

VON CLAUDIA DIEHL

Die Integration von Einwanderern lohnt sich ökonomisch, kulturell und demografisch – benötigt aber zunächst auf beiden Seiten viel Geld, Zeit und guten Willen. Im Einwanderungsland Deutschland wird je nach politischer Couleur gerne nur der erste oder der zweite Teil dieses Sachverhalts betont. Die gesellschaftliche Debatte über dieses Thema ist oft unterkomplex. Das erschwert es, die Lösungen umzusetzen, die wirklich etwas bringen.

Der Blick auf Zuwanderung ist stark durch die sogenannten Gastarbeiter geprägt, die nach 1945 nach Deutschland gekommen sind. Dabei ist seitdem viel passiert. Auf die Arbeitsmigration der 1950er bis 1970er folgte in den 1980ern eine Konsolidierungsphase: Bei manchen Migranten zogen die Familien nach, andere kehrten zurück. In den 1990ern war Deutschland Ziel vieler Asylbewerber, sowie zahlreicher ethnisch deutscher Spätaussiedler. Die ersten beiden Dekaden des neuen Jahrtausends waren zunächst von osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten geprägt – und die Jahre seit 2015 auch von zahlreichen Geflüchteten.

Häufig wird übersehen: Das Bildungsniveau der Neuzuwanderer ist seit der klassischen Gastarbeitermigration deutlich angestiegen. Der Anteil an akademisch Gebildeten ist bei ihnen schon seit vielen Jahren höher als unter Deutschen. Gleiches gilt allerdings auch für den Anteil an Personen mit geringer Bildung; das mittlere Qualifikationssegment ist deutlich dünner besetzt. Vergleicht man die heterogene Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund mit den Einheimischen, so zeigen sich ausgeprägte Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt: Migranten sind seltener auf dem Arbeitsmarkt aktiv und häufiger arbeitslos, haben einen geringeren beruflichen Status, verdienen weniger und finden seltener einen Ausbildungsplatz. Dazu tragen ganz unterschiedliche Faktoren bei, wengleich in der öffentlichen Debatte vor allem zwei Argumente im Vordergrund stehen.

#### Was auf dem Arbeitsmarkt passiert, hat vor allem mit der Bildung zu tun

Erstens werden vor allem aus konservativer Richtung häufig kulturelle Gründe thematisiert. Manche Herkunftsgruppen seien etwa nicht hinreichend aufstiegs- oder erwerbsorientiert. Wenn es um die Erwerbsbeteiligung eingewanderter Frauen geht, muss dieser Aspekt berücksichtigt werden. Bei ihnen ist anders als bei Männern die Entscheidung, auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu werden, keine Selbstverständlichkeit. Gerade Migrantinnen aus Ländern mit einer geringen Frauenerwerbsquote entscheiden sich oft dagegen.

Zweitens wird auf der entgegen gesetzten Seite des politischen Spektrums davon ausgegangen, dass die beschriebenen Arbeitsmarktungleichheiten vor allem Rassismus und Diskriminierung widerspiegeln. Tatsächlich verringert bereits ein ausländischer Name – und mehr noch das Foto einer Bewerberin mit Kopftuch – auf einem Bewerbungsschreiben dessen Erfolgswahrscheinlichkeit. Allerdings ist international vergleichenden Studien zufolge diese Art der Benachteiligung in Deutschland eher moderat ausgeprägt. Dafür wird einerseits eine fortgeschrittene Formalisierung von Auswahlprozeduren verantwortlich gemacht, die Diskriminierung erschwert. Andererseits herrscht in vielen Bereichen in Deutschland Arbeitskräftemangel. Es kann Arbeitgeber also teuer zu stehen kommen, an diskriminierende Praktiken festzuhalten und eine qualifizierte türkeistämmige Bewerberin der nicht-diskriminierenden Konkurrenz zu überlassen.

In dieser Diskussion kommt häufig zu kurz, dass ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt vor allem die ungleichen Startvoraussetzungen von Einwanderern und Einheimischen widerspiegelt. Bildungsschlüsse und berufliche Qualifikationen sind und bleiben aber der wichtigste Prädiktor für den Arbeitsmarkterfolg.

Da das Bildungsniveau der Kinder dem der Eltern ähnelt, wird geringe Bildung an die nächste Generation weitergegeben – mit entsprechenden langfristigen Folgen für den beruflichen Werdegang.

Dies gilt zwar für gering gebildete Einheimische und Einwanderer gleichermaßen, Letztere haben aber einen höheren Anteil an gering Gebildeten. Zusätzlich werden aus dem Ausland mitgebrachte Abschlüsse und Qualifikationen in Deutschland oft nicht anerkannt. Auch ist es für Neuankömmlinge aufgrund anderer Netzwerke schwieriger als für deutschstämmige Personen, an Informationen etwa über freie Jobs und die besten Bewerbungsstrategien zu gelangen. Und schließlich stellt gerade auf dem deutschen Arbeitsmarkt der Erwerb der Verkehrssprache eine große Herausforderung dar. Deutschland ist ein Land, in dem ein geringerer Anteil von Migranten zum Zeitpunkt der Einwande-

rung die Sprache spricht als etwa in Großbritannien oder Frankreich.

Die Ansatzpunkte, um ethnische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu verringern, sind so vielfältig wie ihre Ursachen. Einerseits geht es darum, Einwanderer beim Erwerb der Fähigkeiten zu unterstützen, die es erleichtern, einen sicheren, gut bezahlten und interessanten Job zu finden. Die Verringerung von Bildungsungleichheiten bleibt hier langfristig die wichtigste Aufgabe. Der Erfolg dieses Projekts wird entscheidend davon abhängen, ob es gelingt zu durchbrechen, wie eng elterliche Bildung und Schulerfolg der Kinder verknüpft sind.

Wichtige Ansatzpunkte wären hier, früh mehr zu fördern sowie später und leistungsorientierter Kinder zu unterschiedlichen Schultypen zuweisen. Gerade bei Kindern im mittleren Kompetenzbereich wird die weitere Schullaufbahn zu stark vom el-

terlichen Bildungsniveau beeinflusst. Ob Eltern mit niedrigem Bildungsniveau zusätzlich noch eingewandert sind oder nicht, macht dann kaum noch einen Unterschied. Versuche dies zu ändern, sind bislang auch am Widerstand privilegierter Eltern und halbherziger Politikerinnen und Politiker gescheitert.

Während Deutschland bei der Bildungsgerechtigkeit in der Vergangenheit eher schlechte Zeugnisse ausgestellt wurden, gilt die Bundesrepublik in anderen Bereichen als Musterschülerin. So werden Neuankömmlinge in vielfältiger Weise dabei unterstützt, deutsche Sprachkenntnisse zu erwerben. Das Angebot an allgemeinen und berufsspezifischen Sprachkursen ist hierzulande viel größer als etwa als in Frankreich oder den USA. Den erwähnten Mangel an arbeitsmarktrelevanten sozialen Kontakten auszugleichen, ist wiederum eine Idee hinter Patenschaften, wie sie

nach dem Zuzug vieler Geflüchteter geschlossen wurden.

Auch in Deutschland ist die Debatte um Rassismus und Diskriminierung lauter geworden. Tatsächlich sind Migrantinnen und Migranten in vielen Segmenten des Arbeitsmarktes unterrepräsentiert, man denke etwa an den öffentlichen Dienst. Um diese zu erhöhen, wird es nicht ausreichen, die Sprachkenntnisse von Zugewanderten zu verbessern oder direkte Diskriminierungen in Bewerbungsprozessen abzubauen. Dies sieht man etwa daran, wie unterrepräsentiert trotz ihres hohen Bildungsniveaus Frauen in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes immer noch sind.

Hier bewegen sich mögliche Empfehlungen an die Politik allerdings auf sehr viel dünnerem Eis als bei den oben angesprochenen Punkten. Dies liegt zum Beispiel daran, dass es auch um Fragen von Organisationskulturen und Netzwerken geht. Viel spricht dafür, dass Minderheiten in bestimmte Arbeitsmarktbereiche auch deshalb nur langsam vordringen, weil es an Rollenvorbildern mangelt. Deren Zahl zu steigern, ist ein Ziel von Bemühungen, den Anteil von Minderheiten in bestimmten Berufsfeldern wie etwa der öffentlichen Verwaltung aktiv zu erhöhen.

Gezielt Hochqualifizierte aus dem Ausland anzuwerben, stellt eine naheliegende und politisch wenig umstrittene Strategie dar, ethnische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt gar nicht erst entstehen zu lassen. Eine solche interessengeleitete Zuwanderungspolitik ist legitim und sinnvoll, solange daneben Zuzugsmöglichkeiten existieren, die an anderen, etwa humanitären Zielen ausgerichtet sind.

#### Hochqualifizierte zieht es eher in Länder, in denen bereits Bekannte und Familie wohnen

Deutschland hat den Zuzug für Hochqualifizierte stark erleichtert, weist aber im internationalen „race for talent“ dennoch nicht die besten Ausgangsbedingungen auf. Wie auch andere Einwanderergruppen gehen Hochqualifizierte meist in Länder, in denen sie aufgrund historisch gewachsener Migrationsverflechtungen bereits über persönliche Kontakte verfügen. Dies ist in Deutschland weniger der Fall als in den klassischen Einwanderungsländern wie den USA, Kanada oder Australien. Auch aufgrund der Sprache ist Deutschland nicht gerade die naheliegende Zieldestination für eine indische Informatikerin, die eher Englisch als Deutsch spricht. Erfolgversprechender scheint daher, auf die Zuwanderung mittel bis höher qualifizierter Einwanderer etwa aus Osteuropa zu setzen – oder eben stärker die Talente bei den vorhandenen Arbeitskräften zu nutzen und zu heben.

Fest steht: Der deutsche Arbeitsmarkt braucht Zuwanderung, nicht nur von Hochqualifizierten. Langfristig wird Deutschland auch vom Zuzug der vielen Geflüchteten profitieren, die jüngst zugewandert sind. Bislang ist rund ein Drittel von ihnen in den Arbeitsmarkt integriert. Gerade das deutsche System der beruflichen Bildung wird vielen den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung ermöglichen. Generell verläuft die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten allerdings langsamer als bei anderen Zuwanderergruppen. Bei ihnen sind nicht nur die oben skizzierten Herausforderungen besonders ausgeprägt, viele kämpfen auch mit gesundheitlichen Belastungen. Dass Geflüchtete Befragungsdaten zufolge zu den unbeliebtesten Einwanderergruppen gehören, erschwert ihre schnelle Integration zusätzlich.

Aber nicht nur für die Gruppe der Geflüchteten und nicht nur für den Arbeitsmarkt gilt, dass Integration ein langfristiges Projekt darstellt. Erfolge zeichnen sich meist erst nach Jahren oder gar erst in der Folgegeneration ab. Die Einwanderer selbst wissen um diesen Tatbestand, der in dem Credo vieler steckt, die die Mühen einer internationalen Migration auf sich nehmen: „Unsere Kinder sollen es einmal besser haben als wir“.

Claudia Diehl ist Inhaberin der Professur für Mikrosociologie und Co-Sprecherin des Exzellenzclusters „Die politische Dimension von Ungleichheit“ an der Universität Konstanz.

# MYTHEN DER ZUWANDERUNG

Werden Migranten bei  
der Jobsuche diskriminiert?  
Oder sind sie  
nur schlechter ausgebildet?  
Wann spielt die Kultur  
eine Rolle? Was die Forschung  
über Zuwanderung und den  
Arbeitsmarkt weiß

ESSAY