

DOI: 10.5771/0342-300X-2018-2-105

Probleme der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Rund 65 Mio. Menschen waren 2016 laut UNO-Flüchtlingshilfe weltweit auf der Flucht. Deutschland zählt mit zu den Hauptaufnahmeländern für Schutzsuchende mit laufenden oder abgeschlossenen Asylverfahren. Eine erfolgreiche Integration von Geflüchteten erfordert erhebliche Anstrengungen. Der Integration in den Arbeitsmarkt kommt dabei eine wichtige Bedeutung zu. Seit dem Scheitelpunkt der Fluchtbewegungen nach Deutschland in den Jahren 2015/2016 ist sehr viel Zeit vergangen, um die Weichen in die richtige Richtung zu stellen. Der Anteil derer, die sich qualifikationsangemessen in die Arbeitsmarktpositionen eingliedern, ist dadurch gemindert worden. Damit besteht das soziale und fiskalische Problem, dass unnötig viele der neuen Zuwanderer in untere prekäre Segmente am Arbeitsmarkt einmünden.

OLAF STRUCK

1 Einführung

Zwischen 2014 und August 2017 wurden ca. 830 000 Asylanträge positiv bewilligt (BA 2017a, S. 5). Eine Mehrzahl der Geflüchteten wird für lange Zeit oder ein Leben lang in Deutschland bleiben. Vor diesem Hintergrund wird gefragt, unter welchen Bedingungen die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen gelingen kann. Gelingen meint, dass Geflüchtete über den Weg einer „verzahnten“ Eingliederung in alle Ebenen der bestehenden Beschäftigungsstrukturen hinein Teilhabechancen erhalten, um Autonomie wiederzugewinnen. Die Integration in die Strukturen des (Aus-)Bildungssystems und des Arbeitsmarktes sind besonders wichtige Voraussetzungen für die Integration in die deutschen Sozial-, Kultur-, und Wirtschaftsstrukturen. Dies einerseits, um den Aspirationen nach sozialer Sicherheit und beruflichem Erfolg, den die Geflüchteten mitbringen, zu entsprechen (Brücker et al. 2016a; 2016b). Andererseits aber auch, um die Fiskalssysteme wie auch die Integrationsbereitschaft der Aufnahmegesellschaft nicht zu überdehnen. Gelungene Integration ist keine Selbstverständlichkeit. Dies gilt umso mehr, da die Teilhabechancen von vielen Migrantengruppen aus sogenannten Drittländern in Bildung und Beschäftigung in der Vergangenheit vergleichsweise geringer waren als bei Deutschen oder EU-Ausländern (Höhne/Schulze Buschhoff 2015; Kalter 2008).

Der Beitrag beschränkt sich auf die Integration in den Arbeitsmarkt.¹ Zunächst werden auf Basis des Forschungsstandes zu Migration Erkenntnisse zu förderlichen Bedingungen struktureller und subjektiver Integration knapp vorgestellt (Abschnitt 2). Hierauf folgend wird die Ausgangssituation der Fluchtbewegungen nach 2014 nach Deutschland beschrieben, d.h. es geht um die Fragen, um welche Gruppen es sich handelt und welche qualifikatorischen Voraussetzungen sie mitbringen (3). Im Anschluss daran dienen die Erkenntnisse der Migrationsforschung dazu, die bisherige Diskussion und Praxis der Integrationsbemühungen in den Arbeitsmarkt in Deutschland zu analysieren (4). Zugespielt können hierbei zwei Szenarien unterschieden werden: Einerseits bietet der Forschungsstand Hinweise darauf, wie eine „verzahnte Eingliederung“ in bestehende Arbeitsmarktstrukturen gefördert werden kann. Andererseits lässt es die Beobachtung der bisherigen Integrationspraxis jedoch realistischer erscheinen, dass der weit überwiegende Teil der Geflüchteten in vergleichsweise ungeschützte, unstrukturierte Beschäftigungssysteme (Struck 2006, S. 284; Struck 2013)

1 Es handelt sich um eine ergänzte und überarbeitete Fassung eines Einleitungsvortrages für eine Veranstaltung zu Fluchtmigration und Arbeitsmarktintegration, die im Rahmen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie „Geschlossene Gesellschaften“ (vom 26. bis 30. 9. 2016 in Bamberg) durchgeführt wurde.

eintreten wird. Hier wären sie dann in besonders prekären und gering entlohnten Tätigkeiten, ohne Qualifikations- und Aufstiegsmöglichkeiten tätig. Die Wahrscheinlichkeit einer häufigeren Platzierung von Zuwanderern in unteren Schichten würde sich damit ebenso erhöhen wie die fiskalischen Kosten durch geminderte Steuereinnahmen und gesteigerte Sozialausgaben. Abschnitt 5 zieht ein Fazit.

2 Bedingungen gelingender Arbeitsmarktintegration

Über die Faktoren, die eine Integration in Erwerbsarbeit beeinflussen, herrscht in der Literatur recht große Übereinstimmung (Höhne/Schulze Buschoff 2015; Kalter 2008). Soziodemografische Merkmale der Geflüchteten, etwa ihr Alter und ihre sprachlichen und fachlichen Kompetenzen, sind für die Arbeitsmarktintegration ebenso maßgeblich wie die damit verbundenen Aspirationen und Chancen für Aufstiegsmobilität (Gans 1992; Zhou 1997), die zugleich auch durch wahrgenommene institutionelle Regeln und soziale Strukturen mitbestimmt sind. Akteure interpretieren die eigenen Fähigkeiten, Ziele und Umweltbedingungen und treffen dann Entscheidungen (Scheller 2015, S. 79ff.). Betrachtet werden im Folgenden zunächst a) individuelle, dann b) institutionelle und c) strukturelle Merkmale.

(a) Als besonders bedeutsam gilt das Erlernen der deutschen Sprache, um eine Beschäftigung aufnehmen (Brücker et al. 2014, S. 25ff.) und sich erfolgreich am Arbeitsmarkt platzieren zu können (Dustmann/van Soest 2002). In einer Unternehmensbefragung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wurde ermittelt, „dass die Hälfte der teilnehmenden Arbeitgeber selbst für geringqualifizierte Tätigkeiten (Hilfsarbeiter, angelernte Kräfte) zumindest gute Deutschkenntnisse voraussetzt. Dieser Anteil steigt bei Tätigkeiten mit mittleren Kompetenzanforderungen (Facharbeiter) sowie höheren Anforderungen auf über 90 %.“ (OECD 2017, S. 8)

Das Bildungsniveau und fachliche Qualifikationen gelten ebenfalls als förderlich für einen gelungenen Arbeitsmarktzugang. Wichtig ist dabei aber auch, inwieweit die Bildung in den Arbeitsmarkt transferiert werden kann (Granato/Kalter 2001). Ortswechsel gehen in der Regel mit einer Entwertung von Human- und Sozialkapital einher (Friedberg 2000; Kogan/Weißmann 2013). Entsprechend sind oftmals weitere fachliche Qualifikationen und Kompetenzen zu erlangen und zum Teil spezifische, in Deutschland anerkannte Zertifikate nachzuholen, um

die Chancen auf Beschäftigung oder einen Einstieg in eine höhere Position zu verbessern (Liebau/Romiti 2014, S. 13). Dies kostet Zeit und Mühe. Problematisch kann dabei sein, dass schnell zu erlangendes Einkommen in einer geringer qualifizierten Tätigkeit einen Anreiz bieten kann, dass Zuwanderer sich gegen Ausbildung und das Ziel, ein hohes Sprachniveau zu erlangen, entscheiden.

Zudem gilt die Absicht einer Weiterwanderung oder einer Rückkehr ins Heimatland als bedeutsam dafür, ob man zur Investition in Bildung und zum Erlernen der neuen Sprache bereit ist (Esser 2006; Kalter 2008, S. 307). Bildungsinvestitionen werden häufiger getätigt, wenn ein Nutzen, etwa hohes Einkommen oder soziale Anerkennung, erwartet wird. Eine vorherige erfolgreiche Bildungsbiografie einschließlich damit verbundener Selbstwirksamkeitserfahrungen, eine eingeschätzte Erfolgswahrscheinlichkeit für ein nutzbares Wissen und gegebenenfalls für ein Zertifikat, ein nicht zu hohes Alter, das eine längere Verwertung der Lerninvestitionen erwarten lässt, sowie ein zugängliches und attraktives Lernangebot erhöhen die Wahrscheinlichkeit von Lerninvestitionen und nachfolgender qualifikationsangemessener Erwerbstätigkeit.

(b) Bedeutsam sind aber auch *institutionelle* Regeln. Dies etwa bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse (Kogan 2012). Vertrauenswürdige Zertifikate sind als Signal an Arbeitgeber geeignet, Beschäftigungschancen und Verdienste zu erhöhen (Spence 1973; Chiswick/Miller 2009). Nicht selten setzt die Ausübung eines Berufes zwingend einen in Deutschland anerkannten Berufsabschluss, einschließlich stundengenaue Nachweise sehr spezifischer Ausbildungsinhalte, voraus. Bei der Vielzahl von Tätigkeiten, Berufen, Nationen und ihren Ausbildungsordnungen können daraus erhebliche Einschränkungen der Berufsausübung erwachsen, über die jedoch keine quantifizierbaren Informationen bestehen (Brussig et al. 2009; OECD 2017, S. 52ff.).

Die Prüfung von Qualifikationen und Abschlüssen, aber vor allem auch des Schutzstatus von Geflüchteten, sind für sie häufig mit langen Wartezeiten verbunden. Gehen damit Phasen von Inaktivität oder Rechtsunsicherheit einher, dann kann dies „einen negativen psychologischen Effekt auf Schutzbedürftige haben, die sich möglichst schnell ein neues Leben aufbauen wollen“ (OECD 2017, S. 44). Ein als unsicher oder vorläufig empfundener Status mindert die Integrationsbereitschaft, den Spracherwerb und eine gefestigte Integration in das Beschäftigungssystem (ebd.; Clark/Drinkwater 2008; Dustmann/Görlach 2015).

Für Asylbewerberinnen und -bewerber besteht für die ersten drei Monate ihres Aufenthaltes und während der Unterbringung in einer Erstaufnahmeeinrichtung (bis zu sechs Monaten) ein Beschäftigungsverbot (BMAS 2016). Danach kann, wenn das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eine Aufenthaltsgestattung zu-

erkannt hat, eine Arbeit aufgenommen werden. Problematisch war, dies zeigen die jüngsten Erfahrungen, dass die Prüfungen des Schutzstatus (§ 25, § 60 AufenthG) in der Regel sehr viel Zeit benötigt haben. Bei den zumeist durch Krieg vertriebenen Syrern wurden im Durchschnitt ca. vier Monate benötigt. Im Durchschnitt aller Asylsuchenden dauerte die Prüfung durch das BAMF sogar gut sieben Monate. Und in komplexeren Fällen sind Dauern von über einem Jahr üblich (OECD 2017, S. 19). Dabei war es dem BAMF in der Hochphase der zu bearbeitenden Anträge auch kaum möglich, Personen, die sich noch im Asylverfahren (§ 55 AsylG) befinden, zumindest mit einer vorläufigen Aufenthaltsgestattung auszustatten. Diese ist, wie auch beim Aufenthaltsstatus der Duldung, Voraussetzung dafür, dass Flüchtlinge (mit Ausnahme von Personen aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten) nach einer Genehmigung durch die Ausländerbehörde und bei Zustimmung der örtlichen Arbeitsagentur eine Beschäftigung aufnehmen können.

Besteht diese Voraussetzung, dann ist seit August 2016 in 133 der 156 Arbeitsamtsbezirke ab dem vierten Monat eine Arbeitsaufnahme ohne Vorrangprüfung möglich. In der Hauptphase der Zuwanderung wurde allerdings noch bis zum 16. Monat überprüft, ob für den konkreten Arbeitsplatz kein bevorzogter Arbeitnehmer (d. h. Inländer oder EU-freizügigkeitsberechtigter Bürger) zur Verfügung steht. Ebenso wie für die Arbeitsaufnahme ist auch für eine Berufsausbildung eine Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde erforderlich. Für Hochqualifizierte und Fachkräfte in Engpassberufen sowie bei Ausbildung gelten teilweise etwas erleichterte Bedingungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. in die Ausbildung (BMAS 2016).

Über die Dauer der Verfahren hinaus bestehen häufig Unsicherheiten über den Bleibestatus, die in einer Untersuchung von OECD, DIHK und BMAS auch von etwa 70 % der Arbeitgeber betont werden (OECD 2017, S. 33ff.). Unsicherheit über Bleibeperspektiven bestehen zum einen bei Asylbewerbern in der Phase ihrer Anerkennung. Mitte 2017 betrifft dies immerhin noch 415 000 Asylsuchende, davon ca. 300 000 Antragsteller aus dem Vorjahr. Zum anderen betrifft sie Geduldete oder Personen mit subsidiärem Schutz, bei denen wichtige Gründe gegen eine sofortige Rückkehr ins Heimatland sprechen. Die Zahl der Geduldeten beträgt Mitte 2017 ca. 160 000. Die Zahl der Personen, denen ein subsidiärer Schutz für ein Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit gewährt wird, beträgt ca. 150 000 (Bundestag 2017). Unternehmen werden „kaum einem Bewerber bzw. einer Bewerberin einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz anbieten, wenn er oder sie jederzeit abgeschoben werden kann, wenn das Abschiebungshindernis wegfällt“ (Bookmann et al. 2017, S. 32). Allerdings wurde im August 2016 durch die Einführung der sogenannten „3+2-Regel“ im Integrationsgesetz zumindest der Anreiz für die Zurverfügungstellung eines Ausbildungsplatzes erhöht. Danach können Unternehmen Auszubildende

mit unsicherem Aufenthaltstitel einstellen und nach Abschluss ihrer Ausbildung zwei Jahre ausbildungsadäquat weiterbeschäftigen.

(c) Darüber hinaus beeinflussen *strukturelle* Faktoren wie etwa das Nachbarschaftsmilieu oder soziale Kontakte die Bildungsinvestitionen und Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern (Aguilera 2002; Kanas et al. 2011; Borjas 1995; Cutler/Glaeser 1997). Hier kann auch dem ehrenamtlichen Engagement eine Bedeutung zukommen (Aumüller 2018). Das soziale und ethnische Umfeld der Flüchtlinge kann „positive Effekte erzeugen, etwa in Form von Vorbildern, die Lernanreize setzen, oder durch besseren Zugang zu Arbeitsplätzen“ (Romiti et al. 2015, S. 3). Migranten profitieren hinsichtlich ihrer Sprach- und Bildungsinvestitionen oder ihrer Lohneinkommen von einem ethnischen Umfeld mit hohem Bildungsniveau (ebd., S. 5). Eine räumliche Konzentration von benachteiligten ethnischen Bevölkerungsgruppen kann umgekehrt den Zugang zu Schule, Ausbildung und Arbeit in gehobenen Positionen erschweren.

Und wesentlich für eine schnelle Beschäftigung und eine qualifikationsgerechte Integration in die Arbeitsmarktstrukturen ist nicht zuletzt eine gute Arbeitsmarktlage (OECD/UNHCR 2016) bzw. allgemeine gute wirtschaftliche Bedingungen (Alba/Nee 2009, S. 18). Diese können innerhalb eines Landes variieren (Scheller 2015, S. 79ff.), wobei sich dann regional hohe Arbeitslosenquoten negativ auf Beschäftigungsquoten und Einkommen von Flüchtlingen auswirken können (Åslund/Rooth 2007). Die Arbeitsmarktbedingungen in Deutschland sind aktuell vergleichsweise günstig. In unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten, sowohl vielfach in Einfacherarbeit wie auch in fachlichen gesundheitlichen, technischen und gastronomischen Berufen, als auch in höherqualifizierten Tätigkeiten, und hier wiederum in wirtschaftsinformatischen oder sozialen und gesundheitlichen Berufen, bestehen in einzelnen Regionen besonders gute Arbeitschancen (BA 2016; IW 2017). Allerdings werden bei der Verteilung der Geflüchteten Beschäftigungschancen nicht berücksichtigt (OECD 2017, S. 49).

Integration in den Arbeitsmarkt ist ein längerfristiger Prozess. In den letzten größeren Zuwanderungsbewegungen der 1990er Jahre dauerte es fünf Jahre, bis rund 50 % der Zuwanderer eine Arbeitsstelle hatten (Brücker et al. 2015, 2016a). Nach fünf Jahren senkt sich die Kurve ab und ist offenbar nur schwer zu erhöhen. Die Beschäftigungsquote aller Flüchtlinge vor der jüngsten großen Fluchtbewegung 2015 und 2016 liegt bei 57 % und damit 18 Prozentpunkte unter dem Wert für die einheimische Bevölkerung (OECD 2016). Zudem ist der Anteil der Migranten ohne Berufsabschluss auch in späteren Generationen überproportional hoch. Das gleiche gilt für den Anteil in prekärer Beschäftigung. Und nicht zuletzt liegt die Arbeitslosenquote bei Ausländern um das Zweieinhalbfache über der von Inländern (ebd.; Kalter 2008; Höhne/Schulze Bu-

schoff 2015). Das zeigt: Die Integration der Geflüchteten erfordert erhebliche und vor allem auch höhere Investitionen und bessere Integrationspolitiken als in der Vergangenheit. Dies vor allem, da die Qualifikationen auch der jüngsten Zuwanderungskohorten – wie nachfolgend zu zeigen sein wird – häufig nicht mit den Anforderungen des spezifischen Berufs- und Beschäftigungssystems in Deutschland zusammenpassen.

3 Strukturelle Merkmale der Geflüchteten

Zwischen 2014 und August 2017 wurden knapp 1,5 Millionen Erstanträge auf Asyl gestellt. Die neuen Schutzsuchenden sind besonders aus Ländern gekommen, die von Kriegen, Bürgerkriegen oder starker politischer Verfolgung betroffen sind (OECD 2017, S. 19). Darunter kamen etwa ein Drittel der Menschen aus Syrien, weitere jeweils etwa 15 % aus Afghanistan und dem Irak. Hinzu kommen anteilig kleinere Gruppen etwa aus Eritrea, Iran, Nigeria, Somalia und Pakistan. Häufig sind die Anerkennungsquoten hoch, so betrug sie 2016 für Syrer beispielsweise 98 %, für Eritreer 92 % und für Iraker 70 %. „Die Anerkennungsquoten afghanischer und iranischer Asylbewerber lagen mit 56 % bzw. 51 % hingegen unter der Gesamtanerkennungsquote von 62 %“ (ebd.) im selben Jahr. Sukzessive erscheinen diese Gruppen am Arbeitsmarkt. Hinzu kommt eine hohe Zahl weiterer Migrantinnen und Migranten, darunter besonders aus Albanien und dem Kosovo, wobei in diesen Gruppen nur vergleichsweise wenige Menschen Chancen auf Anerkennung eines Asylgrundes haben.

Etwa 130 000 Geflüchtete sind bis April 2017 in Beschäftigung gelangt, die Hälfte davon in Helfertätigkeiten (BA 2017b). Zum gleichen Zeitpunkt suchten eine halbe Million der neu Zugewanderten eine Arbeit, darunter aus Syrien etwa 287 000 Personen, aus dem Irak 66 000 und aus Afghanistan 54 000 Menschen. Da diese Gruppen aber zum Teil Sprachkurse machen, keine Anerkennungen ihrer Ausbildungen erhalten haben oder sich in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen befinden, waren im April 2017 lediglich 150 000 Menschen arbeitslos gemeldet (ebd.), obgleich sich etwa die Hälfte der Arbeitsuchenden zu diesem Zeitpunkt schon mehr als ein Jahr im Behördenverfahren befunden hat.

Zwei Drittel der Geflüchteten sind Männer. Und insgesamt handelt es sich tendenziell um junge Menschen. Ein Drittel der gestellten Asyl-Erstanträge entfällt auf minderjährige Kinder und Jugendliche und weitere 25 % sind zwischen 18 und unter 25 Jahre alt. Noch einmal 25 % sind im Alter zwischen 25 und 34 Jahren. Der Anteil der über 45-Jährigen ist verschwindend gering (ebd.). Das unterdurchschnittliche Alter der Geflüchteten kann, sofern gro-

ße Anstrengungen zur Steigerung des Schul- und Qualifizierungsniveaus unternommen werden, eine berufliche Eingliederung unterstützen.

Sehr große Bildungsinvestitionen sind notwendig, da die Qualifikation der Geflüchteten – auch im Vergleich zur aktuellen Qualifikationsstruktur von Zuwanderern insgesamt – eine ungünstige Struktur aufweist (Bookmann et al. 2017, S. 33). Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge befragt erwachsene Asylbewerber zu ihrem Bildungshintergrund sowie zu ihren beruflichen Qualifikationen und Sprachkenntnissen (Rich 2016). Wird nach der höchsten besuchten Schuleinrichtung gefragt, dann haben 25 % der im Jahr 2015 registrierten volljährigen Asylantragsteller (gewichtet mit der Bleibewahrscheinlichkeit) keine oder eine Grundschule besucht (Rich 2016; Brücker et al. 2016a). Auch nach Zahlen von Worbs und Bund (2016) sowie Wößmann (2016) haben etwa ein Viertel der über 25-Jährigen der großen Zuwanderergruppen aus Syrien oder aus Afghanistan gar keine oder keine Schulbildung über das Grundschulniveau hinaus erhalten. Im Irak ist der Anteil mit einem Drittel noch größer (Wößmann 2016).

Aber auch in jenen Gruppen, die Schulen besuchten, besteht das Problem, dass das Niveau der erlangten Kompetenzen geringer ist als das von Altersgleichen, die in Deutschland aufgewachsenen sind. Für Syrien beispielsweise geht Wößmann anhand von Vergleichsanalysen von TIMSS- und PISA-Studien davon aus, dass 15-jährige Schüler im Kompetenzniveau um zwei Jahre zurückliegen. Diese nationalen Daten sind nicht unbedingt auf die Gruppe der Geflüchteten zu übertragen. Bei Flüchtlingen könnte es sich beispielsweise um eine positiv selektive Gruppe handeln, die u. a. auf Basis eines höheren Sozial- und Bildungsstatus, positiv eingeschätzter persönlicher Handlungskompetenzen und Qualifikationen eher bereit sind auszuwandern als andere Menschen (Chiswick 2000; Cropley/Lüthke 1994; Lee 1966). Aber allein schon die Zeiten der Flucht, die ungenutzten Wartezeiten in Flüchtlingsheimen sowie anfängliche Sprachprobleme lassen Monate bis Jahre verrinnen, die zugereiste Jugendliche gegenüber Altersgleichen in Deutschland verlieren, selbst wenn ein vergleichbares Ausgangsniveau bestehen würde.

Immerhin fast 50 % der volljährigen Asylantragsteller des Jahres 2015 hatten eine Universität, eine Fachhochschule oder ein Gymnasium besucht. Bei der großen Gruppe der Syrer oder auch bei Iranern ist der Anteil deutlich größer (Brücker et al. 2016a, S. 13; Rich 2016). Da aber viele Geflüchtete ihre Bildungsbiografie mit der Flucht oder in Kriegsregionen oder als verfolgte Minderheiten unter anderem auch schon zuvor unterbrechen mussten, liegt die Zahl derjenigen, die über Bildungsabschlüsse verfügen, darunter.

Betrachtet man die Angaben von Personen aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern wie wiederum Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien, dann haben lediglich etwa ein Drittel einen be-

ruflichen Abschluss erworben, darunter etwa 15 % einen akademischen Abschluss (Brücker et al. 2016a; vergleichbar auch Worbs/Bund 2016; Wößmann 2016). Wieder liegen die Anteile bei Syrern und Iranern höher. Bei den verbleibenden 70 % müsste neben den für annähernd alle Gruppen bedeutsamen intensiven Sprachkursen eine Anpassungsqualifizierung oder berufsfachliche Ausbildung sofort beginnen. Immerhin bringen viele Menschen berufliche Fertigkeiten und Fähigkeiten mit, die allerdings nicht zertifiziert sind: Fast drei Viertel der Geflüchteten (Männer: 81 %, Frauen: 50 %) im Alter von 18 bis 65 Jahren waren vor dem Zuzug nach Deutschland berufstätig: 30 % als Arbeiter, 25 % als Angestellte und 13 % als Angestellte in Führungspositionen sowie 27 % als Selbstständige (Brücker et al. 2016b).

Aber auch bei denen, die einen beruflichen Abschluss haben, ist die Passfähigkeit in die Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes nicht immer vorhanden. Nur einer kleinen Gruppe kann mit intensiven Sprachkursen und Fortbildungen ein schneller und direkter Einstieg in qualifizierte, auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Positionen ermöglicht werden. So arbeitete beispielsweise ein Viertel der syrischen Flüchtlinge zuletzt in technischen, medizinischen, Ingenieurs-, Lehr- und Verwaltungsberufen (Rich 2016, S. 9). Nicht unähnlich ist das Bild bei den iranischen Flüchtlingen. Bei den einschlägig qualifizierten Geflüchteten könnte eine Integration gut und vergleichsweise zügig gelingen, wenn Qualifikationen schnell und flexibel anerkannt würden. Für gegebenenfalls bestehende Qualifikationsdefizite müssten dann, etwa von Kammern organisiert, ebenfalls sehr schnell Schulungsangebote bereitgestellt werden. Diese könnten oftmals neben der begonnen Tätigkeit absolviert werden. Das Ziel wäre, eine Vollerkenntnis der beruflichen Qualifikation zu erreichen.

Insgesamt sind für die überwiegende Mehrheit der Geflüchteten die Probleme der berufsfachlichen Integration immens. Und die Problematik wird noch deutlicher, wenn man die qualifikatorischen Anforderungsstrukturen des Beschäftigungssystems berücksichtigt. Der deutsche Arbeitsmarkt verändert sich recht stark (Vester/Weber-Menges 2014). Dabei ist der Anteil der Berufe, für die keine berufliche Ausbildung nötig ist, mit rund 20 % in den letzten 25 Jahren in etwa gleich geblieben. Innerhalb der Gruppe der Einfacharbeiten verschieben sich die Anteile zwischen den Tätigkeiten. So ist etwa die Zahl der Lagerarbeiter zurückgegangen, die Zahl derer, die Waren ausliefern, ist hingegen gestiegen. Aber auch schon in vielen Einfach Tätigkeiten haben sich die sozialen, kommunikativen und fachlichen Anforderungen, etwa durch mehr und engeren Kundenkontakt oder Termindruck, erhöht. Gestiegen ist zudem der Anteil der Semiprofessionen, der Techniker, der qualifizierten Gesundheitsberufe usw., die eine halbakademische Ausbildung haben oder häufig auch über Zusatzqualifizierungen der Industrie- und Handelskammern (IHK) erworben werden. Und ebenso hat sich

der Anteil der hochqualifizierten Berufe der Fachärzte, der Ingenieure und der Menschen im höheren Management verdoppelt (Vester/Weber-Menges 2014). Demgegenüber ist der Anteil der Berufe, für die eine „klassische“ berufsfachliche Lehrausbildung ausreichend ist, seit 2000 von 45 % auf 30 % gesunken.

Bei diesem Prozess der Höherqualifizierung der überwiegenden Mehrzahl der Tätigkeiten am Arbeitsmarkt stellt sich die Frage, auf welche Weise die zugewanderten Menschen in diese Strukturen hineinqualifiziert werden können. Im Grundsatz sind zwei Integrationsszenarien denkbar.

4 Integrationsszenarien

4.1 Das Positivszenario

Es kann zu einer *verzahnten Eingliederung in alle Ebenen der bestehenden Beschäftigungsstrukturen* kommen. Das Bildungspotenzial ist aufgrund des hohen Anteils an Kindern und Jugendlichen, die noch gut im Schul- oder Berufsausbildungssystem ausgebildet werden können, hoch. Es ist eher wahrscheinlich, dass mit Blick auf persönliche Handlungskompetenzen eine Positivselektion der Geflüchteten besteht (Chiswick 2000; Cropley/Lüthke 1994; Lee 1966). Und nicht zuletzt können zum Teil anforderungsvolle Berufserfahrungen sehr vieler Flüchtlinge sowie der – bei der weit überwiegenden Mehrheit der Geflüchteten bestehende – Wunsch nach Erwerbstätigkeit und beruflicher Integration (vgl. Brücker et al. 2016a; OECD 2017; Worbs/Bund 2016) Grundlagen für eine gelungene Arbeitsmarktintegration sein.

Ein solches Szenario müsste durch einen längerfristigen Konsens für eine Politik der „Integration“ zwischen Ländern, Bund und Wirtschaft getragen werden. Basis hierfür könnte ein Eigeninteresse des Staates sein, die fiskalischen Kosten der Integration durch gezielte und frühzeitige Investitionen insbesondere in Bildung und Ausbildung (einschließlich hinreichender sozialer und finanzieller Unterstützung) sowie zügige und umfängliche Integration der Flüchtlinge in mittlere und höhere Gehaltsgruppen längerfristig über Sozialabgaben und Steuereinnahmen zurückzuerhalten. Die Wirtschaft könnte einen Zuwachs an Arbeitskräften gerade auch in den Tätigkeitsbereichen erwarten, für die sich in Zukunft nur noch schwer Erwerbspersonen finden lassen. Dies ist etwa in den Bereichen der Transportlogistik, des Bau-, Gast- und Nahrungsmittelgewerbes oder in Verkaufs- oder Pflegeberufen ebenso der Fall wie in höherqualifizierten Berufen im Bereich der Informatik und Computertechnik oder der Krankenpflege (IW 2017).

Dabei ist die Integration voraussetzungsvoll. Jenen, die keine oder unzureichende Schulbildung haben, müsste

sehr schnell der Weg in Regelschulen geöffnet werden. Bei Geflüchteten wiederum bestehen Anreize, anstatt Ausbildungen zu absolvieren lieber umgehend Geld zu verdienen, etwa um die eigene Situation und die ihrer Familien schnell zu verbessern. Deswegen ist es notwendig, den mittel- und längerfristigen Nutzen berufsfachlicher und auch hochschulischer Qualifikation zu vermitteln und Anreize zu setzen, um die Motivationen zur Aufstiegsmobilität (Gans 1992; Zhou 1997) zu fördern. Der Ausbau verbindlicher Beratungsstrukturen etwa in Arbeitsagenturen, Kammern und Schulverwaltungen und Hochschulen wäre hier hilfreich. Dieses geschieht derzeit weitestgehend nicht.

Mit Blick auf die institutionelle Verfasstheit und die Stellenanforderungen am deutschen Arbeitsmarkt stehen Qualifizierungen im Vordergrund, die einen anerkannten Qualifikationsabschluss bieten. Mit der seit August 2016 geltenden Regelung einer dreijährigen Duldung bei Berufsausbildung und einer für zwei Jahre fortgesetzten Duldung bei einer Weiterbeschäftigung wurde den Geflüchteten sowie auch den Betrieben eine größere Sicherheit für die Ausbildungsentscheidung gegeben.

Wichtig ist aber auch der Anerkennungsprozess bestehender Qualifikationen. Liebau/Salikutluk (2016) berichten eine hohe Ablehnungsrate und Paulsen et al. (2016) bewerten den Anerkennungsprozess aufgrund stark formalisierter Verfahren als kritisch. Allerdings kann die Bundesagentur für Arbeit für Matchingprozesse am Arbeitsmarkt im Grundsatz auf gute Diagnose- und Dokumentationswerkzeuge zurückgreifen. Bestehende Interviewstrategien und Tests können als geeignet gelten, auch informelle, nicht zertifizierte Kompetenzen zu erfassen (Blay 2017). Wichtig ist es dabei, Geflüchteten individuell angepasste Brücken in Tätigkeit zu bauen, die ihren Kompetenzen entsprechen (Paulsen et al. 2016).

Aber auch wenn diese Erkenntnisse über Kompetenzen in Bildungs- und Übergangsangebote in den Arbeitsmarkt überführt und Geflüchtete zudem über das ganze Setting von Maßnahmen und Förderinstrumenten informiert würden, bestehen die Probleme der Anerkennung und des vielfach stundengenauen Nachweises formaler Teilqualifikationen für eine Berufsausbildung fort. Sofern keine sicherheitsrelevanten Belange betroffen sind und Arbeitgeber vor Ort die Fähigkeiten als berufsfachlich gut beurteilen, sollten Berufs Anerkennungen großzügig erfolgen oder schnell Einzelkurse für Teilqualifikationen organisiert und angeboten werden. Hierfür sind hinreichende finanzielle Unterstützungen in den Bildungs- und Ausbildungsphasen bereitzustellen.

Im Jahr 2016 wurden nach Angaben des DIHK etwa 1600 junge Migranten im Handwerk – zusammen mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie den Arbeitsagenturen – für eine Ausbildung vorbereitet. Diese Zahl wäre, wenn man ein wirksames Integrationszenario anstrebt, schnell um ein Vielfaches zu erhöhen. Die Ausweitung der berufsbe-

zogenen Deutschförderung (ESF-BAMF-Programm) auf 175 000 Teilnehmer im Jahr 2017 kann hierfür eine zielführende erste Maßnahme sein (OECD 2017, S. 43). Dies umso mehr, wenn sie mit Unterstützung für eine Teilnahme verbunden wäre, um dem Anreiz einer schnellen Aufnahme einer Hilfstätigkeit etwas entgegenzusetzen. Zudem ist der Heterogenität der Vorerfahrungen der Geflüchteten Rechnung zu tragen, und vor allem sind die Maßnahmen mit einer passgerechten Unterstützung für weitere Übergänge ins Bildungs-, Ausbildungs- und Erwerbssystem zu verbinden, um geflüchteten und potenziellen Arbeitgebern frühzeitig attraktive und gesicherte Förderwege zu präsentieren.

Viele Geflüchtete haben zunächst eine Helfertätigkeit aufgenommen. Hier könnten beschäftigungsbegleitende Programme (zum Beispiel „IFlaS“, „WeGebAU“, „Zukunftstarter“) die Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Neben passgerechteren Informationen für die spezifischen Belange einzelner Arbeitgeber und der Geflüchteten wie auch hinreichender finanzieller Förderung ist hierbei grundsätzlich Flexibilität in den (Aus-)Bildungs- und Arbeitssystemen gefragt, da der wichtige Erwerb von Sprache, schulischer und/oder fachlicher Bildung und eine beruflich-soziale Integration in die Erwerbstätigkeit häufig parallel und damit in Teilzeitkursen und Teilzeitbeschäftigung zu bewältigen sind. Ein fortgeschrittenes Sprachniveau wiederum ist notwendig, um die Chancen im Erwerbssystem zu erhöhen (Damas de Matos/Liebig 2014). Das Sprachenlernen in den Klassenraumsituationen der Integrationskurse oder der zusätzlichen Sprachkurse ist jedoch nur begrenzt erfolgversprechend. Vorteilhaft wäre es, in der Bildungs- und Arbeitswelt (ergänzend) Kurse, aber auch praxisnahe Handlungskontexte zum Spracherwerb bereitzustellen. Für eine schnelle Integration in Erwerbsarbeit könnten dann Eingliederungszuschüsse positive Effekte aufweisen, da sie vorübergehende Produktivitätsnachteile – auch durch parallele Fortbildungen etc. – ausgleichen können.

Ob die jüngst erhöhten Finanzmittel für eine wirksame Qualifizierung und aktive Arbeitsmarktpolitik ausreichen, wird sich erweisen (OECD 2017, S. 28). Sie müssten zunächst einmal umgesetzt werden; es müssten mehr Menschen schnell in Sprachkurse, Bildungs- und Berufsbildungsmaßnahmen und Fortbildungen einbezogen werden. Auch müssten in größerem Umfang Unterstützung, Beratung und finanzielle Zuschüsse und Unterstützungsleistungen für Eingliederungszuschüsse und Kompensationen für anfängliche Verdienstaufschläge u. ä. zur Verfügung stehen: besonders um den Anreizen zur Aufnahme von Helfertätigkeiten wirksam zu begegnen.

Ein solches individuell und gesellschaftlich positives Integrationszenario ist voraussetzungsreich, geht mit größeren Anstrengungen aufseiten des Staates, der Kammern und der Unternehmen einher, aber es ist möglich.

4.2 Das Alternativszenario

Allerdings kann es auch zu einer *Eingliederung in ungeschützte durch Einfacharbeit gekennzeichnete Beschäftigungssegmente* kommen.

Dieses Szenario ist dadurch gekennzeichnet, dass Qualifizierung so wie bisher nur unzureichend stattfindet. Ein langer Aufenthalt und untätiges Warten in Aufnahmezentren und auf Behördenpost steigert Resignation und negative soziale und gesundheitliche Effekte und mindert die Wahrscheinlichkeit von Erwerbstätigkeit im späteren Verlauf (de Vroome/van Tubergen 2010; OECD 2017, S. 44).

Für die dringend benötigten Sprachkurse fehlt Personal. Allein 2016 konnten mehr als 240 000 Menschen, die einen Berechtigungsschein hatten, keinen Integrationskurs aufnehmen (OECD 2017, S. 40). Zugleich fehlt es an Zweit- oder Fremdsprachenlehrkräften, die Deutsch didaktisch qualifiziert ausbilden können. Die im Bundesbildungsbericht als benötigt angesehenen neuen 44 000 Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016) können nur zu einem Bruchteil eingestellt werden, auch weil sie auf den Märkten gar nicht zur Verfügung stehen. Insgesamt gaben 2016 lediglich 19 000 Lehrkräfte Unterricht, darunter sehr viele ohne Ausbildung in Deutsch als Fremdsprache. Die Teilnehmerzahl in den Kursen beträgt bis zu 25 Personen (ebd.). Differenzierungen und handlungsorientierte Einbindungen in konkrete Bildungs-, Arbeits- oder Alltagssituationen finden nicht statt. Die für eine verzahnte Eingliederung in alle qualifikatorischen Ebenen der bestehenden Beschäftigungsstrukturen notwendigen fortgeschrittenen Sprachkenntnisse (Damas de Matos/Liebig 2014) können auf diese Weise nicht erworben werden.

Häufig bestehende Ungewissheit über die Aufenthaltsdauer der Asylsuchenden, unterschiedliche und teilweise nicht zertifizierte schulische oder berufsqualifikatorische Kompetenzniveaus, vielfach bestehende Sprachprobleme usw. steigern die Unsicherheit für Bildungsinvestitionen seitens der Unternehmen (Sachverständigenrat 2017, S. 149). Selbst Großunternehmen beteiligen sich nur sehr partiell an der Integration jugendlicher Flüchtlinge. Drei der DAX-30-Unternehmen hatten bis Mitte 2016 insgesamt 300 Ausbildungsplätze bereitgestellt. Die übrigen 27 Großkonzerne boten weitere 48 Plätze an. In Bildungsstätten des Handwerks sind 2016 etwa 1600 Geflüchtete in Maßnahmen zur Stärkung einer Berufsorientierung untergekommen (FAZ 2016a). Angesichts der im April 2017 etwa 450 000 arbeitssuchenden Flüchtlinge verdeutlicht sich, dass viele Unternehmen, Kammern und Verbände der Wirtschaft nicht bereit sind oder sich angesichts vielfältiger bürokratischer Hürden nicht in die Lage versetzt sehen, substanzielle Anstrengungen und Kosten auf sich zu nehmen. Aber auch die Kommunen scheuen Kosten. Und nicht zuletzt kann der zum Teil erhebliche Druck zum Gelderwerb aufseiten der Zugewanderten dazu füh-

ren, dass die Sprach- und vor allem auch schulischen und beruflichen Qualifizierungsprojekte nicht angenommen oder abgebrochen werden.

Nicht selten sind Qualifizierungsprogramme und Integrationshilfen aber auch qualitativ unzulänglich und entsprechen nicht der Heterogenität der Gruppe der Geflüchteten, etwa ihren spezifischen qualifikatorischen Niveaus. Darüber hinaus werden Geflüchteten keine überzeugenden Angebote unterbreitet, die sie veranlassen, den längeren Weg der Qualifizierung einzuschlagen. Es wäre glaubhaft zu machen, dass eine gute Arbeitsmarktintegration und eine Teilhabe an einem zumindest bescheidenen Wohlstand nicht über den schnellen Eintritt in Schwarz- oder Einfacharbeit gelingen, sondern eine längerfristige berufsfachliche und akademische Qualifizierung voraussetzen. Investitionen in die Zukunft benötigen Sicherheit: sichere Qualifikationswege, sichere Aufenthaltsperspektiven, Informationen über sichere Fördermöglichkeiten in heterogenen Fällen. Diese Sicherheiten fehlen in dem aktuellen Szenario.

So werden die erwerbsfähigen Zugewanderten anstreben, sobald sie können und dürfen, in geringqualifizierten Tätigkeiten unterzukommen. „Für fast zwei Drittel kommen nur Helfertätigkeiten infrage“ (BA 2017a, S. 10). Lediglich etwa 15 % haben das Anforderungsprofil „Fachkraft oder Spezialist“ (FAZ 2016b). Die Geflüchteten, die bislang eine Arbeitsstelle haben, sind vielfach in der Logistikbranche, im Reinigungs- oder Gastgewerbe tätig (FAZ 2016c), d. h. mehrheitlich in geringqualifizierten und prekären Niedriglohnsegmenten. Hier treten sie in Konkurrenz zu jenen, die in diesem Bereich der sogenannten Einfach-tätigkeiten, der Leiharbeit und der flexiblen informellen Arbeit beschäftigt sind. Es handelt sich um Gruppen in marktförmigen Beschäftigungssystemen, die – wie wir aus unseren eigenen Studien wissen – aufgrund geringer oder verlorengangener Qualifikationen, ihrer geringen Qualifizierungsmöglichkeiten in der Beschäftigung und ihrer schlechten Arbeitssignale usw. da auch nicht wieder herauskommen (Dütsch et al. 2013; Dütsch/Struck 2014). Das vorgeschobene Argument, in diesem Beschäftigungssegment das Arbeitsvolumen auszuweiten, spielt Forderungen aus wirtschaftsliberalen Kreisen in die Hände, die Mindestlohnregelung für Flüchtlinge nicht anzuwenden (Robert Bosch Expertenkommission 2016, S. 156f.). Der Kreis der prekär und informell Beschäftigten wird sich vergrößern, wenn die Geflüchteten den Arbeitsmarkt jetzt mehr und mehr erreichen (Busch 2016; Deutschmann 2016).

Noch unterhalb dieser Ebene sammeln sich zudem Geflüchtete ohne Qualifizierungsmöglichkeiten und teilweise ohne Arbeitserlaubnis. Personen aus sicheren Herkunftsländern erhalten keine Förderung und keine Arbeitserlaubnis und sind von Abschiebung bedroht. Ein vergleichbares Schicksal betrifft auch die erhebliche Zahl abgelehnter Asylbewerber oder derjenigen mit befristeten Schutzrechten, die aktuell nicht abgeschoben werden

(können). Selbst wenn dieser Personenkreis häufig formal das Recht auf eine reguläre Erwerbstätigkeit hat, gewinnt hier eine Gruppe von in Deutschland perspektivlosen Menschen an Zuwachs, die weitgehend ohne eine realistische Integrationschance in den regulären Arbeitsmarkt ist und vielfach nur im informellen Sektor unterkommt.

5 Fazit

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration schreibt in seinem Jahresgutachten 2017: „Durch die Flüchtlingswanderung wird voraussichtlich vor allem im gering qualifizierten Bereich das Angebot an Arbeitskräften steigen“ (Sachverständigenrat 2017). Musste und muss es so kommen?

Höhere Zuwanderung wirkt gesamtwirtschaftlich zunächst stimulierend. Steigende Konsumgüternachfrage, Ausbau von Bildung und Beratung, Wohnungsbauinvestitionen sowie ein höheres Produktivitätspotenzial besonders auch bei Zuwanderung jüngerer Personen fördern kurz- und mittelfristig die private Wirtschaft. Einbezogen sind dabei nicht zuletzt auch Arbeitsmarkteffekte für einheimische Arbeitskräfte, die nach groben Schätzungen mittelfristig ein Volumen von ca. 50 000 Stellen umfassen werden. Auf der anderen Seite belasten Transferzahlungen und Versorgung die öffentlichen Haushalte, wobei sie zugleich aber Nachfrage und Beschäftigungseffekte insbesondere auch für die private Wirtschaft auslösen (Sonneburg et al. 2016). Teile der Wirtschaft haben einen Nutzen von Zuwanderung. Sie können auch an den Kosten einer individuell und gesellschaftlich produktiven Integration beteiligt werden.

Ob eine erfolgreiche und in die sozialen Strukturen auf allen Ebenen verzahnte Integration gelingt, ist eine offene Frage. Entsprechend dem im Abschnitt 2 vorgestellten Forschungsstand hängt dies sehr stark von Anfangsinvestitionen ab, von einer schnellen Integration in Bildungssysteme, einer schnellen Heranführung an das deutsche Ausbildungssystem sowie einer zügigen Integration auch in die mittleren und höheren Beschäftigungssegmente. Verzögerungen und ineffizientes Handeln führen zu enttäuschten Erwartungen auf allen Seiten. Außerdem drohen bei qualitativ und quantitativ unzulänglichen Anfangsinvestitionen und Fehlsteuerungen hohe Folgekosten sowie politische Akzeptanzprobleme. So gäbe es Anlass für ein strukturiertes Zusammenwirken von Bund, Ländern, Kommunen und Akteuren der Wirtschaft. Aber bislang wurde Zeit verschenkt.

Die häufig geringen schulischen und die mit Blick auf Anforderungsprofile in Deutschland mangelnden berufsfachlichen Qualifikationen, die aufgrund der Altersstruktur der Geflüchteten durchaus auch mit erheblichen Bildungspotenzialen einhergehen, wurden in den ersten Jahren weitestgehend nicht oder nur sehr unzureichend gefördert. Die Investitionen in Bildung, Ausbildung, Fortbildung und berufliche Integration vonseiten der Kommunen und besonders der Unternehmen blieben gering. Die mangelnde Geschwindigkeit und teilweise geringe Flexibilität institutioneller Strukturen, darunter etwa der verschiedenen Behörden zur Anerkennung des Schutzstatus oder der Qualifikationen sowie der Kammern, Berufsverbände und Bildungseinrichtungen zum flexiblen Nachschulen einzelner fehlender Ausbildungsinhalte, erschweren ein für den Integrationserfolg notwendiges, sehr frühzeitiges und handlungsfeldna-

hes erfolgreiches Lernen. Zudem bestehen für Migranten keine Beratungen sowie attraktive berufliche und finanzielle Anreize für längerfristige Qualifikationsphasen, die notwendig wären, um höhere Berufspositionen erreichen zu können. Auch zu qualifizierende Geflüchtete nehmen so vor schnell Helfertätigkeiten an. Für ein Szenario, das auf Basis des durchaus vorhandenen Wissens zu Integration einen für Geflüchtete, Staat, Wirtschaft und Gesellschaft erfolgreichen Verlauf nimmt, gibt es zu wenige Hinweise. Sehr viel wahrscheinlicher ist ein Szenario, das für die Mehrheit der Geflüchteten in geringqualifizierten und ungeschützten Einfach-tätigkeiten der vielfach prekären, offenen und unstrukturierten Beschäftigungssysteme mündet – mit den entsprechenden negativen individuellen, aber auch fiskalischen Folgen. ■

LITERATUR

- Aguilera, M. B.** (2002): The impact of social capital on labor force participation: evidence from the 2000 social capital benchmark survey, in: *Social Science Quarterly* 83 (3), S. 853–74
- Alba, R. / Nee, V.** (2009): *Remaking the American mainstream: Assimilation and contemporary immigration*, Cambridge, MA
- Åslund, O. / Rooth, D.** (2007): Do when and where matter? Initial labor market conditions and immigrant earnings, in: *Economic Journal* 117 (3), S. 422–448
- Aumüller, J.** (2018): Die kommunale Integration von Flüchtlingen, in: Gesemann, F. / Roth, R. (Hrsg.): *Handbuch Lokale Integrationspolitik*, Wiesbaden, S. 173–198
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung** (2016): *Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*, Bielefeld
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2016): *Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse*, Nürnberg
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2017a): *Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration*, Nürnberg
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2017b): *Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt*, Nürnberg
- Blay, T.** (2017): *Die Analyse von Kompetenzen für die Arbeitsmarktintegration von Migranten – ein Vergleich von Theorie und Praxis*, Manuskript, Bamberg
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)** (2016): *Übersicht der Arbeitsmarktzugangsmöglichkeiten*, Berlin http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sp-fluechtlingshilfe-uebersicht-asylbewerber.pdf?__blob=publicationFile&v=12 (Aufruf 8. 5. 2017)
- Boockmann, B. / Hirschfeld, H. / Klee, G. / Knirsch, C. / Lücke, M. / Puhe, H. / Scheu, T. / Späth, J.** (2017): *Wie kann eine gesamtwirtschaftlich erfolgreiche Integration der Flüchtlinge gelingen? Abschlussbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie*, Tübingen/Bielefeld/Kiel
- Borjas, G. J.** (1995): Ethnicity, neighborhood, and human capital externalities, in: *American Economic Review*, 85 (3), S. 365–390
- Brücker, H. / Liebau, E. / Romiti, A. / Vallizadeh, E.** (2014): *Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland. Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich*, IAB-Kurzbericht 21.3/2014, Nürnberg
- Brücker, H. / Hauptmann, A. / Vallizadeh, E.** (2015): *Flüchtlinge und andere Migranten im deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Berichte Nr. 14/2016, Nürnberg
- Brücker, H. / Schewe, P. / Sirries, S.** (2016a): *Eine vorläufige Bilanz der Fluchtmigration nach Deutschland*, Aktuelle Berichte Nr. 19/2016, Nürnberg
- Brücker, H. et al.** (2016b): *Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration*, IAB-Kurzbericht 24/2016, Nürnberg
- Brussig, M. / Dittmar, V. / Knuth, M.** (2009): *Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG II Bezieher/innen mit Migrationshintergrund*, IAO-Report 2009-08, Duisburg
- Bundestag** (2017): *Zahlen in der Bundesrepublik lebender Flüchtlinge zum Stand 30. Juni 2017 (BT-Drucksache 18/13215)*, Berlin
- Busch, K.** (2016): *Das Versagen Europas. Die Euro- und die Flüchtlingskrise sowie die „Brexit“-Diskussion*, Hamburg

- Chiswick, B. R.** (2000): Are immigrants favorably self-selected? An economic analysis, in: Brettell, C. B. / Hollifield, J. F. (eds.): *Migration Theory: Talking Across Disciplines*, London/New York, S. 63–82
- Chiswick, B. R. / Miller, P. W.** (2009): The international transferability of immigrants' human capital, in: *Economics of Education Review* 28 (2), S. 162–169
- Clark, K. / Drinkwater, S.** (2008): The labour-market performance of recent migrants, in: *Oxford Review of Economic Policy* 24 (3), S. 496–517
- Cropley, A. J. / Lüthke, F.** (1994): Psychologische Aspekte der Adaptation von Zuwanderern, in: Cropley, A. J. et al. (Hrsg.): *Probleme der Zuwanderung*, Bd. 1: Aussiedler und Flüchtlinge in Deutschland, Göttingen, S. 19–32
- Cutler, D. M. / Glaeser, E. L.** (1997): Are Ghettos good or bad?, in: *The Quarterly Journal of Economics* 112 (3), S. 827–872
- Damas de Matos, A. / Liebig, T.** (2014): The qualifications of immigrants and their value in the labour market: A comparison of Europe and the United States, in: OECD (Hrsg.): *Matching economic migration with labour market needs*, Paris, S. 187–228
- Deutschmann, C.** (2016): Einfallstor für Rechts, in: *Die Mitbestimmung* 1/2016, S. 21–23
- Dütsch, M. / Liebig, V. / Struck, O.** (2013): Erosion oder Stabilität berufsfachlicher Qualifikationen? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65 (3), S. 505–531
- Dütsch, M. / Struck, O.** (2014): Atypische Beschäftigungen im Erwerbsverlauf: Eine Analyse der Determinanten und Risiken für den Erhalt beruflicher Qualifikationen, in: *Industrielle Beziehungen* 21 (1), S. 58–77
- Dustmann, C. / van Soest, A.** (2002): Language and the earning, in: *Industrial and Labor Relations Review* 55 (3), S. 473–492
- Dustmann, C. / Görlach, J.-S.** (2015): *The Economics of temporary migrations*. (CREAM Discussion Paper Series 3/2015), London
- Esser, H.** (2006): Sprache und Integration: Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten, Frankfurt a. M.
- FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung)** (2016a): Mittelstand als Hoffnungsträger für Flüchtlinge, 05.07.2016
- FAZ** (2016b): Flüchtlinge erreichen Jobcenter und Arbeitsmarkt, 02.08.2016
- FAZ** (2016c): Nur fünf Flüchtlinge vom Staat eingestellt, 01.09.2016
- Friedberg, R. 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
- Gans, H. J.** (1992): Second-generation decline – Scenarios for economic and ethnic futures of the Post-1965 American emigrants, in: *Ethnic and Racial Studies* 15 (2), S. 173–192
- Granato, N. / Kalter, F.** (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53 (3), S. 497–520
- Höhne, J. / Schulze Buschoff, K.** (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen, in: *WSI-Mitteilungen* 68 (5), S. 345–354, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_60530_60543.htm
- IW (Institut der deutschen Wirtschaft)** (2017): *Fachkräftengpässe in Unternehmen: Regionale Fachkräftesituation und Mobilität*, Köln
- Kalter, F.** (2008): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in: Abraham, M. / Hinz, T. (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden, S. 303–332
- Kanas, A. / van Tubergen, F. / van der Lippe, T.** (2011): The role of social contacts in the employment status of immigrants: A panel study of immigrants in Germany, in: *International Sociology* 26 (1), S. 95–122
- Kogan, I.** (2012): Potenziale nutzen! Determinanten und Konsequenzen der Anerkennung von Bildungsabschlüssen bei Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion in Deutschland, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64 (1), S. 67–89
- Kogan, I. / Weißmann, M.** (2013): Immigrants' initial steps in Germany and their later economic success, in: *Advances in Life Course Research* 18 (3), S. 185–198
- Lee, Everett S.** (1966): A theory of migration, in: *Demography* 3 (1), S. 47–57
- Liebau, E. / Romiti, A.** (2014): *Bildungsbiografien von Zuwanderern nach Deutschland. Migranten investieren in Sprache und Bildung*, IAB-Kurzbericht 21.2/2014, Nürnberg
- Liebau, E. / Salikutluk, Z.** (2016): Viele Geflüchtete brachten Berufserfahrung mit, aber nur ein Teil einen Berufsabschluss, DIW Wochenbericht 35, S. 732–740
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2016): *How are refugees faring on the labour market in Europe?*, Working Paper 1/2016
- OECD** (2017): *Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland*, Paris
- OECD/UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees)** (2016): *Beschäftigung von Flüchtlingen – Welche Chancen und Herausforderungen bestehen für die Arbeitgeber?*, Migrationspolitik im Fokus, Nr. 10, Paris
- Paulsen, H. / Kortsch, T. / Kauffeld, S. / Naegele, L. / Mobach, I. / Neumann, B.** (2016): *Anerkennung der beruflichen Kompetenzen von Flüchtlingen – Ein Beitrag zur Integration*, in: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie 47 (3), S. 243–254
- Rich, A.-K.** (2016): *Asylerstantragsteller in Deutschland im Jahr 2015. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit*, BAMF-Kurzanalyse 3/2016, Nürnberg
- Robert Bosch Expertenkommission** (2016): *Bericht zur Neuausrichtung der Flüchtlingspolitik*, Stuttgart
- Romiti, A. / Trübswetter, P. / Vallizadeh, E.** (2015): *Lohnanpassungen von Migranten. Das soziale Umfeld gibt die Richtung vor*, IAB-Kurzbericht 25/2015, Nürnberg
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration** (2017): *Chancen in der Krise: Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa*, Jahresgutachten 2017, Berlin
- Scheller, F.** (2015): *Gelegenheitsstrukturen, Kontakte, Arbeitsmarktintegration: Ethnospezifische Netzwerke und der Erfolg von Migranten am Arbeitsmarkt*, Wiesbaden
- Sonnenburg, A. / Stöver, B. / Wolter, M. I.** (2016): *Ansatzpunkte zur Abschätzung der ökonomischen Folgen der Flüchtlingszahlen und erste Quantifizierung – Aktualisierung*, GWS Discussion Paper 2016/3, Osnabrück
- Spence, M.** (1973): Job market signaling, in: *The Quarterly Journal of Economics* 87 (3), S. 355–374
- Struck, O.** (2006): *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*, Wiesbaden
- Struck, O.** (2013): *Betriebliche Beschäftigungssysteme*, in: Hirsch-Kreinsen, H. / Minssen, H. (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, Berlin, S. 135–141
- Vester, M. / Weber-Menges, S.** (2014): *Zunehmende Kompetenz – wachsende Unsicherheit*. HBS-Projektbericht Mai 2014, Düsseldorf
- de Vroome, T. / van Tubergen, F.** (2010): The employment experience of refugees in the Netherlands, in: *International Migration Review* 44 (2), S. 376–403
- Wößmann, L.** (2016): *Integration durch Bildung. Für eine realistische Flüchtlingspolitik*, in: *Forschung und Lehre* 23 (1), S. 11–13
- Worbs, S. / Bund, E.** (2016): *Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktteilnahme und Zukunftsorientierungen*. BAMS-Kurzanalyse 1/2016, Berlin
- Zhou, M.** (1997): Segmented assimilation: Issues, controversies, and recent research on the new second generation, in: *International Migration Review* 31 (4), S. 975–1008

AUTOR

OLAF STRUCK, Dr. phil., ist Professor für Arbeitswissenschaft der Fachgruppe Soziologie und wissenschaftlicher Arbeitsbereichsleiter im Nationalen Bildungspanel im Leibniz-Institut für Bildungsverläufe, Universität Bamberg. Forschungsschwerpunkte: Sozialstrukturanalyse, Arbeits- und Organisationssoziologie.

@ olaf.struck@uni-bamberg.de
