

WORKING PAPER – NO. 18 – 2017

Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Olaf Struck

Professur für Arbeitswissenschaft
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Feldkirchenstraße 21
96045 Bamberg
Phone ++49 (0)951 2692
Fax ++49 (0)951 5637
Email: claudia.bauersachs@uni-bamberg.de
<http://www.uni-bamberg.de/arbeitswiss/>



Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Olaf Struck

Um die Integration von Flüchtlingen positiv zu gestalten bedarf es erheblicher Anstrengungen. Der Arbeitsmarktintegration kommt dabei eine wichtige Bedeutung zu. Hierfür ist sehr viel Zeit vergangen, um die Weichen in die richtige Richtung zu stellen. Damit wird der Anteil derer, die sich qualifikationsangemessen in die Arbeitsmarktpositionen eingliedern können gemindert und das soziale und fiskalische Problem einer Unterschichtung des Arbeitsmarktes durch die neuen Zuwanderer größer.

1. Einführung

Die Fluchtmigration ab 2014 nach Europa und Deutschland hat eine neue Größenordnung erreicht. Hierbei geht es zunächst um humanitäre Hilfe und um Rettung vor Krieg, Verfolgung und Tod. Die Mehrzahl der in den letzten Jahren zugewanderten Flüchtlinge wird aber für lange Zeit oder ein Leben lang in Deutschland bleiben. Somit geht es zugleich auch um eine gelingende Inklusion der Geflüchteten in die deutschen Sozial-, Kultur-, und Wirtschaftsstrukturen. Gelingen meint, dass Flüchtlinge Teilhabechancen erhalten, um Autonomie wiederzugewinnen. Teilhabe ist ein komplexer und umfänglicher Prozess. Hierbei ist die Integration in die Strukturen des (Aus-)Bildungssystems und des Arbeitsmarktes eine besonders wichtige Voraussetzung. Dies einerseits, um den Aspirationen nach sozialer Sicherheit und beruflichem Erfolg, den die Geflüchteten mitbringen zu entsprechen (Brücker et al. 2016a; 2016b). Andererseits aber auch, um die Fiskalsysteme, wie auch die Integrationsbereitschaft der Aufnahmegesellschaft nicht zu überdehnen. Gelungene Integration ist keine Selbstverständlichkeit. Dies umso mehr, als die Teilhabechancen von vielen Migrantengruppen aus sogenannten Drittländern in Bildung und Beschäftigung in der Vergangenheit vergleichsweise geringer waren, als bei Deutschen oder EU-Ausländern (Höhne/Buschoff 2015; Kalter 2008).

Der Beitrag beschränkt sich auf die Integration in den Arbeitsmarkt. Im ersten Schritt werden auf Basis des Forschungsstandes knapp Erkenntnisse zu förderlichen Bedingungen struktureller und subjektiver Integration vorgestellt. Nachdem hierauf folgend die Ausgangssituation der jüngsten Flüchtlingsbewegung nach Deutschland vorgestellt wird, dienen die Erkenntnisse der Migrationsforschung dazu, die bisherige Diskussion und Praxis der Integrationsbemühungen in den Arbeitsmarkt in Deutschland zu analysieren. Zugespitzt können hierbei zwei Szenarien unterschieden werden: Einerseits bietet der Forschungsstand Hinweise darauf, wie eine „verzahnte Eingliederung“ in bestehende Arbeitsmarktstrukturen gefördert werden kann. Hierbei wäre eine Ausschöpfung von Potentialen der Zuwanderer geeignet, die Wahrschein-

lichkeit struktureller Assimilation der Zuwanderer in die Erwerbsarbeitsstrukturen der Gesellschaft und darüber auch die soziale Assimilation zu erhöhen. Andererseits lässt es die Beobachtung der bisherigen Integrationspraxis allerdings realistischer erscheinen, dass der überwiegende Teil der Geflüchteten zu einer „Unterschichtung“ des Beschäftigungssystems beiträgt. Die Wahrscheinlichkeit von Segmentierung oder Marginalisierung von Zuwanderer wäre damit ebenso erhöht, wie fiskalische Kosten durch geminderte Steuereinnahmen und gesteigerte Sozialausgaben.

2. Bedingungen gelingender Arbeitsmarktintegration

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

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

Das Bildungsniveau und fachliche Qualifikationen gelten ebenfalls als förderlich für einen gelungenen Arbeitsmarktzugang. Wichtig ist dabei aber auch, inwieweit die Bildung in den Arbeitsmarkt und transferiert werden kann (Granato/Kalter 2001). Gegebenenfalls sind weitere fachliche Qualifikationen und Kompetenzen zu erlangen und zum Teil spezifische in Deutschland anerkannte Zertifikate nachzuholen, um Chancen auf Beschäftigung oder einen Einstieg in eine höhere Position zu verbessern (Liebau/Romiti 2014, S. 13). Dies kostet Zeit und Mühe. Problematisch kann dabei sein, dass schnell zu erlangendes Einkommen in einer gering qualifizierten Tätigkeit einen Anreiz bieten kann, dass Zuwanderer sich gegen Ausbildung und das Erlernen eines hohen Sprachniveaus entscheiden. Zudem gilt die Absicht einer Weiter-

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

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

Zudem besteht für Asylbewerberinnen und -bewerber für die ersten drei Monate ihres Aufenthaltes und während der Unterbringung in einer Erstaufnahmeeinrichtung (bis zu sechs Monaten) ein Beschäftigungsverbot (BMAS 2016). Danach kann, wenn die Aufnahmebehörde einen Bleibestatus zuerkannt hat, eine Arbeit aufgenommen werden. Ein Problem besteht darin, dass diese Prüfungen zumeist sehr lange dauern. Bei Syrern sind es 4 Monate, in komplexeren Fällen auch mal 15 Monate. Im Durchschnitt sind es gut 7 Monate (OECD 2017, S. 19). Seit Mitte 2016 ist in 133 der 156 Arbeitsamtsbezirke ab dem 4. Monat eine Arbeitsaufnahme ohne Vorrangprüfung möglich. In der Hauptphase der großen Zuwanderung galt allerdings noch die Regel, dass bis zum 16. Monat überprüft wurde, ob für den konkreten Arbeitsplatz ein deutscher oder EU-freizügigkeitsberechtigter Arbeitnehmer zu Verfügung steht. Für die Arbeitsaufnahme oder eine Berufsausbildung ist eine Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde erforderlich. Nach dem Integrationsgesetz müssen Flüchtlinge drei Jahre in dem Bundesland bleiben, in dem sie während des Asylverfahrens lebten. Ausnahmen für Familien, Berufsausbildung oder Studium sind möglich. Insgesamt ist für Hochqualifizierte und Fachkräfte in Engpassberufen sowie bei Ausbildung der Arbeitsmarkt- bzw. Ausbildungszugang erleichtert (BMAS 2016).

Ein weiteres institutionelles Problem sind Rechtsunsicherheiten über den Bleibestatus, die nach der zuvor erwähnten Untersuchung von OECD, DIHK und BMAS auch von etwa 70% der Arbeitgeber betont werden (OECD 2017, S. 33ff.). Rechtsunsicherheit betrifft dann erstens Asylbewerber in der Phase ihrer zuvor genannten langwierigen Anerkennung. Zweitens abgelehnte Antragsteller (Geduldete), die nicht zurückgeschickt werden können. Ihre Zahl beträgt Ende 2016 immerhin 153 000 und drittens Personen, denen nur subsidiärer Schutz für ein Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit gewährt wird. Ihr Anteil ist zwischen 2015 und 2016 von vormals 1% aller Schutzgewährungen auf über ein Drittel gestiegen (OECD 2017, S. 9). Die vielfach langen Zeiten der Prüfung und des Wartens sind weitestgehend für Sprach-, Bildungs- und Integrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt verloren. Phasen von Inaktivität sowie die häufig bestehende Rechtsunsicherheit frustrieren und „können einen negativen psychologischen Effekt auf Schutzbedürftige haben, die sich möglichst schnell ein neues Leben aufbauen wollen“ (OECD 2017, S. 44). Sie können Erwartungen in einen erfolgreichen beruflichen Einstieg und damit die Investitionsbereitschaft in Sprache oder Bildung senken.

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

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

Integration in den Arbeitsmarkt ist ein längerfristiger Prozess. In den letzten größeren Zuwanderungsbewegungen der 1990er Jahre dauerte es fünf Jahre, bis rund 50 % der Zuwanderer eine Arbeitsstelle hatten (Brücker et al. 2015, 2016a). Nach fünf Jahren senkt sich die Kurve ab und ist offenbar nur schwer zu erhöhen. Die Beschäftigungsquote aller Flüchtlinge vor der jüngsten großen Flüchtlingsbewegung 2015 und 2016 liegt bei 57 % und damit 18 Prozentpunkte unter dem Wert für die einheimische Bevölkerung (OECD 2016). Zudem ist der Anteil der Migranten ohne Berufsabschluss auch in späteren Generationen überproportional hoch. Das gleiche gilt für den Anteil in prekärer Beschäftigung. Und nicht zuletzt liegt die Arbeitslosenquote bei Ausländern um das Zweieinhalbfache über der von Inländern (ebd., Kalter 2008, Höhne/Schulze Buschoff 2015). Integration erfordert erhebliche und vor allem auch höhere Investitionen und bessere Integrationspolitiken als in der Vergangenheit. Dies vor allem, da die Qualifikationen auch der jüngsten Zuwanderungskohorten – wie nachfolgend zu zeigen sein wird – häufig nicht mit den Anforderungen des spezifischen Berufs- und Beschäftigungssystem in Deutschland zusammenpassen.

3. Strukturelle Merkmale der Flüchtlinge

2015 und 2016 wurden etwa 1,16 Millionen Asylanträge gestellt (OECD 2017, S. 19). Die neuen Flüchtlinge sind besonders aus Ländern gekommen, die von Kriegen, Bürgerkriegen oder starker politischer Verfolgung betroffen sind. Darunter waren 420.000 Menschen aus Syrien, gut 150.000 aus Afghanistan, 125.000 aus dem Irak und jeweils etwa 30.000 aus Eritrea und dem Iran, um nur die größten Gruppen zu nennen. Hinzu kommen größere Gruppen aus Nigeria, Somalia und Pakistan. Häufig sind die Anerkennungsquoten hoch, so betragen sie in 2016 für Syrer beispielsweise 98 %, für Eritreer 92 % und für Iraker 70 %. „Die Anerkennungsquoten afghanischer und iranischer Asylbewerber lagen mit 56 % bzw. 51 % hingegen unter der Gesamtanerkennungsquote von 62 %“ (ebd.). Hinzu kommen Zuwanderer aus EU-Staaten wie aus Rumänien und dem Westbalkan, letztere allerdings mit geringen Bleibewahrscheinlichkeiten. Sukzessive erscheinen diese Gruppen am Arbeitsmarkt.

Etwa 130.000 Flüchtlinge sind bis April 2017 in Beschäftigung gelangt, die Hälfte davon in Helfertätigkeiten (Bundesagentur für Arbeit 2017). Zum gleichen Zeitpunkt suchen eine halbe Million der neu Zugewanderten eine Arbeit, darunter aus Syrien etwa 287.000 Personen, aus dem Irak 66.009 und Afghanistan 54.000 Menschen. Da diese Gruppen aber noch Sprachkurse machen, keine Anerkennungen ihrer Ausbildungen erhalten haben oder sich in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen befinden, sind im April 2017 lediglich 150.000 Menschen arbeitslos gemeldet (ebd.), obgleich sich etwa die Hälfte der Arbeitssuchenden schon mehr als ein Jahr im Behördenverfahren befindet.

Zwei Drittel der Geflüchteten sind Männer. Dabei sind es tendenziell junge Menschen. Ein Drittel der gestellten Asyl-Erstanträge entfällt auf minderjährige Kinder und Jugendliche und weitere 25 % sind zwischen 18 und unter 25 Jahre alt. Noch einmal 25 % sind im Alter zwischen 25 und 34 Jahren. Der Anteil der über 45 jährigen ist verschwindend gering. Der unterdurchschnittliche Altersdurchschnitt der Flüchtlinge kann, sofern große Anstrengungen zur Steigerung des Schul- und Qualifizierungsniveau unternommen werden, eine berufliche Eingliederung unterstützen.

Die Qualifikation der Flüchtlinge weist zunächst eine ungünstige Struktur auf. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge befragt erwachsene Asylbewerber zu ihrem Bildungshintergrund sowie zu ihren beruflichen Qualifikationen und Sprachkenntnissen (Rich 2016). Wird nach der höchsten besuchten Schuleinrichtung gefragt, dann haben 25 % der in 2015 registrierten volljährigen Asylantragsteller (gewichtet mit der Bleibewahrscheinlichkeit) keine oder eine Grundschule besucht (Rich 2016; Brücker et al. 2016a). Auch nach Zahlen von Worbs und Bund (2015) sowie auch Wößmann (2016) haben etwa ein Viertel der über 25-jährigen der großen Zuwanderergruppen aus Syrien oder aus Afghanistan keine oder keine Schulbildung über das Grundschulniveau hinaus erhalten. Im Irak ist der Anteil mit einem Drittel noch größer (Wößmann 2016).

Aber auch in jenen Gruppen, die Schulen besuchten, besteht das Problem, dass das Niveau der erlangten Kompetenzen geringer ist, als das von Altersgleichen, die in Deutschland aufgewachsenen sind. Für Syrien beispielsweise geht Wößmann anhand von Vergleichsanalysen von TIMSS- und PISA-Studien im Alter von 15 Jahren davon aus, dass diese im Kompetenzniveau um zwei Jahre zurückliegen. Solche Zahlen sind außerordentlich vorsichtig zu bewerten, zumal es sich bei Zugewanderten um eine deutlich positiv selektive Gruppe handelt. Aber allein schon die Zeiten der Flucht, die ungenutzten Wartezeiten in Flüchtlingsheimen sowie anfängliche Sprachprobleme lassen Monate bis Jahre verrinnen, die zugereiste Kinder und Jugendliche gegenüber Altersgleichen in Deutschland verlieren, selbst wenn ein gleiches Ausgangsniveau bestehen würde.

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

Betrachtet man die Angaben von Personen aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern wie wiederum Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien, dann haben le-

diglich etwa ein Drittel einen beruflichen Abschluss erworben, darunter etwa 15 % einen akademischen Abschluss (Brücker et al. 2016a; vergleichbar auch Worbs/Bund 2015; Wößmann 2016). Wieder liegen die Anteile bei Syrern, Iranern höher. Bei den verbleibenden 70 % müsste neben intensiven Sprachkursen eine Anpassungsqualifizierung oder berufsfachliche Ausbildung sofort beginnen. Immerhin bringen viele wichtige nicht zertifizierte berufliche Kompetenzen mit: fast drei Viertel der Geflüchteten (Männer: 81 %, Frauen: 50 %) im Alter von 18 bis 65 Jahren waren vor dem Zuzug nach Deutschland berufstätig: 30 % als Arbeiter, 25 % als Angestellte und 13 % als Angestellte mit Führungspositionen sowie 27 % als Selbständige (Brücker et al. 2016b).

Aber auch bei denen, die einen beruflichen Abschluss haben, ist die Passfähigkeit in die Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes nicht immer vorhanden. Nur einer kleinen Gruppe kann mit intensiven Sprachkursen und Fortbildungen ein schneller und direkter Einstieg auf qualifizierte Positionen im Arbeitsmarkt ermöglicht werden. So arbeitete beispielsweise ein Viertel der syrischen Flüchtlinge zuletzt in technischen, medizinischen, Ingenieurs-, Lehr- und Verwaltungsberufen (Rich 2016, S. 9). Nicht unähnlich ist das Bild bei den iranischen Flüchtlingen. Bei den einschlägig qualifizierten Geflüchteten könnte eine Integration gut und gleichsweise zügig gelingen.

Gleichwohl sind für die Mehrheit der Geflüchteten die Probleme der berufsfachlichen Integration immens. Und die Problematik wird noch deutlicher, wenn man die qualifikatorischen Anforderungsstrukturen des Beschäftigungssystems berücksichtigt. Der deutsche Arbeitsmarkt verändert sich recht stark (Vester/Weber-Menges 2014). Dabei ist der Anteil der Berufe, für die keine berufliche Ausbildung nötig ist, mit rund 20 % in den letzten 25 Jahren in etwa gleich geblieben. Innerhalb der Gruppe der Einfacharbeiten verschieben sich die Anteile zwischen den Tätigkeiten. So ist etwa die Zahl der Lagerarbeiter zurückgegangen, die Zahl derer, die Waren ausliefern ist hingegen gestiegen. Aber auch schon in vielen Einfachtätigkeiten haben sich die sozialen, kommunikativen und fachlichen Anforderungen, etwa durch mehr und engeren Kundenkontakt oder Termindruck erhöht. Gestiegen ist zudem der Anteil der Semiprofessionen, der Techniker, der qualifizierten Gesundheitsberufe usw., die eine halbakademische Ausbildung haben oder häufig auch über IHK-Zusatzqualifizierungen erworben werden. Und ebenso hat sich der Anteil der hochqualifizierten Berufe der Fachärzte, der Ingenieure und der Menschen im höheren Management verdoppelt (Vester/Weber-Menges 2014). Demgegenüber ist der Anteil der Berufe, für die eine „klassische“ berufsfachliche Lehrausbildung ausreichend ist, seit 2000 von 45 % auf 30 % gesunken.

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

4. Inklusionsszenarien

Im Grundsatz sind zwei Integrationsszenarien denkbar.

1. Es kann zu einer *verzahnten Eingliederung in alle Ebenen der bestehenden Beschäftigungsstrukturen* kommen. Das Bildungspotenzial ist aufgrund des hohen Anteils an Kindern und Jugendlichen, die noch gut im Schul- oder Berufsausbildungssystem ausgebildet werden können hoch. Es besteht eine mit Blick auf Kompetenzen Positivselektion der Flüchtlinge. Und nicht zuletzt können zum Teil anforderungsvolle Berufserfahrungen sehr vieler Flüchtlinge, ein erwerbsbezogener Habitus bei der weit überwiegenden Mehrheit der Geflüchteten (Brücker et al. 2016a; OECD 2017) eine Grundlage dafür sein, dass Flüchtlingen Teilhabechancen wahrnehmen können und die Zuwanderung zugleich auch dem demografischen Rückgang des Arbeitskräftepotenzials in Deutschland entgegenwirken kann.

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

Dabei ist die Inklusion voraussetzungsvoll. Jenen, die keine oder unzureichende Schulbildung haben, ist sehr schnell der Weg in Regelschulen zu öffnen. Bei Flüchtlingen bestehen Anreize schnell Geld zu verdienen, etwa um die eigene Situation und die ihrer Familien schnell zu verbessern. Hier ist es notwendig, glaubwürdige Anreize für die Glaubhaftmachung eines mittel- und längerfristigen Nutzens berufsfachlicher und auch hochschulischer Qualifikation zu setzen, um die Motivationen zur Aufstiegsmobilität (Gans 1992; Zhou 1997) zu fördern sowie Beratungsstrukturen auszubauen. Dieses geschieht derzeit weitestgehend nicht.

Mit Blick auf die institutionelle Verfasstheit und die Stellenanforderungen am deutschen Arbeitsmarkt stehen Qualifizierungen im Vordergrund, die einen anerkannten Qualifikationsabschluss bieten. Mit der seit August 2016 geltenden Regelung einer dreijährigen Duldung bei Berufsausbildung und einer für 2 Jahre fortgesetzten Duldung bei einer Weiterbeschäftigung wurde den Geflüchteten sowie auch den Betrieben eine größere Sicherheit für die Ausbildungsentscheidung gegeben.

Zudem kann die Bundesagentur für Arbeit für Matchingprozesse am Arbeitsmarkt im Grundsatz auf gute Diagnose- und Dokumentationswerkzeuge zurückgreifen. Bestehende Interviewstrategien und Tests können als geeignet gelten auch informelle, nicht zertifizierte Kompetenzen zu erfassen (Blay 2017).

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

Im Jahr 2016 werden nach Angaben des DIHK etwa 1600 junge Migranten im Handwerk zusammen mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und den Arbeitsagenturen für eine Ausbildung vorbereitet. Diese Zahl wäre, wenn man ein wirksames Integrationsszenario anstrebt, schnell um ein Vielfaches zu erhöhen. Die Ausweitung des ESF-BAMS auf 175.000 Teilnehmer in 2017 kann hierfür eine zielführende erste Maßnahme sein (OECD 2017, S. 43). Dies dann, wenn sie mit Unterstützung für eine Teilnahme verbunden wäre, um dem Anreiz einer schnellen Aufnahme einer Hilfstätigkeit etwas entgegenzusetzen. Zudem ist der Heterogenität der Vorerfahrungen der Flüchtlinge Rechnung zu tragen und vor allem sind die Maßnahmen mit einer passgerechten Unterstützung für weitere Übergänge ins Bildungs-, Ausbildungs- und Erwerbssystem zu verbinden, um Flüchtlingen und potentiellen Arbeitgebern frühzeitig attraktive und gesicherte Förderwege zu präsentieren.

Viele Flüchtlinge haben zunächst eine Helfertätigkeit aufgenommen. Hier könnten beschäftigungsbegleitende Programme (zum Beispiel „IFlaS“, „WeGebAU“, „Zukunftsstarter“) die Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Neben besseren passgerechteren Informationen für die spezifischen Belange einzelner Arbeitgeber und Flüchtlinge und hinreichender finanzieller Förderung ist hierbei grundsätzlich Flexibilität in den (Aus-)Bildungs- und Arbeitssystemen

gefragt, da der wichtige Erwerb von Sprache, schulischer und/ oder fachlicher Bildung und eine beruflich-soziale Integration in die Erwerbstätigkeit häufig parallel und damit in Teilzeitkursen und Teilzeitbeschäftigung zu bewältigen sind. Die Möglichkeiten des Erlernens von Sprachen in Klassenraumsituationen der Integrationskurse oder der zusätzlichen Sprachkurse sind begrenzt. Dies zumal, als vor allem ein fortgeschrittenes Niveau die Chancen im Erwerbssystem erhöht (Damas de Matos/ Liebig 2014). Vorteilhaft ist es, in der Bildungs- und Arbeitswelt (ergänzend) Kurse, aber auch praxisnahe Handlungskontexte zum Spracherwerb bereitzustellen. Für eine schnelle Integration in Erwerbsarbeit könnten dann Eingliederungszuschüsse positive Effekte aufweisen, da sie vorübergehende Produktivitätsnachteile – auch durch parallele Fortbildungen etc. – ausgleichen können.

Ob die jüngst erhöhten Finanzmittel für eine wirksame Qualifizierung und aktive Arbeitsmarktpolitik ausreichen, wird sich erweisen (OECD 2017, S. 28). Hierfür müsste eine solche zunächst einmal umgesetzt werden und mehr Menschen schnell in Sprachkurse, Bildungs- und Berufsbildungsmaßnahmen und Fortbildungen einbezogen werden sowie in größerem Umfang Unterstützung, Beratung und finanzielle Zuschüsse und Unterstützungsleistungen für Eingliederungszuschüsse und Kompensationen für anfängliche Verdienstauffälle u. ä. zur Verfügung stehen.

Ein solches Szenario ist voraussetzungsreich und geht mit größeren Anstrengungen einher. Ein Interessenbündnis für eine umfängliche Nutzung und Förderung von Qualifikationspotentialen und eine Arbeitsmarktintegration je nach Habitus und Qualifikation in möglichst alle beruflichen Qualifikationssegmente ist jedoch möglich.

2. Allerdings kann es auch zu einer *Unterschichtung der bestehenden Strukturen am Arbeitsmarkt* kommen.

Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass Qualifizierung so wie bisher nur unzureichend stattfindet. Für Sprachkurse fehlt Personal. Allein 2016 konnten mehr als 240.000 Menschen, die einen Berechtigungsschein hatten, keinen Integrationskurs aufnehmen (OECD 2017, S. 40). Zugleich fehlt es an ausgebildetem Personal, das als Zweit- oder Fremdsprachenlehrer/in Deutsch didaktisch qualifiziert ausbilden könnte. Die im Bundesbildungsbericht als benötigt angesehenen neuen 44.000 Lehrkräfte und Erzieher/innen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016) können nur zu einem Bruchteil eingestellt werden, auch weil sie auf den Märkten gar nicht zur Verfügung stehen. Insgesamt gaben 2016 lediglich 19.000 Lehrkräfte, darunter sehr viele ohne Ausbildung in Deutsch als Fremdsprache Unterricht. Die Teilnehmerzahl in den Kursen beträgt bis zu 25 Personen (ebd.). Differenzierungen und handlungsorientierte Einbindungen in konkrete Bildungs-, Arbeits- oder Alltagssituationen finden nicht statt. Die für eine verzahnte Eingliederung in alle qualifikatorischen Ebenen der bestehenden Beschäfti-

gungsstrukturen notwendigen fortgeschrittenen Sprachkenntnisse (Damas de Matos/ Liebig 2014) können auf diese Weise nicht erworben werden.

Hinzu kommen statusrechtliche Probleme der Flüchtlinge. Unterschiedliche und teilweise nicht zertifizierte schulische oder berufsqualifikatorische Kompetenzniveaus, Sprachprobleme, ein möglicher Fortzug usw. steigern die Unsicherheit für Bildungsinvestitionen seitens der Unternehmen. Selbst Großunternehmen beteiligen sich nur sehr partiell an der Integration jugendlicher Flüchtlinge. Lediglich drei der DAX-30-Unternehmen haben bis Mitte 2016 insgesamt 300 Ausbildungsplätze bereitgestellt. Die übrigen 27 Großkonzerne weitere 48. In Bildungsstätten des Handwerks sind in 2016 etwa 1600 Flüchtlinge in Maßnahmen zur Stärkung einer Berufsorientierung untergekommen (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2016a). Angesichts der im April 2017 etwa 450.000 arbeitssuchenden Flüchtlingen verdeutlicht sich, dass viele Unternehmen, Kammern und Verbände der Wirtschaft nicht bereit sind oder sich angesichts vielfältiger bürokratischer Hürden nicht in die Lage versetzt sehen, substanzielle Anstrengungen und Kosten auf sich zu nehmen. Aber auch die finanziell häufig ohnehin unzureichend ausgestatteten Kommunen scheuen Kosten. Und nicht zuletzt kann der zum Teil erhebliche Druck zum Gelderwerb auf Seiten der Zugewanderten dazu führen, dass die Sprach- und vor allem auch schulischen und beruflichen Qualifizierungsprojekte nicht angenommen oder abgebrochen werden.

Qualifizierungsprogramme und Integrationshilfen in den Arbeitsmarkt werden auch zweieinhalb Jahre nach Beginn der Fluchtbewegungen immer noch außerordentlich unzureichend genutzt. Nicht selten sind sie qualitativ unzureichend und entsprechen nicht der Heterogenität der Flüchtlinge, etwa ihren spezifischen qualifikatorischen Niveaus. Die Zeit verliert und läuft immer noch für die weit überwiegende Mehrzahl der Flüchtlinge ungenutzt davon. Dabei vergeudet ein untätiges Warten in Flüchtlingsunterkünften und auf Behördenpost nicht nur Zeit und Geld, sondern es kann auch Resignation und negative soziale und gesundheitliche Effekte auf Seiten, der im Grundsatz motivierten und hoffnungsvollen, Geflüchteten auslösen (Brücker et al. 2016a, 2016b). Darüber hinaus werden ihnen keine glaubwürdigen Angebote unterbreitet, die sie veranlassen einen längeren Weg der Qualifizierung einzugehen. Es wäre glaubhaft zu machen, dass eine gute Arbeitsmarktintegration und eine Teilhabe an einem zumindest bescheidenen Wohlstand nicht über den schnellen Eintritt in Schwarz- oder Einfacharbeit gelingt, sondern eine längerfristige berufsfachliche und akademische Qualifizierung voraussetzt. Investitionen in die Zukunft benötigen Sicherheit. Sichere Qualifikationswege, sichere Aufenthaltsperspektiven, Informationen über sichere Fördermöglichkeiten in heterogenen Fällen. Diese Sicherheiten fehlen im aktuellen Szenario.

So werden die erwerbsfähigen Geflüchteten anstreben, sobald sie können und dürfen in dem externen sekundären Arbeitsmarkt für geringqualifizierte Tätigkeiten unter zu kommen. Mehr als die Hälfte der Arbeitssuchenden steht lediglich für Helfertätigkeiten zur Verfügung. Lediglich etwa 15 % haben das Anforderungsprofil Fachkraft oder Spezialist/in (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2016b). Die Geflüchteten, die bislang eine Arbeitsstelle haben, sind vielfach in der Logistikbranche, im Reinigungs- oder Gastgewerbe tätig (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2016c), d. h. mehrheitlich in geringqualifizierten und prekären Niedriglohnsegmenten. Hier treten sie in Konkurrenz zu jenen, die in diesem Bereich der sogenannten Einfach Tätigkeiten, der Leiharbeit und der flexiblen informellen Arbeit beschäftigt sind. Es handelt sich um Gruppen in marktförmigen Beschäftigungssystemen, die – wie wir aus unseren eigenen Studien wissen – aufgrund geringer oder verlorengangener Qualifikationen, ihrer geringen Qualifizierungsmöglichkeiten in der Beschäftigung und ihrer schlechten Arbeitsmarktsignale usw. da auch nicht wieder herauskommen (Dütsch et al. 2013; Dütsch/ Struck 2014). Um in diesem Beschäftigungssegment das Arbeitsvolumen auszuweiten ist auch in diesem Szenario zu erwarten, dass Forderungen aus wirtschaftsliberalen Kreisen lauter werden, die Mindestlohnregelung für Flüchtlinge nicht anzuwenden. Der Kreis der prekär und informell Beschäftigten wird sich vergrößern, wenn die Geflüchteten den Arbeitsmarkt jetzt mehr und mehr erreichen (Busch 2016; Deutschmann 2016).

Unterhalb dieser Ebene sammeln sich Geflüchtete ohne Qualifizierungsmöglichkeiten und Arbeitserlaubnis. Personen aus sicheren Herkunftsländern, erhalten keine Förderung und Arbeitserlaubnis und sind von Abschiebung bedroht. Dieses Schicksal betrifft zunehmend auch abgelehnte Asylbewerber z. B. aus Afghanistan. Da deren Abschiebung aus rechtlichen Gründen z. T. schwer fällt, bildet sich hier – wie in der Vergangenheit – eine perspektivlose Gruppe ohne Integrationschancen in den regulären Arbeitsmarkt, die allenfalls den informellen Sektor zu bedienen in der Lage sind. Hier konterkariert das Abschreckungsziel die Integrationschancen.

5. Fazit

Diese zwei Szenarien stellen extreme Positionen in der Analyse und Prognose der neuen Fluchtmigration dar. Es gibt heute in der immer noch wenig mit validen Daten unterlegten Wissenschaft unterschiedliche Auffassungen zu diesem Thema, die sich dann eher dem einen oder anderen Szenario zuordnen lassen. Zukünftig werden sich die Problemlagen und die Lösungsmöglichkeiten aber sicherlich als variantenreicher herausstellen.

Höhere Zuwanderung wirkt gesamtwirtschaftlich zunächst stimulierend. Steigende Konsumgüternachfrage, Ausbau von Bildung und Beratung, Wohnungsbauinvestitionen sowie ein höheres Produktivitätspotential besonders auch bei Zuwanderung jüngerer Personen usw. fördern

kurz- und mittelfristig die private Wirtschaft. Einbezogen sind dabei nicht zuletzt auch Arbeitsmarkteffekte für einheimische Arbeitskräfte, die nach unseren groben Schätzungen mittelfristig ein Volumen von ca. 50.000 Stellen umfassen werden. Auf der anderen Seite belasten Transferzahlungen und Versorgung die öffentlichen Haushalte, wobei sie zugleich aber Nachfrage und Beschäftigungseffekte insbesondere auch für die private Wirtschaft auslösen (Sonneburg et al. 2016). Teile der Wirtschaft haben einen Nutzen von Zuwanderung. Sie können auch an den Investitionskosten beteiligt werden.

Erfolgreich bearbeitet ist Fluchtmigration dann, wenn sie den Menschen Chancen zur Autonomie zurückgibt, wobei sich eine mögliche Verwirklichung dieser Zielstellung für sehr viele Geflüchtete in Deutschland vollziehen wird. Ob dabei eine gute und in die sozialen Strukturen auf allen Ebenen verzahnte Integration gelingt ist eine offene Frage. Entsprechend dem im Abschnitt 2 vorgestellten Forschungsstand hängt dies sehr stark ab von den Anfangsinvestitionen sowie von einer schnellen Integration in Bildungssysteme, eine schnelle Heranführung an das deutsche Ausbildungssystem sowie eine zügige Integration auch in die mittleren und höheren Beschäftigungssegmente. Verzögerungen und ineffizientes Handeln führen zu enttäuschten Erwartungen auf allen Seiten. Außerdem drohen bei qualitativ und quantitativ unzulänglichen Anfangsinvestitionen und Fehlsteuerungen hohe Folgekosten sowie politische Akzeptanzprobleme. So gibt es Anlass für ein strukturiertes Zusammenwirken von Bund, Ländern, Kommunen und Akteuren der Wirtschaft. Aber bislang wurde Zeit verschenkt.

Die geringen schulischen und die mit Blick auf Anforderungsprofile in Deutschland mangelnden berufsfachlichen Qualifikationen, die aufgrund der Altersstruktur der Geflüchteten durchaus auch mit erheblichen Bildungspotentialen einhergehen, wurden in den ersten Jahren weitestgehend nicht oder nur sehr unzureichend gefördert. Die Investitionen in Bildung, Ausbildung, Fortbildung und berufliche Integration, besonders auch der wirtschaftlichen Akteure blieben gering. Die mangelnde Flexibilität erschwert ein frühzeitiges und handlungsfeldnahes erfolgreiches Lernen. Es bestehen keine Anreize für längerfristige Qualifikationsphasen, so dass besser qualifizierte Geflüchtete, die eine Stelle finden, Helfertätigkeiten annehmen. Dies alles lässt ein Unterschichtungsszenario für die Mehrheit der Geflüchteten deutlich wahrscheinlicher erscheinen, als ein Szenario, das auf eine für Geflüchtete, Staat, Wirtschaft und Gesellschaft gelungene Integration hindeutet.

Literatur

Aguilera, M. B. (2002): The impact of social capital on labor force participation: evidence from the 2000 social capital benchmark survey. *Social Science Quarterly* 83 (3), S. 853-74

Alba, R./ Nee, V. (2009): *Remaking the American mainstream: Assimilation and contemporary immigration.* Cambridge, MA

Åslund, O./ Rooth, D. (2007): Do When and Where Matter? Initial Labor Market Conditions and Immigrant Earnings. *Economic Journal* 117 (3), S. 422-448

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld

Blay, T. (2017): Die Analyse von Kompetenzen für die Arbeitsmarktintegration von Migranten - ein Vergleich von Theorie und Praxis. Manuskript, Bamberg

BMAS (2016): Übersicht der Arbeitsmarktzugangsmöglichkeiten. Berlin
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sp-fluechtlingshilfe-uebersicht-asylbewerber.pdf?__blob=publicationFile&v=12 (Aufruf 8.5.2017)

Borjas, G. J. (1995): Ethnicity, Neighborhood, and Human Capital Externalities, *American Economic Review*, 85 (3): 365-390

Brücker, H./ Liebau, E./ Romiti, A./ Vallizadeh, E. (2014): Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland. Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. IAB-Kurzbericht 21.3/2014. Nürnberg

Brücker, H./ Hauptmann, A./ Vallizadeh, E. (2015): Flüchtlinge und andere Migranten im deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte Nr. 14/2016. Nürnberg

Brücker, H./ Schewe, P./ Sirries, S. (2016a): Eine vorläufige Bilanz der Fluchtmigration nach Deutschland. Aktuelle Berichte Nr. 19/2016. Nürnberg

Brücker, H. et al. (2016b): Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-Kurzbericht 24/2016. Nürnberg

Brussig, M./ Dittmar V./ Knuth, M. (2009): Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG II Bezieher/innen mit Migrationshintergrund. *IAQ-Report* 2009-08. Duisburg.

Bundesagentur für Arbeit (2016): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2017): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt, Nürnberg

Busch, K. (2016): Das Versagen Europas. Die Euro- und die Flüchtlingskrise sowie die »Brexit«-Diskussion, Hamburg

Chiswick, B. R./ Miller, P W. (2009): The international transferability of immigrants' human capital, in: *Economics of Education Review* 28, 162-169

Cutler, D. M./ Glaeser, E. L. (1997): Are Ghettos good or bad?, in: The Quarterly Journal of Economics, 112 (3): 827-872

Damas de Matos, A./ Liebig, T. (2014): The Qualifications of Immigrants and their Value in the Labour Market: A Comparison of Europe and the United States, in: OECD (Hg.): Matching Economic Migration with Labour Market Needs. Paris, S. 187-228

Deutschmann, C. (2016): Einfallstor für Rechts, in: Die Mitbestimmung 1/16, S. 21-23

Dütsch, M./ Liebig, V./ Struck, O. (2013): Erosion oder Stabilität berufsfachlicher Qualifikationen? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65 (3), S. 505-531

Dütsch, M./ Struck, O. (2014): Atypische Beschäftigungen im Erwerbsverlauf: Eine Analyse der Determinanten und Risiken für den Erhalt beruflicher Qualifikationen, in: Industrielle Beziehungen 21 (1), S. 58-77

Dustmann, C./ van Soest, A. (2002): Language and the earning, in: Industrial and Labor Relations Review 55 (3), S. 473-492

Esser, H. (2006): Sprache und Integration Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt a. M.

Frankfurter Allgemeine Zeitung (2016a): Mittelstand als Hoffnungsträger für Flüchtlinge. 5.7.2016

Frankfurter Allgemeine Zeitung (2016b): Flüchtlinge erreichen Jobcenter und Arbeitsmarkt. 2.8.2016

Frankfurter Allgemeine Zeitung (2016c): Nur fünf Flüchtlinge vom Staat eingestellt. 1.9.2016

Gans, H. J. (1992): Second-Generation Decline – Scenarios for Economic and Ethnic Futures of the Post-1965 American Emigrants, in: Ethnic and Racial Studies 15(2), S. 173-192

Granato, N./ Kalter, F. (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53, 497-520

Höhne, J./ Schulze Buschoff, K. (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen, in: WSI-Mitteilungen 5/2015, S. 345-354

IW (2017): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Regionale Fachkräftesituation und Mobilität. Köln

- Kalter, F.** (2008): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in: Abraham, M./ Hinz, T. (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, S. 303-332
- Kanas, A./ van Tubergen, F./ van der Lippe, T.** (2011) The role of social contacts in the employment status of immigrants: A panel study of immigrants in Germany, in: International Sociology 26 (1), S. 95-122
- Kogan, I.** (2012): Potenziale nutzen! Determinanten und Konsequenzen der Anerkennung von Bildungsabschlüssen bei Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion in Deutschland, in: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64, Nr. 1, S. 67-89
- Liebau, E./ Romiti, A.** (2014) Bildungsbiografien von Zuwanderern nach Deutschland Migranten investieren in Sprache und Bildung. IAB-Kurzbericht 21.2/2014, Nürnberg
- OECD** (2016): How are refugees faring on the labour market in Europe? Working Paper 1/2016
- OECD** (2017): Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Paris
- OECD/ UNHCR** (2016): Beschäftigung von Flüchtlingen – Welche Chancen und Herausforderungen bestehen für die Arbeitgeber? Migrationspolitik im Fokus, Nr. 10.
- Rich, A-K.** (2016): Asylersantragsteller in Deutschland im Jahr 2015. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit. BAMF-Kurzanalyse 3/2016. Nürnberg
- Romiti, A./ Trübswetter, P./ Vallizadeh, E.** (2015): Lohnanpassungen von Migranten. Das soziale Umfeld gibt die Richtung vor. IAB-Kurzbericht 25/2015, Nürnberg
- Scheller, F.** (2015): Gelegenheitsstrukturen, Kontakte, Arbeitsmarktintegration: Ethnospezifische Netzwerke und der Erfolg von Migranten am Arbeitsmarkt. Wiesbaden
- Sonnenburg, A./ Stöver, B./ Wolter, M. I.** (2016): Ansatzpunkte zur Abschätzung der ökonomischen Folgen der Flüchtlingszahlen und erste Quantifizierung - Aktualisierung. GWS Discussion Paper 2016/3, Osnabrück
- Spence, M.** (1973): Job market signaling, in: The Quarterly Journal of Economics 87, 355-374
- Vester, M./ Weber-Menges, S.** (2014): Zunehmende Kompetenz – wachsende Unsicherheit. HBS-Projektbericht Mai 2014, Düsseldorf
- Wößmann, L.** (2016): Integration durch Bildung. Für eine realistische Flüchtlingspolitik, in: Forschung und Lehre 23 (1), 11-13

Worbs, S./ Bund, E. (2015): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. BAMS-Kurzanalyse 1/2016. Berlin

Zhou, M. (1997): Segmented assimilation: Issues, controversies, and recent research on the new second generation, in: *International Migration Review*, 31(4), S. 975-1008