

SOEPpapers

on Multidisciplinary Panel Data Research

SOEP – The German Socio-Economic Panel study at DIW Berlin

759-2015

Arbeitsmarktintegration: Spielt der Geburtsort eine Rolle? – Eine empirische Untersuchung mit Daten des SOEP zum Zusammenhang zwischen Geburtsort und Arbeitsmarkterfolg von Migranten in Deutschland

Michael Kostmann

SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin

This series presents research findings based either directly on data from the German Socio-Economic Panel study (SOEP) or using SOEP data as part of an internationally comparable data set (e.g. CNEF, ECHP, LIS, LWS, CHER/PACO). SOEP is a truly multidisciplinary household panel study covering a wide range of social and behavioral sciences: economics, sociology, psychology, survey methodology, econometrics and applied statistics, educational science, political science, public health, behavioral genetics, demography, geography, and sport science.

The decision to publish a submission in SOEPpapers is made by a board of editors chosen by the DIW Berlin to represent the wide range of disciplines covered by SOEP. There is no external referee process and papers are either accepted or rejected without revision. Papers appear in this series as works in progress and may also appear elsewhere. They often represent preliminary studies and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be requested from the author directly.

Any opinions expressed in this series are those of the author(s) and not those of DIW Berlin. Research disseminated by DIW Berlin may include views on public policy issues, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The SOEPpapers are available at

<http://www.diw.de/soeppapers>

Editors:

Jan **Goebel** (Spatial Economics)

Martin **Kroh** (Political Science, Survey Methodology)

Carsten **Schröder** (Public Economics)

Jürgen **Schupp** (Sociology)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics)

Denis **Gerstorff** (Psychology, DIW Research Director)

Elke **Holst** (Gender Studies, DIW Research Director)

Frauke **Kreuter** (Survey Methodology, DIW Research Fellow)

Frieder R. **Lang** (Psychology, DIW Research Fellow)

Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology, DIW Research Fellow)

Thomas **Siedler** (Empirical Economics)

C. Katharina **Spieß** (Education and Family Economics)

Gert G. **Wagner** (Social Sciences)

ISSN: 1864-6689 (online)

German Socio-Economic Panel Study (SOEP)

DIW Berlin

Mohrenstrasse 58

10117 Berlin, Germany

Contact: Uta Rahmann | soeppapers@diw.de

Arbeitsmarktintegration: Spielt der Geburtsort eine Rolle?

– Eine empirische Untersuchung mit Daten des SOEP zum Zusammenhang zwischen Geburtsort und Arbeitsmarkterfolg von Migranten in Deutschland

Labor Market Integration: Does birthplace matter?

– An empirical analysis with data of the SOEP on the role of birthplace and labor market performance of migrants in Germany

Michael Kostmann

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Humboldt-Universität zu Berlin

kostmann.michael@hu-berlin.de

Abstract

Der Arbeitsmarkterfolg von Migranten in Deutschland bleibt trotz Integrationsbemühungen hinter dem der autochthonen deutschen Bevölkerung zurück. Mithilfe der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2013 wurden, nach Herkunftsgruppen differenziert, Unterschiede zwischen der ersten und zweiten Migrantengeneration bezüglich des Arbeitsmarkterfolgs, operationalisiert durch Erwerbsstatus, Arbeitslosigkeit und Einkommen, betrachtet. Die Analyse der gesamten Stichprobe zeigt, dass die zweite Generation lediglich bezüglich des Einkommens besser gestellt ist. In einer Teilstichprobe, die nur Personen enthält, die ihren höchsten Berufs- oder Bildungsabschluss in Deutschland erhoben haben, ist hingegen die erste Generation hinsichtlich Erwerbsstatus und Arbeitslosigkeit besser gestellt. Lineare und logistische Regressionsanalysen in der Teilstichprobe zeigen keinen signifikanten Effekt des Geburtsortes auf das Einkommen, jedoch einen unerwarteten Effekt auf die Erwerbstätigkeit: Personen mit deutschem Abschluss, die in Deutschland geboren sind (zweite Migrantengeneration), haben eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein. Insgesamt wird deutlich, dass eine differenzierte Betrachtung der Migrantenbevölkerung auch unabhängig vom Vergleich zur autochthonen deutschen Bevölkerung sinnvoll und nötig ist.

Despite of integration efforts, the labor market success of migrants in Germany still lags behind that of the autochthonous German population. Using the IAB-SOEP-Migration Sample 2013, differences between first- and second-generation immigrants in Germany regarding labor market success were investigated. For the analysis, the sample was subdivided into groups based on the country of origin. Labor market success was operationalized through employment status, unemployment and income. The analysis of the whole sample indicates, that the second-generation was only better off regarding income. In a subsample, based only on persons who acquired their highest professional or educational degree in Germany, however, the first generation was better off regarding employment status and unemployment. Linear and logistical regression analyses in the subsample indicated no significant effect of the birth-

place on income, but a surprising effect on employment: persons with a German degree, who are born in Germany (second-generation migrants), have a significantly lower probability of being employed. Overall, the need for a differentiated evaluation of the German migrant population also without a comparison to the autochthonous German population seems to be useful and necessary.

SOEPpaper Schlagwörter: Arbeit und Beschäftigung; Integration, Migration und Transnationalisierung.

JEL classification: R23.

Keywords: migration, integration, labor market success, birthplace, first-generation, second-generation.

1 Einleitung

„Wir wollen ein Integrationsland sein.“ Mit diesen Worten eröffnete Bundeskanzlerin Angela Merkel den 6. Integrationsgipfel 2013 und unterstrich damit die Wichtigkeit, die die Integration von Migranten¹ auf der politischen Agenda in den letzten Jahren bekommen hat (Bundesregierung, 2013). Infolgedessen hat die Bundesregierung mit dem Nationalen Integrationsplan (NIP) und später dem Nationalen Aktionsplan Integration (NAP-I) einen breiten Maßnahmenkatalog vorgestellt und inzwischen größtenteils implementiert, um dem Anspruch, ein Integrationsland zu sein, gerecht zu werden. Bei diesen Maßnahmen zur gesellschaftlichen Integration von Einwanderern wird die Arbeitsmarktintegration oft als Schlüsselkomponente genannt (Seebaß und Siegert, 2011). Denn zur erfolgreichen Aufnahme von Migranten in der deutschen Gesellschaft gehört vor allem ihre Befähigung, den Lebensunterhalt selbst zu bestreiten und damit ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Eben diese Arbeitsmarktintegration der Migranten in Deutschland zu untersuchen, hat die vorliegende Arbeit zum Ziel. Dabei werde ich anhand der 2013 zusammen mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) neu gezogenen Migrationsstichprobe des Sozi-

¹ Die Begriffe Migranten und Personen mit Migrationshintergrund werden in dieser Arbeit synonym verwendet. Lediglich bei der Verwendung des Begriffs Ausländer, sind explizit Personen mit nicht deutscher Staatsbürgerschaft gemeint. Personen mit Migrationshintergrund sind „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2013). Zur Verwendung des Konzepts des Migrationshintergrundes anstelle der Definition über die Nationalität (Ausländerkonzept) in der Migrationsforschung siehe Tucci (2008).

o-oekonomischen Panels (SOEP) eine Evaluation der Arbeitsmarktsituation von Migranten vornehmen.

Diese Evaluation ist als eine Erweiterung und Ausdifferenzierung der sonst üblichen und vielfältigen Forschung zu den Unterschieden zwischen Migranten und autochthonen Deutschen zu sehen². Der hier behandelte Fragenkomplex beschäftigt sich mit den Unterschieden innerhalb der Migrantenpopulation. Deshalb werde ich den Arbeitsmarkterfolg von Personen, die selbst eingewandert sind, mit Personen vergleichen, deren Eltern nach Deutschland eingewandert sind, und dabei besonders auf den Einfluss verschiedener Herkunftsländer und deutscher Bildungsabschlüsse eingehen. Diese Vorgehensweise soll eine detailliertere Einschätzung der spezifischen Effekte von Geburtsort, Bildungsabschluss und demografischer Merkmale auf den Arbeitsmarkterfolg von Migranten ermöglichen und Unterschiede innerhalb der Migrantenpopulation herausstellen.

1.1 Empirische Befunde der Integrationsforschung in Deutschland

Die kurze Zusammenfassung des aktuellen Stands der Forschung zur Arbeitsmarktintegration ermöglicht gleichzeitig einen Überblick über die Arbeitsmarktlage der Migranten in Deutschland insgesamt. Dabei legt die bisherige Forschung ihre Aufmerksamkeit besonders auf den Vergleich des Arbeitsmarkterfolgs von Personen mit Migrationshintergrund und Deutschen ohne Migrationshintergrund.

Bis vor zehn Jahren stand besonders die Arbeitsmarktintegration der ersten Migrantengeneration, die in Folge der Anwerbung in den 1960er-Jahren aus den südeuropäischen Ländern nach Deutschland kam, im Fokus der Forschung.

Bender und Seifert (1996) stellen beispielsweise fest, dass sich die Arbeitsmarktsituation der Migranten aus den ehemaligen Anwerbeländern zwar über die Jahre verbessern konnte, sie aber immer noch erheblich schlechter ist, als die der Deutschen. Ihre umfangreiche Untersuchung mithilfe der IAB-Beschäftigtenstichprobe ergibt unter anderem, dass im Zeitraum von 1978 bis 1989 die berufliche Mobilität der ausländischen Arbeitnehmer sehr gering war. Ihre beruflichen Positionen beschränkten sich meist auf das produzierende Gewerbe ohne vorausgesetzte Ausbildung. Diesen Umstand schreiben Bender und Seifert vor allem der schlechten Bildungs- und Qualifikationsstruktur der ausländischen Arbeitnehmer zu.

² Siehe zum Beispiel dazu die Arbeiten von Granato und Kalter (2001), Seibert und Solga (2005), Damelang und Haas (2006) sowie Seebaß und Siegert (2011).

Mithilfe von Daten des Mikrozensus 1996 zeigen Granato und Kalter (2001), dass jedoch auch unter Kontrolle der Bildungsabschlüsse noch große Ungleichheiten zwischen Ausländern und Deutschen auf dem Arbeitsmarkt feststellbar sind. Diese Ungleichheiten betreffen vor allem den Anteil der Arbeitnehmer, der eine Angestelltenposition einnimmt. Dieser Anteil ist bei den Deutschen mehr als doppelt so groß wie in der ausländischen Bevölkerung. Darüber hinaus stellen die Autoren fest, dass die ausländische Bevölkerung zu einem großen Teil niedrigere Bildungsabschlüsse aufweist, was mit den Ergebnissen von Bender und Seifert übereinstimmt.

Auch fast 15 Jahre später sind die Ungleichheiten zwischen der ausländischen und autochthonen Bevölkerung ähnlich groß. Eine IAB-Untersuchung aus dem Jahr 2010 zur Arbeitsmarktintegration ausländischer Zuwanderer in Rheinland-Pfalz zeigt, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko für die zugewanderten Personen um mehr als das Zweifache höher ist als für die dortige Gesamtbevölkerung (Brücker, 2010). Dieses Ergebnis wird im neunten Teil des Integrationsreports auch für Gesamtdeutschland bestätigt. So betrug 2009 die Arbeitslosenquote unter der ausländischen Bevölkerung rund ein Fünftel während innerhalb der Gesamtbevölkerung nur etwa 9 % arbeitslos gemeldet waren (Seebaß und Siegert, 2011). Auch die schlechteren Berufspositionen der ausländischen Bevölkerung zeigt der Bericht zu der Lage von Migranten am deutschen Arbeitsmarkt, wobei hier jedoch auch von einem steigenden Anteil der Angestelltenpositionen vor allem in den jüngeren Alterskategorien gesprochen wird.

Granato (2014) findet jüngst ebenfalls Evidenz dafür, dass auch kürzlich migrierte Immigranten noch immer mit einer viel höheren Wahrscheinlichkeit niedrig qualifizierte Arbeitsplätze einnehmen als Deutsche. Ihre Analyse dreier Kohorten von Immigranten, die zwischen 1993 und 2009 nach Deutschland eingewandert sind, ergibt jedoch auch, dass sich die Arbeitsmarktposition mit der Aufenthaltsdauer in Deutschland tendenziell verbessert. Außerdem kommt sie zu dem Ergebnis, dass höhere Bildungsabschlüsse einen positiven Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration haben. Dieser positive Einfluss auf den Arbeitsmarkterfolg unterscheidet sich dabei jedoch sehr je nach Herkunftsland: Immigranten aus den alten EU-Ländern haben eine sehr viel geringere Wahrscheinlichkeit niedrig qualifizierte Arbeitsplätze zu besetzen, während Immigranten aus osteuropäischen Ländern auch nach zehnjährigem Aufenthalt ihre Positionen im niedrig qualifizierten Arbeitsmarktsektor nur wenig verbessern konnten.

Insgesamt lässt sich die Situation der ersten Migrantengeneration in Deutschland folgendermaßen zusammenfassen: Die Ungleichheit zwischen den Immigranten und der deutschen Be-

völkerung hat sich zwar mit der Zeit verringert, doch trotzdem schneiden ausländische Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt noch immer sehr viel schlechter ab.

Dadurch, dass der Großteil der Studien in diesem Gebiet auf dem Mikrozensus oder der IAB-Beschäftigtenstatistik basieren, ergibt sich jedoch eine Einschränkung: Personen mit Migrationshintergrund, die eine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, werden in diesen Datensätzen der deutschen Referenzgruppe zugerechnet. Dadurch unterschätzen die Ergebnisse die Arbeitsmarktintegration und -erfolge der Migranten tendenziell, da anzunehmen ist, dass sich gerade gut integrierte Personen eher einbürgern lassen (Kalter, 2008). Die Differenzierung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund unabhängig von der Staatsbürgerschaft wäre jedoch wünschenswert und würde eine genauere Analyse ermöglichen. Diese Lücke wird in der vorliegenden Arbeit unter anderem adressiert.

Im Vergleich mit der Elterngeneration zeigt sich empirisch eine verbesserte Arbeitsmarktsituation der zweiten Generation. Allerdings sind auch die Unterschiede zwischen Migranten der zweiten Generation und der deutschen Referenzgruppe noch immer beträchtlich (Kalter, Granato et al., 2011). Da die zweite Migrantengeneration in Deutschland aufgewachsen ist, geht die Forschung insbesondere auf die Vorteile deutscher Bildungsabschlüsse für Personen mit Migrationshintergrund ein. Durch den Vergleich von Deutschen und Migranten mit den gleichen deutschen Abschlüssen soll geklärt werden, ob eine strukturelle Benachteiligung der zweiten Migrantengeneration der Grund für die festgestellte Ungleichheit ist oder ob die vorhandenen Unterschiede durch andere Faktoren zu erklären sind (Granato und Kalter, 2001).

In eben einer solchen Untersuchung evaluieren Damelang und Haas (2006) den Berufseinstieg nach einer dualen Ausbildung bei Migranten und Deutschen. Sie kommen zu dem Schluss, dass trotz gleicher Abschlüsse Berufseinsteiger türkischer Abstammung fast doppelt so oft teilzeitbeschäftigt sind wie Deutsche und rund 40 % der Türken nach der Ausbildung arbeitslos oder arbeitssuchend sind – gegenüber nur 30 % der deutschen Berufseinsteiger.

Auch Seibert und Solga (2005) untersuchen, ob ein Ausbildungsabschluss bei deutschen und ausländischen Berufseinsteigern gleichermaßen zu qualifizierten Arbeitsplätzen führt. Dabei stellen sie fest, dass ausländische Personen insgesamt schlechtere Chancen beim Berufseinstieg haben, trotz einer abgeschlossenen Ausbildung. Türkische Migranten sind ganz besonders betroffen, was die Autoren auf eine ethnische Entwertung des Signalwerts, das heißt eine Diskriminierung durch Arbeitgeber, bei dieser Gruppe zurückführen. Kalter (2006) hingegen argumentiert, dass die schlechteren Sprachkenntnisse und fehlenden sozialen Netzwerke die geringen Arbeitsmarkterfolge dieser Gruppe erklären.

Insgesamt zeigen diese Ergebnisse relativ deutlich, dass die Arbeitsmarktintegration beider Migrantengenerationen in Deutschland noch erhebliches Verbesserungspotenzial hat, wenn der Arbeitserfolg mit der deutschen Referenzgruppe verglichen wird. Allerdings wird auf die spezifischen Unterschiede zwischen den Migrantengenerationen innerhalb verschiedener Herkunftsgruppen bis dato nur wenig eingegangen. Das mag unter anderem an der unzureichenden Datenlage liegen, die bis jetzt eine detaillierte Betrachtung und Identifizierung von Personen mit indirektem Migrationshintergrund (Personen, die nicht selbst eingewandert sind) nur eingeschränkt ermöglichte.

1.2 Ziele und Fragestellungen

Die Relevanz dieser Arbeit wird bereits anhand der Zahl an Migranten, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig sind, offensichtlich. 2013 lebten rund 16,5 Millionen Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland, das sind circa 20,1% der Gesamtbevölkerung (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2014). In Kombination mit der strukturellen Veränderung der Zuwanderung nach Deutschland, weg von der Arbeitsmigration der 60er Jahre, hin zu immer komplexeren Migrationsmustern und -biografien in den letzten zwanzig Jahren, ergibt sich die allgemeine Notwendigkeit einer Untersuchung der aktuellen Arbeitsmarktlage der Migranten in Deutschland (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und DIW Berlin, 2014). Besonders durch die EU-Osterweiterung, die Arbeitnehmerfreizügigkeit und auch die verstärkte Zuwanderung aus Krisenregionen entstehen neue Gruppen unterschiedlicher Herkunft, Aufenthaltsdauer und Arbeitsmarktvoraussetzungen. Diese benötigen eine detaillierte Betrachtung, um ihre Besonderheiten zu verstehen und in politischen Entscheidungen berücksichtigen zu können. Hinzu kommt, dass dabei bis jetzt nur auf die Daten des Mikrozensus oder der IAB-Beschäftigtenstichprobe zurückgegriffen werden konnte, die jedoch die Identifizierung von Personen mit indirektem Migrationshintergrund und verschiedener Herkunftsgruppen nur beschränkt ermöglichte. Mit der IAB-SOEP Migrationsstichprobe wurde nun die Möglichkeit geschaffen, durch hinreichend große Fallzahlen und detaillierte Informationen zu beispielsweise Herkunft und Erwerbssituation die aktuelle Lage der Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland detailliert zu untersuchen.

Das Ziel dieser Arbeit ist deshalb der Vergleich der Arbeitsmarktsituation der ersten und zweiten Generation der Migranten in Deutschland. Dabei soll insbesondere die Frage beantwortet werden, ob Diskriminierung innerhalb der Migrantengenerationen aufgrund des Geburtsortes im Ausland nachweisbar ist. Darüber hinaus sollen spezifische Unterschiede zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen herausgestellt werden und der Einfluss der Herkunft auf den

Arbeitsmarkterfolg untersucht werden. Folgende Fragestellungen ergeben sich aus dieser Zielsetzung:

- (1) Unterscheiden sich die erste und zweite Migrantengeneration hinsichtlich ihres Arbeitsmarkterfolges?
- (2) Können innerhalb differenzierter Herkunftsgruppen Unterschiede zwischen der ersten und zweiten Generation festgestellt werden?
- (3) Unterscheiden sich die Ergebnisse der Fragestellungen 1 und 2, wenn nur Personen mit einem deutschen Berufs- oder Bildungsabschluss betrachtet werden?
- (4) Hat das Merkmal „Geburtsort im Ausland“ einen Einfluss auf den Arbeitsmarkterfolg einer Person mit Migrationshintergrund und deutschem Berufs- oder Bildungsabschluss?

Die Beschränkung auf Personen mit deutschen Abschlüssen hat den Vorteil, dass mögliche Gründe für eventuell unterschiedliche Arbeitsmarkterfolge besser identifiziert werden können. So kann bei diesen Personen zum Beispiel eindeutig bestimmt werden, ob Diskriminierung aufgrund des Geburtsortes vorliegt oder ob sich die Unterschiede verschiedener Herkunftsgruppen innerhalb der Migrantengeneration mit gängigen Arbeitsmarkttheorien erklären lassen.

Schlussendlich sollen die Untersuchungsergebnisse, die aus diesen Fragestellungen resultieren, die Einordnung der migrationspezifischen Besonderheiten in die deutsche Arbeitsmarktanalyse erleichtern. Weiterhin kann die Evaluation dieser Fragestellungen für eine bessere Einschätzung der Arbeitsmarktintegration und die Identifikation von möglichem Handlungspotenzial für die Integrationspolitik genutzt werden.

Der Aufbau der Arbeit gliedert sich in fünf Abschnitte. Im folgenden Abschnitt 2 werde ich allgemeine theoretische Erklärungsansätze für unterschiedliche Arbeitsmarkterfolge verschiedener Gruppen vorstellen. Dabei soll der Zusammenhang zwischen den theoretischen Modellen und dem empirisch festgestellten Grad der Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland hergestellt werden. Anschließend werde ich im Abschnitt 3 die verwendeten Daten und Methoden genauer beschreiben. Dieser Abschnitt dient dazu, auf die Besonderheiten und Vorteile des verwendeten Datensatzes einzugehen und die methodische Herangehensweise zu erläutern. Abschnitt 4 beschäftigt sich mit der Analyse des verwendeten Datensatzes und Abschnitt 5 mit der Zusammenfassung der gefundenen Ergebnisse. Die Arbeit schließt in Abschnitt 6 mit einer kurzen Diskussion.

2 Theoretische Erklärungsansätze

Die empirisch festgestellten, durchaus erheblichen Unterschiede bezüglich Einkommen, Arbeitsmarktpositionen und Erwerbchancen zwischen der Migrantenpopulation in Deutschland und der autochthonen, deutschen Bevölkerung werfen die Frage auf, welche Ursachen und Mechanismen ihnen zu Grunde liegen (Seibert und Solga, 2005, Damelang und Haas, 2006, Seebaß und Siegert, 2011). Verschiedene theoretische Modelle können diese Unterschiede erklären. Ausgehend vom Standardmodell der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie können beispielsweise die Humankapital- und die Signalisierungstheorie sowie theoretische Ansätze zur Diskriminierung herangezogen werden (Kalter, 2008). Mithilfe dieser theoretischen Modelle können die Ergebnisse der bisherigen empirischen Untersuchung besser eingeordnet werden. Gleichzeitig sollen diese Modelle den theoretischen Rahmen für die folgende empirische Analyse in dieser Arbeit bilden.

Das neoklassische Standardmodell der optimalen Arbeitsnachfrage davon aus, dass Unternehmen ihre Arbeitnehmer gemäß deren Produktivität entlohnen. Das bedeutet, dass der Reallohn eines Arbeitnehmers seiner Grenzproduktivität entspricht, also dem Anteil des Umsatzes des Unternehmens, der durch seinen Arbeitseinsatz entsteht (Franz, 2013). Dieses sehr vereinfachende Modell erklärt jedoch nicht, wie Lohnunterschiede zustande kommen, da die Gründe für die unterschiedliche Produktivität der Arbeitnehmer noch keinen Eingang in diesen grundlegenden theoretischen Rahmen finden.

2.1 Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie stellt seit den 60er-Jahren eine wichtige Erklärung für Lohnunterschiede auf dem Arbeitsmarkt dar. Wichtige Beiträge der frühen ökonomischen Humankapitaltheorie stammen vor allem von Becker (1962), Becker und Chiswick (1966) und Mincer (1958).

Die Humankapitaltheorie begreift den Menschen als die Verkörperung von verschiedenen Fähigkeiten, die an Unternehmen „vermietet“ werden können. Diese Fähigkeiten stellen das Humankapital einer Person dar (Franz, 2013). Das Humankapital ist maßgeblich für die Produktivität einer Person und dementsprechend auch für den Lohn, den sie für ihre Arbeitskraft erhält. Wie bei anderem Produktionskapital auch, geht die Theorie davon aus, dass sich das Humankapital durch Investitionen (meist in Bildung) erhöhen lässt (Becker, 1962). Diese Investitionen sind zunächst einmal Kosten, die jedoch durch ihre produktivitätssteigernde Wirkung in Zukunft zu einem höheren Lohn führen (Mincer, 1958). Die Kosten bestehen aus di-

rekten Kosten für die Aus- oder Weiterbildung, wie Studiengebühren oder Fahrtkosten, indirekten Kosten (Opportunitätskosten) in Höhe des entgangenen Lohns in der Ausbildungszeit und persönliche Kosten, die von individuellen Präferenzen abhängen³ (Schultz, 1961, Becker, 1962).

Die Humankapitaltheorie unterstellt also, dass Arbeitnehmer Entscheidungen über ihre Bildungsinvestitionen treffen. Wenn die zukünftigen erwarteten Gewinne durch die Bildungsinvestition höher sind als die Investitionskosten, wird eine Person in Bildung investieren. Diese Schlussfolgerung des Modells ergibt sich aus der Annahme eines rationalen ökonomischen Agenten, der bei dieser Entscheidung seinen monetären Nutzen maximiert (Becker und Chiswick, 1966).

Bezüglich Investitionen in Humankapital kann man zwischen der Bildung vor dem Einstieg in das Berufsleben (Schule, Studium) und Weiterbildung *on the job* unterscheiden (Becker, 1962). Im Rahmen dieser Arbeit ist nur die Bildung vor dem Berufseinstieg von Interesse, da diese durch formale Abschlüsse messbar und vergleichbar ist und gewissermaßen den Ausgangspunkt für das Einkommen und die Berufssituation jeder Person im Arbeitsmarkt darstellt.

Unterschiedliche Humankapitalausstattungen könnten ein Erklärungsansatz für die festgestellte Ungleichheit zwischen Migranten und der autochthonen deutschen Bevölkerung sein (Damelang und Haas, 2006). Aus verschiedenen Gründen könnten Migranten durchschnittlich ein geringeres Humankapital und damit eine geringere Produktivität aufweisen und deshalb auch geringeren Erfolg auf dem Arbeitsmarkt haben. Friedberg (2000) argumentiert beispielsweise, dass im Ausland erworbenes Humankapital nicht vollständig auf den neuen Arbeitsmarkt nach der Migration übertragbar ist, sondern teilweise entwertet wird. Dadurch wäre auch bei anfänglich gleicher Humankapitalausstattung die Migrantenpopulation im Aufnahmeland im Nachteil. Wenn darüber hinaus jedoch auch eine selektive, im Vergleich zum Aufnahmeland tendenziell niedriger qualifizierte Zuwanderung erfolgt, erschwert die Entwertung des Humankapitals durch die Migration eine erfolgreiche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich (Granato und Kalter, 2001).

Die Motivation der Migranten in aufnahmelandspezifisches Humankapital zu investieren, kann außerdem gemindert werden, wenn kein dauerhafter Aufenthalt in dem Aufnahmeland angestrebt wird. Ein kurzer Aufenthalt im Aufnahmeland verringert die Zeitspanne, in der

³ Persönlichen Kosten können beispielsweise der mentale Aufwand für das Lernen, der abhängig von individueller Begabung ist, oder der als Kosten empfundene Verzicht auf Freizeit sein (Franz, 2013).

sich die Bildungsinvestition durch einen höheren Lohn auszahlt, wodurch der Anreiz, nach der Migration in spezifisches Humankapital zu investieren, womöglich verloren geht (Granato und Kalter, 2001).

Zusammen könnten diese Umstände zu einer dauerhaft schlechteren Humankapitalausstattung der Migrantenpopulation führen und den geringeren Arbeitsmarkterfolg im Vergleich zu der deutschen Referenzgruppe erklären.

2.2 Signalisierungstheorie und die Screening-Hypothese

Signalisierungsmodelle können entweder als Alternative zur Humankapitaltheorie oder als deren Erweiterung gesehen werden (Weiss, 1995). In Bezug auf den Arbeitsmarkt dienen, der Signalisierungstheorie nach, Bildungsabschlüsse nicht der Steigerung der Produktivität eines Arbeitnehmers, sondern nur der Signalisierung eines bestimmten Produktivitätslevels gegenüber potentiellen Arbeitgebern (Page, 2010). Frühe Vertreter dieser Anwendung der Signalisierungstheorie auf den Arbeitsmarkt waren Arrow (1973a) und auch Spence (1973). Ganz allgemein sind Signalisierungsmodelle jedoch immer in Situationen mit asymmetrischer Information anwendbar.

Asymmetrische Information herrscht immer dann, wenn ein Agent eine Information über ein Austauschobjekt besitzt, die ein anderer Agent nicht hat beziehungsweise nicht überprüfen kann. Da diese Situation den Austausch des Objekts erschwert oder sogar verhindern kann, muss der Agent mit dem Informationsvorsprung ein möglichst glaubwürdiges Signal für die Richtigkeit seiner Information finden (Akerlof, 1970). Dieses Signal soll möglichst zu einer Selbstselektion führen, die dem anderen Agenten ermöglicht, das Austauschobjekt eindeutig einzuschätzen. Gängiges Beispiel für eine solche Situation mit asymmetrischer Information, das auf Akerlof (1970) zurück geht, ist der Gebrauchtwagenmarkt. Darin kennt der Verkäufer zwar den Zustand seines Wagens sehr gut, der potentielle Käufer, kann diesen jedoch nur sehr schlecht einschätzen. Um trotzdem einen befriedigenden Preis für den Verkauf eines guten Wagens zu erzielen, kann der Verkäufer jedoch beispielsweise mithilfe einer TÜV-Plakette, die Qualität des Wagens glaubhaft signalisieren, während einem Verkäufer eines mangelhaften Wagens, diese Möglichkeit verwehrt bleibt.

Bei Spence (1973) wird die Signalisierungstheorie auf den Arbeitsmarkt angewendet. Dabei unterscheiden sich die Annahmen grundsätzlich von denen der Humankapitaltheorie. Während die Humankapitaltheorie davon ausgeht, dass Bildungsinvestitionen die Produktivität erhöhen und deshalb der Lohn des Arbeitnehmers steigt, unterstellt ein Signalisierungsmodell

im Arbeitsmarkt den Arbeitnehmern ein festes (angeborenes) Produktivitätslevel, das durch weitere Bildung nicht beeinflusst wird (Page, 2010).

Da das Produktivitätslevel eines Arbeitnehmers für ein Unternehmen nicht oder nur unter sehr hohen Kosten bestimmbar ist, herrscht eine Situation mit unvollständiger Information (Arrow, 1973a, Spence, 1973). Diese problematische Situation kann in der Theorie mithilfe von Signalisierung gelöst werden. Das Signal bildet dabei der Bildungsabschluss des Arbeitnehmers (Weiss, 1995). Dieser ist für das Unternehmen leicht beobachtbar, beispielsweise durch die Anforderung von Zeugnissen bei der Bewerbung.

Man geht davon aus, dass die Kosten für den Erwerb eines Bildungsabschlusses für Arbeitnehmer mit hoher Produktivität geringer sind als für Arbeitnehmer mit geringer Produktivität. Die Kosten bestehen vor allem aus persönlicher Anstrengung und dem nötigen Zeitaufwand, nicht gemeint sind jedoch beispielsweise Studiengebühren, die für alle Personen in gleicher Höhe anfallen (Spence, 1973).

Wenn das Unternehmen sichergehen kann, dass der Bildungsabschluss ein eindeutiges Signal für die Produktivität eines Arbeitnehmers ist, wird sie Personen mit höheren Bildungsabschlüssen auch höher entlohnen. Die Screening-Hypothese formuliert dies: Anhand des Bildungsabschlusses eines potentiellen Arbeitnehmers kann seine Produktivität approximativ bestimmt werden (Arrow, 1973a).

Wenn die Kosten eines Bildungsabschlusses für einen Arbeitnehmer mit geringer Produktivität höher sind als der damit verbundene höhere Lohn, dann wird dieser Arbeitnehmer den höheren Bildungsabschluss nicht anstreben. Für den Arbeitnehmer mit hoher Produktivität hingegen lohnt sich der Erwerb, da der höhere Lohn seine Kosten für den Bildungsabschluss übersteigen wird. Unter diesen Voraussetzungen hat dieser Mechanismus eine Selbstselektion zur Folge (Spence, 1973): Arbeitnehmer mit hoher Produktivität erwerben einen Bildungsabschluss, sind dadurch für die Unternehmen eindeutig als solche erkennbar und erhalten einen höheren Lohn, der die Kosten für den Bildungsabschluss übersteigt. Das Umgekehrte gilt für Arbeitnehmer mit geringer Produktivität.

Ein relativ umfassendes Modell ergibt sich aus der Kombination von Humankapitaltheorie und Signalisierungsmodell (Weiss, 1995). Die Annahme, dass zusätzliche Bildung die Produktivität einer Person erhöht – durch die Vermittlung von Information, aber auch beispielsweise von Verhaltensregeln und sozialen Kompetenzen – ist plausibel. Die Erweiterung der Humankapitaltheorie um die Signalisierungstheorie verdeutlicht, warum Unternehmen anhand von Bildungsabschlüssen Personalentscheidungen treffen. Trotzdem bleibt die Grundaussage dieselbe, wie die der Humankapitaltheorie: Gleiche Abschlüsse sollten zu gleichem Einkom-

men führen. Geburtsort oder andere sozio-demografische Merkmale von Migranten, die nicht im Zusammenhang mit Produktivität stehen, sollten keinen Einfluss auf den Arbeitsmarkterfolg haben.

2.3 Diskriminierungstheorien

Einen weiteren Erklärungsansatz für den mangelnden Arbeitsmarkterfolg von Migranten in Deutschland bilden Diskriminierungstheorien. Wenn trotz gleicher Produktivität manche Arbeitnehmer höhere Löhne als andere erhalten, liegt Lohndiskriminierung vor (Arrow, 1973e). Statistische Diskriminierung ist eine Erklärung für unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolg bei gleicher Produktivität und basiert auf der Signalisierungstheorie. Bei dieser Form der Diskriminierung schließt das Unternehmen aufgrund eines Signals auf die Produktivität eines individuellen Arbeitnehmers, ohne diese wirklich zu kennen (Arrow, 1973a, Franz, 2013). Ein Unternehmen kann beispielsweise Kenntnis über die mittlere Produktivität von Arbeitnehmern mit einem bestimmten Abschluss haben und einen bestimmten Arbeitnehmer mit diesem Abschluss dementsprechend entlohnen. Allerdings ist dieses Verhalten an sich noch keine systematische Diskriminierung einer ganzen Gruppe, sondern nur eine Abweichung von einer individuell angemessenen Entlohnung (Kalter, 2008). Nur wenn die Produktivität einer ganzen Gruppe systematisch falsch eingeschätzt werden würde, könnte statistische Diskriminierung als Erklärungsansatz für die ungleich schlechteren Arbeitsmarkterfolge der Migrantenpopulation dienen. Denn dann werden nicht nur einzelne Personen, deren Produktivität vom Gruppendurchschnitt abweicht, sondern die durchschnittliche Produktivität der gesamten Gruppe falsch bewertet (Arrow, 1973e). Allerdings stellt sich dann die Frage nach den Gründen für diese systematische Fehleinschätzung und damit ist nicht mehr wirklich die statistische Diskriminierung einzelner Personen Grund für die Benachteiligung, sondern die Fehleinschätzung (Granato und Kalter, 2001).

Ein weiterer Erklärungsansatz nennt Monopsonie als Grund für diskriminierende Lohnunterschiede (Barth und Dale-Olsen, 2009). Ein Monopson beschreibt im Allgemeinen eine Situation in der sich nur ein oder sehr wenige Käufer vielen Verkäufern gegenübersehen. Durch diese Situation hat der Käufer Marktmacht und kann den Preis beeinflussen (Robinson, 1933). Die Situation, in der es nur ein Unternehmen in einem Arbeitsmarkt gibt, das deshalb den Lohn, den es seinen Arbeitnehmern zahlt, relativ willkürlich setzen kann, ist eher unrealistisch (Manning, 2003). Hirsch und Jahn (2012) erläutern die Möglichkeit, dass ein Unternehmen allerdings auch dann Marktmacht auf dem Arbeitsmarkt hat, wenn die Arbeitnehmer Suchkosten haben und dementsprechend die Lohnkosten für jede weitere angestellte Person

nicht konstant sind. Migranten könnten beispielsweise höhere Suchkosten als die übrigen Arbeitnehmer haben, weil es eine größere Anzahl an Arbeitnehmern gibt, die gegen sie diskriminieren oder weil die Migranten weniger arbeitsmarktspezifisches Wissen des Aufnahmelandes haben. In diesem Fall können auch nicht diskriminierende Unternehmen dieser Gruppe aufgrund ihrer geringeren Elastizität des Arbeitsangebots einen geringeren Lohn zahlen (Hirsch und Jahn, 2012). Hier wird die Lohndiskriminierung durch unvollständigen Wettbewerb ermöglicht.

Die dritte Erklärung basiert auf Beckers Idee der Diskriminierung aufgrund persönlicher Vorurteile gegenüber einer Gruppe (*taste to discriminate*) (Becker, 1971). In diesem Fall hat der Arbeitgeber subjektiv höhere Kosten, wenn er mit Personen dieser Gruppe zusammenarbeitet. Entweder, weil er aufgrund seiner Vorurteile glaubt, diese Gruppe sei weniger produktiv oder weil er seine Abneigung und die damit verbundenen negativen Gefühle gegenüber dieser Gruppe bei der Zusammenarbeit als „Kosten“ empfindet. Diese Kosten führen dazu, dass der Lohn, den er der Gruppe zahlt, geringer ist als ihre wahre Grenzproduktivität. Allerdings führt Diskriminierung aufgrund individueller Vorurteile zwangsläufig dazu, dass nicht die optimale Anzahl an Arbeitnehmern beschäftigt wird und somit nicht optimal produziert wird. Deshalb ist diese Form der Diskriminierung nur möglich, wenn kein hoher kompetitiver Druck auf dem Markt herrscht und der Arbeitgeber sich diese Diskriminierung „leisten“ kann (Arrow, 1998).

Alle diese Ansätze liefern eine Erklärung für Lohnunterschiede trotz gleichen Humankapitals beziehungsweise gleicher Bildungsabschlüsse. Wenn also festgestellt werden kann, dass unter Kontrolle der Produktivität, operationalisiert durch Berufs- und Bildungsabschlüsse, Unterschiede zwischen Gruppen unterschiedlicher Herkunft oder unterschiedlicher Geburtsorte herrschen, muss von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ausgegangen werden.

3 Verwendete Daten und Methoden

3.1 Die IAB-SOEP Migrationsstichprobe

Der hier verwendete Datensatz beruht auf der Befragung des Instituts TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des SOEP am DIW Berlin und dem IAB. Die Erhebung fand erstmals 2013 statt und soll jährlich wiederholt werden. Zielsetzung der Befragung ist die Abbildung der Einkommens- und Lebensverhältnisse sowie der Migrationsbiografien und Lebensverläufe der Migranten in Deutschland. Die Stichprobe wurde aus allen Personen mit Migrationshintergrund in den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) der Agentur für Arbeit gezogen. Zur

Identifikation der Personen mit Migrationshintergrund wurden Informationen zur Nationalität und Namensmerkmale (Onomastik) verwendet.⁴ Die so gezogenen Personen dienen als Ankerpersonen für ihren jeweiligen Haushalt. Bei der Datenerhebung selbst wurden alle Mitglieder des Haushalts der Ankerperson, die über 16 Jahre alt waren, in einem persönlichen computerunterstützten Interview befragt. Die Erhebungsinstrumente umfassen einen Haushaltsfragebogen, der sich auf den Haushalt als Ganzes bezieht und nur von einer Person ausgefüllt werden muss, und einen Personenbiofragebogen, der von allen Mitgliedern des Haushaltes jeweils einzeln beantwortet werden sollte. Der Personenbiofragebogen beinhaltet dabei Fragenkomplexe zur Staatsangehörigkeit und Herkunft, der Migrationsbiografie, migrations- und integrationsbezogene Fragen, Fragen zu Kindheit und Elternhaus, zu Ausbildung und Abschlüssen, ein Erwerbsmodul und Fragen zur Partnerschaft, Einkünften, Einstellung und Religion, Zufriedenheit sowie Gesundheit und Krankheit (TNS Infratest Sozialforschung, 2014). Innovatives Merkmal dieses Fragebogens ist der in den Personenfragebogen integrierte Biografiefragebogen, der in den sonstigen Erhebungen im Rahmen des SOEP immer getrennt beantwortet werden musste.

Die verwendete IAB-SOEP-Migrationsstichprobe (Sample M des SOEP)⁵ ist ein Querschnittsdatensatz, da bis dato nur die erste Welle der Panelerhebung vorliegt. Zukünftig wird die jährlich wiederholte Befragung der Haushalte zu einem Längsschnittdatensatz führen. Dadurch ist die Integration und Verknüpfung des Sample M mit dem Haupt-SOEP⁶ möglich. Darüber hinaus wird dies in Zukunft ermöglichen, die Erwerbs- und Integrationsverläufe der verschiedenen Migrantengruppen über die Zeit hinweg zu untersuchen.

Weiteres Ziel bei der Erhebung des Sample M war die Realisierung von Gruppengrößen der Migranten verschiedener Herkunftsländer, die eine verlässliche statistische Analyse ermöglichen. Da der Datensatz insgesamt 4964 Personen umfasst, ist diese Voraussetzung auch für kleine ethnische Gruppen meistens erfüllt.

Wie aus Tabelle 1 ersichtlich ist, wird die Stichprobe für die Analyse zunächst von 4964 auf 3844 Personen begrenzt. Ausgeschlossen werden Personen, die keinen Migrationshintergrund hatten ($n = 340$), die zum Erhebungszeitpunkt älter als 65 Jahre alt waren ($n = 86$), und Perso-

⁴ Weitere Informationen zum genauen Sampling-Verfahren und der Teilgewichtung unterschiedlicher Migrantengruppen bei der Ziehung sind bei Brücker, Kroh et al. (2014) und Kroh, Goebel et al. (2014) zu finden.

⁵ IAB-SOEP Migrationsstichprobe 2013, DOI:10.5684/soep.iab-soep-mig.2013.

⁶ Detaillierte Informationen zum Aufbau und der Verwendung des Haupt-SOEP finden sich beispielsweise bei Wagner, Göbel et al. (2008) und Wagner, Frick et al. (2007).

nen, die zum Erhebungszeitpunkt zur Schule gingen ($n = 634$) oder in Ausbildung waren ($n = 176$)⁷. Bei dem zweiten Schritt der empirischen Untersuchung werden alle Personen, deren höchster Berufs- oder Bildungsabschluss im Ausland absolviert wurde, ausgeschlossen. So bleiben für die Analyse der Migranten mit deutschem Berufs- oder Bildungsabschluss 1515 Personen.

Tabelle 1: Entwicklung der verwendeten Stichprobe.

	Fälle	Stichprobengröße
Kompletter Datensatz	4964	4964
Kein Migrationshintergrund	-340	4624
Älter als 65 Jahre	-73	4551
Schüler/in	-601	3950
In Ausbildung	-101	3849
Höchster Abschluss im Ausland absolviert	-2334	1515

3.2 Verwendete Methoden

Zur Untersuchung des Datensatzes und zur Beantwortung der zuvor genannten Fragestellungen werde ich auf deskriptive Statistik sowie Regressionsanalysen zurückgreifen. Die gesamte Datenaufbereitung sowie -analyse wird mit der Statistiksoftware STATA 13 durchgeführt.

Die Differenzierung in Herkunftsgruppen erfolgt über das Herkunftsland einer Person⁸. Herkunftsland ist im Sinne des Geburtslandes beziehungsweise des Geburtslandes der Eltern oder eines Elternteils (falls nur ein Elternteil aus dem Ausland stammt) zu verstehen. Stammen beide Elternteile aus unterschiedlichen anderen Ländern als Deutschland, wird das Herkunftsland der Mutter bevorzugt⁹. Praktisch wird so vorgegangen, dass bei Personen mit direktem Migrationshintergrund das Geburtsland als Herkunftsland verwendet wird. Bei Personen mit indirektem Migrationshintergrund wird die Staatsbürgerschaft zur Bestimmung des Herkunftslandes verwendet, sofern diese nicht „Deutsch“ ist. Falls die Staatsbürgerschaft „Deutsch“ ist, aber erst nach der Geburt angenommen wurde, wird die vorherige Staatsbür-

⁷ Die Fallzahlen der aufgeführten Ausschlusskriterien stimmen nicht mit denen der Tabelle überein, da auf einige Fälle mehrere Ausschlusskriterien gleichzeitig zutreffen, die Tabelle jedoch hierarchisch die Anzahl ausgeschlossener Fälle wiedergibt.

⁸ Die Wichtigkeit einer solchen differenzierten Betrachtung wird durch die Ergebnisse von Scheller (2015), Brücker, Tucci et al. (2014) und Granato (2014), die erhebliche Unterschiede zwischen Migranten verschiedener Herkunft feststellen, offensichtlich.

⁹ Vergleiche hierzu die Variablengenerierung von CORIGIN bei SOEP Group (2013).

gerschaft als Proxy verwendet. Ist auch das nicht der Fall, es liegt aber eine zweite Staatsbürgerschaft vor, so wird diese verwendet. Ist dadurch die ursprüngliche Herkunft noch immer nicht bestimmbar, wird der Geburtsort beziehungsweise die Staatsbürgerschaft der Eltern herangezogen.¹⁰

Bei den Herkunftsgruppen wird in die EU-15-Länder¹¹, die neuen EU-13-Länder¹², Südosteuropa¹³, die Länder der ehemaligen Gemeinschaft Unabhängiger Staaten¹⁴, die arabischen und sonstige Länder mit muslimischer Bevölkerungsmehrheit¹⁵ und den Rest der Welt unterteilt (die Herkunftsgruppen entsprechen der verwendeten Einteilung nach Herkunftsländern bei Brücker, Tucci et al. (2014)).

Der Arbeitsmarkterfolg soll über die Indikatoren Erwerbsstatus (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig beschäftigt und nicht erwerbstätig), Arbeitslosigkeit und monatliches Nettoeinkommen operationalisiert werden. Die Verwendung des Erwerbsstatus und der Arbeitslosigkeit als Indikator für den Arbeitsmarkterfolg findet sich ebenfalls beispielsweise bei Seebaß und Siegert (2011), die Verwendung des Einkommens beispielsweise bei Dronkers (2004).

Die erste und zweite Generation werden über den Geburtsort definiert¹⁶. Personen, die außerhalb Deutschlands geboren sind und bei ihrer Zuwanderung sechs Jahre oder älter waren, bilden die erste Generation. Personen, die in Deutschland geboren sind und mindestens ein Elternteil haben, das außerhalb Deutschlands geboren ist, oder Personen, die vor der Einschulung (unter sechs Jahren) eingewandert sind, werden der zweiten Migrantengeneration zu gerechnet (Dronkers, 2004).

In Analysen, die das Einkommen einbeziehen, werden das erste und letzte Ein-Prozent-Perzentil der Einkommensverteilung ausgeschlossen, um eine Verzerrung des arithmetischen Mittels durch Ausreißer zu verhindern.

Zur Schätzung der Effekte des Geburtsortes und der Herkunft auf das monatliche Nettoeinkommen wird ein lineares Regressionsmodell der Form

¹⁰ Dieses Vorgehen ist angelehnt an die Methode beschrieben von Scheller (2011).

¹¹ Alle Staaten, die bereits vor dem 01.05.2004 Mitglied der EU waren.

¹² Alle Staaten, die der EU nach dem 01.05.2004 beigetreten sind.

¹³ Türkei, Albanien und alle Nachfolgestaaten des früheren Jugoslawien ohne Kroatien und Slowenien.

¹⁴ Alle Staaten, die früher Mitglied der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) waren oder momentan Mitglied sind außer Estland, Lettland und Litauen.

¹⁵ Alle arabischen und sonstigen Staaten mit muslimischer Bevölkerungsmehrheit ohne die Türkei und Bosnien.

¹⁶ Bezüglich der Abgrenzung der ersten und zweiten Generation und weiterer möglicher Differenzierungen siehe Rumbaut (2004).

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i,1} + \beta_2 x_{i,2} + \dots + \beta_m x_{i,m} + \varepsilon_i$$

Formel 1: Allgemeines lineares Regressionsmodell

verwendet. Der Fehlerterm ε_i ist dabei normalverteilt. Die abhängige Variable monatliches Nettoeinkommen (INC) wird in dem verwendeten Datensatz direkt erfragt. Das Treatment ist eine Dummy-Variable, die die Generationenzugehörigkeit, operationalisiert über den Geburtsort (GERMB), angibt und deren Koeffizient eine mögliche Diskriminierung aufgrund des Geburtsortes angibt. Die Variable ist 1, wenn der Geburtsort der Person in Deutschland liegt. Weitere Kontrollvariablen sind Alter (AGE), Geschlecht (SEX), deutsche Staatsbürgerschaft (GER), Haushaltsgröße (HHSIZE) und tatsächlich gearbeitete Wochenstunden (WHRS). Für die Kontrolle der Schulabschlüsse werden Dummy-Variablen, die einen Real-schulabschluss (REAL), eine Fachhochschulreife oder Abitur (ABI) oder einen sonstigen Schulabschluss (SONSTS) anzeigen, verwendet. Die Bildungs- und Berufsabschlüsse fließen ebenfalls als Dummy-Variablen für eine abgeschlossene Lehre oder Facharbeiterabschluss (LEHRE), Berufsfachschul-, Handelsschul- oder Fachschulabschluss (FACH), Fachhochschulabschluss (FH), Hochschul- oder Universitätsabschluss (UNI), Promotion (PROM) und sonstige Bildungs- oder Berufsabschlüsse (SONSTB) in die Regression mit ein. Schlussendlich bleiben noch Dummy-Variablen für die Herkunftsgruppen neue EU-Mitgliedsstaaten (EU13), Südosteuropa (SOEUR), (frühere) Mitgliedstaaten der GUS (GUS), alle arabischen und sonstigen Länder mit muslimischer Bevölkerungsmehrheit (MUSL) und der Rest der Welt (REST). Zur Vermeidung von Multikollinearität wurden bei den Schulabschlüssen kein oder ein Hauptschulabschluss, bei den Bildungs- und Berufsabschlüssen kein Bildungs- oder Berufsabschluss und bei den Herkunftsgruppen die alten Mitgliedsstaaten der EU (die EU-15-Länder) als Referenzgruppen nicht in die Regressionsgleichung miteinbezogen. Daraus ergibt sich folgende verwendete lineare Regressionsgleichung:

$$\begin{aligned} INC_i = & \beta_0 + \beta_1 GERMB_i + \beta_2 AGE_i + \beta_3 SEX_i + \beta_4 GER_i + \beta_5 HHSIZE_i + \beta_6 WHRS_i \\ & + \beta_7 REAL_i + \beta_8 ABI_i + \beta_9 SONSTS_i + \beta_{10} LEHRE_i + \beta_{11} FACH_i + \beta_{12} FH_i \\ & + \beta_{13} UNI_i + \beta_{14} PROM_i + \beta_{15} SONSTB_i + \beta_{16} EU13_i + \beta_{17} SOEUR_i \\ & + \beta_{18} GUS_i + \beta_{19} MUSL_i + \beta_{20} REST_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

Formel 2: Empirisch verwendetes Regressionsmodell

Für die Schätzung des Effekts von Geburtsort und Herkunft auf die Erwerbstätigkeit wurde ein logistisches Regressionsmodell der Form

$$p(y = 1) = \frac{1}{1 + e^z} \text{ mit } z = \beta_0 + \beta_1 x_{i,1} + \beta_2 x_{i,2} + \dots + \beta_m x_{i,m} + \varepsilon_i$$

Formel 3: Allgemeines logistisches Regressionsmodell (Logit-Modell)

verwendet (Fromm, 2005, Eid, Gollwitzer et al., 2013). Da hier der Einfluss unabhängiger Variablen auf eine dichotome abhängige Variable (erwerbstätig/nicht erwerbstätig) geschätzt werden soll, würde die Verwendung einer einfachen OLS-Regression (lineares Wahrscheinlichkeitsmodell) die Annahmen der Homoskedastizität und Normalverteilung der Fehler verletzen (Long, 1997). Deshalb ist eine logistische Regression zu bevorzugen. Die abhängigen Variablen unterscheiden sich nicht von der oben erläuterten linearen Regression, bis auf den Ausschluss der Variable tatsächlich gearbeitete Wochenstunden (WHRS).

4 Empirische Analyse

4.1 Gesamte Migrationsstichprobe

4.1.1 Arbeitsmarkterfolg der Generationen im Vergleich

Der direkte Vergleich des Arbeitsmarkterfolgs zwischen Personen, die im Ausland geboren sind, und Personen, die in Deutschland geboren sind, ist Tabelle 2 zu entnehmen.

Tabelle 2: Vergleich des Arbeitsmarkterfolgs der ersten und zweiten Migrantengeneration.

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	1. Gen.	2. Gen.	1. Gen.	2. Gen.	1. Gen.	2. Gen.
Erwerbsstatus (in %)						
Erwerbstätig	77,7	79,4	60,2	53,4	68,3	65,8
Vollzeit	69,9	71,2	26,1	26,8	46,3	48,0
Teilzeit	5,2	5,1	22,6	19,6	14,6	12,7
Geringfügig beschäftigt	2,6	3,1	11,6	7,0	7,4	5,1
Nicht erwerbstätig	22,3	20,6	39,8	46,7	31,7	34,2
Arbeitslos gemeldet (in %)						
Ja	18,9	16,7	18,3	18,0	18,6	17,4
Nein	81,1	83,3	81,7	82,0	81,4	82,6
Einkommen¹ (in Euro)	1650,83	1703,83	942,26	1070,65	1311,28	1428,80

1 Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen aller erwerbstätigen Personen der jeweiligen Gruppe.

Lesebeispiel: Aus der ersten Spalte geht hervor, dass rund 78 % der Männer der ersten Migrantengeneration in der Stichprobe erwerbstätig sind. Davon sind rund 70 % Vollzeitbeschäftigt, 5 % in Teilzeit und rund 3 % geringfügig beschäftigt. Circa 22 % sind nicht erwerbstätig und rund 19 % sind arbeitslos gemeldet.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der IAB-SOEP Migrationsstichprobe 2013.

Der Vergleich der beiden Generationen hinsichtlich ihres Erwerbsstatus und der gemeldeten Arbeitslosigkeit zeigt kaum Unterschiede. Lediglich bei den Frauen ist der Anteil der Erwerbstätigen in der ersten Generation deutlich höher als in der zweiten Generation (rund 60 Pro-

zent gegenüber 53 Prozent). Dieser Unterschied kommt vor allem durch den größeren Anteil an Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungen zustande. Alle übrigen Differenzen sind kleiner als 3 Prozentpunkte. Auch die tendenziell höhere Arbeitslosigkeit der ersten Generation gegenüber der zweiten Generation ist statistisch nicht signifikant ($p = ,4536$). Ebenso sind alle weiteren Vergleiche der Anteile des Erwerbsstatus nicht signifikant verschieden voneinander. Das monatliche Einkommen unterscheidet sich hingegen zum Teil stark. Das durchschnittliche Einkommen der zweiten Generation ist deutlich höher als das der ersten. Der größte Unterschied lässt sich auch hier zwischen Frauen der ersten und zweiten Generation feststellen, wobei die Differenz knapp 130 Euro beträgt.

Auch in der Einkommensverteilung der ersten Generation, die im Bereich der Einkommen von 400, 450 und 750 Euro große Häufigkeiten aufweist, wird die häufigere Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung in der ersten Generation offensichtlich. Besonders deutlich wird dies bei einer Kerndichteschätzung, die die Wahrscheinlichkeitsverteilung der verschiedenen Einkommen innerhalb der Stichprobe angibt.

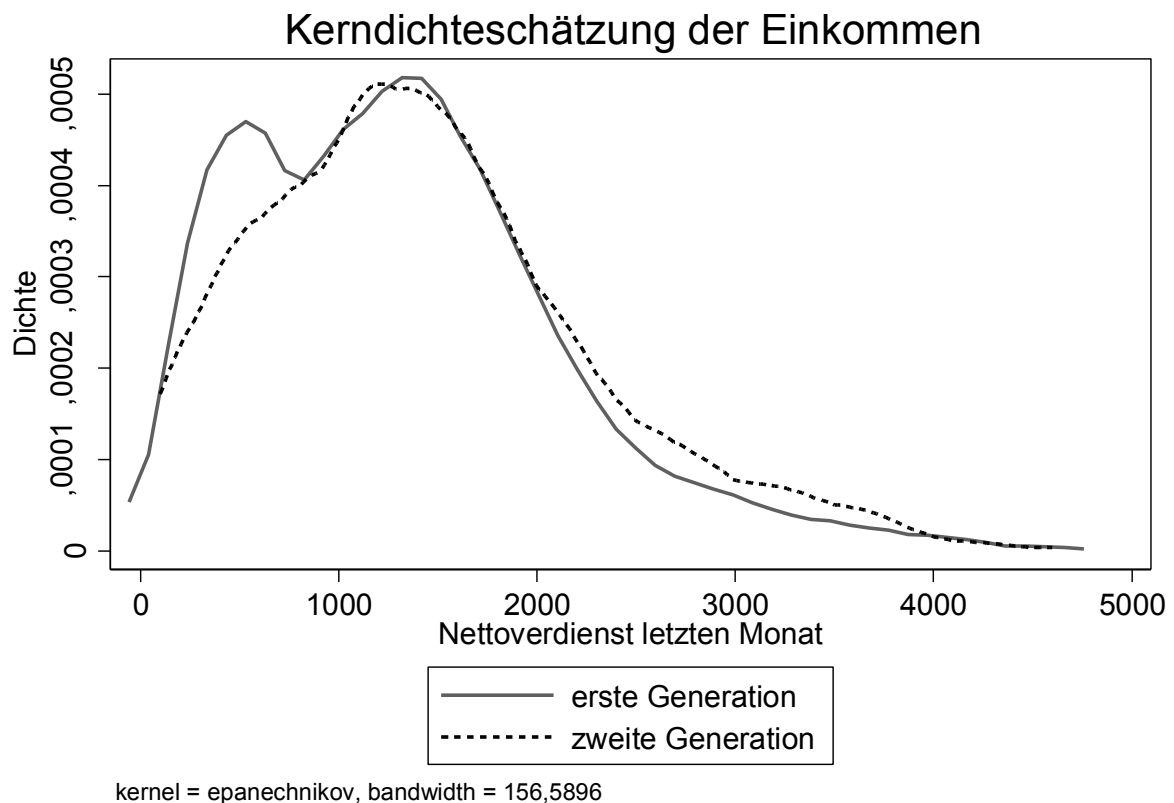


Abbildung 1: Kerndichteschätzung der Wahrscheinlichkeitsverteilung der Nettoeinkommen der ersten und zweiten Migrantengeneration in der Stichprobe.

In Abbildung 1 ist deutlich zu erkennen, dass die erste Generation ein zweites lokales Maximum zwischen 400 und 750 Euro aufweist, während die Verteilung der zweiten Gruppe auch in diesem Bereich monoton steigend ist

4.1.2 Vergleich der verschiedenen Herkunftsgruppen

Der Generationenvergleich innerhalb der differenzierten Herkunftsgruppen ist nur begrenzt möglich. Aus Tabelle 3 wird ersichtlich, dass besonders in der zweiten Generation die Fallzahlen für eine Analyse der Herkunftsgruppen (frühere) GUS, arabische und sonstige muslimische Länder und der Rest der Welt zu gering sind. Aus diesem Grund wird der nach Herkunftsgruppen differenzierte Vergleich des Arbeitsmarkterfolgs der ersten und zweiten Generation lediglich in den Gruppen EU-15, EU-13 und Südosteuropa durchgeführt.

Tabelle 3: Fallzahlen der Herkunftsgruppen in der ersten und zweiten Generation.

Herkunftsgruppen	1. Generation	2. Generation	Insgesamt
EU15	320	219	539
EU13	662	83	745
Südosteuropa	679	325	1004
(frühere) GUS	1019	40	1059
arabische Länder	233	37	270
Rest der Welt	194	38	232
Insgesamt	3107	742	3849

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse dieses nach Herkunftsgruppen differenzierten Vergleichs. Innerhalb der Herkunftsgruppe der EU-15-Länder und Südosteuropa ergeben sich kaum Unterschiede zwischen der ersten und zweiten Generation bezüglich der Anteile der Erwerbstätigen und arbeitslos Gemeldeten. Lediglich das mittlere Monatseinkommen ist um 90 Euro respektive 107 Euro in beiden Herkunftsgruppen in der ersten Generation höher. Das entspricht nicht der zuvor festgestellten Tendenz in der gesamten Stichprobe, dass das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der zweiten Generation höher ist.

In der Gruppe der EU-13-Länder sind die größten Unterschiede zwischen den Generationen feststellbar. Zwar liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit 77 % gegenüber 74,7 % in der ersten Generation etwas höher, allerdings sind auch die Anteile der Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten in der ersten Generation deutlich höher, während der Anteil der Vollzeitbeschäftigten um über 7 Prozentpunkte geringer ist.

Trotz des niedrigeren Anteils der nicht Erwerbstätigen ist der Anteil der Arbeitslosgemeldeten in der ersten Generation um fast 3 Prozentpunkte höher. Besonders auffällig ist der große

Einkommensunterschied, wobei die zweite Generation im Durchschnitt rund 365 Euro mehr als die erste Generation verdient. Das entspricht einem um fast 28 % höheren Monatseinkommen der zweiten Generation.

Insgesamt sind jedoch auch in dieser Unterstichprobe, die nur die drei Herkunftsgruppen EU-15, EU-13 und Südosteuropa betrachtet, die Unterschiede zwischen den Generationen sehr klein. Lediglich die Differenz im durchschnittlichen, monatlichen Nettoeinkommen tritt auch hier auf.

Tabelle 4: Vergleich des Arbeitsmarkterfolgs der ersten und zweiten Migrantengeneration nach Herkunftsgruppen differenziert.

	EU15		EU13		Südosteuropa		Insgesamt ²	
	1. Gen.	2. Gen.	1. Gen.	2. Gen.	1. Gen.	2. Gen.	1. Gen.	2. Gen.
Erwerbsstatus (in %)								
Erwerbstätig	76,6	77,6	77,0	74,7	59,5	59,4	69,8	67,8
Vollzeit	52,5	56,6	51,4	59,0	42,3	42,5	47,9	49,6
Teilzeit	15,6	16,0	17,7	12,1	11,5	11,7	14,8	13,2
Geringfügig beschäftigt	8,4	5,0	8,0	3,6	5,7	5,2	7,2	4,9
Nicht erwerbstätig	23,4	22,4	23,0	25,3	40,5	40,6	30,2	32,2
Arbeitslos gemeldet (in %)								
Ja	12,50	14,16	13,75	10,84	18,85	18,15	15,59	15,79
Nein	87,50	85,84	86,25	89,16	81,15	81,85	84,41	84,21
Einkommen¹ (in Euro)	1509,29	1419,01	1316,22	1681,36	1300,63	1407,51	1353,27	1464,34

1 Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen aller erwerbstätigen Personen der jeweiligen Gruppe.

2 Bezieht sich auf die Gesamtheit der drei Herkunftsgruppen, nicht jedoch auf die gesamte Stichprobe.

Lesebeispiel: Aus der ersten Spalte geht hervor, dass rund 77 % der ersten Migrantengeneration, die aus Ländern der EU-15 stammen, in der Stichprobe erwerbstätig sind. Davon sind rund 53 % Vollzeitbeschäftigt, 16 % in Teilzeit und rund 8 % geringfügig beschäftigt. Circa 23 % sind nicht erwerbstätig und rund 13 % sind arbeitslos gemeldet. Das durchschnittliche Monatsnettoeinkommen dieser Gruppe beträgt rund 1500 Euro.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der IAB-SOEP Migrationsstichprobe 2013.

4.2 Migranten mit deutschem Berufs- oder Bildungsabschluss

4.2.1 Arbeitsmarkterfolg der Generationen im Vergleich

Betrachtet man lediglich diejenigen Personen in der Stichprobe, die einen deutschen Berufs- oder Bildungsabschluss haben, fallen gegenüber der vorherigen Analyse aller befragten Personen zwei Dinge auf: Zum einen ist der Anteil der Erwerbstätigen deutlich höher und der Anteil der arbeitslos gemeldeten Personen deutlich niedriger und zum anderen sind die durchschnittlichen Nettomonatseinkommen der verschiedenen Gruppen sehr viel höher.

In Tabelle 5 ist zu sehen, dass unter den Migranten mit deutschem Abschluss erhebliche Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg zwischen der ersten und zweiten Generation feststellbar sind. Besonders Frauen der ersten Generation sind zu einem sehr viel höheren Anteil erwerbs-

tätig als Frauen der zweiten Generation. Der Unterschied im Anteil der Erwerbstätigen ist zwischen erster und zweiter Generation insgesamt statistisch hochsignifikant ($p = ,0004$) und auch der Unterschied im Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist statistisch immerhin schwach signifikant ($p = ,0508$). Das durchschnittliche Nettomonatseinkommen unterscheidet sich hingegen kaum zwischen den beiden Gruppen.

Das wird auch bei Betrachtung der Wahrscheinlichkeitsfunktion für die Einkommen in Abbildung 2 deutlich: In der auf Personen mit deutschem Abschluss eingeschränkten Stichprobe ist eine erhöhte Wahrscheinlichkeit im Einkommensbereich der Mini- und Midi-Jobs für die erste Generation nur noch leicht vorhanden. Es gibt in diesem Bereich kein lokales Maximum wie bei der vorherigen Betrachtung der gesamten Stichprobe.

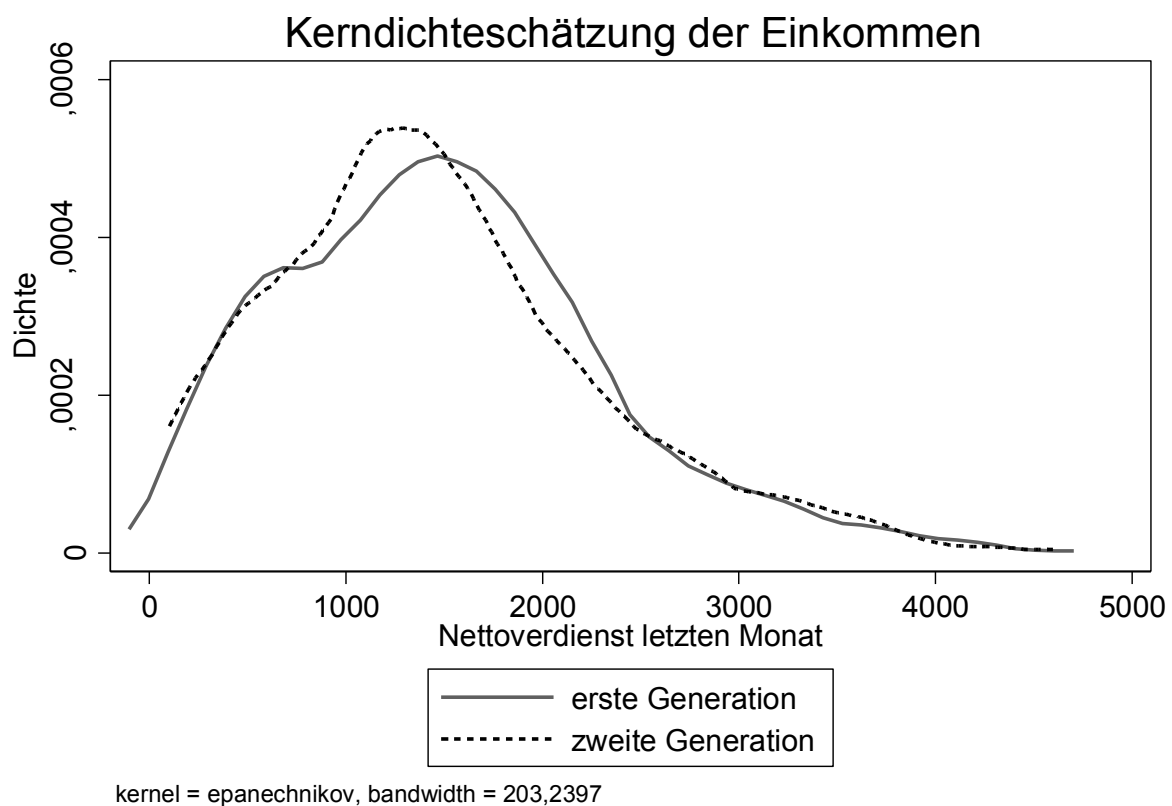


Abbildung 2: Kerndichteschätzung der Wahrscheinlichkeitsverteilung der Nettoeinkommen für die erste und zweite Generation bei Personen mit deutschem Berufs- oder Bildungsabschluss.

Der sehr hohe Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen beider Generationen von über 600 Euro ist zwar besonders auffällig, geht allerdings auch mit einem sehr viel kleineren Anteil der Vollzeitbeschäftigten und dafür höherer Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen einher.

Der Vergleich der Schulabschlüsse zeigt, dass tendenziell ein höherer Anteil der erste Generation keinen Schulabschluss oder einen Hauptschulabschluss besitzt, während die zweite Generation einen höheren Anteil an Realschulabschlüssen und Abiturienten aufweist. Der Anteil mit keinem Abschluss ist zwischen den Generationen insgesamt statistisch schwach signifikant verschieden voneinander ($p = ,0722$), der Anteil mit Hauptschulabschluss signifikant ($p = ,0420$) und der Anteil mit Abitur sogar hochsignifikant verschieden ($p = ,0045$).

Tabelle 5: Vergleich des Arbeitsmarkterfolgs und der deutschen Berufs- und Bildungsabschlüsse der ersten und zweiten Migrantengeneration.

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	1. Gen.	2. Gen.	1. Gen.	2. Gen.	1. Gen.	2. Gen.
Erwerbsstatus (in %)						
Erwerbstätig	82,0	79,6	66,5	53,1	74,0	65,7
Vollzeit	73,3	72,2	35,8	27,8	54,0	49,0
Teilzeit	5,2	4,3	22,3	18,8	14,0	11,9
Geringfügig beschäftigt	3,5	3,1	8,4	6,5	6,0	4,9
Nicht erwerbstätig	18,0	20,4	33,5	46,9	26,0	34,3
Arbeitslos gemeldet (in %)						
Ja	14,6	16,0	13,0	17,4	13,8	16,8
Nein	85,4	84,0	87,0	82,6	86,2	83,2
Einkommen¹ (in Euro)	1813,96	1741,59	1136,38	1117,91	1498,47	1472,65
Schulabschluss (in %)						
kein Schulabschluss ²	7,0	2,2	5,0	4,9	5,9	3,6
Hauptschule	44,0	41,1	39,1	30,7	41,5	35,7
Realschule	22,2	25,3	34,0	32,8	28,1	29,2
Abitur	25,7	30,7	21,1	31,0	23,4	30,9
sonstiger Schulabschluss	1,2	0,6	1,2	0,6	1,2	0,6
Berufsabschluss (in %)						
kein Berufsabschluss	29,9	35,2	24,9	36,9	27,3	36,1
Lehre, Facharbeiter	38,3	40,7	37,2	36,1	37,7	38,3
(Berufs-)Fachschule	7,2	6,5	15,6	11,6	11,5	9,1
Fachhochschule, Berufsakademie	7,4	4,9	3,5	3,4	5,4	4,1
Universität, Hochschule	10,4	10,8	14,4	10,4	12,5	10,6
Promotion	2,5	1,2	0,9	0,0	1,7	0,6
sonstiger Berufsabschluss	4,4	0,6	3,5	1,7	4,0	1,2

1 Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen aller erwerbstätigen Personen der jeweiligen Gruppe.

2 kein Schulabschluss bedeutet lediglich, dass kein deutscher Schulabschluss vorliegt. Eventuell im Ausland absolvierte Schulabschlüsse werden nicht berücksichtigt. Dieser Fall tritt dann auf, wenn eine Person zwar einen ausländischen Schulabschluss, aber einen deutschen Berufs- oder Studienabschluss vorweist.

Lesebeispiel: Aus der ersten Spalte geht hervor, dass rund 82 % der Männer der ersten Migrantengeneration in der Stichprobe erwerbstätig sind. Davon sind rund 73 % Vollzeitbeschäftigt, 5 % in Teilzeit und rund 4 % geringfügig beschäftigt. Circa 18 % sind nicht erwerbstätig und rund 15 % sind arbeitslos gemeldet.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der IAB-SOEP Migrationsstichprobe 2013.

Interessanterweise ergibt sich bei den Berufs- und Studienabschlüssen ein anderes Bild. Hier weist die erste Generation einen deutlich kleineren Anteil mit keinem Berufsabschluss auf (statistisch hochsignifikant verschieden von dem Anteil der zweiten Generation mit $p = ,0003$) und hat stattdessen bei den höheren Abschlüssen leicht größere Anteile als die zweite

Generation. Diese Unterschiede sind bis auf den Anteil der Promovierten ($p = ,0356$) jedoch nicht statistisch signifikant voneinander verschieden.

4.2.2 Vergleich der verschiedenen Herkunftsgruppen

Tabelle 6 zeigt, dass die Unterschiede zwischen erster und zweiter Generation in allen drei untersuchten Herkunftsgruppen strukturell sehr ähnlich sind.

Tabelle 6: Vergleich des Arbeitsmarkterfolgs und der deutschen Berufs- und Bildungsabschlüsse der ersten und zweiten Migrantengeneration nach Herkunftsgruppen differenziert.

	EU15		EU13		Südosteuropa		Insgesamt ³	
	1. Gen.	2. Gen.	1. Gen.	2. Gen.	1. Gen.	2. Gen.	1. Gen.	2. Gen.
Erwerbsstatus (in %)								
Erwerbstätig	81,3	78,4	84,4	76,3	68,3	59,0	76,7	67,9
Vollzeit	50,7	58,3	61,0	61,8	54,1	42,9	56,1	50,6
Teilzeit	22,7	15,1	17,5	13,2	9,8	11,3	15,1	12,8
Geringfügig beschäftigt	8,0	5,0	5,8	1,3	4,4	4,8	5,6	4,4
Nicht erwerbstätig	18,7	21,6	15,6	23,7	31,7	41,0	23,3	32,1
Arbeitslos gemeldet (in %)								
Ja	5,3	13,1	6,5	10,5	16,4	17,7	10,7	15,2
Nein	94,7	86,9	93,5	89,5	83,6	82,3	89,3	84,8
Einkommen¹ (in Euro)	1626,75	1476,18	1594,63	1691,31	1419,09	1451,7	1530,67	1498,17
Schulabschluss (in %)								
kein Schulabschluss ²	12,2	3,7	1,4	1,4	9,3	5,3	7,7	4,2
Hauptschule	46,3	31,8	23,6	20,3	59,6	44,2	48,2	36,9
Realschule	17,1	30,2	38,9	35,1	18,6	24,1	23,7	27,6
Abitur	22,0	34,4	36,1	43,2	9,9	25,4	18,6	30,8
sonstiger Schulabschluss	2,4	0,0	0,0	0,0	2,5	1,0	1,8	0,5
Berufsabschluss (in %)								
kein Berufsabschluss	32,0	27,1	13,0	19,7	47,5	42,9	31,8	34,5
Lehre, Facharbeiter	28,0	41,2	40,9	46,1	40,4	36,5	38,4	39,3
(Berufs-)Fachschule	10,7	12,1	14,3	9,2	6,6	7,7	10,2	9,4
Fachhochschule, Berufsakademie	4,0	6,0	5,8	2,6	0,6	3,6	3,2	4,3
Universität, Hochschule	20,0	11,1	19,5	21,1	3,3	8,4	12,4	10,9
Promotion	4,0	1,5	3,3	0,0	0,0	0,0	1,9	0,5
sonstiger Berufsabschluss	1,3	1,0	3,3	1,3	1,6	1,0	2,2	1,0

1 Durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen aller erwerbstätigen Personen der jeweiligen Gruppe.

2 kein Schulabschluss bedeutet lediglich, dass kein deutscher Schulabschluss vorliegt. Eventuell im Ausland absolvierte Schulabschlüsse werden nicht berücksichtigt. Dieser Fall tritt dann auf, wenn eine Person zwar einen ausländischen Schulabschluss, aber einen deutschen Berufs- oder Studienabschluss vorweist.

3 Bezieht sich auf die Gesamtheit der drei Herkunftsgruppen, nicht jedoch auf die gesamte Stichprobe.

Lesebeispiel: Aus der ersten Spalte geht hervor, dass rund 81 % der ersten Migrantengeneration, die aus Ländern der EU-15 stammen, in der Stichprobe erwerbstätig sind. Davon sind rund 51 % Vollzeitbeschäftigt, 23 % in Teilzeit und 8 % geringfügig beschäftigt. Circa 19 % sind nicht erwerbstätig und nur 5 % sind arbeitslos gemeldet. Das durchschnittliche Monatsnettoeinkommen dieser Gruppe beträgt rund 1500 Euro.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der IAB-SOEP Migrationsstichprobe 2013.

Die erste Generation weist einen höheren Anteil Erwerbstätiger und einen geringeren Anteil an Arbeitslos gemeldeten auf. Allerdings variiert die Größe der Anteile zwischen den Her-

kunftsgruppen relativ stark. Es fällt auf, dass nur Personen der zweiten Generation mit Herkunft aus den EU-13-Ländern oder Südosteuropa ein höheres Einkommen als die der ersten Generation haben. Unter den Personen aus der EU-15 ist das Umgekehrte der Fall.

Darüber hinaus ist der vergleichsweise sehr niedrige Anteil Erwerbstätiger und hohe Anteil Arbeitslosgemeldeter in der Herkunftsgruppe Südosteuropa auffallend. Auch das mittlere Monatseinkommen ist hier unterdurchschnittlich gering. Gleichzeitig ist der Anteil an Personen ohne Berufs- oder Studienabschluss besonders hoch und der Anteil an Personen mit Hochschulabschluss sehr viel geringer als in den anderen Herkunftsgruppen.

4.2.3 Einfluss des Merkmals „Geburtsort im Ausland“ und der Herkunft auf den Arbeitsmarkterfolg

Bei einer linearen Regression konnte kein Effekt des Geburtsortes auf das Einkommen festgestellt werden. Wie aus Tabelle 7 ersichtlich wird, ist der Koeffizient der Dummy-Variablen „Geburtsort“ nicht signifikant verschieden von null. Darüber hinaus kann auch kein signifikanter Effekt für die Herkunftsgruppen festgestellt werden. Da die Herkunftsgruppe EU-15 als Referenzgruppe dient, zeigt dies, dass das Einkommen im Durchschnitt nicht davon beeinflusst wird, wenn eine Person nicht aus einem der EU-15-Länder stammt.

Auch für die Schulabschlüsse kann kein signifikanter Effekt im Vergleich zu keinem Schulabschluss beziehungsweise einem Hauptschulabschluss auf das Einkommen festgestellt werden. Die geschätzten Koeffizienten der Berufs- und Studienabschlüsse hingegen sind selbst auf einem Signifikanzniveau von einem Prozent statistisch verschieden von null ($p = ,000$). Die Schätzung ergibt, dass eine abgeschlossene Lehre das Einkommen gegenüber keinem Berufs- oder Studienabschluss um rund 230 Euro erhöht, während ein Hochschulabschluss oder eine Promotion das Einkommen um sogar durchschnittlich rund 800 Euro erhöht. Die Variablen Alter, Geschlecht und Wochenstunden wirken sich ebenfalls signifikant positiv auf die Einkommenshöhe aus.

Das Ergebnis der logistischen Regression mit dem Status erwerbstätig/nicht erwerbstätig als abhängige Variable in Tabelle 8 zeigt hingegen einen eindeutigen, signifikanten Effekt des Geburtsortes auf die Erwerbstätigkeit. Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind bei ansonsten gleichen Merkmalen mit nur 0,7-facher Wahrscheinlichkeit erwerbstätig. Auch die Herkunftsgruppen Südosteuropa, (frühere) GUS, arabische und sonstige muslimische Länder sowie der Rest der Welt haben im Vergleich zu Personen, die aus den EU-15-Ländern stammen, eine geringere Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein. Mit nur der 0,31-fachen Wahrscheinlichkeit gegenüber Personen mit Herkunft aus den EU-15 ist der ne-

gative Effekt für Personen aus den arabischen und sonstigen muslimischen Ländern besonders stark.

Tabelle 7: Einfluss ausgewählter Merkmale auf das monatliche Nettoeinkommen von Migranten mit deutschem Berufs- oder Bildungsabschluss.

Abhängige Variable	monatliches Nettoeinkommen	
	Koeffizient	Standardfehler
Geburtsort		
Geburtsort in Deutschland	-5,39	(45,60)
Demografische Merkmale		
Alter	13,76 ***	(2,29)
Geschlecht	378,65 ***	(39,96)
Deutsche Staatsbürgerschaft	15,72	(41,21)
Haushaltsgröße	-46,8 **	(19,03)
Beschäftigung		
tatsächliche Wochenstunden	29,88 ***	(1,61)
Schulabschluss (Referenzgruppe: kein Schulabschluss/Hauptschulabschluss)		
Realschulabschluss	34,69	(49,78)
Abitur	58,07	(52,03)
sonstiger Schulabschluss	-192,48	(248,85)
Berufs- und Studienabschluss (Referenzgruppe: kein Berufs- oder Studienabschluss)		
Lehre	231,18 ***	(45,83)
Fach- oder Berufsschule	236,30 ***	(62,35)
Fachhochschule	549,52 ***	(89,47)
Hochschule, Universität	801,10 ***	(67,66)
Promotion	802,38 ***	(164,79)
sonstiger Berufs- oder Studienabschluss	199,58 *	(112,13)
Herkunftsgruppe (Referenzgruppe: EU-15)		
EU-13	59,80	(63,73)
Südosteuropa	75,02	(54,09)
(frühere) GUS	-6,26	(67,36)
arabische und sonstige muslimische Staaten	-106,80	(92,08)
Rest der Welt	-59,79	(93,35)
Beobachtungen	934	
R²	0,55	

Lineare Regression. ***, **, * bezeichnen die Signifikanz zum 1-, 5- und 10-Prozentriveau.

Quelle: Eigene Schätzung auf Basis der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2013.

Auch in diesem Modell können keine statistisch signifikanten Effekte der Schulabschlüsse auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit festgestellt werden. Ein Berufs- oder Studien-

abschluss erhöht hingegen deutlich die Wahrscheinlichkeit um das 3- bis fast 5-fache gegenüber keinem Berufs- oder Studienabschluss.

Tabelle 8: Einfluss ausgewählter Merkmale auf den Erwerbstätigkeitsstatus von Migranten mit deutschem Berufs- oder Bildungsabschluss.

Abhängige Variable	Erwerbstätigkeit Ja/Nein	
	Odds Ratio	Standardfehler
Geburtsort		
Geburtsort in Deutschland	0,69 **	(0,11)
Demografische Merkmale		
Alter	1,02 **	(0,01)
Geschlecht	3,34 ***	(0,44)
Deutsche Staatsbürgerschaft	1,15	(0,16)
Haushaltsgröße	1,05	(0,06)
Schulabschluss (Referenzgruppe: kein Schulabschluss/Hauptschulabschluss)		
Realschulabschluss	1,05	(0,17)
Abitur	1,56	(0,21)
sonstiger Schulabschluss	0,75	(0,53)
Berufs- und Studienabschluss (Referenzgruppe: kein Berufs- oder Studienabschluss)		
Lehre	3,29 ***	(0,48)
Fach- oder Berufsschule	4,45 ***	(1,08)
Fachhochschule	4,22 ***	(1,56)
Hochschule, Universität	4,92 ***	(1,25)
Promotion	1,55	(1,05)
sonstiger Berufs- oder Studienabschluss	3,59 ***	(1,58)
Herkunftsgruppe (Referenzgruppe: EU-15)		
EU-13	0,81	(0,20)
Südosteuropa	0,49 ***	(0,09)
(frühere) GUS	0,50 ***	(0,12)
arabische und sonstige muslimische Staaten	0,31 ***	(0,09)
Rest der Welt	0,38 ***	(0,11)
Beobachtungen	1515	
Pseudo-R²	0,16	

Logistische Regression.

****, **, * bezeichnen die Signifikanz zum 1-, 5- und 10-Prozentsniveau.*

Quelle: Eigene Schätzung auf Basis der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2013.

5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Analyse des Arbeitsmarkterfolges der gesamten ersten und zweiten Migrantengeneration ausgehend von der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2013 hat ergeben, dass kaum Unterschiede bezüglich der Erwerbstätigkeit und der gemeldeten Arbeitslosigkeit festgestellt werden können. Lediglich das monatliche Nettoeinkommen der zweiten Generation ist deutlich höher. Einzige auffällige Herkunftsgruppe ist Südosteuropa, die wesentlich kleinere Anteile Erwerbstätiger und einen deutlich größeren Anteil an arbeitslos gemeldeten Personen aufweist.

Die Analyse der Personen mit deutschem Berufs- oder Bildungsabschluss in der Stichprobe ergibt ein heterogeneres Bild: Der Anteil Erwerbstätiger ist hier in der ersten Generation sehr viel höher und auch der Anteil Arbeitslosgemeldeter ist geringer als in der zweiten Generation. Dabei unterscheidet sich das Einkommen der beiden Generationen kaum. Allerdings weist die erste Generation einen größeren Anteil bei den Haupt- und Realschulabschlüssen auf, während bei den Berufs- und Bildungsabschlüssen die Anteile der Fachschul-, Fachhochschul- und Hochschulabschlüsse größer sind als in der zweiten Generation. Die Herkunftsgruppe Südosteuropa nimmt in dieser Unterstichprobe wiederum eine Sonderrolle ein und weist im Verhältnis einen besonders kleinen Anteil an Erwerbstätigen und einen großen Anteil arbeitslos gemeldeter Personen auf. Auch die Anteile der Personen mit keinem Schulabschluss beziehungsweise einem Hauptschulabschluss sind in dieser Herkunftsgruppe deutlich größer als im Durchschnitt.

Ein signifikanter Effekt des Geburtsortes im Ausland oder der Herkunftsgruppen kann nur bei der Erwerbstätigkeit, nicht jedoch bei den monatlichen Nettoeinkommen festgestellt werden. Es zeigt sich, dass besonders Personen aus arabischen und muslimischen Ländern eine viel geringere Wahrscheinlichkeit haben, erwerbstätig zu sein. Der Effekt des Geburtsortes ist eher unerwartet: Personen, die in Deutschland geboren sind (zweite Generation) haben eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein.

6 Diskussion

Interessanterweise konnte nicht festgestellt werden, dass die zweite Generation eine deutlich bessere Arbeitsmarktsituation im Vergleich mit der ersten Generation hat. Das zeigt, dass die Ergebnisse bezüglich der klassischen Arbeitermigranten, beispielsweise von Granato und Kalter (2001), nicht einfach auf die heutige Migrantengeneration in Deutschland übertragbar sind. Die Unterschiede zwischen der ersten und zweiten Generation sind nur sehr gering.

Gleichzeitig unterscheiden sich die Muster innerhalb differenzierter Herkunftsgruppen. Beispielsweise erscheint es erstaunlich, dass in der gesamten Stichprobe die zweite Generation höhere Einkommen verzeichnet während in der Unterstichprobe der Migranten mit deutschen Abschlüssen, die erste Generation höhere Einkommen aufweist. Die Betrachtung der Personen mit Migrationshintergrund und deutschen Abschlüssen ergab darüber hinaus nicht nur deutlich höhere Einkommen, sondern auch größere Anteile der Erwerbstätigen als in der gesamten Migrationsstichprobe. Zwar weißt die erste Generation bei den deutschen Schulabschlüssen ein geringeres Bildungsniveau als die zweite Generation auf, allerdings wird das durch größere Anteile bei höheren Berufs- und Studienabschlüssen ausgeglichen. Besonders in Anbetracht dessen, dass kein signifikanter Einfluss der Schulabschlüsse auf das Einkommen festgestellt werden konnte, werden die Wichtigkeit und der positive Einfluss deutscher Berufs- und Studienabschlüsse deutlich. Man könnte daraus schließen, dass zumindest zum Teil eine gezielte Zuwanderung zum Erwerb deutscher Berufs- und Studienabschlüsse stattfindet, die wiederum die hohe Erwerbstätigkeit und das hohe Einkommen dieser selektiv eingewanderten Migrantengruppe erklären könnte.

Die Ergebnisse liefern Evidenz dafür, dass deutsche Berufs- und Bildungsabschlüsse eine wichtige Rolle in der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration spielen. Interessant wäre hier, in weiteren Untersuchungen den Einfluss anerkannter ausländischer Berufs- oder Studienabschlüsse auf die Arbeitsmarktintegration dieser Personengruppe zu vergleichen.

Ähnlich wie in vorangegangenen Untersuchungen von beispielsweise Damelang und Haas (2006) oder Seibert und Solga (2005) konnte auch in dieser Untersuchung die vergleichsweise schlechte Situation von Migranten mit Herkunft aus Südosteuropa festgestellt werden. Diese Herkunftsgruppe besteht hauptsächlich aus Personen mit türkischer Herkunft. Die Untersuchung deutet daraufhin, dass diese Situation ihren Ursprung nicht nur am Arbeitsmarkt, sondern bereits im Bildungssystem hat. Die überdurchschnittlich großen Anteile an Personen ohne Schul- oder Berufsabschluss und an Personen mit Hauptschulabschluss in der Herkunftsgruppe Südosteuropa machen dies besonders deutlich.

Interessant wäre auch die Betrachtung der weiteren Herkunftsgruppen, die aufgrund der kleinen Fallzahlen in der zweiten Generation jedoch nicht möglich war. Insbesondere in der Herkunftsgruppe (frühere) GUS, die zu einem großen Teil (Spät-)Aussiedler enthält, ist eine Identifikation als Person mit Migrationshintergrund, aufgrund der Einbürgerung als Deutsche, in der zweiten Generation sehr problematisch. Hier wären weitere Untersuchungen wünschenswert, die eventuell durch neu hinzukommende Personen in den Folgebefragungen der IAB-SOEP Migrationsstichprobe in den nächsten Jahren möglich werden.

Dass keine Effekte des Geburtsortes oder der Herkunft auf das monatliche Nettoeinkommen festgestellt werden konnten, entspricht den theoretischen Erwartungen der Humankapital- und Signalisierungstheorie. Dem gegenüber abweichend sind jedoch die Effekte dieser Merkmale auf die Erwerbstätigkeit selbst. Dies weist womöglich auf andere herkunftsspezifische Gründe hin, die die Erwerbstätigkeit beeinflussen. Beispielsweise wären ethnisch relativ geschlossene, soziale Netzwerke, die kaum Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten bieten, bei einigen Herkunftsgruppen denkbar.

Eine Limitation dieser Arbeit ergibt sich durch ihre Beschränkung auf Personen mit Migrationshintergrund. Dadurch entfällt der Vergleich mit der deutschen Referenzgruppe. Allerdings ermöglicht dies auch die Herausstellung der besonderen Merkmale der Migrantenpopulation und ihrer herkunfts- und generationenspezifischen Unterschiede, die in der bisherigen empirischen Forschung nur wenig Beachtung gefunden hat und eindeutig vorteilhaft ist.

Zwar geben die Ergebnisse dieser Arbeit keine direkten Hinweise auf Lohndiskriminierung innerhalb der Migrantenpopulation, allerdings scheinen, dem Arbeitsmarkt vorgelagert, durchaus unterschiedliche Voraussetzungen für verschiedene Gruppen innerhalb der Migrantenpopulation zu gelten. Diese Voraussetzungen beeinflussen die generelle Chance auf eine erfolgreiche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt entscheidend und sollten in zukünftiger Forschung und Integrationspolitik noch stärker beachtet werden.

7 Literaturverzeichnis

Akerlof, G. A. (1970). "The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism." The Quarterly Journal of Economics **84**(3): 488-500.

Arrow, K. J. (1973a). "Higher education as a filter." Journal of Public Economics **2**(3): 193-216.

Arrow, K. J. (1973e). The theory of discrimination. Discrimination in labor markets. O. Ashenfelter und A. Rees. Princeton, NJ, Princeton University Press.

Arrow, K. J. (1998). "What Has Economics to Say about Racial Discrimination?" The Journal of Economic Perspectives **12**(2): 91-100.

Barth, E. und H. Dale-Olsen (2009). "Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap." Labour Economics **16**(5): 589-597.

Becker, G. S. (1962). "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis." Journal of Political Economy **70**(5): 9-49.

Becker, G. S. (1971). The economics of discrimination. Chicago, University of Chicago Press.

Becker, G. S. und B. R. Chiswick (1966). "Education and the Distribution of Earnings." The American Economic Review **56**(1/2): 358-369.

Bender, S. und W. Seifert (1996). "Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt: Nationalitäten- und geschlechtsspezifische Unterschiede." Zeitschrift für Soziologie **25**(6): 473-495.

Brücker, H. (2010). Migration und Arbeitsmarkt: Steuerung und Arbeitsmarktwirkungen der Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration von Migranten in Rheinland-Pfalz, IAB-Stellungnahme.

Brücker, H., M. Kroh, S. Bartsch, J. Goebel, S. Kühne, E. Liebau, P. Trübswetter, I. Tucci und J. Schupp (2014). The new IAB-SOEP Migration Sample: an introduction into the methodology and the contents. SOEP Survey Paper 216, Series C. Berlin, Nürnberg: DIW Berlin.

Brücker, H., I. Tucci, S. Bartsch, M. Kroh, P. Trübswetter und J. Schupp (2014). "Neue Muster der Migration." DIW Wochenbericht **2014**(43): 1126-1135.

Bundesregierung (2013). "Integrationsgipfel: Chancen geben und Vorurteile abbauen." Nationaler Aktionsplan: 6. Integrationsgipfel. Retrieved 18.12.2014, 2014, from http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragtefuerIntegration/nap/integrationsgipfel6/_node.html.

Damelang, A. und A. Haas (2006). "Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung: Migranten und Deutsche im Vergleich." IAB-Forschungsbericht **2006**(17).

Dronkers, J. (2004). "Migration und Arbeitsmarkt in den Niederlanden. Integration und Ausschluss von erster und zweiter Migrantengeneration." Diskurs **14**(2): 8-19.

Eid, M., M. Gollwitzer und M. Schmitt (2013). Logistische Regressionsanalyse. Statistik und Forschungsmethoden. Weinheim
Basel, Beltz Verlag: 767-776.

Franz, W. (2013). Arbeitsmarktökonomik - 8., aktualisierte und ergänzte Auflage. Heidelberg, Springer Gabler.

Friedberg, R. M. (2000). "You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital." Journal of Labor Economics **18**(2): 221-251.

Fromm, S. (2005). "Binäre logistische Regressionsanalyse - Eine Einführung für Sozialwissenschaftler mit SPSS mit Windows." Bamberger Beiträge zur empirischen Sozialforschung **2005**(11).

Granato, N. (2014). A Work in Progress: Prosepects for Upward Mobility Among New Immigrants In Germany. The Labor Market Integration of New Arrivals in Europe. Washington, DC

Geneva, Migration Policy Institute and International Labour Organization.

Granato, N. und F. Kalter (2001). "Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital?" Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie **53**(3): 497-520.

Hirsch, B. und E. J. Jahn (2012). "Is there monopsonistic discrimination against immigrants? First evidence from linked employer-employee data."

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und DIW Berlin (2014). "Leben, lernen, arbeiten - wie es Migranten in Deutschland geht." DIW Wochenbericht **2014**(43): 1123-1125.

Kalter, F. (2006). "Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile Jugendlicher türkischer Herkunft. Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga:" Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?"(ZfS 5/2005)." Zeitschrift für Soziologie **35**(2): 144-160.

Kalter, F. (2008). Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktsoziologie - Probleme, Theorien, empirische Befunde. M. Abraham und T. Hinz. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften: 303-332.

Kalter, F., N. Granato und C. Kristen (2011). Die strukturelle Assimilation der zweiten Migrantengeneration in Deutschland: Eine Zerlegung gegenwärtiger Trends. Integration durch Bildung - Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland. R. Becker. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften: 257-288.

Kroh, M., J. Goebel, S. Kühne und F. Preu (2014). The 2013 IAB/SOEP-Migration Sample (M): Sampling Design and Weighting Adjustment. SOEP Papers. Berlin, DIW/SOEP.

Long, J. S. (1997). Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables. Thousand Oaks, CA, Sage Publications.

Manning, A. (2003). The real thin theory: monopsony in modern labour markets, London School of Economics and Political Science, LSE Library.

Mincer, J. (1958). "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution." Journal of Political Economy **66**(4): 281-302.

Page, M. (2010). Signaling in the labor market. International encyclopedia of education: volume 2. P. Peterson, E. Baker und B. McGaw. Oxford, Elsevier: 321-324.

Robinson, J. (1933). Economics of imperfect competition. London, Macmillan.

Rumbaut, R. G. (2004). "Ages, Life Stages, and Generational Cohorts: Decomposing the Immigrant First and Second Generations in the United States1." International Migration Review **38**(3): 1160-1205.

Scheller, F. (2011). Bestimmung der Herkunftsnationen von Teilnehmern des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) mit Migrationshintergrund. SOEP Papers. J. R. Frick, J. Schupp und G. G. Wagner. Berlin, DIW/SOEP. **407**.

- Scheller, F. (2015). Der Integrationsbegriff. Gelegenheitsstrukturen, Kontakte, Arbeitsmarktintegration, Springer: 23-51.
- Schultz, T. W. (1961). "Investment in Human Capital." The American Economic Review **51**(1): 1-17.
- Seebaß, K. und M. Siegert (2011). Working Paper 36: Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland. Integrationsreport. Nürnberg, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Seibert, H. und H. Solga (2005). "Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen." Zeitschrift für Soziologie **34**(5): 364-382.
- SOEP Group (2013). SOEP 2012 - Documentation on Biography and Life History Data for SOEP v29. SOEP Survey Papers 176: Series D. Berlin, DIW/SOEP.
- Spence, M. (1973). "Job Market Signaling." The Quarterly Journal of Economics **87**(3): 355-374.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2013). Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2014, 14.11.2014). "Mikrozensus 2013: 16,5 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund." Pressemitteilung Nr. 402. Retrieved 17.12.2014, from https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/11/PD14_402_122.html;jsessionid=498BC1F1D31B4FD3F59A67387DB435A0.cae2.
- TNS Infratest Sozialforschung (2014). Methodenbericht zum IAB-SOEP-Migrations-sample 2013. SOEP Survey Papers: Series B. Berlin, DIW/SOEP. **217**.
- Tucci, I. (2008). Was ist ein Immigrant? : theoretische Überlegungen und methodische Anmerkungen für Analysen mit Bezug zu Migration mit dem Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP). Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. K.-S. Rehberg und DGS. Frankfurt am Main, Campus Verlag: 3891-3900.
- Wagner, G. G., J. R. Frick und J. Schupp (2007). "The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) - Scope, Evolution and Enhancements." Schmollers Jahrbuch **127**(1): 139-169.
- Wagner, G. G., J. Göbel, P. Krause, R. Pischner und I. Sieber (2008). "Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender)." AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv **2**(4): 301-328.
- Weiss, A. (1995). "Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages." The Journal of Economic Perspectives **9**(4): 133-154.