

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Bibliothek

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

327

Arbeitsmarktintegration von Migranten

Die Potenziale kultureller Vielfalt nutzen

Andreas Damelang

Dissertationen



Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Bibliothek

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

327

Arbeitsmarktintegration von Migranten

Die Potenziale kultureller Vielfalt nutzen

Andreas Damelang

Dissertationen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Dissertation der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Erstreferent: Professor Dr. Martin Abraham

Zweitreferent: Professor Dr. Uwe Blien

Promotionstermin: 23. November 2010

Dieses E-Book ist auf dem Grünen Weg Open Access erschienen. Es ist lizenziert unter der CC-BY-SA-Lizenz.



Herausgeber der Reihe IAB-Bibliothek: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, Telefon (09 11) 179-0
■ **Redaktion:** Martina Dorsch, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg, Telefon (09 11) 179-32 06, E-Mail: martina.dorsch@iab.de
■ **Gesamtherstellung:** W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (wbv.de) ■ **Rechte:** Kein Teil dieses Werkes darf ohne vorherige Genehmigung des IAB in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet oder verbreitet werden.

© 2011 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg/
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

In der „IAB-Bibliothek“ werden umfangreiche Einzelarbeiten aus dem IAB oder im Auftrag des IAB oder der BA durchgeführte Untersuchungen veröffentlicht. Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des IAB bzw. der Bundesagentur für Arbeit wieder.

ISBN 978-3-7639-4033-2 (Print)
ISBN 978-3-7639-4034-9 (E-Book)
ISBN-A 10.978.37639/40332
ISSN 1865-4096

Best.-Nr. 300740

www.iabshop.de

www.iab.de

Inhalt

Vorwort	5
Abbildungsverzeichnis.....	7
Tabellenverzeichnis.....	8
1 Einleitung	9
1.1 Ökonomische Integration ausländischer Erwerbspersonen	9
1.2 Aufbau der Arbeit	20
2 Die ökonomischen Potenziale kultureller Vielfalt: Eine Standortbestimmung deutscher Großstädte	23
2.1 Migration und Städte	23
2.2 Internationalisierung deutscher Großstädte: Status quo und Entwicklungstrends.....	24
2.3 Ökonomische Effekte kultureller Vielfalt	30
2.4 Nutzung der Potenziale kultureller Vielfalt in deutschen Großstädten.....	33
2.5 Fazit	37
3 Die positiven Effekte der Migration: Kulturelle Vielfalt und Integration in den Arbeitsmarkt (<i>The Benefits of Migration: Cultural Diversity and Labour Market Success</i>).....	39
3.1 Einführung (<i>Introduction</i>).....	39
3.2 Der Einfluss von kultureller Vielfalt auf den Arbeitsmarkt- einstieg (<i>Cultural diversity and its influence on labour market entry</i>).....	40
3.3 Ein quasi-experimenteller Ansatz (<i>A quasi-experimental approach</i>).....	42
3.4 Datenbasis und Design (<i>Data and design</i>)	44
3.5 Schätzstrategie (<i>Estimation strategy</i>).....	47
3.6 Die räumliche Dimension kultureller Vielfalt (<i>Spatial dimension of cultural diversity</i>).....	50
3.7 Empirische Ergebnisse (<i>Empirical results</i>).....	52
3.8 Fazit (<i>Conclusion</i>)	55

4	Ungleich unter Gleichen? Arbeitsmarkterfolge junger ausländischer Erwerbspersonen in Deutschland <i>(Unequal among Equals?: Labour Market Outcomes of Young Foreign Workers in Germany)</i>	57
4.1	Einleitung (<i>Introduction</i>).....	57
4.2	Ethnische Ungleichheiten und das System der beruflichen Ausbildung (<i>Ethnic penalties and the institutional setting of vocational training</i>).....	58
4.3	Löhne und Erwerbsverläufe (<i>Wages and career histories</i>).....	59
4.4	Selektionseffekte beim Zugang zur dualen Berufsausbildung (<i>Selection into vocational training</i>).....	64
4.5	Datenbasis und Design (<i>Data and design</i>).....	65
4.6	Empirische Ergebnisse (<i>Empirical evidence</i>).....	69
4.7	Fazit (<i>Conclusion</i>).....	75
5	Erklärt mangelnde Flexibilität die Arbeitsmarktnachteile ausländischer Männer in Westdeutschland? Eine Untersuchung der regionalen Mobilität ausländischer Arbeitnehmer unter Berücksichtigung ihrer sozialökologischen Einbettung	77
5.1	Einleitung.....	77
5.2	Theorien und Hypothesen zur räumlichen Mobilität von Migranten.....	78
5.3	Zum aktuellen Stand der Forschung.....	84
5.4	Datenbasis.....	85
5.5	Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	89
5.6	Diskussion der empirischen Ergebnisse.....	95
6	Fazit.....	97
	Literatur	103
	Anhang	121
	Kurzfassung	133
	Summary	135

Vorwort

Das vorliegende Buch ist die leicht überarbeitete Fassung meiner Dissertation, die im November 2010 vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg angenommen wurde. Diese Dissertation ist während meiner Tätigkeit an der Universität Erlangen-Nürnberg entstanden. Gleichzeitig war ich Promotionsstipendiat im gemeinsamen Graduiertenprogramm des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Während dieser Zeit haben viele Menschen zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen. An erster Stelle möchte ich meinen beiden Gutachtern – Martin Abraham und Uwe Blien – für ihre fachliche Betreuung und kompetente Hilfe danken. Ohne sie wäre die Arbeit in der vorliegenden Form nicht möglich gewesen.

Unter den vielen Kollegen, die mich während dieser Zeit begleitet haben, bin ich Stefan Fuchs und meiner Koautorin Anette Haas im besonderen Maße für ihre aufrichtige Unterstützung während der gesamten Phase der Dissertation zu großem Dank verpflichtet. Max Steinhardt und Silvia Stiller vom Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) haben ebenfalls zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen. Des Weiteren möchte ich den Mitgliedern des Graduiertenprogramms sowie den Kollegen am Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung für anregende Diskussionen, wertvolle Ratschläge und ein angenehmes Arbeitsklima ausdrücklich danken. Basha Vicari danke ich für das aufmerksame Korrekturlesen.

Natürlich will ich mich auch bei meinem persönlichen Umfeld für den steten Rückhalt bedanken, allen voran bei meinen Eltern, von deren Liebe und Unterstützung ich nicht nur während der Zeit meiner Promotion profitiert habe.

Nürnberg, Mai 2011

Andreas Damelang

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1: Soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen der ökonomischen Integration.....	14
Abbildung 2.1: Entwicklung der Zuwanderung	24
Abbildung 2.2: Kulturelle Vielfalt in Deutschland	28
Abbildung 2.3: Kulturelle Vielfalt und Produktivität (in Euro) westdeutscher Regionen 2006.....	32
Abbildung 2.4: Anteil der Beschäftigten mit sekundärem oder tertiärem Bildungsabschluss an allen Beschäftigten	36
Abbildung 3.1: Kulturelle Vielfalt und der Anteil ausländischer Beschäftigter 2000 (<i>Figure 3.1: Cultural diversity and share of foreign employees 2000</i>).....	51
Abbildung 4.1: Lohnprofile nach Nationalität (<i>Figure 4.1: Wage profiles by nationality</i>).....	70

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1: Internationalität der Bevölkerung.....	26
Tabelle 2.2: Internationalität der Beschäftigten.....	29
Tabelle 2.3: Arbeitslosenquote und Durchschnittslohn ausländischer und deutscher Erwerbspersonen.....	34
Tabelle 3.1: Zusammenfassung zentraler Variablen <i>(Table 3.1: Summary of sample characteristics)</i>	46
Tabelle 3.2: Der Übergang in den Arbeitsmarkt <i>(Table 3.2: First state following apprenticeship)</i>	52
Tabelle 3.3: Determinanten des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt <i>(Table 3.3: Determinants of integration into primary labour market)</i>	53
Tabelle 4.1: Statusübergänge im Erwerbsverlauf: Die Opportunitäts- struktur der Diskriminierung <i>(Table 4.1: Status-changing events across the groups: The opportunity structure of discrimination)</i>	68
Tabelle 4.2: Lohnabstand zwischen deutschen und ausländischen jungen Erwerbstätigen <i>(Table 4.2: Wage gap between native and foreign young men)</i>	71
Tabelle 4.3: Übergänge und ethnien-spezifische Lohneffekte <i>(Table 4.3: Junctures and ethnic-specific wage effects)</i>	73
Tabelle 5.1: Regionale Verbundenheit.....	83
Tabelle 5.2: Mittelwerte und Standardabweichungen zentraler Variablen basierend auf den multivariaten Modellen.....	88
Tabelle 5.3: Regionales Mobilitätsaufkommen in Westdeutschland.....	90
Tabelle 5.4: Determinanten regionaler Mobilität	91

1 Einleitung

1.1 Ökonomische Integration ausländischer Erwerbspersonen

Eine existenzsichernde Beschäftigung ist sicherlich der zentrale Baustein für eine nachhaltige Integration in die Aufnahmegesellschaft. Auf dieser aufbauend scheint erst die Integration der zugewanderten Bevölkerung in andere für die Lebensführung relevante gesellschaftliche Teilbereiche zu gelingen wie Bildung, Wohnung und Gesundheit. Neben individuellen Ressourcen leisten strukturelle Bedingungen einen entscheidenden Beitrag, um den Arbeitsmarkterfolg zu erklären. Variieren diese zwischen der einheimischen und der zugewanderten Bevölkerung, können Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt die Folge sein. *Hauptanliegen der vorliegenden Dissertation ist es daher, Mechanismen und Prozesse der Arbeitsmarktintegration ausländischer Erwerbspersonen in Deutschland unter verschiedenen strukturellen Bedingungen zu analysieren.*

Das Thema der Migration und Integration ist zudem von gesellschaftspolitischer Bedeutung und mittlerweile eines der zentralen Anliegen der Politik¹, wie beispielsweise der im Jahr 2007 veröffentlichte Nationale Integrationsplan (NIP) belegt. Der NIP stellt ein Gesamtkonzept zur Integration der im Land lebenden Ausländer und Menschen mit Migrationshintergrund dar. Derzeit leben etwa 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund² (ca. 19,6% der Bevölkerung) in Deutschland, davon sind etwa 7,2 Millionen (ca. 7,8% der Bevölkerung) ausländische Staatsbürger (Statistisches Bundesamt 2010a).³ Gemäß dem NIP ist die Integration der zugewanderten Bevölkerung eine Aufgabe von nationaler Bedeutung (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2007). Integrationspolitik kann jedoch nur dann erfolgreich sein, wenn sie zum integralen Bestandteil einer Gesellschaftspolitik wird, die auf der Verwirklichung von Chancengleichheit beruht. Insbesondere die Bedingungen und Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsmarkt rücken hierbei in den Fokus. Zunächst muss jedoch geklärt werden, was man unter Integration eigentlich versteht.

1 Für einen politisch-historischen Abriss der Integrationsdebatte in Deutschland siehe Bade (2006).

2 Die Definition des Migrationshintergrunds umfasst alle Personen, die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert sind sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil (Statistisches Bundesamt 2007).

3 Eine aktuelle und ausführliche demografische und sozialstrukturelle Beschreibung der Zuwandererbevolkerung in Deutschland ist zu finden im Integrationsreport Nr. 6, welcher vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge herausgegeben wird (Rühl 2009).

Wie kann Integration definiert werden?

Spricht man von Integration, ist es wichtig zu bedenken, dass es verschiedene Konzepte der Integration gibt.⁴ Generell ist zwischen einer Systemintegration und einer Sozialintegration zu unterscheiden. Während die Erstgenannte den Zusammenhalt eines Systems, z. B. einer Gesellschaft, als Ganzes bezeichnet, wird unter der Sozialintegration der Einbezug individueller Akteure in ein System verstanden. Typischerweise ist die Sozialintegration gemeint, wenn von der Integration von Migranten gesprochen wird. Diese untergliedert sich zusätzlich in vier Dimensionen (Esser 2001):

- *Kulturation* (auch: Sozialisierung) als Prozess der Wissensvermittlung. Sie ist notwendig, um erfolgreich am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können und manifestiert sich in dem Erlernen der Sprache sowie kultureller Standards.
- *Platzierung* beinhaltet die Einnahme von Positionen in einer Gesellschaft, z. B. im Schul- oder Wirtschaftssystem, aber auch als Bürger. Mit dem Prozess der Platzierung geht die Übernahme von Rechten einher und damit die Möglichkeit, gesellschaftlich relevante Kapitalien zu erwerben.
- *Interaktion* bezeichnet die Herausbildung von interethnischen Netzwerken und Beziehungen. Dazu gehören Freundschaften, Eheschließungen, Vereinsmitgliedschaften oder, ganz allgemein, die Einbindung in soziale Gruppen und damit die Möglichkeit, soziales und kulturelles Kapital zu vermehren.
- *Identifikation* bezieht sich auf die individuelle Identifikation mit der Gesellschaft: Die Person sieht sich als Teil des Ganzen. Dieser Prozess spielt sich sowohl auf der kognitiven als auch auf der emotionalen Ebene ab.

Die verschiedenen Dimensionen der Integration sind natürlich nicht unabhängig voneinander, sondern miteinander verzahnt. So setzt beispielsweise die Platzierung ein gewisses Maß an Kulturation (v. a. Spracherwerb) voraus und darauf aufbauend ist erst die Interaktion und schließlich die Identifikation mit einer Gesellschaft wahrscheinlich. Ist eine Person in allen vier Dimensionen vollständig integriert, spricht man von Assimilation oder Angleichung, womit allerdings auch die kulturelle Eigenständigkeit des Einzelnen und damit die kulturelle Vielfalt insgesamt in einer Gesellschaft verloren gehen kann. Betrachtet man jedoch Einwanderung als Chance, verschiedene Kulturen als gleichberechtigt zu akzeptieren und miteinander zu verbinden, so muss die kulturelle Eigenständigkeit gewahrt bleiben. In einer multikulturellen Gesellschaft ersetzen oder verdrängen sich die kulturellen und sozialen Verflechtungsbeziehungen von Menschen mit ihren Praktiken, Symbolen

4 Weite Teile des folgenden Abschnittes basieren auf Damelang und Steinhardt (2008). Eine Diskussion verschiedener Integrationskonzepte findet sich z. B. bei Han (2000) oder Fincke (2009).

und Gegenständen nicht gegenseitig, sondern differenzieren die Möglichkeiten des Zusammenlebens der Menschen aus (Pries 2005).

Entsprechend kann Sozialintegration als die Inklusion und Akzeptanz von Migranten in Institutionen, Netzwerken und Positionen einer Gesellschaft definiert werden. Der Prozess der Integration ist als interaktiver sozialer Prozess zwischen Zuwanderern und der Aufnahmegesellschaft zu verstehen und erfolgt Generationen übergreifend. Die Grundlage für ein multikulturelles Zusammenleben bildet dann ein Pool von geteilten Werten und Normen, wie die Rechtsstaatlichkeit.

Der Schlüssel für die Sozialintegration in das Aufnahmeland ist folglich der Spracherwerb (Kulturation) und darauf aufbauend die strukturelle Angleichung der nationalen Gruppen an das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt (Platzierung). Die Platzierung in die Gesellschaft ist zentral, weil sie zur Teilhabe am gesellschaftlichen Geschehen befähigt. Denn neben der Möglichkeit, ökonomisches Kapital zu erwerben und Anerkennung zu erlangen, vermittelt eine erfolgreiche Platzierung dem Positionsinhaber das Gefühl, gebraucht zu werden und ein Bestandteil der Gesellschaft zu sein. Die Platzierung am Arbeitsmarkt ist somit das wichtigste Element einer nachhaltigen Integration. Man spricht hierbei auch von struktureller oder ökonomischer Integration. Um den Stand der ökonomischen Integration ausländischer Erwerbspersonen⁵ zu messen, sind sozialstatistische Kennzahlen geeignet, wie die Erwerbs- und Arbeitslosenquote oder das Erwerbseinkommen. Ökonomische Assimilation wäre demzufolge dann erreicht, wenn es hinsichtlich der Verteilung der für die soziale Positionierung relevanten Merkmale zwischen der ausländischen Gruppe und der Gruppe der Einheimischen im Aggregat keine Unterschiede gibt. Dieser Zustand würde sich beispielsweise in einer ähnlichen Arbeitslosenquote zwischen einheimischen und ausländischen Erwerbspersonen widerspiegeln. Aus soziologischer Perspektive wird die mit der ökonomischen Integration einhergehende Möglichkeit zur sozialen Teilhabe von Individuen betont, die einen wesentlichen Beitrag zur Erklärung sozialer Ungleichheiten leistet (Kalter 2008a). Ungleichheiten dürfen in einer Leistungsgesellschaft nicht auf askriptiven Merkmalen beruhen und sind nur unter Leistungsaspekten legitim. Eine erfolgreiche Integration impliziert also eine realisierte Chancengleichheit.

Soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen der Integration

Ungleichheit entsteht generell aus dem Zusammenspiel von individuellen Ressourcen und kontextuellen Bedingungen. Dabei sind die Rahmenbedingungen

5 Die Staatsangehörigkeit ist nicht mit der ethnischen Zugehörigkeit gleichzusetzen, stellt aber in den verwendeten Datensätzen der vorliegenden Dissertation den einzig verfügbaren Indikator dar. Die Auswertungen und Analysen beziehen sich somit immer auf Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Dies hat zur Folge, dass Personen mit Migrationshintergrund nicht vollständig erfasst werden. Die Relevanz der Migration für den Arbeitsmarkt wird somit tendenziell unterschätzt. Zur Diskussion des Konzepts „Ethnie“ siehe beispielsweise Heckmann (1992).

ausschlaggebend für den Verlauf der Integration. Eine theoriegeleitete empirische Migrationsforschung muss somit neben der Ressourcenausstattung der Akteure auch den kontextuellen Rahmen in die Analyse integrieren. Insbesondere die Möglichkeiten der Arbeitsmarktteilhabe hängen stark von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ab. Diese bestimmen das Integrationspotenzial des Arbeitsmarktes wesentlich: So wirken sich ökonomische Rahmenbedingungen auf das Angebot an ausländischen Arbeitskräften aus, indem sie quantitativ und qualitativ die Zuwanderung beeinflussen. Denn Arbeitsmigranten bevorzugen in ihrer Standortwahl üblicherweise Regionen mit hohen Löhnen und einer niedrigen Arbeitslosigkeit. Zudem beeinflusst die ökonomische Situation in einer Region die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften. Je prosperierender und arbeitsintensiver die Wirtschaft einer Region ist, desto höher die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen variieren jedoch stark innerhalb Deutschlands: So weisen Regionen im Süden Bayerns nahezu Vollbeschäftigung aus, während die höchste Arbeitslosenquote in der Uckermark, mit 18 Prozent im Jahresdurchschnitt 2009, zu verzeichnen ist (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010b). Folglich ist es für die Analyse der ökonomischen Integration unerlässlich, geltende wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu betrachten, da sie die Gelegenheitsstruktur und den Ausgang des Integrationsprozesses maßgeblich beeinflussen (Esser 2008).

Zu diesen Rahmenbedingungen zählt auch die Größe der ethnischen Minderheit vor Ort (Parcel 1979). Eine ausgeprägte Gruppengröße fördert die Herausbildung von eigenethnischen Institutionen und kann einen positiven Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen von Migranten haben, jedoch hauptsächlich innerhalb der eigenen ethnischen Ökonomie (Heckmann 1992; Portes/Sensenbrenner 1993). Dies kann langfristig zum Nachteil gereichen, da die dort erworbenen Fähigkeiten in die Ökonomie der Aufnahmegesellschaft dann meist nicht übertragbar sind. Investitionen in ethnische Ökonomien entpuppen sich so als Mobilitätsfallen (Wiley 1970) und können schließlich in einer dauerhaften ethnischen Schichtung enden (Esser 2001). Eine hohe regionale Konzentration kann daher den gesamtgesellschaftlichen Integrationsprozess erschweren. Beispielsweise schmälern sich die beruflichen Positionierungschancen nachweislich in regionalen Arbeitsmärkten mit einer starken Präsenz der eigenen Ethnie (Granato 2009). Es ist eine offene empirische Frage, ob die Emergenz ethnischer Institutionen langfristig einen positiven oder negativen Effekt auf den Arbeitsmarkterfolg ausländischer Akteure ausübt. Eine kleinräumige Perspektive auf das Integrationsgeschehen ist jedenfalls unablässig.

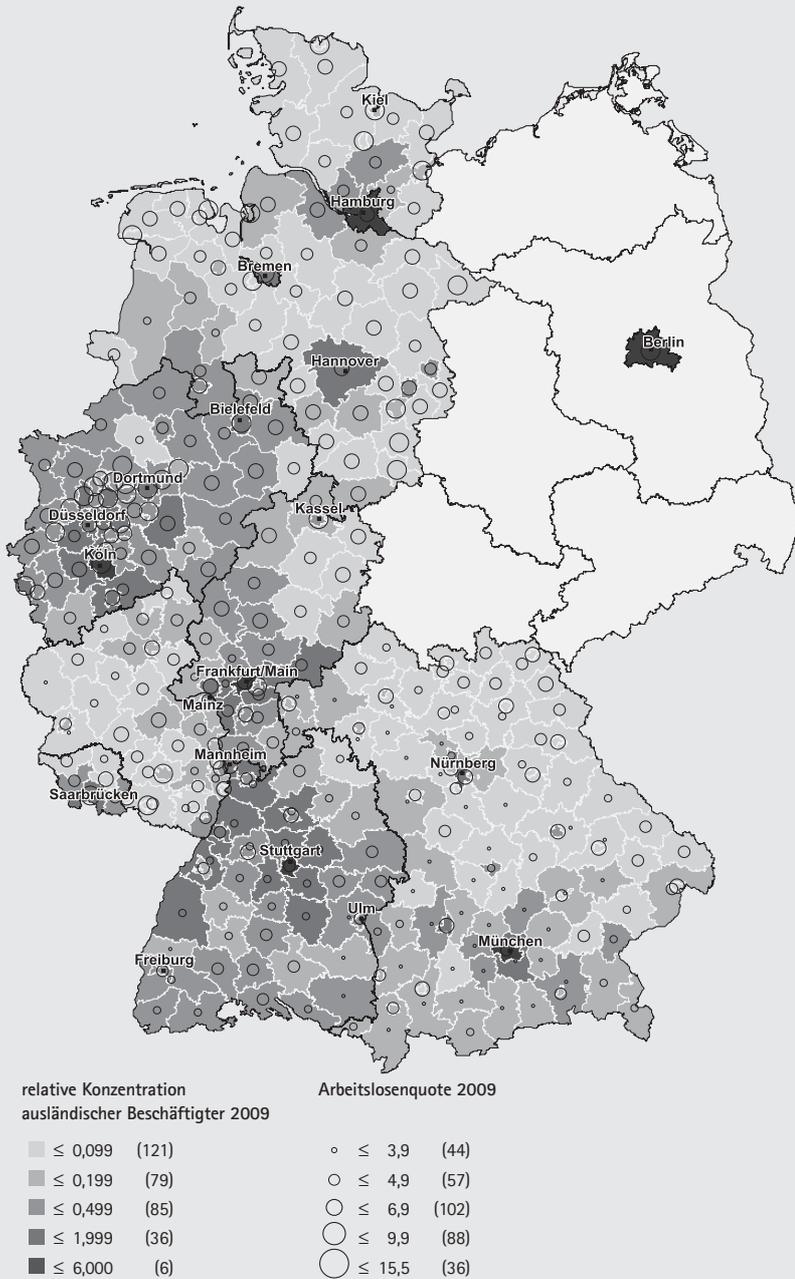
Der regionale Aspekt der Integration sollte auch aus einem anderen Grund nicht vernachlässigt werden: Ausländische Personen leben überproportional in Großstädten, während sie in ländlichen Räumen unterrepräsentiert sind. Ein Vergleich auf

nationaler Ebene kann dieser Besonderheit nicht gerecht werden.⁶ Daher berücksichtigt diese Dissertation explizit den regionalen Kontext und damit divergierende Rahmenbedingungen der ökonomischen Integration. Abbildung 1.1 zeigt die relative Konzentration ausländischer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auf regionaler Ebene⁷ und die regionale Arbeitslosenquote als zentralen Indikator für Beschäftigungschancen.⁸ Da nur wenige ausländische Personen in Ostdeutschland arbeiten und leben, beschränken sich die Analysen in dieser Dissertation auf den westdeutschen Raum inklusive Berlin.⁹

Betrachtet man die räumliche Verteilung der relativen Konzentration ausländischer Beschäftigter, so heben sich die Großstädte sowie ihre Ballungszentren hervor. Insbesondere die sechs größten Städte Deutschlands beherbergen ein Fünftel aller ausländischen Beschäftigten. Mit Blick auf die Arbeitslosenquote könnten die Arbeitsmarktbedingungen in diesen Städten jedoch nicht unterschiedlicher sein: München und Stuttgart zeichnen sich durch eine hervorragende Arbeitsmarktsituation aus, während die deutlich höhere Arbeitslosenquote in Berlin und Köln sinnbildlich für erschwerte Integrationsprozesse steht. Es wird deutlich, wie stark die Rahmenbedingungen der ökonomischen Integration innerhalb von Deutschland variieren. Sie sollten daher in jeder empirischen Analyse Berücksichtigung finden. Eben diese kleinräumige Betrachtung des Integrationsgeschehens bildet eine zentrale Frage der vorliegenden Arbeit: *Welche Rolle spielen kontextuelle Rahmenbedingungen für die ökonomische Integration ausländischer Erwerbspersonen und welche sozialen und ökonomischen Konsequenzen ergeben sich daraus?* Wie der obige Abriss nahelegt, verlangen zufriedenstellende Antworten auf diese Frage eine explizite Berücksichtigung von theoretischen Konzepten der Wirkungsmechanismen der vorherrschenden Rahmenbedingungen auf die Integrationschancen. So erschwert eine hohe Arbeitslosenquote eindeutig den Zugang zum Arbeitsmarkt, während eine hohe eigenethnische Konzentration sowohl positive wie auch negative Effekte auf die Platzierungschancen ausüben kann.

-
- 6 Mit Blick auf Arbeitsmarktprozesse bilden Granato (2009) sowie Schunk und Windzio (2009) die derzeit einzigen nennenswerten Ausnahmen für den deutschen Raum. Ein wesentlicher Grund ist sicherlich die mangelnde Verfügbarkeit von kleinräumigen Daten.
- 7 Die relative Konzentration bezeichnet den regionalen Anteil ausländischer Beschäftigter an allen in Westdeutschland beschäftigten ausländischen Arbeitnehmern. Als Datengrundlage dient das BA-Beschäftigtenpanel (Schmucker/Seth 2008).
- 8 Unter regionaler Ebene werden hier und im Folgenden Kreise und kreisfreie Städte zusammengefasst. Dies entspricht der NUTS 3-Ebene, welche 327 Kreise und kreisfreie Städte für Westdeutschland inklusive Berlin im Jahr 2004 unterscheidet. NUTS (fr. Nomenclature des unités territoriales statistiques „Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik“) bezeichnet eine hierarchische Systematik zur eindeutigen Identifizierung und Klassifizierung der räumlichen Bezugseinheiten der Amtlichen Statistik in den Mitgliedsländern der Europäischen Union.
- 9 Insgesamt beträgt der Anteil ausländischer Beschäftigung in Deutschland 6,9 Prozent, in ostdeutschen Regionen (ohne Berlin) liegt er bei 1,1 Prozent (BA-Beschäftigtenpanel: eigene Berechnung).

Abbildung 1.1: Soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen der ökonomischen Integration



Quelle: BA-Beschäftigtenpanel und Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010b. Eigene Berechnung und Darstellung.¹⁰

¹⁰ Ein besonderer Dank für die grafische Umsetzung geht an Klara Kaufmann.

Zum Stand der ökonomischen Integration

Vergleicht man sozialstatistische Kennzahlen, ergibt sich ein deutliches Bild: Ausländische Erwerbspersonen haben gegenüber Deutschen eine geringere Erwerbsquote (66,6% vs. 76,6% im Jahr 2008) und sind öfters von Arbeitslosigkeit betroffen (16,6% vs. 7,5% im Jahr 2009) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010a). Aufgrund der geringen Erwerbsbeteiligung verfügen 51 Prozent der ausländischen Haushalte in Deutschland über ein Äquivalenzeinkommen von unter 1.000 Euro pro Kopf, während der bundesweite Durchschnitt nur bei 30 Prozent liegt (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2010). Der einfache sozialstatistische Vergleich von Deutschen und Ausländern wird dem Integrationsgeschehen allerdings nicht vollends gerecht. Vielmehr ist es notwendig, nationale Gruppen getrennt zu analysieren. Oftmals scheidet dieses Unterfangen jedoch an der Verfügbarkeit geeigneter Daten. Ein wesentlicher Vorteil der im Rahmen dieser Dissertation verwendeten Datensätze – die Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit – ist sicherlich die Möglichkeit, die ökonomische Integration sowohl kleinräumig als auch differenziert nach verschiedenen Ausländergruppen analysieren zu können.¹¹ Hierbei haben Arbeitskräfte aus den traditionellen Anwerbeländern, insbesondere aus der Türkei, Italien und den Nachfolgestaaten Jugoslawiens, sowie Personen aus osteuropäischen Ländern zahlenmäßig die größte Bedeutung.¹²

Ursachen ethnischer Benachteiligung am Arbeitsmarkt

Untersuchungen zur ökonomischen Integration ausländischer Erwerbspersonen sind in der sozialwissenschaftlichen Forschung kein Novum und Gegenstand zahlreicher Publikationen.¹³ So haben sich einige grundlegende Erklärungsmechanismen herauskristallisiert, die in der Fachliteratur gemeinhin als „Ethnic Penalties“ beschrieben werden.

Ein unbestrittenes theoretisches Argument zur Erklärung ethnischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt stellt die (mangelnde) Ausstattung mit relevanten Kapitalien dar, vor allem Humankapital und dessen Transferierbarkeit. Insbesondere neu zugewanderte Personen können ihr im Heimatland erworbenes Wissen nicht

11 Ein Nachteil der Prozessdaten ist jedoch die Identifizierung über den Ausländerstatus. Personen mit Migrationshintergrund sowie volksdeutsche Aussiedler können somit nicht oder nur schwer identifiziert werden. Eingebürgerte Arbeitskräfte können jedoch erkannt werden.

12 Ein deskriptiver Überblick zum Stand der (ökonomischen) Integration der fünf größten Ausländergruppen ist zu finden im Forschungsbericht Nr. 8 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (Babka von Gostomski 2010).

13 Ein umfassender und aktueller Überblick ist zu finden in Kalter (2008b), mit Blick auf Arbeitsmarktprozesse siehe auch Brück-Klingberg et al. (2009).

verlustfrei in das Aufnahmeland übertragen (Chiswick 1978; Esser 1999; Friedberg 2000). An erster Stelle sind hier Sprachfertigkeiten, kulturspezifisches Wissen und berufliche Zertifikate anzuführen (Chiswick 1991). Beabsichtigen Migranten zudem, wieder in ihr Heimatland zurückzukehren, investieren sie mit geringerer Wahrscheinlichkeit in aufnahmeland-spezifisches Humankapital (Bonacich 1972; Dustmann 1993, 2000). Mit Blick auf das Humankapital ist auch das geringere Qualifikationsniveau von Migranten aus den ehemaligen Anwerbeländern zu nennen. Somit ist das Bildungsniveau ein zentraler Erklärungsfaktor der ethnischen Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt (Granato/Kalter 2001). Ethnische Ungleichheit kann darüber hinaus auch vom diskriminierenden Verhalten relevanter Akteure ausgehen. Diskriminierendes Verhalten wiederum resultiert aus ethnischen Vorurteilen (Becker 1971) oder ist das Ergebnis unvollständiger Informationen über die Produktivität zugewanderter Akteure (Arrow 1973; England 1992; Phelps 1972). Fehlendes soziales Kapital kann ebenfalls Ursache der mangelnden beruflichen Integration von Zuwanderern sein. Häufig können die in sozialen Netzwerken verfügbaren Informationen bei der Stellensuche erfolgreich eingesetzt werden (Franzen/Hangartner 2006; Granovetter 1973). Soziale Netzwerke von zugewanderten Personen zeichnen sich jedoch durch ein hohes Maß an ethnischer Homogenität aus, interethnische Freundschaften sind hier die Ausnahme (Haug 2003). Liegt nun empirisch eine ethnische Schichtung vor, können die vorhandenen Beziehungen und Ressourcen im Netzwerk eingeschränkt und im Vergleich zu einheimischen Netzwerken weniger hilfreich sein (Kalter 2006; Montgomery 1992; Portes/Rumbaut 2001).

Die oben beschriebenen Mechanismen beziehen sich vor allem auf die Situation zugewanderter Personen, insbesondere was die geringere Verwertbarkeit von Humankapitalinvestitionen betrifft. Wird die Bildungslaufbahn im Aufnahmeland erfolgreich durchlaufen, sollte das Ausmaß der ethnischen Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zurückgehen. Jedoch konstatiert man auch für die zweite Generation ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko und ein geringeres Erwerbseinkommen (Heath et al. 2008), wobei die Nachteile fast vollständig auf ein niedrigeres formales Qualifikationsniveau zurückzuführen sind (Kalter 2008a). Ein Blick auf die Schulabgangskohorte 2008 zeigt, dass nur 10,7 Prozent der ausländischen Schüler die Schule mit einer allgemeinen Hochschulreife verlassen haben, wohingegen der Anteil deutscher Schüler mit allgemeiner Hochschulreife 30,5 Prozent beträgt. Demgegenüber haben 40,2 Prozent der ausländischen Schüler im Vergleich zu 20,8 Prozent der deutschen Schüler die Schule mit einem Hauptschulabschluss abgeschlossen (Statistisches Bundesamt 2010b). Da Bildungsinvestitionen den Positionierungschancen auf dem Arbeitsmarkt vorgelagert sind, kann hier eine Ursache der ethnischen Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt diagnostiziert werden.

Warum erweisen sich die Benachteiligungen auch im Generationenverlauf als empirisch stabil? Investitionen in Bildung hängen nachweislich vom sozio-ökonomischen Status der Elterngeneration ab, weshalb sich Positionierungs Nachteile intergenerational vererben (Becker 2009). Angelehnt an Boudon (1974) können zwei zentrale Mechanismen unterschieden werden: Eltern mit umfangreicheren Ressourcen sorgen dafür, dass ihre Kinder im Bildungs- und Ausbildungssystem bessere Leistungen erbringen. Zudem sorgen diese Eltern dafür, dass ihre Kinder bei gleicher Leistung wie Kinder aus schlechter positionierten Elternhaushalten höhere Schullaufbahnen und Ausbildungswege einschlagen und diese auch erfolgreich abschließen. Spezifische ethnische Benachteiligungen im deutschen Schulsystem scheinen hingegen eine nur untergeordnete Rolle zu spielen (Kristen/Granato 2007). Die intergenerationale Stabilität ethnischer Ungleichheit kann also hauptsächlich mit dem niedrigeren sozio-ökonomischen Status der Elterngeneration erklärt werden. Insofern lässt sich ein Großteil ethnischer Benachteiligungen auf allgemeine, schichtspezifische Mechanismen der Ungleichheitsreproduktion zurückführen, weshalb mit einem langwierigen Prozess der ökonomischen Angleichung zu rechnen ist.

Potenziale der Zuwanderung: kulturelle Vielfalt

Betrachtet man ausländische Erwerbspersonen allerdings nur aus der defizitären Perspektive, vernachlässigt man die Chancen und Potenziale von Zuwanderung. Denn eine erfolgreiche Integration und die damit einhergehende kulturelle Vielfalt einer Gesellschaft, welche als Vielfalt an unterschiedlichen Kulturen und Nationen definiert ist, können ebenfalls positive gesellschaftliche und wirtschaftliche Folgen haben. Kulturelle Vielfalt wirkt sich auf den Konsum, die Produktivität und die Innovationsfähigkeit einer Gesellschaft aus und erhöht in der Folge das Integrationspotenzial des Arbeitsmarktes. Ein ökonomischer und sozialer Nutzen für die Gesellschaft kann in diesem Zusammenhang insbesondere aus folgenden Gründen resultieren:¹⁴

- Zunächst kann sich kulturelle Vielfalt positiv auf die Produktivität auswirken (Alesina/La Ferrara 2005; Ottaviano/Peri 2006). Dieser Fall kann eintreten, wenn Individuen unterschiedlicher ethnischer Gruppen aufgrund kulturspezifischer Charakteristika in bestimmten Produktionsprozessen in einem komplementären Verhältnis zueinander stehen, d. h. sich in ihren Fähigkeiten ergänzen.
- Ein weiterer Aspekt von kultureller Vielfalt ist ihr Einfluss auf den Innovationsprozess (Niebuhr 2010). In einer Gesellschaft, die sich aus Menschen mit verschiedenen kulturellen und ethnischen Hintergründen zusammensetzt, existieren

¹⁴ Weite Teile des Abschnittes basieren auf Steinhardt et al. (2008).

tiert eine Vielzahl von unterschiedlichen Werten und Ideen. Findet zwischen den einzelnen Gruppen eine offene Kommunikation statt, können sich neue Denkmuster und Vorstellungen entwickeln. Zum Beispiel können Zuwanderer im Wissenschaftssektor zur Entwicklung neuer Ansätze beitragen oder neue Strömungen in der ursprünglichen Kultur begründen.

- Schließlich kann sich kulturelle Vielfalt über den Konsum auf den individuellen Nutzen der Bürger auswirken (Alesina/La Ferrara 2005). So zeichnet sich eine Gesellschaft mit einem hohen Grad an kultureller Vielfalt durch eine Vielzahl verschiedenartiger Güter und Dienstleistungen aus. Als Beispiel sei hier das gastronomische Angebot von Städten genannt, welches durch italienische, chinesische und griechische Restaurants oder türkische Kaffeehäuser erweitert wird. Ebenso können japanische Dirigenten oder russische Pianisten das Kulturleben einer Gesellschaft bereichern.

Damit die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung positive soziale und ökonomische Impulse entfalten kann, ist die erfolgreiche Integration der ausländischen Bevölkerung in den Arbeitsmarkt Voraussetzung. Aus diesem Grund sollte es ein zentrales Anliegen der Politik sein, die Internationalität der Gesellschaft und die Integration der ausländischen Bevölkerung in das Wirtschaftsleben gezielt zu fördern. Verbindet man die bereichernde und die defizitäre Perspektive der Migration, so gilt es, zunächst Hindernisse der Integration zu identifizieren und Empfehlungen zu deren Beseitigung auszusprechen. Schließlich sollten Rahmenbedingungen geschaffen werden, in denen sich die Potenziale kultureller Vielfalt entwickeln können.

Schwerpunkte der vorliegenden Arbeit

Wie gezeigt worden ist, muss eine umfassende Diskussion des Themas Migration und Integration aus verschiedenen Blickwinkeln geführt werden. Um dem Integrationsgeschehen gerecht zu werden, sind darüber hinaus Analysen auf kleinräumiger Ebene unabdingbar. Hauptanliegen dieser Arbeit ist es somit, aktuelle empirische Antworten auf theoretisch neu verknüpfte Fragen über das Integrationsgeschehen auf regionaler Ebene zu liefern. Die Arbeit setzt dabei mehrere Schwerpunkte:

Erstens geht es um die Einbindung theoretisch fundierter Erklärungsansätze zur ökonomischen Integration von ausländischen Akteuren. Hierbei rücken insbesondere individualistische und strukturalistische Argumente in den Vordergrund, die das ökonomische Arbeitsmarktverständnis um Strukturen und Opportunitäten erweitern. Die Platzierung wird hierbei aus ressourcenbasierter Perspektive beleuchtet und betont die Schlüsselrolle von vorherrschenden Arbeitsmarktstrukturen für die Analyse und das Verständnis ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeits-

markt. Obwohl diese Zugänge bereits auf zahlreiche arbeitsmarktbezogene Fragestellungen angewandt wurden, betrachtete man sie für die Erklärung ethnischer Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bislang meist nur auf nationaler Ebene. Daher werden in der vorliegenden Arbeit ressourcenbasierte Argumente explizit um regional variierende Opportunitätsstrukturen ergänzt, um Mechanismen der ethnischen Benachteiligung detailliert zu beschreiben.

Zweitens setzt die Arbeit einen starken empirischen Fokus und beleuchtet die ökonomische Integration unter verschiedenen Blickwinkeln. In diesem Kontext ergeben sich verschiedene forschungsleitende Fragestellungen: Zunächst wird der Frage nachgegangen, *inwiefern ökonomische und soziale Bedingungen vor Ort die Platzierungschancen am Arbeitsmarkt strukturieren?* So wird angenommen, dass die Gegebenheiten vor Ort zu systematisch variierenden Arbeitsmarktoptionen führen. Gerade im Hinblick auf die regionale Konzentration von Ausländern und ihre strukturelle Zusammensetzung ergeben sich divergierende Mechanismen. Dies führt zu empirischen Analysen, die explizit die handlungsrelevanten Folgen einer hohen regionalen Konzentration sowie einer ausgeprägten kulturellen Vielfalt in den Vordergrund stellen. Unter Berücksichtigung der regionalen Rahmenbedingungen, werden anschließend die Erwerbchancen im Anschluss an eine in Deutschland absolvierte Berufsausbildung beleuchtet. Theoretisch sollten vergleichbare Erwerbsverläufe zwischen deutschen und ausländischen Absolventen zu erwarten sein. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, *ob ausländischen Akteuren die gleichen Chancen dank einer gleichen Ausbildung zuteilwerden wie Deutschen.* Aufgrund des vergleichbaren Niveaus beruflicher Zertifikate, bilden Absolventen einer dualen Berufsausbildung einen idealen Rahmen, um strukturellen Komponenten der „Ethnic Penalties“ auf die Spur zu kommen. In der vorliegenden Untersuchung werden daher ausdrücklich die komplexen Interaktionen zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und Platzierungsoptionen auf der Basis von mit ähnlichen Ressourcen ausgestatteten deutschen und ausländischen Akteuren analysiert.

Drittens greift die Arbeit für die Umsetzung der theoretischen und empirischen Zielsetzungen auf Längsschnittanalysen auf Basis von Mikrodaten zurück. Dieser methodische Zugang erlaubt Analysemöglichkeiten, die vor dem Hintergrund der mit der ökonomischen Integration einhergehenden methodischen Probleme entscheidende Vorteile bieten. Die mit den Prozessdaten vorliegenden langen Beobachtungszeiträume stellen einen wesentlichen Fortschritt für die empirische Überprüfung der theoretischen Ableitungen zu Determinanten und Dimensionen ökonomischer Integration dar. Sie ermöglichen auch eine Überprüfung bisheriger, häufig lediglich auf Querschnittsdaten basierender Ergebnisse der Integrationsforschung. Insbesondere die Betrachtung des Erwerbsverlaufs ermöglicht präzisere Angaben zu Platzierungschancen, vor allem im Kontext regional variierender

Rahmenbedingungen. Aufgrund ihrer hohen Fallzahl erlauben die Daten, das Arbeitsmarktgeschehen kleinräumig und darüber hinaus für verschiedene nationale Gruppen differenziert zu analysieren.

Mit diesen Zielsetzungen trägt die vorliegende Untersuchung zum Verständnis von Integrationsoptionen bei und gibt zudem Hinweise darauf, wie und in welchen Bereichen des Arbeitsmarktes wirtschaftliche Anpassungsprozesse und individuelle Arbeitsmarktchancen durch die Integration ausländischer Erwerbspersonen unterstützt werden können. Mit dem Fokus auf ausländische Akteure liefert diese Dissertation insbesondere Erklärungsansätze zu einer der gesellschaftspolitisch dringendsten Fragen sozialer Ungleichheit. Dabei bietet die Analyse auch Möglichkeiten, die Folgen einer erfolgreichen und nachhaltigen Integration sowohl für soziale als auch für arbeitsmarktbezogene Prozesse einzuordnen und abzuschätzen. Die theoretische Fundierung in der Migrations- und Arbeitsmarktsoziologie verspricht einen Beitrag zum generellen Verständnis der Offenheit und Chancengleichheit einer Gesellschaft, wie sie hier am Beispiel der ökonomischen Integration ausländischer Erwerbspersonen dargestellt wird.

Als einen Beitrag zur soziologischen Theoriediskussion versteht diese Dissertation auch explizit den Einbezug von Erklärungsansätzen benachbarter wissenschaftlicher Disziplinen. Der Untersuchungsgegenstand selbst umfasst mehrere Teilbereiche, wie den Arbeitsmarkt, die duale Berufsausbildung, räumliche Mobilität und kulturelle Vielfalt, weswegen es für eine adäquate Behandlung der Thematik und das Verständnis der zugrunde liegenden Mechanismen sinnvoll und notwendig erscheint, auch das theoretische Gerüst interdisziplinär aufzubauen. Insbesondere die Erweiterung um arbeitsmarktökonomische Konzepte und sozialpsychologische Erklärungsansätze erweist sich dabei als hilfreich. Die handlungstheoretisch-individualistische Ausrichtung der Analyse, wie auch die Betrachtung aus der Längsschnittperspektive bietet hierfür eine geeignete paradigmatische Basis, um Integration in funktional differenzierte Gesellschaften erklären zu können (Coleman 1986; Esser 1980; Hedström/Swedberg 1998; Mayer 2009; Portes/Sensenbrenner 1993). Hier knüpft die Arbeit an den in der Migrations- und Arbeitsmarktsoziologie bereits seit längerem fruchtbar geführten Dialog zwischen den Disziplinen an (Abraham/Hinz 2008; Kalter 2008b) und baut ihn im Hinblick auf die Betrachtung von kleinräumigen Integrationsoptionen aus.

1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit betrachtet das Integrationsgeschehen aus verschiedenen Blickwinkeln, insbesondere die defizitäre und die bereichernde Perspektive sollen umfassend beleuchtet werden.

In Kapitel 2 werden zunächst vor dem Hintergrund regionaler und demografischer Strukturen der Zuwanderung die ökonomischen Potenziale kultureller Vielfalt diskutiert. Ein hoher Anteil ausländischer Personen ist charakteristisch für die demografische Struktur deutscher Großstädte. So lebt in den sechs größten deutschen Städten ein Fünftel der gesamten ausländischen Bevölkerung Deutschlands, während dort nur knapp ein Zehntel aller deutschen Staatsbürger angesiedelt ist. In diesem Abschnitt werden am Beispiel deutscher Großstädte die mit Zuwanderung verknüpften ökonomischen Potenziale der kulturellen Vielfalt der Bevölkerung thematisiert. Partizipieren ausländische Personen am Arbeitsmarkt, so können diese zum wirtschaftlichen Wachstum wesentlich beitragen. Die kulturelle Vielfalt einer Stadt, verstanden als Indikator für Offenheit und Toleranz, kann ebenfalls ein Standortvorteil im Wettbewerb der Städte um qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland sein. So zeigt sich, dass sich die relative Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte für die ökonomische Leistungsfähigkeit sowie die Nutzung der Potenziale kultureller Vielfalt zwischen den sechs größten deutschen Städten deutlich unterscheidet. Da die zunehmende Internationalisierung der Arbeitsmärkte ein bedeutsamer Einflussfaktor auf die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung der deutschen Städte ist, gilt es, die Potenziale kultureller Vielfalt besser zu nutzen. Eine innovative, regionale Integrationspolitik kann hierzu beitragen.

Kapitel 3 erweitert die ökonomischen Aspekte kultureller Vielfalt um soziale Prozesse, die sich im Fall erfolgreicher Integration einstellen. Es wird der Frage nachgegangen, ob auf regionalen Arbeitsmärkten, die sich durch ein hohes Maß an kultureller Vielfalt auszeichnen, die individuellen Platzierungschancen größer sind. Exemplarisch werden die Beschäftigungschancen von Absolventen der dualen Berufsausbildung im Anschluss an ihre Ausbildung vor dem Hintergrund kulturell vielfältiger Arbeitsmärkte untersucht. Die Analyse erfolgt dabei auf kleinräumiger Ebene um der Varianz kultureller Vielfalt gerecht zu werden. Um die kausale Richtung der Analysen sicherzustellen – fördert kulturelle Vielfalt wirtschaftliches Wachstum oder folgt auf wirtschaftliches Wachstum Zuwanderung und damit kulturelle Vielfalt –, wird ein Instrumentvariablen-Ansatz gewählt. Dieser eröffnet die Möglichkeit, den Effekt kultureller Vielfalt von dem Effekt des Ausländeranteils zu trennen. Die Ergebnisse bestätigen die Hypothese: die Platzierungschancen im Anschluss an eine Berufsausbildung sind auf lokalen Arbeitsmärkten mit einem hohen Maß an kultureller Vielfalt größer, und zwar sowohl für deutsche als auch für ausländische Absolventen.

Kapitel 4 schließt an das gewählte Untersuchungsdesign an und erweitert die Analyse der Platzierungsoptionen von Absolventen einer dualen Berufsausbildung um eine Längsschnittperspektive. Im Vordergrund stehen dabei nationenspezifische Lohnprofile und ihre unterschiedliche Entwicklung. Es wird theoretisch ar-

gumentiert, dass es einer geeigneten Opportunitätsstruktur bedarf, damit sich ethnische Benachteiligungen überhaupt herausbilden können. Absolventen, die durchgehend in einem Betrieb beschäftigt sind, sollten diesen kaum ausgesetzt sein, da betriebliche Arbeitsmärkte in hohem Maße sozial strukturiert sind. So hebeln beispielsweise Tarifverträge oder Betriebsräte die Marktkräfte weitestgehend aus, und zwar unabhängig von der Nationalität der Belegschaft. Wenn Benachteiligungen auftreten, dann in Situationen, die den Marktkräften unterliegen und sich durch ein hohes Maß an Unsicherheit auszeichnen. In Bewerbungssituationen liegt so ein Fall vor, die wahre Produktivität sowie die soziale Passung von Bewerbern sind weitestgehend unbekannt. Haben Arbeitgeber Vorbehalte gegenüber ausländischen Bewerbern, so bekommen diese möglicherweise weniger Jobangebote und müssen in der Folge ihre Arbeitskraft zu einem niedrigeren Lohnsatz anbieten. Mithilfe eines Panel-Designs werden beide Hypothesen überprüft. Die Ergebnisse belegen die theoretischen Überlegungen: Wird der Betrieb nicht gewechselt, sind keine ethnisch strukturierten Lohnungleichheiten zu erkennen. Kommt es jedoch zu Mobilitätsereignissen im Erwerbsverlauf, müssen ausländische und insbesondere türkische Arbeitskräfte mit höheren Lohnabschlägen rechnen als Einheimische.

In Kapitel 5 rücken wiederum regionale Opportunitätsstrukturen in den Fokus der Analyse. Hierfür wird die Untersuchungspopulation auf alle ausländischen Erwerbspersonen ausgedehnt und untersucht, ob ethnisch zentrierte Netzwerke die Arbeitsmarktintegration behindern können. Dies wird am Beispiel der regionalen Mobilität männlicher ausländischer Erwerbspersonen in Westdeutschland untersucht. Gestiegene Mobilitätsanforderungen sind ein Kennzeichen moderner Arbeitsmärkte. In diesem Zusammenhang kann mangelnde räumliche Flexibilität die ökonomische Integration erschweren. Neben individuellen und regional-ökonomischen Faktoren wird dem Einfluss der ethnisch-sozialen Einbettung auf die Mobilitätsbereitschaft besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Mobilität wird als arbeitsmarktinduzierter Wechsel des Arbeitsortes auf Ebene von Kreisen und kreisfreien Städten untersucht. Gezeigt wird zunächst, dass Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit, insbesondere türkische und (vormals) jugoslawische Erwerbspersonen, mobiler sind als deutsche Arbeitnehmer, vor allem weil sie überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Hingegen kann sich die Mobilitätsbereitschaft von Migranten substantiell einschränken, wenn günstige sozialökologische Bedingungen vorherrschen. Dies ist bei einer sozialen Einbettung in ethnische Netzwerke der Fall. Ausgehend vom Konzept des Wert-Erwartungsmodells der Mobilität wird diese Annahme überprüft. Es kann festgehalten werden, dass der Nutzen der sozialen Einbettung in ethnische Netzwerke die Kosten ungünstiger Beschäftigungsaussichten vor Ort übersteigen kann. Ethnische Netzwerke und eine damit einhergehende Immobilität können eine Ursache ethnischer Ungleichheit auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt darstellen.

2 Die ökonomischen Potenziale kultureller Vielfalt: Eine Standortbestimmung deutscher Großstädte¹⁵

2.1 Migration und Städte

Die ethnisch-kulturelle Heterogenität der Bevölkerungen in den westlichen EU-Staaten hat im Verlauf der letzten Jahrzehnte, aufgrund von innereuropäischer Mobilität und Zuwanderung aus nichteuropäischen Ländern, deutlich zugenommen. So besaßen in Deutschland im Jahr 2006 knapp 9 Prozent aller Einwohner einen ausländischen Pass und 18 Prozent aller in Deutschland lebenden Menschen hatten einen Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2007). Die multikulturelle Gesellschaft stellt somit in Deutschland wie auch in zahlreichen anderen europäischen Ländern einen bedeutsamen Aspekt der gesellschaftlichen und ökonomischen Zukunft dieser Länder – mit entsprechenden Chancen und Risiken – dar. Die gegenwärtigen demografischen Trends zeigen deutlich, dass die Internationalisierung der Bevölkerung in Deutschland weiter zunehmen wird. Dementsprechend sind Zuwanderung und Integration aktuelle Forschungsthemen mit hoher Relevanz für die Gestaltung zukunftsweisender Politikansätze. Hierbei rückt gegenwärtig die Auswirkung von Zuwanderung auf die Stadtentwicklung verstärkt in den Fokus der Migrationsforschung, weil Städte eine besonders hohe Konzentration von Menschen unterschiedlicher Herkunft aufweisen. So lebt in den sechs größten deutschen Städten ein Fünftel der gesamten ausländischen Bevölkerung Deutschlands, während dort nur knapp ein Zehntel aller deutschen Staatsbürger angesiedelt ist. Zudem beschränkt sich die aktuelle Migrationsforschung nicht mehr einseitig auf die Defizite der Zuwanderer, sondern befasst sich zunehmend mit den Chancen und Potenzialen von sogenannten „Internationalen Stadtgesellschaften“. Die Frage, wie sich „kulturelle Diversität“, welche als Vielfalt an unterschiedlichen Kulturen und Nationen definiert ist, auf die Ökonomie und die Lebensqualität in urbanen Zentren auswirkt, erlangt dabei zunehmende Bedeutung.

Im vorliegenden Kapitel wird die Diskussion der ökonomischen Effekte ethnisch-kultureller Vielfalt aufgegriffen und auf die Situation in deutschen Großstädten bezogen, weil speziell diese von der sich zukünftig weiter verstärkenden Internationalisierung der Arbeitsmärkte betroffen sein werden. Im Folgenden werden zunächst die Internationalisierungstrends in Berlin, Frankfurt, Hamburg, Köln, München und Stuttgart und die gegenwärtig national-ethnische Vielfalt in diesen Städten analysiert (Kapitel 2.2). Im Anschluss werden die Ergebnisse

¹⁵ Dieses Kapitel basiert im Wesentlichen auf: Damelang, A., Steinhardt, M. & Stiller, S. (2010): Die ökonomischen Potenziale kultureller Vielfalt. Eine Standortbestimmung deutscher Großstädte, Sozialer Fortschritt, 59, Duncker & Humblot Verlag, S. 7–16.

theoretischer und empirischer Analysen der ökonomischen Effekte kultureller Vielfalt zusammengefasst (Kapitel 2.3). Darauf folgend wird analysiert, inwiefern die sechs bevölkerungsreichsten deutschen Städte die zentralen Voraussetzungen für die Nutzung der ökonomischen Potenziale kultureller Vielfalt erfüllen. Der Fokus richtet sich dabei primär auf die Platzierung von Ausländern am Arbeitsmarkt, da die Qualität derselbigen entscheidet, ob sich die positiven Effekte kultureller Diversität entfalten können (Kapitel 2.4). Abschließend werden basierend auf den stadtbezogenen Analysen integrationspolitische Schlussfolgerungen formuliert (Kapitel 2.5).

2.2 Internationalisierung deutscher Großstädte: Status quo und Entwicklungstrends

Die zunehmende Internationalisierung der deutschen Stadtbevölkerungen resultiert aus der kontinuierlichen Zuwanderung von Ausländern. Abbildung 2.1 verdeutlicht, dass diese eine feste Konstante der demografischen Entwicklung der sechs größten deutschen Städte darstellt. Die Zuzüge in diese Städte von nichtdeutschen Zuwanderern aus dem Ausland machen jedes Jahr ca. 20 Prozent der gesamten Zuzüge von Ausländern nach Deutschland aus. D. h., jeder fünfte nichtdeutsche Zuwanderer zieht in eine der sechs größten Städte. Im Zeitraum von 1995 bis 2006 ergab dies in der Summe einen Zuzug von 512.000 Ausländern nach Berlin, 240.000 nach Hamburg, 190.000 nach Frankfurt, 120.000 nach Köln, 370.000 nach München und 130.000 nach Stuttgart.



Für die Entwicklung der Größe der ausländischen Bevölkerung in den einzelnen Städten ist zudem die Abwanderung von Ausländern aus diesen relevant. Betrachtet man das aktuelle Zuwanderungsgeschehen, scheint sich in den letzten Jahren eine Trendwende bezüglich der Verteilung der Zuwanderungsströme abzuzeichnen. Berlin weist zwischen den Jahren 1996 und 2006 von allen Städten die größte Netto-Zuwanderung aus dem Ausland auf. Während in Köln, Stuttgart und Frankfurt der Saldo aus Zu- und Abwanderungen nahe Null liegt, sind in Hamburg und München mehr Ausländer zugezogen, als ins Ausland zurückgekehrt (Damelang et al. 2007).¹⁶

Internationalität der Bevölkerung

Tabelle 2.1 zeigt, dass der Ausländeranteil¹⁷ in der Bevölkerung zwischen den Städten stark variiert. Stuttgart und München liegen mit einem Ausländeranteil von fast 23 bzw. 24 Prozent klar an der Spitze, während die beiden bevölkerungsreichsten Großstädte Hamburg und Berlin einen niedrigeren Ausländeranteil aufweisen (beide 14%). Dies kann unter anderem mit der unterschiedlichen Bedeutung der Städte als Ziel von Zuwanderern in den frühen Phasen der Gastarbeiterzuwanderung erklärt werden. So verzeichnete z. B. Stuttgart im Gegensatz zu Berlin und Hamburg bereits in den 1950er Jahren einen starken Zustrom von Arbeitskräften aus südeuropäischen Ländern, die in der prosperierenden und arbeitsintensiven Industriegüter- und Automobilproduktion benötigt wurden. Eine Konsequenz daraus war, dass der Ausländeranteil in der Region Stuttgart bereits in den 1960ern mit ca. 11 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt lag (Plahuta 2007). Im Gegensatz dazu profitiert Berlin erst seit der Wiedervereinigung von verstärkter Zuwanderung. Zwar ist der Anteil an der ausländischen Bevölkerung im Vergleich zu den anderen Großstädten unterdurchschnittlich, betrachtet man jedoch absolute Werte, so weist Berlin die größte Ausländerpopulation Deutschlands auf (470tsd.), gefolgt von München (300tsd.) und Hamburg (250tsd.).

Da in Deutschland zwischen 1994 und 2006 knapp 1,6 Millionen Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit eingebürgert worden sind (Steinhardt 2007), und somit nicht mehr in den Statistiken als Ausländer erfasst werden, bie-

16 Aus Sicht der Integrationspolitik ist es von besonderem Interesse, die Zahl der Zuzüge zu betrachten, da Neuzuwanderer in der Regel mit unzureichenden Sprach- und Landeskenntnissen nach Deutschland kommen und einen erhöhten Integrationsbedarf aufweisen.

17 Da sowohl die Statistiken des Statistischen Bundesamtes als auch die hier verwendeten Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das BA-Beschäftigtenpanel (Schmucker/Seth 2008) und die IAB-Beschäftigtenstichprobe (Drews 2008) nur eine Differenzierung zwischen Deutschen und Ausländern, definiert als Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, zulassen, werden im Folgenden diese Begriffe beibehalten. Der Begriff Zuwanderer impliziert hingegen eine eigene Migrationserfahrung, die anhand der Staatsangehörigkeit eines Individuums nicht identifiziert werden kann.

tet der Blick auf den Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ein genaueres Abbild über die Internationalität der Bevölkerung (siehe Tabelle 2.1). Im bundesweiten Durchschnitt haben 18 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund, in Frankfurt beträgt ihr Anteil bereits 39 Prozent. Die internationale Stadtgesellschaft ist in Frankfurt schon längst Bestandteil der sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Aber auch in Köln, München und Stuttgart haben mehr als ein Drittel der Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Dieser Anteil wird in Zukunft noch größer werden, wie die letzte Spalte in Tabelle 2.1 zeigt. So sind Ausländer in allen Städten überproportional stark in der Gruppe der unter 30-Jährigen vertreten. Dies kann unter anderem mit der Tatsache erklärt werden, dass die individuelle Mobilität und Neigung zu grenzüberschreitenden Wanderungen in jungen Jahren stärker ausgeprägt ist als im späteren Alter.¹⁸ Zudem ist die Geburtenrate der ausländischen Frauen in Deutschland höher als jene der deutschen Frauen (Pötzsch 2007). Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass der Trend zur Internationalisierung der Bevölkerung Deutschlands nach oben weist.

Tabelle 2.1: Internationalität der Bevölkerung

	Bevölkerung	Ausländeranteil	Bevölkerung mit Migrationshintergrund	Ausländeranteil an der Bevölkerung unter 30
	2006	2006	2006	2006
	in Tsd.	in Prozent	in Prozent	in Prozent
Berlin	3.404	13,9	22,7	16,7
Frankfurt	653	21,1	39,5	26,3
Hamburg	1.754	14,2	25,8	16,5
Köln	990	16,9	29,8	20,6
München	1.295	23,6	35,1	26,4
Stuttgart	594	23,4	36,3	26,3
Deutschland	82.315	8,8	18,4	10,6

Quelle: Statistisches Bundesamt (2008a). Eigene Darstellung.

18 Dem Humankapital-Ansatz folgend wird Migration als Investition verstanden, deren Erträge möglichst lange nutzbar sein sollen. Daher ist Migration aufgrund der Maximierung des Lebenseinkommens in jungen Jahren am wahrscheinlichsten (Sjaastad 1962).

Kulturelle Vielfalt

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung gibt Auskunft über den Einfluss der Zuwanderung auf die Zusammensetzung der Bevölkerung. Betrachtet man die potenziellen wirtschaftlichen Effekte kultureller Vielfalt, ist auch die Nationenvielfalt der Bevölkerung wichtig (Ottaviano/Peri 2006). Die national-kulturelle Vielfalt kann auf Basis des Herfindahl-Index berechnet werden, in welchem sowohl die Anteile als auch die Vielfalt der jeweiligen Nationen eingehen. Dieses Maß wird im Folgenden Diversity-Index genannt:

$$DIV_{it} = 1 - \sum_{k=1}^K s_{ikt}^2 \quad (2-1)$$

mit s_{ikt} als den Anteil der Arbeitnehmer in Region i mit Nationalität k im Jahr t .

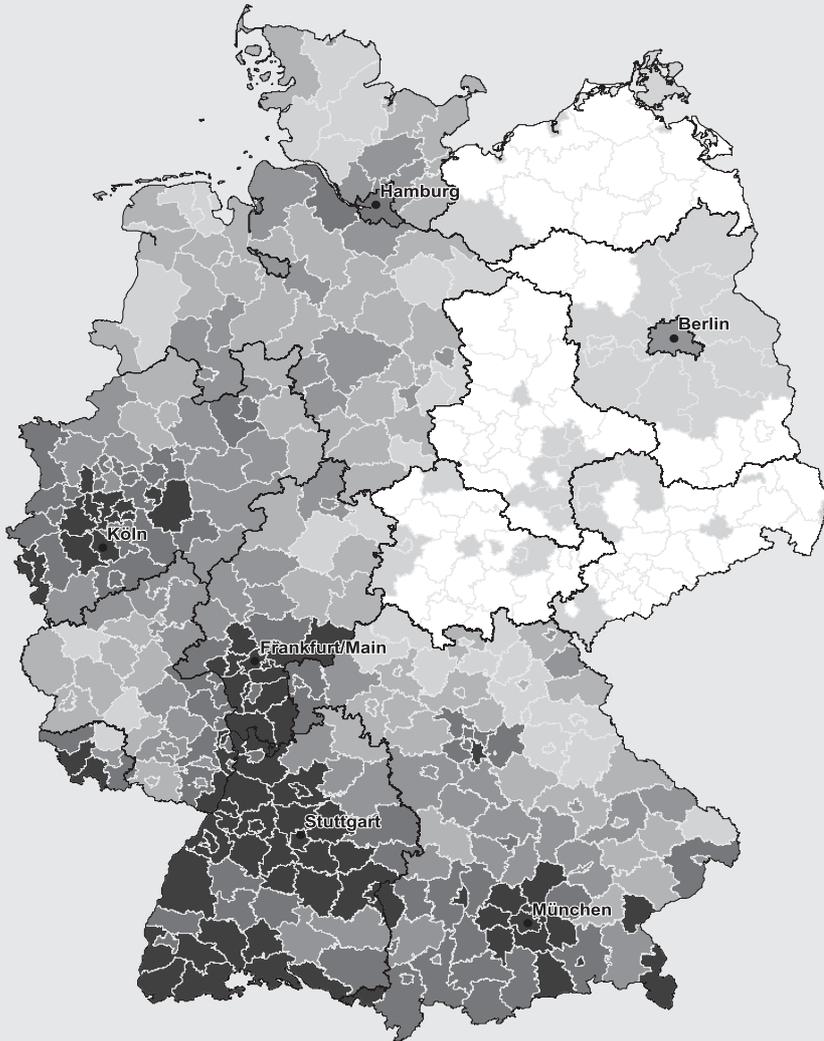
Gegenüber der alleinigen Quantifizierung des Ausländeranteils bietet der Diversity-Index den Vorteil, dass die nationale Heterogenität in das Maß einfließt. Da die potenziellen ökonomischen Effekte kultureller Vielfalt erst dann zum Tragen kommen, wenn Ausländer am Arbeitsmarkt partizipieren, ist der Diversity-Index auf Basis der Beschäftigtenstruktur der geeignete Indikator für den Vergleich der regionalen Potenziale kultureller Vielfalt.¹⁹

Abbildung 2.2 stellt den Diversity-Index für die deutschen Kreise und kreisfreie Städte²⁰ für das Jahr 2006 dar. Obwohl sich die deutschen Großstädte alle durch eine überdurchschnittlich hohe Diversität auszeichnen, unterscheiden sie sich hinsichtlich des Niveaus der Diversität stark voneinander. So ist die kulturelle Vielfalt in Frankfurt, München und Stuttgart deutlich stärker ausgeprägt als in Hamburg und Berlin, die diesbezüglich eine homogenere Struktur haben. Ursächlich ist der relativ geringe Anteil an ausländischer Beschäftigung in den beiden Städten (siehe Tabelle 2.2). Für alle Städte ist festzustellen, dass türkische Staatsangehörige zusammen mit Personen aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens einen relativ hohen Anteil an der ausländischen Beschäftigung haben. Köln weist mit 46 Prozent den höchsten Wert aus, während ihr Anteil in Frankfurt nur 35 Prozent beträgt. Das Niveau der Diversität in Deutschland wird folgerichtig bestimmt von dem relativen Ausmaß der einheimischen Beschäftigung sowie von den dominierenden ausländischen Gruppen der türkischen und vormals jugoslawischen Staatsangehörigen.

19 Die Datengrundlage für den Diversity-Index ist das BA-Beschäftigtenpanel des IAB, eine Vollerhebung aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer (Schmucker/Seth 2008). Da diese Datenbasis keine Informationen über den kulturellen Hintergrund enthält, wird der Diversity-Index anhand des Staatsangehörigkeitsprinzips ermittelt. Somit wird zwar das Ausmaß kultureller Vielfalt unterschätzt, aber das BA-Beschäftigtenpanel erlaubt es, zwischen mehr als 100 Nationalitäten pro Region zu unterscheiden.

20 Die Klassifikation der Kreise bezieht sich auf die NUTS 3-Ebene, welche 439 Kreise und kreisfreie Städte für Deutschland im Jahr 2006 unterscheidet.

Abbildung 2.2: Kulturelle Vielfalt in Deutschland



Diversity-Index 2006

■ ≤ 0,02	(73)	Mittelwert: 0,097
■ ≤ 0,06	(73)	Std.abw.: 0,071
■ ≤ 0,09	(73)	Min.: 0,006
■ ≤ 0,13	(74)	Max.: 0,292
■ ≤ 0,17	(73)	
■ ≤ 0,30	(73)	

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel. Eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle 2.2: Internationalität der Beschäftigten

	Diversity-Index	Anteil der ausländischen Beschäftigung	davon mit türkischer Staatsangehörigkeit	davon aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens
	2006	2006	2006	2006
		in Prozent	in Prozent	in Prozent
Berlin	0,1089	6,3	31,7	11,8
Frankfurt	0,2553	14,9	19,5	16,8
Hamburg	0,1369	7,9	25,8	11,0
Köln	0,1883	10,5	39,2	7,5
München	0,2644	14,8	16,5	25,1
Stuttgart	0,2527	14,0	17,5	24,8
Deutschland	0,0964	6,8	26,5	14,4

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel. Eigene Berechnung und Darstellung.

Neben den Städten ist auch die Diversität in den umgebenden Ballungsgebieten von Bedeutung. So befinden sich die größten deutschen Städte – mit Ausnahme von Berlin, und etwas abgeschwächt für Hamburg – in Agglomerationsräumen, die von einer überdurchschnittlichen hohen kulturellen Vielfalt geprägt sind (siehe Abbildung 2.2). Dies ist insofern hervorzuheben, da Interaktionen zwischen benachbarten Regionen zu räumlichen Abhängigkeiten im Wachstumsprozess führen (Bräuninger/Niebuhr 2008). In Ballungsgebieten findet aufgrund kurzer Wege ein intensivierter Wissens- und Güteraustausch statt. Somit sind nicht nur die demografischen Strukturen in den Städten selber für die dort gegebenen Bedingungen für die ökonomischen Potenziale kultureller Vielfalt bedeutsam, sondern aufgrund von interregionalen Verflechtungen auch Gegebenheiten in den angrenzenden Regionen. Dies gilt insbesondere für die funktionalen Räume, die über Pendlerbeziehungen definiert werden, und deren Zentren die Großstädte darstellen.

Wagt man einen Blick in die Zukunft, so ergeben die Bevölkerungsprognosen des ehemaligen Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR 2006)²¹ eine steigende Bedeutung internationaler Zuwanderung. Bis zum Jahr 2020 dürfte der Ausländeranteil und damit der Diversity-Index um ein Vielfaches steigen. Insbesondere in den Einzugsgebieten von Köln, Frankfurt, Stuttgart und München ist ein starker Zuwanderungsschub zu erwarten. Die Metropolregionen werden in Zukunft

21 Seit dem 1. Januar 2009 nennt sich das ehemalige Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR).

somit noch diverser werden, sodass die ökonomischen Potenziale kultureller Vielfalt und auch die Herausforderung, diese zu nutzen, an Bedeutung gewinnen werden.

2.3 Ökonomische Effekte kultureller Vielfalt

Theoretische Zusammenhänge

Die empirischen Fakten zeigen deutlich: kulturelle Vielfalt und Zuwanderung sind für deutsche Großstädte charakteristisch, was wiederum relevant für ihre ökonomische Entwicklung ist. Generell hängt diese und die daraus resultierende Beschäftigungssituation von einer Vielzahl von Standortfaktoren ab: z. B. von der Ausstattung mit Arbeitskräften und deren Qualifikation, der Infrastruktur, dem Marktpotenzial und zunehmend auch von sogenannten „weichen Standortfaktoren“, zu welchen das Image einer Stadt und die Lebensqualität zählen. Die Ausprägung dieser Standortfaktoren und auch die ökonomische Entwicklung selbst werden von der Bevölkerungsstruktur und damit auch von der Zuwanderung beeinflusst. In der Literatur gibt es speziell im Hinblick auf kulturelle Vielfalt eine Reihe von Argumenten, die einen ökonomischen Einfluss dieses Aspektes postulieren.

Generell kann kulturelle Vielfalt sowohl positive als auch negative ökonomische Effekte für Städte und Regionen mit sich bringen. Ein ökonomischer Nutzen für die Gesellschaft kann insbesondere aus folgenden Gründen resultieren: Zunächst kann sich kulturelle Vielfalt positiv auf die Produktivität auswirken. Dieser Fall kann eintreten, wenn Individuen unterschiedlicher ethnischer Gruppen aufgrund kulturspezifischer Charakteristika in bestimmten Produktionsprozessen in einem komplementären Verhältnis zueinander stehen, d. h. sich in ihren Fähigkeiten ergänzen. Ein weiterer Aspekt von kultureller Vielfalt ist ihr Einfluss auf den Innovationsprozess. In einer Gesellschaft, die sich aus Menschen mit verschiedenen kulturellen und ethnischen Hintergründen zusammensetzt, existiert eine Vielzahl von unterschiedlichen Werten und Ideen. Findet zwischen den einzelnen Gruppen eine offene Kommunikation statt, können diese Differenzen dazu beitragen, dass sich neue Denkmuster und Vorstellungen entwickeln. Darüber hinaus kann sich ein Anstieg der kulturellen Vielfalt über den Konsum positiv auf den individuellen Nutzen der Bürger auswirken, indem das Angebot an Konsumgütern und Dienstleistungen vergrößert wird (Alesina/La Ferrara 2005; Ottaviano/Peri 2006). Schließlich wird angenommen, dass alltägliche interkulturelle Kontakte Offenheit und Toleranz verstärken, wodurch Vorurteile abgebaut werden und diskriminierendem Verhalten vorgebeugt wird (Böltken 2000; Gantner 2003; Steinbach 2004). Ähnlich argumentiert Florida (2002a, 2002b, 2004), der in seinem Konzept der „Kreativen Städte“ davon ausgeht, dass die kulturelle

Diversität einer Stadt als Indikator dafür interpretiert werden kann, wie liberal und offen die Gesellschaft ist und dass Diversität ihrerseits ein wichtiger Faktor der Stadtentwicklung ist.²² Florida argumentiert, dass „offene“ Städte eine für Innovationen und Kreativität förderliche Atmosphäre bieten.

Auf der anderen Seite kann kulturelle Vielfalt auch gesellschaftliche Kosten verursachen: Zunächst können dadurch Kosten entstehen, dass in einer aus verschiedenen Nationen bestehenden Gruppe unterschiedliche Präferenzen bezüglich der Bereitstellung öffentlicher Güter und der Politik der öffentlichen Hand vorherrschen (Alesina/La Ferrara 2005). Aufgrund dieser Differenzen kann es zu Konflikten bei der politischen Meinungsbildung kommen, was zu einer geringeren Bereitstellung öffentlicher Güter führen kann. Zudem besteht die Möglichkeit, dass eine zu hohe Diversität in Firmen die Kommunikation zwischen Mitarbeitern aufgrund kultureller Distanz und Sprachschwierigkeiten negativ beeinflusst. Steigende Kommunikationskosten können die Produktivität beeinträchtigen, sodass ein Trade Off zwischen den positiven ökonomischen Auswirkungen der Ideen- und Wissensvielfalt auf der einen Seite und steigenden Kommunikationskosten zunehmender Vielfalt auf der anderen Seite besteht. Ein weiterer Kostenfaktor von kultureller Vielfalt sind integrationspolitische Maßnahmen, die ein Staat regelmäßig unternimmt, um Bürgern mit Migrationshintergrund die Integration in die Gesellschaft zu erleichtern bzw. diese zu fördern.

Empirische Evidenz

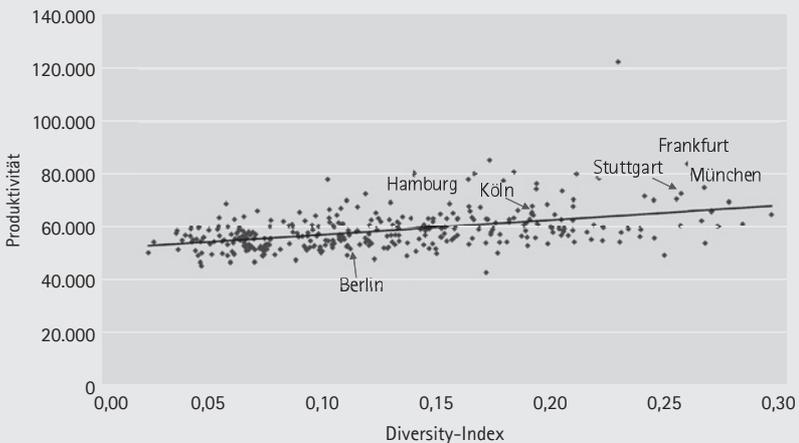
Die postulierten theoretischen Zusammenhänge zwischen kultureller Diversität und Ökonomie wurden erstmals von Ottaviano und Peri (2006) für 160 amerikanische Großstädte empirisch untersucht. Ihre Ergebnisse zeigen, dass ein robuster positiver Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der kulturellen Diversität und dem Lohnniveau, der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse und der Höhe der Mieten von in den USA geborenen Inländern besteht. Bellini et al. (2008) können diesen positiven Wirkungszusammenhang analog zu Ottaviano und Peri (2006) für Regionen in zwölf europäischen Ländern ebenfalls nachweisen. Südekum et al. (2009) analysieren mit der gleichen Methodik den postulierten Zusammenhang explizit für westdeutsche Regionen.²³ Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass von hochqualifizierten Ausländern ein positiver Impuls auf die Beschäftigung und die Lohnhöhe ausgeht. Niebuhr (2010) analysiert für Deutschland den Zusammenhang zwischen

22 Alle genannten Aspekte haben gemeinsam, dass ein Pool von gemeinsamen Werten und Normen unabdingbar ist (z. B. Rechtsstaatlichkeit), um die positiven Effekte kultureller Vielfalt zu nutzen. Für eine Überblick zu der Relevanz von Diversität im Konzept der kreativen Stadtentwicklung (Wedemeier 2009).

23 In Ergänzung zu Ottaviano und Peri (2006) berücksichtigen sie ebenfalls die Diversität der regionalen Wirtschaftsstruktur, ohne jedoch signifikante Impulse auf das Wirtschaftswachstum identifizieren zu können.

der national-ethnischen Vielfalt innerhalb der Belegschaften (siehe Abbildung 2.2) und dem regionalen Niveau der Innovationstätigkeiten. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass kulturelle Vielfalt einen positiven Impuls auf regionale Innovationserfolge ausübt, wobei die Stärke des Effektes mit dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten ansteigt. Die Studie von Haas und Damelang (2008) zeigt, dass sich kulturelle Vielfalt positiv auf den Arbeitsmarkteinstieg nach abgeschlossener Berufsausbildung auswirkt. Die Autoren führen diesen positiven ökonomischen Effekt vor allem auf das induzierte wirtschaftliche Wachstum und auf Erfahrung im Umgang mit ausländischen Arbeitnehmern in Regionen mit relativ hoher kultureller Vielfalt zurück.²⁴

Abbildung 2.3: Kulturelle Vielfalt und Produktivität (in Euro) westdeutscher Regionen 2006



Quellen: BA-Beschäftigtenpanel, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2008).
Eigene Berechnung und Darstellung.

Betrachtet man die regionale Verteilung kultureller Vielfalt und setzt sie in Relation zur Produktivität (Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen), so ist der positive Zusammenhang für Westdeutschland inklusive Berlin deutlich erkennbar (siehe Abbildung 2.3).²⁵ In kulturell vielfältigen Regionen produziert ein Arbeitnehmer, gemessen in Euro, im Durchschnitt mehr als in Regionen, in denen die Beschäftigtenstruktur vergleichsweise wenig von Zuwanderern aus unterschiedlichen Her-

24 Siehe auch Kapitel 3.

25 Ostdeutsche Regionen wurden nicht berücksichtigt, weil nur wenige ausländische Personen dort leben und arbeiten (siehe Abbildung 2.2).

kunftsändern geprägt ist. Der positive Zusammenhang zwischen Produktivität und kultureller Vielfalt gilt auch für die sechs größten deutschen Städte. Städte mit einer hohen Nationenvielfalt, wie Frankfurt, München und Stuttgart, weisen eine vergleichsweise hohe Produktivität auf. Eine Ausnahme stellt Hamburg dar, dessen kulturelle Vielfalt nur knapp über dem Bundesdurchschnitt liegt, das jedoch ein sehr hohes BIP pro Erwerbstätigen erwirtschaftet.

Aus dem bivariat geschätzten positiven Zusammenhang zwischen dem Diversity-Index und der Produktivität können generell keine Schlüsse über die Richtung des kausalen Zusammenhangs zwischen Diversität und Wirtschaftsstärke einer Region abgeleitet werden. Die hohe Produktivität in einer Region könnte die Folge der positiven Effekte kultureller Vielfalt sein. Sie könnte aber auch dazu geführt haben, dass sich vermehrt Zuwanderer aus verschiedenen Herkunftsländern in der Region niedergelassen haben. Allerdings deuten die genannten multivariaten Analysen für Deutschland darauf hin, dass die Produktivität in einer Region durch kulturelle Vielfalt positiv beeinflusst wird (Südekum et al. 2009).

2.4 Nutzung der Potenziale kultureller Vielfalt in deutschen Großstädten

Die grundlegende Voraussetzung dafür, dass sich die potenziellen positiven ökonomischen Effekte kultureller Vielfalt regional entfalten können, ist die Teilnahme von Zuwanderern am Wirtschaftsleben, insbesondere ihre Arbeitsmarktintegration sowie ihre Partizipation an der Produktion von Gütern und Dienstleistungen. Im Gegensatz hierzu können die meisten der potenziellen negativen Effekte kultureller Vielfalt auch mit einer unzureichenden Arbeitsmarktpartizipation von Zuwanderern eintreten. Deshalb nimmt die Integration am Arbeitsmarkt eine Schlüsselrolle ein. Ein zentraler Indikator für die ökonomische Integration von Ausländern ist neben der Arbeitslosenquote der durchschnittliche Tageslohn (siehe Tabelle 2.3).

Der Vergleich der nach Deutschen und Ausländern getrennt ausgewiesenen Arbeitslosenquote ist unter zwei Aspekten lohnenswert: Erstens zeigen sich große Niveauunterschiede hinsichtlich der Arbeitslosenquote zwischen den Städten, und zwar unabhängig von der Nationalität. So hat Berlin anteilmäßig ca. zweieinhalb Mal so viele deutsche und ausländische Arbeitslose wie München und Stuttgart. Zweitens weist der innerstädtische Vergleich für alle Städte mit Ausnahme Frankfurts einen jeweils mehr als doppelt so hohen Anteil ausländischer wie deutscher Arbeitsloser aus. Jedoch müssen beim innerstädtischen Vergleich die genannten Niveauunterschiede berücksichtigt werden. So ist z. B. der Anteil ausländischer Arbeitsloser in München und Stuttgart niedriger (je 16%) als der von Deutschen in Berlin (17,7%). Interessant ist auch der Vergleich zwischen Frankfurt und Hamburg,

da beide eine ähnliche Arbeitslosenquote für deutsche Erwerbspersonen (11 %), aber große Unterschiede in Bezug auf ausländische Erwerbspersonen aufweisen. So ist die Arbeitslosenquote der Ausländer in Frankfurt sechs Prozentpunkte niedriger als in Hamburg (19 % vs. 25 %). In Frankfurt, aber auch in München und Stuttgart sind Ausländer im Vergleich zur allgemeinen Arbeitsmarktlage somit besser platziert als in anderen Städten.

Tabelle 2.3: Arbeitslosenquote und Durchschnittslohn ausländischer und deutscher Erwerbspersonen

		Arbeitslosenquote*	Durchschnittslohn (pro Tag)**
		2006	2004
		in Prozent	in €
Berlin	Deutsche	17,7	70,3
	Ausländer	41,9	49,7
Frankfurt	Deutsche	10,4	102,0
	Ausländer	19,4	72,2
Hamburg	Deutsche	10,8	86,8
	Ausländer	25,4	61,4
Köln	Deutsche	12,0	88,2
	Ausländer	28,0	64,2
München	Deutsche	6,8	97,1
	Ausländer	16,0	72,8
Stuttgart	Deutsche	7,3	98,1
	Ausländer	16,1	74,8
Deutschland	Deutsche	11,0	86,4
	Ausländer	23,6	65,9

* Jahresdurchschnitte: bezogen auf alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen
 ** bezogen auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
 Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2006), IABS-04.
 Eigene Berechnung und Darstellung.

Auch hinsichtlich des Durchschnittslohnes erreichen ausländische Beschäftigte nicht das Niveau deutscher Arbeitnehmer. Wiederum sind Unterschiede zwischen den Städten deutlich erkennbar, die sich vor allem mit der unterschiedlichen Wirtschaftskraft der Regionen erklären lassen. So verdienen Arbeitnehmer in Berlin unabhängig von der Nationalität im Durchschnitt am wenigsten. Das Lohnniveau ist in Frankfurt, Stuttgart und München am höchsten. In Stuttgart und München beträgt der relative Lohnabstand zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten nur 24 Prozent bzw. 25 Prozent, während er in den anderen Städten bei knapp 30 Prozent liegt.²⁶

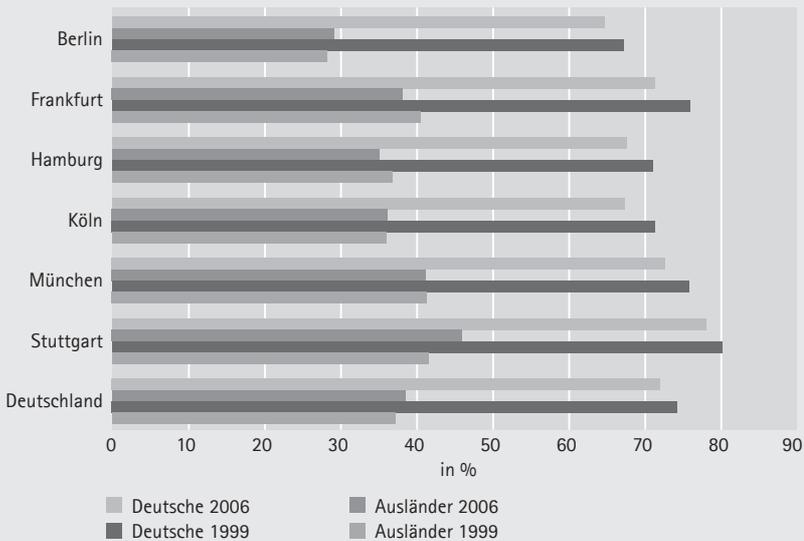
26 Der relative Lohnabstand wird gemessen als Lohndifferenz in Prozent des Lohnes von deutschen Beschäftigten.

Gründe der mangelnden Integration

Aus einer rein ökonomischen Perspektive – ohne Berücksichtigung institutioneller Faktoren und sonstiger Standortspezifika – ist das Potenzial der Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und die Qualität der hiermit verbundenen ökonomischen Effekte im Wesentlichen von zwei Aspekten abhängig: Der Qualität des Arbeitsangebotes der Zuwanderer auf der einen Seite und der Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften auf der anderen Seite. Aufgrund zahlreicher Einflussfaktoren können die durchschnittliche Qualifikation der Zuwanderer sowie ihre Erfahrungen und Kompetenzen zwischen Regionen variieren, was sich auf ihre Möglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration auswirkt. Zudem unterscheiden sich der mengenmäßige Bedarf an Arbeitskräften und ihre Zusammensetzung nach Qualifikationen – in Abhängigkeit von der Wirtschaftsstruktur und der wirtschaftlichen Dynamik – interregional.

Sieht man von institutionellen Faktoren ab, deuten die Auswertungen darauf hin, dass das unterschiedliche Platzierungsniveau am Arbeitsmarkt neben ökonomischen Disparitäten vor allem auf das unterschiedliche Qualifikationsniveau der ausländischen Bevölkerung in den deutschen Großstädten zurückzuführen ist. Vergleicht man den Anteil der Beschäftigten mit sekundärer (Berufsausbildung) und tertiärer Bildung (Hochschul- und Fachhochschulabschluss), so sind in allen Städten große Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Arbeitnehmern festzustellen (siehe Abbildung 2.4). Deutsche Arbeitnehmer verfügen nahezu doppelt so oft über eine sekundäre oder tertiäre Bildung wie ausländische Beschäftigte. Verfolgt man die Entwicklung des Qualifikationsniveaus, so zeigt sich, dass es in Deutschland auf Bundesebene in den letzten Jahren einen schwachen Konvergenzprozess bezüglich des Qualifikationsniveaus der in- und ausländischen Beschäftigten gibt. Ein Erklärungsansatz ist der steigende Anteil von ausländischen Beschäftigten, die in Deutschland geboren und ausgebildet wurden (zweite und dritte Generation). Ein weiterer Grund kann die veränderte soziodemografische Struktur der Zuwanderer sein, die im Laufe der letzten fünf Jahre nach Deutschland gekommen sind und tendenziell über ein höheres Qualifikationsniveau verfügen als die Zuwanderer in den 80er und 90er Jahren. Insgesamt stellt sich die Entwicklung zwischen den Städten sehr unterschiedlich dar. In Berlin und insbesondere in Stuttgart hat der Anteil der ausländischen Beschäftigten mit sekundären oder tertiären Bildungsabschluss im Zeitraum von 1999 bis 2006 zugenommen, während er in den anderen Städten gesunken ist.

Abbildung 2.4: Anteil der Beschäftigten mit sekundärem oder tertiärem Bildungsabschluss an allen Beschäftigten



Quelle: Statistisches Bundesamt (2008a). Eigene Darstellung.

In Köln, Hamburg und Berlin lag der Anteil von ausländischen Beschäftigten mit sekundärem oder tertiärem Bildungsabschluss deutlich unter dem deutschen Durchschnitt. In diesen drei Städten sind die Arbeitslosenquoten der Ausländer deutlich höher als in Frankfurt, Köln und Stuttgart, wo ausländische Beschäftigte ein höheres Bildungsniveau aufweisen. Dies deckt sich mit Erkenntnissen aus der Integrationsforschung, nach denen ein Großteil der mangelnden Arbeitsmarktplatzierung von Ausländern prinzipiell mit einer geringeren Humankapitalausstattung erklärt werden kann (Granato/Kalter 2001; Plahuta 2007). Jedoch bedeutet dies im Umkehrschluss nicht zwangsläufig, dass ausländische Arbeitnehmer unqualifiziert sind. Die Unterschiede ergeben sich zum Teil auch aus der migrationsbedingten Abwertung des Humankapitals. Es stellt sich nun die Frage, ob die Arbeitsmarktnachteile verschwinden, wenn die schulische und berufliche Ausbildung in Deutschland erfolgreich durchlaufen worden ist.

Gleiche Chancen dank gleicher Ausbildung?

Verfolgt man den Arbeitsmarkteinstieg und den frühen Erwerbsverlauf junger Ausländer, die eine berufliche Ausbildung in Deutschland absolviert haben, so hat sich gezeigt, dass ein Großteil der ethnischen Disparitäten verschwindet (Damelang/Haas 2006). Allerdings sind auch hierbei regionale Unterschiede ausweisbar: Wäh-

rend sich die Übergangswahrscheinlichkeit nach der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis für deutsche und ausländische Jugendliche in München und Stuttgart kaum unterscheidet, beträgt der Unterschied in Köln knapp 10 Prozentpunkte, in Hamburg und Frankfurt jeweils mehr als 10 Prozentpunkte und in Berlin sogar mehr als 20 Prozentpunkte. Im westdeutschen Bundesdurchschnitt haben 66 Prozent der Absolventen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und 71 Prozent der deutschen Absolventen direkt im Anschluss an ihre Ausbildung eine Beschäftigung gefunden (Damelang/Steinhardt 2008). Mit dem Erreichen deutscher Bildungszertifikate signalisieren die Bewerber neben berufsspezifischen Kenntnissen auch Sprachkenntnisse und Integrationsbereitschaft. Jedoch ist anzumerken, dass die untersuchte Gruppe vorselektiert sein kann, denn sowohl bei der Auswahl der Auszubildenden (Imdorf 2007) als auch bei der Wahl der Schulart gibt es Anzeichen ethnischer Benachteiligungen (Kristen/Granato 2007).

2.5 Fazit

Gegenwärtig stellt sich die wirtschaftliche Integration von Ausländern in den sechs größten deutschen Städten sehr unterschiedlich dar. Insgesamt zeigt sich, dass die Städte mit einer hohen kulturellen Diversität – gemessen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – hierbei erfolgreicher sind. So ist das durchschnittliche Einkommen von Ausländern in Stuttgart, Frankfurt und München deutlich höher als in den übrigen Städten. Zudem haben Ausländer in diesen Städten relativ häufig einen Berufsschulabschluss und sind relativ wenig von Arbeitslosigkeit betroffen. Durch die relativ gute Arbeitsmarktintegration der ausländischen Bevölkerung haben die südlichen Großstädte wie Frankfurt, Stuttgart und München im Vergleich zu Städten wie Berlin oder Hamburg einen Standortvorteil und bessere Voraussetzungen, für den positiven Einfluss der kulturellen Vielfalt auf Produktions- und Innovationsprozesse. Allerdings sind Ausländer in allen Städten deutlich schlechter am Arbeitsmarkt platziert als die deutsche Erwerbsbevölkerung, was bedeutet, dass ein erheblicher Teil des Potenzials kultureller Vielfalt nicht genutzt werden kann. Für die Zukunft bedeutet dies, dass zum einen durch gezielte Integrationspolitik Chancengleichheit, vor allem in der Ausbildung, gewährleistet werden muss bzw. durch maßgeschneiderte Förderangebote Fehlentwicklungen ausgeglichen werden müssen. Zum anderen kann das Qualifikationsniveau potenzieller Zuwanderer durch eine Steuerung der Migration nach Humankapitalkriterien positiv beeinflusst werden (Brücker/Ringer 2008).

Handlungsmöglichkeiten regionaler Politik

Zwar ist die Zuwanderungs- und die Integrationspolitik in Deutschland auf Bundesebene geregelt. Dennoch gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, durch regionale Ansätze die Rahmenbedingungen für Integration kreativ zu gestalten. So hat im Bereich der Integrationspolitik die Stadt Stuttgart bereits im Jahr 2001 ein eigenes, innovatives Integrationskonzept entwickelt und implementiert, welches mittlerweile international und national große Anerkennung gefunden hat und mehrfach prämiert wurde (Landeshauptstadt Stuttgart 2001, 2007). Im Verlauf der letzten Jahre hat mit Ausnahme von Köln und Frankfurt²⁷ jede der sechs größten deutschen Städte ein eigenes Integrationskonzept entwickelt, welches auf die spezifischen regionalen Herausforderungen und Bedürfnisse der jeweiligen Stadt zugeschnitten ist (Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration 2005; Landeshauptstadt München 2006; Freie und Hansestadt Hamburg 2007). Zentrale Aspekte sind in allen Konzepten die Sprachförderung für Neu- und Altzugewanderte, die Sprach- und Bildungsförderung in den Kindertageseinrichtungen sowie die interkulturelle Ausrichtung der Verwaltung und des öffentlichen Dienstes. Der Verbesserung der Ausbildungssituation und der Erhöhung des Anteils der Personen mit Berufs- oder Hochschulabschluss kommt im Zuge des Wandels zur Wissensgesellschaft eine besondere Bedeutung zu. Zudem verstehen die genannten Integrationskonzepte kulturelle Vielfalt als Potenzial und zielen darauf ab, diese für die Erweiterung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen aller Einwohner in der internationalen Stadtgesellschaft zu nutzen.

Auf Ebene der Zuwanderungspolitik können Städte neben dem Aufbau von Service-Einrichtungen für Neuzuwanderer (wie z. B. das „Welcome Center“ in Hamburg) ihre Attraktivität durch eine aktive Familienpolitik, eine Erhöhung der Qualität des Bildungsangebotes, internationale Schulen sowie unbürokratische Vorgehensweisen bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen erhöhen, bei der es noch keine bundesweit einheitliche Regelung gibt. Dies ist in Deutschland umso bedeutungsvoller, da der Zugang zu qualifizierter Tätigkeit vor allem über (Aus-)Bildungszertifikate kanalisiert wird (Shavit/Müller 1998). Es empfiehlt sich deshalb, die Anerkennungspraxis von ausländischen Abschlüssen einer eingehenden Prüfung zu unterziehen und zu erleichtern (Englmann/Müller 2007). Zudem spielt das „Standortimage“ für die Attraktivität von Städten für Zuwanderer eine wichtige Rolle. Offenheit und Vielfalt in Städten gewinnen als Standortfaktoren in diesem Zusammenhang an Bedeutung, was Städte zunehmend in ihrer Politikgestaltung berücksichtigen sollten.

27 Jedoch entwickelt die Stadt Köln aktuell ein Integrationskonzept (www.stadt-koeln.de/2/integration/00468/, abgerufen am 18.12.2009) und die Stadt Frankfurt hat jüngst in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Forum für Migrationsstudien der Universität Bamberg die Frankfurter Integrationsstudie 2008 veröffentlicht (Halisch 2008).

3 Die positiven Effekte der Migration: Kulturelle Vielfalt und Integration in den Arbeitsmarkt (*The Benefits of Migration: Cultural Diversity and Labour Market Success*)

3.1 Einführung (*Introduction*)

Like most modern societies, Germany has experienced a significant inflow of migrants during the last decades.²⁸ In the years between 1987 and 2001, Germany even absorbed more immigrants in absolute numbers than the traditional immigration countries Australia and Canada together (Bade 2001). Regarding studies of migration and integration, two alternative approaches dominate the agenda: the deficit-approach, emphasising that migrants are deficit actors compared to the native population, and the difference-approach, focusing on cultural differences.

We rely in this analyses on the latter approach and assume that migration triggers cultural diversity in the host region. In turn, cultural diversity affects the host region positively. Following Ottaviano and Peri's (2006) model of multicultural production, different cultural groups provide different skills and services with positive impacts on regional growth and income. Niebuhr (2010) tested the assumption that innovations are more likely to occur in a culturally diverse environment because of different sets of knowledge and abilities. Her analysis of regional patent registrations in German regions finds a significant influence of a cultural diverse labour force on innovation output. Finally, in their study on the economic impact of diversity, Berliant and Fujita (2004) develop and test a model of knowledge creation and transfer that emphasises positive effects on production and innovation that derive from complementarities between different ideas and skills associated with immigrant diversity.

Adding to this literature, we extend the economic concept of cultural diversity by assuming that social processes are also affected by immigration. A combination of economic and social perspectives offers a new direction for migration research (Boswell/Mueser 2008). One particularly good example is the work of Florida (2002b), who considers openness and tolerance as important factors in extending opportunity structures and achieving location advantages.

Against this background, we ask if a culturally diverse environment facilitates labour market chances for both, foreigners and natives. Given the challenge in research regarding the different labour market performance of foreigners and natives, namely the (mostly) unobservable unequal initial conditions – loss of productive human capital due to migration, insufficient language skills or missing networks, we have chosen a quasi-experimental approach: Our focus is on transitions

28 Anette Haas is co-author of this chapter.

after apprenticeship training. Because the German dual system distributes highly standardised certificates, apprentices who passed this barrier face comparable opportunities at the time of labour market entry. Analyzing these transitions allows us to assess labour market success at an early but crucial stage of the occupational career.

We define cultural diversity as the percentage of foreigners and the variety of different nationalities. Against this background, the amount of cultural diversity varies considerably in Germany, and it is to a large extent a result of past immigration. By using small administrative units to accurately illustrate spatial dependencies, we show that most rural areas are seldom culturally diverse while the population of larger cities is characterised by a high share of foreigners from numerous countries. Besides, labour market chances also vary considerably across space and it is striking that most studies in the field of integration research neglect the regional dimension. This is particularly astonishing since foreigners are overrepresented in large cities (Damelang/Steinhardt 2008). In this analyses we measure cultural diversity at the county level and take into account that the local employment opportunities strongly depend on regional labour market conditions.

The remainder of this chapter is organised as follows: We first offer theoretical arguments on cultural diversity and its influence on labour market entry (chapter 3.2). Next, we present our quasi-experimental design including the institutional setting of apprenticeship training in Germany and the derived hypothesis (chapter 3.3). This is followed by a description of the data (chapter 3.4) and our estimation strategy (chapter 3.5). Then, first, we visualise the spatial dimension of cultural diversity in Germany and (chapter 3.6), second, show that a culturally diverse environment reinforces the transition from education to work (chapter 3.7). We conclude by relating our results to migration research in general (chapter 3.8).

3.2 Der Einfluss von kultureller Vielfalt auf den Arbeitsmarkteinstieg *(Cultural diversity and its influence on labour market entry)*

Regional growth, regional labour market outcomes as well as the transition from education to work depend on a variety of location factors, e.g. endowment with capital and labour, infrastructure, market potential, sector structure, and research and development activities. All of these factors and the economic development itself are influenced by demography and migration. One essential question in this context is the magnitude of the economic impact of migration, another whether it is positive or negative for the domestic population (e.g. Borjas 1995). The aspect of diversity has only recently been considered in this discussion.

Cultural diversity can affect the economy in different ways. The economic literature (Alesina/La Ferrara 2005; Bellini et al. 2008; Ottaviano/Peri 2006; Niebuhr 2010) stress that migrants from different countries provide complementary skills because of their culture-specific characteristics. These complementary skills can supplement the production process. In addition, innovations are more likely to occur because differences in knowledge and capabilities of workers from diverse cultural backgrounds drive R&D performance. The argument is that opinions and behaviour are more homogenous within than between groups. However, interaction between foreign and native workers is an essential condition for knowledge spillovers. If there is communication between the groups, these differences and alternative ways of thinking and behaving can contribute to the development of new ideas and patterns of thought.²⁹ Consequently, German counties with a diverse workforce have a higher productivity than counties with a more homogenous workforce (Suedekum et al. 2009). On a business level, ethnic diversity is associated with increased sales revenue and more customers due to more resources for problem resolution and better understanding of the pulse of the marketplace (Herring 2009). Another important point is the resolution of labour shortages and recruiting and retaining high quality staff, followed by greater innovation and enhanced market opportunities (Kraal/Roosblad 2008). Hence, economic and business growth is stimulated resulting in a higher success rate regarding the transition from education to work.

In addition to the economic impacts, we assume also that social processes are affected by a culturally diverse environment which might improve labour market opportunities: Everyday life experiences with other cultures increase with the share of migrants present, and prejudices or discrimination against foreign people are reduced (Pettigrew/Tropp 2000; Steinbach 2004). Hence, an open and tolerant cultural climate may emerge which might be a location advantage because it attracts creative people (Florida 2002a, 2002b).³⁰ In a knowledge economy creative people, e.g. engineers, IT-specialists, scientists, contribute to economic growth (Boschma/Fritsch 2009). Furthermore, the larger the share of different nationalities already active in the labour market, the easier it should be for young migrants to "mix in" because their presence is acknowledged. Employers are familiar with different ethnic groups and/or are open-minded to hire migrants and work together with them, either because of experiences within their own firms or information from business contacts. Moreover, the labour pool is ethnically heterogeneous, the costs

29 This assumption relies on the socio-cultural mixed embeddedness hypothesis; see e.g. Kloosterman and Rath (2001).

30 Furthermore cultural diversity may enter directly into individual utility, because consumers have a love for variety and prefer to choose from different products. Therefore, cultural diversity enriches the supply of goods in a region, because different goods and services are offered (international restaurants, exotic food stores etc.) (Alesina/La Ferrara 2005).

for employers to accomplish their ethnic preferences are high. Discrimination in the hiring process should be less likely to occur. Additionally, because of their proximity to customers in regions where a particular group is represented disproportionately, employers may have incentives to hire foreign people of a certain nationality. Finally, cultural diversity might also be beneficial particularly for migrants, for example through the provision of both formal and informal information useful for searching for a job. Ties that only provide access to information and make resources available only within a particular ethnic community may not be helpful or even turn into a trap, in particular for second-generation migrants (Wiley 1970; Zhou 1997). Following the idea of weak ties (Granovetter 1973), we expect that labour market relevant ties are not necessarily restricted to a person's own ethnic group. Rather we assume that the probability of interethnic relationships grows with increasing cultural diversity (Ganter 2003; Munshi 2003).

The downside to the positive effects of cultural diversity is higher transaction costs in form of different languages and cultural barriers. Also the possible trade-offs among participation in the ethnic economy, the size and concentration of ethnic neighbourhoods, and social integration referring to language acquisition and interaction with non-co-ethnics are to be considered (e.g. Boisjoly et al. 2006; Lazaer 1999, 2000). A diverse population might also disagree about the extent and variety of provision of public goods (Alesina et al. 1999; Miguel/Gugerty 2005). According to the group threat theory (Blalock 1967), natives may not enjoy living together with a high number of foreign people if they feel that their own opportunities are being affected negatively. Further, living in a large ethnic enclave moderates the pressure for ethnic adjustment to the host country and might even stimulate emerging alternate societies. Regarding positive and negative effects of diversity, there seems to be a range of diversity that should be beneficial for labour market outcomes depending on economical and social location conditions. Furthermore, Ottaviano and Peri (2006) emphasise the role of a core of shared norms (e.g. integration, constitutional legality) that might constitute a prerequisite for realising the potential benefits of diversity.

3.3 Ein quasi-experimenteller Ansatz (*A quasi-experimental approach*)

The institutional setting of vocational training

To test the impact of a culturally diverse environment on labour market success, we focus on labour market entry, a crucial transition for a person's employment history (Dietrich/Abraham 2008). We restrict our analyses to young people passing through

vocational training, the most important track in Germany regarding labour market entry: Over 50 per cent of each cohort attends vocational training following school (Bundesinstitut fuer Berufsbildung 2009). Successful vocational training provides graduates with standardised occupational certificates that serve as an objective measure of skills and abilities to potential employers nationwide. Because the link between certificates and the access to qualified work is particularly pronounced in Germany (Shavit/Mueller 1998), the dual system of vocational training constitutes a major gateway in the economic integration of young people. There are two tracks for initial vocational training in Germany: first the so-called dual apprenticeship, which takes place both "on the job" and at vocational schools, and second, full-time training at vocational schools or "*Berufsfachschulen*" as a specialised vocational school. In our study we concentrate on the first track, the vocational training system (VTS) in companies.³¹

Discussing possible selectivity effects of the population under investigation it is striking that the participation rate of foreigners in the German dual system is generally low when compared to Germans. In 2007, only a quarter of Non-Germans between 15 and 24 years of age participated in vocational training courses within the dual system, but more than half of the Germans of the same age did (Bundesinstitut fuer Berufsbildung 2009). One reason for this phenomenon is that tight labour market conditions result in a higher participation rate in subsidised vocational schools that do not provide a specific occupational qualification. This selection can be explained by the institutional setting of the education system in Germany: studies agree that the education system acts as a sorting machine, even at a very early stage in an individual career (Allmendinger 1989; Ammermueller 2005). Hence, young migrants might have poorer chances to find an adequate apprenticeship training position (Haeberlin et al. 2005; Seibert et al. 2009) mainly due to lower school performance (Kristen 2002; Kristen/Granato 2007). This implies that foreign apprentices who have survived this selection process might have equal or even better endowments in terms of schooling and education than their ethnic peers.³² Bender and Seifert (1996) have shown that career histories of foreign and German VTS graduates differ not significantly in terms of occupational mobility and unemployment sequences. Comparing foreign and native employees in a non-experimental setting, this approach offers labour market starting positions which can be assumed as almost equal.

31 For a more detailed description of the institutional background of the education and training system in Germany see for instance Euwals and Winkelmann (2002).

32 In a study for Norway, Helland and Stoeren (2006) find support that obtaining an apprenticeship is independent of ethnic background for those who passed school.

Hypotheses

In view of these considerations, *we assume that a culturally diverse environment fosters the transition from apprenticeship training to work* because cultural diversity:

- is closely associated with economic growth and, thus, increasing employment opportunities due to innovations and complementarities,
- reduces reservations against migrants and foreigners and is associated with an open and tolerant climate whereby social barriers are overcome and employment opportunities arise,
- supports interethnic networks which facilitate the transmission of information essential to labour market entry.

We expect that the higher the level of cultural diversity in the social environment, the greater the chance of a successful transition into the primary labour market should be.

3.4 Datenbasis und Design (*Data and design*)

The data for this analysis originate from the German Integrated Employment Biographies (IEB). The IEB database is generated at the Institute for Employment Research (IAB) by merging different sources of individual data collected by the German Federal Employment Agency for administrative purposes. The IEB includes life-course information about employment spells subject to social security contributions, unemployment benefits, participation in active labour market policy schemes, and job search. Although no information is available on other forms of employment, e.g. civil servants or the self-employed, the IEB covers more than 80 per cent of the labour force in Germany. Hence, the IEB has become an important data base for research.³³ It is a unique data base because of huge case numbers that allow for differentiation due to nationality, occupation, and regional labour market.

To analyse the impact of cultural diversity on labour market success we select the first labour market episode following apprenticeship as the dependent variable. We differentiate two states: "employed" which indicates a successful transition into the labour market versus "unemployed". Because they are not frequent, other possible episodes such as internships or participation in active labour market programmes are not considered.³⁴

33 For detailed information see Jacobebbinghaus and Seth (2007).

34 For example, graduates attending the university after apprenticeship training or foreigners returning to their home countries. Job seekers are included in the "unemployed".

To cover the transition from apprenticeship to the labour market, we select all persons younger than 30 years of age in Western Germany and Berlin who completed their apprenticeships in 2000.³⁵ The eastern part of Germany is excluded from the analysis because the number of foreign people living and working there is small and diversity is not likely. Our data also allow for differentiating between subsidised and non-subsidised training. Persons who have completed subsidised training are excluded from our analysis because their chances of labour market integration are poorer compared to those completing non-subsidised training (Damelang/Haas 2006). Because information on completed apprenticeships in the data is unreliable, we take the duration of the training as a proxy. According to Wachter and Bender (2006), who used the same data source, an apprenticeship is successful if it is completed after a minimum duration of 450 days. Unfortunately, we cannot measure migration background or ethnicity directly.³⁶ However, the data allow for a differentiation of more than 180 nationalities (based on citizenship). We collapse this variety to five groups: "Germans", "EU-15 Europeans"³⁷, "Ex-Yugoslavs", "Turks" and "Other Nationals" for the rest of the sample.

Table 3.1 describes all independent variables. These are, first of all, the five nationality groups as discussed above. Besides individual characteristics (sex, age, and wage), two human capital indicators have been included: level of education and the number of apprenticeship trainings. For the latter, we control for switching the training firm as well as for second apprenticeship training. For the level of education we distinguish between lower and upper secondary school as well as university.

In order to investigate whether the transition from apprenticeship to the labour market is hampered by labour market segmentation, we consider, first, the eight most popular occupations separately. Secondly, we control for the size of the training firm and other firm-level characteristics to observe if firm performance results in different training opportunities (average wage in the firm, proportion of highly qualified employees, share of foreigners, and share of apprentices). Thirdly, industrial sector is taken into account.

35 For sensitivity analysis we analysed different cohorts (e.g. 1998 and 2002) with basically the same results. For a discussion of longitudinal aspects of vocational training see Burkert and Seibert (2007).

36 It is therefore not possible to identify naturalised foreigners and ethnic German immigrants (*Aussiedler*), because they are granted German citizenship immediately upon arrival.

37 According to other studies (e.g. Granato/Kalter 2001; Kogan 2004), migrants from EU-15 countries regardless of their heritage perform relatively well on the German labour market whereas foreigners from other countries suffer from ethnic penalties that originate in institutional arrangements. For the sake of brevity we have aggregated EU-15 nationals to one group.

Tabelle 3.1: Zusammenfassung zentraler Variablen (Table 3.1: Summary of sample characteristics)

Dummy Variables	N	per cent	Metric Variables	N	Mean	Std.dev.	Min.	Max.
Sex			Individual characteristics					
Male	162,870	56.1	Age (16–30)	290,202	21.13	2.07	16	30
Female	127,332	43.9	In_wage	290,202	3.14	0.26	2.56	3.69
Nationality			Firm characteristics					
Germans	269,726	92.9	In_aver_firm_wage	290,202	4.14	0.45	2.57	4.98
EU-15 (except Germans)	4,744	1.6	prop_highqualified	290,202	0.10	0.15	0	1
Turks	8,466	2.9	prop_apprentices	290,202	0.14	0.14	0	0.99
Nationals of former Yugoslavia	4,244	1.5	prop_foreigners	290,202	0.06	0.09	0	1
Other nationals	3,022	1.0						
Educational level			Regional characteristics					
Lower secondary school	248,280	85.6	Diversity	290,202	0.84	0.08	0.33	0.96
Upper secondary school	39,521	13.6	share of foreigners	290,202	0.08	0.04	0.01	0.17
University	2,401	0.8	share of green party voters	290,202	9.68	3.98	2.67	28.68
First apprenticeship	256,232	88.3	prop_unemployed < 25	290,202	0.07	0.04	0.01	0.18
Switch of apprenticeship	24,278	8.4	GDP_employee (in th.)	290,202	54.11	8.66	38.66	114.18
Second apprenticeship	9,692	3.3	GDP_develop 1992–2000 (in %)	290,202	0.15	0.06	-0.08	0.37
Vocational education								
Car mechanic	12,414	4.3						
Electrician	11,216	3.9						
Retail salesman/ wholesaler	17,163	5.9						
Salesman	15,492	5.3						
Bank clerk	14,254	4.9						
Office worker	49,786	17.2						
Doctor's receptionist	19,055	6.6						
Hair cutter	5,751	2.0						
Other occupation	145,071	50.0						
Size of training firm								
1 < 20	100,998	34.8						
20 < 250	114,899	39.6						
> 249	74,305	25.6						

Dummy Variables	N	per cent	Metric Variables	N	Mean	Std.dev.	Min.	Max.
Industrial sector								
Manufacturing	95,167	32.8						
Building	30,061	10.4						
Distributive services	60,485	20.8						
Economic services	23,594	8.1						
Domestic services	19,533	6.7						
Social services	38,488	13.3						
Others	7,196	2.5						
Missing	15,678	5.7						
Type of county								
Border regions (yes = 1)	42,978	14.8						
Core cities	100,080	34.5						
Agglomerated regions	139,950	48.2						
Rural districts	50,172	17.3						
sample size (n)	290,202							

Source: IEB. Own calculation and presentation.

To capture the influence of cultural diversity spatially, we use small scale administrative units at the level of NUTS 3 regions, which more or less correspond to city regions or labour market areas.³⁸ This delineation allows us to consider regional disparities in unemployment, productivity, and diversity for 326 regions in West Germany and Berlin. Because regional mobility is low among apprentices in West Germany (Riphahn 2002), the situation on the local labour market is crucial for success. For example a high rate of unemployed youths lowers employment chances. In turn, a high GDP per year and the long term growth of GDP (over 9 years) are expected to lead to a higher labour demand. We also consider the type of region (rural, agglomerated, and urban³⁹) to account for differences in the "natural" economic and social structure.

3.5 Schätzstrategie (*Estimation strategy*)

We use a probit model to examine the expected positive effects of cultural diversity on labour market entry. The conditional probability of entering the first labour

38 The Nomenclature of Territorial Units for Statistics (NUTS) is a geocode standard for referencing the administrative divisions of countries for statistical purposes and was developed by the European Union and is to some extent similar to the FIPS standard in the United States.

39 The classification is developed by the Federal Office for Building and Regional Planning (BBR) (see appendix 5.2).

market can be written as follows: coded with 1 for a positive outcome that means the event "employed after apprenticeship" did occur and coded as 0 for a negative outcome meaning "unemployed after apprenticeship".⁴⁰

To assess the influence of cultural diversity, we have to take into account that location choices of foreigners might be influenced by supportive conditions. We assume that foreigners stimulate employment growth, though, but the relationship might as likely be the other way round meaning that foreigners go to regions where they expect to meet favourable economical conditions. This influences the transition into the primary labour market positively, too. These considerations lend support to the notion that the share of foreigners is an endogenous regressor, which means that we have to disentangle the influence of cultural diversity from the share of foreigners. In order to identify the causal impact of share of foreigners on our dependent variable, we need a source of exogenous variation. Therefore we apply a specific estimation procedure, the so called Instrumental Variable (IV) estimation. The aim of the IV-method is to eliminate asymptotically the correlation between the error term and the endogenous variable by replacing it with other variables that are closely connected to it (relevance of the instrument), but which are not correlated with the error term (exogeneity of the instrument). In other words, the instrument z has no direct effect on the dependent variable y , but only indirectly through its impact on the endogenous variable x_k (Wooldridge 2002).

Technically, this is implemented as a two-stage least-squares (2SLS) procedure. In the first step the endogenous variable ("share of foreigners") x_k is regressed on all exogenous variables x_1 up to x_{k-1} as well as on the instrument z_1 . As the instrument is exogenous, this approximation of the endogenous variable will not correlate with the error term:

$$x_k = \delta_0 + \delta_1 x_1 + \delta_2 x_2 + \dots + \delta_{k-1} x_{k-1} + \theta_1 z_1 + r_k \quad (3-1.1).$$

In the second step the regression of interest is estimated as usual, but the endogenous variable x_k is replaced by the approximation in step 1 (equation 3-1.1):

$$y = \alpha_0 + \alpha_1 x_1 + \dots + \alpha_{k-1} x_{k-1} + \lambda_1 z_1 + v \quad (3-1.2).$$

One shortcoming of the IV technique is that the exogeneity of the instrument cannot be tested directly. Hence, we applied different instruments like "share of foreigners (time lagged)", "predicted change of the number of immigrants of each country" like Ottaviano and Peri (2006), and "birth rate". But for each of these instruments,

40 Other possible outcomes after apprenticeship training are, for example, internships, participation in active labour market programmes, or marginal employment. In total numbers these states are of minor importance and are not considered in the analysis. See Haas and Damelang (2010) for results dealing with the transition probability to different occupational states.

either correlation with the error term cannot be ruled out or their correlation with the endogenous regressor "share of foreigners" is not satisfying. Finally, we decided to use a political measure as a proxy for the "open-mindedness" of a region towards migrants and foreigners, namely the share of Green Party⁴¹ voters at the Bundestag elections 2002. The manifesto of the Green party advocates "multi-culture" and emphasises a policy of open-mindedness and tolerance towards minorities. This variable is sufficiently correlated with the "share of foreigners" ($R^2 = 0.220$), but is per se unlikely to have an effect on labour market outcomes and, thus does not affect the transition from education to work.⁴² Furthermore, it is unlikely to be affected by reverse causation because persons without German citizenship are not allowed to vote in Germany. That means that the instrument is exogenous, because the share of foreigners is not causally determined by the share of Green party voters.

To measure cultural diversity we follow the approach of Ottaviano and Peri (2006). They define cultural diversity as the quantity and variety of groups of different cultural heritages in a region. In contrast, our indicator is restricted to foreigners who are employed because we assume that the positive economic and social effects of a culturally diverse social environment are more likely to occur if foreigners are integrated into the labour market.⁴³ Being unable to define cultural heritage properly with our data, we use nationality as a proxy. Although we may underestimate the magnitude of diversity, the advantage of our data is that we are able to distinguish between more than 180 different nationalities. Our measure of cultural diversity is based on the Herfindahl index of concentration, defined as the sum of the squared proportion of each nationality in each county. The range of the Herfindahl index is from 0 to 1, representing a continuum between the even distribution of the groups and the numerical dominance of one group. Since the Herfindahl index is a measure of concentration, diversity is calculated as 1 minus the Herfindahl index:

$$DIV_{it} = 1 - \sum_{k=1}^K s_{ikt}^2 \quad (3-2)$$

where s_{ikt} is the share of employees in county i with nationality k in year t .

The advantage of this indicator over similar concentration indices (e.g. the GINI coefficient) is that it accounts for both the richness of the distribution and a relatively even distribution across nationalities. The diversity index will increase with a rising number of nationalities or when the shares of different nationalities converge. By controlling for regional labour market conditions and

41 *Buendnis90/Die Gruenen*. This instrument is also employed by Suedekum et al. (2009).

42 For example, GNP-development and share of Green Party voters at county level are negatively correlated and, moreover, very small (-0.045).

43 Hence, the diversity index is calculated without Germans.

the (instrumented) "share of foreigners", we are able to disentangle empirically the influence of cultural diversity and to examine whether cultural diversity of the workforce has a positive or negative impact on the labour market entry of people who have recently completed their apprenticeship. Due to the fact that the influence of diversity is not supposed to be a linear effect⁴⁴ we decide to use a more flexible approach by employing quartiles that represent the whole distribution without assuming a linear function. We split the effect into four quartiles (up to 25 %, 25–50 %, 50–75 %, over 75 %) to differentiate counties with low, medium, and high level of diversity measured against the distribution for West Germany (range of the diversity index from 0.3325 up to 0.9585).⁴⁵

3.6 Die räumliche Dimension kultureller Vielfalt *(Spatial dimension of cultural diversity)*

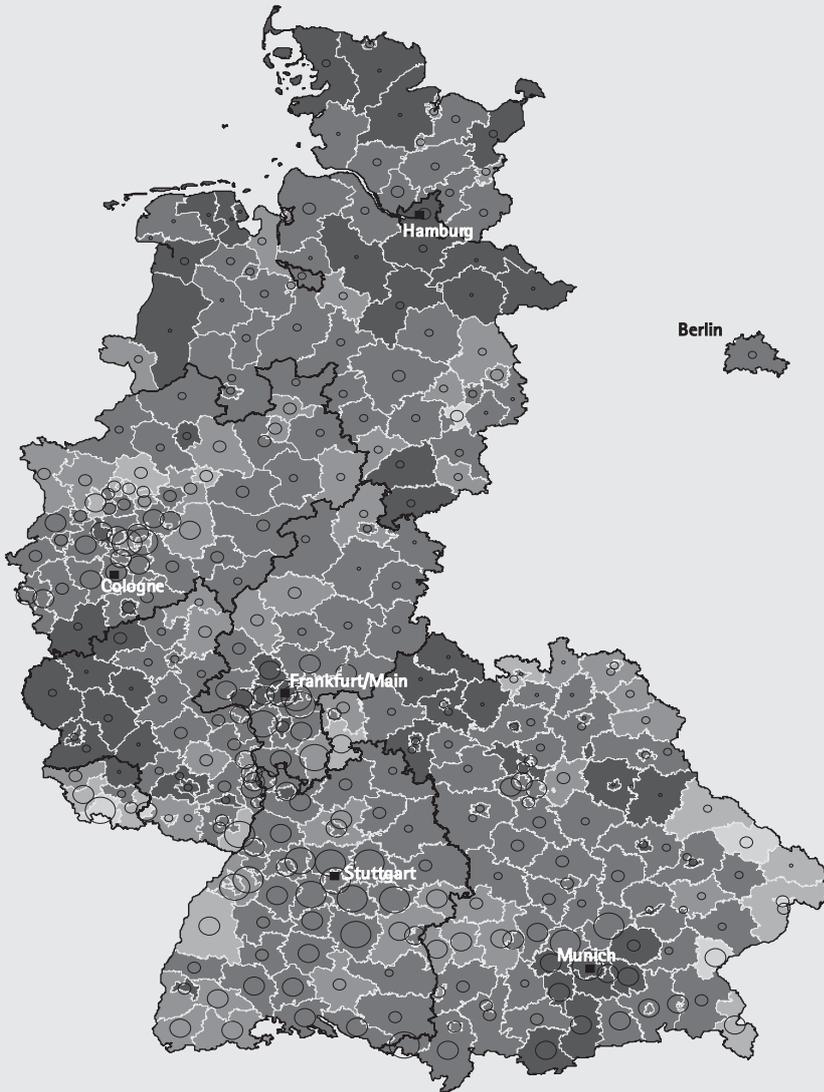
Figure 3.1 shows two indicators: cultural diversity and the foreign workforce for the year 2000. The regional distribution of foreign employees is characterised by a slope from north to south. There is a high concentration in urbanised regions, in cities, and in the border regions to France and Switzerland. The costs of international mobility between EU-15 countries as well as to Switzerland, especially among neighbouring regions, are low, because workers from these countries are allowed to move freely. Therefore cross border regional labour markets can emerge (Niebuhr/ Stiller 2006), enhancing the share of foreigners among the labour force.

The same pattern – a high share of foreigners and a low degree of cultural diversity – holds also true for some non-border regions where Turks and nationals from former Yugoslavia are dominant groups, e.g. in the Ruhr area and the districts surrounding Stuttgart. In contrast, Munich and surrounding districts have a high share of foreign employees accompanied with a diverse labour force above the average. Nonetheless, high levels of diversity are also reached in some rural regions indicating an even distribution of people from different cultural backgrounds (e.g. districts in Rhineland-Palatinate and in Lower Saxony). This figure suggests that the German labour market is very heterogeneous in terms of national, and, thus linguistic and cultural backgrounds.

44 This strategy is in line with other studies assuming an optimal range of diversity. The optimal level is exceeded if (transaction) costs become too high and outreach the benefits, for example due to language barriers, missing trust, different norms and values (the "Babylon effect"; see Florax et al. (2005)).

45 The corresponding intervals are for 0–25 % quartile: 0.3325–0.8091; 25–50 % quartile: 0.8092–0.8496; 50–75 % quartile: 0.8497–0.8852; 75–100 % quartile: 0.8853–0.9585.

Abbildung 3.1: Kulturelle Vielfalt und der Anteil ausländischer Beschäftigter 2000
 (Figure 3.1: Cultural diversity and share of foreign employees 2000)



share of foreign employees

- ≤ 3.0 (35)
- ≤ 6.0 (113) mean: 7.1
- ≤ 9.0 (83) std.dev.: 3.6
- ≤ 13.0 (73) max.: 17.9
- ≤ 17.9 (23) min.: 1.1

diversity-index

- ≤ 0.6 (6) mean: 0.8
- ≤ 0.7 (18) std.dev.: 0.1
- ≤ 0.8 (55) max.: 1.0
- ≤ 0.9 (183) min.: 0.3
- ≤ 1.0 (65)

Source: BA-Employmentpanel. Own calculation and presentation.

3.7 Empirische Ergebnisse (*Empirical results*)

The transition from vocational training to work

We now turn to the description of our dependent variable, the transition from apprenticeship to the first labour market episode, and consider integration into the "primary labour market" as the preferable status. Differentiating between "Germans", "EU-15 Europeans", "Ex-Yugoslavs", "Turks" and "Other Nationals" table 3.2 shows that Germans, nationals from EU-15 states, and nationals from former Yugoslavia have similar patterns regarding labour market integration: almost 85 per cent of those who complete an apprenticeship enter the primary labour market. Turks have a higher risk of starting with an episode in unemployment (21 %); only 79 per cent immediately find a job in the primary labour market. The "other nationals" have the lowest transition rate of all groups regarding the primary labour market. Given the large number of people who actually make it into the first labour market without delay, however, the German apprenticeship training system offers a huge capability for labour market integration of young people in general.

Tabelle 3.2: Der Übergang in den Arbeitsmarkt (*Table 3.2: First state following apprenticeship*)

	Germans	EU-15	Nationals of former Yugoslavia	Turks	Other Nationals	Total
	in per cent					
Primary labour market	84.1	84.8	85.2	79.3	77.3	83.9
Unemployment	15.9	15.2	14.8	20.7	22.7	16.1
Observations	269,726	4,744	4,244	8,466	3,022	290,202
Source: IEB. Own calculation and presentation.						

The impact of cultural diversity on labour market success

We argue that the transition from education to work is not only a product of human capital endowment and diminishing ethnic penalties, but also of the social environment and cultural diversity in the host region. To disentangle these effects we analyse the conditional probability of transition into employment (vs. unemployment) for graduates. In order to cope with the endogeneity of the regressor "share of foreigners", we use an instrumental variable estimation as described in equations (3-1.1) and (3-1.2). A general probit model is likely to be miss-specified because "share of foreigners" and "transition into employment" might be determined

simultaneously. To avoid that omitted variables drive the regressor "diversity", we also included further labour market characteristics of the host region influential to the transition. Table 3.3 shows the estimation results of equation (3-1.2). As it is illustrated, we have controlled for human capital characteristics, occupations, as well as characteristics and sector of the training firm.⁴⁶

Tabelle 3.3: Determinanten des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt
(Table 3.3: Determinants of integration into primary labour market)

Dep.Var.: employed (yes = 1)	coeff.	se
Sex (male = Ref.)	0.144***	(0.008)
Germans (Ref.)	–	
EU-15	0.001	(0.024)
Nationals of former Yugoslavia	0.017	(0.025)
Turks	–0.171***	(0.017)
Other Nationals	–0.189***	(0.026)
Diversity_1st-quartile	0.081***	(0.012)
Diversity_2nd-quartile	0.079***	(0.010)
Diversity_3rd-quartile	0.067***	(0.011)
Diversity_4th-quartile (Ref.)	–	
Share of Foreigners*	–1.079**	(0.409)
Prop_Unemployed < 24	–5.291***	(0.186)
GDP_Employee	0.001	(0.001)
GDP_Develop (92–00)	0.162**	(0.061)
Border Region	0.031**	(0.010)
Core_Cities	0.047***	(0.011)
Agglomerated (Ref.)	–	
Rural_District	–0.082***	(0.012)
Observations	290,202	
IV-probit estimation: Dependent variable: employed (yes = 1) vs. unemployed		
controls: Educational level; Vocational education; Individual characteristics;		
Size of training firm; Industrial sector; Firm characteristics		
*** p < 0.001, ** p < 0.01, * p < 0.05		
Heteroskedasticity-robust and clustered standard errors are reported in parentheses.		
* share of foreigners instrumented by share of green party voters at the Bundestag election 2002.		
Wald test of exogeneity: $\chi^2(1) = 43.30^{***}$		
Coefficient of first stage regression: 0.003*** (0.001)		
F-value (41; 290,161): 9,644.85***		
Source: IEB. Own calculation and presentation.		

⁴⁶ All coefficients are displayed in appendix 3.1. The first stage regression is shown in appendix 3.2.

First we look at the probability of transition for the different national groups. The marginal effects show that the probability of being employed in the first labour market following an apprenticeship is significantly lower for Turks and other nationals than for Germans (about 4%). Standard explanations for these persistent ethnic penalties are migrants' lower language skills, their fewer social ties to Germans, their greater cultural distance (Haug 2003; Kalter 2006, 2007; Worbs 2003) and discrimination by employers (Imdorf 2007; Seibert/Solga 2005). Since the majority of potential employers are natives, dense intra-ethnic networks might even lower chances for labour market integration (Behtoui 2008; Lin 2004).

Turning to our hypothesis regarding the assumed beneficial influence of a culturally diverse environment on the transition process, it is evident that diversity has a positive impact. The reference category representing the 25 per cent regions with the highest diversity measure is the dummy. An extraordinarily diverse workforce is supposed to be counter-productive due to increasing transaction costs. The dummy variables for the first three quartiles show significant positive effects, as expected. It is not appropriate to attach much significance to the small differences among coefficients for the quartile dummy variables, because their confidence intervals overlap. For robustness check we also used the conditional maximum-likelihood estimator. Furthermore, we also estimate the effects of diversity excluding rural districts because of the slight extent of diversity. Results are robust due to different specifications and remain stable.

This positive influence of diversity can be explained by both, economic and social processes, such as employment growth, everyday experiences, and interethnic networks. To assess the influence of diversity, the endogenous regressor "share of foreigners" is instrumented by the "share of votes for the Green Party in 2002". Otherwise the positive effects of migration and integration could not be interpreted causally since productive regions may act like a magnet attracting German and foreign workers. The instrumented variable "share of foreigners" shows a significant negative effect indicating that diversity and not quantity is beneficial. We also test interaction effects between cultural diversity and nationality with the result that the influence does not differ significantly between the observed groups. Hence, a high share of individuals with different cultural background fosters employment chances for all groups. This indicates that discrimination is (statistically) less likely in a diverse environment, and beyond that, labour market opportunities are promising.

In order to avoid that diversity is biased because of omitted variables, other factors at the regional level that matter for the successful integration of individuals in the first labour market are also included. It is obvious that a high regional unemployment rate lowers their chances, and that an increasing GDP amplifies

the probability of their integration. Furthermore, finding employment in core cities is easier due to the fact of more adequate job offers (e.g. service sector) than in agglomerated regions.

3.8 Fazit (*Conclusion*)

Economic and social interactions depend not only on individual resources but also on the opportunity structure influenced by migration and integration. Applying a difference-approach and considering migration as a societal resource, beneficial processes may be triggered leading to economic growth, social openness and, thus, improve the opportunity structure.

We analyse whether cultural diversity considered as the quantity and variety of foreign employees at county level extends the opportunity structure in terms of labour market possibilities. It is assumed that access to relevant information is easier, social barriers are overcome, and economic growth is stimulated if cultural diversity is high. To assess the impact of diversity, we examine the employment history of a cohort of graduates of the German dual system at the time of transition from vocational training to work.

The question of causality between economic growth and cultural diversity requires a special methodical framework: the quantity of foreign employees might not be independent from labour market entry because migrants usually settle in regions where they meet favorable economic conditions. An instrumental variable design is carried out to avoid a biased estimation: we choose the instrument "share of Green Party voters" because tests confirm the validity and effectiveness as a proxy for the variable "share of foreigners". To avoid omitted variable bias, we include regional labour market characteristics since foreigners are unevenly distributed across German counties implying different labour market chances. Additionally we observe human capital endowment, occupational sorting, and labour market segmentation. Based on the estimation results we conclude that a culturally diverse environment enhances the opportunity structure for labour market success, especially the probability of transition from apprenticeship training to work rises.

This result is in line with a seminal paper by Ottaviano and Peri (2006) showing that cultural and ethnic diversity among the population increase regional productivity. Immigrants' skills are complementary not only because they perform different tasks, but also because they bring different skills and abilities to the same task. For example, a Chinese engineer and an Italian engineer will neither provide the same ideas of style/concept because of different cultural background, ideas and various approaches. Florida (2002a, 2002b) and Florida et al. (2008) further argue that tolerance – specifically "low barriers to entry" for individuals – is associated

with the geographic concentration of talent, higher rates of innovation and regional development. A regional culture of tolerance acts on regional development by making other inputs, such as education and occupational skill, more efficient. Similar arguments by Page (2007) provide the basis for a general economic theory of tolerance and improved economic outcomes. He finds that cognitive diversity leads to a more efficient decision making process and that the associated diversity of identities enables new perspectives.

To sum up, labour market integration is considered to be a necessary prerequisite to participate fully in society. In addition to individual characteristics, the regional economic and social structures play a crucial role. From our results, the combination of economic and social processes in migration research is promising. However, and in part due to our quantitative approach, there are limits to our background story concerning the cause-and-effect-relation of cultural diversity. Further research should open the "black box" of cultural diversity in order to disentangle direct and indirect effects regarding social processes.

4 Ungleich unter Gleichen? Arbeitsmarkterfolge junger ausländischer Erwerbspersonen in Deutschland *(Unequal among Equals?: Labour Market Outcomes of Young Foreign Workers in Germany)*

4.1 Einleitung *(Introduction)*

During recent years the social and economic integration of foreigners has received a lot of attention in Germany (for a recent compilation of papers see e.g. Kalter 2008b; Zimmermann et al. 2008) because after nearly four decades of immigration, foreigners continue to fare less well on the labour market than Germans. Stylized facts include their large proportion among the unemployed – double that of Germans – and a lower labour force participation rate in general (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010a). This is disturbing news, in particular if we believe economic integration to be a prerequisite for social integration (Esser 2001). Of the reasons that have been put forward to explain why foreigners are worse off than Germans on the labour market, their lower endowment with labour market relevant capitals (human and social capital) is prominent (Granato/Kalter 2001).

Less attention has so far been paid to foreign and native actors with comparable labour market starting positions. In this paper, the careers of Germans and foreigners are examined after they gained vocational qualifications in western Germany in the year 2000. Using unique longitudinal data that make it possible to track their subsequent careers I first analyse their wages during their first years on the labour market, beginning with the transition to work, when we can expect foreigners and natives to be (relatively) equal in terms of their productivity. Since long lasting effects on labour market success (Dietrich/Abraham 2008) are to be expected at this stage, I start with the initial placing process. Furthermore, I take into account a wide range of wage determinants from occupational sorting to mobility events in the career. Secondly, I pay special attention to the effect of status-changing events, such as job mobility or periods of unemployment, on the development of wages. The analysis of status-changing events can provide insights into the emergence of ethnic inequalities on the labour market. Status-changing events are accompanied by the phase of recruitment, in which information asymmetry and preferences influence decisions. Uncertainty about applicants' real productivity and social skills is particularly pronounced in recruitment situations. If employers have reservations about foreign applicants, job offers will be scarce for them. Restricted access to jobs and, consequently, a smaller wage increase should be the visible consequence. On the other hand, ethnic wage inequalities should not emerge within firms because market mechanisms are suspended and replaced by social allocation principles, for

example seniority regimes (Piore 1978). Hence, ethnic wage inequalities should hardly be an issue within firms – all other things being equal. If ethnic-specific outcomes are an issue in the labour market they will most probably emerge at status-changing events. I test this hypothesis for five foreign groups: Italians, EU-13 nationals, East Europeans, Ex-Yugoslavs and Turks.

This chapter begins with an account of ethnic penalties on the labour market in general and a description of the vocational training system in Germany (chapter 4.2). Then, theories on wage determinants with special emphasis on career histories and discrimination are presented (chapter 4.3). Afterwards, selection into vocational training in Germany is discussed (chapter 4.4), followed by an outline of the data and the design and its relevant features (chapter 4.5). Next, the detailed results of the study are reported (chapter 4.6). In the final section of this chapter, the findings are summarised and policy implications are explained (chapter 4.7).

4.2 Ethnische Ungleichheiten und das System der beruflichen Ausbildung (*Ethnic penalties and the institutional setting of vocational training*)

The aim of this paper is to examine the development of ethnic wage profiles during the early years of labour market participation. Wage profiles are a relevant indicator for labour market position and, hence, economic and social inequality. Ethnic-specific labour market outcomes are commonly explained by so-called "ethnic penalties". One undisputed argument for explaining ethnic inequalities on the labour market is the (lower) endowment with relevant capitals, especially human capital and its transferability across countries. The skills and knowledge of migrants are devaluated in the host country due to language barriers and occupational qualifications which are not recognized (Chiswick 1978, 1991; Friedberg 2000). In the case of Germany, the recruitment of low-skilled "guest workers" during the 1960s has led to a low qualification structure of migrants in general. Educational qualifications are the most important factor for explaining ethnic inequalities on the German labour market (Granato/Kalter 2001). Ethnic inequalities may also be a result of discriminatory behaviour. Discriminatory behaviour has its seeds in ethnic prejudices (Becker 1971) or is based on imperfect information regarding the productivity of migrants (Arrow 1973; England 1992; Phelps 1972). Furthermore, a lower level of social capital can reduce labour market opportunities as well. Information transmitted through friendship ties is often useful for finding a job (Granovetter 1973; Franzen/Hangartner 2006). Social networks of migrants are characterised by a high level of ethnic homophily (Haug 2003). In the case of ethnic stratification, contacts, information and resources

within ethnic networks are not as useful as within native networks (Kalter 2006; Portes/Rumbaut 2001).

The mechanisms described above explain the lower labour market outcomes of first-generation migrants. The second and following generations should fare better due to educational achievement in the host country. In order to investigate the labour market opportunities in the long run of young foreigners with German education, the analysis is restricted to young people completing vocational training. The level of occupational qualifications is the same for foreigners and natives and, hence, the starting positions are comparable across the national groups.

Vocational training is the most important track in Germany regarding labour market education:⁴⁷ over 50 per cent of every cohort begins vocational training after leaving school (Bundesinstitut fuer Berufsbildung 2009). Successful vocational training provides individuals with standardised occupational qualifications that serve as a measure of skills and abilities to potential employers nationwide. As the link between qualifications and access to skilled work is particularly pronounced in Germany (Shavit/Mueller 1998), the dual system of vocational training constitutes a major gateway to the economic integration of young people. There are two tracks for initial vocational training in Germany: first the so-called dual apprenticeship, which takes place both "on the job" and at vocational schools, and second, full-time training at vocational schools or "Berufsfachschulen" as specialised vocational schools. This study focuses on the first track, the vocational training system (VTS) in companies.

4.3 Löhne und Erwerbsverläufe (*Wages and career histories*)

Young people completing vocational training have the same level of occupational qualifications. If we examine the position of foreign groups relative to the native population they also measure economic inequality once foreigners and natives are comparable regarding education, human capital, work experience and the like. Remaining ethnic inequalities do not originate from a lack of individual resources. This paper addresses two questions:

- Do the wage profiles of young foreign and native individuals with vocational qualifications develop differently in the first years after completing training and joining the labour market?
- Do the wages of foreign and native individuals with vocational qualifications develop differently following status-changing events?

⁴⁷ For an international comparison of vocational training systems see Backes-Gellner (1992), and Franz and Soskice (1995) for an evaluation of the German system in an international perspective.

To answer these questions, several theoretical models are considered in the following. I argue that in addition to human capital theory, attention should be paid to theories that incorporate structural elements, e.g. labour market segmentation theory, if we want to understand better what contributes to ethnic-specific labour market outcomes among a cohort of young workers.

The second question answers whether ethnic wage discrimination is likely or not on the German labour market. If employers discriminate, for whatever reasons, status-changing events will serve as an opportunity structure for discrimination in the current legal environment.

Individual productivity

Human capital shapes the labour market outcomes of individuals. Education and labour market experience are the most relevant factors influencing the productivity of individuals and thus wages (Becker 1975; Mincer 1974). Here, we differentiate between school education and education or training on the labour market. In theory, everyone gaining a qualification in the German vocational training system has received a comparable amount of training (although their school background might differ). Thus, we can compare foreigners to their German counterparts regarding their productivity, their initial position in the labour market, and their careers beyond vocational training. However, one could argue that – relative to their German counterparts – foreigners who have completed vocational training are prone to discrimination despite the qualifications awarded to them in the VTS. For example, we cannot rule out the possibility that employers believe that individuals from foreign families who have completed vocational training have lower productivity than their German counterparts – although the fairly standardized German VTS with its combination of training at school and in firms should prevent young workers from qualifying, for example with insufficient language skills, and foreigners who have gained vocational qualifications could be a particularly motivated, selective group. *According to human capital theory, the productivity of foreign and native people completing training in the VTS is comparable due to the same level of training: diverging wage profiles are not expected.*

Occupational segregation

Theories of labour market segmentation address systematic inequalities resulting from the segregation of minorities into different segments of the labour market. These segments are characterised by different structures regarding supply and demand, and are separated from each other by mobility barriers (Doeringer/

Piore 1971; Sengenberger 1978). Group-specific wage differentials are a result of crowding out (Bergmann 1974), which is explained by an unequal distribution of foreign and native workers into labour market segments. Positions in preferred segments are occupied by the majority, whereas ethnic minorities are crowded out into less desirable segments. Taking account of firm characteristics (e.g. firm size, economic sector), the role that occupational segregation plays in this process has been explored as a source of unequal outcomes (Bender et al. 2000; Blossfeld/Mayer 1988; Brüderl et al. 1991; Carroll/Mayer 1986; Rosenfeld 1992; Weeden 2002): Occupations shape careers and wages because of different mobility opportunities, e.g. transferability and advancement of skills, as well as different productivity levels. Occupations influence a wide range of outcomes beyond wages and employment stability, e.g. health and welfare (Akresh 2006).

Ethnic occupational segregation is likely in Germany (Granato/Kalter 2001; Kogan 2004). Many young foreigners are descendants of former guest workers who were employed in manual and industrial occupations during the late 1960s. On the one hand, it is argued that their children may have preferences for the same occupational fields (Diehl et al. 2009). On the other hand, social closure against minorities might cause segregation, especially in times when labour market conditions are tight (Groß 2009). *But it remains an open empirical question whether (ethnic) occupational segregation is a source of diverging wage profiles or not.* Many trade occupations offer a high salary, e.g. construction worker, whereas some service occupations offer a lower salary at the beginning but promotions are likely, e.g. bank clerk.

Employment stability, mobility events and career junctures

In addition to individual productivity and occupational segregation, status-changing events in employment history impact wages as well. Status-changing events are in this context job-to-job mobility, unemployment-to-job mobility and occupational mobility. A natural starting point for the analysis of the wage profiles of young people who have completed vocational training, however, is their transition from vocational training to work. In general, this transition is quite smooth (Dietrich/Abraham 2008): More than half of those completing training in a particular cohort are subsequently employed in their training firm; unemployment rates are generally low among young people with German VTS qualifications (Bundesinstitut fuer Berufsbildung 2009). In terms of differences between the various ethnic groups in the transition process, Turkish men were found to be at a particular disadvantage at this stage (Damelang/Haas 2006; Seibert/Solga 2005). Beyond the transition and initial occupational placing, the careers of former

trainees are generally characterised by a high degree of employment stability (Brzinsky-Fay 2007; Scherer 2001). Deviations from a stable standard employment biography affect individual outcomes significantly, e.g. unemployment.

If the early careers of young people with VTS qualifications are perforated by periods of unemployment, their human capital is devaluated and future employment prospects are damaged in so far as their unemployment chances are higher and their wages lower (Gangl 2006). Unemployment is read as a negative signal by employers and stigmatises workers; poorer skills, abilities and motivation are ascribed to such workers (Luijckx/Wolters 2009). Job mobility, however, is fairly high among young workers and can also be seen as a driving factor of wage growth (Fitzenberger/Kunze 2005; Topel/Ward 1992). Job mobility is explained by the availability of higher wages – otherwise it would simply not happen (Blien/Rudolph 1989).⁴⁸ It is also important to distinguish between job mobility as a change of employer and occupational mobility which can happen within a firm, too.⁴⁹ Occupational mobility is supposed to have negative effects on wages as occupation-specific human capital is depreciated. *Ethnic-specific wage profiles may be the result if members of one group are affected to a disproportionate extent by unemployment (-), occupational mobility (-) or job mobility (+).*

Summarising the theoretical arguments so far, the most relevant wage determinants are individual productivity, labour market segmentation, i.e. occupational segregation and status-changing events in employment history. Thus, diverging wage profiles will be likely if ethnic groups are affected disproportionately by one or more of these wage setting mechanisms. In contrast, I expect ethnic wage differentials to disappear in a multivariate design.

Career junctures as an opportunity structure for discrimination

In contrast to the wage setting determinants discussed above, a differential allocation of foreigners and natives to positions at the point of hire creates an ethnic gap in attainment. A differential allocation might be the result of discrimination in the hiring process. The recruitment phase is probably the most critical point for discrimination in working life, both when entering the labour market and when changing jobs while already in the labour market (e.g. Kraal/Roosblad 2008). In this setting, status-changing events serve as an "opportunity structure for

48 According to the assumption of the allocation function of market prices, job mobility is followed by a job match with increased productivity and wage growth. On the other hand, firm switches might be motivated by expected dismissals. However, this implies a less favourable job match accompanied by low productivity. Thus, job mobility is again followed by a job match with increased productivity and wage growth.

49 Many studies neglect this difference because occupational mobility often goes hand in hand with job mobility (for example Fitzenberger/Kunze 2005).

discrimination" (Petersen/Saporta 2004). If employees switch to a different firm, either following a period of unemployment (unemployment-to-job mobility) or not (job-to-job mobility), they have to go through the recruitment process. The relative position in the labour queue is similar for foreign and native young people finishing vocational education, though, due to the same level of occupational certificates (Thurow 1972, 1975).⁵⁰ But limited information and preferences shape labour market action at this stage and may lead to a lower hiring probability of foreigners – other things being equal. For example, if employers are uncertain about applicants' real productivity and social skills and, in addition, have reservations about foreigners, job offers will be scarce for this group. As a consequence, wages following status-changing events are lower for foreigners. Two mechanisms have to be considered in this context: preference-based discrimination and statistical discrimination.

Preference-based discrimination occurs when employers like or dislike certain groups of applicants because of their own individual preferences (Becker 1971). This implies limited access to jobs and a higher likelihood of unemployment for members of a disadvantaged group (here: non-Germans).⁵¹ Preference-based discrimination also impacts wages: to avoid unemployment, the job-search activity of the disadvantaged group has to be more intense, entailing higher search costs (Borjas/Bronars 1989; Black 1995).⁵² Higher search costs allow employers with no particular preferences to employ members of the disadvantaged group for less money. Statistical discrimination emerges from limited information. Evaluating an employee's real productivity incurs high information costs or is not possible at all. In order to decide under conditions of uncertainty, "cheap" solutions are introduced such as applying an experience-based mean of the group productivity as an appraiser for the evaluation of individual productivity in personnel decisions (Aigner/Cain 1977; England 1992; Phelps 1972). If lower productivity is ascribed to particular (foreign) groups, lower wages are offered to their individual members. *Status-changing events provide an opportunity structure for discrimination. If ethnic wage discrimination is an issue on the labour market it will most likely emerge following status-changing events.*

50 According to the labour queue theory (Thurow 1972, 1975) the individual hiring probability depends on the relative position in the labour queue being strongly determined by education. Due to standardised qualifications, people completing vocational training in the same occupational fields achieve similar positions in the labour queue regardless of their nationality.

51 In a field experiment, Kaas and Manger (2010) were able to provide evidence that applicants with Turkish-sounding names received fewer callbacks than equally qualified applicants with German-sounding names. For the US Bertrand and Mullainathan (2004) found that white-sounding family names triggered a callback rate 50 per cent higher than that of black applicants with the same qualification.

52 Tomaskovic-Devey et al. (2005) present evidence from a fixed effects model for the US: black men spend significantly more time searching for work, acquire less work experience, and experience less stable employment than whites with the same labour market relevant characteristics.

In contrast, if individuals with vocational qualifications from the VTS have no mobility events, which means that they are employed continuously within a firm, the development of their wage profiles is partly determined regardless of their ethnic background, for example by union contracts or seniority promotion schemes (Piore 1978). *Without status-changing events, ethnic wage inequalities should hardly be an issue and are not expected.*

If this empirical analysis observes ethnic wage differentials following status-changing events, however, it will not be possible to trace them back to discrimination directly. Interpretations relying on residual effects have to be made with caution as other unobserved mechanisms cannot be excluded (Granato/Kalter 2001; Velling 1995).⁵³ However, keeping individual and structural wage determinants constant, signs of unequal treatment may be explored empirically.

4.4 Selektionseffekte beim Zugang zur dualen Berufsausbildung *(Selection into vocational training)*

If we want to compare the labour market opportunities of young foreigners and Germans who have completed training in the VTS, selection effects regarding participation are important. Relative to Germans, the participation rate of foreigners in the VTS is low. In 2007, only a quarter of non-Germans between 15 and 24 years of age participated in vocational training courses within the dual system, but more than half of the Germans of the same age did (Bundesinstitut fuer Berufsbildung 2009). One reason for this low participation rate is that young foreigners leave school to a disproportionate extent without school-leaving qualifications and subsequently find themselves in the so-called "transition system" (Uebergangssystem), a part of the active labour market policy in Germany including (state-paid) periods of work experience and preparatory courses. Other reasons for the lower participation rate include pre-selection at school (Gomolla/Radtke 2002) where institutional barriers as well as effects of social background (Boudon 1974) result in fewer years of general education and lower levels of achievement among foreigners (Heath et al. 2008). Controlling for test grades, Diehl et al. (2009) reveal a lower likelihood of young foreigners securing a vocational training position, probably due to poorer language skills and less social capital (Bommes 1996; Portes/Rumbaut 2001) or because employers ascribe potential for disturbance to young foreigners (Imdorf 2008). Relative to their German counterparts, their access to attractive VTS positions has been found to be restricted (Haerberlin et al. 2005; Seibert et al. 2009).

⁵³ For an overview of techniques to isolate and identify discrimination and to document its effects see National Research Council (2004). See also Pager and Shepherd (2008) for a recent summary of "the sociology of discrimination".

Against this background, foreign apprentices in the VTS are most likely not only better endowed with skills and more highly motivated than their ethnic peers – if they survived the selection process into the VTS, their assets are very likely to match or surpass those of young Germans. Bender and Seifert (1996) have shown that the career histories of foreign and German nationals completing training do not differ significantly in terms of occupational mobility and spells of unemployment. Thus, comparing foreign and native workers in a non-experimental setting, this approach provides labour market starting positions which can be assumed to be almost equal.

4.5 Datenbasis und Design (*Data and design*)

The data for this analysis originate from the German Integrated Employment Biographies (IEB). The IEB is generated at the Institute for Employment Research (IAB) by merging different sources of individual data collected by the German Federal Employment Agency for administrative purposes. The IEB is a spell database including life-course information about employment subject to social security contributions, unemployment benefits, participation in employment and training schemes, and job search. Although no information is available on other forms of employment, for example on civil servants or the self-employed, the IEB covers more than 80 per cent of the labour force in Germany (Jacobebbinghaus/Seth 2007). Detailed information about the employment status and income as well as unemployment benefits, job search and participation in employment and training schemes is available. The IEB provides large numbers of cases to allow for a differentiation of nationalities, occupations, firms, economic sectors and regional labour market conditions.

In this analysis, I select all individuals younger than 30 years of age who completed the VTS in western Germany including Berlin in the year 2000. Eastern Germany is excluded from the analysis because the number of foreigners living and working there is small. The cohort of 2000 is selected because the data make it possible to differentiate between subsidised and non-subsidised training from that year onwards. Subsidised training is an element of active labour market policy and is aimed at young people who have no "regular" training positions. Young people who have completed subsidised training have poorer labour market opportunities compared to those completing non-subsidised training (Damelang/Haas 2006). They are therefore excluded from the analysis.

The observation window covers the years from 2000 until 2006, which makes it possible to take into account each individual's career beginning with the transition from vocational training to work. Information on the training occupation and the

transition process itself is available in the data, too.⁵⁴ Furthermore it is possible to measure wages from entry into the first job onwards. Career histories are recorded by gathering information on whether individuals were working or not in the data. In order to estimate the wage profiles for different ethnic groups, an extended Mincer equation is employed. I apply an unbalanced random and fixed effects panel model with the reporting date 31 December of each year (Greene 2008), excluding from the wage regression those who were not employed and had zero income on the reporting date. The problem of non-random selection into non-employment and its impact on wages is incorporated by including individual career histories. Additionally, fixed effects panel models are employed in order to account for selectivity and unobserved heterogeneity (Baltagi 2005). This is particular important for the analysis of wages because most datasets capture only the level of education and experience but information on ability and motivation is usually not available. The disadvantage is that fixed effects panel models cannot estimate group-specific wage gaps.⁵⁵

The IEB provides no direct information about migration background or ethnicity but it allows the identification of foreigners through citizenship. If foreign people become naturalised during the observation period, the original nationality is recovered for the analysis. For reasons of clarity, I collapse foreigners into five groups: "Italians", "EU-13 Europeans", "East Europeans"⁵⁶, "Ex-Yugoslavs"⁵⁷ and "Turks" representing the most important foreign groups in Germany.⁵⁸ People with other nationalities are indexed in the data and excluded from the analysis.

The main variables in the analysis are wage, work experience, occupation as well as occupational mobility, job mobility and career breaks. The wage variable used in the analysis is the wage in an employment spell and is defined as the logarithm of daily gross wages. The focus is on male full-time employees. Women

54 Different states following vocational training are observed: employment, unemployment as well as participation in employment and training programmes or, if no information is available within 100 days after finishing apprenticeship training, the state "gap" is assigned. Furthermore it is possible to observe the nine most common training occupations. Information is also available about whether apprentices change employer (firm) or occupation. Additionally, the duration of the status "unemployed" and "gap" is calculated for each former apprentice. Those former apprentices who do not enter the regular labour market within 2 years after completing training are excluded from the sample. 2 years is the maximum gap that would appear if national service applied. In Germany, national service is compulsory for men and its length varies between 12 and 18 months (see Fitzenberger/Kunze 2005). Finally, former apprentices must be employed at least twice after training. Descriptive patterns of the transition from vocational training into the labour market can be found in Appendix 4.1.

55 The fixed-effects estimation cannot account for variation between the groups because the error term is split into two components: the ideosyncratic error and an individual-specific component which is time constant but varies over individuals. Hence, the influence of time-invariant variables, e.g. nationality, is not calculated.

56 This group consists of people from Albania, Belarus, Bulgaria, Cyprus, Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Moldova, Poland, Romania, Russian Federation, Slovakia, Slovenia, Soviet Union and Ukraine.

57 The states of former Yugoslavia are Bosnia, Croatia, Herzegovina, Macedonia, Montenegro and Serbia.

58 Ethnic Germans („Spätaussiedler“) cannot be identified as they are granted German citizenship upon entry to Germany. Thus, they are part of the German group.

are excluded from the analysis because the labour supply of non-German women is disproportionately low (Statistik der Bundesagentur fuer Arbeit 2010a), with large differences between the national groups (Stichs 2008). Because no information about hours worked is available in the data, I restrict my analysis to full-time employees. Work experience is generated from the information in the spell data set⁵⁹ and calculated by accumulating days of full-time work for each individual. The occupation is recorded by a 3-digit code with 334 fields. An individual's occupation may change over time, which reflects career changes. The same applies for job mobility. The IEB provides an indicator for every single firm and every location of a firm. Hence, job mobility also includes mobility between different locations of one firm. Additionally, information about firm size and economic sector is available. Career breaks are calculated as a period between two employment spells which lasts at least one month. Breaks include unemployment, participation in training schemes and times when individuals are not observed in the data, e.g. studying or becoming self-employed. People with career breaks lasting 3 years are excluded from the analysis. In order to take into account regional disparities within Germany and the disproportionate distribution of foreigners across regions⁶⁰ (Damelang et al. 2010), the type of region (agglomerated, urban, rural⁶¹) is included in the analysis. Appendix 4.2 describes all independent variables (economic sectors and occupations are not reported).

In Table 4.1, information is provided about the employment histories from the first job after training until the end of the observation window in 2006. They are split according to national group and include the number of occupations, firms and career breaks covering both duration and work experience. The number of occupations and the number of firms also indicates the proportion of those who stay in the same occupation and in the same firm during the observation period. In addition, Table 4.1 illustrates the opportunity structure for discrimination. Each status-changing event is a juncture in a young person's career, at which ethnic wage inequalities could emerge. Moreover, employment histories with a disproportionate number of interruptions are also a result of unequal opportunities.

59 Individual records in the IEB are organised in spells with a calendar date for the start of each episode and an end date if the episode is shorter than one year. A spell is reported for every change related to the employment or non-employment status. The variable "actual experience" is calculated from the calendar dates and information on employment status (see Fitzenberger/Kunze 2005).

60 Regions refer to NUTS 3 level.

61 The classification is developed by the Federal Office for Building and Regional Planning (BBR) (see appendix 5.2).

Tabelle 4.1: Statusübergänge im Erwerbsverlauf: Die Opportunitätsstruktur der Diskriminierung
(Table 4.1: Status-changing events across the groups: The opportunity structure of discrimination)

	Germans	Italians	EU-13 nationals	East Europeans	Ex- Yugoslavs	Turks
as percentages						
number of occupations:						
1	66.8	56.3	63.6	64.1	60.2	59.8
2	24.4	28.9	26.2	24.6	28.2	27.6
3	7.2	11.5	8.6	9.5	9.3	10.1
4	1.4	2.6	1.4	1.5	1.7	2.2
5	0.2	0.7	0.2	0.3	0.6	0.3
number of firms:						
1	49.0	41.9	50.8	50.7	51.2	48.9
2	32.4	33.7	29.8	31.9	30.2	32.9
3	13.6	17.9	12.7	12.5	12.9	13.6
4	4.1	5.2	5.2	4.0	4.7	4.0
5	0.7	1.2	1.3	0.9	1.0	0.5
6	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1	0.1
number of breaks:						
0	41.9	46.5	49.6	45.8	47.2	48.1
1	40.3	34.8	34.4	38.4	35.8	34.3
2	14.1	13.9	12.2	12.9	13.3	13.9
3	3.1	4.3	2.7	2.2	3.3	3.0
4	0.5	0.5	1.0	0.7	0.3	0.4
5	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2
in months						
duration of breaks:						
mean	1.5	1.2	1.2	1.3	1.1	1.3
sd	4.3	3.7	3.7	4.1	3.5	4.0
min	0	0	0	0	0	0
max	36	36	36	36	36	36
experience:						
mean	35.7	36.3	36.0	35.0	36.3	35.8
sd	21.6	22.1	22.2	22.0	22.3	22.1
min	1	1	1	1	1	1
max	84	84	84	84	84	84
N	570,682	4,731	4,530	1,835	8,419	16,540

Source: IEB. Own calculation and presentation.

Looking at the number of occupations, the probability of remaining in one occupation is relatively high for German (67%) and East European men (64%) and relatively low for Italians, Ex-Yugoslavs and Turks. Of the latter, more than 11 per cent work in three or more occupations within the first years of their career (Germans: 8.8%), probably because of search and matching problems in certain

ethnic groups.⁶² In contrast to change of occupation, there is no notable difference between the groups regarding change of employer (one exception: Italians): about 50 per cent stay with their initial employer, 30 per cent change employer once, and about 13 per cent twice. Regarding the number of career breaks since completing training, all ethnic groups are better off than German workers. Comparing the duration of breaks across the foreign groups, Turks and East Europeans have the longest periods of non-employment on average, with more than 1.3 months. In contrast, Italians, EU-13 nationals and Ex-Yugoslavs experience less time in non-employment (about 1.2 months). The average work experience, however, is similar for all national groups including Germans, at over 35 months. In total, no large differences appear between the national groups regarding the work patterns and histories of young people with vocational qualifications, with the exception of more occupational mismatch for non-Germans. Furthermore, more than 40 per cent of the young men under observation are employed without interruption during the early years of their careers. The descriptive findings are in line with other research confirming the integration power of vocational training in Germany in general (Gangl 2003), and for foreigners in particular (Seibert 2005).

4.6 Empirische Ergebnisse (*Empirical evidence*)

The empirical analysis is designed as follows: first, the ethnic-specific wage profiles are outlined on a descriptive level. Afterwards, a multivariate analysis disentangles the structural and individual effects of ethnic wage inequalities and provides first evidence on the impact of mobility events. Building on that, I take a closer look at the development of wages following status-changing events.

Is there an ethnic wage gap?

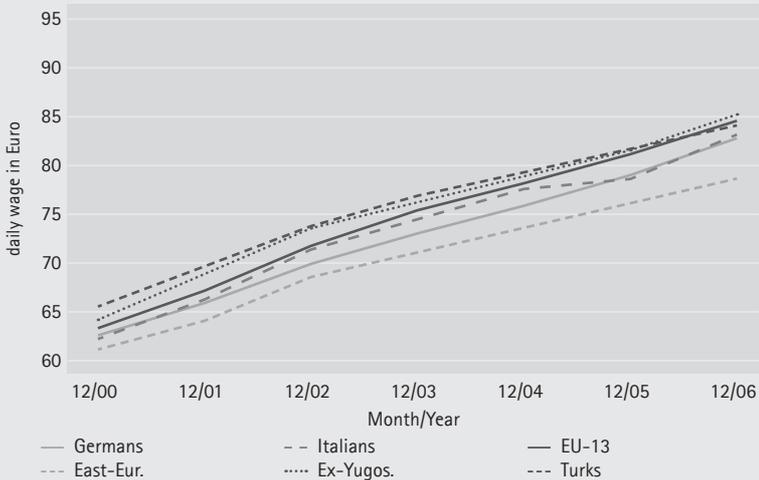
To describe ethnic wage profiles, the average wage is shown for each national group (Figure 4.1). Since I follow the sample of former apprentices from the beginning of their working careers, it is possible to observe the entry wage and follow the individuals over time without gaps unless they stop working in a job that is subject to social security contributions or become self-employed, a civil servant or unemployed.

Figure 4.1 presents average wage profiles by national groups. Consistent with human capital theory, wage trajectories increase over time. Figure 4.1 also shows that at the beginning Germans earn less than their foreign counterparts with the

62 See Seibert (2007) and Seibert and Kleinert (2009) for a more elaborate analysis of occupational mismatch among young workers in Germany, and Burkert and Seibert (2007) for foreign apprentices in particular. See also Buechel and Mertens (2004) and Witte and Kalleberg (1995).

exception of East Europeans, but catch up later in their careers. At first glance, this late start might seem surprising. Segregation into well-paid but physically demanding occupations may explain the foreign wage premium, for instance in the building and industrial sectors. Furthermore, this finding may be partly causally related, as barriers to labour market entry lead to a more selective sample of foreign wage earners.

Abbildung 4.1: Lohnprofile nach Nationalität (Figure 4.1: Wage profiles by nationality)



Source: IEB. Own calculation and presentation.

The multivariate analysis of the wage gap is designed as follows and shown in Table 4.2: first, a model is estimated with all national groups and two control variables (year of observation and type of region). The second model considers individual variables and information on the training occupation. Firm-size aggregates are included here as well as fixed effects for the sector of the economy and the occupational level to take occupational sorting into account. In the third model, career junctures (transition variables and career variables) are included. The coefficients are obtained from a random effects estimation. A fixed effects regression was estimated as well because the Hausman test rejects the assumption that individual-specific effects are random.⁶³ The fixed-effects results are shown in Appendix 4.3.⁶⁴

63 For all models the test statistics indicate that the random effects are correlated with the income variable and, hence, the fixed effects estimation should be favoured.

64 In case of fixed-effects the wage regression has to be estimated separately for each national group. Comparing the coefficients (Appendix 4.3) the wage profiles of the national groups do not seem to differ largely (the "constant" displays the logarithm of the entry wage; "experience" pictures the growth of wages on a percentage basis; "experience-squared" accounts for the non-linear growth of wages). The results are in line with the random-effects estimation. Thus, ethnic wage inequalities are not likely for young men finishing VTS in Germany.

Tabelle 4.2: Lohnabstand zwischen deutschen und ausländischen jungen Erwerbstätigen
(Table 4.2: Wage gap between native and foreign young men)

dv: ln(wage)	Model 1	Model 2	Model 3
national groups:			
Germans (Ref.)	–	–	–
Italians	.0037 (.0086)	.0030 (.0061)	.0053 (.0060)
EU-13 nationals	.0072 (.0088)	.0031 (.0062)	.0043 (.0061)
East Europeans	-.0476*** (.0134)	-.0195* (.0095)	-.0182 (.0094)
Ex-Yugoslavs	.0268*** (.0065)	.0179*** (.0046)	.0196 *** (.0045)
Turks	.0148** (.0046)	-.0036 (.0033)	-.0017 (.0032)
N	131,377	131,377	131,377
N * T	606,737	606,737	606,737
coefficients from random-effects estimation; robust s.e. in parentheses; controls model 1: type of region; year of observation controls model 2: type of region; year of observation; individual variables; training occupation; firm size; occupational segregation; economy sector controls model 3: type of region; year of observation; individual variables; training occupation; firm size; occupational segregation; economy sector; transition variables; career variables *** p < 0.001, **p < 0.01, * p < 0.05 Source: IEB. Own calculation and presentation.			

Model 1 clarifies the German wage gap shown in Figure 4.1: the wage premium is highly significant for young men from former Yugoslavia (2.7 %) and weakly significant for Turkish men (1.5 %). The wage premium for Italians and EU-13 foreigners is not significant. In contrast, East Europeans have a wage gap of 5 per cent. Keeping firm size, occupations and economic sectors constant in Model 2, the wage gap of East Europeans becomes smaller (2.0 %, significant only at the 5 % level), and the wage premium of Turks turns insignificant. This result provides evidence that Turkish individuals completing vocational training in Germany are selected into more highly paid segments according to firm size, occupations and economic sectors. In contrast, East Europeans are selected into lower paid segments. Considering status-changing events in Model 3 (transition from VTS into work, mobility events), the wage gap of East European nationals with German vocational qualifications becomes statistically insignificant. Before analysing the impact of status-changing events in more detail, I would like to try to explain the wage premium of individuals from former Yugoslavia.

Even after controlling for individual factors including human capital variables, the transition from vocational training to work, the career history as well as occupational segregation and firm characteristics, a significant wage premium remains for individuals from former Yugoslavia with a VTS qualification (2%) – probably because of a more beneficial parental background (Bundesamt fuer Migration und Fluechtlinge 2010). Wage divergence might also be the result of imperfect measurement of human capital due to a lack of information about school grades.⁶⁵ A different number of working hours is also a possible reason.⁶⁶ Thus, productivity and wages might differ systematically between the groups. Since the group of individuals from former Yugoslavia is composed of various nationalities to make it reasonably large for analytical purposes, heterogeneity appears within this group⁶⁷, for example regarding participation in vocational training.

In general vocational training in Germany leads to comparable wage profiles for foreign and native wage earners. Furthermore, ethnic inequalities do not develop for employees without mobility events. Ethnic-specific wages (at a given level of productivity) are not likely within firms.

Mobility and wages: Same rewards for foreigners?

Mobility and unemployment are driving factors behind wage development. Job mobility is expected to have a positive impact on wages, while occupational mobility and unemployment should contribute to the devaluation of human capital. If mobility occurs, labour market action is usually driven by individual preferences and information asymmetry. Hence I ask whether foreigners fare equally well (or badly) as Germans in the case of mobility or unemployment. In order to reveal ethnic-specific differences, Models 4, 5, and 6 (Table 4.3) widen the focus by including interaction effects between nationality and career variables (job mobility, occupational mobility and employment breaks). The final Model 7 estimates all events combined. The coefficients of Models 4–7 are obtained from random effects estimation.⁶⁸ To take individual (unobserved) heterogeneity into account, Model 8 presents results from a fixed effects regression. Significant interaction effects indicate group-specific wage effects.

65 With regard to the importance of school grades for the quality of labour market entry see Buechel (2002).

66 Although the analysis is restricted to full-time employees, working hours cannot be observed in the data.

67 According to Siegert (2009) participation rates in vocational training are low for people from Serbia and Montenegro (11% in 2006) and high for people from Croatia (42% in 2006).

68 All coefficients of Model 7 and 8 are displayed in Appendix 4.4.

Tabelle 4.3: Übergänge und ethnien-spezifische Lohneffekte
(Table 4.3: *Junctures and ethnic-specific wage effects*)

dv: ln(wage)	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8
national groups:					
Germans (Ref.)	–	–	–	–	–
Italians	.0058 (.0061)	.0065 (.0062)	.0053 (.0062)	.0060 (.0062)	–
EU-13 nationals	.0064 (.0062)	.0063 (.0062)	.0065 (.0063)	.0075 (.0063)	–
East Europeans	-.0151 (.0095)	-.0158 (.0096)	-.0161 (.0096)	-.0146 (.0097)	–
Ex-Yugoslavs	.0204*** (.0046)	.0207*** (.0046)	.0226*** (.0046)	.0227*** (.0047)	–
Turks	.0017 (.0033)	.0028 (.0033)	.0040 (.0033)	.0057 (.0033)	–
career variables:					
occupational mobility	-.0294*** (.0009)	-.0304*** (.0009)	-.0304*** (.0009)	-.0299*** (.0009)	-.0145*** (.0010)
job mobility	.0107*** (.0007)	.0115*** (.0008)	.0107*** (.0007)	.0111*** (.0008)	.0048*** (.0008)
break	-.0155*** (.0008)	-.0155*** (.0008)	-.0146*** (.0008)	-.0148*** (.0008)	-.0153*** (.0009)
career interactions:					
occ.mob. * Italians	-.0037 (.0068)			.0012 (.0093)	-.0049 (.0099)
occ.mob. * EU-13	-.0177* (.0077)			-.0141 (.0101)	-.0160 (.0108)
occ.mob. * East-Europ.	-.0231* (.0117)			-.0226 (.0160)	-.0164 (.0171)
occ.mob. * Yugosl.	-.0063 (.0054)			-.0009 (.0070)	-.0024 (.0074)
occ.mob. * Turks	-.0238*** (.0038)			-.0075 (.0052)	-.0124* (.0055)
job mob. * Italians		-.0060 (.0058)		-.0079 (.0081)	-.0079 (.0086)
job mob. * EU-13		-.0129 (.0061)		-.0081 (.0081)	-.0139 (.0086)
job mob. * East-Europ.		-.0062 (.0048)		-.0006 (.0063)	-.0076 (.0067)
job mob. * Yugosl.		-.0135 (.0100)		.0008 (.0141)	-.0001 (.0150)
job mob. * Turks		-.0234*** (.0034)		-.0122** (.0046)	-.0133** (.0049)

Fortsetzung Tabelle 4.3					
dv: ln(wage)	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8
break * Italians			.0002 (.0062)	.0031 (.0068)	-.0045 (.0073)
break * EU-13			-.0107 (.0065)	-.0064 (.0070)	-.0030 (.0076)
break * East-Europ.			-.0093 (.0098)	-.0029 (.0108)	-.0018 (.0116)
break * Yugosl.			-.0134** (.0047)	-.0130* (.0051)	-.0113* (.0055)
break * Turks			-.0244*** (.0034)	-.0172*** (.0037)	-.0198*** (.0040)
N	131,377	131,377	131,377	131,377	131,377
N * T	606,737	606,737	606,737	606,737	606,737
R ² (within)					0.317
coefficients from random-effects estimation (model 4-7) and from fixed-effects estimation (model 8); robust s.e. in parentheses; controls model 4-7: type of region; year of observation; individual variables; training occupation; firm size; occupational segregation; economy sector; transition variables; career variables controls model 8 (timevariant): individual variables; year of observation *** p < 0.001, ** p < 0.01, * p < 0.05 Source: IEB. Own calculation and presentation.					

Regarding the career variables under examination, the impact on wages is as expected: job mobility increases wages, whereas occupational mobility and unemployment tend to devalue human capital and thus decrease wages. Looking at the ethnic-specific impacts, relative to Germans the negative impact of occupational mobility on wages is significantly higher for East Europeans and for Turks (Model 4). In the case of employment breaks, individuals from former Yugoslavia and Turks with a VTS qualification experience a larger devaluation of human capital compared to Germans (Model 6). The significantly lower reward for job mobility for nearly all foreign groups supports this finding (Model 5). In the combined interaction effects model (Model 7), I take into account the fact that job mobility can be voluntary and thus supposed to increase wages, or involuntary, e.g. following a period of unemployment. The effect of job mobility on wages can now be interpreted as the result of job-to-job mobility. If this is the case, Germans gain a 1.1 per cent wage premium. However, no differences between national groups are observable, with the exception of Turkish nationals with vocational qualifications, who earn on average 0.11 per cent less in their new job than in their previous one.⁶⁹ In the case of employment breaks, the results

⁶⁹ The coefficients of these interaction effects display (significant) differences to Germans. In order to calculate group-specific effects of mobility events the interaction effect can be added to the main effect of the German reference group. In this example: $(0.0111) + (-0.0122) = -0.0011$.

remain the same as in Model 6: individuals from former Yugoslavia (−2.78 %) and Turkish nationals (−3.20 %) with a VTS qualification experience a significant disadvantage when compared to Germans (−1.48 %). In the case of occupational mobility, I find an average wage loss of 3 per cent but no significant differences between the national groups. The results of the fixed effects estimation (Model 8) confirm these findings.⁷⁰

Status-changing events in the career history are junctures but do not have a different impact on the wages of foreigners, with one exception. Turkish men in particular are most affected by labour market penalties in response to mobility: if they lose, they lose to a larger extent than their German counterparts and if they win, their gains are smaller. If Turkish employees stay with a firm throughout the observation period, however, these penalties vanish. Both findings stress the fact that the emergence of ethnic wage inequalities requires an opportunity structure. Status-changing events provide this opportunity structure.

4.7 Fazit (Conclusion)

Successful passages through the vocational training system (VTS) in Germany still allow for the economic integration of the majority of young foreign and native workers. This paper illustrates the size and determinants of the ethnic wage gap among a single cohort completing training in the German VTS. While a number of studies analyse the intra- and intergenerational economic assimilation of foreigners, there has so far been little research, if any, on the wage gap between foreigners and natives with comparable starting conditions. Here, I compare the wage profiles of foreign and native young men early in their careers in a random and fixed effects panel model. Taking into account relevant wage determinants at the individual, the occupational and the firm levels, I find a small but significant ethnic wage gap for East Europeans and Turks. Furthermore, I take job mobility during the early years of the career into account. As the employment histories of foreigners are not perforated disproportionately by mobility events (Table 4.1) the wage gap can be traced back to a different impact of mobility events on wages. Once employment histories are controlled for, the wage gap disappears. Mobility and unemployment are driving factors behind wage development later in the careers of those completing training in the VTS.

⁷⁰ In order to estimate the "real" wage gains or losses from mobility, it is not sufficient to compare the wages of mobile and immobile employees. Mobile people have to be compared with people who had the chance of being mobile but did not realise it, otherwise the wage effects of mobility are overestimated. If the options for job mobility (or the likelihood of being affected by unemployment) differ systematically between the groups, the ethnic wage gap is not estimated accurately in the random-effects panel model. The fixed-effects estimation is able to capture the impact of unobserved individual dispositions, such as ability and motivation. The results are basically the same.

Beyond that, mobility events seem to be a source of ethnic inequalities in the labour market. Turkish men in particular are found to be most affected by labour market penalties in response to mobility: relative to Germans they earn 1.2 percentage points less in the case of job-to-job mobility, and 1.7 percentage points less in the case of non-employment prior to a new job (Model 7). If Turkish employees stay with a firm throughout the observation period, however, no such penalties can be detected. This is traced back to social allocation principles within firms. Both findings lend support to the notion that ethnic-specific outcomes in the labour market are an issue when information asymmetry and preferences shape labour market behaviour, e.g. in recruitment situations where uncertainties about applicants' real productivity and social skills are particularly pronounced. Prejudices against foreigners and a lack of knowledge about the benefits of incorporating with employees from different cultural backgrounds may result in reduced job offers for foreigners. Of all foreigners in Germany, the Turkish are the subject of the majority of stereotypes and reservations (Ganter 2003). Consequently, either Turkish young men are crowded into lower paid occupational sectors or the search costs for Turkish applicants are higher, which in turn raises the probability of them accepting lower wage offers; however, other possible arguments for lower wages should be discussed. For example, different job-search strategies can be a source of wage inequalities as well. Foreigners use social networks more frequently than natives (Drever/Hoffmeister 2008). But the ethnic homophily of foreign networks accompanied by ethnic stratification can lead to a lower level of information on available jobs. Lower reservation wages of foreigners are the consequence and, thus, ethnic wage inequalities emerge. A lower information level, however, should already have hampered access to apprenticeship training positions beforehand (Hillmert 2010). The empirical design of this study was able to detect wage inequalities following status-changing events, though, but was not designed to explain underlying mechanisms. Further research is necessary to shed more light on this issue. It can be stated so far, however, that status-changing events in career histories accompanied by the recruitment process are sources of ethnic inequalities.

To avoid opportunities to discriminate, employers can influence these situations by developing routines and regulations to value the job-search efforts of foreigners, e.g. anonymous applications. In the coming years Germany's shrinking workforce (low birth rate, ageing population) will force many companies to consider a diverse pool of talent to meet their recruitment needs. At a business level, a culturally diverse workforce is usually associated with increased sales revenue and more customers because a diverse workforce establishes a resource for solving problems and for a better understanding of the pulse of the marketplace (Herring 2009).

5 Erklärt mangelnde Flexibilität die Arbeitsmarktnachteile ausländischer Männer in Westdeutschland? Eine Untersuchung der regionalen Mobilität ausländischer Arbeitnehmer unter Berücksichtigung ihrer sozialökologischen Einbettung

5.1 Einleitung

Ökonomische Integration von Migranten gilt als Voraussetzung für die soziale Integration im Aufnahmeland (Esser 2001). Neben dem Bildungssystem kommt dem Arbeitsmarkt dabei eine Schlüsselrolle in modernen Gesellschaften und ihren Wirtschaftsordnungen zu. In beiden Teilbereichen ist der Prozess der strukturellen Angleichung in Deutschland noch längst nicht vollzogen (z. B. Granato/Kalter 2001; Kristen/Granato 2007). Als Ursache werden ethnische Benachteiligungen genannt, die aus einem geringeren Bildungsniveau, fehlendem sozialen Kapital und in intergenerationaler Hinsicht dem niedrigeren sozio-ökonomischen Status der Eltern resultieren. Auch kann Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sowie im Schulsystem nicht ausgeschlossen werden.

Im Zuge der Diskussion um ethnische Benachteiligungen und ihre Beseitigung wurde bislang eher selten der Fokus auf die räumliche Flexibilität ausländischer Erwerbspersonen gelegt – mitunter ein bedeutender Baustein der ökonomischen Integration, werden die Konzentration von Migranten auf Großstädte und die in Deutschland regional höchst ungleich verteilten Erwerbchancen in den Blick genommen. Fehlende Mobilitätsbereitschaft kann so zu einem regional erhöhten Arbeitsangebot ausländischer Erwerbspersonen führen und die Nachfrage übersteigen. Arbeitslosigkeit und eine mangelnde ökonomische Integration wären die Folge.

Räumliche Mobilität von Arbeitskräften wird aus der Perspektive der neoklassischen Ökonomie als Marktausgleichsmechanismus gesehen und aus dieser Perspektive als Antwort der Akteure auf ungleich verteilte Arbeitsmarktchancen oder berufliche Möglichkeiten verstanden. In diesem Zusammenhang wird häufig angenommen, dass Migranten eine besonders mobile Gruppe in der Aufnahmegesellschaft darstellen (Friedberg/Hunt 1995), beispielsweise weil sie sich mit Blick auf ihre Migrationsgeschichte oder hinsichtlich bestimmter soziodemografischer Merkmale wie ein jüngeres Durchschnittsalter systematisch von der einheimischen Bevölkerung unterscheiden. Auf der Aggregatebene modellierte Wanderungsströme geben jedoch keine Auskunft über die individuelle Bereitschaft, räumlich flexibel zu sein. Um darüber Aussagen machen zu können, müssen die individuelle

Handlungssituation und damit verbundene Gelegenheitsstrukturen berücksichtigt werden. Das Wert-Erwartungsmodell bietet hierfür einen geeigneten Rahmen, wie verschiedene Beiträge zur Mobilitätsforschung gezeigt haben (z. B. Huining/Kley 2008; Kalter 1997; Kley 2009; Wagner 1989).

In diesem Beitrag wird unter räumlicher Mobilität ein realisierter Wechsel des Arbeitsortes auf Ebene von Kreisen und kreisfreien Städten innerhalb Westdeutschlands verstanden.⁷¹ Der Fokus richtet sich auf Westdeutschland, da der Anteil ausländischer Erwerbspersonen in den neuen Bundesländern sehr gering ist. Zudem werden nur männliche Erwerbspersonen verglichen. Überprüft wird, erstens, ob das aggregierte Mobilitätsaufkommen ausländischer Erwerbspersonen auch in Deutschland überdurchschnittlich ist. Aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen werden verschiedene nationale Gruppen betrachtet. Zweitens werden in einer multivariaten Analyse individuelle Merkmale und strukturelle Gegebenheiten berücksichtigt. Dabei wird dargelegt, inwiefern die soziale Einbettung von Migranten die Einschätzung der Handlungssituation beeinflusst und schließlich die Wahrscheinlichkeit verringert, den regionalen Arbeitsmarkt zu wechseln. In Ergänzung zur ökonomischen Theorie werden insbesondere psychosoziale Faktoren berücksichtigt: Während eine nur gering ausgeprägte regionale Verbundenheit die Mobilitätsbereitschaft erhöhen sollte, ist von ethnischen Netzwerken ein mobilitätshemmender Einfluss zu erwarten (Kritz/Nogle 1994; Massey/Denton 1987).

Im Folgenden werden theoretische Annahmen und die daraus abgeleiteten Hypothesen dargestellt (Kapitel 5.2) sowie der aktuelle Forschungsstand aufgezeigt (Kapitel 5.3). Anschließend wird die Datenbasis sowie das Forschungsdesign vorgestellt (Kapitel 5.4). In Kapitel 5.5 werden die empirischen Ergebnisse vorgestellt und abschließend diskutiert (Kapitel 5.6).

5.2 Theorien und Hypothesen zur räumlichen Mobilität von Migranten

Aus der Migrationsforschung ist bekannt, dass individuelle Ausstattungsmerkmale wie Alter und Bildungsstand die Migrationsentscheidung beeinflussen. Als Ursache ökonomisch motivierter Migration werden zumeist bessere Verdienstmöglichkeiten genannt.⁷² Übertragen auf arbeitsmarktinduzierte Mobilität innerhalb nationalstaatlicher Grenzen werden als Auslöser regionale Disparitäten identifiziert, zum Beispiel regional ungleich verteilte Beschäftigungschancen. Mobilitätsentscheidungen werden aber nicht nur von individuellen Merkmalen und ökonomischen

71 Die Klassifikation der Arbeitsorte bezieht sich auf die NUTS 3-Ebene. Die Begriffe regionale und räumliche Mobilität werden in diesem Beitrag synonym verwendet.

72 Für einen umfassenden Überblick der Determinanten der Migration siehe z. B. Greenwood (1997) oder Kalter (1997).

Bedingungen beeinflusst, sondern auch von Opportunitäten und Restriktionen der sozialen Umwelt, zum Beispiel der Einbettung in soziale Netzwerke. Somit ist es notwendig, neben Entscheidungslogiken auch Situationslogiken, also die jeweils geltenden Rahmenbedingungen für die einzelnen Bevölkerungsgruppen zu betrachten. Voraussetzung ist, dass die institutionellen Bedingungen die freie Mobilität der Arbeitskräfte gewährleisten.⁷³ Im Folgenden werden individuenspezifische und kontextuelle Bedingungen regionaler Mobilität erläutert.

Der zweigeteilte Effekt der Arbeitslosenrate auf die Mobilitätswahrscheinlichkeit

Arbeitsmarktinduzierte Mobilität wird von ökonomischen Faktoren auf der Makroebene ausgelöst. So ziehen prosperierende Regionen Arbeitskräfte an, aus Regionen mit schlechten Erwerbsaussichten wandern sie ab („Push-Pull-Paradigma“) (Lee 1966). Regionale Arbeitsmarktbedingungen beeinflussen nicht direkt die Mobilitätsentscheidung, prägen aber die subjektiven Erwartungen über zukünftige Erwerbsaussichten. Eine hohe Arbeitslosenquote am derzeitigen Arbeitsort trübt die Aussichten, da die Wahrscheinlichkeit größer wird, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Aber auch für Beschäftigte verschlechtern sich die zukünftigen Erwerbsaussichten, wenn Arbeitgeber geringere Marktlöhne durchsetzen können und mit steigender Arbeitslosenrate der regionale Durchschnittslohn sinkt (Blien/Mederer 1998). Somit entsteht auch für (noch) Beschäftigte ein Anreiz, aus Regionen mit ungünstiger Arbeitsmarktlage abzuwandern. Folglich sollte aus neoklassischer Perspektive eine hohe regionale Arbeitslosenquote die Abwanderungswahrscheinlichkeit erhöhen.

Jedoch legen suchtheoretische Argumente nahe, dass sich eine hohe regionale Arbeitslosenrate auch entmutigend auf die Arbeitskräfte auswirken und einen mobilitätshemmenden Einfluss ausüben kann.⁷⁴ Diesen „discouraged migration effect“ haben Dijk et al. (1989) für die Niederlande festgestellt, ebenso Windzio (2004) für Deutschland. Eine gewisse Ressourcenausstattung scheint notwendig zu sein, um einen Wechsel des Arbeitsortes zu realisieren, zum Beispiel zur Finanzierung von Informations-, Such- und Umzugskosten (Frick 1996).⁷⁵ Für ökonomisch schlechter gestellte Individuen bzw. Haushalte können diese quasi-fixen Kosten der Mobilität

73 Am Beispiel von Saisonarbeitnehmern lässt sich diese mobilitätshemmende institutionelle Einflussnahme für Deutschland veranschaulichen: Da die temporäre Arbeitsberechtigung ausländischer Personen im Auftrag eines Betriebes (meist aus dem landwirtschaftlichem Gewerbe) gewährt wird, ist eine freie Arbeitsplatzwahl und damit die Möglichkeit zur Mobilität nicht gegeben.

74 Der Arbeitsmarktausgleich wird dieser Logik folgend nicht durch Abwanderung erzielt, sondern über eine Veränderung des Arbeitsangebotes. Für Deutschland haben Möller und Aldashev (2007) gezeigt, dass vor allem geringqualifizierte Personen ihr Arbeitsangebot reduzieren. Im Gegensatz dazu fördert ein höheres Lohnniveau die Erwerbsbeteiligung (Haurin/Haurin 1991).

75 Kalter (1997) zufolge erfolgt der Mobilitätsprozess in drei Schritten: Mobilitätsgedanke, Mobilitätsentscheidung und Realisierung, wobei diese nicht zwangsläufig erfolgt: wahrgenommene Erleichterungen und Restriktionen, wie fehlendes Startkapital, können diese beeinflussen.

eine Barriere darstellen (Kalter 1994). So kann es zu einer Selektion von ohnehin schon mit Ressourcen schwach ausgestatteten Personen in Regionen mit ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen kommen.

Ausstattungseffekte

Scheint der Einfluss der Arbeitslosenrate gruppenspezifisch zu sein (Hunt 2006), so ist der Einfluss der individuellen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit auf die Mobilitätswahrscheinlichkeit empirisch gut bestätigt: Arbeitslose Personen wechseln signifikant häufiger den Arbeitsort als Erwerbstätige (u. a. Arntz 2005; Hunt 2006; Mertens/Haas 2006; Windzio 2004). Weitere zentrale Faktoren der Mobilitätsentscheidung sind das individuelle Alter und die getätigten Bildungsinvestitionen: Den Annahmen der Humankapitaltheorie folgend wird Mobilität als Investition verstanden und dann realisiert, wenn der langfristig erwartete Nutzen der Mobilität, vor allem die Steigerung des Lebenseinkommens, die Kosten übertrifft (Becker 1962; Sjaastad 1962; Speare 1971). Die Verwirklichung von Mobilitätsentscheidungen ist daher zu Beginn des Erwerbsverlaufs am wahrscheinlichsten, die Kosten der Mobilität können im Zeitverlauf amortisiert und somit das Lebenseinkommen maximiert werden. Weiterhin wird erwartet, dass mit steigenden Bildungsinvestitionen die Mobilitätsbereitschaft zunimmt, da es gilt, hohen Alternativkosten in Form von nichtadäquater Beschäftigung zu entgehen bzw. den relativ höchsten Lohn zu erzielen (Genosko 1980; Mortensen 1976).

Übertragen auf ausländische Erwerbspersonen lässt sich nun nicht exakt vorhersagen, welchen Einfluss die Ausstattungseffekte auf die Mobilitätsrate haben. Im Vergleich zu Deutschen könnte die Mobilitätsrate erhöht sein, da ihre Arbeitslosenquote nahezu doppelt so hoch⁷⁶ und ihr Durchschnittsalter niedriger ist. Demgegenüber steht ein unterdurchschnittliches Bildungsniveau (Statistisches Bundesamt 2010b). Ob die Mobilitätsrate der ausländischen Erwerbsbevölkerung höher oder niedriger ist, bleibt aufgrund der gegenläufigen Effekte eine offene empirische Frage.

Auf der Aggregatenebene lassen sich also keine eindeutigen Aussagen treffen, auf der Individualebene ist jedoch zu vermuten, dass unter Berücksichtigung der Ausstattungseffekte die Wahrscheinlichkeit den Arbeitsort zu wechseln sich nicht zwischen deutschen und ausländischen Erwerbspersonen unterscheidet.

⁷⁶ Im März 2010 standen den im Durchschnitt 8,5 Prozent Arbeitslosen in Deutschland ein Anteil von 16,9 Prozent ausländischer Arbeitsloser bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen gegenüber (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010a).

Hypothese 5-1:

Unter Berücksichtigung der Ausstattungseffekte (v. a. Arbeitslosigkeit, Alter, Bildungsniveau) sollte kein signifikanter Unterschied in der Mobilitätswahrscheinlichkeit deutscher und ausländischer Erwerbspersonen auftreten.

Psychosoziale Kosten der Mobilität: das Wert-Erwartungsmodell

Neben Ausstattungseffekten gilt es aber auch, psychosoziale Dispositionen zu berücksichtigen, will man die Bereitschaft zur Mobilität umfassend betrachten. Unter psychosozialen Dispositionen sind Einstellungen und Rahmungen gemeint, die auf subjektiven Überzeugungen beruhen (Huinink/Kley 2008). Dies kann zur Folge haben, dass eine objektive Handlungssituation subjektiv unterschiedlich bewertet wird. Psychosoziale Dispositionen können als Brückenhypothese⁷⁷ verstanden werden. Diese geben an, wie sich bestimmte (strukturelle) Merkmale auf die „Logik der Situation“ (Esser 1996), in der die Akteure ihre Handlungen wählen, und damit auf die Handlungen selbst sowie auf das aggregierte kollektive Explanandum (das Mobilitätsaufkommen nationaler Gruppen) auswirken.

Schätzen ausländische Personen ihre Handlungssituation aufgrund unterschiedlich bewerteter psychosozialer Kosten anders als Einheimische ein, kann daraus ein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Mobilitätsbereitschaft resultieren. Um individuelle Mobilitätsentscheidungen zu modellieren, erweist sich das Wert-Erwartungsmodell der Mobilität als besonders geeignet (Bogue 1977; Chemers et al. 1978; De Jong/Fawcett 1981; Huinink/Kley 2008; Kalter 1997; Kley 2009), da auf dessen Grundlage individuelle (z. B. Alter, Bildungsniveau, Arbeitslosigkeit) und strukturelle (z. B. soziale Netzwerke, regionale Beschäftigungssituation) Determinanten regionaler Mobilität sowie deren subjektive Bewertung integriert werden können.⁷⁸

Ausgangspunkt des Wert-Erwartungsmodells ist, vereinfacht ausgedrückt, die Annahme, dass räumliche Mobilität dann in Betracht kommt, wenn die Opportunitäten in der Herkunftsregion als nicht ausreichend eingeschätzt werden und durch einen Wechsel der Region Wohlfahrtsverluste vermieden bzw. Wohlfahrtsgewinne realisiert werden. Welche Handlungsziele die Wohlfahrtsgenerierung effizient gewährleisten, hängt unter anderem von den wirtschaftlichen und kulturellen Gegebenheiten ab sowie von den sozialen Beziehungen, in die ein Akteur eingebettet ist.

77 Brückenhypothesen verbinden dabei die objektiven Bedingungen einer Situation (z. B. ungünstige Arbeitsmarktlage) mit den subjektiven Perspektiven der Handelnden (z. B. regionale Verbundenheit).

78 Formal lässt sich das Wert-Erwartungsmodell (Subjective-Expected-Utility-Model) folgendermaßen darstellen: $SEU(i) = \sum p_j \cdot U_j$. Eine Handlung i (Mobilität) führt zur subjektiven Nutzeneinschätzung U_i , der zu erreichenden Zielsituation j (Beschäftigung), gewichtet mit der subjektiv geschätzten Wahrscheinlichkeit p_j , dass die Zielsituation j durch die Handlung i erreicht wird (Kalter 1997).

Einschätzung der Handlungssituation I: ethnisch zentrierte Netzwerke

Begrenzt werden Handlungssituationen unter anderem durch lokale Faktoren, den sogenannten „place utilities“ (Wolpert 1965, 1966), das gewichtete Aggregat des Netto-Nutzens, das hinsichtlich verschiedener Aspekte subjektiv mit der momentanen Region verbunden wird.

Beispielsweise kann die gute Einbettung in soziale Netzwerke dazu führen, dass die Gelegenheitsstruktur in der Herkunftsregion trotz ungünstiger Beschäftigungsaussichten als durchaus vorteilhaft eingeschätzt wird. Da soziale Netzwerke lokal gebunden sind (DaVanzo 1981) und in ihren Aufbau und ihre Aufrechterhaltung investiert werden muss, üben sie generell einen mobilitätshemmenden Einfluss aus (jüngst theoretisch David et al. 2008a wie empirisch David et al. 2008b).⁷⁹ Dass ethnisch zentrierte Netzwerke einen verstärkt mobilitätshemmenden Einfluss auf Migranten ausüben können, liegt an ihrer Bereitstellung günstiger Gelegenheitsstrukturen. Denn in der Aufnahmegesellschaft sonst abzuschreibende Ressourcen können innerhalb ethnischer Netzwerke genutzt werden, wie zum Beispiel die Verwendung der Muttersprache und die Orientierung an ethnisch-kulturellen Werten. Ethnisch zentrierten Netzwerken kommt deshalb eine besondere emotionale Bedeutung im Aufnahmeland zu. Die Bevorzugung der eigenen Nationalität und die Persistenz ethnisch homogener Beziehungsnetzwerke sind gut bestätigte Befunde der Integrationsforschung (Esser 1990; Haug 2003; Wimmer 2002). Die Begründung liegt auf der Hand: Homophilie erleichtert den Aufbau von Vertrauen und stellt damit eine wichtige Grundlage sozialen Kapitals dar (Coleman 1988; McPherson et al. 2001).

Neben ihrer psychosozialen Bedeutung ermöglichen soziale Netzwerke auch die Mobilisierung von Ressourcen, zum Beispiel die Vermittlung relevanter Informationen. Allerdings ist Homogenität hierbei nachteilig (Granovetter 1973). Gute Netzwerke sind vielmehr auf sogenannte „weak social ties“ angewiesen (Lin/Dumin 1986). An diesen mangelt es Zuwanderern jedoch häufig, ihre Ausstattung mit sozialem Kapital ist aufgrund des fehlenden Kontakts zu Einheimischen und der ethnischen Schichtung deutlich geringer (Völkel et al. 2008). Werden Informationen über Jobangebote und Arbeitsmöglichkeiten vor allem innerhalb ethnischer Netzwerke vermittelt, ist davon auszugehen, dass überregionale Jobangebote seltener sind und damit die Mobilitätswahrscheinlichkeit niedriger ist.⁸⁰

79 Im Hinblick auf internationale Migration kann im Gegensatz dazu auch ein mobilitätsfördernder Druck von sozialen Netzwerken ausgehen, wenn einzelne (Familien-)Mitglieder aufgefordert werden den Lebensunterhalt mit Unterstützungslösungen für die Dagebliebenen zu sichern (Haug 2000).

80 Dass ausländische Personen ein anderes Job-Suchverhalten an den Tag legen und dabei verstärkt auf persönliche Kontakte zurückgreifen, haben Untersuchungen mit dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) gezeigt. So haben knapp 50 Prozent der Befragten mit ausländischer Nationalität einen neuen Job über persönliche Kontakte bekommen, deutsche Befragte nur zu 30 Prozent (Drever/Hoffmeister 2008).

Damit ethnische Gelegenheitsstrukturen entstehen können, ist eine ausreichende Gruppengröße am Herkunftsort notwendig. Ist diese gegeben, sollte zum einen der Netto-Nutzen einer Mobilitätsentscheidung geringer eingeschätzt werden und andererseits überregionale Jobangebote seltener sein.

Hypothese 5-2:

Die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsortwechsels ausländischer Erwerbspersonen reduziert sich, wenn die regionale Konzentration (soziale Dichte) ausländischer Akteure in der Herkunftsregion hoch ist.

Einschätzung der Handlungssituation II: regionale Verbundenheit

Ein weiterer Aspekt der „place utilities“ ist die subjektive Verbundenheit mit einer Region. Diese regionale Identifikation beruht unter anderem auf kultureller Einbettung sowie der geografischen Lage. Die regionale Identifikation von Akteuren kann Teil ihrer Selbstdefinition sein und ein Zugehörigkeitsgefühl auslösen (Abraham/Nisic 2007). Ist diese regionale Identifikation weniger ausgeprägt, werden die nichtmonetären Kosten der Mobilität niedriger eingeschätzt und die Mobilitätsbereitschaft steigt.

Tabelle 5.1: Regionale Verbundenheit

	Wie stark sind Sie mit ihrem Wohnort verbunden?		
	Deutsche	Türken in Prozent	Sonstige
Sehr stark	26,0	15,1	12,6
Stark	53,4	48,2	56,1
Weniger bzw. gar nicht	20,6	36,7	31,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0
N (in Personen)	3.861	199	294
chi ² = 63,19***			
	Könnten Sie sich vorstellen, aus familiären oder beruflichen Gründen wegzuziehen?		
	in Prozent		
Ja, vorstellbar	23,9	28,2	35,6
Kommt darauf an	34,7	23,1	25,1
nein, ausgeschlossen	41,4	48,7	39,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0
N (in Personen)	3.861	199	294
chi ² = 33,24***			
*** p < 0,001			
Quelle: SOEP 1999, nur Männer. Eigene Berechnung und Darstellung.			

Im Falle ausländischer Personen ist zu vermuten, dass ihre regionale Verbundenheit weniger stark entwickelt ist, aufgrund einer kürzeren Verweildauer in den jeweiligen Regionen (auch in intergenerationaler Perspektive). Ein Hinweis auf eine geringere regionale Identifikation ausländischer Personen liefert die Frage nach der Wohnortverbundenheit im SOEP: Nur 15 Prozent der türkischen Staatsangehörigen sowie 13 Prozent der restlichen Ausländer geben im Vergleich zu 26 Prozent der Deutschen an, sehr stark mit ihrem Wohnort verbunden zu sein (siehe Tabelle 5.1). In diesem Zusammenhang erscheint es konsequent, dass Personen ausländischer Nationalität eher bereit sind, aus familiären oder beruflichen Gründen wegzuziehen. So können sich 28 Prozent der türkischen Staatsangehörigen und sogar 36 Prozent der sonstigen Ausländer einen Umzug durchaus vorstellen, aber nur 24 Prozent der Deutschen. Jedoch schließen 49 Prozent der türkischen Befragten im Vergleich zu je ca. 40 Prozent der beiden anderen Gruppen einen Umzug generell aus.

Somit scheinen die psychosozialen Kosten eine zweischneidige Angelegenheit zu sein: Während die Existenz ethnischer Gelegenheitsstrukturen diese erhöht, sollte eine geringere regionale Identifikation niedrigere Kosten verursachen. Daher ist zu vermuten, dass unter Berücksichtigung von Netzwerkeffekten die räumliche Flexibilität ausländischer Erwerbspersonen höher ist.

Hypothese 5-3:

Die Mobilitätsbereitschaft ausländischer Erwerbspersonen ist aufgrund der geringer ausgeprägten regionalen Verbundenheit unter Berücksichtigung von mobilitätsrelevanten Faktoren wie Ausstattungsmerkmalen und Netzwerkeffekten höher als die deutscher Erwerbspersonen.

5.3 Zum aktuellen Stand der Forschung

Untersuchungen, die das räumliche Mobilitätsaufkommen von Migranten im Aufnahmeland in den Mittelpunkt stellen, sind bislang rar. Dies zum einen, weil regionale Wechsel des Arbeitsortes ein eher seltenes Arbeitsmarktphänomen sind (z. B. Bonin et al. (2008) für Europa und Haas (2000) für Deutschland), zum anderen fehlt es zumeist an geeigneten Daten. Lediglich Windzio (2004) hat unter Berücksichtigung individueller Eigenschaften und regional-ökonomischen Bedingungen eine geringere Mobilitätswahrscheinlichkeit ausländischer Erwerbspersonen in Deutschland ermittelt, allerdings ohne diesen Befund weiter zu verfolgen. Untersuchungen zur Binnenmobilität im Aufnahmeland konzentrieren sich vor allem auf den Unterschied zwischen schon länger im Aufnahmeland lebenden und neu zugewanderten Migranten. So hat Schündeln (2007) mit Daten des Mikrozensus eine größere Reaktionsfreudigkeit auf Arbeitsmarktunterschiede und demzufolge

eine höhere Umzugsbereitschaft für neu zugewanderte Personen in Deutschland herausgearbeitet. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Beenstock (1997) für Israel sowie Newbold (1996) und Nogle (1994) für Kanada. Belanger und Rogers (1992) sowie Foulkes und Newbold (2000) haben das gleiche Phänomen für die USA identifiziert. Ebenfalls für die USA haben Bartel und Koch (1991) gezeigt, dass die Mobilitätsrate einiger Ausländergruppen, vor allem jener asiatischer Herkunft, höher ist als die der Einheimischen.

5.4 Datenbasis

Grundlage der empirischen Analysen ist die „IAB-Beschäftigtenstichprobe“ (IABS), eine zweiprozentige Personenstichprobe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland im Zeitraum 1975 bis 2004. Dieser Datensatz enthält ebenfalls Informationen über Zeiten von Arbeitslosigkeit, sodass in der IABS tagesgenaue Angaben zu individuellen Erwerbsverläufen enthalten sind (Drews 2008). Die schwach anonymisierte Version der IABS beinhaltet zusätzlich das Nationalitätenmerkmal, wodurch eine Analyse des Arbeitsmarktgeschehens ausländischer Arbeitnehmer möglich ist. Die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen ethnischen Gruppen wird anhand des Nationalitätenmerkmals vorgenommen. Personen mit Migrationshintergrund und deutscher Staatsbürgerschaft werden in der Untersuchungspopulation somit zu den Deutschen gezählt. Eingebürgerte Personen können jedoch identifiziert werden und werden ihrer ursprünglichen Nationalität zugeordnet. Aufgrund dieser Datenrestriktion kann erwartet werden, dass das Integrationsgeschehen insgesamt unterschätzt wird. Der Vorteil der Datenbasis liegt in den hohen Fallzahlen, die es erlauben, einzelne nationale Gruppen differenziert auf kleinräumiger Ebene zu betrachten. So werden Deutsche, Personen aus EU-15-Staaten (ohne Deutschland),⁸¹ Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien, Türken und Personen aus sonstigen Ländern unterschieden.⁸²

Räumliche Mobilität der Erwerbspersonen wird anhand eines Wechsels des Arbeitsortes auf Ebene von Kreisen und kreisfreien Städten (NUTS 3) identifiziert. Um die regionale Beschäftigungssituation zu berücksichtigen, ist es angemessen, diese Informationen mit dem Arbeitsort anstelle des Wohnortes zu verknüpfen. Denn aufgrund einer möglicherweise günstigen Infrastruktur für Berufspendler muss eine Beschäftigung nicht notwendigerweise am Wohnort ausgeübt werden. Dies bedeutet, dass hier weder Wohnortwechsel noch Mobilität in Form von Pen-

81 Zur Verteilung innerhalb der EU-15-Gruppe siehe Anhang 5.1.

82 Personen aus europäischen Staaten, die nicht der EU-15 angehören, werden aus den Analysen ausgeschlossen, da sich herausgestellt hat, dass diese Gruppe überproportional aus Saisonarbeitnehmern besteht und somit Mobilitätsbeschränkungen unterliegt.

deln zwischen Arbeits- und Wohnort explizit berücksichtigt werden. In der IABS nicht vorhandene Informationen über regionale Merkmale werden aus externen Datenquellen ergänzt. Die regionalen Arbeitslosenquoten werden von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit bereitgestellt, die Bevölkerungsdichte als Indikator für Urbanität vom Statistischen Bundesamt. Zusätzlich werden den Arbeitsorten siedlungsstrukturelle Gebietstypen zugeordnet (BBR 2008). Diese neun Typen umfassende Klassifikation wurde zu drei Regionsgrundtypen aggregiert: Agglomerationsräume, verstädterte Räume und ländliche Räume (siehe Anhang 5.2). Im Falle nichtmobiler Personen sind die Herkunftsregion und die Zielregion identisch.

Operationalisierung

Um ausreichend Varianz in der abhängigen Variable zu gewährleisten, wird die Untersuchungspopulation über den Zeitraum 2000 bis 2004 gepoolt.⁸³ Gezählt wird dabei nur eine Veränderung des Arbeitsortkreises im jeweiligen Jahr. Um Zuordnungsprobleme zu vermeiden, ist dies aus technischen Gründen der letzte Wechsel eines Jahres. Wird der Arbeitsortkreis zum 31.12. eines Jahres geändert, so wird dieser Wechsel dem Folgejahr zugerechnet. Um sicherzustellen, dass einzelne Personen aufgrund wiederholter Mobilität die Ergebnisse im zusammengespielten Datensatz nicht verzerren, wird ein Indikator für vorherige Mobilität generiert. Dabei beginnt das Beobachtungsfenster zum 1.1.1990, auch um Arbeitslosigkeitsdauer und Betriebszugehörigkeitsdauer sowie die Dauer von Perioden, in der über eine Person keine Informationen in der IABS vorliegen, abbilden zu können. Um die Untersuchungspopulation innerhalb der Stichprobe zu filtern, wurden die folgenden Regeln angewandt:

- Geringfügig Beschäftigte werden ausgeschlossen, da ein Anreiz zu lohninduzierter Wanderung aufgrund eines Monatseinkommens von höchstens 400 Euro nicht zu erwarten ist. Ebenso werden Auszubildende und Heimarbeiter aufgrund ihrer Betriebs- und Ortsgebundenheit ausgeschlossen.
- Weist eine Person für denselben Zeitraum mehr als eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Konto auf, wird diejenige mit dem höchsten Einkommen gezählt.
- Personen aus den neuen Bundesländern werden nicht betrachtet, da nur wenige ausländische Personen dort leben und arbeiten. Ein Wechsel des Arbeitsortes in ostdeutsche Kreise wird berücksichtigt.

83 Ergebnisse für einzelne Jahre können auf Anfrage beim Autor angefordert werden. Die Ergebnisse erweisen sich insgesamt als sehr robust. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass das Mobilitätsaufkommen konjunkturellen Schwankungen unterliegt (Haas 2000).

- Frauen werden aus der Analyse ausgeschlossen, da zum einen „tied mover“ (Mincer 1978) aufgrund fehlender Informationen zum Haushaltskontext nicht identifiziert werden können. Zum anderen ist die Arbeitsmarktpartizipation ausländischer Frauen unterdurchschnittlich.⁸⁴ Beides kann zu einer wenig vergleichbaren Untersuchungspopulation führen.

Multivariate Analyse und Kontrollvariablen

In der multivariaten Analyse werden logistische Regressionen der Mobilitätswahrscheinlichkeit geschätzt. Der Einbezug mobilitätsrelevanter Merkmale auf der Individual- und Kontextebene ist erforderlich, um die oben formulierten Hypothesen empirisch testen zu können. Andernfalls bestünde die Gefahr einer Fehlinterpretation aufgrund unbeobachteter Heterogenität. Die bedingte Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsortwechsels errechnet sich wie folgt:

$$\Pr(y = 1 | \mathbf{w}, \mathbf{x}, z) = \beta_1 w + \beta_2 x + \beta_3 z + \varepsilon \quad (5-1)$$

wobei der Vektor \mathbf{w} beobachtbare individuelle Merkmale charakterisiert. Diese sind neben der Nationalität das Alter, der höchste Schulabschluss⁸⁵ und die Stellung im (letzten) Beruf (zur Deskription der unabhängigen Variablen siehe Tabelle 5.2). Ferner beinhaltet \mathbf{w} den zuletzt erzielten Lohn sowie die Betriebszugehörigkeitsdauer und gegebenenfalls die Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode oder einer Lücke im Konto. Die Prozesszeit einer Person im Datensatz wird ebenfalls integriert. Zusätzlich zu dem Indikator für vorherige Mobilität wird damit der Möglichkeit Rechnung getragen, dass neu zugewanderte Akteure eine erhöhte Mobilitätswahrscheinlichkeit aufweisen (Schündeln 2007). Die regionalen Merkmale sind in \mathbf{x} enthalten und beinhalten neben der Arbeitslosenquote (Jahresdurchschnitt) den Regionstyp (siedlungsstruktureller Gebietstyp, siehe Anhang 5.2) und die Bevölkerungsdichte als Indikatoren für den Urbanisierungsgrad einer Region. Weiterhin wird auf regionaler Ebene ein Indikator für mögliche Netzwerkeffekte integriert. Da in der IABS hierüber keine Informationen enthalten sind und externe Datenquellen ebenfalls keine regionalen Informationen über ethnische Gelegenheitsstrukturen bereitstellen, wird die soziale Nähe approximativ durch die geografische Nähe abgebildet: Dafür

84 Deutsche Frauen hatten im Juni 2009 einen Anteil von 47 Prozent an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Deutschen, ausländische Frauen nur einen Anteil von 38 Prozent an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Ausländern (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010a).

85 Die Kategorie „Geringqualifizierte“ umfasst die Ausprägungen „keinen Schul- & Berufsabschluss“ und „keine Angabe & Ausbildung unbekannt“. Unter „Qualifizierte“ werden die Ausprägungen „mit Berufsausbildung“, „mit Abitur und ohne Berufsausbildung“ und „mit Abitur und mit Berufsausbildung“ summiert. Schließlich werden die Ausprägungen „Fachhochschulabschluss“ und „Hochschulabschluss“ zu der Kategorie „Hochqualifizierte“ zusammengefasst. Hierbei wird die vom Forschungsdatenzentrum zur Verfügung gestellte Bildungsvariable IP2B imputiert (Drews 2006; zur Bildungsvariable in der IABS siehe Fitzenberger et al. 2005).

kommt im Prinzip der Ausländeranteil in einer Region infrage, allerdings sagt der Anteil nichts über die Gruppengröße aus. Diese ist aber entscheidend, sollen Netzwerkeffekte dargestellt werden. Deswegen wird als Indikator für Netzwerkeffekte die relative Größe der ausländischen Gruppe verwendet.⁸⁶ Das hat zur Konsequenz, dass die Bedeutung von Großstädten im Vergleich zum Ausländeranteil steigt.⁸⁷ Alle Indikatoren auf der regionalen Ebene sind mit der Ursprungsregion verknüpft. Schließlich werden die Jahresdummies von z repräsentiert. Der Störterm ε enthält die logistisch verteilten Residuen.

Da jeder Beschäftigte einer bestimmten Herkunftsregion zuzuordnen ist, liegen gruppierte Daten vor. Individuen aus gleichen Regionen sind den gleichen unbeobachteten regionalen Einflüssen ausgesetzt, die wiederum die Einschätzung der Handlungssituation prägen, unter anderem das soziale Klima (z. B. Offenheit und Toleranz) in einer Region. Dies führt dazu, dass die Residuen von Beschäftigten einer Herkunftsregion korreliert sind und damit die geschätzten Varianzen der Regressionsparameter verzerrt sind. Um dies zu berücksichtigen, werden cluster-robuste Standardfehler geschätzt. Der geschätzte Koeffizient bleibt davon jedoch unberührt (Wooldridge 2003).

Tabelle 5.2: Mittelwerte und Standardabweichungen zentraler Variablen basierend auf den multivariaten Modellen

Variable	(N = 1.159.444)			
	Min	Max	Mittelwert	SD
Deutsche	0	1	0,91	–
EU-15	0	1	0,03	–
Ehem. Jugoslawien	0	1	0,01	–
Türken	0	1	0,03	–
Sonstiges Ausland	0	1	0,02	–
Geringqualifizierte	0	1	0,13	–
Qualifizierte	0	1	0,74	–
Hochqualifizierte	0	1	0,13	–
Alter 18–29	0	1	0,16	–
Alter 30–49	0	1	0,63	–
Alter 50–64	0	1	0,22	–

86 Der Indikator errechnet sich aus allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer in einer Region dividiert durch die Gesamtzahl aller in Westdeutschland und Berlin beschäftigten ausländischen Personen, jeweils zum 30.6. eines Jahres.

87 So beträgt der Ausländeranteil an der Beschäftigung in Berlin nur 6,4 Prozent, der neu gebildete Indikator weist einen (hohen) Wert von 3,7 Prozent aus. München hat den größten Wert mit 5,4 Prozent. Im Gegensatz dazu verringert sich die Bedeutung von z. B. Offenbach: 0,4 Prozent gegenüber 15,3 Prozent Ausländeranteil.

Variable	(N = 1.159.444)			
	Min	Max	Mittelwert	SD
Arbeiter	0	1	0,27	–
Facharbeiter	0	1	0,30	–
Angestellte	0	1	0,41	–
Meister	0	1	0,03	–
Tageseinkommen logarithmiert	1,61	7,64	4,47	0,43
Dauer im Betrieb (in Tagen) logarithmiert	3,40	12,04	7,19	1,23
Dauer der Arbeitslosigkeit (in Tagen)	0	1.097	11,32	68,96
Dauer der Lücke (in Tagen)	0	1.097	6,39	54,38
vorangegangene Mobilität	0	1	0,23	–
Prozesszeit im Datensatz (in Tagen)	60	171.687	4.003,23	1.378,78
Agglomerationsräume	0	1	0,59	–
Verstädterte Räume	0	1	0,32	–
Ländliche Räume	0	1	0,10	–
regionale Bevölkerungsdichte (Einwohner pro m ²)	41,69	4.336,17	1.148,20	1.207,87
regionale Arbeitslosenquote (Jahresdurchschnitt) in %	3,02	20,20	9,38	3,40
relative Ausländergröße	0,01	5,44	0,95	1,28
Jahr 2000	0	1	0,21	–
Jahr 2001	0	1	0,21	–
Jahr 2002	0	1	0,20	–
Jahr 2003	0	1	0,20	–
Jahr 2004	0	1	0,19	–

Quelle: IABS. Eigene Berechnung und Darstellung.

5.5 Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Den multivariaten Analysen zur Mobilitätsbereitschaft werden zunächst deskriptive Resultate zum Mobilitätsaufkommen verschiedener nationaler Gruppen in Deutschland vorangestellt. Anschließend werden die Hypothesen in der multivariaten Analyse überprüft.

Erklärt mangelnde Flexibilität die Arbeitsmarktnachteile ausländischer Männer in Westdeutschland?

Tabelle 5.3: Regionales Mobilitätsaufkommen in Westdeutschland

	Regionaler Wechsel des Arbeitsortes 2000–2004		Gesamt in Personen
	Stayer	Mover	
	in Prozent		
Deutsche	91,4	8,6	1.057.127
EU-15	92,0	8,0	35.739
Ehem. Jugoslawen	90,3	9,7	16.119
Türken	90,3	9,7	33.123
Sonstige Ausländer	86,8	13,2	17.336
Gesamt	91,3	8,7	1.159.444
chi ² = 540,29***			
*** p < 0,001			
Quelle: IABS. Eigene Berechnung und Darstellung.			

Betrachtet man alle Wechsel des Arbeitsortes, die über die Kreisgrenzen hinausgehen, so haben 8,7 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland mindestens einmal pro Jahr den Arbeitsort gewechselt (Mover, siehe Tabelle 5.3).⁸⁸ Zwischen den verschiedenen nationalen Gruppen gibt es dabei signifikante Unterschiede: 8,6 Prozent der Deutschen haben den Arbeitsort gewechselt, während Arbeitnehmer aus den jugoslawischen Nachfolgestaaten und türkische Erwerbspersonen deutlich mobiler sind (beide 9,7 %). Mit Ausnahme der EU-15-Gruppe (8,0 %) unterstützen die deskriptiven Ergebnisse die Annahme von Friedberg und Hunt (1995), dass ausländische Erwerbspersonen die wahrscheinlich mobilste Gruppe aller Arbeitnehmer darstellen. Anzunehmen ist, dass die Gruppenzusammensetzung hinsichtlich mobilitätsförderlicher Merkmale, wie z. B. eines jüngeren Altersdurchschnitts sowie die überdurchschnittliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, die höheren Mobilitätsraten verursacht und dieser Effekt die geringere Bildungsausstattung überkompensiert (siehe Anhang 5.3).

Tabelle 5.4 zeigt die Einflussfaktoren auf die regionale Mobilität, die odds ratios aus der multivariaten Schätzung von Gleichung (5-1). Um Hypothesen 5-1 bis 5-3 zu überprüfen, werden die relevanten Einflussfaktoren schrittweise in das Modell aufgenommen. Zunächst wird das deskriptive Ergebnis aus Tabelle 5.3 unter Berücksichtigung der ökonomischen Situation vor Ort überprüft. Im nächsten Schritt werden die individuellen Ausstattungsmerkmale Alter und Bildungsstand sowie die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit berücksichtigt (*Hypothese 5-1*). Zudem wird in Modell 2 ein Interaktionseffekt integriert, der testet, ob ausländische Arbeitslose weniger mobil sind als Deutsche. Im Anschluss wird überprüft (Modell 3), inwieweit ethnische Gelegenheitsstrukturen die Mobilitätswahrscheinlichkeit reduzieren

88 Eine international vergleichende Studie europäischer Länder mittels des Eurobarometers hat ergeben, dass die regionale Mobilität in Deutschland leicht über dem europäischen Durchschnitt liegt (Bonin et al. 2008).

(Hypothese 5-2) und schließlich werden die Prozesszeit im Datensatz und der Indikator für vorangegangene Mobilität integriert (Modell 4), um die Bedingungen für alle Gruppen konstant zu halten. Werden nun Unterschiede beobachtet, kann dies auf eine unterschiedliche regionale Verbundenheit zurückgeführt werden (Hypothese 5-3).

Tabelle 5.4: Determinanten regionaler Mobilität

Wechsel des Arbeitsortes (1 = ja) Variable	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	OR	se	OR	se	OR	se	OR	se
Deutsche (Ref.)	-		-		-		-	
EU-15	0,888***	(0,020)	0,813***	(0,030)	0,897***	(0,035)	0,927	(0,036)
Ehem. Jugoslawien	1,092***	(0,033)	0,982	(0,043)	1,176***	(0,058)	1,101	(0,058)
Türken	1,108***	(0,029)	1,056	(0,037)	1,242***	(0,051)	1,144***	(0,047)
Sonstiges Ausland	1,575***	(0,041)	0,937	(0,035)	1,146***	(0,045)	1,288***	(0,054)
Geringqualifizierte			0,697***	(0,012)	0,695***	(0,012)	0,941***	(0,018)
Qualifizierte (Ref.)			-		-		-	
Hochqualifizierte			1,146***	(0,019)	1,143***	(0,020)	1,153***	(0,019)
Alter 18-29			1,118***	(0,022)	1,116***	(0,022)	1,000***	(0,028)
Alter 30-49			1,286***	(0,021)	1,289***	(0,022)	1,054***	(0,018)
Alter 50-64 (Ref.)			-		-		-	
Arbeiter			0,893***	(0,016)	0,889***	(0,016)	0,826***	(0,014)
Facharbeiter (Ref.)			-		-		-	
Angestellter			1,466***	(0,031)	1,470***	(0,030)	1,507***	(0,031)
Meister			1,070	(0,041)	1,071	(0,042)	1,123***	(0,044)
Ln(Dauer im Betrieb)			0,196***	(0,002)	0,195***	(0,002)	0,194***	(0,003)
Ln(Tageseinkommen)			1,064***	(0,021)	1,057***	(0,020)	1,104***	(0,020)
Dauer der Arbeitslosigkeit			1,002***	(0,001)	1,002***	(0,001)	1,002***	(0,001)
Dauer der Arbeitslosigkeit x EU-15			1,001	(0,001)				
Dauer der Arbeitslosigkeit x Ehem. Jugoslawien			0,999	(0,001)				
Dauer der Arbeitslosigkeit x Türken			0,999	(0,001)				
Dauer der Arbeitslosigkeit x Sonstiges Ausland			1,001	(0,001)				
Dauer der Lücke			1,001***	(0,001)	1,001***	(0,001)	1,002***	(0,001)
vorangegangene Mobilität							6,147***	(0,098)
Prozesszeit im Datensatz							0,999***	(0,001)

Erklärt mangelnde Flexibilität die Arbeitsmarktnachteile ausländischer Männer in Westdeutschland?

Fortsetzung Tabelle 5.4

Wechsel des Arbeitsortes (1 = ja) Variable	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	OR	se	OR	se	OR	se	OR	se
Agglomerationsräume	1,198***	(0,027)	1,190***	(0,037)	1,258***	(0,032)	1,195***	(0,027)
Verstädterte Räume (Ref.)	–		–		–		–	
Ländliche Räume	0,978	(0,023)	0,989	(0,032)	1,007	(0,030)	0,999	(0,026)
regionale Bevölkerungsdichte	1,001	(0,001)	0,999***	(0,001)	1,001***	(0,001)	1,001***	(0,001)
regionale Arbeitslosenquote	0,984***	(0,004)	0,965***	(0,007)	0,930***	(0,006)	0,943***	(0,006)
relative Ausländergröße					0,744***	(0,021)	0,780***	(0,020)
relative Ausländergröße x EU-15					0,935***	(0,023)	0,951	(0,025)
relative Ausländergröße x Ehem. Jugoslawien					0,856***	(0,024)	0,860***	(0,028)
relative Ausländergröße x Türken					0,825***	(0,029)	0,846***	(0,026)
relative Ausländergröße x Sonstiges Ausland					0,853***	(0,018)	0,865***	(0,017)
Jahr 2000	1,191***	(0,040)	1,110	(0,030)	1,104**	(0,048)	1,199***	(0,052)
Jahr 2001	1,123***	(0,037)	1,079	(0,058)	1,055	(0,044)	1,100**	(0,044)
Jahr 2002 (Ref.)	–		–		–		–	
Jahr 2003	0,967	(0,031)	1,035	(0,052)	1,067	(0,046)	1,035	(0,042)
Jahr 2004	0,951	(0,031)	1,071	(0,057)	1,107	(0,049)	1,059	(0,043)
Beobachtungen		1.159.444		1.159.444		1.159.444		1.159.444
Pseudo-R ²		0,003		0,444		0,447		0,504

Legende: ** p < 0,01, *** p < 0,001
 Logistische Regression; Abhängige Variable: Wechsel des Arbeitsortes (1 = ja)
 Robuste Standardfehler der odds ratios in Klammern; Beobachtungen nach Ursprungsregionenjahre gruppiert
 Quelle: IABS. Eigene Berechnung und Darstellung.

Mit Blick auf die regionale Dimension der Analyse ist zunächst zu vermerken, dass der Einfluss der regionalen Kontextfaktoren nicht wesentlich zwischen den Modellspezifikationen variiert: So ist Mobilität von Akteuren aus Kreisen mit einem hohen Grad der Agglomeration und einer ausgeprägten Bevölkerungsdichte, v. a. aus großen Städten, signifikant wahrscheinlicher. Es ist zu vermuten, dass sich die den urbanen Regionen typischerweise zugeschriebenen Eigenschaften – wie Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sowie Toleranz und Offenheit – auf die Mobilitätsneigung der Akteure übertragen. Im Gegensatz dazu wird Mobilität unwahrscheinlicher, je höher die regionale Arbeitslosenquote ist. Dieser Effekt wurde für Deutschland ebenfalls von Windzio (2004) aufgezeigt, der ihn in Verbindung mit individueller Arbeitslosigkeit als „Arbeitslosenfalle“ bezeichnete. Demnach bleiben gerade ressourcenschwache Personen in ökonomisch schwachen Regionen zurück. Ebenfalls gut zu erkennen ist der konjunkturelle Einfluss: In Jahren wirtschaftlichen Wachstums (v. a. 2000 und 2001) ist arbeitsmarktinduzierte Mobilität aufgrund einer höheren Arbeitsnachfrage wahrscheinlicher.

Betrachtet man die odds ratios der nationalen Gruppen in Modell 1, können die Ergebnisse aus der deskriptiven Analyse (Tabelle 5.3) bestätigt werden: mit Ausnahme der Personen aus EU-15-Staaten ist die Mobilitätswahrscheinlichkeit der ausländischen Erwerbspersonen signifikant höher als in der (deutschen) Referenzgruppe. So ist die Wahrscheinlichkeit, den Arbeitsort zu wechseln, für Erwerbspersonen türkischer Herkunft um 11 Prozent höher als für Deutsche, wenn beide Gruppen den gleichen regionalen Einflüssen ausgesetzt sind. Erwerbspersonen aus dem ehemaligen Jugoslawien haben eine um 9 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit der Mobilität als Deutsche.

Unter Berücksichtigung der Ausstattungseffekte (Modell 2) ergibt sich mit Blick auf die odds ratios der nationalen Gruppen das vermutete Bild: Zwar bleibt im Falle der EU-15-Gruppe deren niedrigere Wahrscheinlichkeit den Arbeitsort zu wechseln zunächst signifikant, jedoch verschwindet der signifikante Unterschied der jugoslawischen und türkischen Gruppe. *Hypothese 5-1* kann bestätigt werden. Die Ursache ihres erhöhten Mobilitätsaufkommens scheint in ihren soziodemografischen Merkmalen begründet zu sein, denn neben der Bildungsselektivität ist auch die Altersselektivität gut zu erkennen: Für Akteure in der jüngsten Alterskategorie (18–29 Jahre) ist die Mobilitätswahrscheinlichkeit um 12 Prozent höher als für ältere Arbeitnehmer, für 30- bis 49-Jährige sogar um knapp 29 Prozent. Die Mobilitätswahrscheinlichkeit für hochqualifizierte Akteure erhöht sich um 15 Prozent im Vergleich zu Akteuren mit mittlerer Qualifikation, während Geringqualifizierte eine um 43,5 Prozent⁸⁹ signifikant geringere Wahrscheinlichkeit haben, den Arbeitsort zu wechseln. Zudem wird offensichtlich, dass arbeitslose Personen signifikant häufiger den Arbeitsort wechseln. Mit jedem zusätzlichen Tag erhöht sich die Wahrscheinlichkeit um 0,2 Prozent. Mit Hinblick auf die Interaktionsterme „Arbeitslosigkeit * Nationalität“ wird überprüft, ob sich das Mobilitätsverhalten von arbeitslosen Personen zwischen den Gruppen unterscheidet. Festzuhalten bleibt, dass keiner der Interaktionsterme signifikant ist. Ausländische, aber vor allem türkische Erwerbspersonen wechseln zwar, wie vermutet, den Arbeitsort überdurchschnittlich oft nach einer Phase der Arbeitslosigkeit (siehe Anhang 5.4). Doch auch wenn insbesondere türkische Erwerbspersonen im Durchschnitt länger arbeitslos sind, verringert sich ihre Mobilitätswahrscheinlichkeit nicht. Zwar scheinen ausländische Arbeitnehmer im Durchschnitt länger zu brauchen, um eine neue Beschäftigung zu finden, ein entmutigender Effekt auf die Bereitschaft, den Arbeitsort zu wechseln, ist jedoch nicht zu verzeichnen. Aus Sicht der Arbeitsmarktpolitik ist der nicht signifikante Einfluss ein positives Signal, da ausländische Arbeitslose den Mobilitätsanforderungen moderner Arbeitsmärkte gerecht werden.

89 Bei odds ratios kleiner Eins werden Aussagen über Prozentwerte mit folgender Formel berechnet:
 $\Delta\% = (1 / OR - 1) * 100$. In diesem Fall: $(1 / 0,697 - 1) * 100 = 43,47$.

Ein anderes Bild ergibt sich, wenn psychosoziale Kosten beachtet werden. In Modell 3 wurde die relative Ausländergröße als Indikator für ethnische Dichte aufgenommen. Interpretiert man den Einfluss dieser Variable, so kann der negative odds ratio als Ausdruck für eine gute Arbeitsmarktlage verstanden werden, da viele ausländische Beschäftigte auch ein großes Aufnahmepotenzial des regionalen Arbeitsmarktes charakterisieren und Mobilität daher unwahrscheinlicher wird. Betrachtet man die Interaktionsterme „relative Ausländergröße * Nationalität“, so ist im Vergleich zum Hauptterm für alle ausländischen Gruppen ein zusätzlicher mobilitätshemmender Effekt auffällig, der als Netzwerkeffekt interpretiert werden kann. Die Emergenz ethnischer Netzwerke kann ein Ausdruck mangelnder sozialer Assimilation sein, jedoch können diese eine günstige Gelegenheitsstruktur für Migranten entstehen lassen. So wird mit der Einbindung in ethnisch zentrierte Netzwerke ein großer Nutzen verbunden, die psychosozialen Kosten der Mobilität werden folglich als sehr hoch eingeschätzt. Weiterhin ist zu vermuten, dass Informationen über überregionale Jobangebote selten in lokalen Netzwerken fließen. Beide Mechanismen lassen Mobilität weniger wahrscheinlich werden: *Hypothese 5-2* wird unterstützt.

Berücksichtigt man den mobilitätshemmenden Netzwerkeffekt, wird der Unterschied in der Mobilitätswahrscheinlichkeit der nationalen Gruppen im Vergleich zur deutschen Referenzgruppe mit Ausnahme der EU-15-Erwerbspersonen signifikant positiv. Unter Einbezug der Kontrollvariablen „vorangegangene Mobilität“ und „Prozesszeit im Datensatz“ (Modell 4) erweist sich die höhere Mobilitätswahrscheinlichkeit aber nur für Personen türkischer Herkunft und für Personen aus der Sammelkategorie „Sonstiges Ausland“ als robust. Der signifikante Unterschied der beiden anderen Gruppen verschwindet. Somit ist unter Berücksichtigung der sozialen Einbettung sowie soziodemografischer Ausstattungsmerkmale die Wahrscheinlichkeit den Arbeitsort zu wechseln für Personen türkischer Herkunft um 14 Prozent höher als für Deutsche. Auch wenn mit dem verwendeten Datensatz das Ausmaß regionaler Verbundenheit nicht direkt beobachtet werden kann, lässt sich aus diesen Ergebnissen durchaus ein Hinweis auf eine möglicherweise geringere Verbundenheit gewinnen. Werden die mobilitätsrelevanten Determinanten für alle Gruppen konstant gehalten, können die bestehenden signifikanten Unterschiede zwischen den nationalen Gruppen unter anderem auf unbeobachtete psychosoziale Faktoren zurückgeführt und *Hypothese 5-3* für türkische Erwerbspersonen bestätigt werden.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass ausländische Erwerbspersonen flexibler als Deutsche auf ungünstige Rahmenbedingungen reagieren. Dass Personen aus EU-15-Staaten sich nicht von den Deutschen unterscheiden, deutet auf einen

weit vorangeschrittenen Integrationsprozess hin.⁹⁰ Die Flexibilität ausländischer Erwerbspersonen trägt zu ihrer strukturellen Assimilation über Teilhabe am Arbeitsmarkt bei. Jedoch ist dieser positive Befund insofern einzuschränken, als dieses überdurchschnittliche Mobilitätsaufkommen vor allem in der soziodemografischen Ausstattung begründet liegt. Hingegen ist die Bereitschaft ausländischer Erwerbspersonen den Arbeitsort zu wechseln im Falle einer großen ethnischen Gemeinschaft vor Ort signifikant geringer. Aus der Integrationsperspektive können ethnische Gelegenheitsstrukturen für Zuwanderer besonders ungünstig sein, da erst die Interaktion mit Einheimischen und die dadurch zugänglichen Informationen, v. a. zu Arbeitsmöglichkeiten und Jobangeboten, die Zuweisung zu in der Aufnahmegesellschaft relevanten Positionen ermöglicht (Esser 2001).⁹¹ Letztlich kann fehlende Interaktion mit Einheimischen zu ethnisch segmentierten Arbeitsmärkten und damit verknüpft zu einer „downward assimilation“ führen (Portes/Zhou 1993).

Dies ist umso bedeutsamer, weil 20 Prozent der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit allein in den sechs größten deutschen Städten registriert sind, aber nur 10 Prozent der Deutschen (Damelang/Steinhardt 2008). Dabei übersteigt das ausländische Arbeitsangebot die Nachfrage bei Weitem, wie die in den meisten Regionen mehr als doppelt so hohe Arbeitslosenquote ausländischer Erwerbspersonen erkennen lässt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010a). Da, wie in diesem Beitrag gezeigt wurde, die Bereitschaft den Arbeitsort zu wechseln, unter der Bedingung einer lokal vorhandenen Netzwerkstruktur, unterdurchschnittlich ist, kann die regionale Gruppierung der ausländischen Bevölkerung eine Ursache der ethnischen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt sein. Dies stellt die (lokale) Integrations- und Arbeitsmarktpolitik vor große Herausforderungen.

5.6 Diskussion der empirischen Ergebnisse

Dieser Artikel basiert auf dem Wert-Erwartungsmodell der Mobilität, welches ermöglicht, die subjektive Einschätzung der Handlungssituation unter Berücksichtigung psychosozialer Dispositionen mit den klassischen individuellen und strukturellen (ökonomischen) Determinanten der räumlichen Mobilität zu verknüpfen. Ziel

90 Ein Indikator hierfür kann der Anteil binationaler Ehen sein: So haben dem Mikrozensus zufolge 35 Prozent der italienischen und 40 Prozent der spanischen Männer, die in Deutschland leben, eine deutsche Frau geheiratet, während der Anteil binationaler Ehen im Falle türkischer bzw. jugoslawischer Männer weniger als 20 Prozent beträgt (Schrödter/Kalter 2008).

91 Vermittlung von Jobangeboten über ethnisch homogene Netzwerke kann auch vorteilhaft sein, gerade bei zunehmender Gruppengröße (Damm 2009). Jedoch wird dies vor allem von Zuwanderern mit ungünstigeren Eigenschaften (ability bias) genutzt, da diese Positionen selten Aufstiege in der Aufnahmegesellschaft ermöglichen (mobility trap) (Wiley 1970). Zum Effekt der Gruppengröße auf den Arbeitsmarkterfolg siehe auch Granato (2009) und Wang (2010).

ist es, das unterschiedliche Mobilitätsverhalten von deutschen und ausländischen männlichen Erwerbspersonen zu untersuchen. Unter Mobilität wird dabei ein Wechsel des Arbeitsortes innerhalb Westdeutschlands auf Ebene von Kreisen und kreisfreien Städten (NUTS 3) verstanden. Es wird zwischen Personen aus EU-15-Staaten, Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und Türken unterschieden. Betrachtet man das Mobilitätsaufkommen der nationalen Gruppen, so sind die ausländischen Gruppen mit Ausnahme der Personen aus EU-15-Staaten signifikant mobiler als Deutsche. Begründet werden kann dies unter anderem mit ihrer soziodemografischen Zusammensetzung hinsichtlich mobilitätsfördernder Merkmale wie ein jüngeres Durchschnittsalter und ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko.

Wird der Einfluss relevanter Determinanten der Mobilität für alle Gruppen konstant gehalten und zwischen individuellen Eigenschaften und regionalen Einflüssen differenziert, dann zeigen sich die in der Mobilitätsforschung gut bestätigten Befunde der Bildungs- und Altersselektivität: Junge und hochqualifizierte Erwerbspersonen sind besonders flexibel. Unter Berücksichtigung der Ausstattungsmerkmale gibt es erwartungsgemäß keinen signifikanten Unterschied in der Mobilitätswahrscheinlichkeit für ausländische Erwerbspersonen. Aus Sicht der Arbeitsmarktfor- schung kann von besonderem Interesse sein, dass die individuelle Betroffenheit von Arbeitslosigkeit nicht zu einer geringeren Mobilität der untersuchten ausländischen Gruppen im Vergleich zu den Deutschen führt. Eine mögliche Frustration im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen, die sich auf eine geringere Bereitschaft den Arbeitsort zu wechseln niederschlägt, kann in diesem Modell nicht nachgewiesen werden.

Berücksichtigt man allerdings psychosoziale Kosten, so ergibt sich ein differenzierteres Bild. Als mobilitätshinderlich hat sich eine vor Ort vorhandene ethnische Gelegenheitsstruktur erwiesen: mit einer zunehmenden Dichte ausländisch Beschäftigter am Herkunftsort reduziert sich deren Mobilitätswahrscheinlichkeit signifikant. Selbst ungünstige Beschäftigungsaussichten lassen einen Wechsel des Arbeitsortes nicht als alternative Handlungsoption erscheinen. Diese mobilitätshemmenden Netzwerkeffekte können vor dem Hintergrund der regionalen Gruppierung der ausländischen Bevölkerung in Großstädte eine erhebliche Barriere für die Platzierung auf dem Arbeitsmarkt darstellen und somit die ökonomische Integration erschweren.

Aufgrund der eingeschränkten Datenlage müssen die getroffenen Aussagen jedoch auf männliche Erwerbspersonen beschränkt bleiben. Ein wichtiger Bestandteil der Mobilitätsentscheidung – der Haushaltskontext – konnte mit der hier verwendete Datenbasis (IABS) nicht berücksichtigt werden. Hingegen ermöglicht die IABS, die ökonomische Integration auf kleinräumiger Ebene zu untersuchen. Die regionale Konzentration von Migranten scheint eine Randbedingung des Integrationsprozesses (Esser 2008) zu sein und kann einen Beitrag zur Erklärung ethnischer Ungleichheiten

leisten. Dennoch gibt es für Deutschland bislang nur wenige empirische Studien, die den Integrationsprozess auf kleinräumiger Ebene untersuchen (eine Ausnahme bilden z. B. Drever 2004; Granato 2009; Janssen/Schrödter 2007; Schunck/Windzio 2009). Als Hauptursache ist sicherlich die mangelnde Verfügbarkeit geeigneter Datensätze zu nennen. Auch wenn die empirischen Analysen von der Verfügbarkeit von Daten abhängen, scheint eine kleinräumige Betrachtung des Integrationsprozesses unter Einbezug kontextueller Faktoren ein vielversprechender Ansatz zu sein, um einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag ethnischer Ungleichheiten zu leisten.

6 Fazit

Die vorliegende Untersuchung hat sich mit dem Thema der ökonomischen Integration von ausländischen Erwerbspersonen in Deutschland auseinandergesetzt. Neben dem Bildungssektor gehört der Arbeitsmarkt zu den Schlüsselbereichen, in denen sich der Erfolg oder Misserfolg der Integration von Zuwanderern in eine Aufnahmegesellschaft entscheidet. Dabei wurden verschiedene Facetten des Integrationsgeschehens beleuchtet, besondere Berücksichtigung fanden zwei gegenläufige, sich aber ergänzende Perspektiven: Migration kann aus dem bereichernden und defizitären Blickwinkel betrachtet werden. So haben zugewanderte Personen meist Sprachschwierigkeiten und werden mit neuen kulturellen Codes konfrontiert. Ihre Platzierungschancen am Arbeitsmarkt sind unterdurchschnittlich oder nur in bestimmten Segmenten möglich. Die bereichernde Perspektive hingegen stellt vor allem die Potenziale der Zuwanderung in den Mittelpunkt. So gehen mit der Zuwanderung und der damit induzierten kulturellen Vielfalt vielfach neue Ideen, Erfahrungen und Problemlösungsstrategien einher. Kommt ein interkultureller Dialog zustande, ist eine erhöhte Innovationsrate möglich. Zuwanderung kann also das wirtschaftliche Wachstum stimulieren und somit positive Impulse für den Arbeitsmarkt aussenden. Voraussetzung ist natürlich eine erfolgreiche Platzierung.

Die Struktur der ausländischen Beschäftigung in Deutschland ist noch immer von der Gastarbeitermigration der 60er Jahre geprägt, als formal schlecht qualifizierte Akteure aus dem europäischen Ausland für besonders arbeitsintensive Tätigkeiten angeworben wurden. Zwar stehen inzwischen deren Nachfahren im Zentrum wissenschaftlicher Analysen, ungleiche Beschäftigungschancen werden jedoch weiterhin festgestellt. Aufgrund der sozialen Vererbung von Platzierungschancen und dem technologisch bedingten wirtschaftlichen Wandel sowie der Verlagerung produktionsintensiver Tätigkeiten in sogenannte Billiglohnländer sind die Arbeitsmarktoptionen der zweiten und dritten Generation als ungünstig einzuschätzen. Daher war es ein Anliegen dieser Untersuchung, aktuelle Problemfelder der Arbeitsmarktintegration aufzuzeigen und Rahmenbedingungen zu identifizieren, unter welchen

die ökonomische Integration gelingen kann. Zudem wurde ein besonderer Wert auf die bereichernde Perspektive gelegt und präsentiert, wie kulturelle Vielfalt günstige Arbeitsmarktoptionen schaffen kann. Vor dem Hintergrund kleinräumiger Besonderheiten – wirtschaftlicher, sozialer und demografischer Art – wurde das induzierte Integrationspotenzial kultureller Vielfalt analysiert.

Die Dissertation knüpft dabei an bestehende soziologische und ökonomische Ansätze der Arbeitsmarkt- und Migrationsforschung an und erweitert deren Analyserahmen um bislang kaum beleuchtete Aspekte. Zudem hat sich im Vergleich zu zurückliegenden wissenschaftlichen Auseinandersetzungen die demografische Struktur der ausländischen Bevölkerung in Deutschland gewandelt.⁹² Immer mehr ausländische Erwerbspersonen sind Nachkommen ohne eigene Migrationserfahrung. Somit verlieren gängige Erklärungsmuster ihre Aussagekraft, sprachliche und kulturelle Probleme sowie eine fehlende Anerkennungspraxis ausländischer Bildungsabschlüsse sind in den Hintergrund gerückt. Vielmehr wurde das Bildungssystem des Aufnahmelandes durchlaufen, wodurch sich die Positionierungschancen erheblich verbessert haben sollten. Zur Erklärung der weiterhin zu beobachtenden ethnischen Ungleichheit ist ein generalistischer Blick nun nicht mehr ausreichend. Besondere Berücksichtigung fand deshalb neben einer spezifischen Betrachtung verschiedener nationaler Gruppen die kleinräumige Perspektive des Integrationsgeschehens. Nur so konnten variiere Rahmenbedingungen identifiziert werden, die divergierende Handlungsoptionen der Akteure strukturieren. Diese Vorgehensweise hat es ermöglicht, neue Erkenntnisse über die ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu erlangen und deren Mechanismen zu benennen. Gleichzeitig liefert die Dissertation mit ihren Analysen einen Beitrag zur Erklärung sozialer Ungleichheit und vertieft den Blick auf Mechanismen der sozialen Produktion von Ungleichheit.

Mit der vorgestellten regionalisierten und gruppenbezogenen Betrachtung erhöht sich auch die Bedeutung des theoretischen Zugangs. Eine interdisziplinäre theoretische Herangehensweise war daher geboten. Gruppenspezifische Entscheidungslogiken verlangen eine Erweiterung des Modells rationalen Handelns, welches auf dem geschätzten Nutzwert des Verhaltens basiert. Psychosoziale Dispositionen, also die subjektive Wahrnehmung und Einschätzung äußerer sozialer, wirtschaftlicher und politischer Lebensumstände, erweitern ebenfalls die Aussagekraft des Modells rationalen Handelns. Wird die soziale Umwelt anders eingeschätzt, ergeben sich divergierende Handlungsoptionen. Damit können unterschiedliche Ausgänge des eigentlich interessierenden Explanandums erklärt werden. Auch hat sich gezeigt, dass eine ungleiche Behandlung von ausländischen Erwerbspersonen

92 Beispielhaft sei Bender und Seifert (1996), Dieckmann et al. (1993), Granato und Kalter (2001), Schmidt (1997), Seifert (1997), Szydlík (1996) oder Velling (1995) zu nennen.

einer gewissen Opportunitätsstruktur bedarf. Arbeitsmärkte, insbesondere betriebliche, sind aufgrund von gesetzlichen Regelungen (Kündigungsschutz, Tarifverträge etc.) im besonderen Maße sozial strukturiert, die Marktmechanismen sind dabei oftmals ausgehebelt. Als Konsequenz ist eine ethnische Ungleichbehandlung im Falle vergleichbarer, hinsichtlich ihrer Ressourcenausstattung ähnlicher Akteure unwahrscheinlich. Erst wenn diese sozialen Mechanismen außer Kraft gesetzt sind, entsteht eine Opportunitätsstruktur für (ethnische) Benachteiligungen. Im Bewerbungsprozess liegt solch ein Fall vor: Aufgrund von Unsicherheit über die wahre Produktivität und die soziale Passung der Bewerber werden Arbeitgeber mit ethnischen Vorbehalten einheimische Bewerber vorziehen. Statusübergänge im Erwerbsverlauf verdienen daher besondere Aufmerksamkeit und haben sich als fruchtbarer Ansatz für die Erforschung ethnisch-strukturierter Ungleichheit herausgestellt.

Die regionalisierte Betrachtung des Arbeitsmarkt- und Integrationsgeschehens bedarf aber für empirisch gehaltvolle Analysen bestimmter Voraussetzungen, vor allem an die Datenstruktur. Um Untersuchungen auf kleinräumiger Ebene zu ermöglichen, werden Information zum jeweiligen Arbeitsort benötigt. Will man zudem verschiedene nationale Gruppen analysieren, werden große Fallzahlen vorausgesetzt. Die Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit erfüllen diese beiden Ansprüche. Zudem liefern die personenbezogenen Daten tagesgenaue Informationen des Erwerbsverlaufs; verschiedene Erwerbsstatus können zweifelsfrei voneinander abgegrenzt werden. Darüber hinaus sind Cent-genaue Angaben zum Erwerbseinkommen verfügbar. Jedoch können die Daten nur die Situation ausländischer Akteure widerspiegeln. Zwar erlaubt die Datenstruktur, eingebürgerte Erwerbspersonen zu identifizieren, von Geburt an deutsche Akteure, die einen Migrationshintergrund haben, jedoch nicht. Dennoch bieten die Prozessdaten die derzeit einzige Möglichkeit, Analysen wie die hier vorgestellten durchzuführen.

Empirisch fußt die Arbeit auf erweiterten ökonomischen Methoden, zum einen, um die Panelstruktur der Daten nutzbar zu machen, aber auch um Probleme der Kausalität angemessen zu berücksichtigen. Will man die Vorzüge eines kulturell vielfältigen sozialen Umfelds analysieren, ist es notwendig spezielle Methoden anzuwenden, um zwischen der Anziehungskraft wirtschaftlich blühender Regionen und den Impulsen kultureller Vielfalt trennen zu können. Der Instrumentvariablen-Ansatz hat sich hierbei als hilfreich erwiesen. So wurde die durch die endogene regionale Ausländerkonzentration hervorgerufene Verzerrung der Schätzung in einem zweistufigen Verfahren asymptotisch minimiert. Dafür wurde der Ausländeranteil durch den Anteil der Grünen-Wähler bei der Bundestagswahl 2002 instrumentiert. Der Anteil der Grünen-Wähler wird als Indikator für Offenheit und Toleranz interpretiert, ist aber nicht mit dem eigentlichen Explanandum, der Integrationswahrscheinlichkeit nach abgeschlossener Berufsausbildung, korreliert.

Auf der Suche nach tiefer liegenden Erklärungen der mangelnden ökonomischen Integration ausländischer Akteure haben alle empirischen Befunde die Relevanz des kleinräumigen Kontexts belegt. Auch die Unterscheidung verschiedener nationaler Gruppen hat einen differenzierten Einblick in das Integrationsgeschehen erlaubt. Besonders hervorzuheben ist die Sonderrolle türkischer Akteure. Diese wurden auch im Rahmen anderer Untersuchungen als Gruppe identifiziert, die spezifischen Nachteilen ausgesetzt ist (Kalter 2007). Insbesondere die Untersuchung mobilitätsbedingter Lohnentwicklungen im Erwerbsverlauf, wie Betriebswechsel mit und ohne vorangegangene Arbeitslosigkeit, hat eine signifikante Benachteiligung von jungen türkischen Erwachsenen identifiziert. Bei den weiteren untersuchten nationalen Gruppen – Akteure aus Italien, der EU, aus Osteuropa sowie aus dem ehemaligen Jugoslawien – sind die Unterschiede zu Deutschen nahezu marginal. Auf der anderen Seite konnte auch nachgewiesen werden, dass ein Erklärungsmoment der ethnischen Ungleichheit auf eine mangelnde Bereitschaft, den Mobilitätsanforderungen moderner Arbeitsmärkte gerecht zu werden, zurückgeführt werden kann. Eine starke Einbindung in ethnische Netzwerke hindert ausländische Erwerbspersonen daran, eine Beschäftigung in anderen Arbeitsmarktregionen zu suchen. Das meist in Großstädten vorzufindende Überangebot ausländischer Arbeitskräfte kann von lokalen Arbeitsmärkten nicht kompensiert werden, ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko für ausländische Akteure ist die Folge. Dennoch konnten auch positive Befunde festgestellt werden: Ist die Integration in den Arbeitsmarkt erst mal geglückt, stellen sich positive soziale und ökonomische Prozesse ein, die wiederum die Platzierungschancen aller Erwerbspersonen verbessern. Aufgrund einer höheren Innovationsrate und eines toleranten sozialen Umfeldes erweist sich kulturelle Vielfalt als relevanter Arbeitsmarktfaktor.

Schlussendlich lässt sich festhalten, dass ethnische Differenzierungslinien auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin fortbestehen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Freizügigkeitsvereinbarung innerhalb der Europäischen Union sind gesellschaftliche Anstrengungen notwendig, um Chancengleichheit herzustellen, denn Integration impliziert gleiche Chancen. Dieses Thema wird auch in Zukunft nicht an Aktualität verlieren. Daher wurden im Laufe der letzten Jahre auf Bundesebene eine Reihe von integrationspolitischen Maßnahmen und Initiativen entwickelt und implementiert. Ein prominentes Beispiel hierfür ist der Nationale Integrationsplan, der 2007 verabschiedet wurde und ein nationales Gesamtkonzept zur Integration der im Land lebenden Ausländer und Menschen mit Migrationshintergrund darstellt.⁹³ Ein weiteres aktuelles Resultat des offenen Diskurses über das Thema Integration ist die Erkenntnis, dass Integrationspolitik auf-

93 Weite Teile des folgenden Abschnitts basieren auf Damelang und Steinhardt (2008).

grund der regionalen ökonomischen und demografischen Disparitäten in Deutschland möglichst kleinräumig erfolgen muss. So wird im nationalen Integrationsplan betont, dass Integration im unmittelbaren Umfeld stattfindet. Aus diesem Grund gewinnen regionale Ansätze in der Integrationspolitik in Deutschland zunehmend an Bedeutung, wobei die Partizipation am Arbeitsmarkt als zentrale Integrationsvoraussetzung verstanden wird. Darüber hinaus wird kulturelle Vielfalt als Potenzial für die Gesellschaft und Wirtschaft gesehen, das durch gezielte Initiativen und Rahmenbedingungen zur Entfaltung des Allgemeinwohls gebracht werden kann.

Die gesellschaftliche und ökonomische Integration von Ausländern und Menschen mit Migrationshintergrund ist eine der größten Herausforderungen der deutschen Gesellschaft. Sie sollte daher nicht von tagesaktuellen Geschehnissen beeinflusst, sondern langfristig und gezielt vorangetrieben werden. Dazu sind Offenheit und Entgegenkommen sowohl vonseiten der Zuwanderer als auch vonseiten der Aufnahmegesellschaft erforderlich.

Literatur

- Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.) (2008): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Abraham, M.; Nisic, N. (2007): Regionale Bindung, räumliche Mobilität und Arbeitsmarkt – Analysen für die Schweiz und Deutschland, *Schweizer Zeitschrift für Soziologie*, 33, 69–87.
- Aigner, D.J.; Cain, G.G. (1977): Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets, *Industrial and Labor Relations Review*, 30, 175–187.
- Akresh, I.R. (2006): Occupational Mobility among Legal Immigrants to the United States, *International Migration Review*, 40, 854–884.
- Alesina, A.; Baquir, R.; Easterly, W. (1999): Public Goods and Ethnic Divisions, *Quarterly Journal of Economics*, 114, 1243–1284.
- Alesina, A.; La Ferrara, E. (2005): Ethnic Diversity and Economic Performance, *Journal of Economic Literature*, XLIII, 762–800.
- Allmendinger, J. (1989): Career mobility dynamics. A comparative analysis of the United States, Norway and West Germany, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.
- Ammermüller, A. (2005): PISA: Warum deutsche Schüler schlechter als finnische sind, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 295, 1–22, Nürnberg.
- Arntz, M. (2005): The Geographical Mobility of Unemployed Workers. Evidence from West Germany, *ZEW Discussion Paper*, 05-34, Mannheim.
- Arrow, K.J. (1973): The theory of discrimination, in: Ashenfelter, O.; Rees, A. (Hrsg.): *Discrimination in labor markets*, Princeton: Princeton University Press, 3–33.
- Babka von Gostomski, C. (2010): Fortschritte der Integration. Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen, *BAMF Forschungsbericht*, 8, Nürnberg.
- Backes-Gellner, U. (1992): Berufsausbildungssysteme und die Logik betrieblicher Qualifizierungsstrategien im internationalen Vergleich. Gibt es einen „Wettbewerb der Systeme“?, *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie*, 11, 245–270.
- Bade, K.J. (2001): *Ausländer- und Asylpolitik in der Bundesrepublik Deutschland: Grundprobleme und Entwicklungslinien*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Electronic Edition, Bonn, <http://library.fes.de/fulltext/asfo/01011002.htm>, abgerufen am 15.01.2008.
- Bade, K.J. (2006): Integration und Politik – aus der Geschichte lernen?, *APuZ*, 40-41/2006, 3–6.
- Baltagi, B.H. (2005): *The Econometric Analysis of Panel Data*, Weinheim: Wiley VCH Verlag.

- Bartel, A.; Koch, M. (1991): Internal Migration of U.S. Immigrants, in: Abowd, J.; Freeman, R. (Hrsg.): *Immigration, Trade, and the Labor Market*, Chicago: University of Chicago Press, 121–134.
- Becker, G.S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, 70, 9–49.
- Becker, G.S. (1971): *The Economics of Discrimination*, 2nd ed., Chicago: University Press.
- Becker, G.S. (1975): *Human Capital*, New York: Columbia University Press.
- Becker, R. (2009): Entstehung und Reproduktion dauerhafter Bildungsungleichheiten, in: Becker, R. (Hrsg.): *Lehrbuch für Bildungssoziologie*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 85–129.
- Beenstock, M. (1997): The Internal Migration of Immigrants: Israel 1969–1972, *Quarterly Review of Economics and Finance*, 37, Special Issue, 263–284.
- Behtoui, A. (2008): Informal recruitment methods and disadvantages of immigrants in the Swedish labour market, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34, 411–430.
- Belanger, A.; Rogers, A. (1992): The Internal Migration and Spatial Redistribution of the Foreign-Born Population in the United States: 1965–70 and 1975–80, *International Migration Review*, 26, 1342–1369.
- Bellini, E.; Ottaviano, G.; Pinelli, D.; Prarolo, G. (2008): Cultural Diversity and Economic Performance: Evidence from European Regions, *HWWI Research Paper*, 3–14, Hamburg.
- Bender, S.; Konietzka, D.; Sopp, B. (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52, 457–499.
- Bender, S.; Seifert, W. (1996): Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt – nationalitäten- und geschlechtsspezifische Unterschiede, *Zeitschrift für Soziologie*, 25, 473–495.
- Bergmann, B.R. (1974): Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex, *Eastern Economic Journal*, 1, 103–110.
- Berliant, M.; Fujita, M. (2004): Knowledge Creation as a Square Dance in the Hilbert Cube, Washington University, Department of Economics, <http://economics.wustl.edu/berliantfujitaworkingpaper2.pdf>, abgerufen am 15.01.2008.
- Bertrand, M.; Mullainathan, S. (2004): Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination, *American Economic Review*, 94, 991–1013.
- Black, D.A. (1995): Discrimination in an Equilibrium Search Model, *Journal of Labor Economics*, 13, 309–334.
- Blalock, H.M. (1967): *Toward a Theory of Minority-Group Relations*, New York: Wiley.

- Blien, U.; Mederer, A. (1998): Die Regionaldimension geschlechtsspezifischer Entlohnung, *Jahrbuch für Regionalwissenschaft*, 18, 37–54.
- Blien, U.; Rudolph, H. (1989): Einkommensentwicklung bei Betriebswechsel und Betriebsverbleib im Vergleich, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 22, Nürnberg.
- 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.
- Böltken, F. (2000): Soziale Distanz und räumliche Nähe-Einstellungen und Erfahrungen im alltäglichen Zusammenleben von Ausländern und Deutschen im Wohngebiet, in: Alba, R.; Schmidt, P.; Wasmer, M. (Hrsg.): *Deutsche und Ausländer: Freunde, Fremde oder Feinde?* Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 147–194.
- Bogue, D. (1977): A Migrant's-Eye View of the Costs and Benefits of Migration to a Metropolis, in: Brown, A.A.; Neuberger, E. (Hrsg.): *Internal Migration. A Comparative Perspective*, New York: Academic Press, 167–182.
- Boisjoly, J.; Duncan G.J.; Kremer, M.; Levy D.M.; Eccles, J. (2006): Empathy or Antipathy? The impact of Diversity, *American Economic Review*, 96, 1890–1905.
- Bommes, M. (1996): Ausbildung in Grossbetrieben. Einige Gründe, warum ausländische Jugendliche weniger Berücksichtigung finden, in: Kersten, R.; Kiesel, D.; Sargut, S. (Hrsg.): *Ausbilden statt Ausgrenzen. Jugendliche ausländischer Herkunft in Schule, Ausbildung und Beruf*, Frankfurt a. M.: Haag + Herchen, 31–44.
- Bonacich, E. (1972): A theory of ethnic antagonism. The split labor market, *American Sociological Review*, 37, 547–553.
- Bonin, H. et al. (2008): *Geographic Mobility in the European Union: Optimising its Economic and Social Benefits*, IZA Research Report, 9, Bonn.
- Borjas, G.J. (1995): The Economic Benefits of Immigration, *Journal of Economic Perspectives*, 9, 3–22.
- Borjas, G.J.; Bronars, S.G. (1989): Consumer Discrimination and Self-Employment, *Journal of Political Economy*, 97, 581–605.
- Boschma, R.A.; Fritsch, M. (2009): Creative Class and Regional Growth: Empirical Evidence from Seven European Countries, *Economic Geography*, 85, 391–423.
- Boswell, C.; Mueser, P.R. (2008): Introduction: Economics and Interdisciplinary approaches in Migration Research, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34, 519–529.
- Boudon R. (1974): *Education, Opportunity, and Social Inequality*, New York: Wiley.
- Bräuninger, M.; Niebuhr, A. (2008): Agglomeration, Spatial Interaction and Convergence in the EU, *Journal of Applied Social Science Studies (Schmollers Jahrbuch)*, 128, 329–349.

- Brück-Klingberg, A.; Burkert, C.; Damelang, A.; Deeke, A.; Haas, A.; Schweigard, E.; Seibert, H.; Wapler, R. (2009): Integration von Migranten in Arbeitsmarkt und Bildungssystem, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009, Bielefeld: Bertelsmann, 283–316.
- Brücker, H.; Ringer, S. (2008): Ausländer in Deutschland: Vergleichsweise schlecht qualifiziert, IAB-Kurzbericht, 01/2008, Nürnberg.
- Brüderl, J.; Preisendörfer, P.; Ziegler, R. (1991): Innerbetriebliche Mobilitätsprozesse. Individuelle und strukturelle Determinanten der Karrieredynamik von Beschäftigten eines bundesdeutschen Großbetriebes, Zeitschrift für Soziologie, 20, 369–384.
- Brzinsky-Fay, C. (2007): Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe, European Sociological Review, 23, 409–422.
- Büchel, F. (2002): Successful apprenticeship-to-work transitions. On the long-term change in significance of the German school-leaving certificate, International Journal of Manpower, 23, 394–410.
- Büchel, F.; Mertens, A. (2004): Overeducation, Undereducation, and the Theory of Career Mobility, Applied Economics, 36, 803–816.
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (2006): Raumordnungsprognose 2020/2050, Bonn.
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (2008): Laufende Raumbesichtigungen – Raumabgrenzungen, Bonn.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2010). Fortschritte der Integration, Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen, Forschungsbericht, 8, Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Bonn.
- Burkert, C.; Seibert, H. (2007): Labour market outcomes after vocational training in Germany—equal opportunities for migrants and natives?, IAB-Discussion Paper, 31, Nürnberg.
- Caroll, G.R.; Mayer, K.U. (1986): Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size, American Sociological Review, 51, 323–341.
- Chemers, M.; Ayman, R.; Werner, C. (1978): Expectancy Theory Analysis of Migration, Population & Environment, 1, 42–56.
- Chiswick, B.R. (1978): The effect of americanization on the earnings of foreign-born men, Journal of Political Economy, 86, 897–921.
- Chiswick, B.R. (1991): Speaking, reading, and earnings among low-skilled immigrants, Journal of Labor Economics, 9, 149–170.
- Coleman, J.S. (1986): Social Theory, Social Research, and a Theory of Action, American Journal of Sociology, 91, 1309–1335.

- Coleman, J.S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
- Constant, A.; Massey, D.S. (2005): Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers, *Population Research and Policy Review*, 24, 5–30.
- Damelang, A.; Haas, A. (2006): Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung. Migranten und Deutsche im Vergleich, IAB-Forschungsbericht, 17/2006, Nürnberg.
- Damelang, A.; Steinhardt, M. (2008): Integrationspolitik auf regionaler Ebene, *Focus Migration, Kurzdossier*, 10, Hamburg.
- Damelang, A.; Steinhardt, M.; Stiller, S. (2007): Europe's Diverse Labour Force: The Case of German Cities, *EURODIV Paper*, 49/2007, Milano.
- Damelang, A.; Steinhardt, M.; Stiller, S. (2010): Die ökonomischen Potentiale kultureller Vielfalt. Eine Standortbestimmung deutscher Großstädte, *Sozialer Fortschritt*, 59, 7–16.
- Damm, A.P. (2009): Ethnic Enclaves and Immigrant Labor Market Outcomes: Quasi-Experimental Evidence, *Journal of Labor Economics*, 27, 281–314.
- DaVanzo, J. (1981): Repeat Migration, Information Costs, and Location Specific Capital, *Population and Environment*, 4, 45–73.
- David, Q.; Janiak, A.; Wasmer, E. (2008a): Local Social Capital and Geographic Mobility: A Theory, *IZA Discussion Paper*, 3668, Bonn.
- David, Q.; Janiak, A.; Wasmer, E. (2008b): Local Social Capital and Geographic Mobility. Some empirics and a conjecture of the nature of European unemployment, *IZA Discussion Paper*, 3669, Bonn.
- De Jong, G.; Fawcett, J. (1981): Motivations for Migration: An Assessment and a Value-Expectancy Research Model, in: De Jong, G.; Gardener, R.W. (Hrsg.): *Migration Decision Making. Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developed and Developing Countries*, New York: Pergamon Press, 13–58.
- Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (2005): *Berliner Beiträge zur Integration und Migration, Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken*. Das am 23.08.2005 vom Senat beschlossene Integrationskonzept für Berlin, Drucksache 15/4208 vom 23.08.2005, Berlin.
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2007): *Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen*, Berlin.
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2010): *8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland*, Berlin.
- Diehl, C.; Friedrich, M.; Hall, A. (2009): Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. *Zeitschrift für Soziologie*, 38, 48–67.

- Diekmann, A.; Engelhardt, H.; Hartmann, P. (1993): Einkommensungleichheit in der Bundesrepublik Deutschland: Diskriminierung von Frauen und Ausländern? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 26, 386–398.
- Dietrich, H.; Abraham, M. (2008): Eintritt in den Arbeitsmarkt, in: Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 69–98.
- Dijk van, J.; Hendrik, V.; Henry, W.; Herzog, Jr.; Schlottmann, A.M. (1989): Labor Market Institutions and the Efficiency of Interregional Migration: A Cross-nation Comparison, in: Dies. (Hrsg.): Migration and Labor Market Adjustment, Dordrecht: Kluwer, 61–83.
- Doeringer, P.; Piore, M.J. (1971): Internal labour markets and manpower analysis, Lexington: D.C. Heath.
- Drever, A.I. (2004): Separate spaces, separate outcomes? Neighbourhood impacts on minorities in Germany, Urban Studies, 41, 1423–1439.
- Drever, A.I.; Hoffmeister, O. (2008): Immigrants and Social Networks in a Job-Scarce Environment: The Case of Germany, International Migration Review, 42, 425–448.
- Draws, N. (2006): Qualitätsverbesserung in der Bildungsvariable der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–2001, FDZ-Methodenreport, 05/2006, Nürnberg.
- Draws, N. (2008): Das Regionalfile der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–2004, FDZ-Datenreport, 02/2008, Nürnberg.
- Dustmann, C. (1993): Earnings adjustment of temporary migrants, Journal of Population Economics, 6, 153–168.
- Dustmann, C. (2000): Temporary migration and economic assimilation, Swedish Economic Policy Review, 7, 213–244.
- England, P. (1992): Comparable worth, Theories and evidence, New York: de Gruyter.
- Englmann, B.; Müller, M. (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland, Tür an Tür – Integrationsprojekte GmbH, Augsburg, <http://www.berufliche-erkennung.de>, abgerufen am 20.10.2008.
- Epstein, R.A. (1992): Forbidden Grounds. The Case against Employment Discrimination Laws, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Esser, H. (1980): Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten, Darmstadt: Neuwied.
- Esser, H. (1990): Interethnische Freundschaften, in: Esser, H.; Friedrichs, J. (Hrsg.): Generation und Identität. Theoretische und empirische Beiträge zur Migrationssoziologie, Opladen: Westdeutscher Verlag, 185–206.
- Esser, H. (1996): Die Definition der Situation, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48, 1–34.
- Esser, H. (1999): Die Situationslogik ethnischer Konflikte, Zeitschrift für Soziologie, 28, 245–262.

- Esser, H. (2001): Integration und ethnische Schichtung, Arbeitspapier des Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, 40, Mannheim.
- Esser, H. (2008): Assimilation, Ethnische Schichtung oder Selektive Akkulturation? Neuere Theorien der Eingliederung von Migranten und das Modell der intergenerationalen Integration, in: Kalter, F. (Hrsg.): Migration und Integration, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 48, 81–107.
- Euwals, R.; Winkelmann, R. (2002): Mobility after apprenticeship – Evidence from Register Data, *Applied Economics Quarterly*, 48, 256–278.
- Fincke, G. (2009): Abgehängt, chancenlos, unwillig? Eine empirische Reorientierung von Integrationstheorien zu MigrantInnen der zweiten Generation in Deutschland, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fitzenberger, B.; Kunze, A. (2005): Vocational Training And Gender: Wages And Occupational Mobility Among Young Workers, *Oxford Review of Economic Policy*, 21, 392–415.
- Fitzenberger, B.; Osikomino, A.; Völter, R. (2005): Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample, FDZ-Methodenreport, 03/2005, Nürnberg.
- Florax, R.J.G.M.; de Graaff, T.; Waldorf, B.S. (2005): A spatial economic perspective on language acquisition: segregation, networking, and assimilation of immigrants, *Environmental and Planning, A* 37, 1877–1897.
- Florida, R. (2002a): The economic geography of talent, *Annals of the Association of American Geographers*, 92, 743–755.
- Florida, R. (2002b): *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Experience*, New York: Perseus Books Group.
- Florida, R. (2004): *Cities and the Creative Class*, London: Routledge.
- Florida, R.; Mellander, C.; Stolarick, K. (2008): Inside the black box of regional development – human capital, the creative class and tolerance, *Journal of Economic Geography*, 8, 615–649.
- Foulkes, M.; Newbold, K.B. (2000): Migration Propensities, Patterns, and the Role of Human Capital: Comparing Mexican, Cuban, and Puerto Rican Interstate Migration, 1985–1990, *Professional Geographer*, 52, 133–145.
- Franz, W.; Soskice, D. (1995): The German Apprenticeship System, in: Buttler, F.; Franz, W.; Schettkat R.; Soskice, D. (Hrsg.): *Institutional Frameworks and Labor Market Performance*, London: Routledge, 208–234.
- Franzen, A.; Hangartner, D. (2006): Social networks and labour market outcomes: the non-monetary benefits of social capital, *European Sociological Review*, 22, 353–368.
- Freie und Hansestadt Hamburg (2007): *Hamburger Handlungskonzept zur Integration von Zuwanderern*. Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz.

- Frick, J. (1996): *Lebenslagen im Wandel: Determinanten kleinräumlicher Mobilität in Westdeutschland*, Frankfurt & New York: Campus Verlag.
- Friedberg, R.M. (2000): You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital, *Journal of Labor Economics*, 18, 221–251.
- Friedberg, R.M.; Hunt, J. (1995): The Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment and Growth, *Journal of Economic Perspectives*, 9, 23–44.
- Gangl, M. (2003): Bildung und Übergangsrisiken beim Einstieg in den Beruf, *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften*, 6, 72–89.
- Gangl, M. (2006): Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities, *American Sociological Review*, 71, 986–1013.
- Ganter, S. (2003): *Soziale Netzwerke und interethnische Distanz. Theoretische und empirische Analysen zum Verhältnis von Deutschen und Ausländern*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Genosko, J. (1980): Zur Selektivität räumlicher Mobilität, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 32, 726–745.
- Gerhart, B. (1990): Gender Differences in Current and Starting Salaries: The Role of Performance, College Major, and Job Title, *Industrial and Labor Relations Review*, 43, 418–433.
- Gomolla, M.; Radtke, F.O. (2002): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*, Opladen: Leske + Budrich.
- Granato, N. (2009): Effekte der Gruppengröße auf die Arbeitsmarktintegration von Migranten, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 61, 387–409.
- 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.
- Granovetter, M. (1973): The strength of weak ties, *American Journal of Sociology*, 78, 1360–1380.
- Greene, W.H. (2008): *Econometric analysis*, 6th Revised edition, New Jersey: Prentice Hall International.
- Greenwood, M.J. (1997): Internal Migration in Developed Countries, *Handbook of Population and Family Economics*, 1, 647–720.
- Groß, M. (2009): Markt oder Schließung? Zu den Ursachen der Steigerung der Einkommensungleichheit, *Berliner Journal für Soziologie*, 19, 499–530.
- Haas, A. (2000): *Arbeitsmarktausgleich. Regionale Mobilität gestiegen*, IAB-Kurzbericht, 04/2000, Nürnberg.
- Haas, A.; Damelang, A. (2008): From education to work: the impact of cultural diversity, Paper presented at the EALE conference, Amsterdam, 18.–21.09.2008.

- Haas, A.; Damelang, A. (2010): Labour Market Integration of Young Migrants in Germany: A Regional Perspective, in: Cairns, D. (Hrsg.): Youth on the Move. European Youth and Geographical Mobility, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 71–82.
- Häberlin, U.; Imdorf, C.; Kronig, W. (2005): Verzerrte Chancen auf dem Lehrstellenmarkt. Untersuchungen zu Benachteiligungen von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Suche nach beruflichen Ausbildungsplätzen in der Schweiz, Zeitschrift für Pädagogik, 51, 116–134.
- Halisch, J. (2008): Frankfurter Integrationsstudie 2008, Magistrat der Stadt Frankfurt am Main, Dezernat für Integration.
- Han, P. (2000): Soziologie der Migration, Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Haug, S. (2000): Soziales Kapital und Kettenmigration. Italienische Migranten in Deutschland, Opladen: Leske + Budrich.
- Haug, S. (2003): Interethnische Freundschaftsbeziehungen und soziale Integration. Unterschiede in der Ausstattung mit sozialem Kapital bei jungen Deutschen und Immigranten, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 55, 716–736.
- Haurin, D.; Haurin, J. (1991): Youth Migration in the United States: Analysis of a Deindustrializing Region, in: Stillwell, J.; Congdon, P. (Hrsg.): Migration Models. Macro and Micro perspectives, London: Belhaven, 168–186.
- Heath, A.F.; Rothon, C.; Kilpi, E. (2008): The Second Generation in Western Europe: Education, Unemployment and Occupational Attainment, Annual Review for Sociology, 34, 211–235.
- Heckmann, F. (1992): Ethnische Minderheiten, Volk und Nation, Stuttgart: Enke.
- Hedström, P.; Swedberg, R. (1998): Social Mechanisms: An introductory essay, in: Dies. (Hrsg.): Social Mechanisms. An Analytical Approach to Social Theory, Cambridge: University Press, 1–31.
- Helland, H.; Stoeren L.A. (2006): Vocational Education and the Allocation of Apprenticeships: Equal Chances for Applicants Regardless of Immigrant Background?, European Sociological Review, 22, 339–351.
- Herring, C. (2009): Does Diversity Pay? Race, Gender, and the Business Case for Diversity, American Sociological Review, 74, 208–224.
- Hillmert, S. (2010): Betriebliche Ausbildung und soziale Ungleichheit, Sozialer Fortschritt, 6, 167–174.
- Huinink, J.; Kley, S. (2008): Regionaler Kontext und Migrationsentscheidungen im Lebensverlauf, in: Kalter, F. (Hrsg.): Migration und Integration, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 48, 162–184.
- Hunt, J. (2006): Staunching Emigration from East German: Age and the Determinants of Migration, Journal of the European Economic Association, 4, 1014–1037.

- Imdorf, C. (2007): Individuelle oder organisationale Ressourcen als Determinanten des Bildungserfolgs? Organisatorischer Problemlösungsbedarf als Motor sozialer Ungleichheit, *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 33, 407–423.
- Imdorf, C. (2008): Migrantenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – auch ein Problem für Kommunen, in: Bommers, M.; Krüger-Potratz, M. (Hrsg.): *Migrationsreport 2008. Fakten – Analysen – Perspektiven*, Frankfurt a. M.: Campus, 113–158.
- Jacobebbinghaus, P.; Seth, S. (2007): The German integrated employment biographies sample IEBS, *Journal of Applied Social Science Studies (Schmollers Jahrbuch)*, 127, 335–342.
- Janssen, A.; Schrödter, J.H. (2007): Kleinräumliche Segregation der ausländischen Bevölkerung in Deutschland: Eine Analyse auf Basis des Mikrozensus, *Zeitschrift für Soziologie*, 36, 453–472.
- Kaas, L.; Manger, C. (2010): *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*, IZA Discussion Paper, 4741, Bonn.
- Kalter, F. (1994): Pendeln statt Migration? Die Wahl und Stabilität von Wohnort-Arbeitsort-Kombinationen, *Zeitschrift für Soziologie*, 23, 460–476.
- Kalter, F. (1997): *Wohnortwechsel in Deutschland. Ein Beitrag zur Migrationssoziologie und zur empirischen Anwendung von Rational-Choice-Modellen*, Opladen: Leske + Budrich.
- Kalter, F. (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen 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.
- Kalter, F. (2007): Ethnische Kapitalien und der Arbeitsmarkterfolg Jugendlicher türkischer Herkunft, *Soziale Welt, Sonderband* 17, 393–417.
- Kalter, F. (2008a): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in: Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 303–332.
- Kalter, F. (Hrsg.) (2008b): *Migration und Integration*, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft* 48.
- Kley, S. (2009): *Migration im Lebensverlauf. Der Einfluss von Lebensbedingungen und Lebenslaufereignissen auf den Wohnortwechsel*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kloosterman, R.C.; Rath, J. (2001): Immigrants Entrepreneurs in Advanced Economies, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27, 189–201.
- Kogan, I. (2004): Last Hired, First Fired? The Unemployment Dynamics of Male Immigrants in Germany, *European Sociological Review*, 20, 445–461.

- Konietzka, D. (2002): Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster in den Beruf, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 54, 645–673.
- Kraal, K.; Roosblad, J. (2008): Equal opportunities on the labour market for immigrant people and ethnic minorities, IMISCOE Working Paper, 22, Amsterdam.
- Kristen, C. (2002): Hauptschule, Realschule oder Gymnasium? Ethnische Unterschiede am ersten Bildungsübergang, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 54, 534–552.
- Kristen, C.; Granato, N. (2007): The educational attainment of the second generation in Germany. Social origins and ethnic inequality, *Ethnicities*, 7, 343–366.
- Kritz, M.M.; Nogle, J.M. (1994): Nativity Concentration and Internal Migration among the Foreign-Born, *Demography*, 31, 509–524.
- Landeshauptstadt München (2006): Grundsätze und Strukturen der Integrationspolitik der Landeshauptstadt München, Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat.
- Landeshauptstadt Stuttgart (2001): Ein Bündnis für Integration. Grundlagen einer Integrationspolitik in der Landeshauptstadt Stuttgart, Staatsabteilung für Integrationspolitik.
- Landeshauptstadt Stuttgart (2007): Stuttgarter Bündnis für Integration. Weiterentwicklung 2007, Staatsabteilung für Integrationspolitik.
- Lazear, E.P. (1991): Discrimination in Labor Markets, in: Hoffman, E. (Hrsg.): *Essays on the Economics of Discrimination*, Kalamazoo, Mich.: Upjohn Institute, 9–24.
- Lazear, E.P. (1999): Culture and Language, *Journal of Political Economy*, 107, 95–126.
- Lazear, E.P. (2000): Diversity and Immigration, in: Borjas, G.J. (Hrsg.): *Issues in the Economics of Immigration*, Chicago: University of Chicago Press, 117–142.
- Lee, E. (1966): A theory of migration, *Demography*, 3, 47–57.
- Lin, N. (2004): Job search in urban China, in: Flap, H. (Hrsg.): *Creation and Return of Social Capital*, London: Routledge, 145–171.
- Lin, N.; Dumin, M. (1986): Access to Occupations Through Social Ties, *Social Networks*, 8, 365–385.
- Luijckx, R.; Wolters, M.H.J. (2009): The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands, *European Sociological Review*, 25, 647–660.
- Madden, J.F. (1974): *Economics of Sex Discrimination*, Lexington: D. C. Heath.
- Massey, D.S.; Denton, N.A. (1987): Trends in the Residential Segregation of Blacks, Hispanics, and Asians: 1970–1980, *American Sociological Review*, 52, 802–825.
- Mayer, K.U. (2009): New Directions in Life Course Research, *Annual Review of Sociology*, 35, 413–433.

- McPherson, M.; Smith-Lovin, L.; Cook, J.M. (2001): Birds of Feather: Homophily in Social Networks, *Annual Review of Sociology*, 27, 415–444.
- Mertens, A.; Haas, A. (2006): Regionale Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzwechsel in Deutschland – Eine Analyse auf Kreisebene, *Jahrbuch für Regionalwissenschaft*, 26, 147–169.
- Miguel, E.; Gugerty, M.K. (2005): Ethnic Diversity, Social Sanctions, and Public Goods in Kenya, *Journal of Public Economics*, 89, 2325–2368.
- Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: Columbia University Press.
- Mincer, J. (1978): Family Migration Decisions, *Journal of Political Economy*, 86, 749–773.
- Möller, J.; Aldashev, A. (2007): Wage inequality, reservation wages and labor market participation – testing the implications of a search-theoretical model with regional data, *International Regional Science Review*, 30, 120–151.
- Montgomery, J.D. (1992): Job Search and Network Composition. Implications of the Strength of Weak Ties Hypothesis, *American Sociological Review*, 57, 586–596.
- Mortensen, D.T. (1976): Job matching under imperfect information, in: Ashenfelter, O.; Blum, J. (Hrsg.): *Evaluation of the labor-market effects of social programs*, Princeton: Princeton University Press, 194–232.
- Munshi, M.K. (2003): Networks in the Modern Economy: Mexican Migrants in the U.S. Labor Market, *Quarterly Journal of Economics*, 118, 549–599.
- National Research Council (2004): *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination*, in: Blank, R.M.; Dabady, M.; Citro, C.F. (Hrsg.): *Committee on National Statistics, Division of Behavioral and Social Sciences and Education*, Washington D.C.: The National Academic Press.
- Newbold, K.B. (1996): Internal Migration of the Foreign-Born in Canada, *International Migration Review*, 30, 728–747.
- Niebuhr, A. (2010): Migration and Innovation. Does regional diversity matter for R&D activity?, *Papers in Regional Science*, Published Online First: Jan 21. 2010.
- Niebuhr, A.; Stiller, S. (2006): Integration and labour markets in European border regions, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 39, 57–76.
- Nogle, J.M. (1994): Internal Migration for Recent Immigrants to Canada, *International Migration Review*, 28, 31–48.
- Ottaviano, G.I.P.; Peri, G. (2006): The Economic Value of Cultural Diversity. Evidence from US Cities, *Journal of Economic Geography*, 6, 9–44.
- Page, S. (2007): *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Pager, D.; Shepherd, H. (2008): The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets, *Annual Review of Sociology*, 34, 181–209.

- Parcel, T.L. (1979): Race, regional labor markets and earnings, *American Sociological Review*, 44, 262–279.
- Petersen, T.; Saporta, I. (2004): The Opportunity Structure for Discrimination, *American Journal of Sociology*, 109, 852–901.
- Pettigrew, T.F.; Tropp, L.R. (2000): Does intergroup contact reduce prejudice? Recent meta-analytic findings, in: Oskamp, S. (Hrsg.): *Reducing Prejudice and Discrimination*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 93–114.
- Phelps, E.S. (1972): The statistical theory of racism and sexism, *The American Economic Review*, 62, 659–661.
- Piore, M.J. (1978): Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente, in: Sengenberger, W. (Hrsg.): *Der gespaltene Arbeitsmarkt*, Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 67–98.
- Plahuta, S. (2007): Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in städtische Arbeitsmärkte – dargestellt am Beispiel der Stadt Stuttgart, *Wirtschaftsgeographie* Bd. 42, Dissertation, Berlin: Lit Verlag.
- Pötzsch, O. (2007): Geburten in Deutschland, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Portes, A.; Rumbaut, R.G. (2001): *Legacies. The story of the immigrant second generation*, New York: Russell Sage Foundation.
- Portes, A.; Sensenbrenner, J. (1993): Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action, *American Journal of Sociology*, 98, 1320–1350.
- Portes, A.; Zhou, M. (1993): The New Second Generation: Segmented Assimilation and its Variants, *Annals of the American Political and Social Sciences*, 530, 74–96.
- Pries, L. (2005): Arbeitsmigration und Inkorporationsmuster in Europa, in: Pries, L. (Hrsg.): *Zwischen den Welten und amtlichen Zuschreibungen*, Essen: Klartext Verlag, 15–43.
- Riphahn, R.T. (2002): Residential Location and Youth Unemployment: The Economic Geography of School-To-Work Transitions, *Journal of Population Economics*, 15, 115–135.
- Rosenfeld, R.A. (1992): Job Mobility and Career Processes, *Annual Review of Sociology*, 18, 39–61.
- Rühl, S. (2009): Grunddaten der Zuwandererbevolkerung in Deutschland, BAMF Working Paper, 27, Nürnberg.
- Scherer, S. (2001): Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany, *European Sociological Review*, 17, 119–144.
- Schmidt, C.M. (1997): Immigrant Performance in Germany: Labor Earnings of Ethnic-German Migrants and German Guest-Workers, *Quarterly Review of Economics and Finance*, 37, Special Issue, 379–397.

- Schmucker, A.; Seth, S. (2008): BA-Beschäftigtenpanel 1998–2006. Codebuch, FDZ-Datenreport, 01/2008, Nürnberg.
- Schrödter, J.H.; Kalter, F. (2008): Binationale Ehen in Deutschland. Trends und Mechanismen der sozialen Assimilation, in: Kalter, F. (Hrsg.): Migration und Integration, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 48, 351–379.
- Schündeln, M. (2007): Are Immigrants More Mobil Than Natives? Evidence from Germany, IZA Discussion Paper, 3226, Bonn.
- Schunck, R.; Windzio, M. (2009): Ökonomische Selbstständigkeit von Migranten in Deutschland: Effekte der sozialen Einbettung in Nachbarschaft und Haushalt, Zeitschrift für Soziologie, 38, 113–130.
- Seibert, H. (2005): Integration durch Ausbildung? Berufliche Platzierung ausländischer Ausbildungsabsolventen der Geburtsjahrgänge 1960 bis 1971, Berlin: Logos Verlag.
- Seibert, H. (2007): Berufswechsel in Deutschland: Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt, IAB-Kurzbericht, 01/2007, Nürnberg.
- Seibert, H.; Hupka, S.; Imdorf, C. (2009): Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen – Berufsbildungschancen und ethnische Herkunft in Deutschland und der Schweiz unter Berücksichtigung des regionalen Verhältnisses von betrieblichen und schulischen Ausbildungen, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 61, 595–620.
- Seibert, H.; Kleinert, C. (2009): Duale Berufsausbildung: Ungelöste Probleme trotz Entspannung, IAB-Kurzbericht, 10/2009, Nürnberg.
- 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.
- Seifert, W. (1997): Occupational and Economic Mobility and Social Integration of Mediterranean Migrants in Germany, European Journal of Population, 13, 1–16.
- Sengenberger, W. (Hrsg.) (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Shavit, Y.; Mueller, W. (Hrsg.) (1998): From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualification and Occupational Destinations, New York: Oxford University Press.
- Siegert, M. (2009): Berufliche und Akademische Ausbildung von Migranten in Deutschland, BAMF-Working Paper, 22, Nürnberg.
- Sjaastad, L.A. (1962): The Costs and Returns of Human Migration, Journal of Political Economy, 70, 80–93.
- Speare, A. (1971): A Cost-Benefit Model of Rural to urban Migration in Taiwan, Population Studies, 25, 117–130.

- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2006): Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an Arbeitslosen – Arbeitslosenquoten, Monats-/Jahreszahlen 2007, Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2010a): Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, Februar 2010, Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2010b): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen und Jahreszahlen, Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2010c): Arbeitsmarkt in Zahlen, Bestand an Arbeitslosen – Arbeitslosenquoten, Monats-/Jahreszahlen 2009, Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt (2007): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008a): Bevölkerungsstatistik, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008b): Wanderungsstatistik, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2008, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010b): Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 1, Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2008): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den kreisfreien Städten und Landkreisen Deutschlands 1992 und 1994 bis 2006, Reihe 2, Band 1, Stuttgart.
- Steinbach, A. (2004): Soziale Distanz. Ethnische Grenzziehung und die Eingliederung von Zuwanderern in Deutschland, Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Steinhardt, M. (2007): Aktuelle Trends der Einbürgerungen in Deutschland, Wirtschaftsdienst, 87, 544–549.
- Steinhardt, M.; Stiller, S.; Damelang, A. (2008): Bunt in die Zukunft. Kulturelle Vielfalt als Standortfaktor deutscher Metropolen, Hamburg.
- Stichs, A. (2008): Arbeitsmarktintegration von Frauen ausländischer Herkunft, BAMF Working Paper, 20, Nürnberg.
- Südekum, J.; Wolf, K.; Blien, U. (2009): Cultural Diversity and Local Labour Markets, IZA Discussion Paper, 4619, Bonn.
- Szydlík, M. (1996): Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48, 658–676.
- Thurow, L.C. (1972): Education and Economic Equality, Public Interest, 28, 66–81.
- Thurow, L.C. (1975): Generating Inequality, New York: Basic Books.
- Tomaskovic-Devey, D.; Thomas, M.; Johnson, K. (2005): Race and the accumulation of human capital across the career: a theoretical model and fixed-effects application, American Journal of Sociology, 111, 58–89.

- Topel, R.H.; Ward, M.P. (1992): Job Mobility and the Careers of Young Men, *Quarterly Journal of Economics*, 107, 439–79.
- Velling, J. (1995): Wage Discrimination and Occupational Segregation of Foreign Male Workers in Germany, ZEW Discussion Paper, 95–04, Mannheim.
- Völkel, B.; Pinkster, F.; Flap, H. (2008): Inequality in Social Capital between Migrants and Natives in the Netherlands, in: Kalter, F. (Hrsg.): *Migration und Integration*, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 48, 325–350.
- Wachter von, T.; Bender, S. (2006): In the right place at the wrong time – The role of firms and luck in young workers' careers, *American Economic Review*, 96, 1679–1705.
- Wagner, M. (1989): *Räumliche Mobilität im Lebensverlauf. Eine empirische Untersuchung sozialer Bedingungen der Migration*, Stuttgart: Enke.
- Wang, Q. (2010): The Earnings Effect of Ethnic Labour Market Concentration under Multi-Racial Metropolitan Contexts in the United States, *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 101, 161–176.
- Wedemeier, J. (2009): *Creative Cities and the Concept of Diversity*, HWWI Research Paper, 1–20, Hamburg.
- Weeden, K.A. (2002): Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States, *American Journal of Sociology*, 108, 55–101.
- Wiley, N.F. (1970): The Ethnic Mobility Trap and Stratification Theory, in: Rose, P.I. (Hrsg.): *The Study of Society. An Integrated Anthology*, 2. Ed., New York and Toronto: Random House, 397–408.
- Wimmer, A. (2002): Multikulturalität oder Ethnisierung? Kategorienbildung und Netzwerkstrukturen in drei schweizerischen Immigrantenvierteln, *Zeitschrift für Soziologie*, 31, 4–26.
- Windzio, M. (2004): Kann der regionale Kontext zur „Arbeitslosenfalle“ werden? Der Einfluss der Arbeitslosigkeit auf die Mobilität zwischen regionalen Arbeitsmärkten in Deutschland, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56, 257–278.
- Witte, J.C.; Kalleberg, A.L. (1995): Matching Training and Jobs: The Fit Between Vocational Education and Employment in the German Labour Market, *European Sociological Review*, 11, 293–317.
- Wolpert, J. (1965): Behavioral Aspects of the Decision to Migrate, *Papers of the Regional Science Association*, 15, 159–169.
- Wolpert, J. (1966): Migration as an Adjustment to Environmental Stress, *Journal of Social Issues*, XXII, 92–102.

- Wooldridge, J.M. (2002): *Econometric Analysis of cross Section and Panel Data*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Wooldridge, M. (2003): Cluster-sample methods in applied econometrics, *American Economic Review*, 93, 133–138.
- Worbs, S. (2003): The Second Generation in Germany: between School and Labor Market, *International Migration Review*, 37, 1011–1038.
- Zhou, M. (1997): Segmented Assimilation: Issues, Controversies, and Recent Research on the New Second Generation, *International Migration Review*, 31, 975–1008.
- Zimmermann, K.F.; Kahanec, M.; Constant, A.; DeVoretz, D.; Gataulina, L.; Zaiceva, A. (2008): *Study on the Social and Labour Market Integration of Ethnic Minorities*, IZA Research Report, 16, Bonn.

Anhang

A 2.1: Determinants of Integration into primary labour market

Dep.Var.: employed (yes = 1)	coeff.	se
Sex (male = Ref.)	0.144***	(0.008)
Germans (Ref.)	-	
EU-15	-0.001	(0.024)
Nationals of former Yugoslavia	0.017	(0.025)
Turks	-0.171***	(0.017)
Other Nationals	-0.189***	(0.026)
Age	0.005**	(0.002)
LN_Wage	0.706***	(0.014)
Lower_Sec_School (Ref.)	-	
Upper_Sec_School	0.132***	(0.012)
University	0.098**	(0.036)
First_Apprentice. (Ref.)	-	
Switch_Apprentice.	-0.126***	(0.010)
Second_Apprentice.	0.009	(0.017)
Office Worker (Ref.)	-	
Car_Mechanic	-0.375***	(0.016)
Electrician	0.194***	(0.187)
Wholesaler	-0.164***	(0.016)
Salesman	-0.220***	(0.016)
Bank_Clerk	0.094***	(0.022)
Doctors_Recept	0.189***	(0.018)
Hair_Cutter	0.109***	(0.025)
Other_Occup	-0.141***	(0.010)
Prop_Highqualified	-0.068	(0.027)
Prop_Apprentices	-0.422***	(0.022)
Prop_Foreigners	-0.014	(0.047)
LN_Firm_Wage	0.133***	(0.010)

Fortsetzung A 2.1		
Dep.Var.: employed (yes = 1)	coeff.	se
Firmsize < 20	-0.024**	(0.008)
Firmsize 20–249 (Ref.)	-	
Firmsize > 249	0.163***	(0.009)
Manufacturing (Ref.)	-	
Building	-0.313***	(0.011)
Distributive Services	-0.046***	(0.009)
Economic Services	0.007	(0.013)
Domestic Services	-0.127***	(0.015)
Social Services	-0.244***	(0.013)
Others	-0.086***	(0.019)
Diversity_1st-quartile	0.081***	(0.012)
Diversity_2nd-quartile	0.079***	(0.010)
Diversity_3rd-quartile	0.067***	(0.011)
Diversity_4th-quartile (Ref.)	-	
Share of Foreigners*	-1.079**	(0.409)
Prop_Unemployed < 24	-5.291***	(0.186)
GDP_Employee	0.001	(0.001)
GDP_Develop (92-00)	0.162**	(0.061)
Border Region	0.031**	(0.010)
Core_Cities	0.047***	(0.011)
Agglomerated (Ref.)	-	
Rural_District	-0.082***	(0.012)
cons.	-1.541***	(0.069)
Observations	290,202	
IV-probit estimation: Dependent variable: employed (yes = 1) vs. unemployed *** p < 0.001, **p < 0.01, * p < 0.05 standard errors are reported in parentheses. * share of foreigners instrumented by share of green party voters at the Bundestag election 2002. Wald test of exogeneity: $\chi^2(1) = 43.30^{***}$ Coefficient of first stage regression: 0.003*** (0.001) F-value (41; 290,161): 9,644.85*** Source: IEB. Own calculation and presentation.		

A 2.2: Determinants of Integration into primary labour market – first stage regression

Dep.Var.: share of foreigners	coeff.	se
Sex (male = Ref.)	0.001	(0.001)
Germans (Ref.)	-	
EU-15	0.010***	(0.001)
Nationals of former Yugoslavia	0.008***	(0.001)
Turks	0.003***	(0.001)
Other Nationals	0.001	(0.001)
Age	0.001***	(0.001)
LN_Wage	0.003***	(0.001)
Lower_Sec_School (Ref.)	-	
Upper_Sec_School	-0.001***	(0.001)
University	-0.001	(0.001)
First_Apprentice. (Ref.)	-	
Switch_Apprentice.	0.001**	(0.001)
Second_Apprentice.	0.001	(0.001)
Office Worker (Ref.)	-	
Car_Mechanic	0.001***	(0.001)
Electrician	0.001***	(0.001)
Wholesaler	-0.001***	(0.001)
Salesman	0.001**	(0.001)
Bank_Clerk	0.005***	(0.001)
Doctors_Recept	0.001	(0.001)
Hair_Cutter	-0.001**	(0.001)
Other_Occup	0.001	(0.001)
Prop_Highqualified	0.004***	(0.001)
Prop_Apprentices	-0.002***	(0.001)
Prop_Foreigners	0.072***	(0.001)
LN_Firm_Wage	0.004***	(0.001)
Firmsize < 20	0.004***	(0.001)
Firmsize 20–249 (Ref.)	-	

Fortsetzung A 2.2		
Dep.Var.: share of foreigners	coeff.	se
Firmsize > 249	0.001	(0.001)
Manufacturing (Ref.)	-	
Building	-0.002***	(0.001)
Distributive Services	0.002***	(0.001)
Economic Services	0.002***	(0.001)
Domestic Services	0.001	(0.001)
Social Services	0.002***	(0.001)
Others	0.003***	(0.001)
Diversity_1st-quartile	0.026**	(0.001)
Diversity_2nd-quartile	0.014***	(0.001)
Diversity_3rd-quartile	0.020***	(0.001)
Diversity_4th-quartile (Ref.)	-	
Share of Green Party Voters	0.003***	(0.001)
Prop_Unemployed < 24	-0.380***	(0.002)
GDP_Employee	0.001***	(0.001)
GDP_Develop (92-00)	-0.049***	(0.001)
Border Region	0.011***	(0.001)
Core_Cities	0.005***	(0.001)
Agglomerated (Ref.)	-	
Rural_District	-0.018***	(0.001)
cons.	-0.038***	(0.001)
Observations	290,202	
IV-probit estimation: Dependent variable: employed (yes = 1) vs. unemployed		
*** p < 0.001, **p < 0.01, * p < 0.05		
standard errors are reported in parentheses.		
F-value (41; 290,161): 9,644.85***		
Source: IEB. Own calculation and presentation.		

A 4.1: Transition from vocational education to work by nationality

	Employment	2. Labour Market	Unemployment	Gap	N
	in per cent				
Germans	78.6	2.0	13.5	5.9	123,716
Italians	77.7	1.5	13.6	7.1	947
EU-13	76.8	2.1	13.8	7.3	975
East-Europeans	74.6	3.2	14.5	7.6	1,752
Ex-Yugoslavs	78.7	1.1	12.7	7.5	406
Turks	73.2	1.8	18.4	6.6	3,581
N	103,033	2,640	17,902	7,802	131,377

Source: IEB. Own calculation and presentation.

A 4.2: Means, standard deviations, minimum and maximum of variables used in the analysis

Variables	Mean	Std. Dev.	Min	Max
dependent variable:				
ln(wage)	4.275	0.298	3.258	5.153
individual variables:				
Germans	0.941	-	0	1
Italians	0.008	-	0	1
EU-13	0.007	-	0	1
East-Europeans	0.003	-	0	1
Ex-Yugoslavs	0.014	-	0	1
Turks	0.027	-	0	1
experience (months)	35.674	21.675	1	84
experience ²	1,742.473	1,764.145	1	7,056
education unknown	0.004	-	0	1
secondary education	0.798	-	0	1
tertiary education	0.198	-	0	1
training occupation:				
installer	0.047	-	0	1
motor mechanic	0.079	-	0	1
mechanician	0.073	-	0	1
bricklayer	0.023	-	0	1
cabinetmaker	0.044	-	0	1
painter	0.023	-	0	1
purchasing assistant	0.055	-	0	1

Fortsetzung A 4.2					
	Variables	Mean	Std. Dev.	Min	Max
	sales assistant	0.021	–	0	1
	clerk	0.102	–	0	1
	other occupation	0.486	–	0	1
transition variables:					
	switch of occupation	0.036	–	0	1
	out of training firm	0.042	–	0	1
	ALMP	0.004	–	0	1
	unemployed	0.030	–	0	1
	duration unempl. (months)	0.122	0.950	0	24
	gap	0.013	–	0	1
	duration gap (months)	0.122	1.195	0	24
career variables:					
	occupational mobility	0.095	–	0	1
	job mobility	0.155	–	0	1
	break	0.183	–	0	1
	duration break (months)	1.460	4.285	0	36
firm size:					
	< 20	0.287	–	0	1
	20–199	0.375	–	0	1
	200–999	0.202	–	0	1
	> 999	0.122	–	0	1
	unknown	0.015	–	0	1
type of region:					
	agglomerated	0.521	–	0	1
	urban	0.356	–	0	1
	rural	0.123	–	0	1
year of observation:					
	2000	0.098	–	0	0
	2001	0.139	–	0	1
	2002	0.147	–	0	1
	2003	0.146	–	0	1
	2004	0.147	–	0	1
	2005	0.149	–	0	1
	2006	0.158	–	0	1
observations:					
	N	131,377			
	N * T	606,737			

Source: IEB. Own calculation and presentation.

A 4.3: Fixed-effects regression on wage growth by nationality

dv: ln(wage)	Germans	Italians	EU-13	East-Europeans	Ex-Yugoslavs	Turks
exp	.0057*** (.0001)	.0119*** (.0012)	.0092*** (.0012)	.0074*** (.0020)	.0127*** (.0009)	.0117*** (.0006)
exp ²	-.0000*** (.0000)	-.0000*** (.0000)	-.0000*** (.0000)	-.0000*** (.0000)	-.0001*** (.0000)	-.0000*** (.0000)
_cons	4.0973*** (.0008)	4.0587*** (.0091)	4.0891*** (.0088)	4.0623*** (.0145)	4.0819*** (.0066)	4.1052*** (.0046)
N	123,716	975	947	406	1,752	3,581
N * T	570,682	4,731	4,530	1,835	8,419	16,540
R ² (within)	0.318	0.314	0.320	0.247	0.325	0.303

robust s.e. in parentheses;
Fixed-effects estimations for each group
controls (timevariant): year of observation; career variables
*** p < 0.001, **p < 0.01, * p < 0.05
Source: IEB. Own calculation and presentation.

A 4.4: Junctures and ethnic-specific wage effects – full regression

dv: ln(wage)	Model 7	Model 8
national groups:		
Germans (Ref.)	-	
Italians	.0060 (.0062)	
EU-13	.0075 (.0063)	
East-Europeans	-.0146 (.0097)	
Ex-Yugoslavs	.0227*** (.0047)	
Turks	.0057 (.0033)	
individual variables:		
experience	.0048*** (.0001)	.0060*** (.0001)
experience ²	-.0000*** (.0001)	-.0000*** (.0001)
education unknwon	-.0049 (.0086)	
secondary education (Ref.)	-	
tertiary education	.0651*** (.0014)	

Fortsetzung A 4.4		
dv: ln(wage)	Model 7	Model 8
training occupations:		
installer	-.1714*** (.0049)	
motor mechanic	-.2225*** (.0056)	
mechanician	-.1714*** (.0049)	
bricklayer	-.2225*** (.0056)	
cabinetmaker	-.2242*** (.0051)	
painter	-.2682*** (.0057)	
purchasing assistent	-.2236*** (.0048)	
sales assistent	-.2355*** (.0056)	
clerk	-.1687*** (.0043)	
other occupation	-.1687*** (.0043)	
transition variables:		
switch of occupation	-.0089*** (.0012)	
out of training firm	-.0116*** (.0012)	
ALMP	-.0220*** (.0032)	
unemployed	-.0143*** (.0019)	
duration unempl. (months)	-.0027*** (.0003)	
gap	-.0264*** (.0042)	
duration gap (months)	.0009 (.0004)	
career variables:		
occupational mobility	-.0299*** (.0009)	-.0145*** (.0009)
job mobility	.0111*** (.0008)	.0048*** (.0008)
break	-.0148*** (.0008)	-.0153*** (.0008)
duration break (months)	-.0006*** (.0001)	-.0005*** (.0001)

Fortsetzung A 4.4

dv: ln(wage)	Model 7	Model 8
career interactions:		
occ.mob. * Italians	.0012 (.0093)	-.0049 (.0099)
occ.mob. * EU-13	-.0141 (.0101)	-.0160 (.0108)
occ.mob. * East-Europ.	-.0226 (.0160)	-.0164 (.0170)
occ.mob. * Yugosl.	-.0009 (.0070)	-.0002 (.0074)
occ.mob. * Turks	-.0007 (.0052)	-.0124 (.0055)
job mob. * Italians	-.0079 (.0081)	-.0079 (.0086)
job mob. * EU-13	-.0016 (.0087)	-.0104 (.0093)
job mob. * East-Europ.	.0008 (.0141)	-.0001 (.0150)
job mob. * Yugosl.	-.0006 (.0063)	-.0076 (.0067)
job mob. * Turks	-.0122** (.0046)	-.0133** (.0049)
break * Italians	.0031 (.0068)	-.0045 (.0073)
break * EU-13	-.0064 (.0070)	-.0030 (.0076)
break * East-Europ.	-.0029 (.0107)	-.0018 (.0116)
break * Yugosl.	-.0130* (.0051)	-.0113* (.0055)
break * Turks	-.0172*** (.0037)	-.0198*** (.0040)
firm size:		
< 20	-.1644*** (.0013)	
20-199	-.1228*** (.0012)	
200-999	-.0745*** (.0012)	
> 999 (Ref.)	-	
unknown	-.1325*** (.0020)	

Fortsetzung A 4.4		
dv: ln(wage)	Model 7	Model 8
type of region:		
agglomerated (Ref.)	-	
urban	-.0275*** (.0009)	
rural	-.0479*** (.0013)	
year of observation:		
2000 (Ref.)	-	-
2001	.0112*** (.0009)	.0039*** (.0011)
2002	.0310*** (.0013)	.0163*** (.0017)
2003	.0294*** (.0017)	.0070*** (.0022)
2004	.0184*** (.0019)	-.0096*** (.0027)
2005	.0109*** (.0022)	-.0208 (.0032)
2006	.0163*** (.0023)	.0161*** (.0035)
_cons	4.2279*** (.1113)	4.0970*** (.0007)
N	131,377	131,377
N * T	606,737	606,737
R ² (within)		0.317
Model 7: random-effects estimation; Model 8: fixed-effects estimation robust s.e. in parentheses controls Model 7: occupational segregation; economy sector *** p < 0.001, **p < 0.01, * p < 0.05 Source: IEB. Own calculation and presentation.		

A 5.1: Zusammensetzung EU-15

	in Personen	in Prozent
Belgien	417	1,2
Dänemark	182	0,5
Finnland	93	0,3
Frankreich	4.493	12,6
Griechenland	5.643	15,8
Großbritannien und Nordirland	1.986	5,6
Irland	182	0,5
Italien	12.381	34,6
Luxemburg	79	0,2
Niederlande	2.049	5,7
Österreich	3.235	9,1
Portugal	2.773	7,8
Schweden	181	0,5
Spanien	2.045	5,7
Gesamt	35.739	100,0

Quelle: IABS. Eigene Berechnung und Darstellung.

A 5.2.: Siedlungsstrukturelle Gebietstypen des BBR

Regionsgrundtypen	Kreistypen
Agglomerationsräume Oberzentrum über 300.000 Einwohner oder Dichte um 300 Einwohner/km ²	Kreistyp 1: Kernstädte Kreisfreie Städte über 100.000 Einwohner
	Kreistyp 2: Hochverdichtete Kreise Kreise mit einer Dichte über 300 Einwohner/km ²
	Kreistyp 3: Verdichtete Kreise Kreise mit einer Dichte über 150 Einwohner/km ²
	Kreistyp 4: Ländliche Kreise Kreise/Kreisregionen mit einer Dichte unter 150 Einwohner/km ²
Verstädterte Räume Dichte größer als 150 Einwohner/km ² oder Oberzentrum über 100.000 Einwohner bei einer Minstdichte von 100 Einwohner/km ²	Kreistyp 5: Kernstädte Kreisfreie Städte über 100.000 Einwohner
	Kreistyp 6: Verdichtete Kreise Kreise/Kreisregionen mit einer Dichte über 150 Einwohner/km ²
	Kreistyp 7: Ländliche Kreise Kreise/Kreisregionen mit einer Dichte unter 150 Einwohner/km ²
Ländliche Räume Dichte über 150 Einwohner/km ² und ohne Ober- zentrum über 100.000 Einwohner; mit Oberzentrum über 100.000 Einwohner und Dichte unter 100 Einwohner/km ²	Kreistyp 8: Ländliche Kreise höherer Dichte Kreise/Kreisregionen mit einer Dichte über 100 Einwohner/km ²
	Kreistyp 9: Ländliche Kreise geringerer Dichte Kreise/Kreisregionen mit einer Dichte unter 100 Einwohner/km ²

Quelle: BBR 2008.

A 5.3: Verteilung der nationalen Gruppen auf die Alters- und Bildungskategorien

	Altersklassen			Gesamt in Personen
	18–29	30–49 in Prozent	50–64	
Deutsche	14,8	63,2	21,9	1.057.127
EU-15	17,8	58,8	23,4	35.739
Ehem. Jugoslawen	26,6	40,8	32,6	16.119
Türken	29,3	58,2	12,5	33.123
Sonstige Ausländer	19,3	68,7	12,1	17.336
Gesamt	15,6	62,7	21,7	1.159.444
	Bildungsniveau			Gesamt in Personen
	Gering- qualifizierte	Qualifizierte in Prozent	Hoch- qualifizierte	
Deutsche	9,8	76,5	13,7	1.057.127
EU-15	38,3	53,1	8,6	35.739
Ehem. Jugoslawen	38,6	60,0	1,4	16.119
Türken	56,9	42,1	1,0	33.123
Sonstige Ausländer	52,4	38,2	9,4	17.336
Gesamt	13,0	74,0	13,0	1.159.444

Quelle: IABS. Eigene Berechnung und Darstellung.

A 5.4: Arbeitsortwechsel aus Arbeitslosigkeit

	Mover aus Arbeitslosigkeit		durchschnittliche Dauer der Alo
	in Personen	in Prozent	in Tagen
Deutsche	21.798	24,0	61,5
EU-15	613	21,5	60,2
Ehem. Jugoslawen	412	26,5	71,9
Türken	1.068	33,3	101,4
Sonstige Ausländer	647	28,3	80,4
Gesamt	24.538	24,4	63,4

Quelle: IABS. Eigene Berechnung und Darstellung.

Kurzfassung

Die Integration von Personen mit Migrationshintergrund ist einer der zentralen Forschungsbereiche moderner Gesellschaftsanalysen. Neben dem Bildungssektor gehört der Arbeitsmarkt zu den Schlüsselbereichen, in denen sich der Erfolg oder Misserfolg der Integration von Zuwanderern in eine Aufnahmegesellschaft entscheidet.

Entgegen der weithin verbreiteten Vorgehensweise, Migranten als defizitäre Akteure zu analysieren und ihre Integrationsschwierigkeiten in den Vordergrund zu stellen, wird der Blickwinkel in diesem Buch neu justiert und richtet sich auf die Potenziale der Zuwanderung. So kommen mit der Migration und der damit induzierten kulturellen Vielfalt Menschen mit neue Ideen, Erfahrungen und Problemlösungsstrategien nach Deutschland. Versteht man dieses Potenzial in wirtschaftlichen Prozessen zu nutzen, so kann Zuwanderung das wirtschaftliche Wachstum stimulieren und somit positive Impulse für den Arbeitsmarkt aussenden. Des Weiteren reduzieren regelmäßige interkulturelle Kontakte Diskriminierung und Vorurteile und schaffen ein offenes und tolerantes soziales Klima – ein wesentlicher Standortfaktor im globalen Wettbewerb um talentierte Fachkräfte.

Die Ergebnisse bestätigen die Hypothesen: Die Platzierungschancen sind auf lokalen Arbeitsmärkten mit einem hohen Maß an kultureller Vielfalt besser, und zwar sowohl für deutsche als auch für ausländische junge Menschen. Es hat sich jedoch auch gezeigt, dass sich die relative Bedeutung ausländischer Menschen für die ökonomische Leistungsfähigkeit sowie die Nutzung der Potenziale kultureller Vielfalt zwischen deutschen Städten und Regionen deutlich unterscheidet. Da die zunehmende Internationalisierung der Arbeitsmärkte ein bedeutsamer Einflussfaktor auf die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung ist, gilt es die Potenziale kultureller Vielfalt besser zu nutzen.

Summary

The integration of persons with a migration background is one of the central research areas of modern social analysis. Along with the educational sector, the labour market is one of the key areas in which the success or failure of the integration of immigrants into a receiving society is decisive.

Contrary to the widespread procedure of seeing migrants as deficient actors and of putting their integration difficulties into the forefront, the perspective in this book has been readjusted and concentrates on the potential that immigration offers. Migration – and the cultural diversity induced by it – means that people with new ideas, experiences and strategies for solving problems are coming to Germany. If one knows how to harness this potential within economic processes then immigration can stimulate economic growth and thus send out positive impulses to the labour market. Moreover, regular intercultural contacts reduce discrimination and prejudices and create an open and tolerant social climate – a crucial locational factor in the global competition for skilled and talented workers.

The results confirm the hypotheses: The chances of finding a job are better in local labour markets with a high level of cultural diversity, and that applies to young people from both Germany and abroad. But at the same time it also became clear that there is a noticeable difference between German towns and regions as regards the relative significance of foreign nationals for economic performance as well as the way that the potential of cultural diversity is harnessed. As the increasing internationalisation of labour markets is an important factor in future economic developments, it is a question of better utilizing the potential of cultural diversity.