

Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?

Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen

Can Vocational Training Equalize Job Opportunities?

The Signaling Value of Certificates Earned by Non-German and German Young Adults

Holger Seibert*

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regionalbüro Berlin-Brandenburg, Friedrichstraße 34, D-10969 Berlin
E-mail: Holger.Seibert@iab.de

Heike Solga*

Georg-August-Universität, Institut für Soziologie, Platz der Göttinger Sieben 3, D-37073 Göttingen
E-mail: hsolga@uni-goettingen.de

Zusammenfassung: Der deutsche Ausbildungsabschluss gilt als Garant für den Zugang zu Beschäftigung und insbesondere zu qualifizierten beruflichen Tätigkeiten. Gilt dies auch für junge Ausländer, die in Deutschland eine Ausbildung abgeschlossen haben? Haben sie durch einen Ausbildungsabschluss die gleichen Beschäftigungschancen wie deutsche Ausbildungsabsolventen? Diese Fragen werden in dem Beitrag mit Hilfe von Mikrozensusdaten empirisch untersucht. Wir vergleichen die Arbeitsmarktchancen von Ausgebildeten und Ausbildungslosen verschiedener ethnischer Gruppen und prüfen, inwieweit ethnische Benachteiligungen durch Ausbildungsabschlüsse an Bedeutung verlieren. Im Sinne des „Integrationsauftrags“ des deutschen Ausbildungssystems sollte der Ausbildungsabschluss für Ausländer zu den gleichen Arbeitsmarktchancen führen wie für Deutsche. Wie unsere Analysen allerdings zeigen, haben insbesondere türkische Ausbildungsabsolventen dennoch schlechtere Arbeitsmarktchancen. Dies spricht für einen „ethnisierten“ Signalwert eines Ausbildungsabschlusses.

Summary: German vocational training certificates are presumed to guarantee access to work, especially to qualified occupational positions. But is this similarly true for young non-Germans who have completed vocational training in Germany? Do they attain job opportunities similar to German graduates of training programs? In this article, we answer these questions empirically utilizing the German Microcensus. We compare the job opportunities of trained and untrained young adults of various ethnic groups and analyze how strongly ethnic disadvantages can be compensated for by vocational training certificates. If the German vocational training system meets its charge to facilitate “integration,” we should find that such certificates actually do provide opportunities for non-Germans similar to those for Germans. Our investigation shows, however, that especially Turkish young adults have poorer job opportunities. This indicates an “ethnic” signal value of vocational training certificates.

1. Einleitung

Dem dualen System und seinen Ausbildungsabschlüssen wurde in der Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung große Aufmerksamkeit geschenkt. Als fast schon ehernes Gesetz konnte die Bedeutung einer abgeschlossenen Berufsausbildung für den Zugang zu Beschäftigung im Allgemeinen und zu qualifizierten Tätigkeiten im Besonderen in

Deutschland nachgewiesen werden. Lehrabschlüsse, die in betrieblichen Ausbildungsgängen erworben werden, sowie schulische Ausbildungsabschlüsse bieten hierzulande gute Berufseinstiegs- und Beschäftigungschancen (Büchtemann et al. 1994, Mayer 1995, 1996, Greinert 1995, 1998, Konietzka 1999). Sie sind in hohem Maße standardisiert (Allmendinger 1989) und liefern den Beschäftigten *Signale*, über welche Fähigkeiten und Fertigkeiten die Absolventen verfügen. Ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist der Zugang zu den qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten hingegen nahezu ausgeschlossen. So waren z. B. von den westdeutschen

* Die Autoren danken den anonymen Gutachtern und den Herausgebern der ZfS für ihre hilfreichen Hinweise zu einer früheren Fassung dieses Beitrags.

Ausbildungslosen der Geburtsjahrgänge 1959 bis 1961 lediglich 15 Prozent beim Berufseinstieg auf qualifizierten Arbeitsplätzen tätig, während dieser Anteil bei jenen mit einem Ausbildungsabschluss bei 76 Prozent lag (Solga 2005: 231).

Geschlechtstypische Unterschiede in der Bedeutung von Ausbildungsabschlüssen für die Arbeitsmarktchancen wurden ebenfalls bereits behandelt (z. B. Krüger 2003). Hier zeigte sich, dass der *Vorsprung* von ausgebildeten gegenüber ausbildungslosen Frauen beim Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen deutlich geringer ist als bei Männern (Solga/Konietzka 2000).

Die Frage, ob nichtdeutsche Frauen und Männer in gleicher Weise wie Deutsche von einer abgeschlossenen Ausbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt profitieren, hat allerdings bisher relativ geringe Aufmerksamkeit erhalten. Die bisherige ‚Integrationsforschung‘ hat sich überwiegend auf die generelle Benachteiligung von Ausländern gegenüber Deutschen auf dem Arbeitsmarkt konzentriert (Bender/Seifert 1996, 2000, Szydlík 1996, Granato/Kalter 2001, 2002, Esser 2001). Daneben existieren Studien zu Einkommensunterschieden zwischen Ausländern und Deutschen (z. B. Constant/Massey 2003, Büchel/Frick 2004), zur Betroffenheit von Arbeitslosigkeit (Kogan 2004) und zum Berufseinstieg von Ausländern (Seifert 1992, Herrmann 1995, von Below 2003, Konietzka/Seibert 2003, Seibert 2004, 2005). Vielfach wird dabei auf die Benachteiligung von ausländischen Jugendlichen auf dem *Ausbildungsmarkt* Bezug genommen, d. h. auf ihren Zugang zu qualifizierender Ausbildung (vgl. z. B. Solga 2003). Oft wird hier von der Grundannahme ausgegangen, dass sich mit der Beseitigung dieser Benachteiligung bzw. mit der Herstellung von Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung und Ausbildung auch die Arbeitsmarktchancen von ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen angleichen würden. Anders formuliert: Mit dem erfolgreichen Erwerb eines (deutschen) Ausbildungsabschlusses wären – so die Erwartung – junge Erwachsene unterschiedlicher ethnischer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt gleichgestellt.

In Anlehnung an die Befunde zu den Geschlechterungleichheiten sind Zweifel an der Grundannahme anzumelden, dass ein Ausbildungsabschluss ausreicht, um Arbeitsmarktbenachteiligungen aufgrund ethnischer Zugehörigkeiten zu kompensieren. Ferner ist bisher ungeklärt, ob die Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen zwischen Ausgebildeten und Ausbildungslosen bei nichtdeutschen jungen Erwachsenen genauso groß sind wie bei deutschen Jugendlichen.

Gegenstand dieses Artikels sind daher folgende Fragestellungen: (a) Gibt es ethnische Unterschiede in der Differenz der Arbeitsmarktchancen zwischen Ausgebildeten und Ausbildungslosen? (b) Existieren Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen zwischen Ausgebildeten deutscher und nichtdeutscher Herkunft? Die Beantwortung beider Fragen gibt Auskunft darüber, inwieweit eine Ausbildung auch für ausländische Jugendliche den für Deutsche bekannten *Signalwert* besitzt und inwieweit eine bessere Arbeitsmarktintegration junger Ausländer über gleichberechtigte Partizipationschancen im Berufsbildungssystem erreicht werden kann. Bei unseren Ausführungen und Analysen legen wir zudem besonderes Augenmerk auf *ethnische Differenzierungslinien* (Vergleich zwischen ethnischen Gruppen) sowie die Bedeutung des *Ausländerstatus an sich* (Vergleich zwischen Deutschen und Ausländern). Auch dies – die Unterscheidung zwischen rechtlichem Status und ethnischer Zugehörigkeit – ist eine Blindstelle zahlreicher arbeitsmarktsoziologischer Untersuchungen, die wir zu füllen versuchen.

Der Beitrag ist folgendermaßen gegliedert. Nach der Diskussion der *Signaling*-Theorie hinsichtlich der Bedeutung eines Ausbildungsabschlusses und der ethnischen Zugehörigkeit für die Arbeitsmarktplatzierung in Abschnitt 2 werden in Abschnitt 3 empirische Erwartungen formuliert. Abschnitt 4 begründet die Auswahl der Untersuchungspopulation sowie die Operationalisierung der abhängigen und unabhängigen Variablen. Entsprechend unserer Fragestellungen beschränken wir unsere Analysen auf *Erwerbsspersonen* (d. h. auf Beschäftigte und Arbeitslose bzw. -suchende). Dies ermöglicht in angemessener Weise zu untersuchen, ob Personen, die eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben und auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, – unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit – die gleichen Arbeitsmarktchancen haben. Zudem werden so (mögliche) Unterschiede im Bewerbungsverhalten und Selbstselektionsprozesse hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung minimiert. Die empirischen Befunde unserer deskriptiven und multivariaten Analysen werden in Abschnitt 5 vorgestellt. Abschließend ziehen wir ein Fazit und formulieren zukünftige Forschungsfragen.

2. Ausbildung, Ausländerstatus und ethnische Zugehörigkeit als Arbeitsmarktsignale – theoretische Überlegungen

Realisierte Arbeitsmarktpositionen sind die Folge interdependenter Bewerbungsprozesse seitens der Beschäftigten bzw. Arbeitssuchenden und Rekrutierungsprozesse seitens der Beschäftigten und Personalverantwortlichen (vgl. Solga 2005). Da wir bei unseren empirischen Analysen nur *Erwerbsspersonen* berücksichtigen werden, ist wohl insbesondere das Rekrutierungsverhalten der Beschäftigten für die jeweilige Arbeitsmarktplatzierung der Bewerber verantwortlich. Insofern ist für die theoretische Fundierung unserer Untersuchung ein Ansatz erforderlich, der das Rekrutierungsverhalten sowie die Bedeutung von Ausbildungsabschlüssen in geeigneter Weise thematisiert. Dies ist die *Signaling-Theorie*, wie im Folgenden ausgeführt wird.¹

Rekrutierungsentscheidungen seitens der Beschäftigten sind mit Unsicherheiten über die tatsächliche und zukünftige Leistungsfähigkeit der Bewerber behaftet. Gemäß der *Signaling-Theorie* verwenden Arbeitgeber bei diesen Entscheidungen daher leicht beobachtbare, kostengünstige und als zuverlässig geltende Indikatoren, die ihnen *Wahrscheinlichkeitsannahmen* über die Leistungsfähigkeit, die Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft von Bewerbern ermöglichen (Spence 1974: 8, Thurow 1975: 172, England 1994: 60).

Indikatoren für diese Eigenschaften werden als *market signals* bezeichnet. Gemäß Spence (1974: 9f., 1973) ist dabei zwischen *Signalen* als *veränderbaren* Personeneigenschaften (z. B. Bildungsabschlüsse) und *Indizes* als *nicht* veränderbaren Merkmalen (wie Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft) zu unterscheiden.² Mit Hilfe dieser Signale und Indizes treffen Beschäftigte ihre „Entscheidungen über das

einzelne Individuum auf der Grundlage der Verhaltenswahrscheinlichkeit von Beschäftigungsgruppen“ (Blossfeld/Mayer 1988: 265). In dieser auch als *statistische Diskriminierung* (Arrow 1973) bekannten Vorgehensweise dienen die mit der Gruppenzugehörigkeit verbundenen Annahmen (und Stereotype) bezüglich des Verhaltens der Gruppenmitglieder als Bewertungskriterien der zukünftigen Leistungsfähigkeit von Individuen (Reskin 2000: 322).

Der Informationswert von *Marktsignalen* (Signalen wie Indizes) ist nun umso größer, je stärker ihr Bezug zur erwarteten/erwartbaren Leistungsfähigkeit von Personen ist. Eines der wichtigsten Signale ist daher *Bildung* und im deutschen Kontext eine *absolvierte Ausbildung*, da durch sie ein Bezug zu dem (in der Vergangenheit) demonstrierten Leistungsvermögen hergestellt wird. Dabei werden zum einen Selbstselektionsprozesse bei den ‚individuellen Bildungsentscheidungen‘ unterstellt und zum anderen Fremdselektionsprozesse im Bildungssystem, die eine Übereinstimmung zwischen den Leistungsbewertungskriterien des Bildungssystems und denen der Beschäftigten erzeugen.

Hinsichtlich der *Bildungsentscheidungen* und der erbrachten Bildungsleistungen wird mit längeren Bildungszeiten und besseren Leistungen eine höhere Leistungsmotivation, Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit von Personen verbunden (Riley 1976: 259, Spence 1974: 58, Weiss 1995: 137). Zudem signalisiert die ‚Ausdauer‘ im (Aus-)Bildungssystem auch für Arbeitgeber vorteilhafte Persönlichkeitsmerkmale, wie z. B. Lernmotivation und -interesse, Verantwortungsbewusstsein oder Zuverlässigkeit (vgl. Graff 1996: 278).

Hinsichtlich der *Leistungsbewertung im (Aus-)Bildungssystem* wird angenommen, dass Bildungseinrichtungen und ihre *gatekeepers* die Schülerinnen und Schüler vor allem bezüglich ihrer Lernfähigkeit, Sach- und Sozialkompetenzen sowie Arbeitstugenden (wie Pünktlichkeit, Fleiß, Unterordnungsvermögen u.ä.) beobachten, diese Kriterien bei der Leistungsbewertung einbeziehen und die Schülerinnen und Schüler in die ‚entsprechenden‘ Bildungsgruppen einsortieren (Spence 1974): „Education may serve as a pure screening device or filter, through which employers identify individuals with certain qualities that the educational process tests and certifies but does not itself produce. [...] Since direct information about these attributes [intelligence, motivation, discipline] would be extremely expensive for employers to acquire, a proxy for the information is obtained – notably in credentials of some form as evidence of the candidates’ passage

¹ Mit der Ausbildung wird sicherlich auch *Humankapital* erworben. Dennoch stellt die Humankapitaltheorie selbst keinen geeigneten Theorierahmen für unsere Fragestellung dar. Zum einen versucht sie Lohnunterschiede in Abhängigkeit von der individuellen Produktivität zu erklären. Zum anderen ist die Annahme, dass Beschäftigte bei der Einstellung von Bewerbern deren tatsächliche Produktivität kennen, zweifelhaft. Insofern stellt die *Signaling-Theorie* eine Weiterentwicklung der Humankapitaltheorie dar, als sie von Wahrscheinlichkeitsannahmen individueller Produktivität ausgeht. Für eine detaillierte Diskussion des Verhältnisses von Signaling- und Humankapitaltheorie siehe Solga 2005, Kapitel 4.1 und 4.2.

² In der Soziologie sprechen wir hier von ‚erworbenen‘ und ‚zugeschriebenen‘ Individualmerkmalen.

through the educational system“ (Hirsch 1977: 47; Einfügung durch die Autoren).

In Gesellschaften mit beruflichen Ausbildungssystemen – wie in Deutschland – wird darüber hinaus erwartet, dass ausgebildete Personen berufsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten sowie eine allgemeine ‚Beschäftigungsfähigkeit‘ erworben haben.

Mit diesen Selbstselektionsprozessen im Bildungssystem, der Sortierleistung von Bildungseinrichtungen sowie der Verwendung des Bildungserfolgs als Indikator der Leistungsfähigkeit von Personen seitens der Beschäftiger wird gemäß der *Signaling-Theorie* die Erwartung begründet, dass Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bessere Arbeitsmarktchancen – und zwar sowohl generell als auch hinsichtlich der Beschäftigung in qualifizierten Tätigkeiten – haben (sollten) als Personen ohne Ausbildungsabschluss.

Neben dem Ausbildungsabschluss stehen den Arbeitgebern jedoch noch weitere Informationen zur Verfügung, die von ihnen gleichfalls als wichtige Indikatoren der potenziellen Leistungsfähigkeit gewertet werden können. Dazu gehören das Geschlecht, der Ausländerstatus und die ethnische Zugehörigkeit. Als *Indizes* können sie die Bedeutung eines Ausbildungsabschlusses generell außer Kraft setzen oder gruppenspezifisch modifizieren.

Zu Unterschieden zwischen Frauen und Männern in der Transferierbarkeit von Zertifikaten in adäquate Arbeitsmarktpositionen gibt es, wie oben genannt, bereits empirische Untersuchungen. Hier wird u.a. argumentiert, dass durch das Hinzuziehen des Merkmals *Geschlecht* bei Rekrutierungsprozessen der Abstand in den Arbeitsmarktchancen zwischen ausbildungslosen und ausgebildeten Frauen geringer ist als bei Männern (Solga/Konietzka 2000). Verantwortlich dafür sind u.a. Prozesse der statistischen Diskriminierung (z. B. infolge der Antizipation einer geringeren Belastbarkeit oder Flexibilität von Frauen in Form von Überstunden sowie einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen).

Hinsichtlich eines modifizierten Signalwerts von Ausbildungsabschlüssen entlang *ethnischer Differenzierungslinien* können zwei Faktoren von Bedeutung sein: zum einen Staatsbürgerrechte (der ‚Ausländerstatus‘) und zum anderen ethnien-spezifische Perzeptionen seitens der Beschäftiger und Personalverantwortlichen. Mit Blick auf die *Staatsbürgerrechte* könnte die abgeschlossene berufliche Ausbildung für ‚Ausländer‘ – aufgrund der an die Staatsbürgerschaft geknüpften institutionellen Regelungen und Ansprüche (z. B. hinsichtlich der Er-

langung einer Arbeitserlaubnis und -berechtigung und der Zeitdauer ihrer Gewährung) – einen geringeren Verwertungsgrad haben als für Personen mit einem deutschen Pass.

Doch nicht nur institutionelle Regelungen (verbunden mit dem Ausländerstatus), auch der *Index* ‚ethnische Zugehörigkeit‘ könnte zu ethnien-spezifisch ungleichen Leistungsannahmen – trotz gleichen Ausbildungsniveaus – seitens der Personalverantwortlichen führen. Die Zugehörigkeit zu bestimmten Kulturkreisen, erwartete Akkulturationsleistungen oder Kompetenzen in der Verkehrssprache wären hier für einen jeweils ethnien-spezifisch unterstellten Zusammenhang von gezeigter Bildungsleistung und zukünftiger Leistungsfähigkeit verantwortlich. Insofern wäre es möglich, dass bei jungen Migranten insbesondere „aus fremden Kulturen“ – wie jungen Türken – von einer geringeren Leistungsfähigkeit ausgegangen wird, und zwar auch dann, wenn sie eine Ausbildung absolviert haben. In Anlehnung an Borjas und Goldberg (1978: 921) wäre zu erwarten, dass obgleich die Gruppe der ausgebildeten Migranten (aufgrund des erschwerten Zugangs zur Ausbildung) positiv selektiver ist, Beschäftiger und Personalverantwortliche junge Migranten mit einer erfolgreich absolvierten Ausbildung als weniger produktiv einschätzen als deutsche Ausgebildete. Als Konsequenz wäre der Signalwert von Ausbildungszertifikaten durch ethnien-spezifische Leistungserwartungen verzerrt bzw. abgewertet.

Diese ethnisierte Wahrnehmung der Leistungsfähigkeit äußert sich u.a. in Rekrutierungspraxen dargestellt, dass den so genannten *soft skills* eine große Bedeutung beigemessen wird (Moss/Tilly 1995: 367, Ostermann 1979: 195f., Pettigrew/Taylor 2001: 3764, Tilly 1998: 168). In ihren Untersuchungen konnten Moss und Tilly (1995) zeigen, dass die *Bezugnahme* auf Qualifikationen und insbesondere auf *soft skills* seitens der Beschäftiger und Personalverantwortlichen zumeist nur eine ‚rationale‘ Legitimation ihrer Einstellungsentscheidungen darstellt (mit der zugleich ein öffentliches und sanktionierbares Diskriminierungsverhalten vermieden werden kann). Diese Bezugnahme erfolge häufig unabhängig von der Frage, ob derartige weiche Qualifikationen für den fraglichen Arbeitsplatz tatsächlich relevant sind (vgl. auch Neckerman/Kirschenman 1991, Stanback 1989: 216). Dies bedeutet jedoch, dass selbst junge Migranten mit einer abgeschlossenen Ausbildung (und den erforderlichen harten Qualifikationen) mit derartigen Auswahlprozeduren und den hier gestellten Anforderungen gegenüber deutschen jungen Erwachsenen in Rekrutierungsverfahren benachteiligt werden können.

Zusammenfassend ist auf der Grundlage der *Signaling*-Theorie zu erwarten, dass eine abgeschlossene Ausbildung die Beschäftigungschancen generell und die Beschäftigung auf qualifizierten Arbeitsplätzen im Besonderen begünstigen sollte. Darüber hinaus liefert die Theorie eine Begründung dafür, warum dieser Vorteil nach ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht variieren kann. Dies wird im Folgenden spezifiziert.

3. Hypothesen zum Signalwert von Ausbildungszertifikaten und ethnischer Zugehörigkeit

Die ethnische Varianz im Signalwert von Ausbildungsabschlüssen kann ihre Ursache in ungleichen Arbeitsmarkt Vorteilen von Ausgebildeten gegenüber Ausbildungslosen je nach ethnischer Zugehörigkeit haben (Abschnitt 3.1) sowie in ungleichen Arbeitsmarktchancen von *Ausgebildeten* deutscher und nichtdeutscher Herkunft (Abschnitt 3.2). Aus den Überlegungen der *Signaling*-Theorie können für beide Vergleichsdimensionen konkurrierende Hypothesen abgeleitet werden. Dabei werden die *Arbeitsmarktchancen* (als abhängige Variable) – unseren *Signaling*-Überlegungen folgend – als Beschäftigungschance generell sowie als Chance für eine qualifizierte Beschäftigung definiert.

3.1 Die Bedeutung der ethnischen Zugehörigkeit für die Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen zwischen Ausgebildeten und Ausbildungslosen

Hypothese 1: Es gibt keine Unterschiede in den Arbeitsmarkt Vorteilen von Ausgebildeten gegenüber Ausbildungslosen entlang ethnischer Differenzierungslinien.

Als Ausgangshypothese könnte man erwarten, dass deutsche und ausländische Absolventen gleichermaßen von einem Ausbildungsabschluss profitieren, da weder der Index „Ausländerstatus“ noch die „ethnische Zugehörigkeit“ eine Bedeutung in Rekrutierungsverfahren hat – allein die abgeschlossene Ausbildung dient als *Signal* individueller Leistungsfähigkeit. Der Abstand zwischen Ausgebildeten und Ausbildungslosen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktchancen wäre damit in allen ethnischen Gruppen (einschließlich der Deutschen) gleich groß. Empirisch hieße das: Die Interaktion von Ausbildungsabschluss und Nationalität (unserer Operationalisierung von *ethnischer Zugehörigkeit*, siehe Abschnitt 4) ist *nicht* signifikant.

Hypothese 2: Die Arbeitsmarkt Vorteile von Ausgebildeten gegenüber Ausbildungslosen sind bei jungen Erwachsenen nichtdeutscher Herkunft geringer als bei Deutschen.

Zum einen könnte der *Ausländerstatus* die Verwertbarkeit von Ausbildungsabschlüssen für junge Erwachsene ohne deutsche Staatsangehörigkeit institutionell begrenzen (*Hypothese 2a*). Der Signalwert einer abgeschlossenen Ausbildung wäre durch den Index ‚Ausländerstatus‘ modifiziert. Der Abstand in den Arbeitsmarktchancen zwischen ausgebildeten und ausbildungslosen jungen *Ausländern* (unabhängig von der jeweiligen Nationalität) sollte demzufolge geringer sein als bei den Deutschen. Empirisch sollte beobachtet werden, dass die Interaktion von Ausbildungsabschluss und Nationalität für alle Ausländergruppen signifikant ist und zwar mit einem *odds ratio* kleiner als 1 (geringere Verwertungschancen einer Ausbildung für Ausländer). Ist vor allem der institutionelle Ausländerstatus für diesen geringeren Verwertungsgrad verantwortlich, so sollten keine Unterschiede *zwischen* den Gruppen nichtdeutscher ethnischer Zugehörigkeit beobachtbar sein.

Zum anderen kann es aufgrund ethnischer Leistungsannahmen und ihrer Relevanz in Rekrutierungsprozessen eine Differenzierung *innerhalb* der Gruppe der jungen Ausländer geben (*Hypothese 2b*). Das heißt, der Abstand der Arbeitsmarktchancen zwischen ausbildungslosen und ausgebildeten jungen Erwachsenen variiert je nach ethnischer Zugehörigkeit und ist bei negativen Leistungsannahmen geringer als bei den Deutschen. Dementsprechend könnte beobachtbar sein, dass der Abstand bei jungen Ausländern aus ‚westlichen Industriationen‘³ gleich groß ist wie bei den Deutschen (d.h. der Index dieser ethnischen Zugehörigkeit bei den Rekrutierungsentscheidungen seitens der Beschäftigter keine Rolle spielt). Hingegen könnten die Arbeitsmarkt Vorteile insbesondere für türkische Ausgebildete sowie Ausgebildete aus den so genannten Entwicklungsländern gegenüber den Ausbildungslosen der gleichen Nationalität geringer sein als bei den anderen Nationalitätengruppen. Die anderen Anwerbeländer – wie Italien, Portugal und Spanien – könnten aufgrund ihrer ‚westeuropäischen‘ Kultur (und der damit seitens der Arbeitgeber möglicherweise erwarteten Arbeitstugenden) eine Mittel-

³ Nach unserer Definition sind das Großbritannien, Frankreich, die Niederlande, Österreich und die USA (vgl. Abschnitt 4). Italien und Spanien zählen wir aufgrund ihrer Einwanderungsgeschichte nach Deutschland zu den *Anwerbeländern*.

position zwischen deutschen und türkischen jungen Erwachsenen einnehmen. Hierfür sollte sich empirisch zeigen, dass der Haupteffekt sowie die Interaktion von Ausbildungsabschluss und Nationalität entlang ethnischer Differenzierungslinien variiert, d. h. nur für bestimmte ethnische Gruppen signifikant ist (und zwar mit einem *odds ratio* kleiner als 1).

Angesichts der Befunde zum Signalwert von Ausbildung bei deutschen Frauen und Männern (s. o.) erwarten wir auch für die jungen Frauen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit einen geringeren Vorteil einer Ausbildung gegenüber ausländischen Männern (*Hypothese 2b-Geschlecht*).

Hypothese 3: Die Arbeitsmarktvorteile von Ausgebildeten gegenüber Ausbildungslosen sind bei ausländischen jungen Erwachsenen größer als bei Deutschen.

Schließlich könnte (zumindest theoretisch) der Signalwert einer abgeschlossenen Ausbildung durch den *Index* Ausländerstatus bzw. ethnische Zugehörigkeit auch *positiv* modifiziert werden. Angesichts des erschwerten Zugangs ausländischer Jugendlicher zu Ausbildungsplätzen könnten Beschäftiger bei ihnen – stärker als bei deutschen Jugendlichen – von einer „Positivauswahl“ ausgehen. Empirisch sollte sich dann zeigen, dass die Interaktion von Ausbildungsabschluss und Nationalität (ausgewiesen als *odds ratios*) größer als 1 ist.

3.2 Chancengleichheit bei absolvierter Ausbildung

Je nachdem, welche der drei zuvor genannten konkurrierenden Hypothesen hinsichtlich des Abstands zwischen ausgebildeten und ausbildungslosen Personen in den Arbeitsmarktchancen empirisch bestätigt wird, lassen sich unterschiedliche Erwartungen hinsichtlich der Chancengleichheit beim Zugang zu Beschäftigung sowie zu qualifizierten Tätigkeiten bei erfolgreicher Absolvierung einer beruflichen Ausbildung formulieren.

Hypothese 4: Deutsche und ausländische Ausbildungsabsolventen haben ungleiche Arbeitsmarktchancen.

Sollte sich Hypothese 1 als empirisch relevant erweisen (keine signifikante Interaktion von Ausbildungsabschluss und Nationalität), so würde dies nicht bedeuten, dass die Arbeitsmarktchancen von *ausgebildeten* jungen Erwachsenen gleich wären, d. h. unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihrem Ausländerstatus. Gibt es nämlich *generell* die Annahme einer geringeren Leistungsfähigkeit von ausländischen Jugendlichen, d. h. einen signifikant negativen Effekt des *Index* „Natio-

nalität“ – sei es aufgrund institutioneller Einschränkungen durch den Ausländerstatus oder aufgrund ethnisierter Leistungsannahmen –, der *nicht* durch einen größeren Abstand zwischen Ausgebildeten und Ausbildungslosen kompensiert wird, so haben nichtdeutsche junge Erwachsene trotz Ausbildung schlechtere Arbeitsmarktchancen als deutsche Erwachsene mit Ausbildung. Empirisch sollte sich hier zeigen, dass der Haupteffekt für eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit signifikant und negativ ist, der Interaktionseffekt von Ausbildungsabschluss und Nationalität hingegen entweder nicht signifikant oder seine (positive) Magnitude nicht ausreicht, um den Haupteffekt zu neutralisieren. Auch hier lassen sich zwei Subthesen unterscheiden: die Ungleichbehandlung ist durch den Ausländerstatus verursacht (*Hypothese 4a*) oder sie ist entlang ethnischer Differenzierungslinien strukturiert (*Hypothese 4b*).

Hypothese 5: Es gibt keine Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen zwischen deutschen und ausländischen Ausbildungsabsolventen.

Die Chance einer (qualifizierten) Beschäftigung könnte allerdings – im Gegensatz zu Hypothese 4 – *allein* auf der mit der Ausbildung erbrachten Leistung beruhen, so dass eine Benachteiligung aufgrund einer nichtdeutschen Herkunft durch ein erfolgreiches Absolvieren einer Ausbildung quasi neutralisiert wird (d. h. der *Index* Nationalität nur bei Ausbildungslosen von Bedeutung ist). Dies könnte u. a. dann gegeben sein, wenn der Ausbildungsabschluss auch als ein *Signal* für eine hohe Integrationsbereitschaft gesehen wird (vgl. Hypothese 3). In diesem Fall sollte sich zeigen, dass keine Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen zwischen *Ausgebildeten* qua Ausländerstatus (*Hypothese 5a*) oder entlang ethnischer Differenzierungslinien (*Hypothese 5b*) bestehen, sondern „nur“ zwischen *Ausbildungslosen* unterschiedlicher Nationalität. Empirisch hieße das, dass es *entweder* einen negativen Haupteffekt von Nationalität und eine positive Interaktion von Nationalität und Ausbildung gibt, die den negativen Haupteffekt zu neutralisieren vermag, *oder* dass weder der Haupteffekt für Nationalität noch der Interaktionseffekt signifikant ist.

4. Datenauswahl und Variablen

Für die empirischen Analysen unseres Beitrags verwenden wir die Mikrozensusdaten (*scientific use-files*) der Jahre 1989, 1991, 1993, 1995 und 2000.⁴ In die Analysen einbezogen sind die zum

⁴ In den Erhebungsjahren 1996 bis 1999, 2001 bis 2003

Befragungszeitpunkt 26- und 27-Jährigen⁵, die in Westdeutschland und West-Berlin lebten. Bei den 26- bis 27-jährigen Ausländern⁶ werden nur jene berücksichtigt, die vor dem 15. Lebensjahr nach Deutschland eingereist sind. Um – als harten Test – den Signalwert einer *deutschen* Ausbildung zu untersuchen, halten wir es für notwendig, nur die so genannten Bildungsinländer zu betrachten und den Anteil an ausländischen Befragten, die ihre Ausbildung nicht in Deutschland absolviert haben, zu minimieren. Da im Mikrozensus nicht erfragt wird, ob der angegebene Ausbildungsabschluss in Deutschland oder im Ausland erworben wurde, ist eine Definition von (Aus-)Bildungsinländern nur über das Einreisealter möglich.

Wir betrachten des Weiteren nur Befragte, die über einen betrieblichen oder schulischen Ausbildungsabschluss oder keinen beruflichen Ausbildungsabschluss verfügen. Befragte mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss werden nicht berücksichtigt.

Um die Untersuchung der Arbeitsmarktchancen nicht durch eine ungleiche Erwerbsbeteiligung zu verzerren, werden nur Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose/-suchende) betrachtet, d. h. Schüler, Auszubildende und Studierende sowie Wehr-/Zivildienstleistende, Hausfrauen und andere Personen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, werden ebenfalls von den Analysen ausgeschlossen. Damit basieren die Analysen auf

wurde im Mikrozensus die Frage nach der Stellung innerhalb des Betriebes nicht gestellt. Es kann jedoch nur mit dieser Variable entschieden werden, ob es sich bei der ausgeübten Tätigkeit um eine einfache oder qualifizierte Position handelt.

⁵ Dies geschieht mit dem Ziel, Verzerrungen hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen durch die Teilnahme an ‚Maßnahmen‘ (die Maßnahmeteilnahme ist bei jungen Erwachsenen bis zum Alter von 25 Jahren deutlich höher) zu vermeiden. Ferner ist bekannt, dass ein Ausbildungsabschluss heute häufig erst nach dem 20. Lebensjahr abgeschlossen wird und dass die erste Beschäftigung zum Teil bereits vor der Ausbildung liegt. Um insbesondere Verzerrungen hinsichtlich einer *qualifizierten* Beschäftigung zu vermeiden, wurde daher weder der Berufseinstieg (der zudem mit dem Mikrozensus als Querschnittsbefragung nicht rekonstruiert werden kann) noch eine frühere Altersgruppe für die Analysen gewählt. Für den Geschlechtervergleich ist darüber hinaus positiv hervorzuheben, dass mit der Betrachtung von *Erwerbspersonen* der Altersgruppe von 26 und 27 Jahren Unterschiede in der Nicht-Beschäftigung zwischen Männern und Frauen *nicht* durch geschlechterrolle typische Erwerbsunterbrechungen zu erklären sind.

⁶ Aufgrund der Abfrage im Mikrozensus wird der Ausländerstatus und nicht der Migrationshintergrund gemessen.

den Informationen von 19.048 deutschen und 994 ausländischen Männern sowie 16.990 deutschen und 540 ausländischen Frauen.

Zentrale Variablen dieses Beitrags sind der Erwerbsstatus (erwerbstätig versus arbeitslos/-suchend), das Qualifikationsniveau der Beschäftigung (Einfacharbeitsplätze versus qualifizierte Arbeitsplätze), das Geschlecht, die Nationalität sowie das Vorhandensein eines beruflichen Ausbildungsabschlusses. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Verteilung dieser Merkmale bei Frauen und Männern. Personen mit gelegentlicher oder geringfügiger Beschäftigung werden als nicht erwerbstätig behandelt.

Einfacharbeitsplätze sind berufliche Positionen als un- und angelernte Arbeiter sowie einfache Angestellte; qualifizierte Tätigkeiten sind Facharbeiter/Meister sowie qualifizierte Angestellte. Die damit vorgenommene Zusammenfassung von Angestellten- und Arbeitertätigkeiten ist unproblematisch, da die Analysen für Frauen und Männer getrennt durchgeführt werden. Wie aus Tabelle 1 ersichtlich ist, umfassen Einfacharbeitsplätze bei Männern vor allem die Beschäftigung als un- und angelernte Arbeiter; nur knapp 4 Prozent der deutschen *und* ausländischen Männer sind als einfache Angestellte beschäftigt. Frauen auf Einfacharbeitsplätzen sind hingegen sowohl als einfache Angestellte als auch als un-/angelernte Arbeiterinnen beschäftigt. Dabei gibt es kaum einen Unterschied im Anteil an einfachen Angestellten. Dieser beträgt bei den deutschen Frauen 15 Prozent und bei den Ausländerinnen 12 Prozent. In Bezug auf die Beschäftigung als un-/angelernte Arbeiterinnen zeigt sich hingegen ein deutlicher Unterschied. Dieser Anteil beträgt 13 Prozent bei den deutschen Frauen und 43 Prozent bei den ausländischen Frauen. Werden hingegen nur Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung betrachtet, so reduziert sich dieser Unterschied deutlich, und die Anteile sind dann 8 Prozent bei den deutschen Frauen und nur noch 20 Prozent bei Ausländerinnen. Die Anteile bei den einfachen Angestellten bleiben nahezu unverändert (Gleiches gilt für die ausgebildeten Männer). Demzufolge können die in den Analysen ausgewiesenen Unterschiede in den Chancen der Beschäftigung auf einfachen versus qualifizierten Arbeitsplätzen von ausgebildeten Personen *nicht primär* durch eine ungleiche Beschäftigung im Dienstleistungssektor und der dort häufig vorzufindenden Abwertung von Tätigkeiten zu einfachen Tätigkeiten trotz erforderlicher Ausbildung erklärt werden (vgl. Solga/Konietzka 2000).

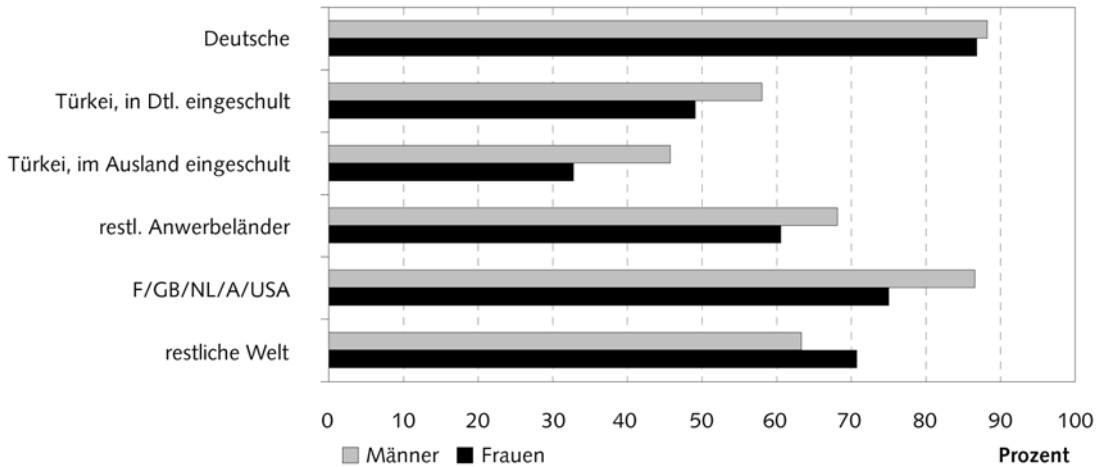


Abb. 1 Anteile an 26- bis 27-Jährigen mit Ausbildungsabschluss nach Nationalität (in Prozent)

Quelle: Eigene Berechnungen, Mikrozensus 1989, 1991, 1993, 1995, 2000 (ungewichtet)

terreich, Niederlande und USA); alle anderen Länder sind in der Kategorie ‚restliche Welt‘ zusammengefasst.

5. Empirische Befunde und Diskussion

Bevor wir den Signalwert eines Ausbildungsabschlusses untersuchen, ist es sinnvoll, sich nochmals zu vergegenwärtigen, dass der Zugang zu Ausbildungsabschlüssen sehr ungleich verteilt ist – und dies selbst dann, wenn nur Erwerbspersonen betrachtet werden. Während die Mehrheit der Deutschen sowie der jungen Erwachsenen aus den westlichen Industrienationen über eine abgeschlossene Ausbildung verfügt, sind es bei den 26- bis 27-Jährigen der anderen Nationalitäten, insbesondere bei den jungen Türiinnen und Türiken, deutlich weniger (vgl. Abbildung 1). Angesichts des deutlich geringeren Anteils an Ausgebildeten mit türkischer Staatsbürgerschaft könnte man versucht sein zu erwarten, dass es sich insbesondere bei ihnen um eine positiv ausgesuchte Gruppe handelt. Dadurch sollten sie deutlich bessere Arbeitsmarktchancen haben als ausbildungslose Migrantenjugendliche (vgl. Hypothese 3). Ob dieser Arbeitsmarktvorteil wirklich größer oder zumindest genauso groß ist wie bei den Deutschen, werden die folgenden Analysen zeigen.

5.1 „Zugang zu Arbeit“: Die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit

Hinsichtlich der Erwerbstätigenquote der verschiedenen Nationalitäten bestehen gleichfalls deutliche Unterschiede (Abbildung 2). Insbesondere in Deutschland eingeschulte Türiinnen und Türiken sowie junge Erwachsene aus der ‚restlichen Welt‘ – Frauen wie Männer – sind zu einem geringeren Umfang erwerbstätig bzw. in einem größeren Ausmaß arbeitslos oder arbeitsuchend. Zu betonen ist hier nochmals, dass dafür nicht ein höherer Anteil an Personen verantwortlich ist, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, da diese in unseren Analysen nicht berücksichtigt werden.

Der Vergleich der Erwerbstätigenquoten in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Ausbildungsabschlusses zeigt das erwartete Ergebnis: Junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss haben eine geringere Erwerbschance als jene mit einem Ausbildungsabschluss (Abbildung 3). Hier sind die Unterschiede bei den Frauen etwas größer als bei Männern.

Im Folgenden untersuchen wir nun mittels binärer logistischer Regressionen, ob der Signalwert einer abgeschlossenen Berufsausbildung hinsichtlich der Chance, erwerbstätig zu sein, entlang ethnischer Differenzierungslinien variiert. Die abhängige Variable ist die Wahrscheinlichkeit, im Alter von 26 bzw. 27 Jahren erwerbstätig zu sein, im Vergleich zur Wahrscheinlichkeit, arbeitslos oder arbeitsuchend zu sein. Die Koeffizienten sind als *odds ra-*

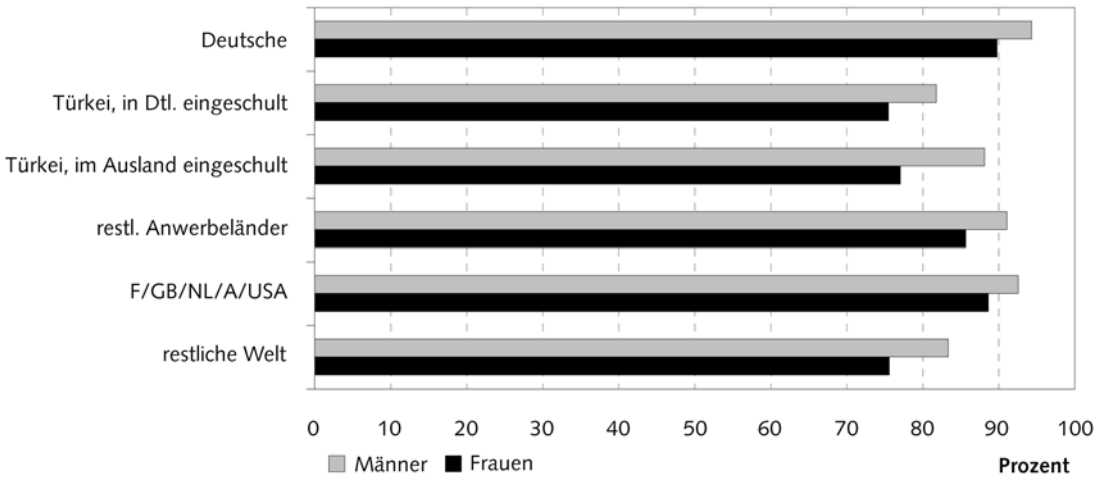


Abb. 2 Erwerbstätigenquote der 26- bis 27-Jährigen nach Nationalität (in Prozent)

Quelle: Eigene Berechnungen, Mikrozensus 1989, 1991, 1993, 1995, 2000 (ungewichtet)

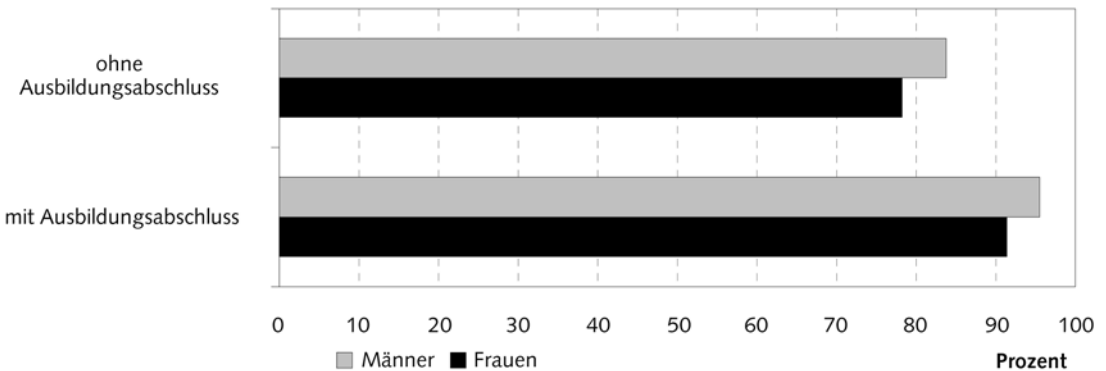


Abb. 3 Erwerbstätigenquote der 26- bis 27-Jährigen nach Ausbildungsabschluss (in Prozent)

Quelle: Eigene Berechnungen, Mikrozensus 1989, 1991, 1993, 1995, 2000 (ungewichtet)

tios ausgewiesen; Werte kleiner als 1 signalisieren geringere Beschäftigungschancen im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie, Werte größer als 1 hingegen höhere Chancen. Unsere zentralen unabhängigen Variablen sind der *Ausbildungsabschluss* und die *Nationalität* sowie deren Interaktionseffekt. Darüber hinaus kontrollieren wir bezogen auf die Schulbildung der Befragten sowie auf den Befragungszeitpunkt (als Indikator für die jeweilige Situation auf dem Arbeitsmarkt). Angesichts der Geschlechterunterschiede in der Ausbildungs- sowie Erwerbsbeteiligung schätzen wir separate Modelle für Frauen und Männer.

Die Modellschätzungen für *Männer* in Tabelle 2 zeigen, dass – bei Kontrolle von Schulbildung und Befragungszeitpunkt – nur Türken sowie junge Erwachsene aus der ‚restlichen Welt‘ gegenüber Deutschen eine signifikant niedrigere Beschäftigungschance haben (Modell 1). Mit Berücksichtigung des Ausbildungsabschlusses (Modell 2) nimmt im Fall der jungen Türken, die in Deutschland geboren wurden, die Effektstärke etwas ab, für junge Türken mit einer Einschulung im Ausland sowie junge Erwachsene aus der ‚restlichen Welt‘ ist der Haupteffekt *Nationalität* nicht mehr signifikant. Dies ist ein Zeichen dafür, dass die auf Gruppenniveau geringeren Erwerbschancen der Angehörigen dieser drei Gruppen (im Vergleich zu den Deutschen) teil-

Tabelle 2 Determinanten der Erwerbstätigkeit für 26- und 27-jährige Männer^{a)} (erwerbstätig vs. arbeitslos/-suchend; logistische Regression, *odds ratios*)^{b)}

	Modell 1 Exp(B)	Modell 2 Exp(B)	Modell 3 Exp(B)
Nationalität			
Deutsche (Referenzkategorie)	1	1	1
Türkei, in Dtl. eingeschult	0,37 ***	0,50 ***	0,63
Türkei, im Ausland eingeschult	0,58 **	0,90	1,12
Sonstige Anwerbeländer	0,72	0,94	1,37
Westliche Industrienationen (F/GB/NL/A/USA)	0,70	0,72	1,49
Restliche Welt	0,38 **	0,51	0,74
Ausbildungsabschluss			
Ohne Ausbildungsabschluss (Referenzkategorie)		1	1
Mit Ausbildungsabschluss (AA)		3,62 ***	3,86 ***
Interaktion Ausbildungsabschluss * Nationalität			
AA * Deutsche (Referenzkategorie)			1
AA * Türken (eingeschult in Deutschland)			0,59
AA * Türken (eingeschult im Ausland)			0,52
AA * sonstige Anwerbeländer			0,48
AA * westliche Industrienationen			0,38
AA * restliche Welt			0,47
Konstante	16,03 ***	6,06 ***	5,80 ***
Chi ²	242,39 ***	543,38 ***	552,69 ***
Improvement of fit		300,99 ***	9,31
Pseudo-R ² (Nagelkerke)	0,03	0,07	0,07
Freiheitsgrade	12	13	18
N	20.042	20.042	20.042

^{a)} Nur Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen; ohne Personen mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss; nur Ausländer mit einer Einreise vor dem 15. Lebensjahr.

^{b)} Die geschätzten Parameter für die Kontrollvariablen (Schulbildung und Befragungszeitraum) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht ausgewiesen. Signifikanzniveaus: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Quelle: Eigene Berechnungen, Mikrozensus 1989, 1991, 1993, 1995, 2000 (ungewichtet).

weise bzw. ganz auf eine ungleiche Ausbildungsbeteiligung zurückzuführen sind. Da der Erklärungsgewinn (*improvement of fit*) des Modells 3, in dem zusätzlich der Interaktionseffekt von Ausbildungsabschluss und Nationalität geschätzt wurde, gegenüber dem Modell 2 nicht signifikant ist, ist Modell 2 das zu interpretierende Modell.

In Bezug auf die *Beschäftigungschancen generell* bestätigen die Befunde in Modell 2 für die Männer die Hypothesen 1 und 4b. Da der Interaktionseffekt von Ausbildungsabschluss und Nationalität nicht signifikant ist, ist der Abstand zwischen ausbildungslosen und ausgebildeten Männern in allen ethnischen Gruppen gleich groß (H1). Angesichts

der generellen Benachteiligung von türkischen jungen Männern, die in Deutschland eingeschult sind (Modell 2), bedeutet jedoch die fehlende Signifikanz des Interaktionseffekts, dass junge Türken mit einer Ausbildung *nicht* die gleichen Beschäftigungschancen haben wie deutsche Ausgebildete (da der negative Haupteffekt für sie nicht neutralisiert wird). Wie die nicht signifikanten Effekte für die anderen ethnischen Gruppen zeigen, handelt es sich dabei nicht um eine Benachteiligung durch ‚den‘ Ausländerstatus, sondern um ungleiche Arbeitsmarktchancen – trotz Ausbildung – entlang *ethnischer Differenzierungslinien* (Hypothese 4b).

Tabelle 3 Determinanten der Erwerbstätigkeit für 26- und 27-jährige Frauen^{a)} (erwerbstätig vs. arbeitslos/-suchend; logistische Regression, *odds ratios*)^{b)}

	Modell 1 Exp(B)	Modell 2 Exp(B)	Modell 3 Exp(B)
Nationalität			
Deutsche (Referenzkategorie)	1	1	1
Türkei, in Dtl. eingeschult	0,52 **	0,67	0,94
Türkei, im Ausland eingeschult	0,58 *	0,81	0,91
Sonstige Anwerbeländer	0,92	1,12	0,92
Westliche Industrienationen (F/GB/NL/A/USA)	0,99	1,12	1,35
Restliche Welt	0,49	0,54	1,64
Ausbildungsabschluss			
Ohne Ausbildungsabschluss (Referenzkategorie)		1	1
Mit Ausbildungsabschluss (AA)		2,32 ***	2,37 ***
Interaktion Ausbildungsabschluss * Nationalität			
AA * Deutsche (Referenzkategorie)			1
AA * Türken (eingeschult in Deutschland)			0,44
AA * Türken (eingeschult im Ausland)			0,64
AA * sonstige Anwerbeländer			1,73
AA * westliche Industrienationen			0,73
AA * restliche Welt			0,20
Konstante	5,35 ***	3,04 ***	3,00 ***
Chi ²	359,25 ***	532,77 ***	542,21 ***
Improvement of fit		173,52 ***	9,44
Pseudo-R ² (Nagelkerke)	0,04	0,06	0,06
Freiheitsgrade	12	13	18
n	17.530	17.530	17.530

^{a)} Nur Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen; ohne Personen mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss; nur Ausländer mit einer Einreise vor dem 15. Lebensjahr.

^{b)} Die geschätzten Parameter für die Kontrollvariablen (Schulbildung und Befragungszeitraum) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht ausgewiesen. Signifikanzniveaus: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Quelle: Eigene Berechnungen, Mikrozensus 1989, 1991, 1993, 1995, 2000 (ungewichtet).

Bei den *Frauen* sind die Befunde etwas anders gelagert (Tabelle 3). Zunächst ist ähnlich wie bei den Männern in Modell 1 festzustellen, dass *türkische* Frauen geringere Erwerbchancen haben als deutsche Frauen (sowie die Frauen der anderer Nationalitätengruppen). Bei Berücksichtigung des Ausbildungsabschlusses verlieren die beiden Effekte für türkische Nationalität jedoch ihre Signifikanz (Modell 2). Die Einführung des Interaktionsterms in Modell 3 bringt keine signifikante Verbesserung der Modellschätzung.

Insofern sprechen diese Ergebnisse bei den Frauen hinsichtlich der Beschäftigungschance nur für Hypothese 1. Der Abstand zwischen Ausgebildeten

und Ausbildungslosen ist für alle Nationalitätengruppen genauso groß wie für deutsche Frauen (vgl. Hypothese 1) – für keine der Nationalitätengruppen gibt es einen signifikanten Effekt. Dies bedeutet zugleich, dass *ausgebildete* Frauen nichtdeutscher Herkunft die gleichen Chancen haben, eine Beschäftigung zu finden, wie deutsche ausgebildete Frauen (vgl. Hypothese 5a).

Eine zusätzliche Schätzung des Modells 2 gemeinsam für Frauen und Männer mit einem Interaktionseffekt Ausbildungsabschluss und Geschlecht ergab zudem (hier nicht als Tabelle ausgewiesen), dass der Abstand in den Erwerbchancen zwischen ausgebildeten und ausbildungslosen Frauen signifi-

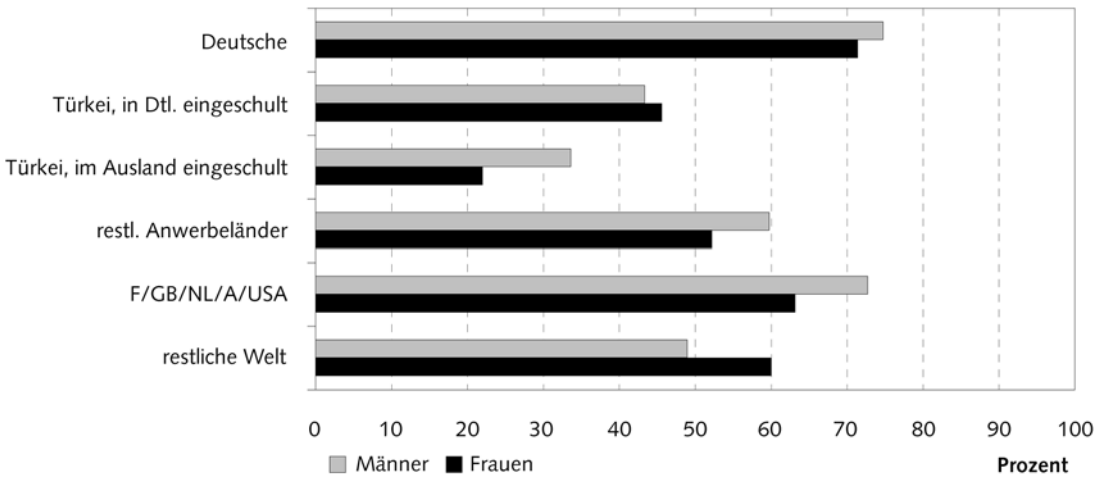


Abb. 4 Anteile der Erwerbstätigen in qualifizierten Beschäftigungen nach Nationalität (in Prozent)

Quelle: Eigene Berechnungen, Mikrozensus 1989, 1991, 1993, 1995, 2000 (ungewichtet)

kant geringer ist als bei den Männern (*odds ratio* des Interaktionseffekts = 0,70). Dieser Geschlechterunterschied ist unabhängig von der ethnischen Zugehörigkeit, da Interaktionseffekte von Geschlecht und Nationalität nicht signifikant wurden. Dies entspricht unserer Erwartung in *Hypothese 2b-Geschlecht*.

5.2 Beschäftigung in einer qualifizierten Tätigkeit

Im zweiten Analyseschritt widmen wir uns dem Niveau der Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit vom Ausbildungsabschluss und der ethnischen Zugehörigkeit. Hierbei unterscheiden wir zwischen einfachen und qualifizierten beruflichen Positionen. Betrachtet werden nun ausschließlich jene 26- und 27-Jährigen, die zum Befragungszeitpunkt *abhängig beschäftigt* waren (445 ausländische und 14.612 deutsche Frauen sowie 827 ausländische und 16.169 deutsche Männer).

Die Anteile der qualifiziert beschäftigten Erwerbstätigen in Abbildung 4 weisen deutliche Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern bei den Zugangschancen zu qualifizierten Berufspositionen aus. Keine der Ausländergruppen erreicht die Qualifiziertenanteile der Deutschen. Bei den Frauen sind diese Unterschiede erneut größer als bei den Männern.

In Abbildung 5 zeigt sich ferner der bekannte deutliche Unterschied zwischen Ausgebildeten und Ausbildungslosen hinsichtlich der Beschäftigung in einer qualifizierten Tätigkeit. Junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss sind nur zu knapp ei-

nem Drittel qualifiziert beschäftigt, während Ausgebildete mehrheitlich einer qualifizierten Erwerbstätigkeit nachgehen.

Im nächsten Schritt schätzen wir auch hinsichtlich der Chancen für eine qualifizierte Beschäftigung binäre logistische Regressionen, um den Signalwert eines Ausbildungsabschlusses und seine (eventuell auch hier) modifizierte Bedeutung entlang ethnischer Differenzierungslinien zu untersuchen. Die abhängige Variable ist die Wahrscheinlichkeit, qualifiziert beschäftigt zu sein (qualifizierte Angestellte und Facharbeiter/Meister), im Vergleich zur Wahrscheinlichkeit, nur einer einfachen Tätigkeit nachzugehen (einfache Angestellte sowie un- und angelernte Arbeiter). Auch hier sind die zentralen unabhängigen Variablen der *Ausbildungsabschluss* und die *Nationalität* sowie die Interaktion beider Variablen. Kontrolliert wird gleichfalls für die Schulbildung sowie den Befragungszeitpunkt.

Die Modellschätzung erfolgt ebenfalls in drei Schritten. Zunächst wird der Bruttoeffekt der Nationalität geschätzt (Modell 1). Anschließend wird der Nettoeffekt bei Kontrolle des Vorhandenseins eines Ausbildungsabschlusses berechnet (Modell 2). Im dritten Schritt wird der Interaktionsterm von Ausbildungsabschluss und Nationalität (Modell 3) eingeführt. Die Modelle wurden für Frauen und Männer getrennt geschätzt.

Die Ergebnisse für die erwerbstätigen jungen *Männer* sind in Tabelle 4 ausgewiesen. Modell 1 zeigt, wie mit Abbildung 4 zu erwarten war, dass alle ethnischen Gruppen – mit Ausnahme der Angehörigen

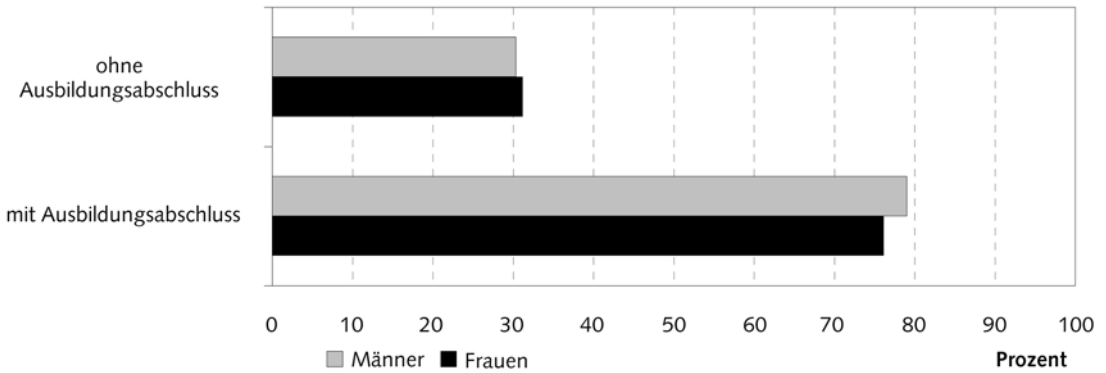


Abb. 5 Anteile an den Erwerbstätigen in qualifizierten Beschäftigungen nach Ausbildungsabschluss (in Prozent)

Quelle: Eigene Berechnungen, Mikrozensus 1989, 1991, 1993, 1995, 2000 (ungewichtet)

der westlichen Industrienationen – eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit haben, qualifiziert beschäftigt zu sein. Nach Einführung des Vorhandenseins eines Ausbildungsabschlusses (Modell 2) verliert nur der Effekt für die „sonstigen Anwerbeländer“ seine Signifikanz. Für alle anderen Gruppen gehen die negativen Effekte zwar etwas zurück, bleiben aber signifikant. Ähnlich wie bei der Erwerbsbeteiligung zeigt sich auch hier, dass die ungleichen Chancen einer qualifizierten Beschäftigung teilweise durch ungleiche Ausbildungschancen verursacht werden. Der in Modell 3 eingeführte Interaktionsterm von Nationalität und Ausbildungsabschluss ist für keine der Gruppen signifikant (zudem ist der Erklärungszuwachs des Modells 3 gegenüber 2, wie der *improvement of fit* zeigt, nicht signifikant). Somit finden wir auch hier, dass der Abstand zwischen Ausgebildeten und Ausbildungslosen für alle ethnischen Gruppen genauso groß ist wie für Deutsche (Hypothese 1). Angesichts der signifikanten Haupteffekte für die Gruppen der Türken und der jungen Erwachsenen aus der ‚restlichen Welt‘ (Modell 2) bedeutet dies jedoch, dass ausgebildete junge Männer dieser ethnischen Herkunft *nicht* die gleichen Chancen für eine qualifizierte Beschäftigung haben wie deutsche Ausgebildete (vgl. Hypothese 4). Der erfolgreiche Abschluss einer (deutschen) Berufsausbildung vermag offenbar vorhandene negative ethnische Leistungsannahmen nicht zu kompensieren. Diese beruhen jedoch, wie die Unterschiede zwischen den Nationalitätengruppen zeigen, weniger auf dem Ausländerstatus *per se*, sondern auf ethniespezifischen Leistungsannahmen (Hypothese 4b).⁸

Für *Frauen* aus der Türkei und den sonstigen Anwerbeländern weisen die Ergebnisse des ersten Modellschritts in Tabelle 5 im Vergleich zu deutschen Frauen zunächst signifikant geringere Chancen aus, qualifiziert tätig zu sein. Mit Einführung des Vorhandenseins eines Ausbildungsabschlusses (Modell 2) nehmen diese Effekte ab. Für die in Deutschland eingeschulten Türkinnen ist der Effekt dann sogar nicht mehr signifikant. Die Interaktionseffekte sind auch bei den Frauen nicht signifikant (Modell 3). Insofern bestätigt sich auch für die Frauen unsere Hypothese 1 – der Abstand zwischen Ausgebildeten und Ausbildungslosen ist für alle ethnischen Gruppen (einschließlich der Deutschen) gleich groß. Der Befund, dass im Ausland eingeschulte Türkinnen sowie junge Frauen aus den sonstigen Anwerbeländern – und zwar unabhängig von ihrem Ausbildungsniveau – geringere Chancen einer qualifizierten Beschäftigung haben als deutschen Frauen, bestätigt auch hier unsere Hypothese 4b. Von daher ist auch bei den Frauen vom Vorhandensein ethnisierter Leistungsannahmen auszugehen.

Abschließend haben wir auch hier einen direkten Geschlechtervergleich hinsichtlich des Signalwerts einer abgeschlossenen Berufsausbildung mit Hilfe einer gemeinsamen Modellschätzung für Frauen und Männer unter Berücksichtigung der Inter-

lizierten Tätigkeit von türkischen gegenüber deutschen Ausgebildeten auch dann vorhanden sind, wenn die jeweiligen dualen Ausbildungsberufe sowie die Größe des Beschäftigungsbetriebes berücksichtigt werden. (Dies ist mit dem Mikrozensus nicht möglich. Im Unterschied dazu kann mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe u.a. nicht das Vorhandensein eines *schulischen* Ausbildungsabschlusses berücksichtigt werden, so dass die Analysen für Frauen im Vergleich zum Mikrozensus eingeschränkter sind).

⁸ Analysen von Seibert (2005) mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe zeigen, dass die geringeren Chancen einer qua-

Tabelle 4 Determinanten für eine qualifizierte Beschäftigung für 26- und 27-jährige erwerbstätige Männer^{a)} (qualifizierte vs. einfache Erwerbstätigkeit; logistische Regression, *odds ratios*)^{b)}

	Modell 1 Exp(B)	Modell 2 Exp(B)	Modell 3 Exp(B)
Nationalität			
Deutsche (Referenzkategorie)	1	1	1
Türkei, in Dtl. eingeschult	0,31 ***	0,41 ***	0,43 *
Türkei, im Ausland eingeschult	0,25 ***	0,41 ***	0,46 **
Sonstige Anwerbeländer	0,58 ***	0,80	0,97
Westliche Industrienationen (F/GB/NL/A/USA)	0,87	0,91	0,82
Restliche Welt	0,29 ***	0,37 **	0,25
Ausbildungsabschluss			
Ohne Ausbildungsabschluss (Referenzkategorie)		1	1
Mit Ausbildungsabschluss (AA)		6,80 ***	6,89 ***
Interaktion Ausbildungsabschluss * Nationalität			
AA * Deutsche (Referenzkategorie)			1
AA * Türken (eingeschult in Deutschland)			0,94
AA * Türken (eingeschult im Ausland)			0,86
AA * sonstige Anwerbeländer			0,76
AA * westliche Industrienationen			1,13
AA * restliche Welt			1,63
Konstante	1,64 ***	0,32 ***	0,31 ***
Chi ²	1.460,77 ***	2.682,01 ***	2.683,42 ***
Improvement of fit		1.221,23 ***	1,42
Pseudo-R ² (Nagelkerke)	0,12	0,21	0,21
Freiheitsgrade	12	13	18
n	16.996	16.996	16.996

^{a)} Nur Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen; ohne Personen mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss; nur Ausländer mit einer Einreise vor dem 15. Lebensjahr.

^{b)} Die geschätzten Parameter für die Kontrollvariablen (Schulbildung und Befragungszeitraum) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht ausgewiesen. Signifikanzniveaus: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Quelle: Eigene Berechnungen, Mikrozensus 1989, 1991, 1993, 1995, 2000 (ungewichtet).

aktionsterme von Geschlecht und Ausbildungsabschluss sowie Geschlecht und Nationalität vorgenommen (nicht als Tabelle ausgewiesen). Die signifikante Interaktion von Geschlecht und Ausbildungsabschluss (*odds ratio* = 0,71) zeigt, dass junge Frauen ihren Ausbildungsabschluss deutlich schlechter verwerten können als junge Männer – und zwar unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, da der Interaktionseffekt von Geschlecht und Nationalität nicht signifikant wurde.

6. Fazit: Keine Kompensation von Ungleichheiten durch eine abgeschlossene Berufsausbildung

In diesem Beitrag haben wir untersucht, welchen Signalwert Ausbildungsabschlüsse bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen besitzen. Diesbezüglich haben wir analysiert, inwiefern sich die Abstände zwischen Ausbildungslosen und Ausgebildeten für die verschiedenen ethnischen Gruppen unterscheiden und ob ethnische Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt mit einem Ausbildungsabschluss neutralisiert werden können, d. h., ob deutsche und ausländische junge Erwach-

Tabelle 5 Determinanten für eine qualifizierte Beschäftigung für 26- und 27-jährige erwerbstätige Frauen^{a)} (qualifizierte vs. einfache Erwerbstätigkeit; logistische Regression, *odds ratios*)^{b)}

	Modell 1 Exp(B)	Modell 2 Exp(B)	Modell 3 Exp(B)
Nationalität			
Deutsche (Referenzkategorie)	1	1	1
Türkei, in Dtl. eingeschult	0,40 ***	0,62	0,77
Türkei, im Ausland eingeschult	0,21 ***	0,34 ***	0,33 *
Sonstige Anwerbeländer	0,52 ***	0,68 *	0,58
Westliche Industrienationen (F/GB/NL/A/USA)	0,69	0,84	0,00
Restliche Welt	0,57	0,77	0,52
Ausbildungsabschluss			
Ohne Ausbildungsabschluss (Referenzkategorie)		1	1
Mit Ausbildungsabschluss (AA)		4,90 ***	4,85 ***
Interaktion Ausbildungsabschluss * Nationalität			
AA * (Referenzkategorie)			1
AA * Türken (eingeschult in Deutschland)			0,68
AA * Türken (eingeschult im Ausland)			1,06
AA * sonstige Anwerbeländer.			1,25
AA * westliche Industrienationen ^{c)}			–
AA * restliche Welt			1,79
Konstante	0,89 **	0,26 ***	0,26 ***
Chi ²	1.519,59***	2.306,79***	2.313,64***
Improvement of fit		787,19 ***	6,85
Pseudo-R ² (Nagelkerke)	0,14	0,20	0,20
Freiheitsgrade	12	13	18
n	15.067	15.067	15.067

^{a)} Nur Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen; ohne Personen mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss; nur Ausländer mit einer Einreise vor dem 15. Lebensjahr.

^{b)} Die geschätzten Parameter für die Kontrollvariablen (Schulbildung und Befragungszeitraum) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht ausgewiesen.

^{c)} Zelle nicht besetzt. Signifikanzniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Quelle: Eigene Berechnungen, Mikrozensus 1989, 1991, 1993, 1995, 2000 (ungewichtet).

sene mit einem deutschen Ausbildungsabschluss die gleichen Arbeitsmarktchancen haben.

Zusammenfassend zeigen die Befunde, dass in Deutschland erworbene Ausbildungsabschlüsse auf dem deutschen Arbeitsmarkt auch für ausländische junge Erwachsene einen Signalwert besitzen. Hinsichtlich des Arbeitsmarktvorteils von ausgebildeten gegenüber ausbildungslosen Ausländern konnten *keine* Unterschiede im Vergleich zu Deutschen festgestellt werden – weder für Frauen noch für Männer. Allerdings zeigten sich deutliche Benachteiligungen hinsichtlich einer qualifizierten Beschäftigung für nichtdeutsche junge Erwachsene

gegenüber Deutschen, die Ausgebildete und Ausbildungslose *gleichermaßen* betreffen. Besonders große Chancenungleichheiten müssen hier junge Erwachsene aus der Türkei und teilweise auch aus der ‚restlichen Welt‘ hinnehmen. Dies hat die negative Konsequenz, dass eine Chancengleichheit zwischen deutschen und jungen Türkinnen und Türken auch durch eine Ausbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt *nicht* hergestellt wird. Wie ausgeführt, sehen wir die Gründe der Benachteiligung in ethnien-spezifischen Leistungsannahmen seitens der Beschäftigten, durch die der Signalwert eines Ausbildungsabschlusses *ethnisch* modifiziert wird.

Mit unseren Analysen konnten wir zwar ethnisch strukturierte Arbeitsmarktchancen zeigen, gleichwohl können wir mit den vorliegenden Daten einen Kausalzusammenhang nicht zweifelsfrei nachweisen. Für einen solchen Nachweis wäre weitere Forschung mit Daten über die Präferenzen von Arbeitgebern sowie deren Leistungsannahmen zu unterschiedlichen ethnischen Gruppen erforderlich.

Zudem haben wir in unserem Beitrag eine Ausländerpopulation untersucht, die vor dem 15. Lebensjahr nach Deutschland eingewandert ist und somit ihre Ausbildung – wenn vorhanden – hierzulande absolviert hat. Mit der Beschränkung auf dieses Einreisealter wollten wir sicherstellen, dass es sich bei den vorhandenen Ausbildungsabschlüssen um *deutsche* Abschlüsse handelt, um eine Vergleichbarkeit von deutschen und ausländischen Ausbildungsabsolventen zu gewährleisten. In theoretischer Hinsicht ist dies sicherlich sinnvoll, für die Realität muss berücksichtigt werden, dass viele der in Deutschland lebenden jungen Ausländer erst nach dem 15. Lebensjahr zugewandert sind. Über diese Einwanderer können wir mit den vorliegenden Analysen keine Aussagen treffen. Es ist jedoch möglich, dass sie eher schlechtere Arbeitsmarktchancen haben als die früher Eingereisten (vgl. Seibert 2004; für Aussiedler Konietzka/Kreyenfeld 2001).

Schließlich besteht eine weitere Einschränkung unserer Analysen darin, dass wir mit den Querschnittsdaten des Mikrozensus nicht in der Lage sind, die Berufserfahrung bis zum Alter von 26/27 Jahren zu berücksichtigen. Angesichts der oftmals schwierigeren Einstiege ausländischer – insbesondere türkischer – Jugendlicher in den Ausbildungsmarkt ließe sich als Hypothese (für weitere Untersuchungen) formulieren, dass die unterschiedlichen Chancen einer qualifizierten Beschäftigung durch die längeren Übergangsbioografien türkischer Jugendlicher, d.h. durch die kürzere verfügbare Zeit auf dem Arbeitsmarkt mit verursacht werden. Dennoch verweisen die Unterschiede zwischen türkischen Jugendlichen und Jugendlichen aus anderen Anwerbeländern (die zum Teil gleichfalls größere Schwierigkeiten beim Zugang zu einer Ausbildung haben, aber bei denen sich – gegeben eine erfolgreiche Ausbildung – keine Unterschiede zu Deutschen zeigen) darauf, dass der Aspekt der Berufserfahrung wohl nicht überschätzt werden darf.

Literatur

- Allmendinger, J., 1989: Educational Systems and Labor Market Outcomes. *European Sociological Review* 5: 231–250.
- Arrow, K.J., 1973: Information and Economic Behavior. S. 136–152 in: K. J. Arrow (Hrsg.), *Collected Papers of Kenneth J. Arrow*, Vol. 4. Cambridge, Massachusetts: Belknap.
- Below, S. v., 2003: Schulische Bildung, berufliche Ausbildung und Erwerbstätigkeit junger Migranten. Ergebnisse des Integrations surveys des BiB. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 105b.
- Bender, S. / Seifert, W., 1996: Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt: Nationalitäten- und geschlechtsspezifische Unterschiede. *Zeitschrift für Soziologie* 25: 473–495.
- Bender, S. / Seifert, W., 2000: Zur beruflichen und sozialen Integration der in Deutschland lebenden Ausländer. S. 55–93 in: R.D. Alba / P. Schmidt / M. Wasmer (Hrsg.), *Deutsche und Ausländer – Freunde, Fremde oder Feinde?* Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Blossfeld, H.-P. / Mayer, K.U., 1988: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 40: 262–283.
- Borjas, G. / Goldberg, M.S., 1978: Biased Screening and Discrimination in the Labor Market. *American Economic Review* 68: 918–922.
- Büchel, F. / Frick, J.R., 2004: Immigrants in the UK and in West Germany – Relative income position, income portfolio, and redistribution effects. *Journal of Population Economics* 17: 553–581.
- Büchtemann, C.F. / Schupp, J. / Soloff, D.J., 1994: From School to Work. Patterns in Germany and the United States. S. 112–141 in: J. Schwarze / F. Buttler / G. Wagner (Hrsg.), *Labor Market Dynamics in Present Day Germany*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Constant, A. / Massey, D.S., 2003: Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers. *IZA Discussion Papers* 774.
- England, P., 1994: Neoclassical Economists' Theories of Discrimination. S. 59–69 in: P. Burstein (Hrsg.), *Equal Employment Opportunity. Labor Market Discrimination and Public Policy*. New York, NY: Aldine de Gruyter.
- Esser, H., 2001: Integration und ethnische Schichtung. *Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung*, Nr. 40.
- Graff, M., 1996: Zur Bedeutung der Bildung im Prozeß der wirtschaftlichen Entwicklung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48: 274–295.
- Granato, N. / Kalter, F., 2001: Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53: 497–520.
- Granato, N. / Kalter, F., 2002: Demographic Change, Educational Expansion, and Structural Assimilation of Immigrants: The Case of Germany. *European Sociological Review* 18: 199–216.
- Greinert, W.-D., 1995: Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. *Struktur und Funktion*. Stuttgart: Holland + Josenhans.

- Greinert, W.-D., 1998: Das „deutsche System“ der Berufsausbildung. Tradition, Organisation, Funktion. Baden-Baden: Nomos.
- Herrmann, H., 1995: Ausländische Jugendliche in Ausbildung und Beruf. *Aus Politik und Zeitgeschichte B* 35: 23–29.
- Hirsch, F., 1977: *Social limits to growth*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kogan, I., 2004: Last Hired, First Fired? The Unemployment Dynamics of Male Immigrants in Germany. *European Sociological Review* 20: 445–461.
- Konietzka, D., 1999: Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919–1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Konietzka, D. / Kreyenfeld, M., 2001: Die Verwertbarkeit ausländischer Ausbildungsabschlüsse. Das Beispiel der Aussiedler auf dem deutschen Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Soziologie* 30: 267–282.
- Konietzka, D. / Seibert, H., 2003: Deutsche und Ausländer an der „zweiten Schwelle“. Eine vergleichende Analyse der Berufseinstiegskohorten 1976 – 1995 in Westdeutschland. *Zeitschrift für Pädagogik* 49: 567–590.
- Krüger, H., 2003: Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. *Berliner Journal für Soziologie* 9: 497–510.
- Mayer, K.U., 1995: Das duale System der beruflichen Ausbildung – Ultrastabilität oder Auflösung? S. 89–113 in: E.-H. Hoff / L. Lappe (Hrsg.), *Verantwortung im Arbeitsleben*. Heidelberg: Asanger.
- Mayer, K.U., 1996: Ausbildungswege und Berufskarrieren. S. 113–145 in: BIBB (Hrsg.), *Forschung im Dienst von Praxis und Politik. Dokumentation der Festveranstaltung zum 25-jährigen Bestehen des Bundesinstituts für Berufsbildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Moss, P. / Tilly, C., 1995: Skills and Race in Hiring: Quantitative Findings from Face-to-Face Interviews. *Eastern Economic Journal* 21: 357–374.
- Neckerman, K.M. / Kirschenman, J., 1991: Hiring strategies, racial bias, and inner-city workers: An investigation of employers' hiring decisions. *Social Problems* 38: 433–447.
- Osterman, P., 1979: The Structure of the Labor Market for Young Men. S. 186–196 in: M. J. Piore (Hrsg.), *Unemployment and Inflation. Institutional and Structuralist Views*. White Plains, NY: M.E. Scharpe.
- Pettigrew, T.F. / Taylor, M.C., 2001: Discrimination: Racial. S. 3762–3766 in *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. New York, NY: Elsevier.
- Reskin, B.F., 2000: The Proximate Causes of Employment Discrimination. *American Sociological Review* 29: 319–328.
- Riley, J.G., 1976: Information, Screening and Human Capital. *American Economic Review* 66: 254–260.
- Seibert, H., 2004: Wer zu spät kommt... Schulausbildung und der Erwerbseinstieg von Ausbildungsabsolventen ausländischer Herkunft in Deutschland. S. 91–114 in: S. Hillmert / K.U. Mayer (Hrsg.), *Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Seibert, H., 2005: Integration durch Ausbildung? Berufliche Platzierung ausländischer Ausbildungsabsolventen der Geburtsjahrgänge 1960 bis 1971. Berlin: Logos.
- Seifert, W., 1992: Die zweite Ausländergeneration in der Bundesrepublik. Längsschnittbeobachtungen in der Berufseinstiegsphase. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 44: 677–696.
- Solga, H. / Konietzka, D., 2000: Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes. Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 26: 111–147.
- Solga, H., 2003: Jugendliche ohne Schulabschluss und ihre Wege in den Arbeitsmarkt. S. 710–754 in: K.S. Cortina / J. Baumert / A. Leschinsky / K.U. Mayer / L. Trommer (Hrsg.), *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick*. Reinbek: Rowohlt.
- Solga, H., 2005: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen: Barbara Budrich.
- Spence, M., 1973: Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics* 87: 355–374.
- Spence, M., 1974: Market Signaling. Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Cambridge: Harvard University Press.
- Stanback, H., 1989: Race and Economics. S. 215–218 in: J. Eatwell / M. Milgate / P. Newman (Hrsg.), *Social Economics*. New York, NY: Norton.
- Szydlik, M., 1996: Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48: 658–676.
- Thurow, L.C., 1975: *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Tilly, C., 1998: *Durable Inequality*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Weiss, A., 1995: Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages. *Journal of Economic Perspectives* 9: 133–154.

Autorenvorstellung: Holger Seibert, geb. 1973 in Neustrelitz. Studium der Soziologie und Anglistik/Amerikanistik an der Universität Rostock und der University of Aberdeen (UK); Promotion an der Freien Universität Berlin; 2004 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin, seit 2005: Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB regional Berlin-Brandenburg).

Forschungsschwerpunkte: Lebensverlaufsforchung, Bildungssoziologie, Regionale Arbeitsmarktforschung, Bildungs- und Arbeitsmarktchancen von Migranten.

Publikationen: Integration durch Ausbildung? Berufliche Platzierung ausländischer Ausbildungsabsolventen der Ge-

burtsjahrgänge 1960 bis 1971. Berlin: Logos 2005; Wer zu spät kommt ... Schulausbildung und der Erwerbseinstieg von Ausbildungsabsolventen ausländischer Herkunft in Deutschland. S. 91–114 in: St. Hillmert / K.U. Mayer (Hrsg.), Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2004; Deutsche und Ausländer an der „zweiten Schwelle“. Eine vergleichende Analyse der Berufseinstiegskohorten 1976–1995 in Westdeutschland. *Zeitschrift für Pädagogik* 49, 2003: 567–590 (mit Dirk Konietzka).

Heike Solga, geb. 1964 in Berlin. Studium der Soziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin und Stanford University (USA); Promotion und Habilitation an der Freien Universität Berlin; von 1999–2004 Leiterin der selbständigen Nachwuchsgruppe „Ausbildungslosigkeit: Bedingungen und Folgen mangelnder Berufsausbildung“, anschließend Professorin für Soziologie an der Universität Leipzig; seit April 2005 Professorin für Soziologie mit Schwerpunkt empirische Sozialstrukturanalyse am Institut für Soziologie der Georg-August-Universität Göttingen. Mitherausgeberin der Kölner *Zeitschrift für Soziologie* und Stellvertretende Vorsitzende des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten.

Forschungsschwerpunkte: Sozialstrukturanalyse, Lebensverlaufsforchung, Bildungssoziologie.

Publikationen: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive, Opladen: Barbara Budrich Verlag 2005; Wenn zwei das Gleiche tun ... – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, hrsg. mit Christine Wimbauer, Opladen: Barbara Budrich Verlag 2005, zuletzt in dieser Zeitschrift: Occupational Opportunities in the GDR: A Privilege of the Older Generations (zus. mit Johannes Huinink) *ZfS* 23, 1994, 237–253.