

## Die Suche geht weiter ...

Kommentare zu „Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft“ von Frank Kalter (ZfS 2/2006)

## In Further Search of Explanations ...

Comments to „In Search of an Explanation for the Specific Labor Market Disadvantages of Second Generation Turkish Migrant Children“ by Frank Kalter (ZfS 2/2006)

### Holger Seibert

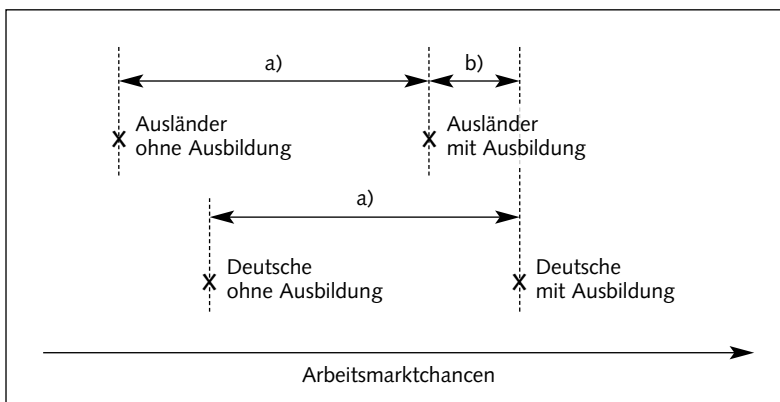
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regionalbüro Berlin-Brandenburg, Friedrichstraße 34, D-10969 Berlin  
E-mail: Holger.Seibert@iab.de

### Heike Solga

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

Im Aprilheft dieses Jahrgangs hat Frank Kalter (2006) in dieser Zeitschrift die Fragestellung unseres Beitrags „Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen“ (Seibert/Solga 2005) aufgegriffen. In diesem Artikel haben wir untersucht, ob junge Ausländer/innen, die in Deutschland eine berufliche Ausbildung absolviert haben, die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben wie deutsche Ausbildungsabsolventen. Zur Generierung von empirischen Erwartungen hinsichtlich des Einflusses von Ausbildungsabschlüssen einerseits und Staatsangehörigkeit sowie ethnischer Zugehörigkeit andererseits auf die Arbeitsmarktchancen beim Berufseinstieg verwendeten wir die *Signaling*-Theorie. Unsere abhängigen Variablen

waren die Erwerbswahrscheinlichkeit (erwerbstätig ja/nein) und die erreichte berufliche Position (qualifizierte vs. einfache Beschäftigung). Hinsichtlich dieser Arbeitsmarktchancen fragten wir, ob der *Signalwert* einer in Deutschland abgeschlossenen Ausbildung für Deutsche und Ausländer gleich oder ungleich ist, d.h. uns interessierten (a) die relativen Arbeitsmarktvorteile der Ausbildungsabsolventen gegenüber den Ausbildungslosen bei Deutschen und Ausländern und (b) der Vergleich der Arbeitsmarktchancen von deutschen und ausländischen *Ausbildungsabsolventen* (vgl. Abb. 1). Der Fokus unserer Analyse und Argumentation lag dabei – entsprechend dem Titel unseres Beitrages – eindeutig auf der zweiten Fragestellung, nämlich ob und inwieweit sich *trotz einer deutschen Berufsausbildung* Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen



**Abb. 1** Fragestellungen des Artikels von Seibert/Solga (ZfS 5/2005)

von jungen Erwachsenen unterschiedlicher Nationalität finden lassen.

Unsere Analysen auf Basis von Mikrozensusdaten ergaben, dass die Abstände zwischen Ausbildungslosen und Ausbildungsabsolventen bei Deutschen und Ausländern gleich groß sind (Fragestellung a). Beim Zugang zu qualifizierter Beschäftigung zeigte allerdings der einzig – auch nach Kontrolle einer Reihe von Merkmalen noch bestehende – signifikante Haupteffekt für eine türkische Staatsangehörigkeit (insbesondere bei den Männern), dass nicht nur ausbildungslose junge Türken gegenüber deutschen (bzw. nicht türkischen) Ausbildungslosen benachteiligt sind, sondern dass auch junge Türken mit einer in Deutschland erfolgreich absolvierten Ausbildung gegenüber Absolventen deutscher und anderer Nationalität schlechtere Arbeitsmarktchancen haben (Fragestellung b). Unsere Schlussfolgerung war, dass eine erfolgreiche Ausbildung Benachteiligungen gegenüber Personen türkischer Herkunft nicht aufzuheben vermag, und dies obgleich die Gruppe der jungen Türken mit einer Ausbildung eine relativ kleine und damit wahrscheinlich vergleichsweise sehr positiv selektierte Gruppe ist. Entsprechend unserer theoretischen Fundierung haben wir dies auf einen durch die Arbeitgeber *ethnisch modifizierten Signalwert* des Ausbildungsabschlusses zurückgeführt.

Frank Kalter (2006) kritisiert in seinem Beitrag, dass wir mit unseren theoretischen Überlegungen und empirischen Analysen zu stark auf eine Erklärung der Unterschiede durch das *Rekrutierungsverhalten* von Arbeitgebern abgestellt hätten und Unterschiede in den *Suchprozessen* und den dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen seitens der jungen Erwachsenen unterschiedlicher Nationalität außen vor bzw. in den empirischen Analysen nicht spezifiziert (sprich „kontrolliert“) hätten. Diese Kritik ist ohne Zweifel berechtigt (vgl. Solga 2005 für eine ähnliche Kritik hinsichtlich der dominanten Erklärungen der Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten). Auf der Suche nach alternativen Erklärungen bzw. von Unterschieden in der „Effektivität des Suchverhaltens“ hat Kalter (2006) die deutschen Sprachkenntnisse (als Ressource und Bestandteil von Humankapital), das zur Verfügung stehende soziale Kapital (die ethnische Struktur von Netzwerken) sowie das sozio-ökonomische Kapital der Herkunftsfamilie als zusätzliche Determinanten der Arbeitsmarktplatzierung eingeführt. Seiner Argumentation zufolge kann von einem „ethnisch modifizierten Signalwert“ einer Ausbildung nur dann gesprochen werden, wenn es einen signifikanten Einfluss der türkischen Herkunft auch nach

Kontrolle dieser Unterschiede in der Effektivität dieser Suchressourcen gibt. Gäbe es allerdings danach keinen signifikanten Effekt für die türkische Herkunft mehr, dann wären *allein* Unterschiede in Suchverhalten und -ressourcen, nicht jedoch Unterschiede im Arbeitgeberverhalten für die unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen verantwortlich. Dieser Logik kann man zwar durchaus zustimmen, doch so einfach ist die Welt nun auch wieder nicht, wie wir weiter unten ausführen werden.

Da das Suchverhalten mit den Daten des Mikrozensus nicht modelliert werden kann, verwendet Kalter für seine „replizierenden“ Analysen das Sozioökonomische Panel (SOEP). In der Replizierung unserer Modelle findet auch er signifikant geringere Arbeitsmarktchancen von Personen türkischer Herkunft. In einem weiteren Modellschritt untersuchte er dann die Effektivität des Suchverhaltens der unterschiedlichen Herkunftsgruppen mit Hilfe der Variablen *deutsche Sprachkenntnisse* (Selbst einschätzung durch die Befragten), *Struktur der Freundschaftsnetzwerke* (Anteil deutscher Freunde) und *familiale Herkunftsressourcen* (Bildungsjahre sowie sozio-ökonomischer Status des Vaters, als die Zielperson 17 Jahre alt war). Bei Einführung dieser Variablen in die Modellrechnung „verschwindet“ der signifikante Effekt für die türkische Herkunft. Die Schlussfolgerung von Frank Kalter ist: Die Ursachen für die Arbeitsmarktnachteile von (ausbildungslosen und ausgebildeten) Personen türkischer Herkunft sind in ihren geringeren bzw. andersartigen Suchprozessen und -ressourcen zu suchen und nicht in einem „ethnisch modifizierten“ Rekrutierungsverhalten seitens der Arbeitgeber.

Diese Schlussfolgerung ist nun unseres Erachtens „voreilig“. Die Analysen von Kalter folgen trotz seines sehr sorgfältigen Replizierungsversuchs *zum einen* nicht wirklich unserer Fragestellung, nämlich der, ob *Ausbildungsabsolventen* unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft die gleichen Arbeitsmarktchancen haben. Dazu wäre es notwendig gewesen, einen *Interaktionseffekt* zwischen ethnischer Herkunft und Ausbildungsabschluss zu berücksichtigen, der in seinen Analysen fehlt (siehe zur Erklärung Seibert/Solga 2005). *Zum anderen* unterstellt Kalter mit seiner Modellspezifizierung bzw. aufgrund der fehlenden *Interaktionseffekte* von ethnischer Herkunft, „Suchressourcen“ und Ausbildungsabschluss, dass das Vorhandensein oder das Fehlen dieser Ressourcen für Ausgebildete und Ausbildungslose gleich ist *und* für alle Herkunftsgruppen die gleichen Wirkungen hat. Dies ist allerdings eine gewagte Annahme. Bedenkt man z.B., wie schwierig für Jugendliche türkischer Herkunft der

Zugang zu und das erfolgreiche Absolvieren einer Ausbildung in Deutschland ist (siehe Seibert/Solga 2005), dann wäre es schon erstaunlich, dass *nur* türkische Ausbildungsabsolventen – und nicht auch jene mit anderem Migrationshintergrund – nach der Ausbildung immer noch fehlende Sprachkenntnisse haben. Schließlich haben sie eine mehrjährige Ausbildung mit deutschsprachigem Unterricht und im Falle der dualen Ausbildung mit einer in der Regel deutschsprachigen Anleitung im Lehrbetrieb erfolgreich durchlaufen. Auch dürfte man davon ausgehen, dass bereits an der ersten Schwelle, beim Zugang zur Ausbildung, Deutschkenntnisse ein wichtiges Rekrutierungskriterium darstellen. Insofern wäre zu erwarten, dass es hinsichtlich des Einflusses von deutschen Sprachkenntnissen einen großen Unterschied zwischen ausgebildeten und ausbildungslosen Personen türkischer Herkunft gibt.

Aus den beiden eben genannten Gründen haben wir Frank Kalter gebeten, seine Modelle einmal *getrennt* für Personen ohne und mit einer abgeschlossenen Ausbildung zu schätzen. Dieser Bitte ist er freundlicherweise nachgekommen. Dafür herzlichen Dank! Folgende Befunde zeigen sich hinsichtlich des Zugangs zu qualifizierter Erwerbstätigkeit (in Anlehnung an Tabelle 3b in Kalter 2006: 154):

– Für *Ausbildungslose*: Auch in der Replikation des Modells 1 (ohne Suchressourcen) gab es einen hoch signifikanten Effekt für die türkische Herkunft. Die Replikation von Modell 3b (mit Einbeziehung der Suchressourcen) ergab erneut keinen signifikanten Effekt für die türkische Herkunft bei einem signifikanten Effekt für die deutschen Sprachkenntnisse (Koeffizient = 0,35,  $p = 0,047$ ) und die Struktur des Netzwerkes (Koeffizient = 0,79,  $p = 0,016$ ). Die Ausbildung sowie der sozioökonomische Status des Vaters erwiesen sich allerdings als nicht signifikant. Dies spricht dafür, dass fehlende deutsche Sprachkenntnisse und Freunde v.a. für die geringeren Arbeitsmarktchancen der *ausbildungslosen* Personen mit türkischer Herkunft im Vergleich zu Deutschen und anderen Migrantengruppen verantwortlich zu sein scheinen.

– Für *Ausgebildete*: Wiederum gab es entsprechend dem Modell 3b (mit Einbeziehung der Suchressourcen) keinen signifikanten Effekt für die türkische Herkunft mehr. Für Ausgebildete waren aber sowohl der Effekt für die deutschen Sprachkenntnisse als auch für die Struktur des Netzwerkes *nicht* signifikant. Dafür zeigt sich ein hoch signifikanter Einfluss der familialen Herkunft bzw. des sozioökonomischen Status des Vaters (Koeffizient = 0,04,  $p = 0,000$ ). Für Ausgebildete türkischer Herkunft

scheinen also deutsche Sprachkenntnisse und Freunde keine Unterschiede bzw. Benachteiligungen (mehr) gegenüber deutschen Ausgebildeten zu generieren – sei es, wovon wir in unserem Aufsatz ausgegangen sind, aufgrund der Eingangsselektion bei der Ausbildung, sei es aufgrund der Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse und der Gelegenheitsstrukturen für Freundschaften mit deutschen Jugendlichen in der Ausbildung selbst.

Leider können angesichts der Fallzahlen mit dem SOEP keine gemeinsamen Schätzungen mit Interaktionseffekten vorgenommen werden, um zu überprüfen, ob sich die Effektstärken wirklich signifikant voneinander unterscheiden. Insofern haben die eben berichteten Befunde immer noch *hypothetischen* Charakter.

Bleibt noch zu klären, ob die Erklärung des türkischen Herkunftseffekts durch Benachteiligungen in den familialen Herkunftsressourcen bei den *Ausbildungsabsolventen* tatsächlich *gegen* einen ethnisch modifizierten Signalwert einer (deutschen) Ausbildung sowie generell für eine Irrelevanz ungleicher Behandlung bei Rekrutierungsprozessen seitens der Arbeitgeber spricht. Dieser Frage wollen wir uns zum Abschluss widmen. Dabei möchten wir mit zwei Diskussionspunkten im Wesentlichen hinterfragen, *wofür* die in den Analysen berücksichtigten familialen Ressourcen eigentlich stehen.

Der *erste Diskussionspunkt* knüpft an die Befunde der empirischen Analysen von Kalter in seinem ZfS-Artikel an. Sowohl hinsichtlich der Erwerbswahrscheinlichkeit als auch des Zugangs zu qualifizierter Beschäftigung ist in diesen Analysen *ohne* Kontrolle der Suchressourcen *nur* der Effekt für einen türkischen Migrationshintergrund signifikant, *nicht* jedoch für die anderen Arbeitsmigranten. Gleichwohl sind die Unterschiede in den Mittelwerten für die Bildungsjahre des Vaters mit 9,2 für türkischen Migrationshintergrund und 9,1 für anderen Migrationshintergrund sowie im sozio-ökonomischen Status mit 30,3 und 32,1 sehr gering – und unterscheiden sich für beide Gruppen deutlich von denen der Deutschen (11,6 resp. 44,7; siehe Kalter 2006, Tabelle 2). Hinsichtlich des Anteils deutscher Freunde und der deutschen Sprachkenntnisse gibt es zwar deutliche Unterschiede zwischen den türkischen und den anderen Migranten, allerdings gibt es sie auch zwischen Letzteren und den Deutschen. Warum schlagen nun diese Unterschiede in der Ressourcenausstattung *nur* bei den Personen mit *türkischen* Migrationshintergrund, *nicht* jedoch bei den anderen Migrantengruppen zu Buche (wie jeweils das Modell 1 zeigt)? Dies ist eine unbeantwortete Frage. Eine denkbare Erklärung wäre, dass ins-

besondere türkische Jugendliche eine zu Deutschen mindestens vergleichbare Ausstattung an Suchressourcen benötigen, um Zugang zu Beschäftigung und qualifizierter Arbeit zu erhalten, andere Migrantengruppen hingegen nicht. Und sie brauchen dies möglicherweise, um ein „ethnisch differenzierendes“ Rekrutierungsverhalten auszugleichen. Ferner – da sich dieser Befund auch in den Berechnungen für die *Ausgebildeten* zeigt – könnte dies darauf hindeuten, dass eine abgeschlossene Ausbildung Unterschiede in den familialen Ressourcen für türkische Jugendliche *nicht* auszugleichen vermag, gleichwohl aber für Migranten anderer Herkunftsregionen (wie die Mittelwertunterschiede nur für Ausgebildete aussehen, wissen wir allerdings nicht). Dies könnte durchaus ein Anzeichen für einen ethnisch modifizierten Signalwert des Ausbildungsabschlusses sein, wie wir in unserem ZfS-Artikel argumentiert haben.

Der *zweite offene Diskussionspunkt* betrifft die Frage der Spezifizierung der *direkten* (über die indirekten Bildungseffekte hinausgehenden) Effekte der familialen Herkunftsressourcen selbst. Kalter sieht in ihnen *vor allem* Ressourcen für den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen; man könnte die Möglichkeit längerer Suchprozesse hinzufügen, die möglicherweise die Wahrscheinlichkeit für den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung erhöhen. Direkten Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen kann die Herkunftsfamilie allerdings auch gemäß Charles Tillys *opportunity hoarding* (1998) als Netzwerkressource – und zwar in Anbieter- wie Rekrutierungsnetzwerken – haben (vgl. auch Solga 2002, 2005: 127ff.). Hinsichtlich der Anbieternetzwerke würde es sich „nur“ um eine Erweiterung der Überlegungen zu Suchprozessen von Frank Kalter handeln. Empirisch wäre es hier allerdings sinnvoll, statt die beiden (wahrscheinlich stark miteinander korrelierenden) Variablen Bildung und sozio-ökonomischen Status des Vaters *zum Alter 17 der Zielperson* (und damit *vor* dem Ausbildungsende bzw. dem Berufseinstieg) in den Modellen zu berücksichtigen, eine dieser beiden Variablen durch den *Erwerbsstatus des Vaters* zum Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses des „Kinde“ bzw., für Personen ohne Ausbildung, beim Verlassen der Schule zu ersetzen. Damit wäre die Herkunft auch als Anbieter-Netzwerkressource in den Suchprozessen berücksichtigt. In Bezug auf die Rekrutierungsnetzwerke, d. h. hinsichtlich der Frage, über welche Personengruppe Arbeitgeber rekrutieren (z. B. im Sinne von Informationszugang und Leumund), könnte es dennoch weiterhin Unterschiede zwischen türkischen Eltern und „anderen“ Eltern geben. Zur Beantwortung

dieser Frage wären Arbeitgeber- bzw. betriebliche Rekrutierungsdaten sicherlich hilfreicher als Individualdaten der Angebotsseite. Dennoch könnten sich derartige Unterschiede möglicherweise gleichfalls in dem „bekanntem“ Befund zeigen – nämlich, dass trotz einer geringeren Ausstattung an Suchressourcen *für beide Migrantengruppen* (türkische und andere) im Vergleich zu Deutschen (wenn dies, wie für die Gesamtpopulation auch für ausgebildete Personen gilt) *nur* für türkische Ausbildungsabsolventen die geringeren Arbeitsmarktchancen durch Unterschiede in den Herkunftsressourcen zu Deutschen „erklärt“ werden können.

Zusammenfassend sind also als weiterhin offene Forschungsfragen festzuhalten: Gibt es Unterschiede in der Suchressourcenausstattung bei den *Ausgebildeten* sowohl türkischer als auch anderer Herkunft im Vergleich zu den Deutschen? *Wenn ja*, warum spielen diese Unterschiede nur bei den türkischen Ausgebildeten, nicht jedoch bei denen mit anderem Migrationshintergrund eine Rolle? Unsere Antwort darauf wäre, dass die Effektivität der Suchaktivitäten nicht nur durch Unterschiede in den Anbieternetzwerken (Suchprozessen auf der Bewerberseite), sondern auch in den Rekrutierungsnetzwerken und damit auf der Arbeitgeberseite beeinflusst werden könnten. Letzteres könnte Ausdruck eines ethnisch modifizierten Signalwerts einer abgeschlossenen Berufsausbildung und/oder einer ethnisch differenzierten Nutzung von Rekrutierungsnetzwerken seitens der Arbeitgeber sein. *Wenn nicht*, d. h., wenn *nur* türkische Ausgebildete über geringere Suchressourcen verfügen, wären die Befunde im Einklang mit den Erklärungen von Frank Kalter: Verantwortlich wären dann *vor allem* Unterschiede in den Suchprozessen und nicht ein ethnisch modifiziertes Arbeitgeberverhalten. Der Signalwert einer abgeschlossenen „deutschen“ Ausbildung wäre in diesem Falle wohl tatsächlich für alle gleich. Ferner bleibt sowohl in unseren Analysen als auch mit den Analysen von Frank Kalter ungeklärt, warum es diese Unterschiede v. a. bei den türkischen Männern, nicht jedoch bei den türkischen Frauen zu geben scheint? Wie erklären sich die Geschlechterunterschiede hinsichtlich des Einflusses von Sprache, Freundesnetzwerken und familialen Ressourcen beim Arbeitsplatzzugang?

Abschließend gilt unser Dank nochmals Frank Kalter für die nicht selbstverständliche Kooperation mit der Bereitstellung der oben zitierten Berechnungen für Ausbildungslose und Ausgebildete. Wie die offenen Fragen in unserer „Replik“ zeigen, gibt es sowohl für uns als auch für ihn sowie für die übrige *scientific community* weiteren Forschungsbedarf

und Gelegenheiten einer auch künftig so konstruktiven Diskussion um Erklärungen.

## Literatur

- Kalter, F., 2006: Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile Jugendlicher türkischer Herkunft. Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: „Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?“ (ZfS 5/2005). *Zeitschrift für Soziologie* 35: 144–160.
- Seibert, H. / Solga, H., 2005: Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. *Zeitschrift für Soziologie* 34: 364–382.
- Solga, H., 2002: „Ausbildungslosigkeit“ als soziales Stigma in Bildungsgesellschaften. Ein soziologischer Erklärungsbeitrag für die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von gering qualifizierten Personen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 54: 476–505.
- Solga, H., 2005: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen: Barbara Budrich.
- Tilly, Ch., 1998: *Durable Inequality*. Berkeley, CA: University of California Press.