, werden sie als grobes Orientierungsmaß herangezogen. Für Aussiedler steht die Realisierbarkeit nicht in Frage, da die HS-Herkunftsgruppen ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ und ‚Russland‘ sowohl über hohe Trefferquoten verfügen (Tabelle 4.4) als auch große Nummernbestände umfassen (Tabelle 4.1). Die angestrebte Fallzahl von 600 Interviews mit jüdischen Kontingentflüchtlingen kann nicht alleine durch die HS-Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ realisiert werden. Mit den 1.379 maximal seitens HS zur Verfügung gestellten Haushalten in der HS-Gruppe ‚Juden

aus der früheren SU' mit der höchsten HS-Treffererwartung ließen sich bei 17% Trefferquote nur 234 jüdische Kontingentflüchtlinge, die alle Zielgruppenkriterien erfüllen, finden. Erfreulicherweise ist die Trefferquote für jüdische Kontingentflüchtlinge, die alle Zielgruppenkriterien erfüllen, auch in der HS-Herkunftsgruppe ‚Russland‘, gleich welcher HS-Trefferwahrscheinlichkeit sie zugeordnet sind, recht hoch. So versprechen die 20.542 Nummern der HS-Herkunftsgruppe ‚Russland‘ in der höchsten HS-Treffererwartungsgruppe 2.876 ($2.876 = (20.542/100) * 14$) jüdische Kontingentflüchtlinge zu enthalten, die alle Zielgruppenkriterien erfüllen. Mit den zusätzlichen Nummernbeständen in der HS-Treffererwartungsgruppe 2 lässt sich das Projektvorhaben auf jeden Fall auch für jüdische Kontingentflüchtlinge mit dem Onomastikverfahren verwirklichen.

Die schon weiter oben angesprochenen Altersunterschiede zwischen jüdischen Kontingentflüchtlingen, die aus der HS-Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ und ‚Russland‘ stammen, zeigen sich deutlich beim Vergleich der Trefferquoten von Tabelle 4.2 und 4.4. Obwohl die HS-Gruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ deutlich mehr jüdische Kontingentflüchtlinge als die HS-Gruppe ‚Russland‘ enthält (für die höchste HS-Treffererwartungsgruppe: 83% versus 41%), sind die Trefferquoten beider HS-Gruppen für jüdische Kontingentflüchtlinge, die alle Zielgruppenkriterien erfüllen, nur unerheblich verschieden (17% versus 14%). In der HS-Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ stößt man zwar auf viele jüdische Kontingentflüchtlinge, aber vor allem nur auf ältere. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass durch fortschreitende Assimilationsprozesse speziell die jüngeren Generationen der Juden in der ehemaligen Sowjetunion nicht mehr über typisch ‚jüdische Namen‘ verfügen.

3. Zur optimalen Zusammensetzung der Bruttostichprobe für die Haupterhebung:

Von den Pretestergebnissen lassen sich für die optimale Zusammensetzung der Bruttostichprobe folgende Handlungsanweisungen ableiten (wobei *optimal* hier bedeutet, die angestrebte Fallzahl an kompletten Befragungen beider Zuwanderergruppen mit dem geringst möglichen Umfang der Bruttostichprobe zu erreichen):

- alle zur Verfügung stehenden Telefonnummern der HS-Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ mit dem HS-Treffertyp 1 sollten genutzt werden
- diese sollten vor allem von Telefonnummern aus der HS-Herkunftsgruppe ‚Russland‘ ergänzt werden, da dies für das Erreichen der angestrebten Fallzahl von jüdischen Kontingentflüchtlingen unumgänglich ist und gleichzeitig das Auffinden von Aussiedlern ermöglicht
- jedoch sollte auch nicht komplett auf Nummern der HS-Herkunftsgruppe ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ verzichtet werden, denn dort werden im Gegensatz zur HS-Herkunftsgruppe ‚Russland‘ auch deutsche Namen, die typischerweise von Aussiedlern benutzt werden, berücksichtigt.

Für eine 5000 Telefonnummern starke Stichprobe wurde die optimale Zusammensetzung praktisch durchgespielt. Dabei wurde auf die Trefferquoten des Stichprobenpretest zurückge-

griffen und den herausgearbeiteten Handlungsanweisungen Folge geleistet. In Tabelle 4.5 findet sich ein Beispielszenario, in welchem 3 HS-Herkunftsgruppen berücksichtigt wurden.

Tabelle 4.5: *Mögliche Zusammensetzung der Bruttostichprobe*

HS-Herkunftsgruppe	HS-Treffererwartungsgruppe	Brutto	von den Ergebnissen des Stichprobenpretests abgeleitete Schätzungen			
			Aussiedler		jüdische Kontingentflüchtlinge	
		N	%	N	%	N
33 Russland	1	2.100	19	399	14	294
	2	600	33	198	17	102
51 Juden aus der früheren SU	1	1.379	3	41	17	243
	2	221	8	18	0	-
80 Spätaussiedler aus der früheren SU	1	600	48	288	0	-
	2	100	7	7	0	-
N		5.000		951		639

Will man nicht gänzlich auf die HS-Herkunftsgruppe ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ verzichten und genügend Fallzahlen für jüdische Kontingentflüchtlinge erreichen, ist ein deutlicher Überschuss an Aussiedlern nicht vermeidbar.

Neben der Beantwortung der eingangs gestellten Fragen haben sich noch weitere Konsequenzen aus dem Stichprobenpretest ergeben.

Nachdem HS die Pretestergebnisse zur Verfügung gestellt worden sind, boten diese an, die HS-Herkunftsgruppe ‚Russland‘ in ‚Russland-ashkenasisch‘⁶⁷ und ‚Russland-nicht ashkenasisch‘ aufzuspalten, um so das Auffinden von jüdischen Kontingentflüchtlingen in diesem umfangreichen Pool an Telefonnummern zu erleichtern⁶⁸. Des Weiteren wurde sich dazu entschlossen, die Bruttostichprobe der Haupterhebung in mehreren Teilstichproben zu ziehen. So kann anhand der Trefferquoten der ersten Teilstichprobe entschieden werden, ob Modifikationen an der Zusammensetzung der Stichprobe nötig sind. Mit dieser Maßnahme sollte es möglich sein, zwei Unsicherheitsfaktoren zu begegnen. Zum einen war unklar, wie die Trefferquote für jüdische Kontingentflüchtlinge der neu gebildeten HS-Herkunftsgruppe ‚Russland-ashkenasisch‘ aussieht. Zum anderen war auch nicht ausgeschlossen, dass die Ergebnisse des Stichprobenpretests aufgrund der geringen Fallzahl verzerrt sind.

⁶⁷ ‚Ashkenasisch‘ ist die Bezeichnung für Juden, die vor allem in Mittel- und Osteuropa ansässig sind.

⁶⁸ Worin unterscheiden sich nun genau Personen, die der HS-Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ und ‚Russland-ashkenasisch‘ zugeordnet wurden? Personen, deren Nachname sich nur einer Sprachwurzel, nämlich der jüdischen zuordnen lässt, werden der HS-Gruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ zugeordnet, während Personen, die über einen Nachnamen verfügen, der sich gleichermaßen den Sprachgruppen russisch und jüdisch zuordnen lässt, der Gruppe ‚Russland-ashkenasisch‘ zugeordnet werden.

4.1.3 Haupterhebung

Auf die Pretesterfahrungen aufbauend wurde die eigentliche Projekterhebung durchgeführt. Zunächst wird von der Stichprobenziehung (Punkt 4.1.3.1) und dem Erhebungsverlauf (Punkt 4.1.3.2) berichtet. Abschließend werden die Ausschöpfungsquoten beschrieben (Punkt 4.1.3.3).

4.1.3.1 Stichprobenziehung

Die Auswahl der zu befragenden Zielperson erfolgte in drei Schritten: Zunächst wurden aus der Grundgesamtheit Haushalte ausgewählt, d.h. aus dem Auswahlrahmen von HS wurde die Bruttostichprobe gezogen. Im zweiten Schritt wurden alle relevanten Haushalte in der Bruttostichprobe ermittelt und zum Schluss wurde dann noch innerhalb des Haushalts die Zielperson bestimmt.

Bruttostichprobe:

Die Stichprobenziehung für die Haupterhebung erfolgte in mehreren Teilschritten. Eine Teilstichprobe umfasste jeweils 2.500 Telefonnummern. Die Anzahl der Teilstichproben wurde durch den Verlauf der Erhebung bestimmt. Der Auswahlrahmen wurde von vornherein auf die drei zentralen HS-Herkunftsgruppen ‚Russland‘ (differenziert nach ‚Russland- nicht aschkenasisch‘ und ‚Russland-aschkenasisch‘), ‚Juden aus der früheren SU‘ und ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ beschränkt, da jede einzelne HS-Herkunftsgruppe Kosten verursacht. Der zum Zeitpunkt der Haupterhebung aktuelle Auswahlrahmen ist in Tabelle 4.6 abgetragen.

Tabelle 4.6: *Auswahlrahmen von HS (11.04.07)*

HS-Herkunftsgruppe	Privathaushalte		
	insgesamt	Treffererwartung	
		HS-Typ1 hoch	HS-Typ2 mittel
Festnetz:			
33a Russland-nicht aschkenasisch	23.367	18.374	5.093
33b Russland-aschkenasisch	1.303	926	377
51 Juden a. d. früheren SU	4.830	3.626	1.204
80 Spätaussiedler a. d. früheren SU	60.053	45.811	14.242

Stand 11.04.07 (Grundlage: Privathaushalte des Telefonverzeichnisses vom Januar 2007)

Werden die aktuellen Fallzahlen für die HS-Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ mit den früher zur Verfügung gestellten (siehe Tabelle 4.1) verglichen, fällt der enorme Zuwachs in der HS-Treffererwartungsgruppe 1 auf. Diese Beobachtung unterstreicht noch mal die schon geäußerte Feststellung, dass sich das Onomastikverfahren noch im Entwicklungsprozess befindet⁶⁹.

⁶⁹ Vermutlich werden durch Anfragen für bestimmte Gruppen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse Entwicklungsschübe beim Onomastikverfahren initiiert.

Die Zusammensetzung der ersten Teilstichprobe (siehe Tabelle 4.7) orientiert sich an den Richtlinien, die aus den Ergebnissen des Stichprobenpretests entwickelt wurden (vergleiche Abschnitt 4.1.2 und Tabelle 4.5). Zusätzlich wurde noch die Differenzierung zwischen ‚Russland-nicht aschkenasisch‘ und ‚Russland-achkenasisch‘ berücksichtigt.

Tabelle 4.7: *Zusammensetzung der ersten Teilstichprobe*

HS-Herkunftsgruppe	Privathaushalte		
	insgesamt	Treffererwartung	
		HS-Typ1 hoch	HS-Typ2 mittel
33a Russland-nicht aschkenasisch	750	550	200
33b Russland-achkenasisch	600	500	100
51 Juden a. d. früheren SU	800	700	100
80 Spätaussiedler a. d. früheren SU	350	300	50
gesamt	2.500	2.050	450

Bevor die Zusammensetzung der zweiten Teilstichprobe festgelegt wurde, wurden die Trefferquoten für die erste Teilstichprobe ermittelt (siehe Tabelle 4.8). Die Zahlen beruhen auf dem Erhebungsstand vom 05.05.07 und sind auf Fälle beschränkt, die mindestens das Screeninginterview begonnen haben. Ausgeschlossen sind demnach Personen, die noch nicht erreicht wurden oder sofort verweigert haben. Die Trefferquoten können deshalb nur hinsichtlich der Relation aber nicht hinsichtlich der absoluten Zahl mit denen vom Stichprobenpretest (vgl. Tabelle 4.4) verglichen werden.

Tabelle 4.8: *Trefferquoten der ersten Teilstichprobe*

HS-Herkunftsgruppen	HS-Treffererwartungsgruppen		N	jegliche Ausfälle	Haushalte, die alle Zielgruppenkriterien erfüllen	
					Aussiedler	jüdische Kontingentflüchtlinge
33a Russland-nicht aschkenasisch	1	N	191	86	88	17
		%		45	46	9
	2	N	57	32	18	7
		%		56	32	12
33b Russland-achkenasisch	1	N	176	74	79	23
		%		42	45	13
	2	N	37	19	16	2
		%		51	43	6
51 Juden aus der früheren SU	1	N	248	170	13	65
		%		69	5	26
	2	N	32	25	2	5
		%		78	6	16
80 Spätaussiedler aus der früheren SU	1	N	83	43	37	3
		%		52	44	4
	2	N	13	8	5	-
		%		62	38	

Alle folgenden Anmerkungen gehen von der Annahme aus, dass sich sofortige Verweigerungen, nicht Erreichbarkeit und Verweigerungen für die Hauptbefragung zufällig über die HS-Herkunftsgruppen verteilen. Die in Tabelle 4.8 festgehaltenen Trefferquoten für die erste Teil-

stichprobe bestätigen die Pretestergebnisse in ihren Kernaussagen. Die HS-Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ stellt sich auch hier als ertragreichste Gruppe für das Auffinden von jüdischen Kontingentflüchtlingen, die alle Zielgruppenkriterien erfüllen, heraus. Jedoch fällt der Trefferquotenvorteil gegenüber den beiden ‚Russlandgruppen‘ deutlich größer aus als beim Stichprobenpretest. Die HS-Herkunftsgruppe ‚Russland-ashkenasisch‘ weist nur in der ersten HS-Treffererwartungsgruppe einen leichten Vorteil gegenüber der HS-Herkunftsgruppe ‚Russland-nicht ashkenasisch‘ auf, in der zweiten HS-Treffererwartungsgruppe ist das Verhältnis umgekehrt. Auffällig ist auch, dass die beiden ‚Russlandgruppen‘ hinsichtlich der Trefferquote für Aussiedler, die alle Zielgruppenkriterien erfüllen, in nichts der HS-Herkunftsgruppe ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ nachstehen. Die Analyse der Trefferquoten der ersten Teilstichprobe gibt wenig Anlass, etwas an der eingeschlagenen Strategie der Stichprobenzusammensetzung zu ändern. Jedoch führten sowohl der beschränkte Nummernbestand für einzelne HS-Herkunftsgruppen als auch Effizienzüberlegungen zu korrigierenden Maßnahmen. Die Zusammensetzung der weiteren vier Teilstichproben ist in Tabelle 4.9 festgehalten.

Tabelle 4.9: *Zusammensetzung der Teilstichproben 2 bis 5*

HS-Herkunftsgruppe	Privathaushalte		
	insgesamt	Treffererwartung	
		HS-Typ1 hoch	HS-Typ2 mittel
2. Teilstichprobe			
33a Russland-nicht ashkenasisch	1.000	750	250
33b Russland-ashkenasisch	350	300	50
51 Juden a. d. früheren SU	800	700	100
80 Spätaussiedler a. d. früheren SU	350	300	50
gesamt	2.500	2.050	450
3. Teilstichprobe			
33a Russland-nicht ashkenasisch	1.300	1.100	200
33b Russland-ashkenasisch	200	126	74
51 Juden a. d. früheren SU	1.000	700	300
80 Spätaussiedler a. d. früheren SU	-	-	-
gesamt	2.500	1.926	574
4. Teilstichprobe			
33a Russland-nicht ashkenasisch	1.500	1.100	400
33b Russland-ashkenasisch	-	-	-
51 Juden a. d. früheren SU	1.000	700	300
80 Spätaussiedler a. d. früheren SU	-	-	-
gesamt	2.500	1.800	700
5. Teilstichprobe			
33a Russland-nicht ashkenasisch	1.500	1.100	400
33b Russland-ashkenasisch	-	-	-
51 Juden a. d. früheren SU	1.000	700	300
80 Spätaussiedler a. d. früheren SU	-	-	-
gesamt	2.500	1.800	700

Vollzogene Modifikationen werden folgend für jede einzelne Teilstichprobe begründet:

Teilstichprobe 2: Zum Zeitpunkt der Ziehung der zweiten Teilstichprobe lagen knapp 200 komplette Interviews vor. Diese wurden zu 2/3 von Aussiedlern und zu 1/3 von jüdischen

Kontingentflüchtlingen gestellt. Im Groben bestand dieses Verhältnis bis zur Schließung der Aussiedlerquote. Für das exakte Replizieren der ersten Teilstichprobe reichte der Nummernbestand der HS-Herkunftsgruppe ‚Russland- aschkenasisch‘ nicht aus. Die reduzierten Fälle dieser Gruppe wurden durch die HS-Herkunftsgruppe ‚Russland- nicht aschkenasisch‘ ergänzt. Teilstichprobe 3: Als die dritte Teilstichprobe gezogen wurde, lagen schon über 600 komplette Befragungen vor (420 Aussiedler /200 jüdische Kontingentflüchtlinge). Da sich an dieser Stelle schon abzeichnete, dass das Erreichen von 600 kompletten Interviews mit Aussiedlern kein Problem darstellen wird und die HS-Herkunftsgruppe ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ für jüdische Kontingentflüchtlinge am ertragsschwächsten ist, wurde ab der dritten Teilstichprobe auf diese HS-Gruppe verzichtet. Auch wurde der Nummernbestand der HS-Herkunftsgruppe ‚Russland- aschkenasisch‘ in der höchsten HS-Treffererwartungsgruppe vollständig aufgebraucht und fällt somit für weitere Teilstichprobenziehungen aus. Mit den frei gewordenen Nummernbeständen wurden sowohl die Gruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ mit HS-Typ 2 als auch erneut die Gruppe ‚Russland- nicht aschkenasisch‘ mit HS-Typ 1 aufgefüllt. Teilstichproben 4 und 5: Als die vierte Teilstichprobe gezogen wurde, waren schon 680 komplette Interviews mit Aussiedlern, aber nur 300 mit jüdischen Kontingentflüchtlingen erreicht. Mit den ersten drei Teilstichproben war das angestrebte Ziel von 600 kompletten Interviews pro Zuwanderergruppe für Aussiedler schon längst erfüllt. Die Teilstichproben 4 und 5 wurden ausschließlich für das Erreichen von 600 kompletten Interviews mit jüdischen Kontingentflüchtlingen gezogen.

Relevanter Haushalt:

Als relevant für die Studie stellt sich ein im Bruttostichprobenpool enthaltener Haushalt dann heraus, wenn dieser mindestens eine Person umfasst, die alle Zielgruppenkriterien erfüllt. Neben dem Aufweisen der Aussiedler- oder jüdischen Kontingentflüchtlingseigenschaft gehören zu diesen Kriterien der Einwanderungszeitraum (1994-2005), sowie das Alter zum Zeitpunkt der Befragung (25-54 Jahre) als auch zum Zeitpunkt des Zuzugs (mindestens 18 Jahre).

Zielperson:

Für den Fall, dass nur eine Person (gescreente Person oder ihr Partner) im Haushalt alle Zielgruppenkriterien erfüllt, stellte diese Person automatisch die Zielperson dar. Insofern beide (gescreente Person und ihr Partner) alle Zielgruppenkriterien erfüllten, wurde über den jeweiligen Erwerbsstatus die Zielperson bestimmt. Dabei wurde diejenige Person bevorzugt, die die meisten Informationen zum interessierenden Thema Arbeitsmarktintegration bereithielt, d.h. der Erwerbstätige wurde gegenüber dem Arbeitslosen oder Nichterwerbstätigen, der Arbeitslose gegenüber dem Nichterwerbstätigen als Zielperson bestimmt. Bei Erwerbsstatusgleichheit wurde die Zielperson zufällig ausgewählt und zwar mit der ‚last birthday‘ Methode.

Stichprobensteuerung: Mit den Teilstichproben 4 und 5 wurden neben den anvisierten jüdischen Kontingentflüchtlingen natürlich noch viele geeignete Aussiedler erreicht. Diese wurden

bis zum ca. 850-ten Interview genutzt, wobei danach die Quote für Aussiedler geschlossen wurde⁷⁰, um die bestehenden Interviewerkapazitäten alleine auf das Screening und Interviewen von jüdischen Kontingentflüchtlingen zu konzentrieren.

4.1.3.2 Erhebungsverlauf

Die Haupterhebung fand im Zeitraum vom 02.05.07 bis 08.06.07 im Telefonstudio des MZES/der Universität Mannheim statt. Die sowohl auf deutscher wie russischer Sprache erfolgende Befragung wurde werktags von 16:00 bis 21:00 Uhr und samstags von 10:00 bis 20:00 Uhr durchgeführt. Dafür kamen 22 Interviewer, vor allem Studenten (Ausnahme waren eine Arbeitnehmerin und drei Schülerinnen), die vorrangig russische Muttersprachler waren (Ausnahme waren ein Deutscher, eine Bulgarin und ein Litauer mit jeweils hervorragenden russischen Sprachkenntnissen) zum Einsatz.

Am 30.04.07 und 01.05.07 fand im Zeitraum von 14:00 bis ca. 19:00 Uhr mit dem in zwei Hälften geteilten Interviewerstab die Interviewerschulung statt. Im theoretischen Teil der Schulung, welcher im Konferenzraum des MZES erfolgte, wurde auf folgende Punkte näher eingegangen:

- Projekthintergrund (Forschungsfrage, Zielgruppe, Stichprobenziehung)
- Aufbau des Fragebogens (Screening, Hauptfragebogen)
- Besprechung der einzelnen Fragen (Erläuterung des Inhalts schwieriger Fragen, Erklärung von schwierigen Begriffen)
- Vorstellung allgemeiner Regeln zur Durchführung von Interviews.

Der Fragebogen und die Schulungsmaterialien wurden den Interviewern schriftlich zur Verfügung gestellt. In dem sich daran anschließenden praktischen Teil der Interviewerschulung im Telefonstudio wurden Probeinterviews geführt, um sich mit der CATI-Software vertraut zu machen. Während der gesamten Schulungszeit standen alle Projektmitarbeiter (drei Personen) für Rückfragen zur Verfügung.

Insgesamt wurden 1.546 komplette Interviews durchgeführt, wobei im Durchschnitt jeder Interviewer 68 Personen befragte. Diese hohe Interviewfrequenz (siehe Genauerer im Überblick zur Verteilung der Interviews auf die Interviewer in Tabelle 4.10) gewährleistet ein höchstes Maß an Einarbeitung der Interviewer und damit auch an Qualität der Interviewdurchführung.

⁷⁰ Schon verabredete Termine mit Aussiedlern wurden weiterhin wahrgenommen.

Tabelle 4.10: *Anzahl der Interviews pro Interviewer*

Anzahl Interviews	Anzahl Interviewer	Anteil in %
1-20	1	4
21-40	2	9
41-60	5	23
61-80	6	27
81-100	5	23
101 und mehr	3	14
gesamt	22	100

An den 11 im Telefonstudio des MZES/der Universität Mannheim zur Verfügung stehenden Arbeitsplätzen wurde in der Regel in einer fünf Stundenschicht gearbeitet. In der ersten Erhebungswoche waren alle drei Projektmitarbeiter für Rückfragen und kleinere Programmierungskorrekturen vor Ort. Danach war ständig die Feldleitung zur Kontrolle und als Ansprechpartner für Rückfragen im Telefonstudio anwesend.

Während noch 8% der Screeninginterviews auf Deutsch geführt wurden, fand die Hauptbefragung fast ausschließlich (98%) auf Russisch statt.

4.1.3.3 Ausschöpfung

Von der 12.500 Telefonnummern umfassenden Bruttostichprobe wurden in der Erhebungszeit knapp über 10.000 Haushalte telefonisch erreicht. Von den insgesamt 2.483 nicht erreichbaren Telefonnummern wiesen 437 eine Fehlermeldung auf (3-Ton-Signal, Telekom-Fehleransage oder auch sehr lange Pause mit anschließendem Besetztzeichen). Bei den verbleibenden 2.046 nicht erreichten Haushalten nahm zum großen Teil niemand ab, war ständig besetzt oder man erreichte nur Anrufbeantworter oder Faxgeräte. Bei den erfolgreich Kontaktierten trat in 29 Fällen ein unüberwindbares Sprachproblem⁷¹ auf und 3.575 Haushalte haben sofort verweigert. Das Verweigerungsverhalten reichte von sofortigem Auflegen, über fast entschuldigendes Verweigern aufgrund von Angst vor Betrügnern, bis hin zu ausführlichen Diskussionen über den Nutzen für den Befragten. Der verbleibende Rest von 6.413 Haushalten hat sich zumindest zur Teilnahme am Screeninginterview bereit erklärt (siehe Tabelle 4.11).

Tabelle 4.11: *Ausschöpfung für das Screeninginterview*

Ausschöpfung	N	%
Brutto	12.500	100
Fehler	437	4
nicht erreicht	2.046*	16
Sprachprobleme	29	0
sofortige Verweigerung	3.575	29
Bereitschaft am Screening teilzunehmen	6.413	51

* im Durchschnitt 4 Kontaktversuche

⁷¹ Sprachprobleme traten in solchen Fällen auf, bei denen die kontaktierten Personen weder Russisch, Deutsch noch Englisch beherrschten, sondern bspw. nur bulgarisch, kroatisch, hebräisch oder französisch sprachen.

Aus dem Pool der sich für die Teilnahme am Screeninginterview bereiterklärten Haushalte wurden leider 28 Haushalte, mit denen ein Termin zur Fortführung der Befragung ausgemacht worden ist, im Erhebungszeitraum nicht mehr erreicht. Bei 246 Haushalten erfolgte im Screeninginterview ein Abbruch. Man entschied sich nicht nur aufgrund der doch recht persönlichen Screeningfragen (Einwanderungsstatus, Alter, Auskünfte über Partner) gegen eine Teilnahme, sondern es wurden auch auskunftswillige Personen durch sich einmischende Partner zum Abbruch gedrängt. 305 Haushalte verweigerten bei relevanten Screeningfragen die Antwort, so dass für diese nicht bestimmt werden konnte, ob sie alle Zielgruppenkriterien erfüllen. Bei 3.241 Haushalten stellte sich dagegen sicher im Screeninginterview heraus, dass sie mindestens ein Zielgruppenkriterium nicht erfüllen. Diese waren entweder überhaupt nicht, zu jung, zu früh oder spät, nicht als Aussiedler oder jüdischer Kontingentflüchtling zugewandert, oder waren zum Befragungszeitpunkt nicht im relevanten Alter. Anhand der Screeningfragen wurden aber auch 2.592 Haushalte identifiziert, in denen mindestens eine Person alle Zielgruppenkriterien erfüllte (Tabelle 4.12).

Tabelle 4.12: *Ausschöpfung beim Screeninginterview*

Ausschöpfung	N	%
Brutto	6.413	100
im Erhebungszeitraum nicht erreichte Termine	28*	0
Abbruch im Screeninginterview	246	4
Antwortverweigerung bei einer relevanten Screeningfrage	306	5
irgendein Screeningkriterium nicht erfüllt	3.241	51
Screening erfolgreich durchlaufen	2.592	40

* darunter: 9 Personen mit Termin für Screening; 18 Personen mit Termin für Hauptinterview;
1 Person mit Termin für Fortsetzung des Hauptinterviews

Unter diesen 2.592 für die Hauptbefragung relevanten Haushalten finden sich 530 geeignete Aussiedlerhaushalte, die nach der Quotenschließung für die Aussiedlergruppe nicht mehr nach der Teilnahmebereitschaft für die Hauptbefragung gefragt wurden. 455 Haushalte haben verweigert. Das ist ca. 1/4 aller Haushalte, die nach ihrer Bereitschaft an der Hauptbefragung teilzunehmen, befragt wurden. 1.607 Haushalte haben sich an der Hauptbefragung beteiligt, wobei es in 61 Fällen zum Abbruch kam (Tabelle 4.13).

Tabelle 4.13: *Ausschöpfung für das Hauptinterview*

Ausschöpfung	N	%
Brutto	2.592	100
im Screening identifizierte geeignete Aussiedler, die nach Quotenschließung nicht mehr nach Teilnahme an der Hauptbefragung gefragt wurden (Quotenaussiedler)	530	20
Verweigerung	455	18
Abbruch im Hauptinterview	61	2
komplette Interviews	1.546	60

Mit den 655 für jüdische Kontingentflüchtlinge und 891 für Aussiedler erreichten kompletten Interviews wurde die Zielsetzung von 600 Interviews pro Zuwanderergruppe weit übertroffen.

4.2 Datenqualität

Das Vorliegen der Daten aus der eigentlichen Projekterhebung ermöglicht erneut die Frage nach der Güte des Onomastikverfahrens auf der Grundlage einer breiteren Datenbasis zu stellen (Punkt 4.2.1). Im Anschluss daran wird in Punkt 4.2.2 die Repräsentativität der gewonnenen Datengrundlage genau untersucht.

4.2.1 Güte des Onomastikverfahrens

In Tabelle 4.14 sind wie in Tabelle 4.2 die Trefferquoten, tatsächlich den interessierenden Zuwanderergruppen anzugehören, abgetragen. Diese Auswertung ist auf jene Fälle beschränkt, die zumindest zur Herkunftsgruppe Auskunft gegeben haben (N=6.142).

Tabelle 4.14: *Treffsicherheit des Onomastikverfahrens*

HS-Herkunftsgruppen	HS-Treffererwartungsgruppen		tatsächliche Herkunftsgruppe			
			Deutscher HH	Zuwanderer HH	Aussiedler HH	Kontingentflüchtlings HH
33a Russland-nicht aschkenasisch	1	N	26	107	1.561	571
		%	1	5	69	25
	2	N	36	73	317	206
		%	6	11	50	33
33b Russland - aschkenasisch	1	N	8	22	349	117
		%	2	4	70	24
	2	N	-	4	78	20
		%		4	76	20
51 Juden aus der früheren SU	1	N	22	44	263	1.488
		%	1	2	15	82
	2	N	27	29	89	384
		%	5	5	17	73
80 Spätaussiedler aus der früheren SU	1	N	19	9	224	12
		%	7	3	85	5
	2	N	6	1	27	3
		%	16	3	73	8
N=6.142		N	144	289	2.908	2.801

Für die Bewertung des Onomastikverfahrens werden wieder beide Gütedimensionen betrachtet. Wird die Frage danach gestellt, in wie vielen Haushalten, die einer der beiden interessierenden Herkunftsgruppen durch das Onomastikverfahren zugeordnet worden sind, kein Mitglied Aussiedler- oder jüdischer Kontingentflüchtling ist, kann dem Verfahren ein gutes Funktionieren attestiert werden. Die Trefferquoten liegen jeweils bei über 80% beim HS-Typ 1 und noch immer bei über 70% beim HS-Typ 2 (siehe grün unterlegte Zellen in Tabelle 4.14). Größte Fehlerquelle in der HS-Herkunftsgruppe ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ sind die

Deutschen. In der HS-Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ stellen dagegen die Aussiedler das größte Fehlerpotential dar (siehe gelb unterlegte Zellen in Tabelle 4.14).

Wird hingegen die zweite Gütedimension betrachtet, schneidet das Onomastikverfahren schlecht ab. Über 80% der Haushalte, die den HS-Russlandgruppen zugeordnet worden sind, werden durch Aussiedler oder jüdische Kontingentflüchtlinge gestellt (siehe die rot unterlegten Zellen in Tabelle 4.14). Somit enthalten die HS-Herkunftsgruppen ‚Juden aus der früheren SU‘ und ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ jeweils nur einen Teil der jüdischen Kontingentflüchtlinge und Aussiedler. Der Frage, ob dieser Teil eine selektive Auswahl darstellt, wird folgend nachgegangen. In Tabellen 4.15 und 4.16 werden im Screeninginterview erfasste Merkmale von Aussiedlern bzw. jüdischen Kontingentflüchtlingen, die aus verschiedenen HS-Herkunftsgruppen stammen, miteinander verglichen. Hierbei handelt es sich jeweils um die Angaben der Kontaktperson im Haushalt. Beim Test auf signifikante Unterschiede wird jeweils die eigentliche HS-Herkunftsgruppe den anderen, welche vorher zusammengefasst wurden, gegenübergestellt.

Tabelle 4.15: *Test auf signifikante Unterschiede zwischen Aussiedlern, die unterschiedlichen HS-Herkunftsgruppen zugeordnet wurden*

Merkmal	HS-Herkunftsgruppen					Vergleich 80 mit 51/33a/33b
	80 Aussiedler	51 Juden	33a Russland-nicht aschkenasisch	33b Russland- aschkenasisch	51/33a/33b	
N	241	344	1.854	423	2.621	
Einreisestatus in %						
Aussiedler	50	47	42	38	42	Pearsons Chi2 nicht sig.
Kernfamilie	37	39	42	43	42	
weitere Familienangeh.	10	11	14	15	14	
Familiennachzug	3	3	2	4	3	
Geschlecht in %						
m	37	38	30	37	32	Pearsons Chi2 nicht sig.
w	63	62	70	63	68	
Durchschnittsalter	39	44	41	40	41	t-Test nicht sig
Zuzugsjahr in %						
vor 1994	29	19	14	13	14	Pearsons Chi2 auf *** Niveau sig
1994	10	8	6	5	6	
1995	12	7	9	7	9	
1996	10	7	9	8	8	
1997	8	8	9	8	9	
1998	6	9	6	7	7	
1999	5	7	9	6	9	
2000	5	9	8	10	8	
2001	4	8	9	9	9	
2002	3	6	8	8	8	
2003	5	5	5	7	6	
2004	3	5	4	6	5	
2005	1	2	3	4	3	
nach 2005	0	1	1	1	1	
Arbeitslosenrate in %	17	24	27	26	26	Pearsons Chi2 auf * Niveau sig.

Bei Aussiedlern aus der HS-Herkunftsgruppe ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ treten gegenüber den zusammengefassten Aussiedlern aus den HS-Herkunftsgruppen ‚Juden aus der früheren SU‘, ‚Russland-nicht aschkenasisch‘ und ‚Russland-achkenasisch‘ nur beim Zuzugsjahr und der Arbeitslosenrate signifikante Unterschiede auf. Aussiedler aus der HS-Aussiedlergruppe sind gegenüber den anderen zu größeren Teilen früher zugewandert und weisen eine niedrigere Arbeitslosenquote auf. Die Differenz beim Einreisezeitpunkt kann zum Teil dadurch erklärt werden, dass sich über die Zeit die Zusammensetzung der Aussiedler verändert hat (Migrationsbericht 2007: 49). Anfang der 90-er Jahre wurden noch 80% des Aussiedlerstroms von Aussiedlern in eigener Person gestellt, 2005 macht dieser Personenkreis nur noch 20% aus. Für Aussiedler in eigener Person kann angenommen werden, dass ihr Vor- oder Nachname deutlicher als bei ihren Familienangehörigen auf die deutschen Wurzeln hinweist und sie somit auch eher als Aussiedler seitens HS identifiziert werden. Diese mögliche Erklärung deutet sich in der unterschiedlichen Verteilung beim Einreisestatus an, dieser fällt jedoch nicht signifikant aus. Es bleibt zu testen, ob sich die Unterschiede in der Arbeitslosenrate komplett auf die unterschiedliche Aufenthaltsdauer zurückführen lassen.

Jüdische Kontingentflüchtlinge, die aus der HS-Herkunftsgruppe ‚Juden aus der früheren SU‘ stammen, weisen gegenüber denjenigen aus den HS-Russlandgruppen in fast allen getesteten Merkmalen signifikante Unterschiede auf (Tabelle 4.16). Ausnahme bildet die für beide Gruppen identisch ausfallende Arbeitslosenrate. Während die Unterschiede beim Einreisestatus und dem Zuzugsjahr eher gering ausfallen, stechen die großen Abweichungen beim Geschlecht und Durchschnittsalter ins Auge. Juden aus den zusammengefassten Russlandgruppen sind im Schnitt sieben Jahre jünger und weisen einen deutlichen Frauenüberhang auf. Als Erklärung für die ausgeprägte Altersdifferenz kann, wie schon im Pretest, die Vermutung, einer fortschreitenden Assimilation herangezogen werden. Was den Geschlechtsunterschied erklären könnte, ist völlig unklar⁷².

⁷² Weitere Ergebnisse zur Güte des Onomastikverfahrens:

Nimmt man den HS-Auswahlrahmen aus Tabelle 4.6 als Grundlage und rechnet mit den Trefferquoten aus Tabelle 4.14 die potentiell in diesem Auswahlrahmen enthaltenen Fallzahlen für Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge hoch, kommt man auf ein Haushaltsverhältnis von knapp 5:1. Für die Zuwanderung ab 1990 ist aber mit einem Personenverhältnis von 10:1 zu rechnen (über 2.000.000 Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion (BVA 2006: 5) und nur knapp 200.000 jüdische Kontingentflüchtlinge (Haug/Wolf 2007: 9) sind im besagten Zeitraum nach Deutschland zugewandert). Diese Differenz deutet darauf hin, dass ein beträchtlicher Teil der Aussiedler durch das Onomastikverfahren nicht erkannt wird und im Pool der Deutschen untergeht. Die Abweichung kann aber genauso auf unterschiedlich große Haushalte der Zuwanderergruppen zurückgeführt werden. Die Altersstruktur von Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen unterscheidet sich wesentlich (Schoeps 1999: 42-43). Aufgrund des hohen Anteils an sehr jungen Aussiedlern an allen Aussiedlern, die in der Regel noch bei ihren Eltern leben, kann mit größeren Haushalten und damit auch relativ betrachtet, mit einer geringeren Anzahl von Haushalten für diese Zuwanderergruppe gerechnet werden.

Auch kann davon ausgegangen werden, dass im Schnitt 5% aller Zuwanderer, die HS-Herkunftsgruppen angehören, die in der Stichprobe berücksichtigt wurden, nicht zu den beiden interessierenden Zuwanderergruppen gehören, sondern aufgrund anderer Einreiseregulungen in Deutschland leben.

Die seitens HS angebotene Aufspaltung der Gruppe ‚Russland‘ in ‚Russland-achkenasisch‘ und ‚Russland-nicht aschkenasisch‘ hat für die damit beabsichtigte Erhöhung der Trefferquote für jüdische Kontingentflüchtlinge innerhalb der ‚Russlandgruppe‘ nichts gebracht (siehe rot unterlegte Zellen in Tabelle 4.14).

Tabelle 4.16: *Test auf signifikante Unterschiede zwischen jüdischen Kontingentflüchtlingen, die unterschiedlichen HS-Herkunftsgruppen zugeordnet wurden*

Merkmal	HS-Herkunftsgruppen				Vergleich 51 mit 33a/33b
	51 Juden	33a Russland-nicht- aschkenasisch	33b Russland- aschkenasisch	33a/33b	
N	1.859	759	134	893	
Einreisestatus in %					
Jüdischer Kontingentflüchtling	96	95	90	94	Pearsons Chi2 auf ** Niveau sig
Familiennachzug	4	5	10	6	
Geschlecht in %					
m	46	34	48	36	Pearsons Chi2 auf *** Niveau sig
w	54	66	52	64	
Durchschnittsalter	60	53	50	53	t-Test auf *** Niveau sig
Zuzugsjahr in %					
vor 1994	12	15	14	15	Pearsons Chi2 auf * Niveau sig
1994	6	6	7	6	
1995	8	7	5	7	
1996	10	8	5	8	
1997	9	10	5	9	
1998	11	9	7	9	
1999	10	7	10	8	
2000	8	11	13	11	
2001	10	8	11	9	
2002	7	8	9	8	
2003	5	5	7	5	
2004	3	3	4	3	
2005	1	2	2	2	
nach 2005	0	0	0	0	
Arbeitslosenrate in %	41	42	37	41	Pearsons Chi2 nicht sig

4.2.2 Repräsentativität

Unter dem Label ‚Repräsentativität‘ (angelehnt an die Definition von Rendtel/Pötter 1993: 357) soll im Folgenden abgeschätzt werden, ob mit den vorliegenden Daten trotz diverser Ausfallprozesse (Undercoverage⁷³, Nichterreichbarkeit, Verweigerung) sinnvolle Schätzungen

⁷³ Undercoverage bedeutet, dass die Surveypopulation nicht die gesamte Zielpopulation umfasst (Diekmann 1998: 358). Im Fall der eigenen Erhebung ist die Zielpopulation alle in Deutschland befindlichen Aussiedler und jüdischen Kontingentflüchtlinge aus der ehemaligen Sowjetunion, die zwischen 1994 und 2005 nach Deutschland zugewandert sind, bei der Zuwanderung mindestens 18 Jahre alt waren und jetzt zwischen 25 und 54 Jahre alt sind. Die Surveypopulation wird jedoch nur durch jene Personen gestellt, die über einen im deutschen Telefon-

möglich sind. Dazu wird zunächst direkt die Ursache und Größe des Ausfallprozesses durch den Vergleich von Merkmalen teilnehmender und nicht teilnehmender Personen bestimmt (Punkt 4.2.2.1). Darauf folgt eine indirekte Schätzung der Auswahlwahrscheinlichkeiten durch den Vergleich von Randverteilungen der eigenen Daten mit jenen der amtlichen Statistik (BVA, BAMF, Mikrozensus) (Punkt 4.2.2.2). Dabei ist der Vergleich auf inhaltlich interessante und zur Verfügung stehende Merkmale beschränkt. Und zum Schluss wird anhand des Merkmals der Erwerbsbeteiligung der Ausfallmechanismus Nichterreichbarkeit an den eigenen Daten simuliert (Punkt 4.2.2.3).

4.2.2.1 Vergleich von Merkmalen teilnehmender und nichtteilnehmender Personen

Der Undercoverage-Problematik kann aufgrund fehlender Vergleichsdaten (vgl. Punkt 4.1.1) nicht direkt nachgegangen werden. Nimmt man jedoch die Surveypopulation als Referenzrahmen kann für die Merkmale Bundesland und Herkunftsgruppe festgestellt werden, ob und inwieweit sich die gesamte Stichprobe von

- Teilnehmern an der Befragung,
- nicht Erreichbaren
- und Sofortverweigerern unterscheidet.

Tabelle 4.17: *Verteilung der Ausschöpfungsgruppen über die Bundesländer in %*

Bundesland	alle	Fehler	nicht erreicht	Sprachprobleme	sofortige Verweigerung	Bereitschaft am Screening teilzunehmen
Schleswig-Holstein	2,49	2,97	2,25	3,45	2,38	2,59
Hamburg	2,19	3,43	2,44	6,90	2,04	2,09
Niedersachsen	11,04	6,86	8,21	10,34	11,50	11,98
Bremen	1,33	1,14	1,37	0	1,34	1,33
Nordrhein-Westfalen	26,34	23,34	26,78	13,79	27,22	25,98
Hessen	9,45	10,53	10,65	10,34	9,68	8,86
Rheinland-Pfalz	5,50	6,18	5,38	3,45	5,87	5,29
Baden-Württemberg	13,46	13,04	13,05	20,69	12,92	13,88
Bayern	15,36	14,42	15,49	20,69	14,55	15,81
Saarland	1,30	1,14	1,08	3,45	1,40	1,33
Berlin	4,27	6,41	5,91	6,90	4,53	3,45
Brandenburg	1,30	2,97	1,17	0	1,01	1,39
Mecklenburg-Vorpommern	0,98	0,69	0,78	0	1,06	1,03
Sachsen	2,58	2,29	2,98	0	2,27	2,65
Sachsen-Anhalt	1,40	2,75	1,52	0	1,34	1,31
Thüringen	1,02	1,83	0,93	0	0,90	1,06
N	12.500	437	2.046	29	3.575	6.413

buch verzeichneten Festnetzanschluss verfügen und seitens des Onomastikverfahrens von Humpert&Schneiderheinze den Herkunftsgruppen ‚Aussiedler‘, ‚Jüdische Kontingentflüchtlinge‘ und ‚Russland‘ zugeordnet worden sind und alle Zielgruppenkriterien erfüllen.

Wird Tabelle 4.17 insgesamt betrachtet, lassen sich nur an wenigen Stellen nennenswerte Abweichungen feststellen. Fehlermeldungen (3-Ton-Signal, Telekom-Fehleransage oder auch sehr lange Pause mit anschließendem Besetztzeichen) treten deutlich reduziert gegenüber der Grundgesamtheit (Bruttostichprobe) in Niedersachsen, abgeschwächt auch in Nordrhein-Westfalen auf. In den Großstädten Berlin und Hamburg sowie in den Bundesländern Brandenburg und Sachsen-Anhalt sind demgegenüber besonders hohe Fehlermeldungsrate zu verzeichnen. Die Fehlermeldungsrate ist von der Aktualität der Telefonbucheinträge und diese wiederum von der regionalspezifischen Fluktuationsrate bestimmt. In Niedersachsen sind Haushalte besonders gut, in Berlin dagegen schlecht zu erreichen. Die ostdeutschen Bundesländer sind mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern bei den Sofortverweigerern untervertreten. Allein die Metropole Berlin weist ein deutliches Muster auf: hier treten extrem viele Fehlermeldungen auf, die Haushalte sind schlecht zu erreichen und verweigern darüber hinaus stärker als anderswo sofort.

Tabelle 4.18: *Verteilung der Ausschöpfungsgruppen über die HS-Herkunftsgruppen in %*

HS-Herkunftsgruppe	alle	Fehler	nicht erreicht	Sprachprobleme	sofortige Verweigerung	Bereitschaft am Screening teilzunehmen
51 Juden a. d. früheren SU	36,80	30,43	37,05	31,03	34,88	38,25
80 Spätaussiedler a. d. früheren SU	5,60	7,78	3,86	13,79	7,47	4,93
33a Russland-nicht aschkenasisch	48,40	52,40	51,81	51,72	48,25	47,11
33b Russland- aschkenasisch	9,20	9,38	7,28	3,45	9,40	9,71
N	12.500	437	2.046	29	3.575	6.413

Bezüglich Tabelle 4.18 soll lediglich die hohe Verweigerungsrate der HS-Herkunftsgruppe ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ Erwähnung finden, da alle anderen Abweichungen inhaltlich kaum interpretierbar sind. Die Überrepräsentanz der Haushalte aus der HS-Herkunftsgruppe ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ an den Sofortverweigerern kann mit dadurch erklärt werden, dass in dieser HS-Gruppe relativ häufig Deutsche ohne Migrationshintergrund anzutreffen sind (siehe Tabelle 4.14), die bei der Einleitung der Befragung erfuhren, dass es sich um die Integrationschancen von Zuwanderern handeln wird und deshalb guten Gewissens, da sie für diese Befragung nicht von Interesse sind, sofort verweigert haben.

Insgesamt sind für beide Größen, die für diese Art der Analyse der Ausfallmechanismen nur zur Verfügung standen, keine auffälligen Diskrepanzen zu verzeichnen. Jedoch kann mit den vorliegenden Daten dem Einfluss von Haushaltsgröße und Bildungsniveau, Größen, die sich in früheren Untersuchungen als entscheidende Ausfallgründe herausgestellt haben (vgl. Hartmann 1990, Hartmann/Schimpl-Neimanns 1992), nicht nachgegangen werden.

Neben der Entscheidung, überhaupt am Screeninginterview teilzunehmen, wurde nach dem erfolgreichen Durchlaufen des Screeningprozesses nach der Bereitschaft, an der Hauptbefragung teilzunehmen, gefragt. So lässt sich noch an einer zweiten Stufe der Ausfallmechanismus ‚Verweigerung‘ untersuchen, an welchem alle Screeningmerkmale vorliegen. Der Vergleich beschränkt sich jedoch auf inhaltlich relevante Größen zur Zuwanderung, zu soziodemografischen Merkmalen und Arbeitsmarktgrößen. Analysegegenstand in den nachfolgenden Vergleichen sind jeweils die Merkmale der Zielperson.

Tabelle 4.19: *Bereitschaft an der Hauptbefragung teilzunehmen nach Einreisestatus in %*

Einreisestatus	alle	Verweigerung für die Hauptbefragung	Teilnahme an Hauptbefragung
Aussiedler	20,58	22,71	19,98
Familienzusammenführung (Ehepartner, Kinder)	24,84	27,51	24,08
Familienzusammenführung (andere Familienmitglieder)	11,67	13,32	11,20
Nachzug zu einem Aussiedler	1,89	1,31	2,05
Jüdischer Kontingentflüchtling	37,00	31,44	38,58
Nachzug zu einem Jüdischen Kontingentflüchtling	4,02	3,71	4,11
N	2.065	458	1.607

In Tabelle 4.19 sieht man nun ganz deutlich, dass in der Gruppe der Aussiedler, mit Ausnahme des Familiennachzugs, gegenüber der Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge stärker verweigert wird (dies hat sich schon in Tabelle 4.18 bei den HS-Herkunftsgruppen angedeutet). Dies lässt sich mit darauf zurückführen, dass, wie von verschiedenen Interviewpartnern berichtet, in einschlägigen Aussiedlerzeitschriften vor Telefonbetrügereien gewarnt wurde. Als weitere Ursache lässt sich auch das Bildungsniveau als denkbarer Ausfallgrund anführen. Die Diskrepanz bei der Verweigerungsrate beider Zuwanderergruppen ließe sich mit über den bekannten Zusammenhang, dass niedrig gebildete Personen eher verweigern (Hartmann/Schimpl-Neimanns 1992: 324 ff.) und den Fakt, dass Aussiedler im Vergleich zu jüdischen Kontingentflüchtlingen deutlich geringer gebildet sind (für Aussiedler: Seifert 1996: 190, Konietzka/Kreyenfeld 2001: 273; für jüdische Kontingentflüchtlinge: Schoeps 1999: 44), erklären.

Tabelle 4.20: *Bereitschaft an der Hauptbefragung teilzunehmen nach Einreisejahr in %*

Einreisejahr	alle	Verweigerung für die Hauptbefragung	Teilnahme an Hauptbefragung
1994	7,46	8,52	7,16
1995	9,10	9,17	9,09
1996	10,17	10,92	9,96
1997	8,91	9,17	8,84
1998	8,43	8,95	8,28
1999	10,12	12,01	9,58
2000	10,22	9,39	10,45
2001	10,94	10,70	11,01
2002	9,15	7,64	9,58
2003	7,60	7,64	7,59
2004	4,70	3,49	5,04
2005	3,20	2,40	3,42
N	2.065	458	1.607

Aus Tabelle 4.20 ist ersichtlich, dass mit der Aufenthaltsdauer die Verweigerungsneigung zunimmt. Hier ließe sich mutmaßen, dass je aktueller und somit präsenter die Migrationserfahrung und das Ankommen in Deutschland sind, auch bereitwilliger dazu Auskunft gegeben wird.

Tabelle 4.21: *Haushaltskonstellation nach der Bereitschaft an der Hauptbefragung teilzunehmen*

Haushaltskonstellation	alle	Verweigerung für die Hauptbefragung	Teilnahme an Hauptbefragung
kein Partner (der im Haushalt lebt)	16,80	12,23	18,11
Ehegatte (im Haushalt)	81,65	84,93	80,71
Partner (im Haushalt)	1,40	2,18	1,18
keine Antwort	0,10	0,44	-
„weiß nicht“	0,05	0,22	-
N	2.065	458	1.607

Die in Tabelle 4.21 sichtbare Übervertretung der Zielpersonen, in deren Haushalt noch ein Partner lebt, der auch alle Zielgruppenkriterien erfüllt, gegenüber jenen Zielpersonen, bei denen dies nicht der Fall ist, kann darauf zurückgeführt werden, dass sich in erster Konstellation die Verweigerungsrate von zwei Personen potenziert. Sowohl die Kontaktperson, wie auch die Zielperson selbst, können für die Zielperson verweigern.

Tabelle 4.22: *Bereitschaft an der Hauptbefragung teilzunehmen nach Erwerbsbeteiligung in %*

erwerbstätig	alle		Verweigerung für die Hauptbefragung		Teilnahme an Hauptbefragung	
	KP=ZP	KP≠ZP	KP=ZP	KP≠ZP	KP=ZP	KP≠ZP
nein	25,08		24,67		25,20	
ja	74,92		75,33		74,80	
N	2.065		458		1.607	
	KP=ZP	KP≠ZP	KP=ZP	KP≠ZP	KP=ZP	KP≠ZP
nein	30,21	15,73	32,71	17,62	29,73	14,78
ja	69,79	84,27	67,29	82,38	70,27	85,22
N	1.334	731	214	244	1.120	487

KP=Kontaktperson (mit der Kontaktperson wurde das Screeninginterview durchgeführt)
 ZP=Zielperson (mit der Zielperson wurde die Hauptbefragung durchgeführt)

Auf den ersten Blick könnte man meinen, dass die Erwerbstätigen gegenüber den Nichterwerbstätigen leicht untererfasst sind (siehe oberer Teil der Tabelle 4.22). Dieses Ergebnis entspräche auch bestehenden Befunden (vgl. Hartmann/Schimpl-Neimanns 1992: 334). Wird jedoch danach unterschieden, ob die Kontaktperson gleich die Zielperson ist (KP=ZP) oder nicht (KP≠ZP), zeigt der untere Teil der Tabelle 4.22, dass in beiden Fällen Erwerbstätige bei den Teilnehmern an der Hauptbefragung überrepräsentiert sind. Dies könnte mit darauf zurückgeführt werden, dass nach erfolgreichem Durchlaufen des Screeninginterviews die Kontaktperson wie folgt nach der Teilnahme der Zielperson an der Hauptbefragung gefragt wurde: „Wir haben großes Interesse uns mit Ihnen/Ihrem-Ihrer Partner-Partnerin weiter über Ihre/Seine-Ihre Erfahrungen, die Sie/Er-Sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt gesammelt haben/hat, zu unterhalten. ...“. Vielleicht hat die Formulierung nach den Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt speziell arbeitslose oder nichterwerbstätige Zielpersonen abgehalten an der Hauptbefragung teilzunehmen. Insofern in diese Richtung gehende Zweifel in der Diskussion über die Teilnahme an der Hauptbefragung aufkamen, haben selbstverständlich die Interviewer ganz deutlich gemacht, dass auch keine bis wenig Erfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt von Interesse sind.

Tabelle 4.23: *Bereitschaft an der Hauptbefragung teilzunehmen nach Arbeitssuche in %*

arbeitssuchend	alle		Verweigerung für die Hauptbefragung		Teilnahme an Hauptbefragung	
	KP=ZP	KP≠ZP	KP=ZP	KP≠ZP	KP=ZP	KP≠ZP
nein	34,56		36,28		34,07	
ja	65,25		63,72		65,68	
N	518		113		405	
nein	35,73	30,43	40,00	30,23	34,83	30,56
ja	64,27	68,70	60,00	69,77	65,17	68,06
N	403	115	70	43	333	72

KP=Kontaktperson (mit der Kontaktperson wurde das Screeninginterview durchgeführt)
 ZP=Zielperson (mit der Zielperson wurde die Hauptbefragung durchgeführt)

Für Tabelle 4.23 kann festgehalten werden, dass Arbeitsplatzsuchende bei den Teilnehmern an der Hauptbefragung leicht übervertreten sind (siehe oberer Teil von Tabelle 4.23). Dies kommt zustande, da für den Fall, dass die Kontaktperson gleich die Zielperson ist, die Arbeitsplatzsuchenden bei den Verweigerern unterrepräsentiert sind, wohingegen für den anderen Fall die Verteilungen nahezu identisch ausfallen (siehe unterer Teil der Tabelle 4.23).

Insgesamt lassen sich auch an der zweiten Ausfallsschwelle - bei der Frage nach der Bereitschaft der Zielperson an der Hauptbefragung teilzunehmen - keine gravierenden Verzerrungspotentiale ausmachen. Die Verteilungsabweichungen sind marginal und an vielen Stellen ist ihr Zustandekommen ableitbar. Grundsätzlich verweigern Aussiedler stärker. Hierfür können sowohl Bildungsnachteile, als auch in Aussiedlerzeitschriften veröffentlichte Warnungen vor Telefonbetrügereien verantwortlich sein. Die größere Verweigerungsrate der aus Kasachstan stammenden Zuwanderer lässt sich auch mit auf die stärkere Verweigerungsneigung der Gruppe der Aussiedler zurückführen, da Zuwanderer aus dieser Herkunftsregion fast aus-

schließlich von Aussiedlern gestellt werden. Der negative Zusammenhang zwischen Aufenthaltsdauer und der Teilnahmebereitschaft kann als wachsende Distanz und Versuch des hinter sich Lassens der Migrationserfahrung und aller damit verbundenen Probleme gedeutet werden. Die leichte Überrepräsentation der Erwerbstätigen bei den Teilnehmern kann zum einen auf die Einleitungsformulierung, bei welcher nach den gesammelten Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt gefragt wurde, zurückgeführt werden. Sie könnte zum anderen aber auch dem Phänomen ‚sozialer Erwünschtheit‘ geschuldet sein. Die festgestellte Übervertretung von 1-Personenhaushalten (inklusive Alleinerziehender) bei den Auskunftswilligen wiegt möglicherweise die Untervertretung von 1-Personenhaushalten, die aufgrund der geringeren Erreichbarkeit dieser entsteht, auf.

4.2.2.2 Vergleich von Merkmalsverteilungen der Projektdaten mit jenen der amtlichen Statistik

Bei der indirekten Schätzung der Ausfallwahrscheinlichkeiten durch den Vergleich von Randverteilungen der Projektdaten mit jenen der amtlichen Statistik wird das Verzerrungspotential von Undercoverage, Nichterreichbarkeit und Antwortverweigerung eigentlich als kumuliertes Ergebnis gemessen. Da aber Verzerrungen aufgrund von Antwortverweigerung für die analysierten Merkmale im vorangegangenen Abschnitt äußert geringfügig ausfielen, können die folgend festzustellenden Abweichungen der Projektdaten von der amtlichen Statistik vor allem als indirekte Schätzung von Undercoverage und Nichterreichbarkeit herangezogen werden.

Für den Vergleich stehen für die Gruppe der Aussiedler die veröffentlichten Daten des Bundesverwaltungsamtes (BVA), für die Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) publizierten Daten zur Verfügung. Ergänzend werden die Ergebnisse eigener Analysen zu beiden Zuwanderergruppen mit dem Mikrozensus 2007 als Vergleichsgrundlage genutzt. Im Mikrozensus 2007 wurde zum ersten Mal die Aussiedlereigenschaft direkt erfragt, was eine recht treffsichere Identifizierung dieser Zuwanderergruppe zulässt. Die Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge lässt sich hingegen nur indirekt rekonstruieren. So werden Personen, die im relevanten Zeitraum zugezogen sind und die Staatsangehörigkeit eines der zwei Hauptherkunftsgebiete von jüdischen Kontingentflüchtlingen (Russische Föderation und Ukraine) innehaben, unter diese Gruppe subsumiert. Dieser Identifizierungsweg ist jedoch nicht trennscharf, da Personen, die als weitere Familienangehörige eines Aussiedlers (§8 BVFG) nach Deutschland gekommen sind, frühestens nach drei Jahren Aufenthalt die deutsche Staatsangehörigkeit beantragen können und somit ebenfalls darunter fallen. Aufgrund des Mangels an alternativen Vergleichsmaßstäben muss jedoch mit gebührender Vorsicht auf die Mikrozensusergebnisse zurückgegriffen werden.

Aussiedler: Wie man Tabelle 4.24 entnehmen kann, sind Aussiedler in eigener Person und ihre Kernfamilie in den Projektdaten gegenüber der BVA-Statistik unter- und weitere Familienangehörige überrepräsentiert. Da in der BVA-Statistik die Zusammensetzung zum Zeitpunkt des Zuzugs festgehalten wird, die Projekterhebung aber den Ist-Zustand (Zeitpunkt der Befragung: 2007) wiedergibt, kann für Abweichungen prinzipiell auch selektive Rückwanderung mit verantwortlich sein. Über das Ausmaß, in welchem Aussiedler in ihre Herkunftsländer zurückwandern oder auch in andere Länder weiterwandern und dazu, ob dieser Fortzug vor allem bestimmte Teilgruppen umfasst, ist nichts bekannt (Kreienbrink 2007: 91).

Tabelle 4.24: *Einreisestatus*

Einreisestatus in %	Projektdaten (auf 25-54 Jährige beschränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)	BVA-Statistik (keine Alterseinschränkung, Zuzugsjahre 1994-2005)
Aussiedler in eigener Person §4 BVFG	31,75	39,83
Kernfamilie des Aussiedlers §7 BVFG	46,46	53,33
weitere Familienangehörige des Aussiedlers §8 BVFG	21,79	6,84

Auch können die jeweils berücksichtigten Altersgruppen (Projektdaten: 25-54 Jährige; BVA-Statistik: alle Personen unabhängig von ihrem Alter) den Unterschied mit verursachen. Speziell der Ausschluss von über 54-Jährigen in der eigenen Erhebung führt zu einer Untervertretung von Aussiedlern in eigener Person (§4 BVFG), da diese noch vor allem in der älteren Generation zu finden sind. Dieser theoretisch angenommene Zusammenhang lässt sich auch in den Projektdaten für die berücksichtigten Altersgruppen in Tabelle 4.25 zeigen.

Tabelle 4.25: *Einreisestatus nach Altersgruppen*

Einreisestatus in %	Altersgruppen		
	25-34	35-44	45-54
Aussiedler in eigener Person §4 BVFG	21	31	44
Kernfamilie des Aussiedlers §7 BVFG	51	46	42
weitere Familienangehörige des Aussiedlers §8 BVFG	28	23	14

Vom Ausschluss von unter 25-Jährigen in den Projektdaten sind vor allem die Abkömmlinge von Aussiedlern betroffen, was die Unterrepräsentation des Personenkreises, die unter §7 BVFG fallen, mit erklären könnte. Wird zusätzlich Tabelle 4.15 zur Erklärung der Abweichungen der Projektdaten gegenüber der BVA-Statistik herangezogen, wird deutlich, dass Aussiedler, die in den beiden HS-Herkunftsgruppen ‚Russland‘ ermittelt wurden, weit stärker aus weiteren Familienangehörigen bestehen als die Aussiedler aus der HS-Herkunftsgruppe ‚Aussiedler aus der früheren SU‘. Gleiches gilt umgekehrt für Aussiedler in eigener Person. D.h. die Verteilung der Aussiedler über die unterschiedlichen Einreisestatusregelungen variiert mit dem Stichprobenumfang einzelner HS-Herkunftsgruppen für die Bruttostichprobe. Für die ideale Zusammensetzung der Bruttostichprobe nach HS-Herkunftsgruppen müsste der

Ist-Zustand für die entsprechende Altersgruppe bekannt sein. Der BVA liegen nur Angaben zum Einreisezeitpunkt vor. Kann eine selektive Rückwanderung ausgeschlossen werden, würden diese Verteilungen den Ist-Zustand widerspiegeln. Jedoch werden über die veröffentlichten Statistiken zu Aussiedlern hinaus keine Sonderauswertungen auf Anfragen hin vorgenommen (z.B. für unseren Fall relevant: für bestimmte Altersgruppen). Auch wenn die genaue Einreisestatusverteilung der 25-54-Jährigen nicht bekannt ist, ist davon auszugehen, dass in den Projektdaten die Angehörigen der Kernfamilie des Aussiedlers gegenüber den weiteren Familienangehörigen unterrepräsentiert sind. Dies ist mit auf den hohen Anteil der HS-Herkunftsgruppe ‚Russland‘ in der Bruttostichprobe zurückzuführen. Dieser wurde wiederum bewusst gewählt, um das Ermitteln von jüdischen Kontingentflüchtlingen in ausreichender Fallzahl zu ermöglichen (vgl. Punkt 4.1.3.1).

Abbildung 4.2: *Einreisestatus von Aussiedlern – Projekterhebung*

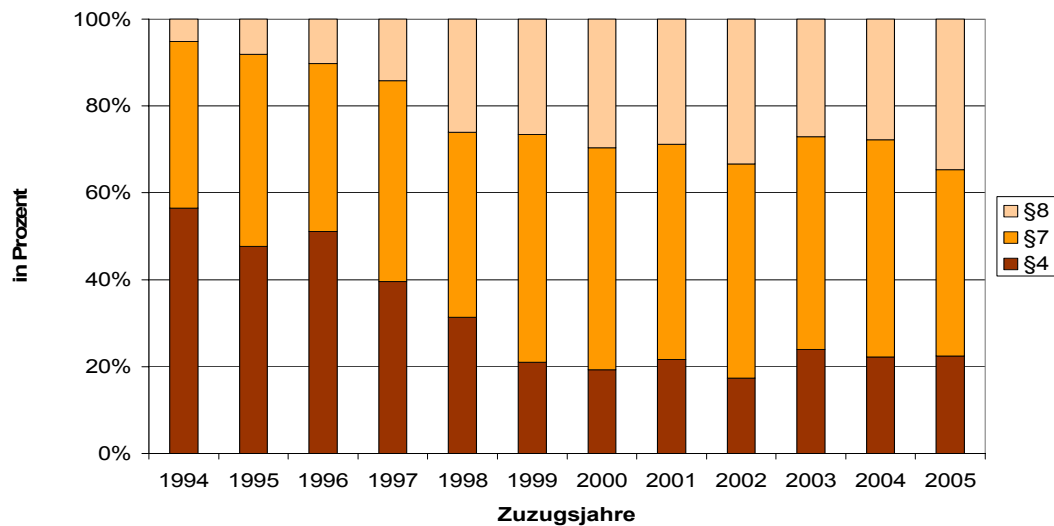
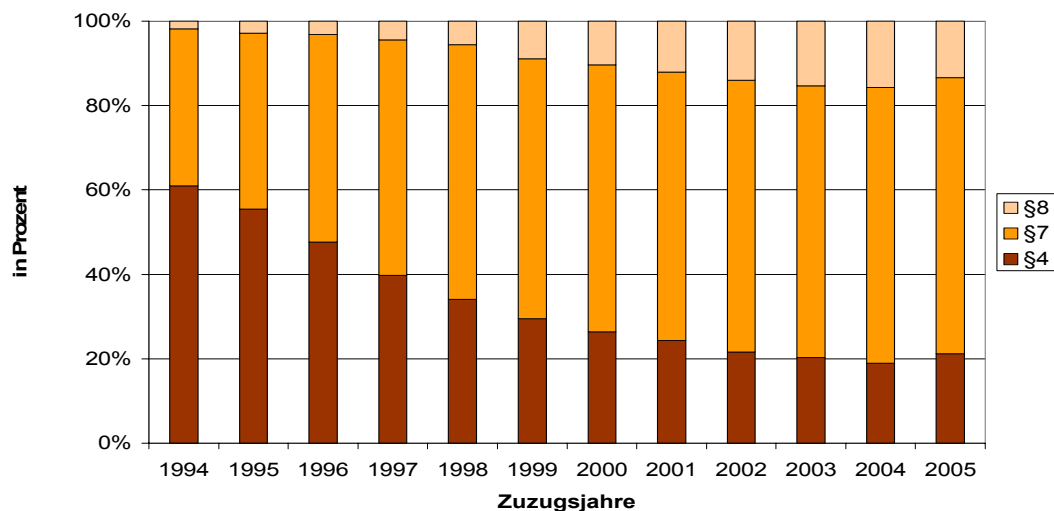


Abbildung 4.3: *Einreisestatus von Aussiedlern – BVA-Statistik*



Werden die Projektdaten mit jenen der BVA-Statistik hinsichtlich der Zusammensetzung der Aussiedler nach Einreisestaus über die Zuzugsjahre verglichen (Abbildungen 4.2 und 4.3), zeigt sich, dass sich der grundlegende Trend, des anteiligen Rückgangs der Aussiedler in eigener Person gegenüber seinen Familienangehörigen über die Zeit, in den Projektdaten entsprechend der amtlichen Statistik wieder finden lässt. Auch kann festgehalten werden, dass die in Tabelle 4.24 festgestellte Überrepräsentation von weiteren Familienangehörigen gegenüber der Kernfamilie des Aussiedlers über alle Zuzugsjahre hinweg gleichermaßen ungefähr doppelt so hoch ausfällt.

Tabelle 4.26: *Zuwanderungsgrößen*

	Projektdaten (auf 25-54 Jährige beschränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)	BVA-Statistik (keine Alterseinschränkung, Zuzugsjahre 1994-2005)	Mikrozensus 2007 (ungewichtet) (auf 25-54 Jährige beschränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)
Zuzugsjahre			
1994	7,69	15,44	12,54
1995	9,83	15,17	13,22
1996	9,16	12,47	12,08
1997	10,83	9,55	10,85
1998	7,69	7,35	8,80
1999	9,56	7,50	8,03
2000	9,69	6,85	7,71
2001	10,23	7,06	7,34
2002	9,63	6,56	7,11
2003	6,42	5,24	5,29
2004	6,02	4,25	4,33
2005	3,28	2,56	2,69
Herkunftsrepubliken			
Armenien	-	0,04	-
Aserbaidschan	-	0,03	-
Estland	-	0,13	-
Georgien	0,07	0,06	-
Kasachstan	48,13	50,19	-
Kirgisistan	3,61	3,50	-
Lettland	0,13	0,13	-
Litauen	0,07	0,14	-
Moldau	0,60	0,35	-
Russische Föderation	42,11	40,66	-
Tadschikistan	0,67	0,49	-
Turkmenistan	0,13	0,25	-
Ukraine	3,01	2,47	-
Usbekistan	1,20	1,37	-
Weißrussland	0,20	0,20	-

Wird die Verteilung über die Zuzugsjahre betrachtet, stehen neben der BVA-Statistik auch Mikrozensusanalysen zur Verfügung. Während bei den Projektdaten Mitte der 1990-er Jahre zugezogene Aussiedler zu schwach, die um die Jahrtausendwende eingewanderten dagegen zu stark vertreten sind, entspricht die Verteilung der Aussiedler über die Zuzugsjahre im Mikrozensus in etwa der der BVA-Statistik. Werden erneut die Verteilungen einzelner HS-Herkunftsgruppen über die Zuzugsjahre aus Tabelle 4.15 mit berücksichtigt, zeigt sich ein mit

dem Einreisestatus korrespondierendes Bild. Aussiedler, die in den HS-Herkunftsgruppen ‚Russland‘ ermittelt wurden, sind deutlich später (um die Jahrtausendwende) zugewandert, als Aussiedler die aus der HS-Herkunftsgruppe ‚Aussiedler aus der früheren SU‘ stammen. Die Verteilung über die Herkunftsrepubliken in den Projektdaten fällt demgegenüber nahezu identisch zu derjenigen in der BVA-Statistik aus.

Zu den Randverteilungen soziodemografischer Merkmale in den unterschiedlichen Datenquellen gibt Tabelle 4.27 Auskunft.

Tabelle 4.27: *Soziodemografische Merkmale*

	Projektdaten (auf 25-54 Jährige beschränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)	BVA-Statistik (Alter zur Einreise 18-54, Zuzugsjahre 2000-2005)	Mikrozensus 2007 (ungewichtet) (auf 25-54 Jährige beschränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)
Geschlecht			
männlich	47,33	48,16	47,65
weiblich	52,67	51,84	52,35
Alter			
25-29	12,63	-	13,18
30-34	18,65	-	19,38
35-39	19,79	-	15,18
40-44	17,18	-	14,73
45-49	19,18	-	19,43
50-54	12,57	-	18,10
Familienstand			
ledig	2,9	-	10,44
verheiratet	92,3	-	80,71
geschieden	3,6	-	6,70
verwitwet	0,9	-	2,14

Während die Geschlechterverteilung in allen drei Datenquellen übereinstimmt, fällt beim Vergleich der Alterszusammensetzung auf, dass die älteste Gruppe in den Projektdaten gegenüber dem Mikrozensus untervertreten ist. Als plausibler Grund für diese Untererfassung der 50-54-jährigen Aussiedler könnte mit angeführt werden, dass sich unter den Älteren noch mehr Aussiedler in eigener Person finden, diese aber, wie in Tabelle 4.24 festgestellt, in den Projektdaten unterrepräsentiert sind. Außerdem sind im Vergleich zum Mikrozensus in den Projektdaten Ledige, Geschiedene und Verwitwete deutlich untererfasst. Bei diesen Familienstandsformen handelt es sich sehr oft um 1-Personenhaushalte, die entsprechend schwerer als Mehrpersonenhaushalte zu erreichen sind. Darüber hinaus sind Verwitwete durch ältere Personen geprägt, so dass alles zum Alter Erläuterte auch die Familienstandskonstellation bedingen kann.

Für den Vergleich von aktuellen Arbeitsmarktgrößen steht nur der Mikrozensus als Datengrundlage zur Verfügung. Die Ergebnisse dazu sind in Tabelle 4.28 festgehalten.

Tabelle 4.28: *Arbeitsmarktgrößen*

Arbeitsmarktgrößen	Projektdate (auf 25-54 Jährige be- schränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)	Mikrozensus 2007 (ungewichtet) (auf 25-54 Jährige be- schränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)
arbeitslos registriert	22,65	19,39
angestellt	14,99	21,69
in PTM Stellung	10,37	12,77

Insgesamt betrachtet stellt sich die Arbeitsmarktsituation von Aussiedlern in den Projektdate etwas nachteiliger als im Mikrozensus dar. In den Projektdate fällt die Arbeitslosenrate (gemessen an den arbeitslos Registrierten) um 3% höher aus als im Mikrozensus. Auch sind die Erwerbstätigen in den Projektdate gegenüber im Mikrozensus deutlich schlechter positioniert (gemessen an den Relationen Angestellter/Arbeiter und PTM-/nicht PTM-Stellung).

Will man die Ergebnisse der indirekten Schätzung der Auswahlwahrscheinlichkeiten für die Gruppe der Aussiedler zusammenfassen, muss vorweg geschickt werden, dass die BVA-Statistik alle Altersgruppen umfasst, die eigenen Date jedoch nur die 25-54-Jährigen, so dass sich schon an dieser Stelle Unsicherheiten ergeben. Darüber hinaus dokumentiert die BVA-Statistik Merkmalsverteilungen zum Zeitpunkt der jeweiligen Einreise, wohingegen in den eigenen Date der Ist-Zustand (Zeitpunkt der Befragung: 2007) gemessen wird, so dass bei Nichtausschluss von selektiver Rückwanderung und demografischen Veränderungen (Tod) die BVA-Date gar keinen guten Vergleichsmaßstab bieten können. Auch wenn man diese beiden Fehlerquellen mit berücksichtigt, kann davon ausgegangen werden, dass in den Projektdate frühere Zuzugsjahrgänge und ältere Aussiedler untervertreten sind.

Jüdische Kontingentflüchtlinge: Für jüdische Kontingentflüchtlinge stehen seitens des BAMF weit weniger Vergleichsdate zur Verfügung als für Aussiedler durch die BVA. Der Haupttrend, dass in den Jahren zwischen 1997 und 2002 jährlich die meisten jüdischen Kontingentflüchtlinge zugewandert sind, spiegelt sich im Groben auch in den Projektdate wider (Tabelle 4.29). Im Mikrozensus sind insbesondere die neueren Zuzugsjahrgänge (ab 2002) übervertreten, was ein Indiz dafür sein kann, dass die Gruppe der jüdischen Kontinentflüchtlinge, die sich ja nur indirekt im Mikrozensus rekonstruieren lässt, insbesondere bei den erst kürzlich Zugewanderten noch nicht eingebürgerte weitere Familienangehörige eines Aussiedlers (§8 BVFG) enthält. Im Migrationsbericht 2007 (S. 96) werden die Ukraine und die Russische Föderation als Hauptherkunftsgebiete für jüdische Kontingentflüchtlinge genannt, dieser Befund findet sich ebenso in den eigenen Date.

Tabelle 4.29: *Zuwanderungsgrößen*

	Projektdaten (auf 25-54 Jährige be- schränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)	BAMF-Statistik (keine Alterseinschrän- kung, Zuzugsjahre 1994-2005)	Mikrozensus 2007 (ungewichtet) (auf 25-54 Jährige be- schränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)
Zuzugsjahre			
1994	5,52	4,88	3,05
1995	7,68	8,41	4,95
1996	10,06	8,84	4,32
1997	7,03	10,77	5,58
1998	9,42	9,85	6,95
1999	9,20	10,09	9,16
2000	11,58	9,16	10,95
2001	13,74	9,26	12,21
2002	9,63	10,67	11,58
2003	9,74	8,55	12,95
2004	3,79	6,21	12,63
2005	2,60	3,31	5,58
Herkunftsrepubliken			
Armenien	-	-	-
Aserbaidschan	1,73	-	-
Estland	0,11	-	-
Georgien	0,32	-	-
Kasachstan	2,81	-	-
Kirgisistan	1,19	-	-
Lettland	0,97	-	-
Litauen	0,32	-	-
Moldau	2,60	-	-
Russische Föderation	31,28	-	-
Tadschikistan	0,22	-	-
Turkmenistan	0,43	-	-
Ukraine	50,87	-	-
Usbekistan	4,33	-	-
Weißrussland	2,81	-	-

Für den Abgleich von soziodemografischen Merkmalen (Tabelle 4.30) und Arbeitsmarktgrößen (Tabelle 4.31) jüdischer Kontingentflüchtlinge steht nur der Mikrozensus zur Verfügung. Entsprechend der fehlerhaften Rekonstruktion von jüdischen Kontingentflüchtlingen im Mikrozensus können beide Datengrundlagen nur nach den Haupttendenzen hin miteinander verglichen werden.

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung kann festgehalten werden, dass in beiden Datengrundlagen ein Frauenüberschuss zu verzeichnen ist, wobei dieser im Mikrozensus stärker ausfällt. Für das Altersmerkmal fallen demgegenüber die Verteilungen in beiden Datensätzen gegensätzlich aus. Während der Schwerpunkt in den Projektdaten bei den Älteren liegt, ist dieser im Mikrozensus entgegengesetzt bei den Jungen zu finden. Da bisherige Studien alle auf die Überalterung von jüdischen Kontingentflüchtlingen hinweisen (Schoeps 1999: 41ff.), ist davon auszugehen, dass die Altersverteilung in den eigenen Daten eher der Realität entspricht.

Tabelle 4.30: *Soziodemografische Merkmale*

	Projektdaten (auf 25-54 Jährige be- schränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)	Mikrozensus 2007 (ungewichtet) (auf 25-54 Jährige be- schränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)
Geschlecht		
männlich	48,05	37,79
weiblich	51,95	62,21
Alter		
25-29	5,09	21,79
30-34	12,23	24,32
35-39	18,40	17,58
40-44	17,97	15,58
45-49	23,70	13,16
50-54	22,62	7,58
Familienstand		
ledig	8,7	9,58
verheiratet	85,4	82,42
geschieden	4,7	6,32
verwitwet	0,8	1,68

Bei der Betrachtung der Altersverteilung wird deutlich, dass die Gruppe ‚jüdische Kontingentflüchtlinge‘ im Mikrozensus neben den weiteren Familienangehörigen eines Aussiedlers (§8 BVFG) auch alle anderen Zuwanderergruppen, wie Personen, die aufgrund von Studium, Arbeit oder Familienbildung nach Deutschland aus der russischen Föderation oder der Ukraine gekommen sind, welche vor allem den jüngeren Kohorten angehören, einschließt. Hinsichtlich des Familienstands deuten beide Datengrundlagen in dieselbe Richtung.

Tabelle 4.31: *Arbeitsmarktgrößen*

Arbeitsmarktgrößen	Projektdaten (auf 25-54 Jährige beschränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)	Mikrozensus 2007 (ungewichtet) (auf 25-54 Jährige beschränkt, Zuzugsjahre 1994-2005)
arbeitslos registriert	36,24	31,42
angestellt	57,85	41,29
in PTM Stellung	52,60	28,21

Wie für Aussiedler fällt die Arbeitslosenrate auch für jüdische Kontingentflüchtlinge in den Projektdaten etwas höher als im Mikrozensus aus. Jedoch sind erwerbstätige jüdische Kontingentflüchtlinge im Gegensatz zu Aussiedlern in den eigenen Daten deutlich besser positioniert. Auch wenn sich die Arbeitsmarktgrößen für jede Zuwanderergruppe einzeln genommen über die zwei Datengrundlagen deutlich unterscheiden, so zeigt sich der Unterschied zwischen den beiden Zuwanderergruppen in beiden Datensätzen in gleicher Weise: jüdische Kontingentflüchtlinge weisen im Vergleich zu Aussiedlern eine höhere Arbeitslosenrate auf, jedoch sind sie innerhalb der Gruppe der Erwerbstätigen deutlich besser als Aussiedler positioniert.

Wenn für die indirekte Schätzung der Ausfallwahrscheinlichkeiten zusammenfassend für die Gruppe der Aussiedler ein lückenhafter bzw. fehlerbehafteter Vergleichsmaßstab festgestellt wurde, kann der Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge nur das gänzliche Fehlen geeigneter Referenzgrößen attestiert werden.

Trotz der enormen Fehlerpotentiale, die der Weg der Gewinnung der Projektdaten birgt (vgl. Punkt 4.1.1), halten sich die Verzerrungen in einem Rahmen, der das grobe Einschätzen von Randverteilungen und korrekte Zusammenhangsanalysen erlaubt.

4.2.2.3 Simulation des Ausfallmechanismus Erreichbarkeit

Der Einfluss von Nichterreichbarkeit als Ausfallmechanismus lässt sich auch am Projektdatensatz mit Hilfe des sukzessiven Ausschlusses von Beobachtungen mit mehr als 5, 4, 3, 2 Kontaktversuchen und dem Vergleich der jeweils ermittelten Verteilungen simulieren (vgl. Schnell 1993: 22ff.). Die nachfolgenden Analysen beziehen sich auf die Angaben der Zielperson.

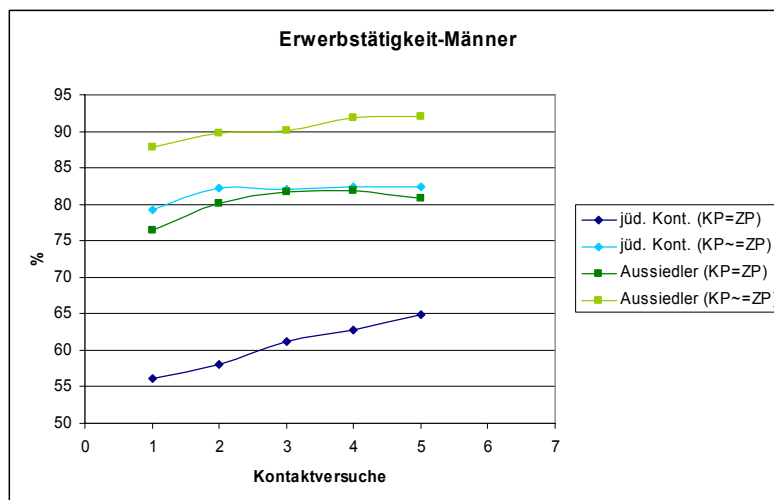
Tabelle 4.32: *Kontaktversuche*

Kontaktversuche	alle	KP=ZP	KP≠ZP
	% der Stichprobe		
5 und mehr	100	100	100
4	87	90	80
3	79	84	68
2	63	68	48
1	39	46	22
N	1546	1081	465

Tabelle 4.32 zeigt, dass 39% aller komplett durchgeführten Interviews schon beim ersten Kontaktversuch realisiert wurden. Für die Teilgesamtheit der Zielpersonen, die auch die Kontaktperson darstellen, erfolgt bereits in 46% aller Fälle das Interview beim ersten Kontakt. Stellt sich hingegen der Partner der Kontaktperson als Zielperson im Screeninginterview heraus, wird nur in 22% aller Fälle schon beim ersten Kontaktversuch eine komplette Befragung erreicht. Aufgrund dieser deutlichen Unterschiede werden die nachfolgenden Analysen für beide Teilgruppen getrennt unternommen.

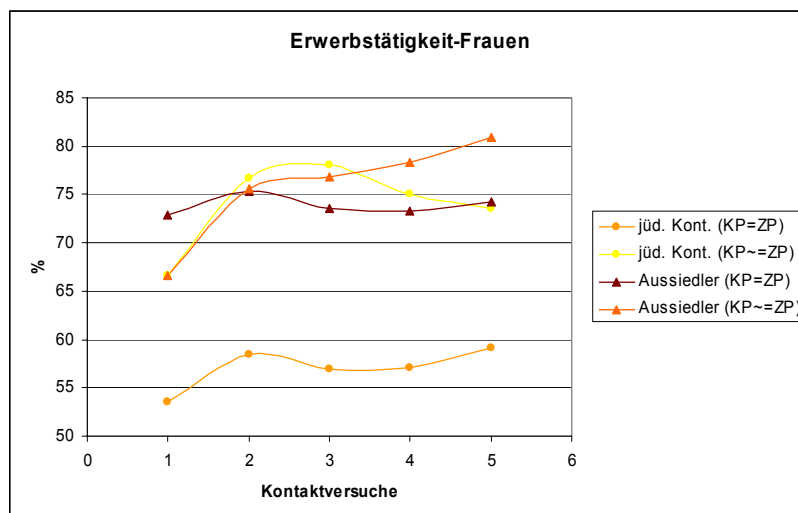
Theoretisch ist davon auszugehen, dass Erwerbstätige gegenüber Nichterwerbstätigen schwerer zu erreichen sind, d.h. ihr jeweiliger Anteil müsste mit jedem weiteren Kontaktversuch ansteigen. Da sich Frauen und Männer und die zwei Zuwanderergruppen untereinander auch noch stark hinsichtlich der untersuchten Merkmale unterscheiden, wird neben KP=ZP und KP≠ZP nach diesen Gruppen differenziert.

Abbildung 4.4: *Erwerbstätigkeit-Männer*



Für alle vier Männergruppen nimmt mit der Hinzunahme von Beobachtungen, die weitere Kontaktversuche für die Erzielung der Befragung benötigten, die Erwerbstätigenrate kontinuierlich zu (Abbildung 4.4). Am deutlichsten fällt die Steigerungsrate für jüdische Kontingentflüchtlinge, die selbst auch die Kontaktperson waren, aus.

Abbildung 4.5: *Erwerbstätigkeit-Frauen*



Auch für alle vier Frauengruppen nimmt insgesamt die Erwerbstätigenrate mit der Berücksichtigung weiterer Kontaktversuche zu (Abbildung 4.5). Bei Frauen, die auch die Kontaktperson waren, fällt der Anstieg weit moderater als für die weiblichen Partner der Kontaktperson aus. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Erwerbsbeteiligung für Frauen, die nicht die Kontaktperson waren, sehr deutlich von nur einem Kontaktversuch zu einem oder zwei Kontaktversuchen zunimmt.

Die Ergebnisse dieses letzten Analyseschrittes unterstreichen noch einmal, wie wichtig es ist, eine Stichprobe auszutelefonieren. Der Rückgriff auf leicht zu erreichende Personen, wie in Quotenstichproben, führt zwangsläufig zu verzerrten Stichproben, wenn die Erreichbarkeit in einer Beziehung zum inhaltlich interessierenden Thema der Befragung steht.

Insgesamt kann zum Thema Datenqualität festgehalten werden, dass keine der bislang erhobenen Datengrundlagen zu beiden Zuwanderergruppen (vgl. Abschnitt 2.2) einer so umfassenden Überprüfung unterzogen wurde. Leider weist jedoch auch das eigene Testinstrumentarium große Lücken auf, da ein geeigneter Referenzrahmen fehlt (vor allem für jüdische Kontingentflüchtlinge). Der mögliche Repräsentativitätsabgleich hat ein paar wenige Verzerrungen der Datengrundlage zu Tage gebracht, die nun bei der Interpretation der Ergebnisse beachtet werden können. Alle unternommenen Tests lassen den Schluss zu, dass es sich insgesamt um eine Datengrundlage handelt, die sinnvolle Schätzungen für die Zielgruppen erlaubt.

5. Empirische Analyse

In diesem Kapitel soll die empirische Relevanz der im theoretischen Teil skizzierten Erklärungsargumente für die Erklärung beider Teilexplananda getestet werden. Zunächst werden die Argumente, die die gruppenspezifischen Abweichungen bei der ersten Stelleneinmündung erklären, empirisch überprüft (Punkt 5.1). Im Mittelpunkt steht hierbei die gruppenspezifische Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Ressourcen unter Berücksichtigung der Transfernotwendigkeit von im Ausland erworbenen Humankapitalbestandteilen. Dann werden Argumente, die helfen, das Zustandekommen unterschiedlicher beruflicher Werdegänge zu erklären, getestet (Punkt 5.2). Im Vordergrund stehen dabei Mechanismen, die vom theoretischen Ansatz des segmentierten Arbeitsmarktes abgeleitet sind.

5.1 Untersuchung des gruppenspezifischen Einmündungsverhaltens bei der ersten Stellensuche

Für die Erklärung des unterschiedlichen Stelleneinmündungsverhaltens beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion hat sich in der theoretischen Diskussion verschiedener Einflussgrößen für diesen spezifischen Anwendungsfall der Ressourcenansatz als besonders erklärungskräftig herausgestellt. Dieser umfasst Indikatoren, die den theoretischen Argumenten des Humankapitals, der Ressource der Sprachfertigkeiten und dem Sozialkapital zu zuordnen sind. Bevor im Detail von den Ergebnissen berichtet wird (Punkt 5.1.2), soll zunächst in Punkt 5.1.1 geklärt werden, wie die theoretisch verwandten Größen in der zugrunde liegenden Datenbasis unter Berücksichtigung der analysemethodischen Besonderheiten operationalisiert sind.

5.1.1 Methode und Variablenkonstruktion

Die inhaltliche Konstruktion der einzelnen Variablen ist stark an die Ausformulierung der theoretischen Konstrukte angelehnt und bedarf deshalb keiner großen Erläuterung. Interessanter ist jedoch die technische Konstruktion dieser Größen entsprechend der gewählten Analyseverfahren. Zunächst wird die grundlegende Idee der Analyseverfahren selbst beschrieben und erläutert, wie eine für diese Analyseverfahren geeignete Datengrundlage beschaffen sein muss (Punkt 5.1.1.1). Dabei wird auch die Konstruktion der zu erklärenden Größen aufgezeigt. Daran anknüpfend wird in Punkt 5.1.1.2 die Operationalisierung der unabhängigen Größen, beide Dimensionen - inhaltliche wie datentechnische Umsetzung – miteinander verschränkt, erklärt.

5.1.1.1 Analysemethode (Operationalisierung der zu erklärenden Größen)

Das abweichende Verhalten beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion bei der ersten Stellensuche in Deutschland wird mittels diskreter Ereignisdatenanalyse untersucht. Für die Untersuchung der Ursachen eines bestimmten Ereignisses, wie der Einmündung in eine bestimmte Stellenart nach der Zuwanderung, stellt die Ereignisdatenanalyse das adäquateste Mittel dar. Mit ihr lassen sich ohne Probleme zensierte Daten sowie zeitabhängige erklärende Größen berücksichtigen, die in Standardregressionsverfahren zu Verzerrungen und Informationsverlusten führen (Allison 1982: 62ff.)⁷⁴. So ließe sich zwar die Dauer der Stellensuche als zu erklärende Größe in Standardregressionsverfahren untersuchen, jedoch stellt sich dabei die Frage, wie mit jenen Fällen zu verfahren ist, die noch immer auf der Suche sind. Sowohl der Ausschluss dieser, wie auch das willkürliche Festsetzen der Suchdauer für diese Fälle führen zu substantiellen Verzerrungen (Tuma und Hannan 1979). Darüber hinaus stellt sich die Frage, auf welche Weise sich erklärende Größen, die hinsichtlich ihres Wertes über den Beobachtungszeitraum variieren (wie bspw. der Familienstand oder die Anzahl kleiner Kinder im Haushalt) in Standardregressionsverfahren berücksichtigen lassen. Gleich ob der Wert zum Beobachtungsbeginn oder Ereigniseintritt, gleich ob ein Durchschnittswert oder alle Werte der einzelnen Beobachtungszeitpunkte herangezogen werden, treten Probleme auf (Allison 1982: 65). Speziell für den Anwendungsfall dieser Forschungsarbeit kommt hinzu, dass sich theoretisch die Investition in aufnahmelandsspezifisches Humankapital auf zweierlei Weise auf das Stellensuchverhalten auswirkt. Die schnelle berufliche Eingliederung wird durch den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme zunächst einmal behindert, jedoch dürfte sich das erworbene Zertifikat nach Abschluss dieser Maßnahme positiv darauf auswirken. In einem Standardregressionsverfahren ließen sich beide Effekte nur vermengt in einer Größe - an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen ja/nein - messen, was zur Folge hätte, dass der Vorteil des aufnahmelandsspezifischen Humankapitals unterschätzt würde, da sich der positive Effekt des Zertifikats, um den negativen Effekt der Teilnahme reduziert, abgetragen findet.

Die Analyse von Ereignisdaten kann auf kontinuierliche wie auch diskrete Weise erfolgen. Aus folgenden Gründen wird die diskrete Ereignisdatenanalyse gewählt:

Für den Fall, dass Ereignisse nur regelmäßig an diskreten Zeitpunkten eintreten können, ist die diskrete gegenüber der kontinuierlicheren Ereignisdatenanalyse die angemessene Modellierung (Allison 1982: 63). Arbeitsstellen werden in der Regel zum ersten eines Monats angetreten, was einen diskreten Zeitpunkt darstellt.

In der Datengrundlage fallen im Beobachtungszeitraum von 13 ½ Jahren (1994-2007), was 162 Beobachtungsmonaten entspricht, 1138 Ereignisse (258 Erstpositionierung in PTM-Stellen und 880 Erstpositionierungen in nicht-PTM-Stellen (vgl. Tabelle 3.1) an. Dies hat zur Folge, dass das Ereignis von verschiedenen Akteuren zum selben Zeitpunkt erfolgen muss. Die Verknüpfung von Ereignissen kann in der kontinuierlichen Modellierung zu starken Ver-

⁷⁴ Für einen Überblick der Vorzüge von Ereignis- gegenüber Querschnittsdaten siehe Blossfeld et al. 2007: 5ff.

zerrungen der Parameterschätzer führen, was hingegen in der diskreten Ereignisdatenanalyse nicht der Fall ist (Yamaguchi 1991: 16f.)⁷⁵.

Darüber hinaus nähern sich die Ergebnisse der diskreten Modellierung jenen der kontinuierlichen an, je feiner die zugrunde gelegte Zeiteinheit ist (Yamaguchi 1991: 18). Die folgenden Analysen werden auf Monatebene ausgeführt. Da in der Regel zu Beginn eines Kalendermonats eine Stelle angetreten wird, stellt die Monatsbetrachtung die feinste, inhaltlich sinnvolle Zeiteinheit dar.

Diskrete Ereignisdatenanalyse: Bei der diskreten Ereignisdatenanalyse wird eine bedingte Wahrscheinlichkeit dafür ermittelt, dass das interessierende Ereignis zu einer bestimmten Zeit erfolgt, unter der Bedingung, dass es bis dahin noch nicht eingetreten ist. Wird diese bedingte Wahrscheinlichkeit durch Parameter (erklärende Größen) spezifiziert, erhält man ein diskretes Ereignisdatenmodell, welches auch als logistisches Regressionsmodell ausgedrückt werden kann (Yamaguchi 1991: 17ff.; Allison 1982: 70ff.).

Praktisch umgesetzt bedeutet dieser Modellierungsvorschlag, dass jede diskrete Zeiteinheit eines Individuums als eigenständige Beobachtung behandelt wird (Allison 1982: 75). Wie oben schon erwähnt, stellt die Monatebene die Zeiteinheit der folgenden Analysen dar. Demzufolge sind nicht Personen sondern Personenmonate die Analyseeinheit. Die Grundgesamtheit wird dabei auf jene Beobachtungen beschränkt, bei denen tatsächlich das Ereignis – der Übergang aus der Arbeitssuche in die erste Anstellung nach der Zuwanderung – eintreten kann. Dieser Risikozeitraum beginnt mit dem Zuzugsmonat und endet entweder mit dem Monat, in welchem aus der Arbeitslosigkeit in eine Anstellung gewechselt wird, oder für den Fall, dass im Beobachtungszeitraum keine erste Stelle angetreten wurde, mit dem Erhebungsmonat. Findet eine Person im 14. Aufenthaltsmonat eine Anstellung, werden für sie 14 verschiedene Fälle angelegt. Jedoch erhält nur die 14. Beobachtung auf der zu erklärenden Größe - Anstellung ja/nein - den Wert 1, bei den 13 anderen Beobachtungen wird hingegen die abhängige Variable mit 0 vercodet. Bei der diskreten Ereignisdatenanalyse wird die zeitliche Dimension durch die Anzahl der Beobachtungseinheiten pro Person wiedergegeben, wobei der Wert des Aufenthaltsmonats die jeweilige Beobachtung im Zeitverlauf verortet. Bei der kontinuierlichen Ereignisdatenanalyse wird die Zeitabhängigkeit hingegen in Form von Dauern (der Länge von so genannten Spells) ausgedrückt.

In der nun hier erörterten Forschungsfrage stehen sich gegenseitig ausschließende Ergebnisausgänge im Mittelpunkt. Die Stellensuche nach der Zuwanderung kann sowohl mit der Besetzung einer einfachen wie auch der Besetzung einer qualifizierten Stelle beendet werden. Die bedingte Wahrscheinlichkeit, dass ein spezifisches Ereignis eintritt, wird dabei jeweils einzeln

⁷⁵ Die Problematik der Verknüpfung von Ereignissen wird in der Datengrundlage noch dadurch verstärkt, dass Fälle, die sich nicht an den genauen Einstellungsmonat erinnern konnten, danach gefragt wurden, ob sie die Stelle Anfang, Mitte oder Ende des Jahres angetreten haben. Den entsprechenden Antwortkategorien wurden die Monatswerte 3, 7 und 10 zugewiesen, was zwangsläufig zu einer Ereignishäufung führt. In der Datengrundlage liegen maximal 1,61% der Ereignisse auf einem bestimmten Beobachtungsmonat, so dass die kritische Grenze von 5% (Prentice und Farewell 1986: 44) bei weitem unterschritten bleibt.

modelliert⁷⁶, wobei die Beobachtungen, bei denen das jeweils alternative Ereignis eintritt, zensiert werden, d.h. aus dem Risikozeitraum für den Eintritt des spezifischen Ereignisses herausfallen (Yamaguchie 1991: 171; Allison 1982: 90). Es werden somit zwei abhängige Variablen erstellt – PTM ja=1/nein=0 und nicht-PTM ja=1/nein=0 – und dafür jeweils eine eigene binär logistische Regressionsanalyse berechnet. Für die genaue Bildung von PTM und nicht-PTM vergleiche Fußnot 16.

Die erklärenden Größen erhalten für jeden der neuen Personenmonatsfälle den Wert zugewiesen, den sie in der speziellen Zeiteinheit aufgewiesen haben. Was bei der Konstruktion der unabhängigen Variablen zu beachten ist und wie im speziellen für die eigene Fragestellung dabei vorgegangen wurde, wird folgend erläutert.

5.1.1.2 Operationalisierung der Einflussfaktoren

Die erklärenden Größen können sowohl zeitkonstant wie auch zeitvariabel sein. Faktoren, die über die Zeit hinweg ihren Wert verändern können, werden als zeitvariabel oder zeitabhängig, Größen, deren Ausprägung sich nicht über die Zeit hinweg verändern kann, werden als zeitkonstant oder zeitunabhängig bezeichnet. Tatsächlich zeitunabhängige Größen sind rar, hierzu zählen der Geburtsort und in der Regel auch das Geschlecht. Darüber hinaus lassen sich noch Faktoren, die zwar grundsätzlich zeitvariabel sind, aber über den Beobachtungszeitraum hinweg einen konstanten Wert aufweisen, als zeitunabhängig behandeln. Beim vorliegenden Untersuchungsgegenstand zählen dazu Merkmale, die die beiden Zuwanderergruppen noch in der ehemaligen Sowjetunion erworben haben, wie zum Beispiel der dort erzielte höchste Bildungsabschluss oder auch der Umfang deutscher Sprachfertigkeiten zum Zeitpunkt des Zuzugs. Merkmale, die über den Beobachtungszeitraum hinweg variieren können, wie beispielsweise die Sprachkursteilnahme oder der Erwerb eines deutschen Bildungsabschlusses können nur im Regressionsmodell berücksichtigt werden, wenn sie genau zeitlich verortbar sind, d.h. wenn im Datensatz der Zeitpunkt des Eintritts der Veränderung und der entsprechende Zustandswert festgehalten sind (Yamaguchie 1991: 26f.). Leider liegen nicht für alle inhaltlich interessanten Erklärungsgrößen Zeitangaben vor, so dass sich bei der Konstruktion der unabhängigen Variablen an wenigen Stellen über dieses Kriterium hinweggesetzt wird. Dieses Vorgehen wird jeweils begründet und das daraus resultierende Fehlerpotential abzuschätzen versucht.

Neben den im theoretischen Teil diskutierten Einflussgrößen Humankapital, Sprachfertigkeiten und Sozialkapital werden in den Analysen noch Kontrollgrößen, die sich für den Arbeitsmarkterfolg als relevant erwiesen haben, berücksichtigt. Zu diesen zählen soziodemografische Merkmale sowie Faktoren, die als Proxies sehr komplexe Hintergrundmerkmale widerspiegeln. Die Konstruktion dieser Kontrollgrößen wird zunächst beschrieben, wobei dabei jeweils kurz mit erläutert wird, warum die Berücksichtigung dieser Größen in den Modellen bedeutsam ist.

⁷⁶ Dieses Verfahren entspricht der ‚one-step‘-Methode, der schon die Hypothesenformulierung folgte (vgl. Fußnote 21).

Soziodemografische Merkmale: Zu den zeitkonstanten soziodemografischen Merkmalen gehören das Alter zum Zeitpunkt der Einreise und das Geschlecht. Das Alter, der Familienstand, sowie auch das Alter des jüngsten Kindes können hingegen über den Beobachtungszeitraum hinweg variieren.

An das *Einreisealter* sind sowohl die individuelle Lernbereitschaft und –effizienz als auch Qualifizierungsmöglichkeiten geknüpft, die unmittelbar die Arbeitsmarktchancen beeinflussen. Da der Ertragshorizont von getätigten Investitionen für jüngere Personen größer ausfällt, dürften diese auch einen größeren Anreiz haben, in aufnahmelandspezifische Ressourcen, wie Sprachfertigkeiten oder Weiterbildung zu investieren. Hinzu kommt, dass das Lernen mit zunehmendem Alter immer schwerer fällt, so dass die erzielbaren Erträge der Investition mit dem Alter abnehmen. Darüber hinaus können auch Weiterbildungsangebote an Altershöchstgrenzen gebunden sein, die unabhängig von der individuellen Bereitschaft die Weiterqualifizierung hemmen. So war die Qualifizierung seitens des Akademikerprogramms der Otto Benecke Stiftung⁷⁷ bis zum Jahr 2009 nur für unter 50-Jährige zugänglich (AKP-Flyer 2008: 1; <http://www.obs-ev.de/akademikerprogramm/>). Das Einreisealter wird aus der Differenz von Zuwanderungsjahr und Geburtsjahr berechnet und behält als zeitunabhängiges Merkmal über die Beobachtungsmonate eines Individuums konstant seine Ausprägung.

Da davon auszugehen ist, dass Frauen deutlich schlechter als Männer bei der beruflichen Eingliederung abschneiden, sollte das *Geschlecht* einer Person mit berücksichtigt werden. Geschlechtseffekte hinsichtlich des beruflichen Status sind hinlänglich bekannt (Holst/Busch 2010). Für unterschiedlich lange Suchdauern spricht darüber hinaus, dass potentielle Arbeitgeber Frauen möglicherweise auf ihre Alternativrolle der ‚Mutter und Hausfrau‘ verweisen und deshalb weniger geneigt sind, diese einzustellen (vgl. Offe und Hinrichs 1977). Das Geschlecht wird als Dummy gemessen, wobei Frauen den Wert 1 aufweisen. Als zeitunabhängiges Merkmal weist die Geschlechtsvariable über alle Beobachtungsmonate eines Individuums den gleichen Wert auf.

Entsprechend der Ergebnisse bisheriger Arbeitsmarktstudien (bspw. Weiss 1986 oder Pencavel 1986) wird für das *Alter* einer Person ein kurvenlinearer Effekt erwartet. Dieser Effekt kommt durch zwei entgegengesetzt wirkende Mechanismen, die mit dem Alter einer Person verbunden sind, zustande. Zum einen spiegelt das Alter die potentielle Berufserfahrung und damit auch ein gutes Stück der Produktivität einer Person wider, so dass von einem positiven Zusammenhang zwischen Alter und den erzielbaren Arbeitsmarktergebnissen ausgegangen werden kann. Zum anderen fallen die Kosten für Einarbeitung und Weiterbildung im Verhältnis zum erzielbaren Gewinn daraus für die Arbeitgeberseite mit zunehmendem Alter der Arbeitskraft höher aus, so dass bei einem Arbeitskraftüberangebot ältere gegenüber jüngeren Arbeitssuchenden schlechtere Chancen auf Beschäftigung haben. Das letztere Argument gewinnt mit zunehmendem Alter immer größere Bedeutung, so dass der positive Effekt mit fortschreitendem Alter immer geringer ausfällt, ab einem bestimmten Zeitpunkt bei null liegt und

⁷⁷ Die Otto Benecke Stiftung ist eine gemeinnützige Organisation, die im Auftrag der Bundesregierung für hochqualifizierte Zuwanderer Eingliederungshilfe bietet.

sich dann sogar ins Negative kehren kann. Um den theoretisch erwartbaren nichtlinearen Beziehungsverlauf des Alters genauer zu spezifizieren, wird neben dem Alter das quadrierte Alter berücksichtigt. Personen altern in Monatsschritten über den Beobachtungszeitraum.

Der *Familienstand* könnte einen Einfluss auf die individuellen Suchanstrengungen ausüben, so ist beispielsweise bei Ledigen gegenüber Verheirateten der Rückzug auf die Alternativrolle ‚Hausfrau/-mann‘ gar nicht möglich. Beim Familienstand wird zwischen ‚verheiratet‘, ‚ledig‘, ‚geschieden‘ und ‚verwitwet‘ unterschieden. Für die vier kategorialen Ausprägungen wird jeweils eine Dummyvariable gebildet, die bei Eintritt des entsprechenden Zustandes den Wert 1 annimmt. In den Regressionsanalysen dient das Merkmal ‚verheiratet‘ als Referenzkategorie.

Vom *Alter des jüngsten Kindes* werden sowohl die Erwerbsneigung wie auch die Beschäftigungschancen insbesondere von Frauen determiniert (vgl. bspw. Felderer et al. 2006 oder Killingsworth/Heckman 1986). Durch die Geburt eines Kindes oder Präsenz eines Kleinkindes im Haushalt werden in der Regel die Stellensuchanstrengungen unterbrochen, was eine zeitliche Verzögerung der beruflichen Eingliederung zur Folge hat. Darüber hinaus können die mit Kleinkindern assoziierten Fehlzeiten (gleich ob individuell gerechtfertigt oder unterstellt) die Erfolgsaussichten bei aktiver Stellensuche vermindern. Das Alter des jüngsten Kindes wird als kategoriale Variable, die folgende Ausprägungen aufweist, berücksichtigt: ‚kein Kind‘, ‚jüngstes Kind unter 1 Jahr alt‘, ‚jüngstes Kind über 1 Jahr und unter 3 Jahre alt‘, ‚jüngstes Kind über 3 Jahre und unter 6 Jahre alt‘, ‚jüngstes Kind über 6 Jahre und unter 12 Jahre alt‘, ‚jüngstes Kind über 12 Jahre alt‘ und ‚Angabe zum Alter des Kindes verweigert‘. Für jede der Ausprägungen wird eine eigene Dummyvariable gebildet, die für den Zeitraum, in welchem das jüngste Kind den jeweiligen Alterskriterien entspricht, den Wert 1 annimmt. Die Kategorie, dass das jüngste Kind noch unter einem Jahr alt ist, bildet die Referenzgröße in den Regressionsanalysen.

Weitere Kontrollgrößen: Zu den weiteren Kontrollgrößen gehören die zeitkonstanten Merkmale Zuzugsjahr und Herkunftsregion, sowie der Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit, der als zeitabhängige Größe berücksichtigt wird.

Als Indikator für die Absorptionfähigkeit des deutschen Arbeitsmarktes von Arbeitssuchenden dient das *Zuzugsjahr*. Speziell der Zuzug in Zeiten von Arbeitskräftemangel dürfte die Erstplatzierung deutlich erleichtern. Für jedes Zuzugsjahr wird eine Dummyvariable gebildet. Der dem Zuzugsjahr entsprechende Dummy weist über alle Beobachtungsmonate eines Individuums den Wert 1 auf. Die Referenzkategorie stellt das Zuzugsjahr 1994 dar.

Da sich für den israelischen Kontext in Studien zum Arbeitsmarkterfolg von jüdischen Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion herausgestellt hat, dass jene aus europäischen Republiken deutlich bessere Ergebnisse als jene aus asiatischen Republiken aufweisen (bspw. Haberfeld et al. 2000), soll das Merkmal der *Herkunftsregion* auch mit in den eigenen, den deutschen Kontext betreffenden Analysen kontrolliert werden. Der festgestellte Zusammenhang kann auf den unterschiedlichen Entwicklungsgrad, sowie auf kulturelle Besonderheiten der jeweiligen Regionen verweisen. Für die Herkunftsregion wird eine Dummyvariable gebildet, die Personen, die aus europäischen Republiken (Weißrussland, Estland, Lettland, Litauen,

Moldawien, Russland, Ukraine, Armenien, Georgien) stammen, mit jenen vergleicht, die aus asiatischen Republiken (Aserbaidschan, Kasachstan Kirgisien, Tadschikistan, Turkmenistan, Usbekistan) nach Deutschland zugezogen sind. Als zeitunabhängiges Merkmal weist die Herkunftsvariable über alle Beobachtungsmonate eines Individuums den gleichen Wert auf.

Grundsätzlich erlauben die Einreisestatusregelungen beider Zuwanderergruppen uneingeschränkten Zugang auf den deutschen Arbeitsmarkt, jedoch ist der Zugang zu bestimmten Berufsgruppen - hierbei ist insbesondere an die Beamtenlaufbahn zu denken (Diehl/Blohm 2008: 444) - an den Besitz der *deutschen Staatsangehörigkeit* geknüpft. Darüber hinaus könnten auch am Merkmal der Nationalität diskriminierende Handlungen ansetzen, die wie institutionelle Regelungen den beruflichen Eingliederungsprozess beeinflussen können. Für die Nationalität einer Person wird eine Dummyvariable gebildet. Der Wert 1 zeigt den Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit an. Dieser Nationalitätsdummy weist bis zum Beobachtungsmonat der Einbürgerung eines Individuums den Wert 0 auf, danach durchgängig den Wert 1.

Bei den zentralen Erklärungsgrößen lassen sich die einzelnen Teilargumente jeweils in zwei Kategorien zusammenfassen. Ein Teil der Ressourcen wurde von den Akteuren mit nach Deutschland gebracht, in andere wurde hingegen erst vor Ort investiert. Dieser inhaltlichen Differenzierung entspricht genau die technische Unterscheidung von zeitkonstanten und zeitvariablen Größen, die bei der Variablenkonstruktion eine Rolle spielt.

Humankapital: In den theoretischen Ausführungen zum Humankapital (vgl. 3.1.3.2.1) wurde der Einfluss verschiedener Teilaspekte dieser Ressourcenart diskutiert. Die Operationalisierung der einzelnen Humankapitaldimensionen wird folgend beschrieben. Zu dem mit nach Deutschland gebrachten Humankapital beider Zuwanderergruppen gehören der höchste Bildungsabschluss und die Berufserfahrung aus der ehemaligen Sowjetunion. Anerkennungsbestrebungen des in der ehemaligen Sowjetunion erworbenen Bildungsabschlusses sowie das Absolvieren einer deutschen Ausbildung stellen den in Deutschland investierten Humankapitalteil dar.

Der *in der ehemaligen Sowjetunion erworbene Bildungsabschluss* wird anhand von Casmin⁷⁸ gemessen. Zunächst wurde dafür der entsprechend des ‚russischen‘ Schul- und Ausbildungssystem erfragte Bildungsabschluss in das Casminschema übertragen, welches aufgrund der geringen Besetzung der unteren Bildungskategorien speziell bei der Gruppe der jüdischen Zuwanderer in folgende vier Kategorien zusammengefasst wurde:

- 1a-2b: bis zu 10 Jahre Schulbesuch mit Berufsausbildung
- 2c: Gymnasialabschluss mit oder ohne beruflichen Ausbildungsabschluss
- 3a: Fachhochschulabschluss oder Bachelor
- 3b: mindestens ein Universitätsabschluss (Diplom, Magister, Master).

⁷⁸ Casmin kombiniert allgemeinbildende Schulabschlüsse und berufliche Qualifikationen miteinander und wurde speziell für den Vergleich international erworbener Bildungsabschlüsse entwickelt (vgl. <http://www.sowi.uni-mannheim.de/lehrstuehle/lesas/forschung/casmin/casmin.html> (11.11.2009)).

Für jede der Casminkategorien wird eine Dummyvariable gebildet. Die Dummyvariable, in deren Wertebereich das in der ehemaligen Sowjetunion erreichte Bildungsniveau hineinfällt, weist über alle Beobachtungsmonate eines Individuums den Wert 1 auf. In den Regressionsanalysen stellt der Gymnasialabschluss die Referenzkategorie dar.

Wie schon theoretisch argumentiert, kann Humankapital neben der Investition in formale Bildungsabschlüsse auch im Produktionsprozess selbst, dem so genannten ‚on-the-job training‘ erworben werden. Die *in der ehemaligen Sowjetunion gesammelte Berufserfahrung* wird dabei nicht wie üblich in Form von Jahren, sondern anhand des spezifischen Berufsfeldes, in welchem Erfahrungen gesammelt wurden, gemessen. Nicht der Umfang von Berufserfahrung an sich, sondern das spezifische Feld, in welchem diese erworben wurde, wird für die Fragestellung als theoretisch relevanter betrachtet. Die letzte vor der Auswanderung ausgeübte Tätigkeit wird als Indikator für die in der ehemaligen Sowjetunion gesammelte Berufserfahrung herangezogen. Die Klartextangabe zur Berufsbezeichnung wurde mit Zuhilfenahme weiterer Informationen, wie dem Schulabschluss und der Beschäftigungsdauer in der ehemaligen Sowjetunion als ISCO-88-COM-Wert codiert. Die ersten drei Kategorien dieser Berufsstatusvariable auf einstelligem Niveau umfassen die PTM-Jobs, die restlichen Kategorien stellen die nicht-PTM-Jobs dar (vgl. Abbildung 2.2). Neben den beiden Berufsfeldern PTM und nicht-PTM wurden in einer dritten Kategorie Fälle berücksichtigt, die vor der Zuwanderung nach Deutschland noch keine Berufserfahrung in der ehemaligen Sowjetunion gesammelt haben. Für jede spezifische Ausprägung wird eine Dummyvariable erstellt. Jene Dummyvariable, die der in der ehemaligen Sowjetunion gesammelten Berufserfahrung entspricht, weist über alle Beobachtungsmonate einer Person den Wert 1 auf. Berufserfahrung in nicht-PTM-Stellen wird als Referenzgröße eingesetzt.

Für die volle Wirksamkeit des aus der ehemaligen Sowjetunion mitgebrachten Humankapitals spielt die *Anerkennung des im Ausland erworbenen Bildungsabschlusses* eine wichtige Rolle. Die Anerkennung erfolgt erst nach der Zuwanderung. Sie fällt somit in den Risikozeitraum und müsste folglich als zeitvariable Größe gemessen werden. Es liegen jedoch keine Angaben zum Zeitpunkt der Anerkennung in den Projektdaten vor. Eine plausible Zuweisung des Anerkennungszeitpunkts ist nicht möglich, weil sich die Verfahrensdauer von wenigen Wochen bis zu Jahren hinstrecken kann (Englmann/Müller 2007: 136f.). Grundsätzlich dürfte die Anerkennung aber vor dem ersten Stellenbeginn erfolgen. Dafür spricht, dass zum einen die Ausübung reglementierter Berufe die Anerkennung voraussetzt, und dass zum anderen Anerkennungsbestrebungen für nicht-reglementierte Berufe aufgrund der antizipierten Vorteile daraus zeitlich vor der Erstplatzierung liegen dürften. Da die kausale Reihenfolge beider Ereignisse klar ist und die Anerkennungspraxis für das Anwendungsfeld inhaltlich besonders interessant und zugleich völlig unterbeleuchtet ist, wird die Anerkennung des in der ehemaligen Sowjetunion erworbenen Bildungsabschlusses als zeitkonstantes Merkmal in den Analysen berücksichtigt. Die Frage zur offiziellen Anerkennung des im Ausland erworbenen Abschlusses konnte mit ‚kein Anerkennungsversuch unternommen‘, ‚Anerkennungsversuch abgelehnt‘, ‚Bildungsabschluss herabgestuft anerkannt‘ und ‚Bildungsabschluss vollständig anerkannt‘ beantwortet

werden. Für jede der vier Kategorien wurde eine Dummyvariable gebildet. Jene Dummyvariable, die den individuellen Anerkennungsbestrebungen entspricht, weist über alle Beobachtungsmonate einer Person den Wert 1 auf. Die Ablehnung des Anerkennungsversuches bildet die Referenzgröße in den Analysen. Dieses Vorgehen hat zur Folge, dass das Ergebnis der Anerkennungsbestrebungen ab dem ersten Beobachtungsmonat des Individuums zum tragen kommt, was allerdings nur für einen gewissen Anteil der Personen tatsächlich stimmt. Somit wird der erwartete positive Effekt der Anerkennung, weil zu früh im Datensatz für ein Teil der Fälle verankert, unterschätzt. Darüber hinaus kann für Zuwanderer, bei denen die Anerkennung an das Ablegen von Ausbildungsgängen und Teilstudienabschlüssen in Deutschland gekoppelt ist, eine Interaktion zwischen Anerkennung und Erwerb des deutschen Abschlusses erwartet werden. Der Abschluss der deutschen Qualifikation markiert den genauen Zeitpunkt der Anerkennung für diese Fälle.

Da für den Zeitraum des Absolvierens einer deutschen Weiterbildungsmaßnahme und den damit angestrebten Besitz eines deutschen Ausbildungsabschlusses entgegen gesetzte Effekte insbesondere für das Tempo der beruflichen Eingliederung und den Qualifizierungsgrad der ersten Stelle zu erwarten sind, werden beide Dimensionen des in Deutschland erworbenen Humankapitals getrennt betrachtet. Für die *Zeit in Ausbildung* wird eine Dummyvariable gebildet, die zwischen Ausbildungsbeginn und –ende den Wert 1 annimmt, vor und nach der Ausbildung in Deutschland hingegen den Wert 0 aufweist. Gemessen wird folglich der Effekt des sich in Ausbildung Befindens auf die berufliche Eingliederung. Der Ertrag der Ausbildungsbemühungen im Aufnahmelandkontext wird anhand des damit erzielten *deutschen Ausbildungsabschlusses* untersucht. Dieser umfasst die Kategorien: ‚kein Abschluss‘, ‚Lehre‘, ‚Berufsschule‘, ‚Fachschule‘, ‚Fachhochschule‘, ‚Universität‘ und ‚sonstiger Abschluss‘. Für jede der Ausprägungen des deutschen Bildungszertifikats wird eine Dummyvariable gebildet. Die Dummyvariable, die dem individuell erreichten deutschen Abschluss entspricht, weist ab dem Beobachtungsmonat, in welchem die jeweilige Ausbildungsmaßnahme beendet wurde, den Wert 1 über alle noch folgenden Beobachtungsmonate eines Individuums auf. Der Dummy ‚keinen deutschen Abschluss erworben zu haben‘ stellt die Referenzgröße dar.

Sprachfertigkeiten: Wie beim Humankapital im engeren Sinne kann Deutschland mit einem gewissen Ausmaß an deutschen Sprachfertigkeiten betreten werden, wie auch kann vor Ort in diese Fertigkeiten investiert werden.

Das *Ausgangssprachniveau* in der Aufnahmelandsprache wird anhand der Sprechfertigkeiten in der deutschen Sprache vor der Einwanderung operationalisiert. Deutsch kann ‚gar nicht‘, ‚eher schlecht‘, auf dem Niveau ‚geht so‘, ‚gut‘ oder ‚sehr gut‘ gesprochen werden. Für jede der Ausprägungen wird eine eigene Dummyvariable gebildet. Der dem individuellen Sprachniveau zum Zeitpunkt der Einreise entsprechende Dummy weist über alle Beobachtungsmonate eines Individuums den Wert 1 auf. Keine deutschen Sprachvorkenntnisse zu besitzen bildet die Referenzkategorie in den Analysen.

Speziell in den ersten Aufenthaltsmonaten werden deutsche Sprachfertigkeiten erlernt oder ausgebaut. Dies geschieht entweder explizit durch die Teilnahme an Sprachkursen oder nebenbei durch die Bewältigung des Alltags im Aufnahmeland. Analog zum Erwerb eines deutschen Bildungsabschlusses sind vom Sprachkursbesuch gegenüber den damit erzielten Sprachfortschritten entgegengesetzte Effekte für die berufliche Eingliederung zu erwarten. Während die Teilnahme an einem Vollzeitsprachkurs den Stellenantritt grundsätzlich erstmal um die Sprachkursdauer hinauszögert, dürften sich die dort erlangten Fertigkeiten speziell auf das Erreichen einer qualifizierten Stelle vorteilhaft auswirken. In den Projektdaten wurde nur die Sprachkursanzahl erhoben, jedoch nicht deren genauer Beginn und jeweilige Dauer. Es ist jedoch davon auszugehen, dass Sprachkurse in den ersten Aufenthaltsmonaten absolviert werden, um den beruflichen Einstieg überhaupt zu ermöglichen. Speziell für den staatlich geförderten Sprachkurs, ist bekannt, dass er in der Regel in den ersten zwei bis drei Aufenthaltsmonaten beginnt und sechs Monate andauert (vgl. Abschnitt 3.1.3.2.2). Entsprechend nimmt die Variable, die die *im Sprachkurs verbrachte Zeit* markiert, für die Teilnahme am ersten Sprachkurs in den Beobachtungsmonaten drei bis acht den Wert 1 an, ansonsten weist sie den Wert 0 auf. Die Dauer und zeitliche Abfolge aller weiteren Sprachkurse kann deutlich heterogener ausfallen, so dass die folgenden Zuweisungen nur grobe Indikatoren darstellen können und mit entsprechender Vorsicht zu analysieren sind. Der Besuch eines zweiten Sprachkurses wird ebenfalls mit sechs Monaten veranschlagt und direkt im Anschluss an den ersten Sprachkurs in die Aufenthaltsmonate 9 bis 14 gesetzt. Die Teilnahme an einem dritten Sprachkurs wird ebenfalls direkt im Anschluss an den zweiten Sprachkurs in die Aufenthaltsmonate 15 bis 17 platziert und umfasst nur noch 3 Monate. Die Sprachkursdauer wurde halbiert, weil davon ausgegangen wird, dass mit jedem weiteren Sprachkurs die Wahrscheinlichkeit sinkt, dass es sich dabei um einen Vollzeitsprachkurs handelt, der die Stellensuchanstrengungen hinauszögert. Deshalb wird der Besuch noch weiterer Sprachkurse nicht in der Variablen, die den Sprachkursbesuch anzeigt, berücksichtigt. Dieses Vorgehen ist willkürlich, aber nicht völlig unplausibel und ermöglicht erst den trade-off zwischen Investitionskosten, insbesondere in Form von Zeit und dem daraus erzielten Gewinn zu fassen. Da 84% der Aussiedler und 61% der jüdischen Kontingentflüchtlinge nur bis zu einem Sprachkurs besucht haben, ist die große Mehrheit der Fälle durch potentielle Verzerrungen bei diesem Vorgehen nicht betroffen. Der Gewinn aus der Sprachkursinvestition wird in Form des Fortschrittsumfangs bei den Sprachfertigkeiten gemessen. Die *Sprachentwicklung* wird als Differenz zwischen den Sprechfertigkeiten, die die Zuwanderer zum Zeitpunkt der Befragungen angaben und jenen, die sie zum Zeitpunkt des Zuzugs aufgewiesen haben, gebildet. Der Gesamtfortschritt dient als Indikator für den Fortschritt, der in den ersten Aufenthaltsmonaten erzielt wurde und wird unabhängig von der Sprachkursanzahl ab dem Ende des ersten Sprachkurses als tragend gesetzt. D. h. die Variable, die die Sprachentwicklung anzeigt, weist in den ersten acht Beobachtungsmonaten jedes Individuums den Wert 0 auf, danach konstant den individuellen Fortschrittswert. Dieses Vorgehen hat zur Folge, dass der individuelle Sprachfortschritt in den ersten acht Aufenthaltsmonaten unterschätzt und danach (mit abnehmender Rate) überschätzt wird. Es kommt

weniger auf die monatsgenaue Entwicklung beim Sprachfortschritt an, sondern von Interesse ist vielmehr, den Einfluss, des durch Sprachfortschritte gesteigerten Selbstbewusstseins bei der Stellensuche zu untersuchen. Ein Gefühl dafür, ob man in der Lage ist, die deutsche Sprache im ausreichenden Maß zu erlernen, entwickelt sich in den ersten Aufenthaltsmonaten.

Sozialkapital: Schon vor der Zuwanderung nach Deutschland kann zu eigenen Landsleuten (Verwandte, Freunde, Bekannte) Kontakt bestanden haben. Diese sozialen Ressourcen wurden mit nach Deutschland gebracht und stellen den herkunftslandspezifischen Sozialkapitalteil dar. Darüber hinaus können nach der Zuwanderung in Deutschland neue Kontakte, auch zur einheimischen Bevölkerung geknüpft werden, die das aufnahmelandsspezifische Sozialkapital darstellen.

Über die Anzahl der Verwandten und Freunde, über die man schon vor der Zuwanderung in Deutschland verfügt hat, wird das *herkunftslandspezifische Sozialkapital* gemessen. Diese Größe hat drei Ausprägungen ‚keine‘, ‚wenige (1-3)‘ und ‚viele (4 und mehr)‘ Kontakte, für die jeweils eine eigene Dummyvariable gebildet wird. Die Dummyvariable, die der angegebenen Anzahl an Kontakten zu Landsleuten vor der Migration entspricht, weist über alle Beobachtungsmomente eines Individuums den Wert 1 auf. Die Referenzgröße wird von jenen gebildet, die ohne vorherige Kontakte in Deutschland zugewandert sind.

Das *aufnahmelandsspezifische Sozialkapital* wird anhand der Angabe zur ethnischen Zusammensetzung des Freundeskreises ein Jahr nach der Zuwanderung gemessen. Der Anteil an einheimischen Freunden zu diesem Zeitpunkt wird als Indikator für die Ausstattung mit aufnahmelandsspezifischem Sozialkapital während der ersten Stellensuche genutzt. Die zeitkonstante Behandlung eines zeitvariablen Merkmals⁷⁹ führt zu dem, dass für Personen, die innerhalb der ersten zwölf Monate Aufenthalt eine Stelle finden, der Anteil und damit auch der Einfluss der Deutschen im Freundeskreis überschätzt wird, zum anderen dazu, dass für Personen, die erst nach einem Jahr Aufenthalt eine Stelle finden, der Anteil und damit auch der Einfluss der Deutschen im Freundeskreis unterschätzt wird. Von der potentiellen Überschätzung sind nur 20% der Fälle betroffen, so dass insgesamt eher von einer Unterschätzung des Einflusses von aufnahmelandsspezifischem Sozialkapital für die berufliche Eingliederung ausgegangen werden kann. Die ethnische Zusammensetzung des Freundeskreises, ein Jahr nach der Zuwanderung, wurde anhand folgender fünf Kategorien erfragt: ‚alle Freunde stammen aus der ehemaligen Sowjetunion‘, ‚die meisten Freunde stammen aus der ehemaligen Sowjetunion‘, ‚der Freundeskreis setzt sich zur Hälfte aus Einheimischen und zur Hälfte aus Landsleuten zusammen‘, ‚die meisten Freunde sind Einheimische‘ und ‚alle Freunde sind Einheimische‘. Für jede Ausprägung wird eine eigene Dummyvariable gebildet. Der Dummy, der der damaligen Zusammensetzung des Freundeskreises entspricht, weist über alle Beobachtungen

⁷⁹ Es ist davon auszugehen, dass mit der Aufenthaltsdauer der Anteil an Einheimischen im Freundeskreis steigt. Dies bestätigt sich auch in den Projektdaten, während noch 62% aller Zuwanderer angaben, dass sich ein Jahr nach der Zuwanderung ihr Freundeskreis komplett aus Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion zusammengesetzt hat, wird dies nur noch von 29% zum Zeitpunkt der Befragung gesagt.

eines Individuums den Wert 1 auf. Die ausschließliche Zusammensetzung aus Landsleuten stellt dabei die Referenzgröße dar.

5.1.2 Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die in den theoretischen Ausführungen zur ersten Teilforschungsfrage begründeten Mechanismen zur Wirkung arbeitsmarktrelevanter Ressourcen auf die berufliche Erstplatzierung empirisch überprüft. Die über diese Mechanismen angestrebte Erklärung der gruppenspezifischen Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt setzt voraus, dass sich Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge in den Faktoren, die den Mechanismen zugrunde liegen, unterscheiden. Folglich werden zunächst Randverteilungen der erklärenden Größen vorgestellt (Punkt 5.1.2.1), bevor in multivariaten Modellen deren Effekte getestet werden (Punkt 5.1.2.2).

5.1.2.1 Randverteilungen

Die folgenden Randverteilungen beziehen sich auf Angaben aus dem Beobachtungsmonat eines Individuums, in welchem die erste Stelleneinmündung oder die Zensierung⁸⁰ erfolgte. Die Datengrundlage bilden 1241 Fälle, 731 Aussiedler und 510 jüdische Kontingentflüchtlinge. Die Gruppe der Aussiedler setzt sich aus 258 Aussiedlern in eigener Person (BVFG §4), 306 Ehegatten bzw. Abkömmlingen der Aussiedler (BVFG §7), 140 weiteren Familienangehörigen der Aussiedler (BVFG §8) und 27 Personen, die im Rahmen des Familiennachzugs zu Aussiedlern nach Deutschland gekommen sind, zusammen. Die Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge setzt sich aus 456 jüdischen Kontingentflüchtlingen⁸¹ und 54 Personen, die im Rahmen des Familiennachzugs zu jüdischen Kontingentflüchtlingen nach Deutschland gekommen sind, zusammen.

Bevor sich den Randverteilungen der zentralen Einflussfaktoren gewidmet wird, sollen kurz die Verteilungen beider Zuwanderergruppen über die Kontrollgrößen beschrieben werden. Dieses Vorgehen ermöglicht einen besseren Eindruck von den Lebensbedingungen und damit auch Arbeitsvoraussetzungen beider Zuwanderergruppen zu erlangen.

⁸⁰ Zensiert wurden jene Fälle, die bis zum Zeitpunkt der Befragung noch immer auf der Suche nach der ersten Anstellung in Deutschland waren, d.h. jene Fälle, die nach der Zuwanderung nach Deutschland noch keiner Beschäftigung nachgegangen sind und zum Zeitpunkt der Befragung angaben, nach einer Arbeitsstelle zu suchen.

⁸¹ Also Personen, die mit jüdischer Abstammung aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion im Rahmen von §1 III des Gesetzes über Maßnahmen für im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen aufgenommene Flüchtlinge, (HumHAG) nach Deutschland zugewandert sind.

Tabelle 5.1: Verteilungen der Kontrollgrößen nach Zuwanderergruppe (Prozent/Mittelwert)

Merkmal	Aussiedler	Jüdische Kontingentflüchtlinge	Test auf signifikante Unterschiede
soziodemografische Merkmale			
Einreisealter	31,4	35,0	t-Test sig***
Geschlecht			
weiblich	52,3	51,4	Pearson Chi ² nicht sig
männlich	47,7	48,6	
Alter	34,3	39,0	t-Test sig***
Familienstand			
verheiratet	86,7	78,0	Pearson Chi ² sig***
ledig	8,6	17,7	
geschieden	3,8	3,9	
verwitwet	0,8	0,4	
Alter des jüngsten Kindes	6,8	9,7	t-Test sig***
weitere Kontrollgrößen			
Zuwanderungsjahr	1999	1999	t-Test nicht sig
Herkunftsregion			
europäisch	47,7	89,8	Pearson Chi ² sig***
asiatisch	52,3	10,2	
Staatsangehörigkeit			
Deutsch	70,4	3,3	Pearson Chi ² sig***
Länder der ehemaligen Sowjetunion	29,6	96,7	

Wie man Tabelle 5.1 entnehmen kann, sind jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern, die in die interessierte Zielpopulation⁸² fallen, mit 35 Jahren bei Einreise mehr als 3½ Jahre älter. Beide Zuwanderergruppen weisen gleichermaßen einen geringen Frauenüberschuss auf. Die Altersdifferenz zwischen beiden Gruppen zum Zeitpunkt des Stellenantritts bzw. der Befragung⁸³ ist auf 4½ Jahre angestiegen, was die durchschnittlich ein Jahr längere Suchdauer der jüdischen Kontingentflüchtlinge im Vergleich zur Gruppe der Aussiedler (vgl. Tabelle 3.1) widerspiegelt. Die große Mehrheit beider Zuwanderergruppen ist verheiratet. Fast 87% der Aussiedler und 78% der jüdischen Kontingentflüchtlinge weisen diesen Familienstand auf. Komplementär zum Anteil der Verheirateten fällt die Ledigenquote bei beiden Gruppen aus. 8,6% der Aussiedler und 17,7% der jüdischen Kontingentflüchtlinge sind und waren noch nicht verheiratet. Die verbleibenden Familienstandskategorien ‚geschieden‘ und ‚verwitwet‘ spielen bei beiden Zuwanderergruppen gleichermaßen eine untergeordnete Rolle. Jeweils knapp 4% sind geschieden und weniger als 1% ist verwitwet. Das jüngste Kind ist mit durchschnittlich knapp sieben Jahren bei Aussiedlern drei Jahre jünger als bei jüdischen Kontingentflüchtlingen. Beide Gruppen sind im Mittel 1999 zugewandert. Während knapp 90% der jüdischen Kontingentflüchtlinge aus Republiken und Ländern der ehemaligen Sowjetunion stammen, die dem europäischen Kontinent zugeordnet werden, betrifft dies nur knapp die Hälfte der Aussiedler. 70% der Aussiedler sind schon beim ersten Stellenantritt bzw. zum Zeitpunkt der Befragung im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit. Hingegen weisen zu diesem Zeitpunkt nur 3% der jüdischen Kontingentflüchtlinge die deutsche Nationalität auf. Bis auf die

⁸² Zur Erinnerung: Die Zielpopulation umfasst Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge, die im Zeitraum von 1994 bis 2005 nach Deutschland zugewandert sind, zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 25 und 54 Jahre alt sind und bei Einreise mindestens 18 Jahre alt waren.

⁸³ 8,3% der Fälle sind zensiert.

Merkmale Geschlecht und Zuwanderungsjahr sind alle beschriebenen gruppenspezifischen Abweichungen hoch signifikant. Insofern auch diesen Größen für den beruflichen Eingliederungsprozess Erklärungskraft zugeschrieben wird (siehe die Ausführungen zur Operationalisierung der Kontrollgrößen in 5.1.1.2), dürfen sie aufgrund der häufigen und starken Abweichung beider Zuwanderergruppen darin nicht in den Analysemodellen für die Erklärung der gruppenspezifischen Erstplatzierung am deutschen Arbeitsmarkt fehlen.

Nun zur empirischen Überprüfung der Randbedingungen: Unterscheiden sich jüdische Kontingentflüchtlinge überhaupt von Aussiedlern in der beschriebenen Weise bei den zentralen Erklärungsgrößen? In Tabelle 5.2 sind die gruppenspezifischen Verteilungen über die Indikatoren der individuellen Humankapitalausstattung abgetragen.

Tabelle 5.2: *Verteilungen der Humankapitalgrößen nach Zuwanderergruppe (Prozent/Mittelwert)*

Merkmals	Aussiedler	Jüdische Kontingentflüchtlinge	Test auf signifikante Unterschiede
mit nach Deutschland gebracht			
Bildungsabschluss, der in der ehemaligen Sowjetunion erworben wurde			
1a-2b	14,9	2,0	Pearson Chi ² sig***
2c	34,1	12,0	
3a	34,8	27,3	
3b	16,3	58,8	
Berufserfahrung, die in der ehemaligen Sowjetunion erworben wurde			
noch nicht gearbeitet	6,2	6,1	Pearson Chi ² sig***
in nicht-PTM	54,5	18,8	
in PTM	39,4	75,1	
in Deutschland investiert			
Anerkennung des Bildungsabschlusses, der in der ehemaligen Sowjetunion erworben wurde			
nicht versucht	54,5	30,8	Pearson Chi ² sig***
Versuch abgelehnt	17,5	17,8	
herabgestuft anerkannt	8,1	13,7	
voll anerkannt	20,0	37,7	
Weiterbildung in Deutschland			
Teilnahme	7,7	16,9	Pearson Chi ² sig***
keine Teilnahme	92,3	83,1	
Ausbildungsdauer in Monaten	22,1	27,8	t-Test sig*
erreichter deutscher Abschluss			
Lehre	26,8	12,8	Pearson Chi ² sig*
Berufsschule/Handelsschule, Schule des Gesundheitswesens	41,1	29,1	
Fachschule, z.B. Meister-, Techniker-ausbildung	10,7	9,3	
Fachhochschule, Berufsakademie	3,6	9,3	
Universität	3,6	16,3	
sonstiges	14,3	23,3	

Wie schon in Untersuchungen zu früheren Zuwandererjahren beider Gruppen festgestellt wurde, haben jüdische Kontingentflüchtlinge in der ehemaligen Sowjetunion deutlich höhere Bildungsqualifikationen erworben als Aussiedler. Bei ihnen weisen knapp 59% einen Universitätsabschluss auf, diesen haben nur 16% der Aussiedler erreicht. 27% der jüdischen Kontingentflüchtlinge und knapp 35% der Aussiedler verfügen darüber hinaus über einen Abschluss,

der in die Casmin-Kategorie 3a fällt. Die Akademikerrate von Aussiedlern liegt folglich bei 50%, die der jüdischen Kontingentflüchtlinge bei 85%. Das extrem hohe Bildungsniveau der jüdischen Kontingentflüchtlinge passt zum bisherigen Forschungsstand. Schoeps et al. (1999: 35) berichten bereits von über 70% Akademikern innerhalb der Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge. Für die Gruppe der Aussiedler fallen auf Grundlage des Soeps die Befunde dazu uneinheitlich aus. Die Quote von Aussiedlern mit einer tertiären beruflichen Ausbildung schwankt je nach untersuchter Welle und Altersgruppe zwischen 15% und 43% (Konietzka/Kreyenfeld 2001: 273; Frick 2004: 45; Kogan 2004: 461). Somit fällt die Einordnung des eigenen Befunds schwer. Neben der Betrachtung der höchsten Qualifikation aus der ehemaligen Sowjetunion ist bemerkenswert, dass in den Projektdaten nur 2% der jüdischen Kontingentflüchtlinge einen Bildungsabschluss unterhalb des Abiturs aufweisen. Knapp 15% der Aussiedler fallen jedoch in diese Kategorie. Bei beiden Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion handelt es sich um hochqualifizierte Migranten, wobei jüdische Kontingentflüchtlinge entsprechend der theoretischen Annahme einen deutlichen Bildungsvorsprung vor den Aussiedlern haben.

Entsprechend der Abweichungen im Bildungsniveau haben beide Zuwanderergruppen auch im unterschiedlichen Ausmaß in den zwei hier interessierenden Berufsfeldern PTM und nicht-PTM Berufserfahrung in der ehemaligen Sowjetunion gesammelt. 75% der jüdischen Kontingentflüchtlinge haben vor ihrer Zuwanderung im PTM-Sektor gearbeitet, bei den Aussiedlern waren es hingegen nur 39%. Jeweils 6% beider Zuwanderergruppen gaben an, keine Berufserfahrung in der ehemaligen Sowjetunion gesammelt zu haben. Die in den Jahresstatistiken der BVA für Aussiedler verzeichneten Angaben zur früheren Berufsstruktur (bspw. BVA-Jahresstatistik 2006: 7f.) sowie die bei Schoeps et al. (1999: 46) für jüdische Kontingentflüchtlinge verzeichneten Angaben zu den früheren Tätigkeitsbereichen können für einen direkten Vergleich mit den Berufsfeldern PTM- und nicht-PTM der Projektdaten nicht herangezogen werden. Sie offenbaren nichtsdestotrotz, dass Aussiedler vorrangig in manuellen Tätigkeiten, jüdische Kontingentflüchtlinge hingegen vor allem im akademischen Bereich in der ehemaligen Sowjetunion beschäftigt waren.

Entgegen der Erwartung, die der Rechtsanspruch auf Anerkennung der mitgebrachten Bildungsqualifikation für die Gruppe der Aussiedler suggeriert, versuchen 54,5% der Aussiedler erst gar nicht ihren Ausbildungsabschluss anerkennen zu lassen. Nur 30,8% der jüdischen Kontingentflüchtlinge unternehmen ebenfalls keinen Anerkennungsversuch. Während bei beiden Zuwanderergruppen ca. 17,5% bei ihren Anerkennungsbemühungen scheiterten, berichten 37,7% der jüdischen Kontingentflüchtlinge ihren Bildungsabschluss voll und 13,7% ihren Bildungsabschluss zumindest herabgestuft anerkannt bekommen zu haben. Bei der Gruppe der Aussiedler haben nur 20% ihre Bildungsqualifikation voll und 8,1% herabgestuft anerkannt bekommen. Die in den Projektdaten ermittelte Quote von gut 45% der Aussiedler, die sich überhaupt um die Anerkennung der mitgebrachten Bildungsqualifikation bemüht haben, deckt sich nahezu perfekt mit dem Befund von Koller (1993a: 216), wonach 44% der Befragten in der IAB-Studie eine Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen beantragten.

Die Ergebnisse zu Anerkennungsquoten jüdischer Kontingentflüchtlinge von Schoeps et al. (1999: 70) lassen sich aufgrund abweichender Antwortvorgaben nicht mit den Befunden der Projekterhebung vergleichen. Wie im theoretischen Teil argumentiert, bestimmt nicht der Rechtsanspruch an sich die Anerkennungsbemühungen, sondern, die damit gegebene Möglichkeit, im erlernten Beruf zu arbeiten, d.h. seine vorherigen Humankapitalinvestitionen zu nutzen.

Bis zum Antritt der ersten Stelle bzw. zum Befragungszeitpunkt haben mit knapp 17% mehr als doppelt so viele jüdische Kontingentflüchtlinge eine deutsche Ausbildung angefangen bzw. abgeschlossen als Aussiedler. Die Ausbildung hat bei jüdischen Kontingentflüchtlingen darüber hinaus mit 27,8 Monaten fast ein halbes Jahr mehr Zeit als bei Aussiedlern in Anspruch genommen. Im IAB-Kurzzeitpanel besuchten noch ca. 40% der Aussiedlerpopulation eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme (Koller 2000: 129). Die deutliche Differenz zwischen Forschungsstand und Projekterhebung lässt sich auf zwei Ursachen zurückführen. Zum einen ging die Teilnahme von Aussiedlern an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (FuU-Maßnahmen) der Arbeitsagentur ab 1993 dramatisch zurück (Koller 1995: 111). Das IAB-Kurzzeitpanel umfasst jedoch mehrheitlich Aussiedler, die 1990 zugewandert sind (Koller 1993a: 209), weshalb die Ergebnisse dieser Datenquelle hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen völlig veraltet sind. Zum anderen können die FuU-Maßnahmen nur ein ganz grober Indikator für in Deutschland erworbene Ausbildungsabschlüsse sein. Sie umfassen nicht Hochschulbildung, enthalten jedoch auch Weiterbildungsmaßnahmen, die ohne Ausbildungsabschluss beendet werden (Koller 1995: 114). Für jüdische Kontingentflüchtlinge liegen dazu keinerlei Vergleichszahlen vor. Die Mehrheit aller in Deutschland erworbener Abschlüsse beider Zuwanderergruppen ist berufsfachlicher Natur. Jedoch haben auch 25% der jüdischen Kontingentflüchtlinge und 7% der Aussiedler einen Hochschulabschluss erlangt. Im Vergleich zu Aussiedlern erwerben jüdische Kontingentflüchtlinge damit deutlich häufiger und höher qualifizierte Ausbildungsabschlüsse in Deutschland, was den theoretischen Annahmen entspricht.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Differenzen beider Zuwanderergruppen bei den Randverteilungen aller Humankapitaldimensionen den theoretischen Erwartungen entsprechen und darüber hinaus noch durchweg deutlich und signifikant ausfallen. Insofern die skizzierten Wirkmechanismen der einzelnen Indikatoren für den beruflichen Eingliederungsprozess zutreffen, dürfte sich die Humankapitalausstattung für die gruppenspezifische Erstplatzierung als erklärungskräftig erweisen.

In Tabelle 5.3 finden sich die Randverteilungen beider Zuwanderergruppen zu den mitgebrachten und vor Ort erworbenen Fertigkeiten in der deutschen Sprache.

Tabelle 5.3: *Verteilungen der Größen zur Sprachfertigkeit nach Zuwanderergruppe (Prozent/Mittelwert)*

Merkmal	Aussiedler	Jüdische Kontingentflüchtlinge	Test auf signifikante Unterschiede
mit nach Deutschland gebracht			
Ausgangssprachniveau			
gar nicht	59,4	82,4	Pearson Chi ² sig***
eher schlecht	24,5	12,0	
geht so	10,7	3,7	
gut	4,4	1,6	
sehr gut	1,1	0,4	
in Deutschland investiert			
Sprachkursanzahl*	1,1	1,6	t-Test sig***
Sprachentwicklung	1,4	2,0	t-Test sig***

* insgesamt, nicht zum Zeitpunkt der ersten Stellensuche

Möglicherweise zum Erstaunen einiger Leser betreten auch knapp 60% der Aussiedler Deutschland ohne ein Wort Deutsch sprechen zu können. Bei den jüdischen Kontingentflüchtlingen umfasst diese Gruppe 82,4%. Ca. ein Viertel der Aussiedler und ein Achtel der jüdischen Kontingentflüchtlinge geben an, bei Zuwanderung die deutsche Sprache eher schlecht beherrscht zu haben. Gute 10% der Aussiedler und knapp 4% der jüdischen Kontingentflüchtlinge geben an, dass ihre Deutschkenntnisse bei Einreise dem ‚geht so‘-Niveau entsprechen haben. Personen, die nach Deutschland mit guten oder sehr guten Fertigkeiten in der deutschen Sprache gekommen sind, stellen bei beiden Gruppen die Ausnahme dar. Bei Aussiedlern betrifft dies nur 5,5%, bei jüdischen Kontingentflüchtlingen 2%. Insgesamt betreten somit beide Gruppen Deutschland mit extrem geringen Vorkenntnissen in der deutschen Sprache. Entsprechend der theoretischen Erwartung weisen jedoch Aussiedler gegenüber jüdischen Kontingentflüchtlingen einen Sprachvorteil bei Einreise auf.

Im Zeitraum von der Zuwanderung bis zur Befragung haben jüdische Kontingentflüchtlinge durchschnittlich an 1,6 Sprachkursen teilgenommen, im Gegensatz dazu Aussiedler nur an 1,1 Kursen. Jüdische Kontingentflüchtlinge haben im besagten Zeitraum im Schnitt 2 Sprachstufen erklommen, Aussiedler nur 1,4. Jüdische Kontingentflüchtlinge haben damit nicht nur zu dem deutschen Sprachvermögen der Aussiedler aufgeschlossen, sondern diese darin auch überholt. Die stärkere Teilnahme an Sprachkursen sowie die größeren Entwicklungsschritte von jüdischen Kontingentflüchtlingen gegenüber der Gruppe der Aussiedler entspricht den erwarteten Verteilungen darin.

Die Verteilungen aller Indikatoren für das Sprachvermögen beider Gruppen weichen in erwarteter Richtung und hoch signifikant voneinander ab. Insofern die skizzierten Wirkmechanismen der einzelnen Indikatoren für den beruflichen Eingliederungsprozess zutreffen, dürften zumindest die beiden letzten Indikatoren einen Erklärungsbeitrag für die gruppenspezifische Erstplatzierung liefern (vgl. Tabelle 3.3).

In Tabelle 5.4 sind die Randverteilungen beider Zuwanderergruppen der letzten Ressourcenart, dem Sozialkapital festgehalten. Es findet sich für mitgebrachtes sowie für vor Ort erworbenes Sozialkapital jeweils ein Indikator.

Tabelle 5.4: *Verteilungen der Sozialkapitalgrößen nach Zuwanderergruppe (Prozent)*

Merkmal	Aussiedler	Jüdische Kontingentflüchtlinge	Test auf signifikante Unterschiede
mit nach Deutschland gebracht (herkunftslandspezifisches Sozialkapital)			
Anzahl Verwandte/Bekannte in Deutschland vor der Zuwanderung			
keine	20,3	39,2	Pearson Chi ² sig***
wenige	26,3	35,5	
viele	53,5	25,3	
in Deutschland investiert (aufnahmelandspezifisches Sozialkapital)			
Zusammensetzung des Freundeskreises ein Jahr nach der Zuwanderung			
alle aus der ehemaligen Sowjetunion	64,8	63,9	Pearson Chi ² nicht sig
die meisten aus der ehemaligen Sowjetunion	27,9	27,1	
halb/halb	5,9	5,9	
die meisten Einheimische	1,0	2,6	
alle Einheimische	0,4	0,6	

80% aller Aussiedler und 60% aller jüdischen Kontingentflüchtlinge verfügen schon vor der Zuwanderung über eigenethnische Kontakte in Deutschland. Mehr als die Hälfte der Aussiedler und ein Viertel der jüdischen Kontingentflüchtlinge weisen ein umfangreiches Netzwerk (vier und mehr Kontakte) auf. Die erwartete Differenz zwischen beiden Zuwanderergruppen ist beim herkunftslandspezifischen Sozialkapital gegeben.

Hinsichtlich des Umfangs des aufnahmelandspezifischen Sozialkapitals unterscheiden sich beide Zuwanderergruppen jedoch nur marginal voneinander. Knapp zwei Drittel beider Gruppen geben an, dass sich ein Jahr nach der Zuwanderung ihr Freundeskreis komplett aus Landsleuten zusammensetzt. Bei ca. 27% beider Gruppen stammen zu diesem Zeitpunkt noch die meisten ihrer Freunde aus der ehemaligen Sowjetunion. Jeweils 5,9% berichten, damals über einen ethnisch gemischten Freundeskreis verfügt zu haben. Bei 1% der Aussiedler und 2,6% der jüdischen Kontingentflüchtlinge setzte sich kurz nach der Zuwanderung der Freundeskreis aus mehrheitlich Einheimischen zusammen. Nur jeweils ein halbes Prozent beider Gruppen verfügte zum damaligen Zeitpunkt ausschließlich über einheimische Freunde⁸⁴.

Nur beim Indikator für das herkunftslandspezifische Sozialkapital unterscheiden sich beide Zuwanderergruppen in der erwarteten Richtung signifikant voneinander, so dass auch nur hiervon ein Beitrag für die Erklärung des gruppenspezifischen Eingliederungsprozesses zu erwarten ist.

Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge weichen mit Ausnahme des einen Sozialkapitalfaktors bei den Randverteilungen aller für den beruflichen Eingliederungsprozess als relevant erachteten Größen in erwarteter Richtung, signifikant voneinander ab. Somit ist über die gruppenspezifische Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Ressourcen genügend Erklärungsspielraum für die festgestellten Diskrepanzen bei der ersten Stelleneinmündung beider Zuwanderergruppen gegeben, dessen Substanz folgend mit multivariaten Analysen überprüft wird.

⁸⁴ Für die Teilgruppe junger Aussiedler (15-25 Jahre) wurde eine ganz ähnliche Netzwerkzusammensetzung ermittelt (vgl. Roll 2003: 282).

5.1.2.2 Multivariate Ergebnisse

Im Folgenden wird nun untersucht, ob die festgestellten gruppenspezifischen Unterschiede in der Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Ressourcen (vgl. Tabellen 5.2-5.4) das ebenfalls konstatierte, unterschiedliche Verhalten beider Zuwanderergruppen bei der beruflichen Erstplatzierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Abbildungen 3.3 und 3.4) erklären können. Dazu werden für jedes der interessierten Ereignisse binär logistische Regressionsanalysen berechnet (vgl. 5.1.1.1). Zuerst werden die Ergebnisse zur Einmündungswahrscheinlichkeit in eine PTM-Stelle vorgestellt. Entsprechend der eingeschlagenen Untersuchungsmethode – diskrete Ereignisdatenanalyse – sind die Effekte der erklärenden Größen in Form von hazard-ratios abgetragen. Sie geben an, um welchen Faktor der Eintritt des Ereignisses im Durchschnitt pro Zeiteinheit durch die erklärende Größe gegenüber der jeweiligen Referenzkategorie (alle anderen Einflussgrößen konstant gehalten) beeinflusst wird.

Die Interpretation der hazard-ratios entspricht jener der odds-ratios, die eigentlich, rein technisch betrachtet, berechnet werden. Hazard-ratios drücken gegenüber odds-ratios nicht nur den Durchschnittswert der jeweiligen Größe über alle Individuen, sondern zusätzlich noch über die einzelnen Beobachtungsmonate eines Individuums hinweg aus, weil nicht Personen, sondern Personenmonate die Datengrundlage bilden.

Bevor im Detail auf den Einfluss und die Erklärungskraft der arbeitsmarktrelevanten Ressourcen eingegangen wird, sollen vorweg kurz die Effekte der Kontrollgrößen beschrieben werden.

Im *Ausgangsmodell* von Tabelle 5.5, in welchem neben der Gruppenzugehörigkeit nur die Aufenthaltsdauer berücksichtigt wurde, fällt die Wahrscheinlichkeit, dass die berufliche Erstplatzierung von jüdischen Kontingentflüchtlingen in eine PTM-Stelle erfolgt, um das 2^{1/2}-fache höher als bei Aussiedlern aus. Dieser Vorteil ist hochsignifikant und wird durch die Kontrolle von sozio-demografischen Merkmalen in *Modell 2* auch nur marginal reduziert. Das Einreisalter sowie der Familienstand haben keinen Effekt darauf, nach der Zuwanderung in eine hochqualifizierte Stelle zu münden. Frauen sowie Personen, deren jüngstes Kind noch unter einem Jahr alt ist, haben dabei hingegen schlechte Karten. Die Effekte zum Alter (positiv) und seinem quadrierten Term (negativ) entsprechen der kurvenlinearen Erwartung. Die Wahrscheinlichkeit, nach der Zuwanderung in eine PTM-Stelle überzutreten, steigt bis zu einem bestimmten Alter mit abnehmender Zuwachsrate an und kehrt sich dann in ihrer Wirkrichtung um. Auch wenn, wie in *Modell 3* geschehen, weitere Kontrollgrößen berücksichtigt werden, fällt der Vorteil jüdischer Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, nach der Zuwanderung eine PTM-Stelle anzutreten, um mehr als das zweifache höher aus. Gegenüber den im Jahr 1994 Zugezogenen, weisen alle anderen Zuwandererjahrgänge einen Vorteil, der unregelmäßig auch mal signifikant ausfällt, auf. Ebenso wie in den israelischen Arbeitsmarktstudien erhöht die Herkunft aus europäischen Ländern und

Republiken der ehemaligen Sowjetunion die Chance, in eine hochqualifizierte Stelle überzutreten. Die Nationalität der Person übt hingegen darauf keinen Einfluss aus.

Tabelle 5.5: *Einflüsse der Kontrollgrößen auf die Erstplatzierung in eine PTM-Stelle*

Merkmal	Modelle		
	1	2	3
	bei denen jeweils hazard-ratios abgetragen sind		
Aufenthaltsmonat	1,01***	1,00	1,01
Zuwanderergruppe (Ref.: Aussiedler)			
Jüdischer Kontingentflüchtling	2,55***	2,46***	2,28***
Einreisealter		0,97	0,97
Geschlecht (Ref.: männlich)			
weiblich		0,63**	0,62***
Alter		1,03+	1,03+
Alter²		0,99***	0,99***
Familienstand (Ref.: verheiratet)			
ledig		1,29	1,26
geschieden		1,07	0,96
verwitwet		1,64	1,66
Alter des jüngsten Kindes (Ref.: 0-1 Jahr alt)			
Kein Kind		3,08+	3,14+
1-3 Jahre alt		3,59*	3,47*
3-6 Jahre alt		3,30+	3,16+
6-12 Jahre alt		4,06*	4,05*
12 Jahre und älter		3,26+	3,30*
keine Angabe		2,76	3,27+
Zuzugsjahr (Ref.: 1994)			
1995			2,15*
1996			1,58
1997			1,88+
1998			2,11*
1999			1,96*
2000			2,28**
2001			2,50**
2002			1,48
2003			2,47**
2004			1,51
2005			1,43
Herkunftsregion (Ref.: asiatischer Teil)			
europäischer Teil			1,43+
Nationalität (Ref.: aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion)			
Deutsch			1,10
Pseudo R²	0,029	0,046	0,052
N Personenmonate	42.114	42.114	42.114
N Personen	1.241	1.241	1.241

+ → p<0,10; * → p<0,05; ** → p<0,01; *** → p<0,001

Die eben skizzierten Effekte der Kontrollgrößen bleiben auch bei Berücksichtigung der zentralen Einflussgröße im Wesentlichen bestehen. Der Nachteil für Frauen wird etwas größer. Bei Kontrolle des mitgebrachten Bildungsabschlusses verliert die Herkunft aus dem europäischen Teil der ehemaligen Sowjetunion seinen signifikanten Vorteil. Und sobald das Anerkennungsergebnis des Bildungsabschlusses, der in der ehemaligen Sowjetunion erworben wurde, berücksichtigt wird, verringert sogar der Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit der Rich-

tung nach die Übertrittswahrscheinlichkeit in eine PTM-Stelle. Bei der Interpretation dieses Ergebnisses ist natürlich das starke Missverhältnis beider Zuwanderergruppen hinsichtlich des Besitzes der deutschen Nationalität zu beachten (vgl. Tabelle 5.1), so dass sich darin auch der Nachteil der Aussiedler gegenüber den jüdischen Kontingentflüchtlingen an sich widerspiegelt.

Nun stellt sich die Frage, ob die als zentral erachteten Einflussgrößen (Humankapital, Sprachfertigkeiten und Sozialkapital) die noch nach der Berücksichtigung der Kontrollgrößen bestehende Differenz – jüdische Kontingentflüchtlinge treten im Vergleich zu Aussiedlern mit einer um den Faktor 2,28 erhöhten Wahrscheinlichkeit nach der Zuwanderung in eine PTM-Stelle über – erklären können.

Modell 1 von Tabelle 5.6 gibt den neuen Ausgangsunterschied nach der Berücksichtigung der Kontrollgrößen, deren Effekte der Übersicht halber nicht mit abgetragen sind, wider.

Sobald der in der ehemaligen Sowjetunion erworbene Bildungsabschluss mit in die Analyse einbezogen wird (*Modell 2*), schrumpft der Vorteil jüdischer Kontingentflüchtlinge auf den Faktor 1,4 zusammen und ist nicht mehr signifikant. Gegenüber dem Abiturlevel fällt die Wahrscheinlichkeit von Personen mit einem Fachhochschulabschluss oder Äquivalentem in eine hochqualifizierte Stelle nach der Zuwanderung einzumünden fünf Mal so hoch aus, für Personen mit Universitätsabschluss sogar neun Mal so hoch. Der positive Effekt von hoher Bildung ist jeweils hochsignifikant. Bildungsqualifikationen, die unter dem Abiturlevel angesiedelt sind, reduzieren demgegenüber die Chancen auf ein gutes Viertel bei der beruflichen Erstplatzierung eine PTM-Stelle anzutreten. Dieser deutliche Nachteil fällt jedoch nicht signifikant aus. Das Pseudo R^2 steigt gegenüber dem Vormodell deutlich von 5 auf 8 Prozentpunkte an.

Mit der Kontrolle, ob und in welchem Feld Berufserfahrung in der ehemaligen Sowjetunion gesammelt wurde, reduziert sich in *Modell 3* der Vorteil jüdischer Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern bei der Besetzungswahrscheinlichkeit einer PTM-Stelle nach der Zuwanderung weiter. Erstaunlicherweise haben Personen, die noch über keinerlei Berufserfahrung verfügen ebenso wie Personen, die schon im PTM-Sektor Erfahrung sammeln konnten, eine um den Faktor 3 gesteigerte Chance in eine hochqualifizierte Stelle auch in Deutschland zu münden, gegenüber Personen, die in Stellen gearbeitet haben, die dem nicht-PTM-Segment zugerechnet werden können. Ein unbeschriebenes Blatt zu sein beflügelt, ebenso wie über die richtige Berufserfahrung zu verfügen, das Streben nach einer PTM-Stelle - wie auch die Möglichkeit diese tatsächlich zu erreichen. Bei der Berücksichtigung der spezifischen Berufserfahrung reduzieren sich die Effekte der hohen Bildungsabschlüsse vom Umfang deutlich, verbleiben jedoch hinsichtlich der Relationen zueinander und des hohen Signifikanzniveaus unverändert bestehen. Vorweg haben sie aufgrund der starken Korrelation beider Größen den Effekt der Berufserfahrung teilweise mit abgebildet.

Tabelle 5.6: *Einflüsse der zentralen Ressourcen auf die Erstplatzierung in eine PTM-Stelle **

Merkmal	Modelle							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	bei denen jeweils hazard-ratios abgetragen sind							
Zuwanderergruppe (Ref.: Aussiedler)								
Jüdischer Kontingentflüchtling	2,28***	1,41	1,27	1,16	1,17	1,17	1,19	1,20
Humankapital								
Bildungsabschluss, der in der ehem. SU erworben wurde (Ref.: Casmin 2c)								
1a-2b		0,28	0,30	0,34	0,38	0,41	0,41	0,39
3a		4,98***	3,40**	3,16**	3,05**	2,94**	2,89**	2,88**
3b		8,87***	4,72***	3,31**	2,99**	2,84**	2,66**	2,62*
Berufserfahrung, die in der ehem. SU erworben wurde (Ref.: in nicht-PTM)								
noch nicht gearbeitet			3,20**	2,26*	2,06+	2,21*	2,12*	2,15*
in PTM			3,03***	2,70***	2,91***	3,15***	3,22***	3,23***
Anerkennung des Bildungsabschlusses, der in der ehem. SU erworben wurde (Ref.: Versuch abgelehnt)								
nicht versucht				0,80	0,84	0,88	0,86	0,87
herabgestuft anerkannt				1,77*	1,47	1,53+	1,53	1,52
voll anerkannt				2,44***	2,66***	2,72***	2,42***	2,42***
Ausbildungsteilnahme in Deutschland (Ref.: derzeit nicht in Ausbildung)								
derzeit in Ausbildung					0,53*	0,53*	0,41**	0,42**
erreichter deutscher Abschluss (Ref.: keinen deutschen Abschluss erreicht)								
Lehre					3,94***	3,49**	3,47**	3,56**
Berufsschule/Handelsschule, Schule des Gesundheitswesens					4,59***	4,57***	3,80***	3,73***
Fachschule, z.B. Meister-, Techniker Ausbildung					1,26	1,30	0,83	0,79
Fachhochschule, Berufsakademie					4,51***	4,96***	3,13**	3,26**
Universität					10,13***	10,39***	9,00***	9,16***
sonstiges					2,06*	2,11*	1,74	1,75
Sprachfertigkeiten								
Ausgangssprachniveau (Ref.: gar nicht)								
eher schlecht						1,08	1,58*	1,59*
geht so						1,77*	3,39***	3,40***
gut						0,90	1,99	1,79
sehr gut						2,82*	7,79***	7,34**
Sprachkursteilnahme (Ref.: derzeit nicht im Sprachkurs)								
derzeit im Sprachkurs							0,32***	0,32***
Sprachentwicklung								
							1,53***	1,52***
Sozialkapital								
Anzahl Verwandte/Bekanntes in Deutschland vor der Zuwanderung (Ref.: keine)								
wenige								1,07
viele								1,01
Zusammensetzung des Freundeskreises ein Jahr nach der Zuwanderung (Ref.: alle aus der ehem. SU)								
die meisten aus der ehemaligen Sowjetunion								1,04
halb/halb								0,91
die meisten Einheimische								1,56
alle Einheimische								1,90
Pseudo R²								
	0,052	0,081	0,088	0,101	0,127	0,130	0,150	0,151
N Personenmonate								
	42.114	42.114	42.114	42.114	42.114	42.114	42.114	42.114
N Personen								
	1.241	1.241	1.241	1.241	1.241	1.241	1.241	1.241

+ → p < 0,10; * → p < 0,05; ** → p < 0,01; *** → p < 0,001

* Modelle jeweils unter Kontrolle von Aufenthaltsdauer, Einreisearcher, Geschlecht, Alter, Familienstand, Alter des jüngsten Kindes, Zuzugsjahr, Herkunftsregion und Nationalität

Schon allein wenn das mitgebrachte Humankapital berücksichtigt wird, weisen jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern keinen signifikanten Vorteil hinsichtlich des Ereignisses, die Stellensuche mit dem Antritt einer PTM-Stelle zu beenden, auf. Nichtsdestotrotz kann sich die weitere Ergebnisauswertung lohnen. Zum einen sind die Chancen von jüdischen

Kontingentflüchtlingen noch immer höher als von Aussiedlern, sie fallen um den Faktor 1,27 gesteigert aus; zum anderen können die beiden bislang berücksichtigten Faktoren, ähnlich wie beim Verhältnis des Bildungsabschlusses und der spezifischen Berufserfahrung selbst, Effekte anderer Größen vorwegnehmen.

In *Modell 4* werden der Anerkennungsversuch und sein Ergebnis mit in die Analyse einbezogen. Der Vorteil jüdischer Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern bei der Besetzung einer PTM-Stelle schrumpft auf ein hazard-ratio-Verhältnis von 1,16 zusammen. D.h. die gruppenspezifische Übertrittswahrscheinlichkeit in eine PTM-Stelle fällt bei der Berücksichtigung aller bislang kontrollierten Größen nahezu identisch aus. Entsprechend der theoretischen Erwartung wirkt sich die geglückte Anerkennung gegenüber einer Ablehnung positiv auf die berufliche Einmündung in eine PTM-Stelle aus. Der Vorteil einer vollwertigen Anerkennung ist gegenüber einer herabgestuften Anerkennung nicht nur vom Betrag her größer, sondern auch vom Signifikanzniveau belastbarer. Personen, die keinen Anerkennungsversuch unternommen haben, weisen zwar im Vergleich zu Personen, deren Anerkennungsversuch missglückt ist, einen Nachteil hinsichtlich der Erstplatzierung in einer PTM-Stelle auf, dieser fällt jedoch nicht signifikant aus. An den deutlich gegenüber dem Vormodell geringer ausfallenden Koeffizienten erkennt man, dass insbesondere Personen, die in der ehemaligen Sowjetunion einen Universitätsabschluss erworben haben oder dort noch keine Berufserfahrung gesammelt haben, um Anerkennung bemüht sind bzw. ihre Anerkennungsversuche erfolgreich glücken.

Die Berücksichtigung des Absolvierens einer Ausbildung in Deutschland sowie das Erlangen eines deutschen Ausbildungsabschlusses in *Modell 5* lässt den Nationalitätenkoeffizient im gemeinsamen Ergebnis nahezu unverändert. Ein Blick in differenziertere Analysen (Modelle sind hier nicht abgetragen) verrät jedoch, dass entsprechend der theoretischen Erwartung die Teilnahme an der Ausbildung selbst den Vorteil jüdischer Kontingentflüchtlinge sogar ausbaut, wohingegen der Gewinn aus dem jeweils erzielten Zertifikat diesen Vorteilszuwachs wieder wegerklärt. Während die Teilnahme an einer Ausbildungsmaßnahme die Übertrittschancen in eine hochqualifizierte Anstellung halbiert, beflügelt das zum Abschluss dieser Investition erlangte deutsche Ausbildungszertifikat das erfolgreiche Finden einer PTM-Stelle. Dies trifft insbesondere auf Personen zu, die einen Universitätsabschluss erwerben. Ihre Chancen auf eine PTM-Anstellung fallen gegenüber Personen ohne deutschen Bildungsabschluss 10 Mal höher aus. Dass sich auch die nichtakademischen deutschen Berufsabschlüsse (Lehre, Berufsschule) so deutlich positiv auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in die hochqualifizierten Stellen auswirken, entspricht nicht der theoretischen Erwartung. Eine ad-hoc-Erklärung dafür wäre, dass der auch nur auf berufsfachlichem Niveau in Deutschland erworbene Abschluss den höherwertigen aus der ehemaligen Sowjetunion, unabhängig von der offiziellen Anerkennung in den Augen potentieller Arbeitgeber hinsichtlich der darin verborgenen Produktivität aufwertet. Unter Kontrolle der deutschen Ausbildungsinvestition fällt der Vorteil eines Universitätsabschlusses aus der ehemaligen Sowjetunion unter das Niveau eines Fachhochschulabschlusses, d.h. der Vorteilvorsprung von Personen mit Universitätsabschluss gegenüber Personen mit

Fachhochschulabschluss lässt sich auf deren überproportionale Investition in deutsches Humankapital erklären. Das Merkmal, dass der mitgebrachte Bildungsabschluss nur herabgestuft anerkannt wurde, verliert bei der Berücksichtigung des deutschen Ausbildungsabschlusses an Umfang und Signifikanz. Ihr Vorteil ist folglich auch auf das häufigere Absolvieren eines deutschen Ausbildungsganges und den damit erzielbaren Gewinnen zurückzuführen. Auch bei der Berücksichtigung des deutschen Bildungsabschlusses ist das Pseudo-R² gegenüber dem Vormodell deutlich um 2,5 Prozentpunkte auf 12,7% angewachsen.

In *Modell 6* werden die Fertigkeiten in der deutschen Sprache zum Zeitpunkt des Zuzugs mit in die Analyse aufgenommen. Mit Ausnahme jener, die schon damals angaben, die deutsche Sprache gut zu beherrschen, wirken sich die Kompetenzen in der deutschen Sprache entsprechend der theoretischen Erwartung in zunehmendem Maße vorteilhaft auf die Einmündung in eine PTM-Stelle nach der Zuwanderung aus. Gegenüber Personen, ohne jegliche Vorkenntnisse, weisen Personen mit schlechten Kenntnissen einen schwachen Vorteil (Faktor 1,08 nicht signifikant), Personen mit einem Sprachvermögen auf dem geht-so-Niveau einen deutlichen Vorteil (Faktor 1,77 auf $p < 0,05$ Niveau signifikant) und Personen mit sehr guten Sprachfertigkeiten einen starken Vorteil (Faktor 2,82 auf $p < 0,05$ Niveau signifikant) auf. Entgegen der theoretischen Erwartung lässt die Kontrolle des Ausgangssprachniveaus nicht die Gruppenunterschiede größer werden.

Die in *Modell 7* berücksichtigten Merkmale Sprachkursteilnahme und Sprachentwicklung wirken sich entsprechend der Erwartung, die in den theoretischen Ausführungen skizziert wurden, aus. Die Sprachkursteilnahme dämpft die Übertrittswahrscheinlichkeit in eine PTM-Stelle deutlich, diese fällt währenddessen auf ein Drittel reduziert aus. Pro erklimmter Sprachentwicklungsstufe steigt hingegen die Einmündungswahrscheinlichkeit in eine hochqualifizierte Stelle um den Faktor 1,53 an. Die Effekte beider Merkmale sind hochsignifikant. Die Annahmen bezüglich der Erklärungskraft dieser Faktoren für die Gruppenunterschiede werden, wie ein Blick in differenziertere Analysen (Modelle hier nicht abgetragen) offenbart, bestätigt. Während die Berücksichtigung des Sprachkursbesuchs die Gruppendifferenzen ausbaut, werden diese wieder zu großen Teilen durch den Einbezug der Sprachfortschritte wegerklärt. Bemerkenswert ist, dass bei der Berücksichtigung der Sprachentwicklung, die Effekte des Ausgangssprachniveaus um einiges höher ausfallen. Die Kontrolle des Ausmaßes des Sprachfortschrittes schält den Nettoeffekt des Ausgangssprachniveaus heraus, d.h. in Modell 7 geben die Werte des Ausgangssprachniveaus die Effekte, für den Fall wider, dass keine Sprachentwicklung erfolgt. Erneut gibt es einen deutlichen Anstieg beim Pseudo-R² von 13 auf 15 Prozentpunkte, was die Bedeutung der Sprachentwicklung vor Ort für den beruflichen Eingliederungsprozess insbesondere in höherwertige Positionen unterstreicht.

In *Modell 8* wird zu guter letzt in die Analyse zur Erstplatzierung in eine PTM-Stelle das Sozialkapital eines Stellensuchenden aufgenommen. Ob und wie viele Kontakte schon vor der Zuwanderung vor Ort bestanden, ist völlig irrelevant für die Eingliederungswahrscheinlichkeit in eine PTM-Stelle. Die Koeffizienten der Faktoren wenige und viele Bekannte/Freunde weichen nur marginal vom Wert 1 ab, welchen die Referenzkategorie aufweist. Der Anteil von

Einheimischen im Freundeskreis weist immerhin der Tendenz nach in die erwartete Richtung, so haben Personen, die über einen Freundeskreis verfügen, der zu großen Teilen aus Einheimischen besteht, eine um den Faktor 1,56 höhere Chance in eine PTM-Stelle zu münden als Personen, deren Freundeskreis nur aus Landsleuten besteht. Für Personen, die ausschließlich Einheimische zu ihren Freunden zählen, fällt diese Chance nahezu doppelt so hoch aus. Beide Koeffizienten sind jedoch nicht signifikant. Da beim herkunftslandspezifischen Sozialkapital kein Effekt auf den Antritt einer PTM-Stelle besteht und sich beide Gruppen hinsichtlich der Ausstattung mit aufnahmelandsspezifischen Sozialkapital nicht voneinander unterscheiden, ändert sich bei der Berücksichtigung von Sozialkapital beim Koeffizienten, der die Gruppenzugehörigkeit anzeigt, so gut wie nichts.

Die Ergebnisse von Tabelle 5.6 zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich der Vorteil, den jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern hinsichtlich der Einmündungswahrscheinlichkeit in eine PTM-Stelle aufweisen, allein schon über die Berücksichtigung des mitgebrachten Humankapitals erklären lässt. Die kontinuierliche Verringerung der Bildungskoeffizienten bei Einbezug der weiteren arbeitsmarktrelevanten Ressourcen, unterstreicht, dass die produktiven Eigenschaften miteinander verknüpft sind. Ein hohes Bildungsniveau bedingt ausgeprägte Bemühung um Anerkennung, häufigere Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und größere Fortschritte bei der Sprachentwicklung. Diese Indikatoren liefern somit auch einen substantiellen Erklärungsbeitrag für den Gruppenunterschied, der durch den in der ehemaligen Sowjetunion erworbenen Bildungsabschluss nur vorweg genommen ist. Oder anders formuliert: Durch die Berücksichtigung der weiteren arbeitsmarktrelevanten Ausstattungsmerkmale einer Person in der Untersuchung werden die Mechanismen, die sich im Indikator ‚Bildungsabschluss aus der ehemaligen Sowjetunion‘ widerspiegeln, genau spezifiziert. Die Bildungs- wie auch die Sprachfertigungsindikatoren tragen am stärksten für die Erklärung, dass das Ereignis der Erstplatzierung in einer PTM-Stelle in Deutschland eintritt, bei. Davon zeugt der jeweilig sprunghaft erfolgte Anstieg des Pseudo-R²s. Darüber hinaus haben die Ergebnisse einen Großteil der theoretischen Annahmen zu den Zusammenhängen bestätigt. Entgegen der theoretischen Erwartung, weisen Personen, die ohne Berufserfahrung nach Deutschland gewandert sind, gegenüber jenen, die in der ehemaligen Sowjetunion nur in einfachen Stellen Erfahrung gesammelt haben, einen deutlichen und signifikanten Vorteil auf. Dieser lässt sich teilweise auf vermehrte Bemühungen bezüglich Anerkennung der mitgebrachten Bildungsqualifikationen sowie des Erwerbs eines deutschen Bildungsabschlusses zurückführen. Ebenso unerwartet ist der positive Effekt berufsfachlicher deutscher Ausbildungszertifikate auf das Erreichen einer PTM-Stelle. Es wurde davon ausgegangen, dass diese nur die Einmündung in eine nicht-PTM-Stelle begünstigen würden. Und zu guter letzt scheinen Zuwanderer, die eine PTM-Stelle anstreben, nicht auf herkunftslandspezifisches Sozialkapital zurückzugreifen, was sich dafür den theoretischen Annahmen folgend eher als hinderlich erweisen würde.

Lassen sich ebenso erfolgreich die gruppenspezifischen Unterschiede bei der Erstplatzierung in eine nicht-PTM-Stelle erklären? Bevor im Detail auf den Einfluss und die Erklärungskraft der arbeitsmarktrelevanten Ressourcen eingegangen wird, sollen erneut vorweg in Tabelle 5.7 die Effekte der Kontrollgrößen beschrieben werden.

Im Gegensatz zur Erstplatzierung in eine PTM-Stelle weisen jüdische Kontingentflüchtlinge im *Ausgangsmodell* von Tabelle 5.7 zur Einmündungswahrscheinlichkeit in eine nicht-PTM-Stelle einen Nachteil auf. Ihre Chance, solch eine Stelle anzutreten, ist gegenüber Aussiedlern um den Faktor 0,4 reduziert. Diese Differenz ist hochsignifikant. Die Berücksichtigung von sozio-demografischen Merkmalen in *Modell 2* baut diesen Gruppenunterschied sogar noch aus. Der Gruppenzugehörigkeitskoeffizient wird vom Betrag her kleiner, entfernt sich somit immer weiter vom Referenzwert 1, den die Aussiedler aufweisen. Alle Alterskoeffizienten sind irrelevant, weisen aber der Tendenz nach in die erwartete Richtung. Frauen haben auch bei dieser Stellenart gegenüber Männern einen Nachteil, ihre Übertrittschance ist erneut nur 2/3 so hoch. Gegenüber Verheirateten fällt die Wahrscheinlichkeit von Ledigen bei der beruflichen Erstplatzierung in Deutschland eine nicht-PTM-Stelle anzutreten signifikant geringer aus. Personen ohne Kinder oder mit älteren Kindern haben gegenüber Personen mit einem Säugling signifikant bessere Chancen bei der Einmündung in eine einfache Stelle. Die Einbeziehung der weiteren Kontrollgrößen in *Modell 3* führt zu einer Verringerung des Gruppenunterschieds von 10 Prozentpunkten. Die Wahrscheinlichkeit, dass jüdische Kontingentflüchtlinge bei ihrer beruflichen Erstplatzierung in Deutschland eine einfache Stelle antreten, ist gegenüber Aussiedlern noch immer hochsignifikant um den Faktor 0,45 reduziert. Gegenüber den 1994 Zugezogenen wird der Wechsel aller späteren Zuwandererjahrgänge in eine nicht-PTM-Stelle mit zunehmender Tendenz über die Jahre wahrscheinlicher. Dieser Befund gibt wider, dass von beiden Zuwanderergruppen über die Jahre hinweg zu einem größeren Anteil und/oder schneller nach der Zuwanderung in diese Stellenart gemündet wird. Dafür können sowohl push- wie auch pull-Faktoren verantwortlich sein, auf die im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter eingegangen werden kann. Aus dem europäischen Teil der ehemaligen Sowjetunion zu stammen hat einen signifikant negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit nach der Zuwanderung in eine nicht-PTM-Stelle überzutreten. Schwach positiv (auf dem $p < 0,10$ Niveau) wirkt sich darauf hingegen der Besitz der deutschen Staatsbürgerschaft aus.

Tabelle 5.7: *Einflüsse der Kontrollgrößen auf die Erstplatzierung in eine nicht-PTM-Stelle*

Merkmal	Modelle		
	1	2	3
	bei denen jeweils hazard-ratios abgetragen sind		
Aufenthaltsmonat	0,99	0,99	0,99
Zuwanderergruppe (Ref.: Aussiedler)			
Jüdischer Kontingentflüchtling	0,40***	0,36***	0,45***
Einreisealter		0,94	0,87
Geschlecht (Ref.: männlich)			
weiblich		0,67***	0,66***
Alter		1,00	1,01
Alter²		0,99	0,99
Familienstand (Ref.: verheiratet)			
ledig		0,71**	0,71**
geschieden		0,77	0,78
verwitwet		1,34	1,37
Alter des jüngsten Kindes (Ref.: 0-1 Jahr alt)			
kein Kind		1,52*	1,61*
1-3 Jahre alt		1,03	1,02
3-6 Jahre alt		1,16	1,16
6-12 Jahre alt		1,34	1,39
12 Jahre und älter		1,75**	1,83**
keine Angabe		0,65	0,68
Zuzugsjahr (Ref.: 1994)			
1995			1,11
1996			1,30
1997			1,52*
1998			1,07
1999			1,61**
2000			1,55**
2001			1,78**
2002			1,72**
2003			1,60*
2004			2,04**
2005			1,92*
Herkunftsregion (Ref.: asiatischer Teil)			
europäischer Teil			0,75***
Nationalität (Ref.: aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion)			
Deutsch			1,17+
Pseudo R²			
	0,019	0,028	0,033
N Personenmonate	42.114	42.114	42.114
N Personen	1.241	1.241	1.241

+ → p<0,10; * → p<0,05; ** → p<0,01; *** → p<0,001

Die eben skizzierten Effekte der Kontrollgrößen bleiben auch bei Berücksichtigung der zentralen Einflussgrößen im Wesentlichen bestehen. Sowohl der Nachteil von Geschiedenen gegenüber Verheirateten als auch der Vorteil von Personen mit Kindern zwischen 6 und 12 Jahren gegenüber solchen mit einem Säugling kratzen am Signifikanzniveau. Die Aufnahme der zentralen Erklärungsgrößen in die Analysemodelle lässt den Vorteil der späteren Zuwandererjahrgänge gegenüber 1994 mit Ausnahme des Zuwanderungsjahrgang 2005 sukzessiv schrumpfen. Dies deutet darauf hin, dass sich neben äußeren Bedingungen über die Zeit hinweg auch die Zusammensetzung der Zuwanderer verändert hat. Der leichte Vorteil der deutschen Nationalität auf die Wahrscheinlichkeit bei der beruflichen Erstplatzierung in eine ein-

fache Stelle zu münden, verliert bei Berücksichtigung des mitgebrachten Humankapitals die Signifikanz. Wird zusätzlich die Investition in Anerkennungsmaßnahmen, deutsche Bildungszertifikate und Sprachfertigkeiten kontrolliert, fällt der Vorteil stärker und signifikant aus. Wird hingegen zum Schluss noch das Sozialkapital mit in die Analyse einbezogen, verliert der Nationalitätskoeffizient erneut an Umfang und Signifikanz.

Nun stellt sich erneut die Frage, ob die als zentral erachteten Einflussgrößen – Humankapital, Sprachfertigkeiten und Sozialkapital – die noch nach der Berücksichtigung der Kontrollgrößen bestehende Differenz erklären können. Die Ausgangsbedingungen sind ganz ähnlich. Während beim Einmündungsrisiko in eine PTM-Stelle jüdische Kontingentflüchtlinge mehr als doppelt so große Chancen als Aussiedler aufwiesen, fallen ihre Chancen im Vergleich zu diesen hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit in eine nicht-PTM-Stelle einzumünden, weniger als halb so groß aus. Der Gruppenzugehörigkeitskoeffizient weist im Ausgangsmodell von Tabelle 5.8 den Wert 0,45 auf.

Die Kontrolle des in der ehemaligen Sowjetunion erworbenen Bildungsabschlusses in *Modell 2* von Tabelle 5.8 reduziert den Nachteil, den jüdische Kontingentflüchtlinge im Vergleich zu Aussiedlern hinsichtlich der Besetzung einer einfachen Stelle aufweisen, um 7 Prozentpunkte. Die Gruppendifferenz ist nichtsdestotrotz sehr deutlich und hoch signifikant. Wie im Theorie-Teil angenommen, wirkt sich gegenüber einem Bildungsabschluss auf dem Abiturniveau akademische Bildung negativ auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in eine nicht-PTM-Stelle aus. Während der Fachhochschulabschluss oder Äquivalentes nur der Tendenz nach negativ sind, verringert ein Universitätsabschluss die Wahrscheinlichkeit, die Stellensuche mit dem Antritt einer einfachen Stelle zu beenden, deutlich, um den Faktor 0,62 auf hochsignifikantem Niveau. Auch ein Abschluss unter dem Abiturlevel wirkt sich der Tendenz nach negativ aus. Die Erklärungskraft des Modells wächst durch die Berücksichtigung des mitgebrachten Bildungsabschlusses nur geringfügig an. Das Pseudo- R^2 steigt um 0,3 Prozentpunkte.

Tabelle 5.8: *Einflüsse der zentralen Ressourcen auf die Erstplatzierung in eine nicht-PTM-Stelle**

Merkmal	Modelle								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9 msm ²
bei denen jeweils hazard-ratios abgetragen sind									
Zuwanderergruppe (Ref.: Aussiedler)									
Jüdischer Kontingentflüchtling	0,45***	0,52***	0,53***	0,55***	0,61***	0,62***	0,63***	0,64***	0,63***
Humankapital									
Bildungsabschluss, der in der ehem. SU erworben wurde (Ref.: Casmin 2c)									
1a-2b		0,94	0,93	0,91	0,88	0,91	0,90	0,90	0,90
3a		0,91	0,97	1,01	1,02	1,03	1,02	1,03	1,03
3b		0,62***	0,70**	0,82	0,80+	0,81	0,81	0,81	0,81
Berufserfahrung, die in der ehem. SU erworben wurde (Ref.: in nicht-PTM)									
noch nicht gearbeitet			0,68*	0,78	0,84	0,84	0,82	0,83	0,83
in PTM			0,82*	0,85+	0,85+	0,84+	0,84+	0,84+	0,84+
Anerkennung des Bildungsabschlusses, der in der ehem. SU erworben wurde (Ref.: Versuch abgelehnt)									
nicht versucht				1,25*	1,24*	1,25*	1,23*	1,21+	1,22*
herabgestuft anerkannt				0,85	0,89	0,89	0,89	0,91	0,91
voll anerkannt				0,80+	0,81+	0,80+	0,80+	0,79+	0,79+
Ausbildungsteilnahme in Deutschland (Ref.: derzeit nicht in Ausbildung)									
derzeit in Ausbildung					0,22***	0,22***	0,19***	0,19***	0,18***
erreichter deutscher Abschluss (Ref.: keinen deutschen Abschluss erreicht)									
Lehre					1,75*	1,78*	1,50	1,56	1,53
Berufsschule/Handelsschule, Schule des Gesundheitswesens					2,17***	2,18***	2,04**	2,14***	2,05**
Fachschule, z.B. Meister-, Techniker Ausbildung					0,60	0,59	0,62	0,69	0,72
Fachhochschule, Berufsakademie					0,94	0,99	0,92	0,88	0,86
Universität					0,55	0,56	0,56	0,55	0,54
sonstiges					1,36	1,35	1,29	1,26	1,29
Sprachfertigkeiten									
Ausgangssprachniveau (Ref.: gar nicht)									
eher schlecht						1,16+	1,20*	1,18+	1,18+
geht so						1,30*	1,37*	1,32+	1,30+
gut						0,87	0,93	0,92	0,91
sehr gut						0,91	0,94	0,86	0,83
Sprachkursteilnahme (Ref.: derzeit nicht im Sprachkurs)									
derzeit im Sprachkurs							0,28***	0,28***	0,30***
Sprachentwicklung							1,05	1,05	1,03
Sozialkapital									
Anzahl Verwandte/Bekannte in Deutschland vor der Zuwanderung (Ref.: keine)									
wenige								1,10	1,11
viele								1,18+	1,19+
Zusammensetzung des Freundeskreises ein Jahr nach der Zuwanderung (Ref.: alle aus der ehem. SU)									
die meisten aus der ehemaligen Sowjetunion								0,86+	0,86+
halb/halb								1,21	1,21
die meisten Einheimische								0,61	0,61
alle Einheimische								0,82	0,81
Pseudo R²	0,033	0,036	0,037	0,040	0,048	0,049	0,068	0,069	0,070
N Personenmonate	42.114	42.114	42.114	42.114	42.114	42.114	42.114	42.114	42.114
N Personen	1.241	1.241	1.241	1.241	1.241	1.241	1.241	1.241	1.241

+ → p < 0,10; * → p < 0,05; ** → p < 0,01; *** → p < 0,001

msm²: der Aufenthaltsmonat wird zusätzlich in quadrierter Form berücksichtigt

* Modelle jeweils unter Kontrolle von Aufenthaltsdauer, Einreisalter, Geschlecht, Alter, Familienstand, Alter des jüngsten Kindes, Zuzugsjahr, Herkunftsregion und Nationalität

Wird das spezifische Feld, in welchem in der ehemaligen Sowjetunion Berufserfahrung gesammelt wurde, mit in die Analyse (*Modell 3*) einbezogen, reduziert sich die Differenz zwischen beiden Zuwanderergruppen geringfügig um 1 Prozentpunkt. Noch keine Berufserfahrung vor der Zuwanderung nach Deutschland erworben zu haben, reduziert die Wahrscheinlichkeit bei der beruflichen Erstplatzierung in Deutschland auf einer nicht-PTM-Stelle zu landen um den Faktor 0,68. Mit vorheriger Berufserfahrung im PTM-Sektor ist diese auf den Faktor 0,82 geschmälert. Beide Koeffizienten sind auf dem Niveau $p < 0,05$ signifikant. Beim negativen Effekt jener ohne Berufserfahrung stellt sich die Frage, ob dieser frei- oder unfreiwillig zustande kommt. Streben sie diese Stellenart gar nicht an, oder haben sie speziell schlechte Chancen, weil ihnen jegliche Erfahrung fehlt? Für die erste Erklärung spricht, dass Personen ohne Berufserfahrung gegenüber jenen mit Erfahrung im nicht-PTM-Segment deutliche Vorteile bei der beruflichen Erstplatzierung in eine PTM-Stelle aufweisen. Auch die Befunde der weiteren Modelle weisen in diese Richtung. Insgesamt schmälert die Kontrolle der spezifischen Berufserfahrung den negativen Effekt des in der ehemaligen Sowjetunion erworbenen Universitätsabschlusses, d.h. jene mit einem akademischen Abschluss haben eher keine oder Berufserfahrung im PTM-Sektor gesammelt, was sich jeweils negativ auf die berufliche Einmündung in eine einfache Stelle auswirkt.

In *Modell 4* wird das Ergebnis der Anerkennungsbemühungen mit berücksichtigt. Dies reduziert erneut den Nachteil, den jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern bei der beruflichen Erstplatzierung in eine nicht-PTM-Stelle aufweisen. Ihre Chancen sind nun nur noch auf den Faktor 0,55 vermindert, verbleiben aber hoch signifikant. Gegenüber einem gescheiterten Anerkennungsversuch weisen entsprechend der theoretischen Erwartung Personen, denen die Anerkennung des in der ehemaligen Sowjetunion erworbenen Bildungsabschlusses gelungen ist, Nachteile auf. Die herabgestufte Anerkennung wirkt sich nur der Tendenz nach, die vollwertige hingegen signifikant negativ auf die Übertrittswahrscheinlichkeit in eine einfache Stelle nach der Zuwanderung aus. Mit einem p-Wert von 0,056 verfehlt dieser Koeffizient knapp das Signifikanzniveau von $p < 0,05$. Keinen Anerkennungsversuch unternommen zu haben, wirkt sich signifikant positiv auf die Einmündungswahrscheinlichkeit in eine einfache Stelle aus. Dieser Personenkreis verliert keine Zeit mit Behördengängen bzw. dem Nachholen von Prüfungen und strebt wahrscheinlich gar nicht nach einem höherwertigen Job. Die Kontrolle der Anerkennungspraxis verringert sowohl den Nachteil, den Personen mit akademischer Bildung, wie auch jenen, den Personen ohne Berufserfahrung, auf die Übertrittsrate in eine nicht-PTM-Stelle aufweisen, auf ein nicht signifikantes Niveau. Beide Personengruppen bemühen sich besonders engagiert um Anerkennung ihrer mitgebrachten Ausbildungsabschlüsse und sind dabei auch erfolgreich.

Die Berücksichtigung des Absolvierens einer Ausbildung in Deutschland sowie das Erlangen eines deutschen Ausbildungsabschlusses in *Modell 5* schließt die Differenz zwischen beiden Zuwanderergruppen um weitere 6 Prozentpunkte. Der Nachteil jüdischer Kontingentflüchtlinge verbleibt jedoch auch damit auf hochsignifikantem Niveau. Während der Teilnahme an einer Ausbildung in Deutschland ist die Einmündungswahrscheinlichkeit in eine einfache Stelle

le auf unter $\frac{1}{4}$ reduziert. Der Erwerb eines berufsfachlichen Abschlusses wirkt sich, wie in der theoretischen Argumentation erwartet, signifikant vorteilhaft auf die berufliche Eingliederung in eine nicht-PTM-Stelle aus. Gegenüber Personen ohne deutschen Abschluss fällt die Chance von Personen mit einem deutschen Berufschulabschluss mehr als doppelt so hoch dabei aus. Ebenso wie theoretisch erwartet, weisen die höherwertigen deutschen Ausbildungszertifikate, wenn auch nur der Tendenz nach einen negativen Effekt auf. Einen deutschen Universitätsabschluss in der Tasche zu haben halbiert gegenüber einer Person ohne deutschen Abschluss die Chancen auf die Einmündung in eine nicht-PTM-Stelle als Ergebnis der Stellensuche. Die Berücksichtigung der Investition in aufnahmelandsspezifisches Humankapital trägt nicht nur zur Erklärung des Gruppenunterschieds bei, sondern lässt auch die Erklärungskraft des Modells insgesamt deutlich steigen. Das Pseudo- R^2 nimmt gegenüber dem Vormodell um 0,8 Prozentpunkte zu, was für diese abhängige Variable schon ein deutlicher Zuwachs ist. Die Effekte bislang berücksichtigter Humankapitalgrößen bleiben bei Kontrolle des vor Ort erworbenen Humankapitals konstant.

In *Modell 6* wird das Sprachvermögen zum Zeitpunkt der Einwanderung mit einbezogen, dies lässt den Nachteil jüdischer Kontingentflüchtlinge unerwartet um einen weiteren Prozentpunkt schrumpfen. Ein wenig die deutsche Sprache zu beherrschen, wirkt sich signifikant positiv auf die Eingliederungschance in eine einfache Stelle aus, wohingegen gute Sprachfertigkeiten zumindest der Tendenz nach einen negativen Effekt aufweisen. Somit setzt das Erreichen auch einer einfachen Stelle ein gewisses Maß an Sprachfertigkeit in der Verkehrssprache voraus und erst die wirklich guten Kompetenzen in dieser verschieben die Ambitionen hin zu hoch qualifizierten Stellen.

Die zusätzliche Kontrolle der Sprachkursteilnahme sowie der Sprachentwicklung in *Modell 7* schließt die Erklärungslücke zwischen den beiden Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion um einen weiteren Prozentpunkt. Die Übertrittswahrscheinlichkeit von jüdischen Kontingentflüchtlingen in eine nicht-PTM-Stelle fällt nun um den Faktor 0,63 gegenüber Ausiedlern vermindert aus, was noch immer eine hoch signifikante Differenz ausmacht. Die Sprachkursteilnahme reduziert die Einmündungswahrscheinlichkeit in eine einfache Stelle auf nahezu $\frac{1}{4}$. Dieser Effekt ist hoch signifikant und lässt die Erklärungskraft des Modells sprunghaft ansteigen. Gegenüber dem Vormodell nimmt das Pseudo- R^2 knapp 2 Prozentpunkte zu. Das Ausmaß des Fortschritts beim Erlernen der deutschen Sprache ist für das Erlangen einer einfachen Stelle bei der beruflichen Erstplatzierung völlig irrelevant, der Koeffizient liegt knapp über eins, also dem Wert den die Referenzkategorie aufweist. In der theoretischen Argumentation war ein negativer Effekt erwartet worden.

Die in *Modell 8* aufgenommenen Indikatoren für die spezifische Sozialkapitalausstattung bestätigen die theoretischen Annahmen. Je mehr herkunftslandspezifisches Sozialkapital besteht, desto höher ist die Einmündungswahrscheinlichkeit in eine einfache Stelle. Vor dem Zuzug nach Deutschland schon zu wenigen Landsleuten Kontakt zu haben, erweist sich gegenüber dem Fehlen solcher Kontakte nur der Tendenz nach positiv, über viele solcher Kontakte zu verfügen, wirkt sich hingegen auf dem Niveau $p < 0,10$ signifikant vorteilhaft aus. Mit Aus-

nahme der halb/halb-Kategorie hat der Besitz von aufnahmelandsspezifischem Sozialkapital negative Effekte auf die Wahrscheinlichkeit, bei der beruflichen Erstplatzierung in Deutschland eine nicht-PTM-Stelle anzutreten. Nur der Vergleich zwischen Personen, die zumindest über ein paar Deutsche im Freundeskreis verfügen und solchen, die ausschließlich eigenethnische Freunde haben, ist dabei auf dem Niveau $p < 0,10$ signifikant. Der negative Effekt der Koeffizienten für die Merkmalsausprägungen vor allem und ausschließlich einheimische Freunde zu haben, ist wahrscheinlich aufgrund der geringen Fallzahlbesetzung (vgl. Tabelle 5.4) nicht signifikant, obwohl dieser vom Betrag her stärker ausgeprägt ist. Somit lenkt der schon vor der Einwanderung bestehende Kontakt zu Landsleuten in einfache Stellen, wohingegen vor Ort aufgebaute Beziehungen zur einheimischen Bevölkerung davor bewahren. Auch die Berücksichtigung von Sozialkapital reduziert die Differenz beider Zuwanderergruppen um einen weiteren Prozentpunkt, so dass noch gut 1/3 des Gruppenunterschieds bei der Analyse der Einmündung in eine nicht-PTM-Stelle unerklärt bleibt. Der Gruppenzugehörigkeitskoeffizient beträgt 0,64 und ist hoch signifikant.

Mit dem Rückgriff auf binär-logistische Regressionsmodelle im Zuge der diskreten Ereignisanalyse wird der Einfluss von unbeobachteter Heterogenität analysemmodelltechnisch komplett ignoriert. Von unbeobachteter Heterogenität kann dann ausgegangen werden, wenn nicht alle wichtigen Einflussfaktoren im Analysemodell berücksichtigt sind. Für die Erklärung des Gruppenunterschieds zwischen Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen bei der beruflichen Erstplatzierung in eine einfache Stelle fehlen offensichtlich noch einflussreiche Faktoren, die weder in der theoretischen Diskussion herausgearbeitet, noch im bisherigen Analysemodell berücksichtigt worden sind. Der Frage, ob die bisherigen Befunde durch das Phänomen der unbeobachteten Heterogenität völlig verzerrt sind, wird in der letzten Spalte von Tabelle 5.8 durch eine weitere Modellspezifikation nachgegangen. Darin wird durch die zusätzliche Berücksichtigung des Terms ‚Aufenthaltsmonate‘²⁷ die unrealistische Annahme kontinuierlicher Übertrittsraten aufgegeben. Bevor auf die eigentlichen Ergebnisse eingegangen wird, soll vorweg erläutert werden, wie überhaupt in einer Analyse nicht beobachtbare bzw. nicht beobachtete Merkmale formal adäquat berücksichtigt werden können. In der Literatur werden sogenannte ‚frailty‘-Modelle als Lösungsweg vorgeschlagen (siehe bspw. Box-Steffensmeier/Jones 2004: 142). Dabei wird der Parameter, der die Form der Übertrittsrate misst, in die eigentliche Übertrittsrate und einen Fehlerterm zerlegt, so dass die Übertrittsrate bereinigt um nicht-kontrollierte Faktoren geschätzt wird. Dieses Vorgehen erfordert Annahmen über die Form beider Terme. In der Regel liegt jedoch kein theoretisches wie empirisches Wissen vor, dass eine bestimmte Verteilungsannahme rechtfertigen würde, was Blossfeld et. al. (2007: 255) zu dem Schluss führt, dass die in den frailty-Modellen vorgeschlagene Fehlertermzerlegung willkürlich erfolgt und dass diese Modelle nur im Sinne einer Erweiterung der Modellvielfalt nützlich einsetzbar sind. Denn nach Blossfeld et. al. lassen sich robuste Schätzergebnisse nur durch das Austesten verschiedener Modellspezifikationen und den Ergebnisvergleich ermitteln. Entsprechend dieser Überlegung sollte mithilfe weiterer Modellspezifikation

nen getestet werden, ob sich der für jüdische Kontingentflüchtlinge ermittelte Nachteil als stabil erweist. Werden nun die Ergebnisse von Modell 8 und 9 der Tabelle 5.8 miteinander verglichen, fällt auf, dass alle Koeffizienten, nicht nur die speziell interessierte Gruppenzugehörigkeit, nahezu identisch ausfallen⁸⁵. Die Befunde deuten somit auf robuste Schätzergebnisse. Zur Lösung des eigentlichen Erklärungsproblems – wie kommt nun der Gruppenunterschied in Bezug auf die Einmündung in eine einfache Stelle zustande – trägt die Modellvielfalt nichts bei, jedoch wird dadurch ein Stück weit der Vorwurf entkräftet, dass unbeobachtete Heterogenität möglicherweise die Schätzergebnisse verzerren könnte.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass alle in die Analyse einbezogenen zentralen Einflussgrößen einen Beitrag zur Erklärung des gruppenspezifischen Verhaltens bei der Einmündung in eine einfache Stelle liefern, ersichtlich an dem von Modell zu Modell reduziert ausfallenden negativen Gruppenzugehörigkeitskoeffizient. Der mitgebrachte sowie der vor Ort erworbene Bildungsabschluss sind besonders ausschlaggebend für die Erklärung des Gruppenunterschieds. Investitionen in aufnahmelandsspezifische Ressourcen, wie die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und Sprachkursen tragen hingegen insbesondere zur Erklärungskraft des Analysemodells bei. Das Niveau des Pseudo-R² verbleibt jedoch bei der Modellierung der Erstplatzierung in eine nicht-PTM-Stelle stets unterhalb der Erklärungskraft, die in der Analyse zur Einmündungswahrscheinlichkeit in eine PTM-Stelle erreicht wird. Darüber hinaus haben die Ergebnisse fast alle in der theoretischen Argumentation formulierten Hypothesen bestätigt. Ausnahmen bilden das negative Vorzeichen der Personen, die in der ehemaligen Sowjetunion noch keine Berufserfahrung gesammelt haben und die Irrelevanz des Koeffizienten, der die Sprachfortschritte abbildet. Allerdings verbleibt bei der Betrachtung des Übertritts in eine einfache Stelle auch nach Berücksichtigung aller arbeitsmarktrelevanten Ressourcen ein deutlicher und hoch signifikanter Rückstand für jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern bestehen.

Mit den im Theorieteil formulierten Erklärungsmechanismen sowie den Modellierungsmöglichkeiten kann somit nur ein bestimmter Teil des gruppenspezifischen Einmündungsverhaltens in einfache Stellen aufgeklärt werden. Der sich anschließenden Frage, was nun die verbleibende Diskrepanz hervorgerufen haben könnte, soll folgend mit der Diskussion denkbarer Erklärungsargumente nachgegangen werden. Diese erfolgt nur theoretisch und dient dazu, erste Anknüpfungspunkte für weitergehende Untersuchungen mit geeigneten Daten zu liefern.

Bei dem bisher unternommenen Erklärungsversuch der Gruppenunterschiede wurde davon ausgegangen, dass die Effekte der zentralen Einflussgrößen für beide Zuwanderergruppen aus

⁸⁵ Die für die kontinuierliche Ereignisdatenanalyse entwickelten Modellspezifikationen auf das eigene Erklärungsproblem angewandt, können für den Gruppenzugehörigkeitskoeffizienten folgende Werte ermittelt werden: Exponentialmodell: 0,64***, Gompertzmodell: 0,63***, Weibullmodell: 0,62***, Lognormales Modell: 0,57*** und Gompertzmodell mit Gamma-frailty-Annahme: 0,63***. Die geringen Abweichungen (auch in Bezug auf nicht dokumentierte Koeffizienten) unterstreichen die Güte der zentralen Ergebnisse.

der ehemaligen Sowjetunion gleich groß ausfallen. Für bestimmte Indikatoren ließe sich jedoch auch ein gruppenspezifischer Einfluss annehmen. So könnten bspw. Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge trotz gleicher Bildungshöhe und Berufserfahrung im gleichen Qualifikationssektor in der ehemaligen Sowjetunion jeweils in ganz unterschiedlichen spezifischen Berufsfeldern gearbeitet haben, die die Eingliederungsmöglichkeiten in weniger qualifizierte Berufe beeinflussen. Dies kann nun sowohl an den jeweiligen Ambitionen wie auch Erfolgsaussichten liegen. So dürfte bspw. ein Musiker grundsätzlich ein geringeres Interesse als ein Ingenieur an der Beschäftigung als Elektriker haben, weil dieser Beruf so gar nichts mit dem zu tun hat, für was er ausgebildet wurde. Gleichzeitig hat der Musiker aber auch bei bestehendem Interesse weniger Chancen als der Ingenieur diese Stelle überhaupt zu erreichen, da er auf diesem Gebiet keinerlei Vorwissen aufweisen kann, wohingegen der Ingenieur über Fertigkeiten verfügt, die auch im Beruf des Elektrikers Anwendung finden können. Wenn nun jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern trotz des Besitzes gleichhochwertig einzustufender Bildungsabschlüsse und Berufserfahrung stärker in Berufsfeldern tätig waren, für die es einfach keine Entsprechungen im einfachen Beschäftigungsfeld gibt (wie Künstlerberufe), dann ließe sich möglicherweise darüber mit das gruppenspezifische Stelleneinmündungsverhalten erklären. Über einen Interaktionseffekt zwischen dem Sektor, in dem Berufserfahrung gesammelt wurde, und der Gruppenzugehörigkeit ließe sich dieser Erklärungsmechanismus indirekt, über eine differenzierte Berücksichtigung der Berufsfelder direkt überprüfen. Neben dezidierten Angaben zum Beruf, der noch vor der Zuwanderung in der ehemaligen Sowjetunion ausgeübt wurde, bedarf es auch eines Schemas, was die einzelnen Berufsbezeichnungen in sinnvolle Berufsfelder zusammenfasst, um letztere Analyse durchführen zu können. Zur Erstellung eines solchen Codierschemas wäre Erfahrungswissen aus der Praxis nötig. Arbeitsuchende, Arbeitvermittelnde und Arbeitgeber müssten die Gründe offen legen, woran das jeweilige Stellengesuch gescheitert ist.

Darüber hinaus könnten auch gruppenspezifisch ausgeprägte Präferenzen und Persönlichkeitseigenschaften einen Beitrag für die Erklärung von abweichenden Arbeitsmarktergebnissen leisten (Heckman et. al. 2006, Uhlendorff 2004, Heineck/Anger 2008). So könnte beispielweise ein höheres Maß an Risikofreude, Geduld oder auch Stolz auf Seiten der jüdischen Kontingentflüchtlinge mit deren geringeren Neigung, weniger qualifizierte Stelle anzutreten, begründen. Diese unter das Label ‚noncognitive skills‘ fallenden Eigenschaften einer Person werden in der Literatur zur ökonomischen Suchtheorie als entscheidende Individualparameter für die Erklärung von unterschiedlichen Stellensuchverhalten genannt (vgl. bspw. Pissarides 1985: 166f.) und wurden bereits im Theorieteil dieser Forschungsarbeit diskutiert. Die Relevanz dieses Erklärungsstranges ist dabei unbestritten, jedoch stellt sich die Frage der adäquaten Messung.

Ebenso wie Präferenzen auf Seiten der Arbeitsuchenden könnten auch gruppenspezifische Diskriminierungstendenzen auf Seiten der Arbeitgeber als möglicher Erklärungsmechanismus angedacht werden. Neben den bereits diskutierten beiden grundsätzlichen Einwänden - eine Erklärung über Diskriminierung ist sehr voraussetzungsreich und die Gruppengrenze zwi-

schen Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen ist nur schwer ausmachbar - kommt bei dem momentan zu ergründenden spezifischen Erklärungsproblem noch hinzu, dass das Diskriminierungsargument keinen schlüssigen Erklärungsbeitrag leisten kann. So müsste mit diskriminierenden Tendenzen seitens der Arbeitgeber gegenüber jüdischen Kontingentflüchtlingen vereinbar sein, dass jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern nicht auf einfache berufliche Positionen gelangen, jedoch gleichzeitig Vorteile bei der Besetzung von qualifizierten Stellen haben. Warum sollten diskriminierende Arbeitgeber jüdische Kontingentflüchtlinge von beruflicher Deplatzierung bewahren? Das Argument so formuliert wäre ja eine positive Diskriminierung zu Gunsten der jüdischen Kontingentflüchtlinge sogar überzeugender.

Vor dem Hintergrund, dass individuelle Arbeitsmarktentscheidungen unter Berücksichtigung der Wirtschaftseinheit Haushalt gefällt werden, könnte auch der berufliche Einstieg des Partners und daran gekoppelte Versorgungsnotwendigkeiten wie auch – leistungen Einfluss auf das individuelle Stellensuchverhalten haben. Wäre z.B. bei der Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge ein größerer Anteil der Haushalte als bei Aussiedlern über das Einkommen eines Partners ausreichend versorgt, könnte sich der andere Partner mehr Zeit für das Erlangen der präferierten Position lassen. Die extrem hohe Arbeitslosenrate bei der Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge, die auch zu einer hohen Rate an Haushalten führt, in denen nicht eine Person arbeitet (nach Cohen/Kogan 2005: 262 betrifft das die Hälfte aller Haushalte der jüdischen Kontingentflüchtlinge), spricht gegen die Erklärungskraft dieses Argumentes. Auf der anderen Seite sind jene jüdischen Kontingentflüchtlinge, die Arbeit haben, gegenüber arbeitenden Aussiedlern deutlich besser positioniert, was erstere eher in die Lage versetzt, die mögliche Arbeitssuche ihrer Partner ausreichend finanziell abzusichern. Diesem Argument nachzugehen erfordert eine Datengrundlage, die die Berufsbiographien aller Haushaltsmitglieder zeitabhängig, wie es in Panelhaushaltsstudien oder sehr dezidierten Retrospektivbefragungen gesamter Haushalte geschieht, erfasst.

Anknüpfend an das erste Erklärungsargument könnte auch das seitens des Arbeitsamtes vermittelte Spektrum an offenen Stellen gruppenspezifischen Eingliederungsdruck erzeugen. Es ist davon auszugehen, dass im PTM-Sektor befindliche Jobs in der Regel nicht über das Arbeitsamt vermittelt werden. Das Arbeitsamt kann folglich Personenkreisen, die vorrangig wie jüdische Kontingentflüchtlinge im PTM-Feld Arbeit suchen, weniger zur Bewerbung verpflichtende Jobangebote vorlegen und mit Leistungskürzungen bei nicht Wahrnehmung drohen. An sich dürfte dieser Mechanismus schon über die Kontrolle von Bildungshöhe und Berufserfahrung aus der ehemaligen Sowjetunion mit berücksichtigt sein, jedoch ist die Differenzierung zwischen PTM und nicht-PTM so grob, dass ganz unterschiedliche Berufsfelder in ein und das selbe Segment fallen, was wiederum diesem Argument Erklärungsraum gibt.

Mit den hier skizzierten möglichen Erklärungsmechanismen ist das Erklärungsproblem sicherlich noch nicht erschöpfend ergründet. Je nach fortschreitendem Erkenntnisstand bei der Überprüfung der benannten Argumente wird der Katalog an möglichen weiteren Erklärungswegen noch ergänzt werden müssen.

Nichtsdestotrotz hat sich das in dieser Forschungsarbeit im theoretischen Fokus stehende Ressourcenargument für die Erklärung der Gruppenunterschiede bei der ersten Stelleneinmündung insgesamt, d.h. beide Einmündungsarten zusammen betrachtet, als eine entscheidende Erklärungsgröße erwiesen. Gruppendiskrepanzen zwischen Aussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen hinsichtlich der Einmündungswahrscheinlichkeit in eine PTM-Stelle werden darüber komplett, jene hinsichtlich der Einmündungswahrscheinlichkeit in eine nicht-PTM-Stelle zumindest teilweise aufgeklärt.

5.2 Untersuchung der gruppenspezifischen beruflichen Positionierung als Ergebnis des beruflichen Werdegangs

Nachdem im vorangegangenen Abschnitt untersucht wurde, was die Ursachen für die Abweichungen bei der ersten Stelleneinmündung beider Zuwanderergruppen sind, soll nun überprüft werden, inwieweit dieser Ausgangsunterschied den im Querschnitt festgestellten Positionierungsvorteil der jüdischen Kontingentflüchtlinge mit erklären kann. Im theoretischen Fokus steht dabei der von den Segmentationstheoretikern formulierte positive Rückkopplungseffekt, der Mobilität zwischen den Segmenten behindert. Bevor im Detail von den Ergebnissen berichtet wird (Punkt 5.2.2), soll zunächst erneut in Punkt 5.2.1 geklärt werden, wie die der Analyse zugrunde liegenden Größen und hier insbesondere die Segmentzugehörigkeit operationalisiert sind.

5.2.1 Methode und Variablenkonstruktion

Da für die Untersuchung der zweiten Teilfrage auf ein lineares Regressionsmodell zurückgegriffen werden kann, beschränken sich die Ausführungen zur Analysemethode (Punkt 5.2.1.1) auf Erläuterungen der in ergänzenden Kontrollmodellen eingeschlagenen Maßnahmen, mit denen potentielle Verzerrungsmöglichkeiten ausgeschlossen werden sollen. Im Mittelpunkt der Operationalisierung der erklärenden Größen (Punkt 5.2.1.2) steht die Konstruktion derjenigen Variablen, die sowohl die vorherige Segmentzugehörigkeit bei Stellenwechsel, wie auch Fälle berücksichtigen lassen, die den Querschnittbefund zur beruflichen Positionierung mit prägen, jedoch selbst noch keinen Stellenwechsel auf dem deutschen Arbeitsmarkt vollzogen haben.

5.2.1.1 Analysemethode (Operationalisierung der zu erklärenden Größen)

Die berufliche Entwicklung beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion wird mit Hilfe einer linearen Regression untersucht. Das Ergebnis des bisherigen beruflichen Werdegangs spiegelt die Positionierung zum Zeitpunkt der Befragung, welche in Form des Iseiwerts gemessen wird, wider. Aufgrund der rechtsschiefen Verteilung der zu erklärenden Größe (vgl. Abbildung 3.8) müsste von vornherein mit dem logarithmierten Wert der abhängigen Variable gerechnet werden. Diese Maßnahme behindert aber die anschauliche Interpretation des Einflusses der erklärenden Größen, weshalb nur in einem ergänzenden Kontrollmodell mit dem logarithmierten Iseiwert der Position zum Zeitpunkt der Befragung gerechnet wird. Mit einem Vergleich der Modelle kann festgestellt werden, ob die rechtsschiefe Verteilung der abhängigen Variable die Effekte der unabhängigen Variablen substanziell verzerrt. In einem weiteren Kontrollmodell wird eine Heckman-Korrektur vorgenommen, mit welcher mögliche Selektionsverzerrungen korrigiert werden sollen. In der Analyse sind nur Personen enthalten, die zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig sind und damit einen Iseiwert aufweisen. Personen, die im Befragungszeitraum arbeitsuchend oder nicht erwerbstätig waren, sind hingegen ausgeschlossen. Wenn sich die Befragten ohne Job von der Erwerbstätigenstichprobe stark hinsichtlich der Verteilung über die erklärenden Größen unterscheiden, kann der Effekt der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable falsch eingeschätzt werden (vgl. bspw. Heckman 1974).

5.2.1.2 Operationalisierung der Einflussfaktoren

Die Operationalisierung der arbeitsmarktrelevanten Ressourcen, die nicht im Fokus der theoretischen Erörterung stehen und folgend nur als Kontrollgrößen berücksichtigt werden, entspricht in weiten Teilen der Operationalisierung der zeitunabhängigen erklärenden Größen der ersten Teilfrage (vgl. 5.1.1.2). Für die Selbsteinschätzung der Sprachfertigkeiten sowie die ethnische Zusammensetzung des Freundeskreises wurde die Angabe zum Befragungszeitpunkt und nicht zum Zeitpunkt des Zuzugs genutzt. Darüber hinaus wird als weitere Kontrollgröße die in Deutschland erworbene Berufserfahrung in Jahren berücksichtigt.

Die zentrale unabhängige Variable stellt die berufliche Ausgangsplatzierung am deutschen Arbeitsmarkt dar und wird mittels des Iseiwerts der ersten Arbeitsstelle gemessen⁸⁶. Dieses Vorgehen greift die Überlegung von Blossfeld und Mayer (1988: 266) auf, dass ein Arbeitsplatz um so eher im primären Segment (mit korrespondierenden internen Arbeitsmarktregeln) zu finden ist, je höher die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes sind. D.h. mit steigendem Iseiwert nimmt die Wahrscheinlichkeit, dass sich dieser Arbeitsplatz im primären Segment befindet, zu. Durch den Rückgriff auf eine kontinuierliche Variable löst sich jedoch die gewählte Operationalisierungsform von der strittigen Festlegung einer genauen Segment-

⁸⁶ Bei den bivariaten Befunden zum Erwerbsverlauf wird der Übersicht halber auf die kategoriale Segmentzugehörigkeitsvariable von Blossfeld/Mayer (1988: 268 und Blossfeld 1985: 182) zurückgegriffen.

grenze und ähnelt damit sehr dem Vorgehen von Constant und Massey (2005: 498), die nicht auf den Berufsstatus, sondern den Prestigewert einer Stelle zurückgegriffen haben.

Im Detail wurde bei der Bildung dieser zentralen Einflussvariablen wie folgt vorgegangen: Personen, die noch immer in ihrer ersten Anstellung in Deutschland beschäftigt sind, erhalten auf der Isei-Variable der ersten Stelle den Wert 0 und werden über den Miteinbezug eines Kontrolldummies wieder herausgerechnet. Personen ohne Jobwechsel weisen auf dem Kontrolldummy den Wert 1, Personen mit Jobwechsel den Wert 0 auf. Sie werden also wie fehlende Werte bei metrischen Variablen behandelt. Damit eine inhaltliche Interpretation des Kontrolldummies möglich ist, wird der jeweilige Wert der eigentlichen Iseivariablen um 16 Punkte reduziert, so dass Personen, die in Berufen gearbeitet haben, die den geringst möglichen Statuswert von 16 Punkten aufwiesen, nun den Wert 0 erhalten, der den Referenzwert des Kontrolldummies darstellt. Der Kontrolldummy zeigt folglich den durchschnittlichen Vor- bzw. Nachteil an, den Personen ohne Jobwechsel gegenüber Personen aufweisen, die schon mindestens einen Stellenwechsel hinter sich haben und in ihrer ersten Anstellung in einem nur mit 16 Iseipunkten bedachten Job gearbeitet haben.

5.2.2 Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die in der theoretischen Ausführung zur zweiten Teilforschungsfrage begründeten Mechanismen zur Wirkung der Ausgangsplatzierung auf den beruflichen Werdegang empirisch überprüft. Der Befund, dass sich Aussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge in der zentralen erklärenden Größe - der Erstplatzierung am deutschen Arbeitsmarkt - voneinander unterscheiden, muss an dieser Stelle, weil er das Explanandum der ersten Teilfrage darstellt, nicht wiederholt werden. Auch ist ein Großteil der Randverteilungen der mitkontrollierten Ressourcenausstattung aus den deskriptiven Analysen zur ersten Teilfrage bekannt⁸⁷, so dass nur ergänzend die noch fehlenden deskriptiven Befunde zu den Größen Sprachfertigkeiten und ethnische Zusammensetzung des Freundeskreises zum Zeitpunkt der Befragung, sowie die bisher in Deutschland gesammelte Berufserfahrung in Jahren betrachtet werden (Punkt 5.2.2.1). Von größerem Interesse sind hingegen die Analysen, die den Erwerbsverlauf beider Gruppen insgesamt wie nach Ausgangsplatzierung beschreiben (Punkt 5.2.2.2). Zum Abschluss werden die Effekte der Ressourcenausstattung sowie der beruflichen Erstplatzierung für die Erklärung der Gruppenunterschiede beim Querschnittsbefund zum Erhebungszeitpunkt in multivariaten Analysen getestet (Punkt 5.2.2.3).

⁸⁷ Natürlich verändern sich die zeitveränderlichen Größen zwischen den beiden Beobachtungszeitpunkten (zum Zeitpunkt der beruflichen Erstplatzierung und zum Zeitpunkt der Erhebung), so altern die Befragten sowie ihre Kinder, Personen lassen sich scheiden oder heiraten, sowie wird vereinzelt auch noch ein deutscher Ausbildungstitel erworben, im Groben bleiben jedoch die schon aufgezeigten Gruppenunterschiede bestehen, so dass eine Wiederholung der Befunde überflüssig ist.

5.2.2.1 Randverteilungen

Die folgenden Randverteilungen beziehen sich auf Angaben von Erwerbstätigen zum Erhebungszeitpunkt. Die Datengrundlage bilden 1021 Fälle, 642 Aussiedler und 379 jüdische Kontingentflüchtlinge, welche auch die Grundlage für die multivariaten Analysen bilden.

Tabelle 5.9: *Verteilungen der ergänzenden Ressourcen nach Zuwanderergruppe (Prozent/Mittelwert)*

Merkmal	Aussiedler	Jüdische Kontingentflüchtlinge	Test auf signifikante Unterschiede
Berufserfahrung in Dtl. in Jahren	5,68	4,57	t-Test sig***
Sprachfertigkeiten zum Zeitpunkt der Erhebung			
gar nicht	0,62	0,26	Pearson Chi ² sig**
eher schlecht	15,58	10,29	
geht so	42,83	37,20	
gut	35,36	41,69	
sehr gut	5,61	10,55	
Ethnische Zusammensetzung des Freundeskreis zum Zeitpunkt der Befragung			
alle aus der ehemaligen Sowjetunion	37,38	29,55	Pearson Chi ² nicht sig
die meisten aus der ehemaligen Sowjetunion	43,15	45,65	
halb/halb	17,76	21,90	
die meisten Einheimische	1,25	2,37	
alle Einheimische	0,47	0,53	

Wie man Tabelle 5.9 entnehmen kann, verfügen Aussiedler gegenüber jüdischen Kontingentflüchtlingen zum Zeitpunkt der Erhebung über ein Jahr mehr Berufserfahrung in Deutschland. Diese Differenz ist hoch signifikant und stammt wahrscheinlich noch zu großen Teilen von der verzögerten Erstplatzierung.

Gegenüber den Sprachfertigkeiten beider Zuwanderergruppen zum Zeitpunkt des Zuzugs nach Deutschland (vgl. Tabelle 5.3) haben jüdische Kontingentflüchtlinge die Gruppe der Aussiedler zur Erhebung nicht nur eingeholt, sondern überholt. Mehr als 10% der jüdischen Kontingentflüchtlinge geben an, die deutsche Sprache hinsichtlich der Dimension ‚Sprechen‘ sehr gut zu beherrschen. Nur 5,6% der Aussiedler ordnen sich dieser Sprachkategorie zu. Darüber hinaus geben mehr als 41% der jüdischen Kontingentflüchtlinge an, die deutsche Sprache gut sprechen zu können, bei den Aussiedlern sind das nur gute 35%. Der Kategorie ‚kein deutsches Wort sprechen zu können‘ ordnet sich so gut wie keiner beider Zuwanderergruppen mehr zu. Die Einschätzung, die deutsche Sprache eher schlecht zu beherrschen, ist um 5 Prozentpunkte stärker bei Aussiedlern als bei jüdischen Kontingentflüchtlingen belegt. Diese Sprachdiskrepanzen fallen auf dem 0,01 Niveau signifikant aus.

Auch die Zusammensetzung des Freundeskreises hat sich vom ersten Aufenthaltsjahr in Deutschland (vgl. Tabelle 5.4) zum Erhebungszeitraum grundsätzlich bei beiden Zuwanderergruppen hin zu mehr Kontakt zur einheimischen Bevölkerung verschoben. Dieser Trend ist etwas stärker bei den jüdischen Kontingentflüchtlingen als bei den Aussiedlern ausgeprägt, jedoch fallen diese Unterschiede nicht signifikant aus. Nur noch eine Minderheit verfügt über ausschließlich eigenethnische Freunde, bei den Aussiedlern sind davon 37% betroffen, bei den

jüdischen Kontingentflüchtlingen knapp 30%. Jedoch stellen noch immer Zuwanderer, bei denen sich das Netzwerk mehrheitlich aus Einheimischen zusammensetzt, mit jeweils weniger als 3% die Ausnahme dar.

Hinsichtlich der Humankapitalressource ‚deutsche Berufserfahrung in Jahren‘ weisen jüdische Kontingentflüchtlinge im Vergleich zu Aussiedlern einen Nachteil auf, da sie im Schnitt über ein Jahr weniger Berufserfahrung verfügen. Jedoch, so die Annahme, ist das Feld in dem die Berufserfahrung jeweils gesammelt wurde, für die berufliche Platzierung zum Erhebungszeitpunkt entscheidender als der Umfang an sich. Der Vorsprung hinsichtlich der Sprachkompetenzen, den sich die Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge gegenüber den Aussiedlern über die Aufenthaltszeit hinweg erarbeitet hat, dürfte hingegen mit den Positionsvorteil zu erklären helfen. Ebenso dürfte der tendenziell bestehende Vorteil beim aufnahmelandsspezifischen Sozialkapital für jüdische Kontingentflüchtlinge mit einem Beitrag zur Erklärung des Gruppenunterschieds bei der beruflichen Platzierung zum Erhebungszeitpunkt leisten.

5.2.2.2 Beschreibung des Erwerbsverlaufs

Folgend wird die Verteilung beider Zuwanderergruppen über mögliche Erwerbsverläufe in Deutschland analysiert. Für diese beschreibenden Ergebnisse werden sowohl die Informationen der befragten Person sowie seines Ehepartners als Datengrundlage herangezogen. Dieses Vorgehen ermöglicht die tatsächlichen Erwerbsverläufe bzw. das tatsächliche Ausmaß an Arbeitslosigkeit zu beschreiben. Aufgrund der Selektionskriterien bei der Wahl der Zielperson (vgl. Zielpersonenauswahl in Abschnitt 4.1.3.1) spiegeln die Befunde der eigentlich Befragten die Ergebnisse der ökonomisch erfolgreichsten Zuwanderer wider.

Der mit der zur Verfügung stehenden Datengrundlage rekonstruierbare Erwerbsverlauf beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion in Deutschland kann sechs verschiedene Ausprägungen aufweisen. Zum eine finden sich Personen, die in Deutschland noch keinen Job ausgeübt haben und zum Zeitpunkt der Befragung angaben, nicht erwerbssuchend zu sein. Darüber hinaus gibt es Personen, die ebenfalls noch keinen Job in Deutschland ausgeübt haben, aber zum Zeitpunkt der Erhebung angaben, nach einer Arbeitsstelle zu suchen. Eine weitere Erwerbsverlaufkategorie wird durch jene gebildet, die nach der Zuwanderung nach Deutschland schon eine Arbeitsstelle gefunden haben, in der sie noch bis zum Erhebungszeitpunkt beschäftigt waren. Andere Personen üben ebenso zum Befragungszeitpunkt eine Erwerbstätigkeit aus, haben aber schon mindestens einen Stellenwechsel in Deutschland hinter sich. Des Weiteren gibt es auch Personen, die in Deutschland bereits einer Beschäftigung nachgegangen sind, aber sich zum Zeitpunkt der Erhebung wieder auf der Stellensuche befanden. Die letzte Erwerbsverlaufkategorie machen jene aus, die bereits über deutsche Berufserfahrung verfügen, aber zum Zeitpunkt der Befragung keiner Beschäftigung nach gingen und nicht auf Stellensuche waren.

Die gruppenspezifische Verteilung über die beschriebenen Erwerbsverlaufmöglichkeiten findet sich im linken Teil von Tabelle 5.10.

Tabelle 5.10: *Erwerbsverlauf insgesamt und nach Erstplatzierung (Spaltenprozente/Zeilenprozente)*

Erwerbsverlauf	insgesamt		nach Erstplatzierung			
	Aussiedler	Jüdische Kontingent- flüchtlinge	Aussiedler		Jüdische Kontingent- flüchtlinge	
			Qualifikationsanforderungen in der ersten Stelle*			
			niedrig (82,8)	hoch (17,2)	niedrig (52,4)	hoch (47,6)
nie in Dtl. gearbeitet, jetzt nicht erwerbstätig	8,1	10,6				
nie in Dtl. gearbeitet, jetzt arbeitslos	5,1	10,7				
noch immer in der ersten Stelle tätig	35,6	31,3	38,1	58,8	30,5	50,7
Stellenwechsel, jetzt erwerbstätig	33,7	26,0	40,8	28,2	32,8	33,01
bereits in Dtl. gearbeitet, jetzt arbeitslos	9,8	13,9	11,9	7,4	22,4	12,7
bereits in Dtl. gearbeitet, jetzt nicht erwerbstätig	7,7	7,7	9,2	5,6	14,3	3,5
%	100	100	100	100	100	100
N	1.515	1.032	1.040	216	406	369

Information von Zielperson und Ehepartner der Zielperson zusammen

*Trennung nach Qualifikationsanforderungen entsprechend Blossfeld/Mayer 1988: 268, sowie Blossfeld 1985: 182

Gut 13% der Aussiedler und mehr als 21% der jüdischen Kontingentflüchtlinge haben noch keinerlei Berufserfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt gesammelt. 57% der jüdischen Kontingentflüchtlinge und 69% der Aussiedler sind zum Zeitpunkt der Erhebung erwerbstätig, der jeweilige Rest beider Zuwanderergruppen verfügt zwar schon über deutsche Berufserfahrung geht jedoch zum Befragungszeitpunkt keiner Erwerbstätigkeit nach. Beide Arbeitslosen-
gruppen, gleich ob mit oder ohne deutsche Berufserfahrung, sind bei den jüdischen Kontingentflüchtlingen deutlich stärker als bei den Aussiedlern besetzt. Die Verteilung beider Zuwanderergruppen über die möglichen Erwerbsverläufe weicht hochsignifikant voneinander ab (Pearsons χ^2 ***). Die Erwerbsverläufe der jüdischen Kontingentflüchtlinge sind insgesamt betrachtet somit stärker von Arbeitslosigkeit durchzogen als die der Aussiedler. Nicht nur eine verzögerte berufliche Eingliederung (vgl. die Ergebnisse der ersten Teilfrage), sondern auch erneut auftretende Arbeitslosigkeit im weiteren Erwerbsverlauf prägen das Bild.

Die rechten vier Spalten von Tabelle 5.10 geben nun über den beruflichen Werdegang ausgehend von der Erstplatzierung Auskunft. Die grau unterlegten Verteilungen bestätigen die seitens der Segmentationstheoretiker postulierte stärkere Fluktuation im sekundären Segment. Bei beiden Zuwanderergruppen ist der Anteil jener, die bei ihrer ersten Anstellung eine Tätigkeit ausübten, die nach der Blossfeld/Mayer-Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente dem primären Sektor zugerechnet werden können und noch immer in dieser Tätigkeit beschäftigt sind, mit jeweils 20% stärker besetzt als bei der Erstplatzierung im sekundären Segment. Bei letzterem Fall ist die Fluktuation in eine andere Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit sowie Nichterwerbstätigkeit in beiden Gruppen jeweils stärker ausgeprägt. Auffällig ist, dass jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern insgesamt eine höhere Neigung zur beruflichen

Mobilität haben. So ist der Verbleib in der ersten Anstellung jeweils um 8% gegenüber den Aussiedlern reduziert. Auch fällt der Wechsel von der Erwerbstätigkeit in die Arbeitslosigkeit bei jüdischen Kontingentflüchtlingen im Vergleich zu Aussiedlern - insbesondere von Stellen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen - höher aus, wobei unklar ist, ob dieser frei- oder unfreiwillig erfolgt. Ebenso zeigt sich für beide Gruppen, dass die Kategorie ‚bereits in Deutschland gearbeitet, zum Erhebungszeitpunkt jedoch nichterwerbstätig‘ von Personen, die im sekundären Segment Berufserfahrung gesammelt haben, deutlich stärker besetzt ist als von jenen mit Berufserfahrung aus dem primären Sektor. Mögliche Erklärungen wären ein vermehrter Rückzug in das Familienleben, häufigere Investitionen in Weiterbildung, sowie ein Ausscheiden aufgrund körperlicher Schäden hervorgerufen durch manuelle Tätigkeiten. Die Verteilung der möglichen Erwerbsverläufe - ausgehend von der Ausgangsplatzierung - weicht jeweils in der Zuwanderergruppe hochsignifikant voneinander ab (Pearsons χ^2 ***).

Gut 1/3 beider Zuwanderergruppen hat schon mindestens einen Stellenwechsel auf dem deutschen Arbeitsmarkt vollzogen und ist zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig. Nun stellt sich die Frage, inwieweit diese Stellenwechsel von der Ausgangsplatzierung vorgezeichnet sind. Oder anders formuliert, zwischen welchen Stellenarten findet der Wechsel statt, wobei der Qualifizierungsgrad der jeweiligen Stelle die Segmentzugehörigkeit widerspiegelt. Tabelle 5.11 gibt das Übergangsmuster von der ersten Stelle zu jener Stelle an, die zum Zeitpunkt der Erhebung besetzt wurde. In einigen Fällen ist das die auf die erste Anstellung direkt folgende Stelle, in anderen Fällen liegen schon weitere Stellenwechsel dazwischen. Aufgrund der durch die Fragebogengestaltung erzeugten Datenbasis ist eine genauere Rekonstruktion des Erwerbsverlaufs nicht möglich. Da die Zielpopulation maximal 13 Jahre in Deutschland Berufserfahrung sammeln konnte, ist davon auszugehen, dass sich die Zahl der Stellenwechsel zwischen Erstanstellung und dem Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Erhebung in Grenzen halten. Darüber hinaus reicht die Prägekräft der Segmentzugehörigkeit über den direkten Stellenwechsel hinaus.

Tabelle 5.11: *Stellenwechsel nach Erstplatzierung (Spaltenprozente/Zeilenprozente)*

		Aussiedler		Jüdische Kontingentflüchtlinge	
		Qualifikationsanforderungen in der aktuellen Stelle			
		niedrig	hoch	niedrig	hoch
Qualifikationsanforderungen in der ersten Stelle	niedrig (A: 86; K: 55)	84	16	71	29
	hoch (A: 14; K: 45)	36	64	5	95
N		313		168	

Die Verteilungen in Tabelle 5.11 bestätigen die zentrale These der Segmentationstheoretiker, die besagt, dass die Arbeitsmarktsegmente strukturierend auf die Mobilität über den Erwerbsverlauf wirken. So lässt sich für beide Zuwanderergruppen auf den zwei Arbeitsmarktsegmenten eine hohe Selbstrekrutierungsquote beobachten (von 64% bis 95%). Darüber hinaus fällt auf, dass bei der Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge die Aufstiegsbewegung deutlich stärker und die Abstiegsbewegung deutlich geringer ausgeprägt ist als bei Aussiedlern. So besetzen 29% der jüdischen Kontingentflüchtlinge, die bei ihrer Erstplatzierung noch eine Stelle mit niedrigen Qualifikationsanforderungen ausführten, zum Zeitpunkt der Befragung eine Stelle, an die hohe Qualifikationsanforderungen gerichtet sind. Bei der Gruppe der Aussiedler betrifft dies nur 16%. Im gleichen Zug steigen nur 5% der jüdischen Kontingentflüchtlinge, die in einer hoch qualifizierten Stelle begonnen haben, bis zum Erhebungszeitpunkt in eine Stelle ab, die nur eine niedrige Qualifizierung erfordert. Bei der Gruppe der Aussiedler betrifft dies über 36%, also sieben Mal so viele.

Neben der strukturierenden Wirkung der Segmentzugehörigkeit, welche die Ausgangsunterschiede zwischen den beiden Zuwanderergruppen über die Zeit zu manifestieren hilft, unterstützen die gruppenspezifischen Mobilitätsbewegungen über die Arbeitsmarktsegmentgrenzen hinweg noch den Ausbau der Unterschiede. Zu bedenken bleibt natürlich bei der Interpretation dieser bivariaten Ergebnisse, dass die gruppenspezifische Ressourcenausstattung nicht berücksichtigt ist.

Die Mobilitätsbewegung lässt sich noch detaillierter über die Kontrastierung des jeweiligen Statuswertes (Isei) der ersten mit der aktuellen Stelle wiedergeben, wobei ‚aktuell‘ für den Befragungszeitpunkt steht.

Abbildung 5.1: *Scatterplott vom Isei der aktuellen Stelle über den Isei der ersten Stelle*



Sehr anschaulich zeigt Abbildung 5.1, dass sich Aussiedler vor allem im Berufsstatusbereich von bis zu 40 Iseipunkten sowohl bei ihrer Erstplatzierung wie auch bei ihrer aktuellen Stelle bewegen, wohingegen jüdische Kontingentflüchtlinge das ganze mögliche Spektrum von statusniedrigen bis hin zu statushohen Arbeitsstellen besetzen. Die Punktwolken sind nicht völlig regellos, die jeweiligen Auf- bzw. Abstiegsbewegungen orientieren sich entlang der Diagonalen, was die strukturierende Wirkung der Segmentzugehörigkeit widerspiegelt. D.h. ausgehend von der Ausgangsplatzierung finden in der Regel in einem gewissen Radius die jeweilige Auf- bzw. Abstiegsbewegung zwischen den Stellenwechseln statt. Enorme Auf- bzw. Abstiegsbewegungen kommen vor, sind aber eher die Ausnahme.

Sowohl der Befund, dass bei Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen eine geringere Fluktuation stattfindet, als auch das Ergebnis, dass die berufliche Mobilität von der Ausgangsplatzierung geprägt ist, stützen die theoretischen Annahmen des Segmentationsansatzes und geben damit diesem Argument Erklärungsspielraum für die Gruppenunterschiede bei der beruflichen Positionierung zum Erhebungszeitpunkt.

5.2.2.3 Multivariate Ergebnisse

Folgend wird untersucht, ob die festgestellten gruppenspezifischen Unterschiede in der Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Ressourcen (vgl. Tabellen 5.2-5.4) zusammen mit der Ausgangsplatzierung den im Querschnitt konstatierten Positionsvorteil der jüdischen Kontingentflüchtlinge gegenüber der Gruppe der Aussiedler erklären können. Dazu wird auf den Berufsstatuswert der zum Befragungszeitpunkt eingenommenen Stelle ein lineares Regressionsmodell berechnet, in welches sukzessiv die erklärenden Größen aufgenommen werden. Die Koeffizienten der unabhängigen Größen drücken den jeweiligen Effekt auf die zu erklärende Größe in der Einheit dieser aus, geben also an, um wie viel Iseipunkte die jeweilige Ausprägung der unabhängigen Variable die zu erklärende Größe positiv wie negativ bedingt.

Bevor im Detail auf den Einfluss und die Erklärungskraft der arbeitsmarktrelevanten Ressourcen sowie der Ausgangsplatzierung eingegangen wird, sollen vorweg erneut die Effekte der Kontrollgrößen beschrieben werden.

Im *Ausgangsmodell*, in welchem nur die Gruppenzugehörigkeit berücksichtigt wurde, weisen jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern einen hochsignifikanten Vorteil von 15,5 Iseipunkten auf. Dieser Befund wiederholt noch mal das Ergebnis vom Mittelwertvergleich (vgl. Abbildung 3.8).

Tabelle 5.12: *Einflüsse der Kontrollgrößen auf die berufliche Platzierung (Isei) zum Zeitpunkt der Befragung*

Merkmal	Modelle		
	1	2	3
Zuwanderergruppe (Ref.: Aussiedler)			
Jüdischer Kontingentflüchtling	15,48***	15,41***	16,84***
Geschlecht (Ref.: männlich)			
weiblich		-5,22***	-5,48***
Alter		2,15**	1,80*
Alter²		-0,02**	-0,02**
Familienstand (Ref.: verheiratet)			
ledig		6,84**	5,43*
geschieden		-0,84	-0,33
verwitwet		-2,94	-3,91
Alter des jüngsten Kindes (Ref.: 0-1 Jahr alt)			
kein Kind		2,57	3,40
1-3 Jahre alt		3,61	4,87
3-6 Jahre alt		2,52	3,47
6-12 Jahre alt		2,40	3,17
12 Jahre und älter		1,50	2,27
keine Angabe		6,10	6,46
Zuzugsjahr (Ref.: 1994)			
1995			0,36
1996			1,50
1997			-1,47
1998			-0,59
1999			-0,77
2000			1,73
2001			-2,29
2002			-1,79
2003			-1,03
2004/2005			-5,52*
Herkunftsregion (Ref.: asiatischer Teil)			
europäischer Teil			2,46*
Nationalität (Ref.: aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion)			
Deutsch			5,06***
Konstante	30,62***	45,70***	40,00***
Adjusted R²	0,18	0,25	0,26
N Personen	1.021	1.021	1.021

+ → p < 0,10; * → p < 0,05; ** → p < 0,01; *** → p < 0,001

Die Kontrolle von sozio-demografischen Merkmalen in *Modell 2* lässt den Gruppenzugehörigkeitskoeffizienten nahezu unverändert. Für Frauen lässt sich gegenüber Männern ein Statusabschlag von durchschnittlich 5 Iseipunkten ablesen, der hochsignifikant ausfällt. Die Effekte zum Alter (positiv) und seinem quadrierten Term (negativ) entsprechen der kurvenlinearen Erwartung. Bis zu einem bestimmten Alter nimmt mit abnehmender Zuwachsrate der Statuswert der erreichten Stelle zu. Ab einem gewissen Alter kehrt sich dieser Effekt dann sogar ins Negative um. Ledige weisen gegenüber Verheirateten einen auf dem 0,01-Niveau signifikanten Vorteil von knapp 7 Iseipunkten auf. Die schwächer ausfallenden Nachteile der Geschiedenen und Verwitweten gegenüber den Verheirateten fallen hingegen nicht signifikant aus. Auch der verzeichnete Vorteil jener ohne oder mit älteren Kindern gegenüber Personen mit einem Säugling ist nicht signifikant. Die Berücksichtigung von weiteren Kontrollgrößen in *Modell 3*

baut den Positionierungsvorsprung, den die jüdischen Kontingentflüchtlinge im Vergleich zu den Aussiedlern aufweisen um einen Iseipunkt auf knapp 17 Iseipunkte aus. Gegenüber den im Jahr 1994 Zugezogenen weisen insbesondere die ganz neu Zugewanderten Positionierungsnachteile auf. Personen, die aus dem europäischen Teil der ehemaligen Sowjetunion stammen, weisen im Schnitt gegenüber aus asiatischen Gebieten Zugewanderten einen Vorteil von 2,5 Iseipunkten bei der beruflichen Positionierung auf. Für Personen mit deutschem Pass ist gegenüber jenen ohne deutsche Staatsangehörigkeit ein hochsignifikanter Vorteil von 5 Iseipunkten abzulesen. Mit allen bislang berücksichtigten Größen ist ein gutes Viertel der Varianz in der beruflichen Positionierung erklärt.

Die gerade eben skizzierten Effekte der Kontrollgrößen bleiben auch bei Berücksichtigung der zentralen Einflussgrößen im Wesentlichen bestehen. Mit Kontrolle der individuellen Ressourcenausstattung verliert der Vorteil von Ledigen gegenüber Verheirateten und von aus dem europäischen Teil gegenüber aus dem asiatischen Teil der ehemaligen Sowjetunion Stammenden deutlich an Umfang und völlig an Signifikanz. Der positive Effekt des Besitzes des deutschen Passes wird dabei mehr als halbiert und ist nur noch auf dem 0,05-Niveau signifikant. In den Kontrollmodellen, in welchen die berufliche Positionierung in logarithmierter Form berücksichtigt wird, weist die deutsche Staatsangehörigkeit keinen signifikanten Vorteil mehr auf.

Nun stellt sich die Frage, ob sich über die gruppenspezifische Ressourcenausstattung sowie beruflichen Erstplatzierung die knapp 17 Iseipunkte große Differenz zwischen beiden Zuwanderergruppen bei der beruflichen Positionierung zum Zeitpunkt der Erhebung erklären lässt.

Modell 1 von Tabelle 5.13 gibt den neuen Ausgangsunterschied nach der Berücksichtigung der Kontrollgrößen, deren Effekte der Übersicht halber nicht mit abgetragen sind, wider.

Die Berücksichtigung der Ressourcenausstattung in *Modell 2* lässt den Positionierungsvorteil, den jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern aufweisen, auf 7 Iseipunkte zusammenschrumpfen. Gegenüber dem Abiturlevel haben Personen mit einem Fachhochschulabschluss oder Äquivalentem eine mit 3,5 Iseipunkten höher bewertete Stelle zum Erhebungszeitpunkt inne, für Personen mit Universitätsabschluss beträgt der Vorteil sogar 10,8 Punkte. Beide Koeffizienten sind hochsignifikant. Zu Personen mit Bildungsqualifikationen, die unter dem Abiturlevel angesiedelt sind, besteht kein Unterschied. In der ehemaligen Sowjetunion im PTM-Sektor Berufserfahrung gesammelt zu haben, wird mit 2 Iseipunkten belohnt. Ohne jegliche Berufserfahrung nach Deutschland zugewandert zu sein, wirkt sich gegenüber im nicht-PTM-Segment Erfahrung gesammelt zu haben mit knapp 4 Iseipunkten Aufschlag bei der durchschnittlichen Positionierung zum Befragungszeitpunkt aus und ist damit sogar vorteilhafter als PTM-Erfahrung. Beide Effekte sind auf dem 0,05-Niveau signifikant.

Tabelle 5.13: *Einflüsse der Ressourcenausstattung sowie der Ausgangsplatzierung auf die berufliche Platzierung (Isei) zum Zeitpunkt der Befragung*

Merkmal	Modelle					
	1	2	3	4	5 Ln(Isei)	6 Heckman
Zuwanderergruppe (Ref.: Aussiedler)						
Jüdischer Kontingentflüchtling	16,84***	7,36***	6,36***	0,77	0,01	0,01
Ressourcenausstattung						
Bildungsabschluss, der in der ehem. SU erworben wurde (Ref.: Casmin 2c)						
1a-2b		1,01	0,87	0,97	0,02	0,02
3a		3,55**	3,43**	3,30**	0,12***	0,11***
3b		10,83***	9,26***	8,84***	0,25***	0,25***
Berufserfahrung, die in der ehem. SU erworben wurde (Ref.: in nicht-PTM)						
noch nicht gearbeitet		3,86*	3,32+	3,11+	0,05	0,05
in PTM		2,19*	1,79+	2,04*	0,03	0,03
Anerkennung des Bildungsabschlusses, der in der ehem. SU erworben wurde (Ref.: Versuch abgelehnt)						
nicht versucht		1,76	1,69	1,69	0,04	0,04
herabgestuft anerkannt		3,85*	4,24**	4,41**	0,12**	0,12**
voll anerkannt		9,89***	8,65***	8,26***	0,19***	0,19***
erreichter deutscher Abschluss (Ref.: keinen deutschen Abschluss erreicht)						
Lehre		1,77	2,35	2,83	0,10+	0,10+
Berufs-/Handelsschule, Schule des Gesundheitswesens		0,57	1,23	1,48	0,10*	0,10**
Fachschule, z.B. Meister-, Techniker Ausbildung		-0,61	0,32	0,64	0,07	0,07
Fachhochschule, Berufsakademie		9,45*	8,56*	8,66*	0,23*	0,23*
Universität		15,19***	13,85***	14,40***	0,27***	0,27***
sonstiges		4,15+	3,48	2,75	0,10	0,10+
dt. Berufserfahrung in Jahren		0,14	0,22	0,20	0,00	0,00
derzeitiges Sprachniveau (Ref.: gar nicht)						
sehr schlecht		-0,46	0,13	-1,24	-0,02	-0,02
geht so		1,01	2,05	0,91	0,04	0,04
gut		4,62	4,53	3,30	0,11	0,11
sehr gut		11,16+	10,30+	8,74	0,25	0,25+
derzeitige Zusammensetzung des Freundeskreises (Ref.: alle aus der ehem. SU)						
die meisten aus der ehemaligen Sowjetunion		0,92	0,41	0,38	0,01	0,01
halb/halb		2,41*	2,03+	1,81	0,05+	0,05+
die meisten Einheimische		9,64**	8,77**	8,78**	0,23**	0,23**
alle Einheimische		3,97	6,78	7,24	0,18	0,17
Ausgangsplatzierung						
Positionierung in erster Stelle			0,36***	0,44***	0,00***	0,00***
Verbleib in erster Stelle			7,54***	5,28***	0,11***	0,11***
Interaktion (Verbleib in erster Stelle*jüdischer. Kontingentflüchtling)				9,47***	0,21***	0,21***
Konstante	40,00***	26,01**	18,28*	20,75***	3,17***	3,15***
Adjusted R²	0,26	0,48	0,52	0,54	0,50	-
N Personen	1.021	1.021	1.021	1.021	1.021	1.227

+ → p < 0,10; * → p < 0,05; ** → p < 0,01; *** → p < 0,001

* Hauptmodelle jeweils unter Kontrolle von Geschlecht, Alter, Familienstand, Alter des jüngsten Kindes, Zuzugsjahr, Herkunftsregion und Nationalität

Fortsetzung von Tabelle 5.13: *Einflüsse der Ressourcenausstattung sowie der Ausgangsplatzierung auf die berufliche Platzierung (Isei) zum Zeitpunkt der Befragung*

Merkmal	Modelle					
	1	2	3	4	5 Ln(Isei)	6 Heckman
Selektionsmodell:						
Geschlecht (Ref.: männlich)						
weiblich						-0,25*
Alter						0,26***
Alter²						-0,00***
Familienstand (Ref.: verheiratet)						
ledig						-0,44*
geschieden						-0,44*
verwitwet						-0,59
Alter des jüngsten Kindes (Ref.: 0-1 Jahr alt)						
kein Kind						-0,07
1-3 Jahre alt						-0,31
3-6 Jahre alt						0,45
6-12 Jahre alt						0,40
12 Jahre und älter						0,21
keine Angabe						0,41
Bildungsabschluss, der in der ehem. SU erworben wurde (Ref.: Casmin 2c)						
1a-2b						-0,12
3a						0,10
3b						0,05
Arbeitslosenrate auf Kreisebene im Jahr 2007						
						-0,06***
Konstante	23,45	7,22	-3,92	-0,00	2,70*	2,67*
Adjusted R²	0,26	0,48	0,52	0,54	0,50	-
N Personen	1.021	1.021	1.021	1.021	1.021	1.227

+ → p < 0,10; * → p < 0,05; ** → p < 0,01; *** → p < 0,001

* Hauptmodelle jeweils unter Kontrolle von Aufenthaltsdauer, Geschlecht, Alter, Familienstand, Alter des jüngsten Kindes, Zuzugsjahr, Herkunftsregion und Nationalität

Ein vollwertig anerkannter Bildungsabschluss wird mit einem signifikanten Plus von knapp 10 Iseipunkten bei der beruflichen Positionierung zum Erhebungszeitpunkt gegenüber Personen, deren Anerkennungsversuch abgelehnt wurde, bedacht. Die teilweise Anerkennung der mitgebrachten Bildungsqualifikationen wird immerhin noch mit knapp 4 Iseipunkten belohnt. Zwischen jenen Personen, die bislang keinen Anerkennungsversuch unternommen haben und jenen, die dabei gescheitert sind, besteht kein signifikanter Unterschied. Allein der Erwerb eines deutschen akademischen Bildungsabschlusses erhöht den Berufsstatus deutlich und signifikant gegenüber Personen, die keinerlei deutsche Bildungsmaßnahme durchlaufen. Ein berufsfachlicher deutscher Bildungsabschluss erhöht die Chancen auf Beschäftigung (vgl. Ergebnisse der ersten Teilfrage), für die berufliche Positionshöhe auf dem Arbeitsmarkt ist er hingegen irrelevant. Ein deutscher Fachhochschulabschluss schlägt sich in der beruflichen Positionierung zum Befragungszeitpunkt mit 9 Iseipunkten Vorsprung nieder, ein Universitätsabschluss mit 15. Ersterer Koeffizient ist auf dem 0,05-Niveau, letzterer auf dem 0,001-Niveau signifikant. Jene mit einem deutschen Bildungsabschluss, die sich der Kategorie ‚sonstiger Abschluss‘ zugeordnet haben, haben der Tendenz nach gegenüber jenen ohne deutsche Qualifikation einen Vorteil von 4 Iseipunkten zum Erhebungszeitpunkt. In Deutschland gesammelte Berufserfahrung in Jahren wirkt sich mit einem Koeffizienten von 0,14 nur marginal

positiv und nicht signifikant auf den zum Befragungszeitpunkt im Querschnitt erreichten Berufsstatuswert aus. Die Zunahme der deutschen Sprachfertigkeiten wirkt sich, wie erwartet, positiv auf den Statuswert der zum Zeitpunkt der Erhebung eingenommenen Stelle aus. Zwischen den drei schlechtesten Kategorien ‚keine Kenntnisse‘, ‚eher schlechte Kenntnisse‘ und dem ‚geht so Sprachniveau‘ gibt es keine Unterschiede. Gute Sprachfertigkeiten werden gegenüber fehlendem Wissen mit nicht signifikanten 4,5 Iseipunkten belohnt. Der Vorteil von 11 Iseipunkten für Personen mit sehr gutem deutschem Sprachvermögen fällt immerhin auf dem 0,1 Niveau signifikant aus. Die Zusammensetzung des Freundeskreises zum Zeitpunkt der Befragung wirkt sich mit Ausnahme der Kategorie ‚alle Freunde sind Einheimische‘, die nur von jeweils 0,5% beider Zuwanderergruppen besetzt wird (vgl. Tabelle 5.4), wie erwartet aus. Ein Mehr an Deutschen korreliert positiv mit dem erreichten Berufsstatuswert. Ein Freundeskreis, der sich zur Hälfte aus Einheimischen zusammensetzt, schlägt sich gegenüber einem reinen eigenethnischen Freundeskreis mit 2,4 Iseipunkten Vorteil auf die berufliche Positionierung nieder. Wird die Mehrheit des Freundeskreises durch Einheimische gestellt, werden durchschnittlich zum Zeitpunkt der Befragung Stellen besetzt, die mit 9,6 Iseipunkten höher bewertet werden. Ersterer Koeffizient ist auf dem 0,05-Niveau, letzterer auf dem 0,01-Niveau signifikant. Die Berücksichtigung der Ressourcenausstattung lässt gegenüber dem Vormodell das adjusted R² in die Höhe schießen, 48% der Varianz der abhängigen Variable sind damit erklärt. Dieser enorme Anstieg der erklärten Varianz unterstreicht noch mal die große Bedeutung der Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Ressourcen für die Produktivität einer Person, welche hier am erreichten Berufsstatuswert gemessen wird.

Wird die Ausgangsplatzierung berücksichtigt, wie in *Modell 3* geschehen, fällt der Positionierungsvorteil zum Zeitpunkt der Erhebung gegenüber dem Vormodell um einen weiteren Iseipunkt reduziert aus, verbleibt jedoch auch damit deutlich und hochsignifikant. Der Koeffizient, der den Einfluss den die Positionierung in der ersten Anstellung auf den Berufsstatuswert zum Zeitpunkt der Erhebung ausübt, misst, weist den Wert 0,36 auf und kann wie folgt interpretiert werden. Betrachtet werden zwei Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung sowohl bei der Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Ressourcen sowie bei den weiteren Kontrollgrößen eine identische Merkmalsverteilung aufweisen. Wenn nun Person A gegenüber Person B bei der beruflichen Erstplatzierung eine Stelle besetzt hat, die mit 10 Iseipunkten mehr bedacht war, weist erstere trotz gleicher Ressourcenausstattung zum Erhebungszeitpunkt einen hochsignifikanten Positionierungsvorteil von 3,6 Iseipunkten auf. D.h. ein Teil des Ausgangsunterschieds wirkt nach. Warum wird nun der Ausgangsunterschied nur zu einem Drittel bewahrt? Zwei Effekte lassen sich dafür als Ursache ausmachen. Zum einen tritt bei schon guter Platzierung ein Deckelungseffekt auf, d.h. wenn man schon gut positioniert ist, kann man nur noch geringfügig mehr bis hin zu gar nicht mehr aufsteigen. Bei einer schlechten Erstplatzierung besteht zumindest technisch betrachtet die Chance zu umfangreichen Aufstiegsbewegungen durch berufliche Mobilität. Zum anderen ist davon auszugehen, dass sich insbesondere unter den in statusniedrigen Stellen Erstplatzierten viele berufliche völlig deplatzierte Zuwanderer befinden, die ein besonders großes Interesse nach beruflicher Veränderung

bzw. Aufstieg hin zum alten Beschäftigungsfeld verspüren. Der Kontrolldummy, der jene Fälle, die noch immer in ihrer beruflichen Erstplatzierung beschäftigt sind, aus der Größe, die die Höhe der beruflichen Erstplatzierung ausdrückt, herausrechnet, weist den Wert 7,5 auf und kann wie folgt interpretiert werden. Personen, die noch immer in ihrem ersten Job in Deutschland beschäftigt sind, weisen gegenüber Personen, die bei ihrer Erstplatzierung noch statusniedrigste Tätigkeiten ausübten (Ise_i=16 in der Variablen ‚Positionierung in erster Stelle‘ als 0 vercodet) und sich im Laufe der Zeit beruflich verändert haben, zum Zeitpunkt der Erhebung einen hochsignifikanten Positionsvorteil von 7,5 Iseipunkten auf. Diese 7,5 Iseipunkte Vorsprung der Nichtwechsler gegenüber jenen Berufswechslern, die ganz unten angefangen haben, drücken den Durchschnittswert beider Zuwanderergruppen aus. Aus der Analyse der ersten Teilfrage ist jedoch bekannt, dass jüdische Kontingentflüchtlinge gegenüber Aussiedlern schon bei ihrer beruflichen Erstplatzierung zu größeren Anteilen in hochqualifizierte Stellen gelangen. Es ist davon auszugehen, dass sich zumindest zu einem gewissen Umfang diese Diskrepanz auch bei jenen widerspiegelt, die noch zum Befragungszeitpunkt in ihrer ersten Tätigkeit in Deutschland beschäftigt sind.

Deshalb wird in *Modell 4* über einen Interaktionseffekt der gruppenspezifische Effekt des Verbleibs in der ersten Stelle für den zum Erhebungszeitpunkt ermittelten Berufsstatuswert berechnet. Die Koeffizienten des Kontrolldummies ‚Verbleib in erster Stelle‘ und dessen Interaktion mit der Gruppenzugehörigkeit zu den jüdischen Kontingentflüchtlingen bestätigen den vermuteten Effekt. Aussiedler, die noch zur Erhebung in ihrer ersten Stelle beschäftigt waren, weisen gegenüber Stellenwechslern, die bei ihrer beruflichen Erstplatzierung noch statusniedrigste Tätigkeiten ausübten, zum Erhebungszeitpunkt einen hochsignifikanten Positionierungsvorteil von 5,3 Iseipunkten auf. Bei jüdischen Kontingentflüchtlingen fällt dieser mit 14,8 Iseipunkten ($5,3 + 9,5 = 14,8$) deutlich höher aus. Die Kontrolle der gruppenspezifischen Erstplatzierung für den Fall, dass bis zur Befragung noch kein Stellenwechsel stattgefunden hat, erklärt darüber hinaus komplett den im Querschnitt zum Erhebungszeitpunkt ermittelten Gruppenunterschied bei der beruflichen Positionierung. Der Positionierungsvorteil der jüdischen Kontingentflüchtlinge ist auf nicht mehr signifikante 0,8 Iseipunkte zusammengeschrumpft.

Zusammengenommen lässt sich der im Querschnitt feststellbare Unterschied zwischen den beiden Zuwanderergruppen hinsichtlich der erzielten Berufsstatushöhe auf die gruppenspezifische Ressourcenausstattung sowie die gruppenspezifisch ausfallende berufliche Erstplatzierung zurückführen. Letzterer Effekt kommt sowohl durch den von der Ausgangsplatzierung geprägten beruflichen Werdegang wie auch dadurch zustande, dass ein gewisser Teil jener, die dem Querschnittsbefund zugrunde liegen, noch immer in ihrem ersten Job beschäftigt sind.

Bei den Modellen 5 und 6 handelt es sich um Kontrollmodelle, in welchen zwei potentiellen Verzerrungsquellen nachgegangen wird.

Die in *Modell 5* vorgenommene Logarithmierung der zu erklärenden Größe wirkt der rechtschiefen Verteilung der abhängigen Variablen entgegen. Werden die Ergebnisse von Modell 5

mit jenen von Modell 4 verglichen, zeigt sich, dass die Koeffizienten zwar vom Betrag her kleiner, jedoch hinsichtlich der Einflussrichtung, dem Größenverhältnis untereinander und dem Signifikanzniveau ganz ähnlich ausfallen. Die Modellierung mit der logarithmierten abhängigen Größe führt somit im Wesentlichen zu den gleichen Ergebnissen. Allein die Koeffizienten, die die in der ehemaligen Sowjetunion gesammelte Berufserfahrung widerspiegeln, verlieren ihre Signifikanz, wohingegen die positiven Effekte deutscher berufsfachlicher Ausbildungszertifikate signifikant werden.

In *Modell 6* wird eine Heckman-Korrektur vorgenommen, die mögliche Selektionsverzerrungen korrigiert. In diesem Verfahren wird das Hauptmodell unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit, dass man überhaupt zur eigentlich untersuchten Population gehört, berechnet. Diese Wahrscheinlichkeit wird über ein Selektionsmodell bestimmt, in welchem verschiedene Größen berücksichtigt werden, die die Erwerbsneigung bzw. -chancen bestimmen. Dazu gehören Individualgrößen, wie das Geschlecht, das Alter, der Familienstand, das Alter des jüngsten Kindes und das Bildungsniveau, sowie die Makrogröße der durchschnittlichen Arbeitslosenrate aus dem Erhebungsjahr (2007) auf Kreisebene. Die Information zur Arbeitslosenquote ist den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit⁸⁸ entnommen und wurde über die Gemeindekennzahl an den Datensatz angefügt.

Im *Selektionsmodell* zeigt sich, wie zu erwarten war, der kurvenlineare Effekt des Alters, dass Frauen gegenüber Männern signifikant geringere Erwerbschancen aufweisen, und dass Verheiratete gegenüber Ledigen oder Geschiedenen deutlich häufiger erwerbstätig sind. Die Effekte zum Alter des jüngsten Kindes sowie zum Bildungsniveau entsprechen der Tendenz nach der Erwartung, sind jedoch nicht signifikant. Hochsignifikant ist hingegen der negativ Einfluss der durchschnittlichen Arbeitslosenrate in der Region. D.h. je höher die Arbeitslosenrate vor Ort ausfällt, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit eine Erwerbstätigkeit auszuüben, folglich zur Zielpopulation des Hauptmodells zu gehören.

Die Koeffizienten im *Hauptmodell* fallen nahezu identisch zu jenen des Vormodells aus, so dass eine Selektionsverzerrung ausgeschlossen ist.

Die Befunde aus beiden Korrekturmodellen lassen den Schluss zu, dass die in Modell 4 ermittelten Ergebnisse kaum verzerrt und damit substantiell interpretierbar sind.

Die Ergebnisse zur zweiten Teilfrage zusammenfassend lässt sich Folgendes festhalten. Über die Hälfte der festgestellten Diskrepanz beider Zuwanderergruppen bei der im Querschnitt ermittelten Berufstathöhe lässt sich auf eine gruppenspezifische Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Ressourcen zurückführen. Die höherwertig positionierten jüdischen Kontingentflüchtlinge weisen durchweg gegenüber Aussiedlern eine bessere Ausstattung mit diesen wichtigen Ressourcen auf. Jüdische Kontingentflüchtlinge kommen deutlich besser gebildet, sowie mit anteilig mehr Berufserfahrung im PTM-Sektor nach Deutschland als Aussiedler. Darüber hinaus investieren sie an sich zahlreicher, sowie häufiger in höherwertige deutsche

⁸⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an Arbeitslosen - Arbeitslosenquoten -, Monats-/Jahreszahlen 2007 Quelle: http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200712/iiia4/monats_jahresquotend.pdf

Bildungsabschlüsse vor Ort. Selbst der bei Zuwanderung bestehende Nachteil bei den Deutschfertigkeiten wird von der Gruppe der jüdischen Kontingentflüchtlinge im Laufe des Aufenthalts nicht nur ausgeglichen, sondern zum Erhebungszeitpunkt übertreffen sie sogar die Sprachkompetenzen der hinsichtlich dieser Ressourcenart privilegiert ausgestatteten Aussiedler. Obendrein sind jüdische Kontingentflüchtlinge zumindest der Tendenz nach besser sozial in die Aufnahmegesellschaft integriert. Der bis dahin verbliebene Restunterschied bei der beruflichen Positionierung zum Erhebungszeitpunkt lässt sich auf die jeweils gruppenspezifisch erfolgte Erstplatzierung in den deutschen Arbeitsmarkt zurückführen. Aussiedler treten bei ihrer beruflichen Erstplatzierung in Deutschland viel häufiger als jüdische Kontingentflüchtlinge eine einfache Stelle an. Über die Effekte, dass Stellenwechsel von der jeweiligen Vorplatzierung geprägt sind und dass ein gewisser Anteil der im Querschnitt betrachteten Arbeitnehmer noch immer in ihrem ersten Job beschäftigt ist, übt die Ausgangsplatzierung noch auf den Querschnittsbefund Einfluss aus.

6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In diesem abschließenden Kapitel sollen die Hauptbefunde der Analyse, die Ergebnisse beider Teilfragen zusammengenommen, skizziert werden (Punkt 6.1). Nicht die zusammenfassende Wiederholung der Einzelbefunde steht im Fokus, sondern es werden Ergebnisse beschrieben, die sich erst aus dem Zusammenspiel beider Teilanalysen ergeben. Wenn so die Kernbefunde der Analyse noch einmal verknüpft vor Augen geführt worden sind, kann das Ziehen von zentralen Schlussfolgerungen in Punkt 6.2 folgen. Zum Abschluss werden noch aus dem großen Pool an Fragen, die beim Verfassen der Forschungsarbeit am Rande auftauchten, aber im Rahmen der eigenen Aufgabenstellung unbehandelt blieben, zwei Themenkomplexe herausgegriffen und etwas näher erläutert, die besonders untersuchenswert erscheinen (Punkt 6.3).

6.1 Zentrale Befunde

Zunächst kann festgehalten werden, dass sich die eingeschlagene Analysestrategie für das Ergründen des Erklärungsproblems als erfolgreich herausgestellt hat. Der Wechsel in die Verlaufsperspektive hilft dabei, das Zustandekommen des Integrationsmusters beider Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion besser zu verstehen. Die Untersuchung der Teilprozesse, die das Integrationsmuster hervorbringen, legt die entscheidenden Entstehungsbedingungen offen. Mit Hilfe der Analyse der beruflichen Erstplatzierung nach der Zuwanderung auf den deutschen Arbeitsmarkt konnte ermittelt werden, dass ein Teil des höheren Arbeitslosigkeitsrisikos der jüdischen Kontingentflüchtlinge mit darauf zurückzuführen ist, dass diese gegenüber den Aussiedlern deutlich - ca. 12 Monate - länger, nach ihrer ersten Stelle suchen. Hinzu kommt ein Befund, den die beschreibenden Analysen zum Erwerbsverlauf (vgl. Tabelle 5.10) hervorgebracht haben. Jüdische Kontingentflüchtlinge weisen gegenüber Aussiedlern eine ausgeprägtere berufliche Mobilität auf und zwar nicht nur zwischen verschiedenen Arbeitsstellen, sondern sie wechseln auch häufiger in die Arbeitslosigkeit und hier insbesondere aus nicht-PTM-Stellen in die erneute Arbeitssuche. Der zum Erhebungszeitpunkt festgestellte Positionierungsvorteil der jüdischen Kontingentflüchtlinge konnte zum Teil über Querschnittsanalysen aufgeklärt werden. Nichtsdestotrotz verblieb ein deutlicher und hochsignifikanter Resteffekt bestehen, dem erst durch die Berücksichtigung der Ausgangsplatzierung auf den Grund gegangen werden konnte.

Als zweites wichtiges Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Ressourcen das entscheidende Erklärungsargument ist. Die im Querschnitt festgestellten Unterschiede beider Zuwanderergruppen hinsichtlich der beruflichen Positionierung lassen sich auf eine gruppenspezifische Ressourcenausstattung sowie eine gruppenspezifisch erfolgte berufliche Erstplatzierung zurückführen, wobei letztere wiederum vor allem

durch eine unterschiedliche Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Kapitalien zustande kommt. Die individuelle Ausstattung mit produktiven Eigenschaften, wie es die Humankapitaltheorie postuliert, ist der Dreh- und Angelpunkt. Diese beruht im vorliegenden Fall auf der mit nach Deutschland gebrachten Grundausrüstung, sowie dem Interesse wie auch den Möglichkeiten, diese vor Ort im vollen Umfang verwertbar zu machen.

Jüdische Kontingentflüchtlinge betreten Deutschland nicht nur mit einer besseren Ressourcenausstattung als Aussiedler, sondern investieren vor dem Eintritt ins Erwerbsleben stärker als letztere in aufnahmelandsspezifische Kapitalien, die das volle Nutzbarwerden der mitgebrachten Ressourcen erst ermöglichen. Darüber hinaus streben sie noch häufiger als Aussiedler hochqualifizierte Stellen an, in denen bestehende Humankapitalbestandteile gefordert werden und damit auch deren Ausbau gefördert wird. Zusammengefasst haben sich das Interesse sowie die Möglichkeiten zur Akkumulation von Humankapital als die entscheidenden Erklärungsbausteine herausgestellt, wobei die Verwertungs- und Ausbaumöglichkeiten durch die Spielregeln eines segmentierten Arbeitsmarktes modifiziert werden.

6.2 Schlussfolgerungen

Als besonders entscheidend haben sich neben der Höhe der mitgebrachten Bildungsqualifikationen für das Erlangen von bildungsadäquaten Positionen die vor Ort unternommenen Anerkennungs- sowie Weiterbildungsanstrengungen erwiesen. Diese wirken sich nicht nur positiv auf das Erreichen einer guten Positionierung aus (vgl. Tabelle 5.6 und Tabelle 5.13), sondern bewahren auch vor einer beruflichen Deplatzierung (vgl. Tabelle 5.8). Will Deutschland die Qualifikationen der schon vor Ort lebenden hochqualifizierten Zuwanderer in vollem Umfang ausschöpfen, d.h. nicht verschwenden, muss es für ein Anerkennungsverfahren, das alle beruflichen Abschlüsse chancengleich, d.h. unabhängig von der jeweilig zugrunde liegenden Zuwandererregelung, bewertet, wie von Englmann und Müller (2007: 201ff.) gefordert, sorgen. Im Moment sind die Hürden auf dem Weg zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen so hoch, dass nur ganz Hochgebildete, für die die Anerkennungsanstrengungen im Verhältnis zum dadurch erzielbaren Gewinn einen Mehrwert abwerfen, diese Investition auf sich nehmen. Eng damit verbunden, da die Anerkennungspraxis zum Teil das Ablegen von Prüfungen und das Absolvieren von Ausbildungsteilen voraussetzt, ist das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einem berufsqualifizierenden deutschen Ausbildungszertifikat führen. Der von Koller (1995: 111) für die Gruppe der Aussiedler festgestellte drastische Teilnahmeeinbruch an solchen Maßnahmen der Agentur für Arbeit Anfang der 1990-er Jahre weist natürlich genau in die verkehrte Richtung. Für die in Zukunft erwartbare Konkurrenz um hochqualifizierte Zuwanderer lässt sich aus den Befunden darüber hinaus ableiten, dass Deutschland durch eine gerecht und einfach gestaltete Anerkennungspraxis von im Ausland erworbenen Bildungsqualifikationen, sowie durch ein für jedermann zugängliches und finanzierbares Weiterbildungsangebot als mögliches Zielland für Hochqualifizierte attraktiver würde.

Die Analyseergebnisse aus der Vogelperspektive betrachtet, scheinen beide Zuwanderergruppen aus der ehemaligen Sowjetunion ganz unterschiedliche Integrationsstrategien aufzuweisen. Vereinfacht ausgedrückt, tendieren *Aussiedler* dazu, schnell nahezu jeden Job, der ihnen angeboten wird, anzunehmen, dabei handelt es sich vorrangig um einfache Tätigkeiten, während *jüdische Kontingenzflüchtlinge* bereitwilliger in aufnahmelandsspezifische Fertigkeiten investieren - was zeitaufwendig ist -, um einen bildungsadäquaten Job zu erlangen. Dieses anfängliche Verhalten hat natürlich Konsequenzen für den weiteren Integrationsverlauf. Zum einen, wie sich in den Analysen zur beruflichen Entwicklung gezeigt hat, prägt die Ausgangsplatzierung den weiteren beruflichen Werdegang signifikant mit. D.h. von einem raschen Aufholen hinsichtlich des Arbeitsmarkterfolgsindikators berufliche Positionierung der Gruppe der Aussiedler ist nicht auszugehen. Darüber hinaus spielt die elterliche Ausstattung mit bildungsrelevanten Kapitalien eine entscheidende Rolle für den Bildungserfolg ihrer Kinder (Kristen/Granato 2004), so dass von einem Fortschreiben der Ausgangsunterschiede auch über die Generationen hinweg auszugehen ist. Neben den Bildungsqualifikationen der Eltern an sich, üben auch mit der beruflichen Positionierung verbundene Ausstattungsmerkmale der Familie Einfluss auf die Bildungschancen der Kinder aus. So ist neben der direkt an die berufliche Position gebundenen finanziellen Ausstattung des Haushalts, die erst die elterliche Unterstützung langwieriger Ausbildungswege ihrer Kinder möglich macht, auch an die Vorbildwirkung einer guten beruflichen Positionierung zu denken. Eltern leben ihren Kindern vor, dass sich das Streben nach Bildung durch eine sinnstiftende und ausreichend gut entlohnte Position auszahlt. Dies kann unter anderem den Ehrgeiz der Kinder mit anspornen.

6.3 Anschlussfragen

Von den unzähligen Fragen, auf die man im Zuge der unternommenen Analysen stößt, sollen zwei Themenkomplexe, weil sie besonders ins Auge stechen, an dieser Stelle aufgegriffen und etwas näher erläutert werden.

Der erste Fragenkomplex dreht sich um die Anerkennungspraxis von im Ausland erworbenen Bildungsqualifikationen. Kann man anhand der erhobenen Merkmale: Bildungsabschluss, Berufserfahrung, Tätigkeitsbeschreibung, Branchenzugehörigkeit (aus der ehemaligen Sowjetunion) und der vor Ort erworbenen Bildungsqualifikation Rückschlüsse auf die unterschiedlichen Anerkennungsergebnisse ziehen? Fallen bei einer bestimmten Merkmalskombination die Chancen auf vollwertige Anerkennung, bei einer anderen die Chancen auf teilweise Anerkennung besonders hoch aus? Lässt sich der Personenkreis, der sich nicht um Anerkennung bemüht, ausschließlich von den bürokratischen Hürden abschrecken, oder wissen diese Menschen durch Erfahrungen, dass die offizielle Anerkennung ihrer spezifischen Qualifikationen sowieso abgelehnt wird oder sich am Arbeitsmarkt nicht auszahlt und handeln damit auch rational?

Neben dem für eine eigene Untersuchung lohnenden Feld der Anerkennungschancen sticht die deutliche Geschlechterdifferenz ins Auge. Frauen weisen gegenüber Männern sowohl bei

der Erstplatzierung in eine einfache wie qualifizierte Stelle sowie hinsichtlich des Querschnittsbefunds zur Positionshöhe einen deutlichen und hochsignifikanten Nachteil auf. Dieser ist auch nicht über alle in den Modellen berücksichtigten Größen, hier insbesondere soziodemografische Merkmale und die Ressourcenausstattung, wegzu erklären. Als ein möglicher Lösungsansatz wäre eine geschlechtsspezifische Belastung durch Familienpflichten denkbar. In der bisher erfolgten Modellierung ist nur der Durchschnittswert über beide Geschlechter von z.B. jungen Kindern im Haushalt abgetragen. Zum anderen ist an eine Familienstrategie zu denken, bei der sich die Frauen bezüglich der Arbeitsmarktambitionen, aus was für Gründen auch immer, eher zurückhalten. Und zu guter letzt können die Geschlechterunterschiede auch durch geschlechtsspezifische Diskriminierungen hervorgerufen werden. Ersteres und letzteres Argument können dabei mit zu den Gründen gehören, die zu einer Familien- bzw. Haushaltsstrategie führen, die die Frauen schlechter als ihre Männer stellt. Die Analyse der geschlechterspezifischen Arbeitsmarktintegration stellt folglich auch ein spannendes Untersuchungsfeld dar.

Literatur

- Aguilera, Michael 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.
- Aguilera, Michael B. und Douglas Massey (2003): Social Capital and the Wages of Mexican Migrants: New Hypotheses and Tests, in: *Social Forces* 82 (2), S. 671-701.
- Aigner, Dennis J. und Glenn G. Cain (1977): Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets, in: *Industrial and Labor Relations Review* 30, S. 175-187.
- Akademiker/-innen qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt: AQUA-Migration der Otto Benecke Stiftung e.V. (Quelle: <http://www.obs-ev.de/akademikerprogramm/> (11.11.09))
- Akademikerprogramm der Otto Benecke Stiftung e.V.: AKP-Flyer 2008
- Allison, Paul (1982): Discrete-time methods for the analysis of event-histories, in: *Sociological Methodology* 13, S. 61-98.
- Allison, Paul D., 1984: *Event History Analysis. Regression for Longitudinal Event Data*. Beverly Hills/London: Sage.
- Altonji, Joseph und Rebecca Blank (1999): Race and gender in the labor market, in: Ashenfelter O, Layard R. und D. Card (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North-Holland, S. 3143-3259.
- Arrow, Kenneth J. (1972): Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market, in: Anthony H. Pascal (Hrsg.): *Race Discrimination in Economic Life*, Lexington, Mass.: D.C. Heath, S. 187-203.
- Arrow, Kenneth J. (1973): The Theory of Discrimination, in: Ashenfelter, O. und A. Rees (Hrsg.): *Discrimination in Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press, S. 3-33.
- Arrow, Kenneth J. (1998): What has Economics to Say About Racial Discrimination?, in: *Journal of Economic Perspectives* 12, S. 91-100.
- Bauer, Thomas und Klaus F. Zimmermann (1995): Arbeitslosigkeit und Löhne von Aus- und Übersiedlern., in: Viktor Steiner und Lutz Bellmann (Hrsg.): *Mikroökonomik des Arbeitsmarktes*. Nürnberg, S. 89-113.
- Bauer, Thomas und Klaus F. Zimmermann (1997): Unemployment and Wages of Ethnic Germans. *The Quarterly Review of Economics and Finance* 37, Special Issue, S. 361-377.
- Becker, Gary S. (1971): *The economics of discrimination* (2. Aufl.), Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with special Reference to Education* (3. Aufl.), Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. und Casey B. Mulligan (1997). The Endogenous Determination of Time Preference, in: *The Quarterly Journal of Economics* 62 (3), S. 729-758.
- Becker, Gary S. und Kevin M. Murphy (2000): *Social Economics. Market Behavior in a Social Environment*, Cambridge, MA.: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Berger, Roger (2003): *Gewohnheit, Sucht und Tradition*, Leipzig: Leipziger Universitätsverlag.
- Black, D.A. (1995): Discrimination in an Equilibrium Search Model, in: *Journal of Labor Economics* 13, S. 309-334.
- Blossfeld, Hans-Peter (1985): Berufseintritt und Berufsverlauf – Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 18, S. 177-197.
- Blossfeld, Hans-Peter und Karl Ulrich Mayer (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 40, S. 262-283.
- Blossfeld, Hans-Peter, Katrin Golsch, Götz Rohwer (2007): *Event History Analysis with Stata*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Borjas, Georg J. (1994): The Economics of Immigration, in: *Journal of Economic Literature* 32, S. 1667-1717.
- Borjas, Georg J. und S.G. Bronars (1989): Consumer Discrimination and Self-Employment, in: *Journal of Political Economy* 97, S. 581-605.
- Box-Steffensmeier, Janet M. und Bradford S. Jones (2004): *Event History Modeling: A Guide for Social Scientists*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Brandt, Martina (2006): Soziale Kontakte als Weg aus der Arbeitslosigkeit, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58 (3), S. 468-488.
- Brenner, Jan (2007): Effect of Job Entry Restrictions on Economic Integration. Evidence for Recent Ethnic German Immigrants. *Ruhr Economic Papers* 25.
- Brück-Klingenberg, Andrea, Carola Burkert, Holger Seibert und Rüdiger Wapler (2007): Verkehrte Welt – Spätaussiedler mit höherer Bildung sind öfter arbeitslos. IAB Kurzbericht Nr. 8.
- Bundesministerium des Inneren (BMI): Welche Leistungen erhalten Spätaussiedler? (Quelle: <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Standardartikel/DE/Themen/MigrationIntegration/Spaetaussiedler/Welche-Leistungen-erhalten-Spaetaussiedler.html> (22.08.09))

- Bundesverwaltungsamt (2006): Aussiedler und deren Angehörige. Verteilverfahren. Jahresstatistik 2006. Alter, Berufe, Religion.
- Bundesverwaltungsamt (2008): Aussiedler und deren Angehörige. Verteilverfahren. Jahresstatistik 2008. Alter, Berufe, Religion.
- Burt, Ronald S. (1992): Structural Holes, Cambridge Mass.: Harvard University Press.
- Cahuc, Pierre und André Zylberberg (2005): Labor Economics. London, England: The MIT Press: Cambridge, Massachusetts.
- Casmin (*Quelle: <http://www.sowi.uni-mannheim.de/lehrstuehle/lesas/forschung/casmin/casmin.html> (11.11.09)*)
- Chiswick, Barry R. (1978): The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men, in: Journal of Political Economy 86, S. 897-921.
- Chiswick, Barry und Paul Miller (2002): Do Enclaves Matter in Immigrant Adjustment? IZA Discussion Paper 449.
- Cohen, Yinon und Irena Kogan (2005): Jewish Immigrants from the Former Soviet Union to Germany and Israel in the 1990s. In: Leo Baeck Institute (Hrsg.): Year Book L, S. 249-265.
- Cohen, Yinon und Irena Kogan (2007): Next year in Jerusalem ... or in Cologne? Labor Market Integration of Jewish Immigrants from the Former Soviet Union in Israel and Germany in the 1990s., in: European Sociological Review 23, S. 155-168.
- Constant, Amelie und Douglas S. Massey (2005): Labor market segmentation and the earnings of German guest-workers in: Population Research and Policy Review 24, S. 489-512.
- Diehl, Claudia und Michael Blohm (2008): Die Entscheidung zur Einbürgerung. Optionen, Anreize und identifikative Aspekte, in: Kalter, Frank (Hrsg.): Migration und Integration. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderband 48, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.437-464.
- Diekmann, Andreas (1998): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Dietz, Barbara (2003): Jewish Immigrants from the Former Soviet Union in Germany: History, Politics and Social Integration. East European Jewish Affairs 33(2), S. 7-19.
- Doeringer, Peter B. und Michael J. Piore (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington: D.C. Heath.
- Dohmen, T., A. Falk, D. Huffman, J. Schupp, U. Sunde, and G. Wagner (2006): Individual Risk Attitudes: New Evidence from a Large, Representative, Experimentally-Validated Survey, CEPR Working Paper DP5517. (*Quelle http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.43553.de (26.08.09)*)
- Drever, Anita I. und Onno Hoffmeister (2008): Immigrants and Social Networks in a Job-Scarce Environment: The Case of Germany, in: International Migration Review 42 (2), S. 425-448.
- Dunn, Thomas A., Michaela Kreyenfeld und Mary E. Lovely (1997): Integration von Ost-West-Migranten in den Westdeutschen Arbeitsmarkt. In: Karl-Siegbert Rehberg (Hrsg.): Differenz und Integration. Die Zukunft moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Oktober 1996 in Dresden. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 489-494.
- Dustmann, Christian und Francesca Fabbri (2003): Language Proficiency and Labor Market Performance of Immigrants in the UK, in: The Economic Journal 113, S. 695-717.
- England, Paula (1992): Comparable Worth. Theories and Evidence, New York: de Gruyter.
- Englmann, Bettina und Martina Müller (2007): Brain Waste – Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. (*Quelle: <http://www.berufliche-erkennung.de/brain-waste.html> (01.01.2010)*)
- Esser, Hartmut (1999): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln, Frankfurt am Main: Campus.
- Esser, Hartmut (2006): Sprache und Integration: Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten, Frankfurt/New York: Campus Verlag.
6. Familienbericht (2000): Familien ausländischer Herkunft in Deutschland, Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend (*Quelle: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/familie,did=3470.html> (22.08.09)*)
- Felderer, Bernhard, Michaela Gstrein, Helmut Hofer und Liliana Mateeva (2006): Fertilität und Beschäftigung – work life balance der Frauen in Österreich aus ökonomischer Sicht (*Quelle:<http://bmva.cms.apa.at/cms/content/attachments/8/2/2/CH0617/CMS1237213867760/work-life-balance-der-frauen-2006-ibs.pdf> (20.02.2011)*)
- Flap, Henk D. (1991): Social Capital in the Reproduction of Inequality, in: Comparative Sociology of Family, Health and Education 20, S. 6179-6202.
- Flap, Henk D. (1994): No Man Is an Island: The Research Programm of a Social Capital Theory, presented at the World Congress of Sociology, Bielefeld, Germany
- Franzen, Axel und Sonja Pointner (2007): Sozialkapital: Konzeptualisierung und Messungen, in: Franzen, Axel und Markus Freitag (Hrsg.): Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderband 47, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 66-90.

- Frick, Joachim R. (2004): Gutachten zur ‚Integration von Migranten in Deutschland‘ auf Basis nationaler und international vergleichbarer repräsentativer Mikrodaten. Im Auftrag des Sachverständigenrats für Zuwanderung und Immigration. Berlin.
- Friedberg, Rachel M. (2000): You Can't Take it with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital, in: *Journal of Labor Economics*, 18(2), S. 221– 251.
- Friedrich, Jürgen (2008): Ethnische Segregation, S. 380-411, in: Kalter, Frank (Hrsg.): *Migration und Integration. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderband 48*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gabler, Siegfried (1992): Schneeballverfahren und verwandte Stichprobendesigns. *ZUMA-Nachrichten* 31, S. 47-69.
- Gangl, Markus (2002): Welfare State Stabilization of Employment Careers: Unemployment Benefits and Job Histories in the United States and West Germany, Discussion Paper FS I 02 –207 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
(Quelle: <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2002/i02-207.pdf> (11.09.09))
- German-Israeli Research Consortium (2010): Immigrants' Children in the German and Israeli Educational Systems: Technical Report.
(Quelle: <http://www.migration.uni-jena.de/project2/> (im Erscheinen))
- Granato, Nadia (2003): Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Opladen: Leske+Budrich.
- Granato, Nadja und Frank Kalter (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53, S. 497-520.
- Granovetter, Mark S. (1973): The Strength of Weak Ties, in: *American Journal of Sociology* 78; S. 1360-1380.
- Granovetter, Mark S. (1982): The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited, in: Peter V. Marsden und Nan Lin (Hrsg.): *Social Structure and Network Analysis*, Beverly Hills, Cal.: Sage, S. 105-130.
- Greif, Siegfried; Günther Gediga und Andreas Janikowski (1999): Erwerbslosigkeit und beruflicher Abstieg von Aussiedlerinnen und Aussiedlern., in: Klaus J. Bade und Jochen Oltmer (Hrsg.): *Aussiedler: deutsche Einwanderer aus Osteuropa*. Osnabrück: Rasch, S. 81-106.
- Gruber, Sabine and Harald Rübler (2002): Hochqualifiziert und arbeitslos, Opladen: Leske + Budrich.
- Haberfeld, Yitzhak, Moshe Semyonov und Yinon Cohen (2000): Ethnicity and Labor Market Performance among Recent Immigrants from the former Soviet Union to Israel, in: *European Sociological Review* 16(3), S. 287-299.
- Hachen, D. S., Jr. (1988): The competing risks model, in: *Sociological Methods and Research*, 17(1), S. 21–54.
- Häder, Sabine (1996): Wer sind die „Nonpubs“? Zum Problem anonymer Anschlüsse bei Telefonumfragen. *ZUMA-Nachrichten* 39, S. 45-68.
- Häder, Sabine und Axel Glemser (2004): Stichprobenziehung für Telefonumfragen in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft* 44, S. 148-171.
- Harris, Paul A. (2003): Russische Juden und Aussiedler: Integrationspolitik und lokale Verantwortung, in: Bade, Klaus J. und Jochen Oltmer (Hrsg.): *Aussiedler: deutsche Einwanderer aus Osteuropa*, IMIS-Schriften Bd. 8. Osnabrück: V&R unipress, S. 247-263.
- Hartmann, Peter H. (1990): Wie repräsentativ sind Bevölkerungsumfragen? Ein Vergleich des Allbus und des Mikrozensus, in: *ZUMA-Nachrichten* 26, S. 7-30.
- Hartmann, Peter H. und Bernhard Schimpl-Neimanns (1992): Sind Sozialstrukturanalysen mit Umfragedaten möglich? Analysen zur Repräsentativität einer Sozialumfrage, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 44(2), S. 315-340.
- Haug, Sonja und Leonore Sauer (2007): Zuwanderung und Integration von (Spät-) Aussiedlern – Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen des Wohnortzuweisungsgesetzes. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Forschungsbericht 3.
- Haug, Sonja und Michael Wolf 2007: Soziodemographische Merkmale, Berufsstruktur und Verwandtschaftsnetzwerke jüdischer Zuwanderer. Working Paper 8 der Forschungsgruppe für Migration und Integration
(Quelle: http://www.bamf.de/nn_442522/SharedDocs/Anlagen/DE/Migration/Publikationen/Forschung/WorkingPapers/wp8-merkmale-juedische-zuwanderer.html (20.12.09))
- Haug, Sonja und Sonja Pointner (2007): Soziale Netzwerke, Migration und Integration, in: Franzen, Axel und Markus Freitag (Hrsg.): *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderband 47*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 367- 396.
- Heckman, James J. (1974): Shadow Prices, Market Wages and Labor Supply, in: *Econometrica* 42, S. 679-694.
- Heckman, James J., Jora Stixrud und Sergio Urzua (2006): The Effect of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior, in: *Journal of Labor Economics* 24(3).
- Heineck, Guido und Silke Anger (2008): The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany, DIW Discussion Paper 836
- Holst, Elke und Anne Busch (2010): Führungskräfte-Monitor 2010, DIW Berlin: Politikberatung kompakt Nr. 56
(Quelle:http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358490.de/divkompakt_2010-056.pdf (04.02.2011))

- Humpert, Andreas und Klaus Schneiderheinze (2000): Stichprobenziehung für telefonische Zuwandererumfragen. ZUMA-Nachrichten 47, S. 36-64.
- Janikowski, Andreas (1999): Berufliche Integration der Aussiedler und Aussiedlerinnen., in: Rainer K. Silbereisen, Ernst-Dieter Lantermann und Eva Schmitt-Rodermund (Hrsg.): Aussiedler in Deutschland. Akkulturation von Persönlichkeit und Verhalten. Opladen: Leske+Budrich, S. 113-142.
- Jasper, Willi; Julius H. Schoeps und Bernhard Vogt (1996): Jüdische Emigranten aus der ehemaligen Sowjetunion in Deutschland. Probleme der sozialen Integration und kulturell-religiösen Selbstbehauptung., in: Julius H. Schoeps, Willi Jasper und Bernhard Vogt (Hrsg.): Russische Juden in Deutschland. Integration und Selbstbehauptung in einem fremden Land. Weinheim: Beltz Athenäum, S. 24-207.
- Jones, Stephen (1987): Screening Unemployment in a Dual Labor Market, in: Economics Letters 25, S. 191-195.
- Kalbfleisch, John D. and Ross L. Prentice (2002): The statistical Analysis of Failure Time Data Wiley (2. Auflage), New York: Wiley.
- Kalter, Frank und Irena Kogan (2006): Ethnic inequalities at the transition from school to work in Belgium and Spain: Discrimination or self-exclusion?, in: Research in Social Stratification and Mobility 24, S. 259-274.
- Kalter, Frank (2003): Chancen, Fouls und Abseitsfallen. Migranten im deutschen Ligenfussball. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Kalter, Frank (2005): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, In: Abraham, Martin und Thomas Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktsociologie - Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 303-332.
- Kalter, Frank (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft, in: Zeitschrift für Soziologie 35(2), S. 144-160.
- Kessler, Judith (2003): Beispiel Berlin: Jüdische Migration aus der ehemaligen Sowjetunion seit 1990. (Quelle: <http://www.berlin-judentum.de/gemeinde/migration-4.htm> (08.04.09))
- Killingsworth, Mark R. und James J. Heckman (1986): Female Labor Supply: A Survey, in: Ashenfelter, Orley und Richard Layard (Hrsg.): Handbook of Labor Economics Vol. 1, Amsterdam: Elsevier, S. 603-640.
- Kogan, Irena (2004): Last Hired, First Fired? The Unemployment Dynamics of Male Immigrants in Germany. European Sociological Review 20 (5), S. 445-461.
- Kogan, Irena und Yinon Cohen (2008): Educational Selectivity and Labor Market Attainment of Jewish Immigrants from the Former Soviet Union in Israel and Germany in the 1990s, in: Kolb, Holger und Henrick Egbert (Hrsg.) Migrants and Markets: Perspectives from Economics and the other Social Sciences. Amsterdam: Amsterdam University Press, S. 104-119.
- Koller, Barbara (1993a): Aussiedler nach dem Deutschkurs: Welche Gruppen kommen rasch in Arbeit? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 26(2), S. 207-221.
- Koller, Barbara (1993b): Integration oder Ausgrenzung? – Arbeitsmarktsituation für (junge) AussiedlerInnen. Jugend, Beruf, Gesellschaft 44 (3), S. 154-163.
- Koller, Barbara (1995): Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Aussiedler. Freundliche Begrüßungsgeste oder unverzichtbare Eingliederungshilfe? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 28 (1), S. 109-128.
- Koller, Barbara (1997): Aussiedler der großen Zuwanderungswellen – was ist aus ihnen geworden? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 30 (4), S. 766-789.
- Koller, Barbara (1998): Aussiedlerinnen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit 7/98, S. 557-578.
- Koller, Barbara (2000): Return migration of ethnic Germans - a difficult start in spite of supporting integration measures. In: K. Hakola (Hrsg.), Articles on migration management in the Eastern border of the EU, Jyväskylä: University of Jyväskylä, S. 121-131.
- Konietzka, Dirk und Michaela Kreyenfeld (2001): Die Verwertbarkeit ausländischer Ausbildungsabschlüsse. Das Beispiel der Aussiedler auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: Zeitschrift für Soziologie 30 (4), S. 267-282.
- Kreienbrink, Axel (2007): Freiwillige und zwangsweise Rückkehr von Drittstaatsangehörigen aus Deutschland. Forschungsstudie 2006 im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerkes, in: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Rückkehr aus Deutschland, Forschungsbericht 4.
- Kreimer, Margareta (1999): Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus. Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation, Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Kreker, Christian (2001): Sprachförderung für Spätaussiedler. Ein erfolgreiches Auslaufmodell, in: Deutsch als Zweitsprache Heft 0/2001. (Quelle: http://www.daz-didaktik.de/Kreker_Spaetaussiedler.pdf (11.09.09))
- Kreyenfeld, Michaela und Dirk Konietzka (2001): The Transferability of Foreign Educational Credentials- The Case of Ethnic German Migrants in the German Labor Market. Max-Planck-Institut für demografische Forschung, working paper WP 2001-002.
- Kristen, Cornelia und Nadia Granato (2004): Bildungsinvestitionen in Migrantenfamilien, in: Bade, Klaus J. und Michael Bommes (Hrsg.): Migration - Integration - Bildung. Grundfragen und Problembereiche, Osnabrück: IMIS-Beiträge 23/2004, S. 123-141.
- Lärm, Thomas (1982): Arbeitsmarkttheorie und Arbeitslosigkeit: Systematik und Kritik arbeitsmarkttheoretischer Ansätze, Frankfurt: Fischer.

- Leicht, René; Andreas Humpert, Markus Leiss, Michael Zimmer-Müller und Maria Lauxen-Ulbrich (2005): Existenzgründungen und berufliche Selbständigkeit unter Aussiedlern (Russlanddeutsche). Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm).
- Lin, Nan (1999): Social Networks and Status Attainment, in: Annual Review of Sociology 25, S. 467-487.
- Lin, Nan (2001): Social Capital: Theory and Research, London/New York: Cambridge University Press.
- Lutz, Burkart und Werner Sengenberger (1980): Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik. WSI Mitteilungen 5, S. 291-299.
- Mammey, Ulrich (2003): Segregation, regionale Mobilität und soziale Integration von Aussiedlern, in: Klaus J. Bade und Jochen Oltmer (Hrsg.): Aussiedler: deutsche Einwanderer aus Osteuropa. Göttingen: V&R unipress GmbH, S. 107-126.
- Mammey, Ulrich und Rolf Schiener (1998): Zur Eingliederung der Aussiedler in die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Opladen: Leske+Budrich.
- Menjivar, C. (2000): Fragmented Ties: Salvadoran Immigrant Networks in America, Berkeley, CA: University of California Press.
- Migrationsbericht (2006): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung.
(Quelle:http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/149592/publicationFile/13703/Migrationsbericht_2006.pdf?sessionId=E4679EA0EC7B443FF3F30AB674D9033F (08.09.09))
- Migrationsbericht (2007): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung.
(Quelle:http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/DE/2008/migrationsbericht_2007.html?nn=405830 (08.04.09))
- Mincer, J. (1974): Schooling, Experience and Earnings, New York: Columbia University Press.
- Montgomery, James (1992): Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-of-Weak-Ties Hypothesis, in: American Sociological Review 57, S. 586-596.
- Mouw, Ted (2003): Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?, in: American Sociological Review 68, S. 868-898.
- Mouw, Ted (2006): Estimating the Causal Effect of Social Capital: A Review of Recent Research, in: Annual Review of Sociology 32, S. 79-102.
- Münz, Rainer und Rainer Ohliger (1998): Deutsche Minderheiten in Ostmittel- und Osteuropa, Aussiedler in Deutschland. Eine Analyse ethnisch privilegierter Migration. Demographie aktuell, Vorträge – Aufsätze – Forschungsberichte, Nr. 9.
- Nauck, Bernhard und Heike Diefenbach (1997): Bildungsbeteiligung von Kindern und Familien ausländischer Herkunft. Eine methodenkritische Diskussion des Forschungsstands und eine empirische Bestandsaufnahme, in: Schmidt, Folker (Hrsg.): Methodische Probleme der empirischen Erziehungswissenschaft, Baltmannsweiler: Schneider, S. 289-307.
- OECD (2005): Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland.
(Quelle: <http://www.oecd.org/dataoecd/62/12/35796774.pdf> (01.01.2010))
- Offe, Claus und Karl Hinrichs (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage ‚benachteiligter‘ Gruppen von Arbeitnehmern, in: Claus Offe (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied: Luchterhand, S. 3-61.
- Palme, Sabine (2007): Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen: Zeugnisse, Diplome, Berufsausbildung.
(Quelle: <http://www.migranet.org/content/blogcategory/85/132/> (04.05.08))
- Pencavel, John (1986): Labor Supply of Men: A Survey, in: Ashenfelter, Orley und Richard Layard (Hrsg.): Handbook of Labor Economics Vol. 1, Amsterdam: Elsevier, S. 3-102.
- Pintilie Melanie (2006): Competing Risks: A Practical Perspective, New York: Wiley.
- Piore, Michael J. (1978): Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente, in: Sengenberger, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 67-98.
- Pissarides, Christopher A. (1985): Job search and the functioning of labor markets, in: Carline, Derek et. al. (Hrsg.): Labor economics. London/New York: Longman, S. 159-185.
- Portes, Alejandro (1995): Economic Sociology and the Sociology of Immigration : A Conceptual Overview, in: Portes, Alejandro (Hrsg.): The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship, New York: Russell Sage Foundation, S. 1-41.
- Preisendörfer, Peter und Thomas Voss (1988): Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung soziale Netzwerke beim Zugang zu Arbeitsplätzen, in: Soziale Welt 39, S. 104-119.
- Prentice, R. L. und V. T. Farewell (1986): Relative risk and odds ratio regression, in: Annual Reviews of Public Health 7, S. 35-58.
- Reitemeier, Ulrich (2006): Aussiedler treffen auf Einheimische. Paradoxien der interaktiven Identitätsarbeit und Vorenthaltung der Marginalitätszuschreibung in Situationen zwischen Aussiedlern und Binnendeutschen, Tübingen: Gunter Narr Verlag.

- Rendtel, Ulrich und Ulrich Pötter (1993): „Empirie“ ohne Daten. Kritische Anmerkungen zu einer Repräsentativitätsstudie über den Allbus. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 45(2), S. 350-358.
- Rendtel, Ulrich (2005): Wie geeignet ist der Mikrozensus für Längsschnittanalysen?, Arbeitspapier Nr. 7 des Methodenverbands „Aufbereitung und Bereitstellung des Mikrozensus als Panelstichprobe“
(Quelle: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Wissenschaftsforum/MethodenVerfahren/Mikrozensus/Arbeitspapiere/Arbeitspapier7.property=file.pdf> (14.12.2010))
- Roll, Heike (2003): Young Ethnic German Immigrants from the Former Soviet Union: German Language Proficiency and its Impact on Integration, in: Münz, Rainer und Rainer Ohliger (Hrsg.): *Disporas and Ethnic Migrants. Germany, Israel and Post-Soviet Successor States in Comparative Perspective*, London: Frank Cass Publisher 2003, S. 272-288.
- Salentin, Kurt (2007): Die Aussiedler-Stichprobenziehung, in: *mda Zeitschrift für empirische Sozialforschung* 2007/1, S. 25-44.
- Schnell, Rainer (1993): Die Homogenität sozialer Kategorien als Voraussetzung für „Repräsentativität“ und Gewichtungungsverfahren, in: *Zeitschrift für Soziologie* 22 (1), S. 16-32.
- Schoemaker, Paul (1993): Determinants of Risk-Taking: Behavioral and Economic Views, in: *Journal of Risk and Uncertainty*, 6, S. 49-73.
- Schoeps, Julius H.; Willi Jasper und Bernhard Vogt (1999): „Jüdische Zuwanderer aus der GUS – zur Problematik von sozio-kultureller und generationspezifischer Integration.“ Eine empirische Studie des Moses Mendelssohn Zentrums 1997-1999. In: Julius H. Schoeps, Willi Jasper und Bernhard Vogt (Hrsg.): *Ein neues Judentum in Deutschland? Fremd- und Eigenbilder der russisch-jüdischen Einwanderer*. Potsdam: Verlag für Berlin-Brandenburg, S. 13-139.
- Schulz, Erika und Kirsten Seiring (1994): Integration deutscher Zuwanderer in den westdeutschen Arbeitsmarkt, in: *DIW Wochenbericht* 35, S. 609-617.
- Schulz, Erika, Ulrich Rendtel, Jürgen Schupp und Gert Wagner (1993): Das Zuwanderer-Problem in Wiederholungsbefragungen am Beispiel des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), in: *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Diskussionspapier Nr. 71*.
- Schupp, Jürgen und Gert Wagner (1995): Die Zuwanderer-Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), in: *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.): Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, S. 16-25.
- Seifert, Wolfgang (1995): *Die Mobilität der Migranten. Die berufliche, ökonomische und soziale Stellung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik*, Berlin: Sigma.
- Seifert, Wolfgang (1996): Neue Zuwanderergruppen auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt. Eine Analyse der Arbeitsmarktchancen von Aussiedlern, ausländischen Zuwanderern und ostdeutschen Übersiedlern., in: *Soziale Welt* 47(2), S. 180-201.
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*, Frankfurt/New York: Campus.
- Sesselmeier, Werner und Gregor Blauermel (1998): *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. (2. überarbeitete Aufl.)*, Heidelberg: Physica-Verlag.
- Shavit, Yossi und Walter Müller (Hrsg.) (1998): *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Oxford: Clarendon Press.
- Shields, Michael A. und Stephan Wheatley Price (2002): The English Language Fluency and Occupational Success of Ethnic Minority Immigrant Men Living in English Metropolitan Area, in: *Journal of Population Economics* 15, S. 137-160.
- Siedler, Thomas, Jürgen Schupp, C. Katharina Spiess und Gert G. Wagner (2008): *The German Socio-Economic Panel as Reference Data Set. RatSWD, Working Paper 48*.
- Smith, Sandra Susan (2005): „Don't put my name on it“: Social capital Activation and Job-Finding Assistance among the Black Urban Poor, in: *American Journal of Sociology* 111 (1), S. 1-57.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit. *Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an Arbeitslosen - Arbeitslosenquoten -, Monats-/Jahreszahlen 2007*.
(Quelle: http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200712/üia4/monats_jahresquotend.pdf (11.11.09))
- Taubman, Paul und Michael L. Wachter (1986): Segmented Labor Markets, in: Orley Ashenfelter und Richard Layard (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics, Volume II*. Amsterdam: North-Holland, S. 1183-1217.
- Thurow, Lester C. (1978): Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs, in: Sengenberger, Werner (Hrsg.): *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 117-138.
- Tubergen, Frank van (2004): *The Integration of Immigrants in Cross-National Perspective. Origin, Destination and Community Effects*, Utrecht: ICS Dissertation Series.
- Tubergen, Frank van, Ineke Maas und Henk Flap (2004): The Economic Incorporation of Immigrants in 18 Western Societies: Origin, Destination, and Community Effects, in: *American Sociological Review* 69, S. 704-727.
- Tuma, Nancy und Michael Hannan (1979): Approaches to the censoring problem in analysis of event Histories, in: *Sociological Methodology* 10, S. 209-240.
- Uhlendorff, Arne (2004): Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitdauer, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56 (2), S. 279-303.

- Uhlendorff, Arne (2007): Transitions on the Labor Market: Unemployment, Transfer Receipt and the Low-Wage-Sector (Dissertation).
(Quelle: [http://www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS_derivate_000000003108/0_diss_uhlendorff.pdf?host= \(10.09.09\)](http://www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS_derivate_000000003108/0_diss_uhlendorff.pdf?host= (10.09.09)))
- Van der Gaag, Martin und Tom Snijders (2004): Proposals for the measurement of individual social capital, in: Flap, Henk und Beate Völker (Hrsg.): Creation and Returns of Social Capital, London/New York: Poutledge, S. 199-218.
- Van der Gaag, Martin und Tom Snijders (2005): The Resource Generator: Social Capital qualification with concrete items.
(Quelle: [http://www.xs4all.nl/~gaag/work/RG_paper.pdf \(29.08.2009\)](http://www.xs4all.nl/~gaag/work/RG_paper.pdf (29.08.2009)))
- Voss, Thomas (2007): Netzwerke als Soziales Kapital im Arbeitsmarkt, in: Franzen, Axel und Markus Freitag (Hrsg.): Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderband 47, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 321-342.
- Weiss, Yoram (1986): The Determination of Life Cycle Earnings: A Survey, in: Ashenfelter, Orley und Richard Layard (Hrsg.): Handbook of Labor Economics Vol. 1, Amsterdam: Elsevier, S. 603-640.
- Wiley, Norbert F. (1970): The Ethnic Mobility Trap and Stratification Theory, in: Rose, Peter I. (Hrsg.): The Study of Society. An Integrated Anthology (2. Aufl.), New York/Toronto: Random House, S. 397-408.
- Winterhager, Henrik (2006): Determinanten der Arbeitslosigkeitsdauer – Neue Erkenntnisse aus der IEB?, ZEW Discussion Paper Nummer 06-077.
- Wolf, Christof (1996): Gleich und gleich gesellt sich. Individuelle und strukturelle Einflüsse auf die Entstehung von Freundschaften, Hamburg: Kovac.
- Yakubovich, Valerie (2005): Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market, in: American Sociological Review 70, S. 408-421.
- Yamaguchi, Kazuo (1991): Event History Analysis, London: Sage Publication.
- Zdrojewski, Simone und Henning Schirner (2005): Segregation und Integration. Entwicklungstendenzen der Wohn- und Lebenssituation von Türken und Spätaussiedlern in der Stadt Nürnberg, in: Schader Stiftung/ Deutscher Städtetag/ GdW/ Institut für Wohnungswesen, Stadt und Regionalentwicklung (Hrsg.): Zuwanderer in der Stadt - Expertisen zum Projekt, Darmstadt, S. 75-148.