

Damelang, Andreas; Haas, Anette

Research Report

Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung: Migranten und Deutsche im Vergleich

IAB-Forschungsbericht, No. 2006,17

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Damelang, Andreas; Haas, Anette (2006) : Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung: Migranten und Deutsche im Vergleich, IAB-Forschungsbericht, No. 2006,17, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/26696>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich

Andreas Damelang, Anette Haas

Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich

Andreas Damelang, Anette Haas

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe, die den bisherigen „IAB-Werkstattbericht“ ablöst.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Theoretischer Hintergrund und empirische Studien.....	8
2.1	Von der beruflichen Ausbildung in den Arbeitsmarkt	10
2.2	Zur Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung von Ausländern	12
2.3	Arbeitsmarktsituation in den letzten Jahren.....	15
2.4	Die Berufseintrittsphase	15
3	Datenbasis	17
4	Empirische Analysen	20
4.1	Strukturelle Darstellung der erlernten Ausbildungsberufe	21
4.2	Anteil an geförderter Ausbildung.....	22
4.3	Der Übergang nach abgeschlossener Ausbildung	24
4.4	Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse	27
5	Zusammenfassung und Ausblick	32
	Anhang	34
	Literaturverzeichnis	38

Abstract

In der Debatte über Integrationspolitik für Personen mit Migrationshintergrund kommt der Teilnahme am Arbeitsmarkt eine Schlüsselrolle zu. Der Einstieg über die duale Berufsausbildung stellt für Jugendliche allgemein – aber insbesondere für Migranten, die in den höheren Bildungsabschlüssen unterrepräsentiert sind - eine wichtige Zugangsvoraussetzung dar.

Im vorliegenden Beitrag wird der Berufseinstieg von Migranten und Deutschen untersucht, die eine Ausbildung im dualen Ausbildungssystem in Deutschland erfolgreich abgeschlossen haben. Diese Erwerbsphase ist deshalb von besonderer Relevanz, da sie für den weiteren Berufsverlauf stark prägend ist. Auf Basis der Abschlusskohorte 2002 wird sowohl der erfolgreiche Einstieg nach der Ausbildung untersucht, als auch die Nachhaltigkeit mittels der Dauer der ersten Beschäftigungsphase analysiert. Dazu werden theoretische Erklärungsmuster erläutert, die Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung von Ausländern in den letzten Jahren thematisiert und nach Ausbildungsberufen unterschieden. Die Ergebnisse zeigen für Türken ein deutlich erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko beim Einstieg, während für sonstige Migranten der Arbeitsmarkteintritt zwar häufiger mit einer Teilzeitbeschäftigung erfolgt, aber im Vergleich zu Deutschen nur ein leicht höheres Arbeitslosigkeitsrisiko vorliegt. Für die Nachhaltigkeit der ersten Beschäftigungsphase für diejenigen Absolventen, die direkt im Anschluss an ihre Ausbildung eine Beschäftigung gefunden haben, zeigen sich keine nationenspezifischen Unterschiede.

Wir danken der VW Stiftung für die Förderung der Studiengruppe „Diversity, Integration and the Economy“.

1 Einleitung

In der aktuellen Debatte über Erfolg bzw. Misserfolg der bisherigen Integrationsbemühungen für Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland, wird oft betont, dass die Teilnahme am Arbeitsmarkt ein zentraler Schlüssel für den gesamten Integrationserfolg ist.¹ Als wichtige Voraussetzungen für einen gelungenen Erwerbseinstieg wird einstimmig die Bedeutung der schulischen und beruflichen Ausbildung hervorgehoben. Am deutschen Bildungssystem wird kritisiert, dass schon in frühen Phasen die Schule als „Sortiermaschine“ fungiert und damit die weiteren Chancen im Erwerbssystem festgelegt sind (Allmendinger 1989, Allmendinger & Hinz 1998).

„Die berufliche Bildung und insbesondere die duale Berufsausbildung eröffnen nach wie vor für den überwiegenden Teil der jungen Generation in Deutschland den Zugang in eine qualifizierte Fachkräftetätigkeit. Sie schaffen damit zugleich einen wesentlichen Teil der Grundlagen für das lebensbegleitende Lernen. Primäres Ziel der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung ist es daher, möglichst allen Jugendlichen die Chance zu eröffnen, mit einer arbeitsmarktverwertbaren Ausbildung den Start in das Berufsleben zu beginnen“ (Berufsbildungsbericht 2006, S.2).

Mit diesen Worten beginnt der aktuelle Berufsbildungsbericht (2006) und verweist damit sowohl auf die elementare Bedeutung der dualen Berufsausbildung als auch auf die Bedeutung der Chancengleichheit Jugendlicher. In der politischen Diskussion wurde u. a. von der Migrationsbeauftragten der Bundesregierung eine Offensive für Bildungs- und Arbeitsmigration gefordert, die es sich zur Aufgabe macht, Potentiale junger Migranten² systematisch zu erschließen. Die Aufgabe der schulischen In-

¹ Neben der so genannten materiellen oder systemischen Integration sind die politische und soziale Integration wichtige Bestandteile eines umfassenden Integrationskonzeptes. Eine ausführliche Diskussion verschiedener Integrationsbegriffe findet sich in Esser (1999) und Alba & Nee (1999).

² Im Folgenden werden die Begriffe Ausländer, Migranten und Personen mit Migrationshintergrund synonym verwendet, falls nicht anderes angegeben.

tegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat seit kurzem in der Presse durch massive Probleme an Schulen eine neue Brisanz erreicht. In der Wissenschaft hingegen wird die Frage nach ethnischer Ungleichheit im Bildungssystem seit längerem thematisiert (Alba, Handl & Müller 1994; Riphahn & Serfling 2002; Riphahn 2003, 2005; Kristen 2006). Besonders neueste Ergebnisse zur schulischen Ausbildung von Migranten aus der PISA Studie haben großes Aufsehen erregt (Entorf & Minoui 2004; Auernheimer 2003). Der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Schulleistung ist in Deutschland besonders stark ausgeprägt. Ein Fazit bisheriger Arbeiten zur schulischen Ausbildung ist die Bedeutung frühzeitiger Förderung der Sprach- und Lesekompetenz für den Integrationserfolg.

Die Thematik der (erwachsenen) Migranten am deutschen Arbeitsmarkt wird von verschiedenen Seiten beleuchtet (Below 2003; Granato & Kalter 2001; Seifert 1997; Bender & Seifert 1996). Gemeinsames Fazit dieser Arbeiten ist, dass bezüglich der strukturellen Assimilation zwar substantielle Fortschritte zu verzeichnen sind, d.h. dass sich die Unterschiede in den Arbeitsmarktpositionen über die Generationen deutlich verringert haben, aber gleichwohl Migranten im Vergleich zu Deutschen auf schlechteren Positionen zu finden sind. Bisher liegen nur wenige empirische Forschungsergebnisse vor, die sich explizit mit dem Arbeitsmarkteinstieg³ von Personen mit Migrationshintergrund auseinandersetzen. Eine Ausnahme bilden die neueren Untersuchungen im IAB von Seibert (2005) und Seibert & Solga (2005), die sich mit dem Signalwert von Ausbildungsabschlüssen für die Berufschancen auseinandersetzen. Der Befund ist, dass türkische Ausbildungsabsolventen schlechtere Arbeitsmarktchancen aufweisen, was sich als „ethnisierter“ Signalwert der Ausbildung interpretieren lässt. Zu einer konträren Einschätzung kommt Kalter (2006), da er die Unterschiede weniger auf diskriminierendes Verhalten auf Arbeitgeberseite sondern auf mangelnde zentrale Aufnahmeland-spezifische Kapitalien und geringe soziale Assimilation zurückführt.

Der Fragenkomplex, der hier im Vordergrund stehen soll, lautet: Wie verläuft der Arbeitsmarkteinstieg von Migranten, wenn sie in Deutschland ei-

³ Weitere relevante Dimensionen die den Arbeitsmarkteinstieg beeinflussen wie z.B. Partnerschaft, Haushalts- und Familiengründung werden hier nicht thematisiert (Brückner & Mayer 2005).

ne Berufsausbildung absolviert haben und wie nachhaltig ist der Einstieg in Beschäftigung? Lassen sich trotz gleicher formaler Qualifikation im beruflichen Ausbildungssystem Anzeichen für mögliche Benachteiligungen feststellen? Als erfolgreicher Arbeitsmarkteinstieg wird im Gegensatz zu anderen Untersuchungen kontrolliert, dass es sich nicht um eine geförderte Beschäftigung handelt, d.h. das das Beschäftigungsverhältnis in Abhängigkeit einer Förderung der Bundesanstalt für Arbeit oder des europäischen Sozialfonds (ESF) entstanden ist. Somit wird ein relativ strenges Erfolgskriterium zugrunde gelegt, als der Einstieg in irgendeine Erwerbstätigkeit. Diese Vorgehensweise ist erst durch die Datengrundlage der integrierten Erwerbsbiographie (IEB) möglich, die neben Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitszeiten auch Informationen über Zeiten der Arbeitssuche und aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und des Europäischen Sozialfonds (ESF) enthält.

Die hier vorliegende Untersuchung zeigt erste Ergebnisse eines größeren Forschungsvorhabens in einem Projektverbund. Dabei handelt es sich um ein Teilprojekt im Rahmen der Studiengruppe „Diversity, Integration and the Economy“, welches unter Federführung des HWWI (Hamburgisches WeltWirtschafts Institut) realisiert wird⁴. Grundlegendes Ziel der Studiengruppe ist es, empirische Erkenntnisse hinsichtlich der wirtschaftlichen Effekte kultureller Vielfalt in Einwanderungsländern zu generieren und für die Ableitung von Empfehlungen zur Gestaltung politischer Maßnahmen zu nutzen. Der Fokus liegt auf zwei Fragenkomplexen: Erstens, wie beeinflusst die Gesamtheit der kulturellen Vielfalt von Zuwanderern ihren individuellen Arbeitsmarkterfolg? Zweitens, welchen Einfluss nehmen rechtliche Rahmenbedingungen (gesetzliche und institutionelle Regelungen sowie Maßnahmen) auf die wirtschaftlichen Effekte kultureller Vielfalt? Die Forschungsfrage eines Teilprojektes des ersten Fragenkomplexes ist, wie sich eine hohe Vielfalt auf regionaler Ebene auf die Einstiegschancen von Migranten auswirkt. In diesem Beitrag wird die Forschungsfrage in das Gesamtkonzept der Studiengruppe integriert. Vor diesem Hintergrund werden in diesem Beitrag theoretische Grundlagen diskutiert und erste empirische Untersuchungen zum Arbeitsmarkteinstieg vorgenommen. Auf

⁴ Weitere Informationen finden sich unter <http://www.migration-integration.de> (Studiengruppe 6).

diese Weise werden die notwendigen Voraussetzungen für weitere Analysen geschaffen, die Effekte kultureller Vielfalt auf regionaler Ebene für Berufsanfänger zum Gegenstand haben. Als Datengrundlage wird mit Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit gearbeitet, die um Informationen zu Unterstützungsleistungen bei Arbeitslosigkeit und der Teilnahme an aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen erweitert wurden. Es wird auf vollständige Kohorten von Ausbildungsabgängern (Vollerhebung) zurückgegriffen, so dass für ausländische Absolventen eine besonders aussagefähige Untersuchungspopulation vorliegt, die nach Berufen und anderen Merkmalen differenziert ausgewertet werden kann.

2 Theoretischer Hintergrund und empirische Studien

Den theoretischen Bezugsrahmen für die Frage der Integration von Migranten in die Aufnahmegesellschaft prägten im deutschsprachigen Raum die Arbeiten von Hoffmann-Nowotny (1998), Esser (2001) und Heckmann (2001). In den überwiegenden Beiträgen wird die Beziehung zwischen den Einwanderern und der Aufnahmegesellschaft thematisiert. Zur Frage der Integration von Migranten gehen die Einschätzungen insofern auseinander, als in sozialstrukturellen Bereichen zwar eine stetig zunehmende Anpassung von Migranten an die Struktur der Aufnahmegesellschaft zu beobachten sei, hinsichtlich der sozialen Integration allerdings kaum Fortschritte zu verzeichnen sind. Im Gegenteil, einige Autoren sehen eher Tendenzen zur Desintegration (Münz, Seifert et. al. 1997).

Unterschiedliche Erfolge auf dem Arbeitsmarkt lassen sich nach der neoklassischen Theorie über unterschiedliche Produktivitäten von Arbeitnehmern ableiten, die wiederum auf unterschiedliche Humankapitalausstattungen zurückgeführt werden. Darunter können neben dem formalen Bildungsabschluss auch Sprachkenntnisse oder kulturspezifisches Wissen gefasst werden. Humankapital lässt sich in eine generell einsetzbare, und eine spezifische Komponente aufspalten. Da ein Teil des erworbenen Humankapitals auch länderspezifisch ist, z.B. durch Bildungs- oder Berufszertifikate die in anderen Ländern nicht oder nicht vollständig anerkannt werden, kann es zur Abwertung für den Arbeitsmarkt relevanter Kapitalien

kommen (Chiswick 1978). Deshalb ist bezüglich der Arbeitsmarktintegration Jugendlicher mit Migrationshintergrund eine Schlüsselfrage, ob sie ihre Schulausbildung in Deutschland absolviert haben, oder ob sie erst zu einem späteren Zeitpunkt zugewandert sind. Je später der Zuwanderungszeitpunkt desto schwieriger gestaltet sich der Spracherwerb, v. a. wenn nur ein Teil der schulischen Bildung in Deutschland durchlaufen wurde. Die Qualität der schulischen Ausbildung und der erreichte Schulabschluss sind zentrale Punkte für den Erfolg bei der Lehrstellensuche. Für unsere Untersuchung, die erst gezielt nach einem erfolgreichen Abschluss einer dualen Ausbildung als Zugangsvoraussetzung für den Arbeitsmarkt ansetzt, wird angenommen, dass eine gewisse Basis, sowohl an berufsspezifischen als auch allgemeinen Sprachkenntnissen, durch den erfolgreichen Ausbildungsabschluss vorliegt.

Da unsere Untersuchung vor allem die zweite Einwanderergeneration⁵ erfasst, sollten im Vergleich zur Elterngeneration die Ungleichheiten geringer ausfallen. Denn nach der Assimilationstheorie gilt, dass Unterschiede einerseits über die Zeit innerhalb einer ethnischen Gruppe als auch beim Vergleich ethnischer Gruppen untereinander abnehmen. Je früher der Zeitpunkt der Einwanderung einer Generation, desto geringer sollten daher die Unterschiede im Vergleich zu deutschen Lebensverläufen ausfallen (Esser & Friedrichs, 1990). Diese These werden in den Untersuchungen von Bender & Seifert (1996) für die erste und zweite Generation der Einwanderer dahingehend bestätigt, dass für den Zeitraum 1977 bis 1989 strukturelle Unterschiede zwischen ausländische Arbeitnehmern und deutschen Beschäftigten abgenommen haben.

Ein weiterer Beleg für die Assimilationstheorie findet sich bei Chiswick (1991), der die Einkommensentwicklung von Inländern und ausländischen Beschäftigten in den USA über die Zeit verglichen hat. Zentrales Ergebnis ist, dass sich die Einkommenslücke mit zunehmender Aufenthaltsdauer abbaut. Bezieht man die Theorie aber auf die Untersuchung zum Schulerfolg von ausländischen Kindern in Deutschland, so erhält man empirisch ein konträres Ergebnis, nämlich dass die Bildungslücke im betrachteten

⁵ Neu eingewanderte der ersten Generation sind nur dann enthalten, wenn sie eine Berufsausbildung in Deutschland abgeschlossen haben.

Zeitverlauf nicht abnimmt (Riphahn & Serfling 2002). Eine Erklärung könnte die so genannte Vererbung von geringerem Humankapital über die Generationen hinweg sein. Da insbesondere Bildungsentscheidungen den Charakter einer Investition aufweisen (Becker 1964; Granato & Kalter 2001) und somit eine Entscheidung unter Unsicherheit vorliegt, ist die subjektive Erwartung über den potentiellen Bildungsertrag für die Höhe der Investition entscheidend. Unterinvestitionen in Humankapital können sich dann fortschreiben, wenn die subjektive Unterschätzung des Bildungskapitals von der Elterngeneration an die Kinder weitergegeben wird (Esser 1999; Kristen 1999). Dies wird empirisch in einem Beitrag von Riphahn (1999) bestätigt, indem gezeigt wird, dass das Bildungsniveau der Eltern eine hohe Erklärungskraft für den Erfolg beim Berufseinstieg hat.

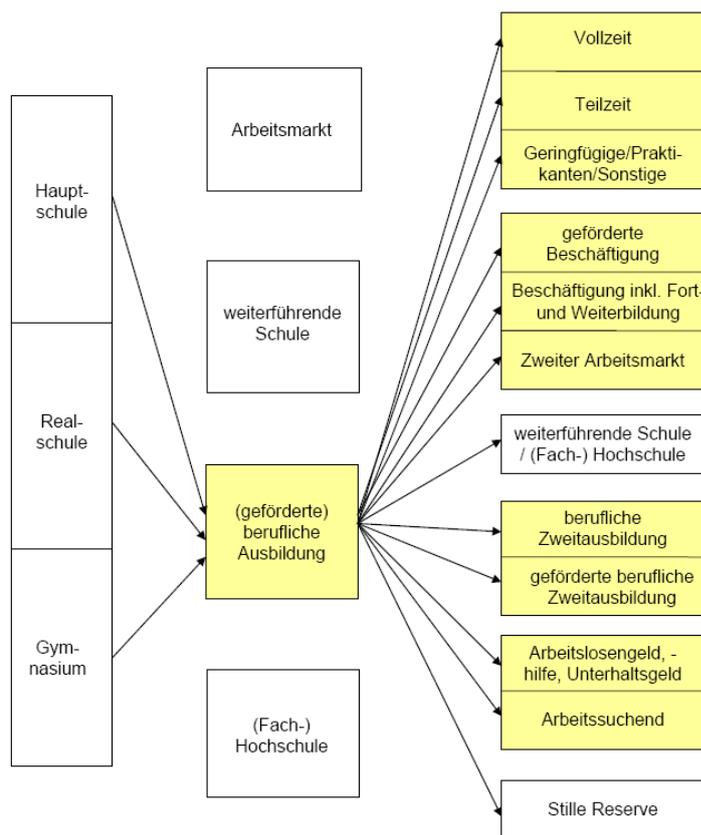
Auch wenn über die Gewichtung verschiedener Determinanten für den Integrationserfolg kein einheitliches Bild gewonnen werden kann, ist ein gemeinsames Fazit dieser Untersuchungen, dass eine frühzeitige Förderung und der Aufbau von Sprachkompetenzen für die weitere schulische und berufliche Entwicklung eine wichtige Voraussetzung darstellt. Gleichwohl stellt sich die Frage, welche Unterschiede (noch) verbleiben, wenn selbst diese anfänglichen „Hürden“ der bisherigen Schul- und Berufskarriere gemeistert wurden. Im Folgenden sollten daher einige Besonderheiten des beruflichen Ausbildungssystems in Deutschland kurz beleuchtet werden.

2.1 Von der beruflichen Ausbildung in den Arbeitsmarkt

In diesem Abschnitt sollen die unterschiedlichen Ausbildungspfade dargestellt werden, über die ein Arbeitsmarkteinstieg erfolgt. Verschiedene Kombinationen von schulischer und/oder beruflicher Ausbildung sind möglich. In unserer Untersuchung wird ausschließlich der Übergang von einer betrieblichen Ausbildung in das Erwerbssystem betrachtet. Des Weiteren lassen sich Übergänge, z.B. der direkte Eintritt in den Arbeitsmarkt oder eine weiterführende schulische Ausbildung oder Übergänge aus dem höheren Schulsystem in das Erwerbssystem unterscheiden. Um verschiedene Integrationspfade auch nach der Qualität der Einstiege zu differenzieren, bietet sich der Beschäftigungsstatus (Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig) an. Ein zusätzlicher Aspekt für die Integrationswirkung der Ausbildung ist,

ob es sich um eine geförderte Beschäftigung handelt oder ob sie im zweiten Arbeitsmarkt angesiedelt ist. Andere Wege nach der Ausbildung stellen die Weiterqualifikation über eine Zweitausbildung oder weiterführende Schule (Fachhochschule, Universität) dar. Gelingt der direkte Berufseinstieg nicht und es schließt sich eine Arbeitslosigkeitsphase an, kann zusätzlich unterschieden werden, ob diese mit einem Leistungsbezug (z.B. Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe) verbunden ist oder es sich um den Status „arbeitsuchend“ (ohne Leistungsbezug) handelt. Falls keine weiteren Informationen über den individuellen Erwerbsverlauf vorliegen, wird von einem Übergang in die Stille Reserve ausgegangen⁶. Graphik 1 fasst einige theoretisch mögliche Übergängen zusammen und hebt diejenigen hervor, die wir mit Hilfe des Datensatzes getrennt modellieren können.

Graphik 1: Mögliche Übergänge in das Erwerbssystem



Im deutschen Beschäftigungssystem steht nicht so sehr die Allgemeinbildung als vielmehr die berufliche Qualifikation im Vordergrund (Konietzka

⁶ Ebenso ist eine Rückkehr in das Herkunftsland der Familie oder der Umzug in ein anderes Land denkbar.

1999). Das duale System gilt (immer noch) als die zentrale Form der beruflichen Ausbildung, auch wenn der Stellenwert in den letzten Jahren gegenüber außerbetrieblicher Ausbildung und weiterführenden Schulen geringer geworden ist (Berufsbildungsbericht 2005, S. 16). Ziel dieser speziellen Form der Berufsausbildung ist es, berufsspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten sowohl in Theorie als auch in Praxis zu vermitteln. Die gesetzlichen Regelungen der dualen Ausbildung sollen dabei gewährleisten, dass das Qualifikationsniveau unabhängig vom Ausbildungsbetrieb einem bestimmten Standard entspricht, flexibel einsetzbar und transferierbar ist. Durch den Erwerb von so genannten Schlüsselqualifikationen ist es grundsätzlich möglich, berufliche Qualifikationen auch außerhalb des erlernten Berufes anwenden zu können.

Seit Anfang der 90er Jahre geriet das System der beruflichen Ausbildung in Deutschland mangels eines ausreichenden Angebots an Ausbildungsplätzen in der privaten Wirtschaft in die Krise. Für viele Jugendlichen blieben nur Ersatzmaßnahmen einer beruflichen Ausbildung, die in der Regel nicht den Standards einer betrieblichen Ausbildung entsprechen. Die Chancen im Anschluss an eine Ausbildung übernommen zu werden, werden stark von der Branche und der Betriebsgröße bestimmt (Bellmann & Hartung 2006). Während nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels in den 90er Jahren etwa 57% der Jugendlichen in den alten Bundesländern ein lückenloser Wechsel zwischen Ausbildung und Beschäftigung gelingt aufgrund der Übernahme des Betriebs, sind dies in den neuen Bundesländern nur 39%. Hinzu kommt, dass viele Jugendliche die Schule ohne Abschluss verlassen oder eine Lehre abbrechen und nur wenige einen weiterführenden Bildungsabschluss erzielen (Dietrich & Abraham 2005; Jeschek 2000). Für eine Untersuchung von ausländischen Berufseinsteigern ist der Abschluss einer dualen Ausbildung der bedeutendste Zugangskanal für den deutschen Arbeitsmarkt.

2.2 Zur Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung von Ausländern

Unsere Untersuchung konzentriert sich auf türkische Beschäftigte als eigene Gruppe, da sie das größte Kontingent der Ausländer bzw. Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland darstellen. Laut Statistischem Bundesamt hat ungefähr eine halbe Million sozialversicherungspflichtig

Beschäftigter einen türkischen Pass; dies entspricht einem Anteil von 1,9 Prozent. Da die Türkei (noch) nicht der EU angehört, gelten spezielle Zuwanderungs-, Aufenthalts- und Arbeitsbeschränkungen. Falls nur eine befristete Aufenthaltsgenehmigung vorliegt, müssen die Voraussetzungen für eine Arbeitsgenehmigung nach § 284 SGB III erfüllt sein. Diese unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen im Vergleich zu anderen EU-Ausländern können den Integrationserfolg mitbestimmen. Auf die weiteren ehemaligen Anwerbeländer, wie Italien, Ex-Jugoslawien, Griechenland, und Portugal und Spanien entfallen ebenfalls über eine halbe Million sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Darüber hinaus darf nicht vergessen werden, dass unter den deutschen Beschäftigten auch Personen mit Migrationshintergrund gezählt werden, soweit sie durch Einbürgerung den Nationenstatus gewechselt haben oder den Aussiedlern zuzurechnen sind.⁷

Im Jahr 1999 begann nur ca. jeder 5. Ausländer eine Berufsausbildung, während es immer noch mehr als die Hälfte aller deutschen Absolventinnen und Absolventen aus allgemein bildenden Schulen sind. (Berufsbildungsbericht 2005 S. 86). Dies bedeutet dass Ausländer unterproportional in der dualen Ausbildung vertreten sind. Oft wird wegen Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche im dualen System in kürzere Ausbildungsgänge ohne anerkannten Berufsabschluss ausgewichen. Dies schlägt sich auch in der relativ hohen Zahl ausländischer Schüler an den Einrichtungen des Berufsvorbereitungs- und des Berufsgrundbildungsjahres nieder⁸; hier gab es mit 25 % den höchsten Ausländeranteil an beruflichen Schulen.

Der generell zu beobachtende strukturelle Wandel vom Fertigungsberuf hin zum technischen oder Dienstleistungsberuf verlief zuletzt bei den Ausländern insgesamt etwas zügiger als bei den Deutschen (Jeschek 2000). Betrachtet man aber die Ausbildung in den Dienstleistungsberufen etwas

⁷ Im Jahr 2003 sind 21.435 Jugendliche im Alter zwischen 16 und unter 23 eingebürgert worden (Quelle: Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden 2004).

⁸ Es existiert eine Reihe von Förderkonzepten, die sich speziell an ausländische Jugendliche wenden. (z.B. Beratungsangebote; Integrationskurse, Informationen zum Bildungssystem, Bewerbertraining). Es gibt noch keine gesicherten Erkenntnisse wie stark diese Konzepte den Bedürfnissen junger Migranten entsprechen und wie wirksam sie sind.

differenzierter, sieht man, dass ausländische Jugendliche in den neu geschaffenen zukunftssträchtigen Lehrberufen im Dienstleistungsbereich eher selten eine Beschäftigung fanden; so liegen beispielsweise die Ausländeranteile bei den Informations- und Kommunikationsberufen erheblich unter dem Durchschnitt.

In Tabelle 1 ist die Entwicklung der Auszubildendenzahlen für Ausländer dargestellt. Es wird deutlich dass der Rückgang vor allem in den gewerblichen Berufen stattfindet. Ein wichtiger Befund ist, dass sich der Frauenanteil seit Anfang der 90er Jahre kontinuierlich erhöht hat, nämlich von 36% (1993) auf 45% (2003). Bei der Interpretation des Rückganges der Absolventenzahlen muss beachtet werden, dass auch die Zahl der deutschen Auszubildenden rückläufig ist, und die Einbürgerungen im betrachteten Zeitraum gestiegen sind⁹. Dennoch geht die Ausbildungsbeteiligung von Ausländern in den letzten Jahren zurück, was als kritisches Signal für die Ausbildungsbeteiligung generell zu interpretieren ist.

Tabelle 1: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 2004¹⁰

Jahr	Insgesamt	Darunter In gewerblichen Ausbildungsberufen	Davon			
			Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	N		N	in %	N	in %
1993	126.283	81.324	81.256	64,3	45.027	35,7
1994	125.887	80.465	81.085	64,4	44.802	35,6
1995	121.312	76.630	77.867	64,2	43.445	35,8
1996	116.246	71.179	73.217	63,0	43.029	37,0
1997	110.061	64.981	68.081	61,9	41.980	38,1
1998	104.250	57.565	64.010	61,4	40.240	38,6
1999	100.899	55.108	60.838	60,3	40.061	39,7
2000	96.928	50.527	57.151	59,0	39.777	41,0
2001	92.300	46.374	53.523	58,0	38.777	42,0
2002	85.218	41.100	48.186	56,5	37.032	43,5
2003	79.205	36.726	43.996	55,5	35.209	44,5
2004	72.051	32.562	40.047	55,6	32.004	44,4

⁹ Die Zahl der Einbürgerungen stieg zwar zwischen 1996 und 2000 stark an (von 86.356 auf 186.688 Personen) und ging aber ab 2001 wieder zurück: 2003 wurden 140.731 Personen eingebürgert (Statistisches Bundesamt 2005).

¹⁰ Quelle: Berufsbildungsbericht 2006, S. 127.

2.3 Arbeitsmarktsituation in den letzten Jahren

Betrachtet man die Ausbildungsbeteiligungsquote – also der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen ausländischen Jugendlichen der Wohnbevölkerung im Alter von 15-24 Jährigen– ergibt sich für das Jahr 2004 eine Quote von 25 %, während der Wert für deutsche Jugendliche ungefähr das Doppelte beträgt. In den neuen Ländern ist zwar ein Anstieg der Ausbildungsbeteiligung der Ausländer zu verzeichnen, allerdings auf sehr niedrigem Niveau (2004: 3,6% und 2003: 3,1%, Berufsbildungsbericht 2006, S.125).

Bis Anfang der neunziger Jahre war die Arbeitsmarktsituation der Ausländer relativ günstig und durchaus mit der in Deutschland geborenen Bevölkerung vergleichbar. Dagegen fielen in den letzten zehn Jahren die Beschäftigungschancen der Migranten weitaus weniger günstig aus. Ausländer – und insbesondere die Türken – waren vom Rückgang der Beschäftigungsniveaus zwischen 1992 und 1997 am stärksten betroffen: Während die Beschäftigungsquote der Deutschen in diesem Zeitraum um 3 Prozentpunkte sank, ging diejenige der ausländischen Bevölkerung um rund 10 Prozentpunkte zurück. Zwar verringerte sich die Differenz zwischen Deutschen und Ausländern im anschließenden Konjunkturaufschwung zwischen 1997 und 2001 wieder, seit 2001 ist jedoch aufgrund der Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage wieder eine starke Abnahme der Beschäftigungsquoten der ausländischen Bevölkerung zu verzeichnen (OECD, 2005, S. 20). Als Fazit kann festgehalten werden, dass ein konjunktureller Abschwung sich auf Beschäftigungschancen von Ausländern noch ungünstiger als auf diejenigen von Deutschen auswirkt (vgl. Kogan 2004).

2.4 Die Berufseintrittsphase

Der Berufseinstieg stellt eine Schlüsselphase der Erwerbsbiographie dar, hier werden die Weichen für die weitere berufliche Karriere gestellt (Blossfeld 1989, 1993). Empirische Untersuchungen über den Eintritt in das Be-

schäftigungssystem konzentrieren sich eher auf die Analyse von Auslese- und Verdrängungsprozessen. Ein wichtiger Befund ist, dass die historischen Eintrittsbedingungen im späteren Berufsverlauf nachwirken: Ungünstige Startbedingungen beim Einstieg sind später kaum noch auszugleichen. Für Absolventen einer außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtung gestaltet sich der Berufseinstieg aufgrund fehlender Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern erheblich schwerer. Hinzu kommt, dass eine außerbetriebliche Ausbildung oftmals eine letzte Alternative für jene Schulabgänger ist, die bei der Konkurrenz um einen betrieblichen Ausbildungsplatz auf Grund schlechterer Schulleistungen oder anderer Merkmale, die die Erwerbchancen negativ beeinflussen, unterliegen (Ulrich 1997). Die Wahl der Berufsausbildung bestimmt in hohem Maße den Berufseinstieg: Für Absolventen einer betrieblichen Lehre im dualen System ist auf Grund der engen Verflechtung des Bildungs- mit dem Beschäftigungssystem ein planmäßigerer und reibungsloserer Einstieg zu erwarten als für Absolventen einer vollzeitschulischen Ausbildung oder einer außerbetrieblichen Bildungseinrichtung (Blossfeld 1993; Struck & Simonson 2000).

Ferner wird der Übergang vom Ausbildungs- ins Beschäftigungssystem von wirtschaftlichen Bedingungen zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs beeinflusst. In einer Rezession sind verzögerte Berufseinstiege häufiger, da Unternehmen notwendige Personaleinsparungen vornehmen, indem Stellenneubesetzungen unterbleiben und unter Umständen auch die Übernahme von Auszubildenden nach der Lehre reduziert wird.¹¹ Denn die beim Berufseintritt erlittenen Nachteile, z.B. infolge einer ungünstigen Arbeitsmarktlage, sind insbesondere deshalb so zentral, weil die beim Berufseinstieg erfahrenen Komplikationen auch im weiteren Erwerbsverlauf nicht mehr kompensiert werden können (Blossfeld 1989). Die Beschäftigungsstabilität von jungen Erwachsenen ist auf Grund von Kündigungsschutzregelungen in viel höherem Maße abhängig von Entwicklungen der Arbeitsnachfrageseite als jene älterer Arbeitnehmer. Nach der Insider-Outsider-Theorie (Lindbeck & Snower 1988) entscheidet die Marktmacht der Erwerbspersonen darüber, welche Personen in Rezessionszeiten entlassen werden. Die Erwerbstätigen (Insider) haben bei Lohnverhandlungen

¹¹ Zu den Determinanten der Übernahme von Absolventen siehe Bellmann & Hartung 2005 und Bellmann & Wahse 2006.

die stärkste Verhandlungsposition, weil dem Unternehmen bei einem Verlust der Arbeitskräfte hohe Transaktionskosten entstehen. Berufsanfänger und Arbeitslose (Outsider) haben demgegenüber nur eine geringe Marktmacht. In einer wirtschaftlichen Flaute wird bei notwendigen Kündigungen nach Betriebszugehörigkeitsdauer entschieden. Einerseits werden weniger Auszubildende im Betrieb übernommen, andererseits aber auch Berufsanfänger insbesondere in Rezessionszeiten häufiger entlassen. Zudem sind die Transaktionskosten bei einer Entlassung Älterer höher als bei Berufsanfängern.

Geschlechtsspezifische Einflüsse zeigen sich direkt über die Wahl der Berufsausbildung. Frauen und Männer unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der Berufs- und Studienwahl, sondern Frauen sind auch häufiger als Männer in schulischen Ausbildungsgängen vertreten, die generell im Vergleich zu betrieblichen Ausbildungsgängen eine längere Übergangsdauer in die Beschäftigung aufweisen (Zimmermann 2000). Ein interessantes Ergebnis der Untersuchung von Lauer (2003) ist, dass eine Berufsausbildung das Arbeitslosigkeitsrisiko am stärksten verringert, während Universitätsabsolventen anfangs ein höheres Risiko aufweisen kurzfristig von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, aber eher wieder den Zustand der Arbeitslosigkeit verlassen. Dies demonstriert unterschiedliche Übergangsmuster von Ausbildung in Beschäftigung in Abhängigkeit der Qualifikation. Die Dauer der Jobsuche ist bei Hochqualifizierten im Durchschnitt länger als bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Bei den bisherigen Untersuchungen zum Berufseintritt wird in den überwiegenden Fällen untersucht, ob und wann eine Beschäftigung gefunden wird oder ob ein Übergang in Arbeitslosigkeit erfolgt. Wir wollen in unserer Untersuchung den Fokus auf das Einmünden in eine ungeforderten Beschäftigung legen, da gerade für Jugendliche in den letzten Jahren spezifische Maßnahmen verstärkt wurden, die im Datensatz der BA als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geführt werden. Unsere Daten geben uns die Möglichkeit verschiedene Zustände nach der Ausbildung zu differenzieren und so das Übergangsgeschehen präziser abbilden zu können.

3 Datenbasis

Für die Analysen wird die Integrierte Erwerbsbiographie (IEB) des IAB verwendet. Die IEB ist ein kombinierter Datensatz, welcher aus vier verschiedenen Quellen – der Beschäftigtenhistorik, der Arbeitssuchendenstatistik, der Maßnahmen-Teilnahmen-Historik und der Leistungsempfangshistorik der Statistik der Bundesagentur für Arbeit – gespeist wird. Die integrierten Erwerbsbiographien enthalten also Datensätze zu Beschäftigungszeiten, Leistungsempfangszeiten, Arbeitslosen- und Arbeitssuchendenzeiten sowie Maßnahmeteilnahmen, es handelt sich somit um einen prozessproduzierten Längsschnitt-Datensatz.¹²

Für die Analysen wurde aus der IEB die Abschlusskohorte 2002 einer beruflichen Ausbildung gefiltert, diese beinhaltet alle Auszubildenden, die im Jahr 2002 erfolgreich eine Ausbildung abgeschlossen haben. Da allerdings das Ende einer Ausbildung nur unzureichend abgebildet ist, wird eine spezielle Setzung getroffen, wonach eine Ausbildung dann als abgeschlossen gilt, wenn sie mindestens 450 Tage gedauert hat und kein weiterer Ausbildungsspell mehr folgt.¹³ Im Datensatz stehen uns Informationen bis Ende 2004 zur Verfügung. Die Untersuchungen wurden auf die alten Bundesländer begrenzt, da die Ausländerpopulation¹⁴ in den neuen Bundesländern sehr gering ist und damit auch der Anteil an Ausländern in der Abschlusskohorte 2002. Das Nationalitäten-Merkmal messen wir zum frühestmöglichen Zeitpunkt, nämlich zu Beginn der Ausbildung, da dieser Übergang entscheidend für die weitere Erwerbskarriere ist. Da Einbürgerungen im Datensatz nur unzureichend abgebildet sind, wurde die Nationalität bewusst anhand des ersten Ausbildungsspells festgeschrieben.

Der Fokus der Untersuchung liegt auf der Performanz der türkischen Absolventen/Innen, da sie zum einen die mit Abstand größte Migrantenpopu-

¹² Die IEB ist keine Stichprobe, sondern entspricht einer Vollerhebung.

¹³ Berufs- und Betriebswechsel sind während der Ausbildungsphase zulässig. Allerdings darf eine Unterbrechung der Ausbildung maximal bis zu einem Monat (29 Tage) betragen. Diese Vorgehensweise erfolgt analog zu Wachter & Bender (im Erscheinen).

¹⁴ Aufgrund der Datenlage kann über das Nationalitätenmerkmal nur der Ausländerstatus und nicht der Migrationshintergrund gemessen werden. Im Folgenden werden die Begriffe Ausländer, Migranten und Personen mit Migrationshintergrund synonym verwendet, falls nicht anderes angegeben.

lation in Deutschland stellen und zum anderen eine spezifische Diskriminierung dieser Gruppe nicht ausgeschlossen werden kann (Kalter 2005, S. 324). Daneben werden deutsche Absolventen/Innen komparativ und Absolventen/Innen sonstiger Nationalität¹⁵ als Kontrollgruppe betrachtet.

Für die Analysen zu den Ausbildungsberufen stehen die Berufsordnungen (3-Steller) der amtlichen Statistik zur Verfügung. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden jedoch die 319 Berufsordnungen zu 34 Berufsabschnitten zusammengefasst und die dazugehörige Tabelle, welche die Verteilung der Absolventen auf die jeweiligen Berufsabschnitte wiedergibt, in den Anhang gestellt (siehe Anhang D). Erst auf der nächsthöheren Ebene, der Ebene der Berufsbereiche, ist eine übersichtliche Darstellung der strukturellen Gliederung der Ausbildungsberufswahl von Deutschen, Türken und sonstigen Migrantinnen möglich. Darüber hinaus erlaubt die Datengrundlage über die Maßnahmenteilnehmer-Historik zwischen geförderter und ungeförderter Ausbildung zu unterscheiden. Eine geförderte Ausbildung zeichnet sich entweder durch individuelle staatliche Unterstützungsleistungen oder durch Förderbetriebe aus.

Nachfolgende Tabelle 2 gibt eine Übersicht über die wichtigsten Variablen und ihre Fallzahlen in dem verwendeten Sample wieder. In den Berufsbereichen Fertigung und Dienstleistung absolvieren jeweils ca. 90% der Auszubildenden ihre Berufsausbildung, hingegen erlernen 81% der Frauen einen Dienstleistungsberuf. Hinter der Bezeichnung Sonstige Arbeitskräfte verstecken sich Lehrlinge mit noch nicht feststehenden Lehrberufen. ‚Drop outs nach Berufsausbildung‘ bezeichnet Personen, die im Jahr 2002 zwar ihre berufliche Ausbildung abgeschlossen haben, anschließend aber nicht mehr im Datensatz erfasst und somit der Übergangsanalyse nicht mehr zur Verfügung stehen. Dies sind Personen, die nach Abschluss der Ausbildung bis zum Beobachtungsende weder sozialversicherungspflichtig beschäftigt noch arbeitslos sind und an keiner Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit teilnehmen.

¹⁵ Die Zusammensetzung der Gruppe sonstige Migrantinnen ist im Anhang zu finden. Diese Gruppe besteht vornehmlich aus Italienern, (Ex-)Jugoslawen, Griechen, Spaniern und Portugiesen (zusammen 66%).

Tabelle 2: Zusammensetzung des Datensatzes der Berufsabschlusskohorte 2002

	Männer		Frauen	
	N	in %	N	in %
<u>Berufsbereich</u>				
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischerei	5.148	2,2	3.589	2,0
Bergleute, Mineralgewinner	119	0,1	6	0,0
Fertigungsberufe	142.748	61,3	15.141	8,3
Technische Berufe	4.264	1,8	4.408	2,4
Dienstleistungsberufe	67.279	28,9	149.560	82,4
Sonstige Arbeitskräfte	13.233	5,7	8.759	4,8
<u>Nationalität</u>				
Deutsche	216.510	93,0	170.059	93,7
Türken	7.154	3,1	4.627	2,5
Sonstige Migranten	9.127	3,9	6.777	3,7
<u>Schulausbildung</u>				
kein Abitur	208.218	89,4	150.395	82,9
Abitur	22.805	9,8	29.091	16,0
(Fach-) Hochschule	1.768	0,8	1.977	1,1
<u>berufliche Ausbildung</u>				
ungeförderte Ausbildung	227.237	97,6	177.132	97,6
geförderte Ausbildung	5.554	2,4	4.331	2,4
<u>Drop outs nach Berufsausbildung</u>				
	21.904	9,4	12.639	7,0
<u>Größe des Datensatzes (N)</u>				
	232.791		181.463	

4 Empirische Analysen

In diesem Kapitel werden neben der Struktur der gewählten Ausbildungsberufe, die Integrationsfähigkeit des erworbenen Abschlusses und die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration mittels einer Verweildauernanalyse untersucht. Interpretiert werden die Ergebnisse anhand eines Vergleichs zwischen deutschen und türkischen Absolventen, wobei die sonstigen Migranten als zusätzliche Kontrollgruppe herangezogen werden. Die Darstellungen erfolgen jeweils für Männer und Frauen getrennt, um der geschlechtsspezifischen Berufswahl und Erwerbsverläufe gerecht zu werden.

Zuerst wird die Struktur der gewählten Ausbildungsberufe dargestellt und anschließend wird der Anteil an geförderter Ausbildung betrachtet.

4.1 Strukturelle Darstellung der erlernten Ausbildungsberufe

Aufgrund der Vielzahl von anerkannten Ausbildungsberufen ist eine übersichtliche Darstellung der Verteilung auf die einzelnen Berufe nicht möglich, daher beschränkt sich die Deskription auf eine strukturelle Gliederung der Ausbildungsberufe auf Ebene der Berufsbereiche. Die Anhänge B und C geben zusätzlich eine Übersicht der am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe für Männer und Frauen.¹⁶

Nachfolgende Tabelle stellt die strukturelle Gliederung der Ausbildungsberufe, in denen der Berufsabschluss der Kohorte 2002 erzielt worden ist, dar.

Tabelle 3: Strukturelle Darstellung der Ausbildungsberufe der Kohorte 2002¹⁷

Berufsbereich		Deutsche		Türken		Sonstige Migranten		Insgesamt	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<i>Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischerei</i>	N	5.049	3.529	23	10	76	50	5.148	3.589
	in %	2,3	2,1	0,3	0,2	0,8	0,7	2,2	2,0
<i>Bergleute, Mineralgewinner</i>	N	113	6	6	0	0	0	119	6
	in %	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
<i>Fertigungsberufe</i>	N	132.177	14.517	4.792	235	5.779	389	142.748	15.141
	in %	61,0	8,5	67,0	5,1	63,3	5,7	61,3	8,3
<i>Technische Berufe</i>	N	4.102	4.258	59	41	103	109	4.264	4.408
	in %	1,9	2,5	0,8	0,9	1,1	1,6	1,8	2,4
<i>Dienstleistungsberufe</i>	N	62.928	139.612	1.756	4.094	2.595	5.854	67.279	149.560
	in %	29,1	82,1	24,5	88,5	28,4	86,4	28,9	82,4
<i>Sonstige Arbeitskräfte</i>	N	12.141	8.137	518	247	574	375	13.233	8.759
	in %	5,6	4,8	7,2	5,3	6,3	5,5	5,7	4,8
<i>Gesamt</i>	N	216.510	170.059	7.154	4.627	9.127	6.777	232.791	181.463

Anhand der Tabelle kann man leichte strukturelle Unterschiede bei der Berufswahl zwischen den Gruppen erkennen. Hierbei ist insbesondere die starke Konzentration der türkischen Absolventen auf die Fertigungsberufe – 2/3 aller Absolventen – zu betonen. Allerdings haben auch 61% der Deutschen einen Fertigungsberuf erlernt. Dienstleistungsberufe hingegen haben 25% der Türken und 29% der Deutschen erlernt. Die strukturelle Verteilung ist trotz einer geringen Verschiebung der Türken hin zu Fertigungsberufen sehr ähnlich, so haben insgesamt ca. 90% der Auszubildenden, unabhängig von der nationalstaatlichen Zugehörigkeit, einen Ferti-

¹⁶ Eine ausführliche Darstellung der beruflichen Ausbildungssituation von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund ist im Berufsbildungsbericht (2005, S. 98) zu finden.

¹⁷ Quelle: Eigene Darstellung, Berechnungen auf Grundlage der IEB.

gungs-, oder Dienstleistungsberuf erlernt. Ein deutlicher Unterschied, der allerdings von der Gesamtzahl her nur eine untergeordnete Rolle spielt, ist bei den technischen Berufen zu erkennen. Vergleicht man die Prozentwerte, so haben mehr als doppelt so viele Deutsche wie Türken einen technischen Beruf erlernt.

Generell ist bei Absolventinnen insgesamt eine starke Konzentration auf Dienstleistungsberufe, unabhängig von der nationalstaatlichen Zugehörigkeit, zu konstatieren. So haben jeweils mehr als 82% der Auszubildenden einen Beruf in diesem Bereich erlernt, wobei bei Türkinnen die Konzentration mit knapp 88% besonders stark ausfällt. Hierbei ist anzumerken, dass ca. ein Viertel aller Absolventinnen einen Bürofachkraftberuf erlernt haben. Zusätzlich sind Sprechstundenhelferinnen bei allen Absolventinnen und Frisöre bei den beiden ausländischen Gruppen stark vertreten (siehe Anhang C). Weiterhin ist aus Tabelle 3 zu erkennen, dass nur 1% der Türkinnen sich in einen technischen Beruf haben ausbilden lassen, aber auch Fertigungsberufe werden vergleichsweise selten erlernt. Nur 5% der Türkinnen im Vergleich zu 9% der deutschen Absolventinnen erlernen einen Fertigungsberuf.

Schon die strukturelle Darstellung lässt ein eingengteres bzw. konzentrierteres Berufsspektrum der türkischen Auszubildenden, sowohl bei Männern als auch bei Frauen, erahnen. Die Struktur der Gruppe der sonstigen Migranten ähnelt tendenziell eher der der Deutschen als derjenigen der Türken. Da nur eine Abschlusskohorte untersucht worden ist, können keine Aussagen hinsichtlich einer Entwicklung beziehungsweise einer Angleichung der Ausbildungsberufswahl der nicht-deutschen Absolventen/Innen an deutsche Absolventen/Innen getroffen werden. Allerdings kann festgehalten werden, dass teilweise strukturelle Unterschiede in der Berufswahl vor allem zwischen türkischen und deutschen Absolventen/Innen für die Abschlusskohorte 2002 existent sind.

4.2 Anteil an geförderter Ausbildung

Spielt die Integrationskraft der beruflichen Ausbildung eine zentrale Rolle in den Analysen, ist es unumgänglich zwischen geförderter und ungeförderter Ausbildung zu unterscheiden. Unter geförderter Ausbildung wird im Folgenden eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung verstanden,

die von Seiten der Bundesagentur für Arbeit oder dem Europäischen Sozialfonds (ESF), meist in Form von Lohnkostenzuschüssen, unterstützt wird.

Zweifelsohne sind die anschließenden Beschäftigungschancen nach einer geförderten Ausbildung geringer, womit sich eine erfolgreiche und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt schwieriger gestaltet. Daher werden die Untersuchungen zur beruflichen Ausbildung nach geförderter und ungeförderter Ausbildung getrennt. Doch zunächst erfolgt eine Übersicht, um das Ausmaß und die Bedeutung der geförderten Ausbildung in Westdeutschland darzustellen.

Tabelle 4: geförderte vs. ungeförderter Ausbildung¹⁸

		Deutsche		Türken		Sonstige Migranten		Gesamt	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
ungeförderter	N	211.643	166.103	6.810	4.437	8.784	6.592	227.237	177.132
Ausbildung	in %	97,8	97,7	95,2	95,9	96,2	97,3	97,6	97,6
geförderte	N	4.867	3.956	344	190	343	185	5.554	4.331
Ausbildung	in %	2,2	2,3	4,8	4,1	3,8	2,7	2,4	2,4
Gesamt	N	216.510	170.059	7.154	4.627	9.127	6.777	232.791	181.463

Erwartungsgemäß ist der Anteil an geförderter Ausbildung der Abschlusskohorte 2002 bei den Deutschen mit etwas mehr als 2% am niedrigsten, auch zwischen den Geschlechtern gibt es kaum Unterschiede. Hingegen haben fast 5% der türkischen Männer ihre Ausbildung im Rahmen einer Förderung abgeschlossen. Der Anteil türkischer Frauen mit geförderter Ausbildung ist um fast die Hälfte höher als der Anteil deutscher Frauen. Weiterhin haben knapp 4% der Männer aus der sonstigen Migrantengruppe eine geförderte Ausbildung abgeschlossen.

Es bleibt festzuhalten, dass türkische Absolventen im Jahr 2002 vermehrt eine Förderung erhalten haben. Es sind keine geschlechterspezifischen Muster erkennbar. Insgesamt spielt die geförderte Ausbildung in Westdeutschland allerdings eher eine untergeordnete Rolle und zwar sowohl für Deutsche als auch für Migranten.

In einem nächsten Schritt wird der Übergang in den Arbeitsmarkt betrachtet. Die Darstellung erfolgt getrennt nach ungeförderter und geförderter Ausbildung.

¹⁸ Quelle: Eigene Darstellung, Berechnungen auf Grundlage der IEB.

4.3 Der Übergang nach abgeschlossener Ausbildung

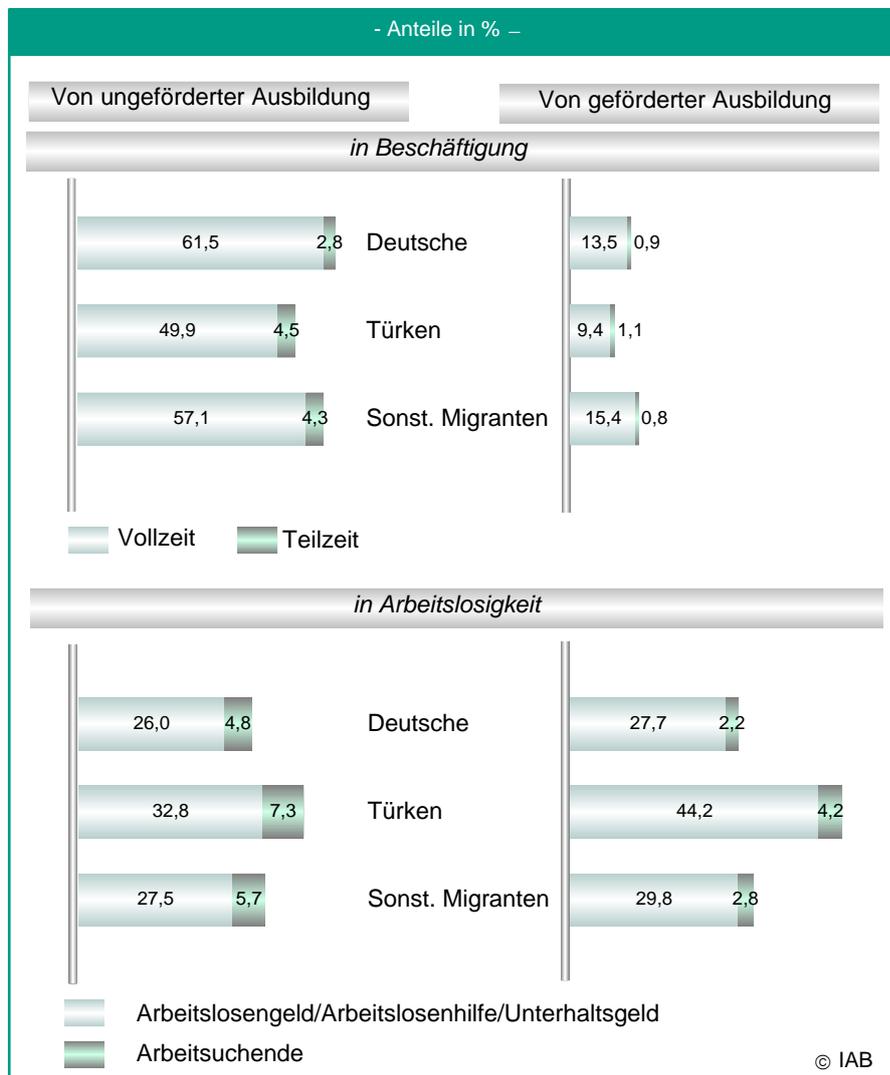
Da nicht allen Absolventen die erwünschte Arbeitsmarktintegration, also der direkte Übergang in ungeforderte Beschäftigung gelingt, sondern alternative Wege eingeschlagen werden müssen, wird nun der erste Zustand nach abgeschlossener Ausbildung untersucht.¹⁹

Eine geschlechtsspezifische Darstellung ist in diesem Fall nicht notwendig, da insgesamt die Zustände nach Ausbildung annähernd gleich frequentiert sind. Frauen nehmen tendenziell häufiger geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeitarbeit auf, allerdings sind die Unterschiede marginal. Die Grafik stellt den ersten Zustand nach abgeschlossener Berufsausbildung – getrennt nach ungeforderter und geförderter Ausbildung – dar und verdeutlicht damit zum einen die gelungene Integration in den Arbeitsmarkt und zum anderen den Anteil der Absolventen, die zunächst von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Nicht betrachtet werden diejenigen Absolventen, die entweder eine weitere Ausbildung anfangen oder einer geförderter Beschäftigung nachgehen.²⁰

¹⁹ vgl. Grafik 1.

²⁰ Im Anhang sind die vollständigen Übergänge dargestellt, sofern sie mit dem Datensatz messbar sind. Personen, die sich nach der Ausbildung selbstständig machen, studieren oder der Stillen Reserve zuzurechnen sind, sind im Datensatz nicht mehr erfasst und können daher nicht untersucht werden.

Grafik 2: Übergang von Ausbildung in Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit
– Status nach der Ausbildung²¹



Betrachtet man Absolventen einer ungeförderter Ausbildung zeigt sich, dass mehr als die Hälfte aller Absolventen ohne Migrationshintergrund (62%) direkt eine Vollzeitbeschäftigung finden, während bei türkischen Absolventen dies nur 50% sind. Die Arbeitsmarktintegration gestaltet sich also für Türken trotz Berufsabschluss deutlich schwieriger. Kumuliert man Vollzeit und Teilzeit Arbeitsverhältnisse, so ergeben sich bei Deutschen und den sonstigen Migranten keine Unterschiede mehr; in beiden Fällen sind mehr als 62% erwerbstätig. Türken hingegen schneiden deutlich schlechter ab (55%) und sind daher nach einer abgeschlossenen Be-

²¹ Quelle: Eigene Darstellung, Berechnungen auf Grundlage der IEB (N = 379.711).

rufsausbildung zu einem hohen Anteil (33%) arbeitslos bzw. suchen Arbeit (7%).

Über die Gründe hierfür kann an dieser Stelle nur spekuliert werden. Aus der Literatur ist bekannt, dass nicht-deutsche Absolventen Chancengleichheiten hinnehmen müssen. Als Gründe für die Benachteiligungen werden zum einen ethnien-spezifische Leistungsannahmen, die durch den Signalwert eines Ausbildungsabschlusses „ethnisch modifiziert“²² werden, angesehen.²³ Allerdings können die ungleichen Beschäftigungschancen auch humankapitaltheoretisch begründet werden, so ist es durchaus möglich, dass die Arbeitsmarktperspektiven der erlernten Berufe türkischer Absolventen geringer einzustufen sind und somit das erlernte Wissen nur eingeschränkt produktiv eingesetzt werden kann. Allerdings kann an dieser Stelle nicht unterschieden werden, ob türkische Jugendliche freiwillig, z.T. aufgrund fehlender Erfahrungen und Informationen, Ausbildungsberufe mit schlechterer Arbeitsmarktperspektive wählen oder unfreiwillig in diese Berufe gedrängt werden. Dennoch lassen auch unsere Ergebnisse eine Benachteiligung türkischer Absolventen vermuten. Die Assimilationsthese, wonach Unterschiede zwischen Migranten und Einheimischen im Zeitverlauf verschwinden, wird somit im speziellen Fall der Türken in Deutschland, zumindest für die Arbeitsmarktperspektive, nicht gestützt, die Ungleichheiten scheinen sich vielmehr zu reproduzieren.

Unsere Untersuchungen bestätigen, dass allgemein das Integrationspotential einer geförderten Ausbildung erkennbar schlechter ist. Nur ca. 15% aller Absolventen einer geförderten Ausbildung haben in der Gruppe der Deutschen und der sonstigen Migranten nach Abschluss der geförderten Ausbildung eine ungeforderte Beschäftigung gefunden. Bei den Türken waren dies sogar nur 8%. Viele Absolventen werden arbeitslos, wobei zu beachten ist, dass die Zugangsrate in Arbeitslosigkeit sich innerhalb der einzelnen Gruppen kaum zwischen geförderter und ungeforderter Ausbildung unterscheidet. Nur bei Türken verstärkt sich die Benachteiligung durch die geförderte Ausbildung noch zusätzlich.

²² Seibert & Solga, 2005, S. 379.

²³ Eine ausführliche Darstellung von gängigen Diskriminierungstheorien liefert Granato & Kalter (2001). Diese sind: monopsonistische Diskriminierungstheorien, das Präferenzmodell von Becker und Theorien der statistischen Diskriminierung.

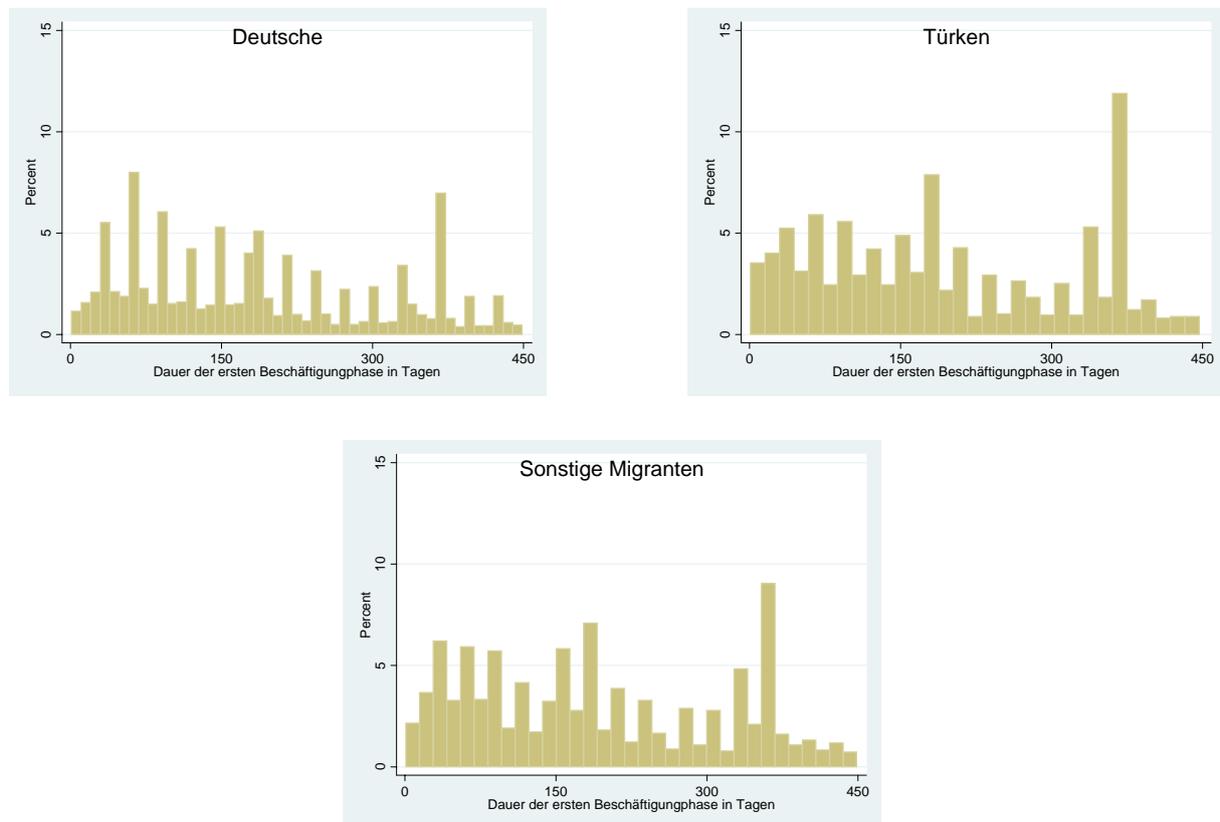
Es konnte gezeigt werden, dass es notwendig ist zwischen ungeförderter und geförderter Ausbildung zu unterscheiden, weil sich die anschließenden Beschäftigungschancen deutlich unterscheiden. Da die geförderte Ausbildung aber insgesamt nur eine geringe Rolle in Westdeutschland spielt, werden diese Absolventen in den nachfolgenden Analysen zur Nachhaltigkeit des ersten Beschäftigungsverhältnisses ausgeschlossen.

4.4 Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse

An dieser Stelle wird nun die Nachhaltigkeit der Integration in Beschäftigung für diejenigen Absolventen untersucht, die direkt im Anschluss an ihre Ausbildung in eine ungeförderte Beschäftigung (Vollzeit und Teilzeit) gemündet sind. Somit werden nur die „erfolgreichen“ Absolventen betrachtet. Nachdem bei der Zugangswahrscheinlichkeit in ungeförderter Beschäftigung Unterschiede zwischen den Gruppen erkennbar waren, stellt sich nun die Frage, ob auch Unterschiede in der Nachhaltigkeit der Integration sichtbar werden. Da in unseren Analysen der Fokus auf der nationenspezifischen Integrationskraft eines Ausbildungsabschlusses liegt, also die Stabilität der Beschäftigung in der Berufseinstiegsphase von zentralem Interesse ist, lassen wir Betriebs- und Berufswechsel zu, sofern sie keine größere Unterbrechung zur Folge haben.²⁴

Wiederum werden zuerst die Absolventen betrachtet und anschließend die Absolventinnen. Nachfolgende Grafik bildet die Beschäftigungsdauer der Absolventen ab.

²⁴ Berufs- und Betriebswechsel beenden die Verweildauer erst, wenn die dadurch entstandene Beschäftigungsunterbrechung länger als einen Monat dauert (= Unterbrechungen, die kürzer als 29 Tage sind, beenden die Beschäftigungsphase nicht, werden aber nicht zur Beschäftigungsdauer hinzugerechnet).

Grafik 3: Dauer der ersten Beschäftigungsphase – nur Männer²⁵

Vergleicht man die Dauerverteilungen wird offensichtlich, dass es bei dem grundsätzlichen Muster der ersten Beschäftigungsphase keine allzu großen Unterschiede zwischen den Absolventen gibt. Auffallend sind die Spitzen, die das Ende der Beschäftigungsphase signalisieren, nach einem halben und einem Jahr, allerdings sind diese bei allen drei Gruppen ähnlich stark ausgeprägt. Die Standarderklärungen für dieses typische Beschäftigungsmuster sind das Auslaufen befristeter Verträge, Übernahme Garantien nach Ende der Ausbildung für eine bestimmte Dauer und die Tatsache, dass Beschäftigungen typischerweise zum Quartal beginnen und enden. Bei den Deutschen fallen die Beendigungen nach zwei Monaten ins Auge, diese sind stärker ausgeprägt als bei den beiden anderen Gruppen. Verantwortlich hierfür ist wohl die Einberufung in den Wehr(ersatz-)dienst.

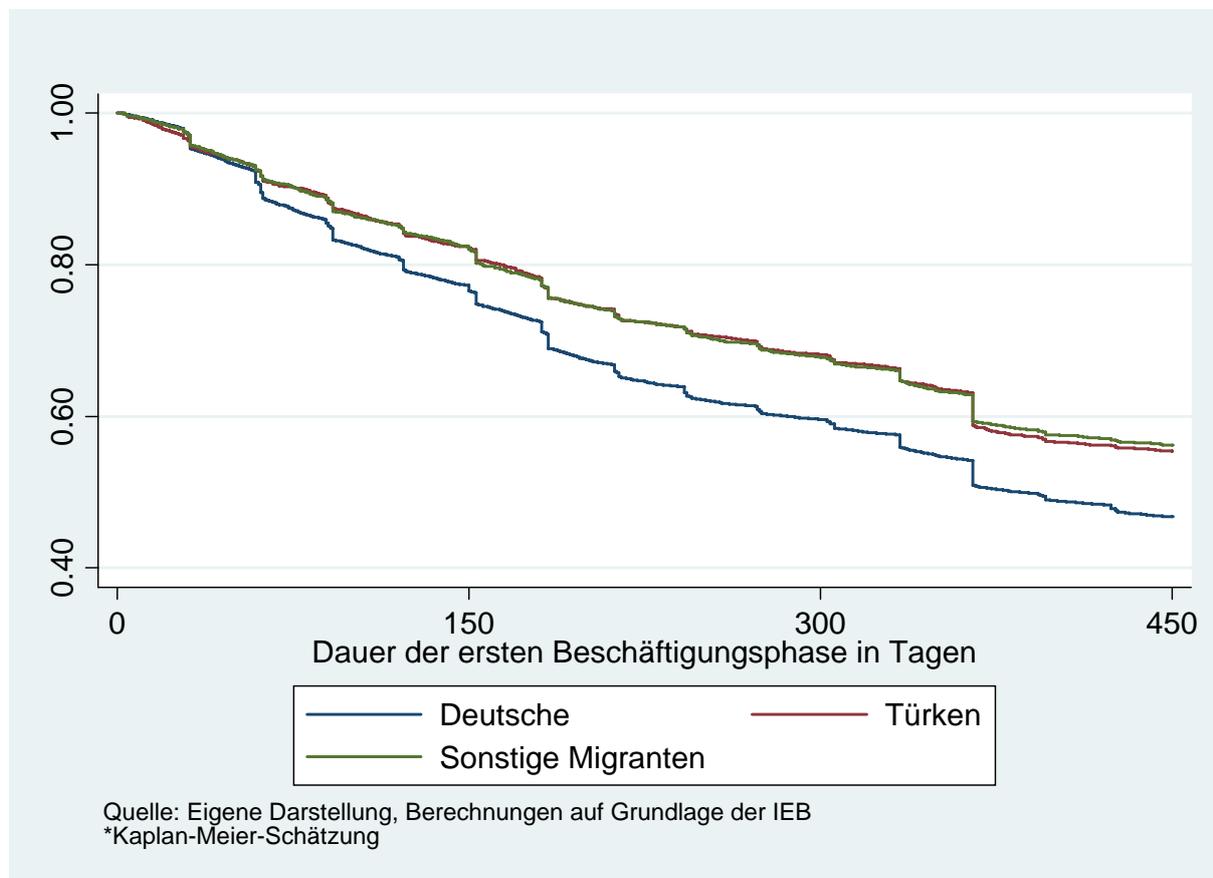
Insgesamt gibt es kaum Unterschiede zwischen deutschen und nicht-deutschen Absolventen hinsichtlich dem Muster der Dauer der ersten Beschäftigungsphase. Zu erwähnen bleibt noch, dass Türken und sonstige

²⁵ Quelle: Eigene Darstellung, Berechnungen auf Grundlage der IEB (N = 126.583).

Migranten seltener vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden als Deutsche.²⁶

Die nachfolgende Kaplan-Meier-Schätzung, die den Anteil der Berufseinsteiger zum jeweiligen Zeitpunkt angibt, die noch keine Beschäftigungsunterbrechung von mehr als einen Monat hatten, zeigt ein ähnliches Bild.

Grafik 4: Verweildaueranalyse der ersten Beschäftigungsphase* – nur Männer

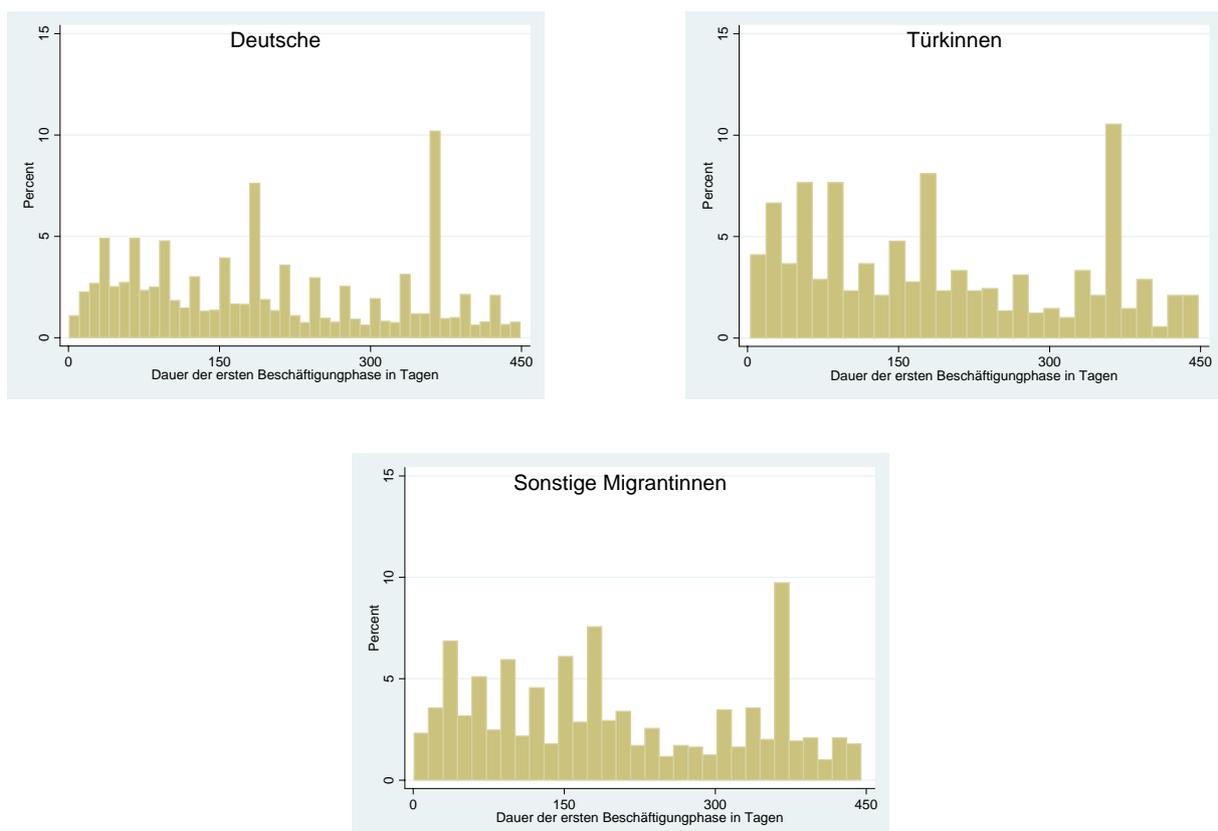


Unterschieden werden wiederum Deutsche, Türken und sonstige Migranten, die x-Achse gibt die Beschäftigungsdauer in Tagen an. Die Fläche unter der jeweiligen Kurve gibt den Anteil derer zum jeweiligen Zeitpunkt an, die noch in Beschäftigung sind. So sieht man, dass nach 150 Tagen 75% bzw. 80% aller Berufseinsteiger noch in der ersten Beschäftigungsphase sind. Nach einem Jahr sind es immer noch etwas mehr als die Hälfte aller Berufseinsteiger.

²⁶ Anteil vom Ausbildungsbetrieb übernommener Absolventen: Deutsche 80%, Türken

Deutlich zu erkennen sind die in Grafik 3 beschriebenen Spitzen nach einem halben und einem Jahr. Zu diesen Zeitpunkten werden viele Beschäftigungsverhältnisse beendet, die Kaplan-Meier-Kurve fällt fühlbar ab. Deutlich zu erkennen ist wiederum, dass mehr deutsche Absolventen nach zwei Monaten aus der Beschäftigung ausscheiden. Der Anteil derer, die aus der ersten Beschäftigungsphase ausscheiden vergrößert sich infolgedessen langsam weiter, so dass nach einem halben Jahr der Unterschied zu den anderen Gruppen ca. 5 Prozentpunkte beträgt. Der Vergleich mit den Absolventinnen lässt vermuten, dass es sich hierbei um den Beginn des Wehr(ersatz-)dienst handelt. Zwischen den beiden Migrantengruppen sind keine nennenswerten Unterschiede feststellbar. Insgesamt betrachtet ist auch die Differenz zwischen Deutschen und den Migranten eher marginal, die Performanz der „erfolgreichen“ Absolventen bleibt somit über alle Gruppen hinweg vergleichbar.

Grafik 5: Dauer der ersten Beschäftigungsphase – nur Frauen²⁷

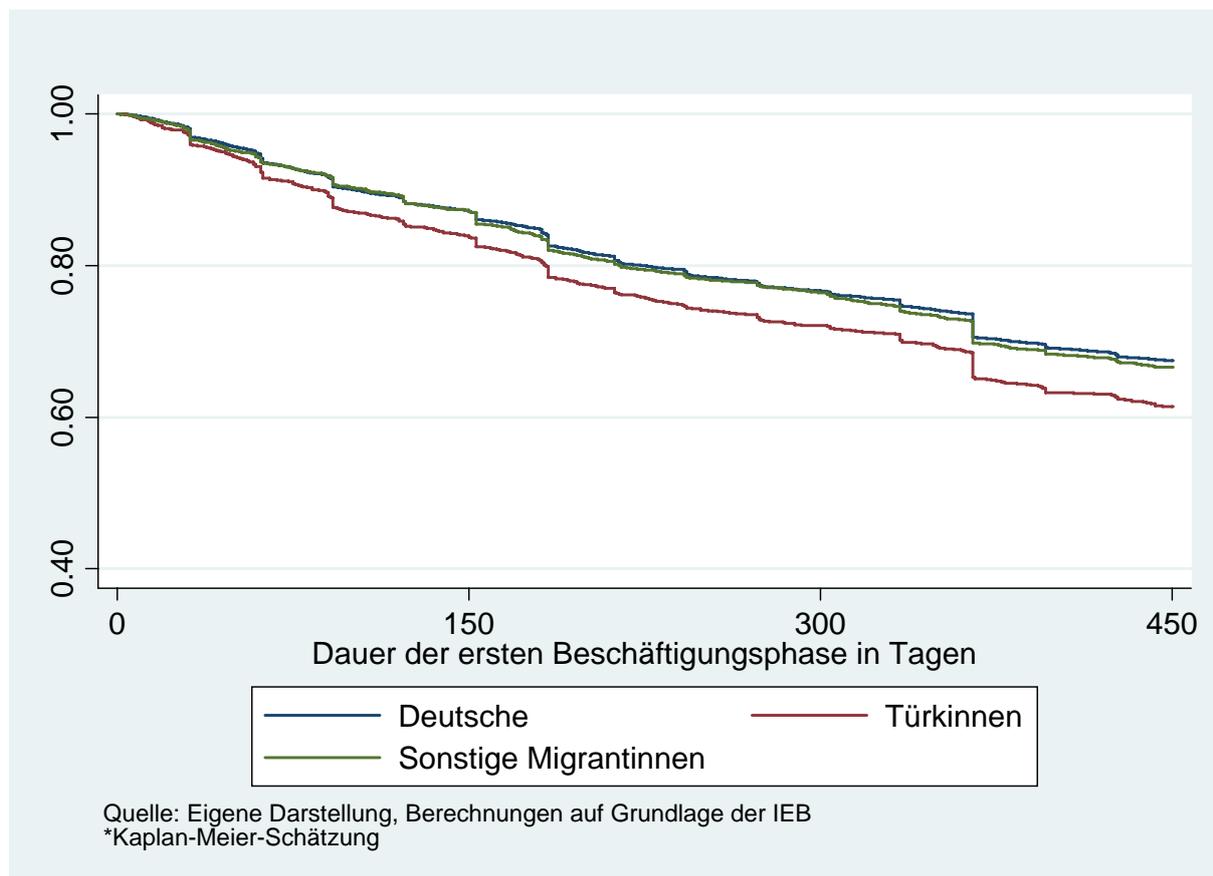


74%, sonstige Migranten 73% (Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der IEB).

²⁷ Quelle: Eigene Darstellung, Berechnungen auf Grundlage der IEB (N = 110.049).

Betrachtet man die Absolventinnen, so zeichnen sich hinsichtlich der Verteilung der Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse ebenso keine gruppenspezifischen Abweichungen ab. Die Spitzen sind wieder bei einem halben und einem Jahr zu finden. Die Unterschiede zwischen den Nationen fallen hierbei noch geringer aus als bei den Absolventen. Lediglich die Türkinnen scheiden etwas häufiger mit einer nur kurzen Beschäftigungsdauer aus. Die Übernahmequote liegt bei den deutschen Absolventinnen bei 75%, bei Türkinnen bei 74% und bei den sonstigen Migrantinnen bei 72%. Infolgedessen zeigt auch Grafik 6 nur geringfügige Unterschiede zwischen den Gruppen.

Grafik 6: Verweildaueranalyse der ersten Beschäftigungsphase* – nur Frauen



Erkennbar ist, dass die Kurve für türkische Absolventinnen zu Beginn der Beschäftigungsphase leicht flacher verläuft, was auf kürzere Beschäftigungsdauern in der Berufseinstiegsphase zurückzuführen ist. Mit zunehmender Beschäftigungsdauer vergrößert sich der Abstand auf bis zu 5 Prozentpunkte Unterschied, bis nach einem halben Jahr jeweils ein vergleichbarer Anteil die Beschäftigungsphase beendet. Zwischen Deutschen und

sonstigen Migrantinnen existiert nahezu keine Differenz. Wie schon bei den Absolventen lassen sich auch bei den weiblichen Vertretern der Abschlusskohorte 2002 nur marginale Abweichungen erkennen. Die Nachhaltigkeit der ersten Beschäftigungsphase ist also nationenunabhängig annähernd gleich. Geschlechtsspezifisch betrachtet schneiden Frauen etwas besser ab, so sind nach eineinhalb Jahren jeweils noch mehr als 60% der Berufseinsteigerinnen in der ersten Beschäftigungsphase.

Sowohl bei deutschen als auch bei ausländischen Berufsanfängern zeichnen sich ähnliche, teilweise allerdings geschlechts-spezifische Muster hinsichtlich der Dauer der ersten Beschäftigungsphase ab. Für „erfolgreiche“ Absolventen/Innen, also für diejenigen, die sofort im Anschluss an ihre Ausbildung eine Beschäftigung gefunden haben, ist unseren Analysen zufolge somit keine Benachteiligung von Migranten/Innen zu erkennen. Lediglich bei Türkinnen ist eine geringfügig geringere Nachhaltigkeit in der ersten Beschäftigungsphase festzustellen.

5 Zusammenfassung und Ausblick

In diesem Beitrag wurde der Übergang aus der dualen Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt von Türken, sonstigen Migranten und Deutschen anhand der Abschlusskohorte 2002 untersucht. Als theoretische Erklärungsmuster wurde aus der Literatur die Unterschiede in (Aus-)Bildungsinvestitionen, aufgrund unterschiedlicher Erwartungen über Bildungserträge der Eltern thematisiert und die Bedeutung deutscher Sprachkenntnisse für den Erfolg am Arbeitsmarkt diskutiert. Wir beschränken uns auf die Analyse in Deutschland abgeschlossener Berufsausbildungen, so dass zumindest teilweise das Problem der Voraussetzung ausreichender Sprachkompetenzen umgangen wird, da angenommen werden kann, dass ein Mindestmaß an Sprachkompetenzen erfüllt sein muss, um eine Ausbildung im dualen System erfolgreich abzuschließen.

Die Operationalisierung des Integrationserfolgs wurde in zweifacher Weise umgesetzt. Erstens wird das Einmünden in eine ungeforderte Beschäftigung definiert und zweitens die Nachhaltigkeit dieser Arbeitsmarktintegration über die Dauer der Beschäftigungsphase gemessen.

Darüber hinaus differenzieren wir in dieser Untersuchung den Übergang in Beschäftigung nach Art der Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit und geringfügig Beschäftigte), sowie nach Arbeitslosenstatus und Art der Förderung (geförderte Beschäftigung oder zweiter Arbeitsmarkt). Die Resultate für den Übergang aus ungeförderter Beschäftigung zeigen, dass sich der Eintritt in Beschäftigung für Türken/Innen schwieriger gestaltet als für Deutsche. Fast 40% aller Türken/Innen sind im Anschluss an eine Berufsausbildung arbeitslos oder arbeitssuchend, während dies nur für ca. 30% der deutschen Absolventen/Innen gilt. Falls der direkte Einstieg in Beschäftigung gelingt, ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigung doppelt so hoch wie bei den Deutschen. Sonstige Migranten/Innen finden vergleichbar genauso häufig Beschäftigung wie Deutsche, sie arbeiten auch zu einem höheren Prozentsatz in Teilzeitjobs. Eine genauere Erklärung muss in dieser Projektphase offen gelassen werden. Die Unterschiede, die den Integrationserfolg bestimmen, könnten in unterschiedlichen Leistungen in der Berufsschule und sozialen Kompetenzen liegen. Diese Merkmale sind für die Analyse leider nicht verfügbar.

Die Untersuchung der Nachhaltigkeit des Einstieges im Falle der „erfolgreichen“ Absolventen/Innen zeigt, dass nur marginale Unterschiede in der Stabilität der ersten Beschäftigungsphase auftreten. Die Analyse liefert die wichtige Erkenntnis, dass es zwischen deutschen und ausländischen Absolventen/Innen der dualen Berufsausbildung, die sofort im Anschluss an ihre Ausbildung eine Beschäftigung gefunden haben, keine nennenswerten Unterschiede in der Stabilität ihrer Beschäftigung gibt.

In zukünftigen Analysen wird die regionale Arbeitsmarktsituation berücksichtigt. Gerade für Berufseinsteiger ist die Höhe der Arbeitslosigkeit auf dem lokalen Arbeitsmarkt ein wichtiger Faktor für die eigenen Arbeitsmarktchancen. Des Weiteren wird der Einfluss der kulturellen Vielfalt auf den Berufseinstieg untersucht. Die Frage ist, ob sich diese Vielfalt positiv oder negativ auf den Arbeitsmarkteinstieg von Migranten und Deutschen in der Region auswirkt. Ausgegangen wird von der These, dass regionale Netzwerke von Migranten über Informationsaustausch und regionale Infrastruktureinrichtungen den Berufseinstieg erleichtern können.

Anhang

Anhang A: Zusammensetzung der Ausprägung ‚Sonstige Migranten‘

	Männer		Frauen	
	N	in %	N	in %
Nationalität (sonstige Migranten)	9.127		6.777	
sonstige Anwerbeländer*	5.995	65,7	4.182	61,7
westl. Industrienationen**	436	4,8	363	5,4
Restliche Welt	2.696	29,5	2.232	32,9

* Italien, Griechenland, (Ex-)Jugoslawen, Portugal, Spanien

** Großbritannien, Frankreich, Österreich, Niederlande, USA

Anhang B: häufigsten Ausbildungsberufe – Männer

	Deutsche	Türken	sonstige Migranten
	in % von jeweiliger Nation von Gesamt-N		
Bürofachkräfte	9,0	7,1	7,4
Kraftfahrzeuginstandsetzer	7,1	6,1	9,4
Elektroinstallateure, -monteure	6,9	5,7	5,9
Groß-und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	5,1	5,5	5,8
Lehrlinge mit noch nicht feststehendem Beruf	4,9	6,8	5,7
Tischler	4,3	1,4	1,8
Rohrinstallateure	4,2	5,4	5,5
Maschinenschlosser	3,3	3,9	3,2
Bankkaufleute	3,1	0,6	1,3
Maler, Lackierer (Ausbau)	3,0	4,4	4,1
Verkäufer	2,0	3,3	3,5
Sonstige Mechaniker	1,7	4,1	2,6
in % von Gesamt-N	54,6	54,3	56,2
Gesamt-N aller Absolventen	216.510	7.154	9.127

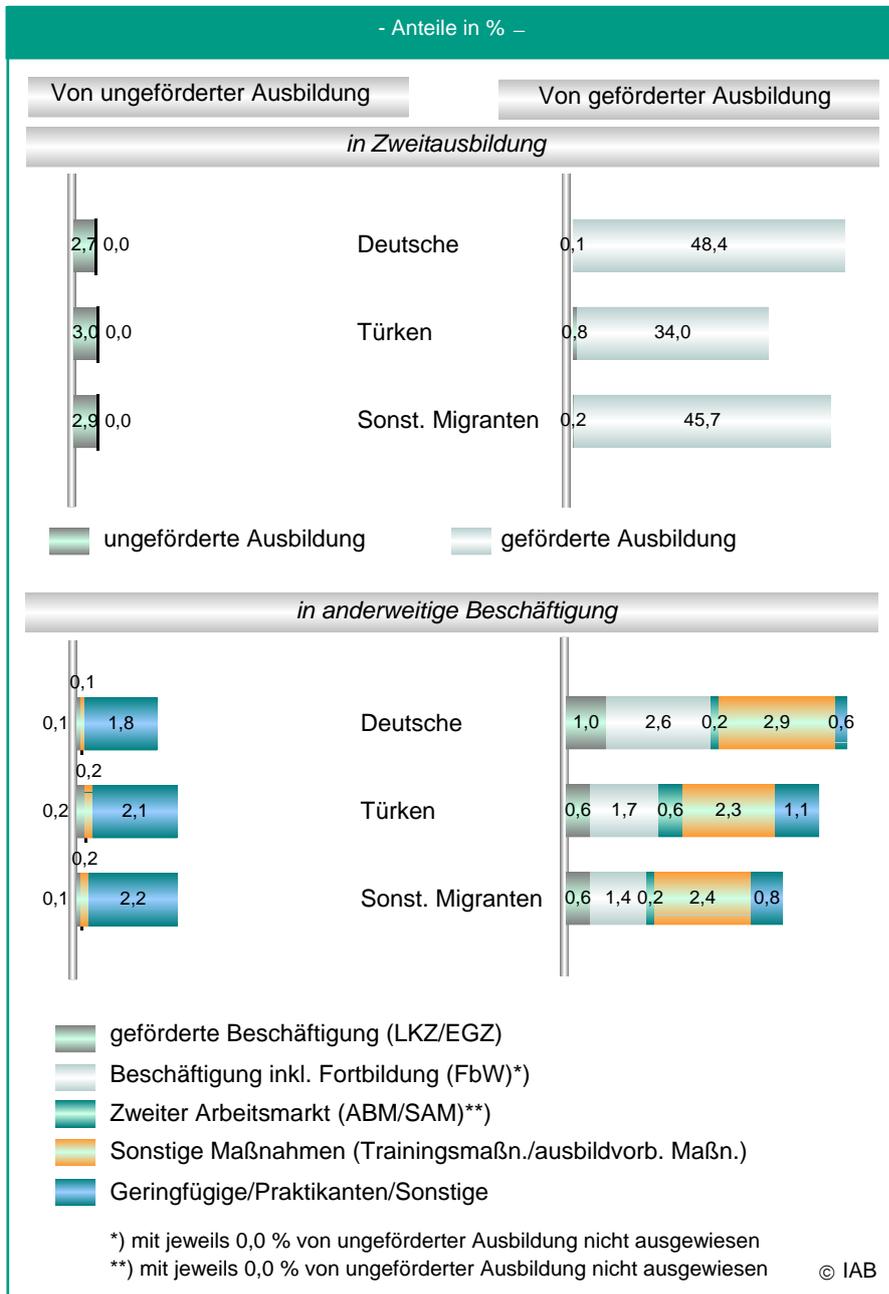
Anhang C: häufigsten Ausbildungsberufe – Frauen

	Deutsche	Türken	sonstige Migranten
	in % von jeweiliger Nation von Gesamt-N		
Bürofachkräfte	26,4	22,5	22,3
Sprechstundenhelferinnen	12,4	15,2	13,8
Verkäuferinnen	9,0	16,6	10,6
Groß-/ Einzelhandelskauffrauen, Einkäuferinnen	6,4	9,3	8,9
Friseurin	5,5	12,0	12,9
Bankfachfrauen	5,1	1,6	3,1
Lehrlinge mit noch nicht feststehendem Beruf	4,1	4,7	4,7
Gastwirtinnen, Hoteliers, Gaststättenkauffrauen	3,1	1,0	2,9
Apothekenhelferinnen	0,9	2,6	1,4
in % von Gesamt-N	72,9	85,5	80,6
Gesamt-N aller Absolventinnen	170.059	4.627	6.777

Anhang D: Ausbildungsberufe auf Ebene der Berufsabschnitte

Berufsbereich	Berufsabschnitt		Deutsche		Türken		Sonstige Migranten		Insgesamt	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischerei	Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischerei	N	5.049	3.529	23	10	78	50	5.148	3.589
		in %	2,3	2,1	0,3	0,2	0,8	0,7	2,2	2,0
Bergleute, Mineralgewinner	Bergleute, Mineralgewinner	N	113	8	8	0	0	0	119	8
		in %	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Fertigungsberufe	Steinbearbeiter, Baustoffhersteller	N	558	92	9	1	18	3	583	96
		in %	0,3	0,1	0,1	0,0	0,2	0,0	0,3	0,1
	Keramiker, Glasmacher	N	189	102	9	0	14	0	212	102
		in %	0,1	0,1	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,1
	Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	N	2.338	331	183	7	115	8	2.636	348
		in %	1,1	0,2	2,8	0,2	1,3	0,1	1,1	0,2
	Papierhersteller, - verarbeiter, Drucker	N	2.388	934	100	3	98	17	2.586	954
		in %	1,1	0,5	1,4	0,1	1,1	0,3	1,1	0,5
	Holzaufbereiter	N	251	38	12	0	5	0	268	38
		in %	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
	Metallerzeuger, -bearbeiter	N	3.268	160	279	4	193	3	3.738	167
		in %	1,5	0,1	3,9	0,1	2,1	0,0	1,6	0,1
	Schlosser, Mechaniker	N	56.026	3.843	2.321	48	2.849	108	61.196	3.995
		in %	25,9	2,3	32,4	1,0	31,2	1,6	26,3	2,2
	Elektriker	N	20.149	708	488	10	684	9	21.319	727
		in %	9,3	0,4	6,8	0,2	7,5	0,1	9,2	0,4
	Montierer und Metallberufe	N	0	0	0	0	0	0	0	0
		in %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Textil- und Bekleidungsberufe	N	418	1.205	82	98	35	95	513	1.398
		in %	0,2	0,7	0,9	2,1	0,4	1,4	0,2	0,8
	Lederhersteller, -verarbeiter	N	277	188	17	2	18	3	312	193
		in %	0,1	0,1	0,2	0,0	0,2	0,0	0,1	0,1
	Ernährungsberufe	N	11.237	4.167	155	27	418	113	11.810	4.307
		in %	5,2	2,5	2,2	0,6	4,6	1,7	5,1	2,4
Bauberufe	N	12.649	134	382	3	334	5	13.335	142	
	in %	5,8	0,1	4,9	0,1	3,7	0,1	5,7	0,1	
Bau-, Raumausstatter, Polsterer	N	3.831	735	184	13	226	7	4.241	755	
	in %	1,8	0,4	2,6	0,3	2,5	0,1	1,8	0,4	
Tischler, Modellbauer	N	9.749	815	107	9	189	10	10.025	834	
	in %	4,5	0,5	1,5	0,2	1,9	0,1	4,3	0,5	
Maler, Lackierer	N	8.035	945	448	9	549	10	9.032	964	
	in %	3,7	0,6	6,3	0,2	6,0	0,1	3,9	0,5	
Warenprüfer, Versandfertigmacher	N	732	114	67	3	53	0	852	117	
	in %	0,3	0,1	0,9	0,1	0,6	0,0	0,4	0,1	
Hilfsarbeiter	N	0	0	0	0	0	0	0	0	
	in %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maschinisten	N	86	8	1	0	3	0	90	8	
	in %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Gesamt	N	132.177	14.617	4.762	235	5.779	389	142.748	15.141	
	in %	81,0	8,5	67,0	5,1	63,3	5,7	61,3	8,3	
Technische Berufe	Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	N	0	0	0	0	0	0	0	0
	Techniker	N	4.102	4.258	59	41	103	109	4.264	4.408
	in %	1,89	2,50	0,82	0,89	1,13	1,61	1,83	2,43	
Gesamt	N	4.102	4.258	59	41	103	109	4.264	4.408	
	in %	1,89	2,50	0,82	0,89	1,13	1,61	1,83	2,43	
Dienstleistungs- berufe	Warenkaufleute	N	15.769	29.204	648	1.338	884	1.468	17.279	32.000
		in %	7,3	17,2	9,0	28,9	9,5	21,5	7,4	17,8
	Dienstleistungskaufleute	N	12.225	18.189	172	189	355	524	12.752	16.902
		in %	5,6	9,5	2,4	4,1	3,9	7,7	5,5	9,3
	Verkehrsberufe	N	2.775	1.379	163	36	133	40	3.081	1.455
		in %	1,3	0,8	2,1	0,8	1,5	0,8	1,3	0,8
	Organisation-, Verwaltungs- und Büroberufe	N	26.371	50.705	571	1.142	859	1.859	27.801	53.508
		in %	12,2	29,8	8,0	24,7	9,4	24,5	11,9	29,5
	Ordnungs-, Sicherheitsberufe	N	324	45	0	1	1	1	325	47
		in %	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
	Schriftwerkschaffende, Künstler	N	1.148	2.017	17	13	32	30	1.195	2.080
		in %	0,5	1,2	0,2	0,3	0,4	0,4	0,5	1,1
	Gesundheitsdienstberufe	N	104	21.145	4	704	6	938	114	22.785
		in %	0,0	12,4	0,1	15,2	0,1	13,8	0,0	12,6
	Sozial- und Erziehungsberufe	N	278	241	4	0	18	8	296	247
in %		0,1	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1	
Allg. Dienstleistungsberufe	N	3.938	18.687	189	671	329	1.200	4.456	20.558	
	in %	1,8	11,0	2,6	14,5	3,6	17,7	1,9	11,3	
Gesamt	N	62.928	139.612	1.756	4.094	2.595	5.854	67.279	149.560	
	in %	29,1	82,1	24,5	88,6	28,4	86,4	28,9	82,4	
Sonstige Arbeitskräfte	N	11.255	7.586	497	241	549	361	12.301	8.188	
	in %	5,2	4,5	6,9	5,2	6,0	5,3	5,3	4,5	
Rest	N	888	551	21	6	25	14	932	571	
	in %	0,4	0,3	0,3	0,1	0,3	0,2	0,4	0,3	
Insgesamt			216.510	170.059	7.154	4.827	9.127	6.777	232.791	181.483

Anhang E: Ergänzung zu Grafik 2: weitere Übergänge nach abgeschlossener Berufsausbildung



Literaturverzeichnis

Allmendinger, J. (1989): Educational systems and labor market outcomes, *European Sociological Review*, 5, S. 231 – 250.

Allmendinger, J. & Hinz, T. (1998): Occupational careers under different welfare regimes: West Germany Great Britain and Sweden, in Leisering & Walker (Hrsg.) *The dynamic of modern societies*, Bristol, Policy Press, S. 63 – 84.

Alba, R.D. & Nee, V. (1999): Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration, in: Ch. Hirschman, Ph. Kasinitz and J. DeWind (Hrsg.): *The Handbook of International Integration, The American Experience*, New York, Russel Sage Foundation, S. 135 – 160.

Alba, R. D., Handl, J. & Müller, W. (1994): Ethnische Ungleichheit im Deutschen Bildungssystem, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 46, Heft 2, S. 209 – 237.

Auernheimer, G. (Hrsg.) (2003): *Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder*, Leske + Budrich, Opladen.

Becker, G. S. (1964): *Human Capital*, University of Chicago Press, Chicago.

Bellmann, L. Hartung, S. (2005): Berufliche Ausbildung * Aussichten an der zweiten Schwelle, *Arbeit und Beruf*, Jg. 56, Nr. 4., S. 106-107.

Bellmann, L.; Wahse, J. (2006): Übernahme von Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb, *Arbeit und Beruf*, Jg. 57, Nr. 3., S. 73 – 74.

Below, S. v. (2003): Schulische Bildung, berufliche Ausbildung und Erwerbstätigkeit jünger Migranten. Ergebnisse des Integrationssurveys des BiB. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, *Materialien zur Bevölkerungswissenschaft*, Heft 105b.

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

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsbericht 2005.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsbericht 2005.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Berufsbildungsbericht 2006.

Blossfeld, Hans-Peter (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozess. Frankfurt/Main; New York: Campus.

Blossfeld, Hans-Peter (1993): Die berufliche Erstausbildung Jugendlicher im internationalen Vergleich, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Beiheft 11, S. 23-40.

Brückner, H. & Mayer, K.U. (2005): De-Standardization of the Life Course: What it might mean? And if it means anything, whether it actually took place, in: Macmillan, R. (Hrsg.): *The structure of the life course: Standardized? Individualized? Differentiated?*, Amsterdam et al., JAI Elsevier, S. 27 – 54.

Chiswick, B. R. (1978): The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men, *Journal of Political Economy*, 86 (5), S. 897 – 921.

Chiswick, B.R. (1991): Speaking, Reading and Earnings among Low-Skilled Immigrants, *Journal of Labor Economics*, 9 (2), S. 149 – 170.

Entorf, H. & Minoiu, N. (2004): What a difference immigration law makes: PISA results, migration background and social mobility, Europe and traditional countries of immigration, ZEW Discussion Paper, Nr. 04-17.

Esser, H. & Friedrichs, J. (Hrsg.) (1990): *Generation und Identität, Theoretische und empirische Beiträge zur Migrationssoziologie*, Westdeutscher Verlag, Opladen.

Esser, H. (1999): Inklusion, Integration und ethnische Schichtung, *Journal für Konflikt- und Gewaltforschung*, 1/1999, S. 5 – 34.

Esser, H. (2001): Integration und ethnische Schichtung, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, www.bmi.bund.de/Downloads/Esser.pdf, abgerufen am 9.3.2006.

Dietrich, H. & Abraham, M. (2005): Eintritt in den Arbeitsmarkt, in: Abraham, M. & Hinz, T. (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 69 – 98.

Granato, M. (2003): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung, *WSI Mitteilungen* 8/2003, S. 474 – 483.

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

Heckmann, F. (2001): Integration Research in a European Perspective. Demographic and Cultural Specificity and Integration of Migrants, *Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung*, Heft 103: S. 59 – 75.

Hoffmann-Nowotny, H.-J. (1998): Die Integration ethnischer Minoritäten, in: Friedrichs, J. Lepsius, R. & Mayer, K.U. (Hrsg.): *Die Diagnosefähigkeit der Soziologie*, Westdeutscher Verlag, Opladen, Sonderheft 38: S. 316 – 339.

Jeschek, W. (2000): General education and vocational training in East Germany and Participation in education, *Quarterly Journal of Economic Research* 69 (2), S. 295 – 316.

Kalter, F. (2005): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in: Abraham, M. & Hinz, T. (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 303 – 332.

Kalter, F. (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft, in: *Zeitschrift für Soziologie* 35(2), 144-160.

Kogan, Irene (2004): Last Hired, First Fired? The Unemployment Dynamics of Male Immigrants in Germany, *European Sociological Review*, 5, 20, 445-461.

Konietzka, D. (1999): Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufes für die Platzierung am Arbeitsmarkt, *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 28, Heft 5, S. 379 – 400.

Kristen, C. (1999): Bildungsentscheidungen und Bildungsungleichheit – ein Überblick über den Forschungsstand, *Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Arbeitspapiere*; Nr. 5.

Kristen, C. (2006): Ethnische Diskriminierung in der Grundschule? Die Vergabe von Noten und Bildungsempfehlungen, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58, S. 79 – 97.

Lauer, C. (2003): Family background, cohort and education, *Labour Economics* 10 (2) S. 231 – 251.

Lindbeck, A. & Snower, D.J. (1988): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge (Mass.).

Münz, R.; Seifert, W. et al. (1997): *Zuwanderung nach Deutschland. Strukturen, Wirkungen, Perspektiven*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.

OECD (2005): *Employment Outlook*, Paris.

Riphahn, R. T. (1999): *Residential Location and Youth Unemployment: The Economic Geography of School-to-Work Transitions*, Working Paper.

Riphahn, R.T. (2003): Cohort Effects in the Educational Attainment of Second Generation Immigrants in Germany: An Analysis of Census Data, *Journal of Population Economics* 16(4), S. 711-738.

Riphahn, R.T. (2005): Are there Diverging Time Trends in the Educational Attainment of Nationals and Second Generation Immigrants? *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Band 225/3, S. 325 – 346.

Riphahn, R. T. & Serfling, O. (2002): Neue Evidenz zum Schulerfolg von Zuwanderern der zweiten Generation in Deutschland, *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 71, S. 230 – 248.

Seibert, H. (2005): *Integration durch Ausbildung? Berufliche Platzierung ausländischer Ausbildungsabsolventen der Geburtsjahrgänge 1960 bis 1971*, Logos Verlag, Berlin.

Seibert, H. & Solga, H. (2005): Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen, *Zeitschrift für Soziologie* 34, Nr. 5, S. 364 – 382.

Seifert, W. (1997): Occupation and Economic Mobility and Social Integration of Mediterranean Migrants in Germany, *European Journal of Population*, Vol. 13, S. 1 – 16.

Statistisches Bundesamt (2004): *Bevölkerungsfortschreibung*, Wiesbaden.

Struck, O. & Simonson, J. (2000): Übergänge im Erwerbsleben. Theoretische Konzepte und empirische Befunde zur betrieblichen Lebenslaufpolitik, in: George, R. & Struck, O. (Hrsg.): *Generationenaustausch im Unternehmen*, München, Mering: Rainer Hampp, S. 19 – 52.

Ulrich, J. G. (1997): Non-company based training in Germany: Another pillar of vocational training and education, in: *ILM Conference: Understanding the School-to-Work-Transition*, Aberdeen.

Wachter, T. v. & Bender, S. (im Erscheinen): In the right place at the wrong time. The role of firms and luck in young workers' careers, *American Economic Review*.

Zimmermann, V. (2000): *Arbeitsmarktprobleme Jugendlicher: eine empirische Untersuchung ihres Weges in die Beschäftigung*, Nomos, Baden-Baden.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
1/2004	Sabine Hagemann, Werner Sörgel, Eberhard Wiedemann	Vermittlungsgutscheine nach § 421g SGB III - Zwischenergebnisse aus der Begleitforschung zur Vermittlung	9/2004
2/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	9/2004
3/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, Weiterbildung	9/2004
4/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil III: Wirtschaftliche Lage der Betriebe, Öffentliche Förderung	9/2004
5/2004	Eugen Spitznagel, Susanne Wanger	Mehr Beschäftigung durch längere Arbeits- zeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit	10/2004
6/2004	IAB-Autoren- gemeinschaft	Forschung zum SGB II des IAB: Die neuen Forschungsaufgaben im Über- blick	12/2004
1/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Sper- mann, Henrik Win- terhager, Amelie Wuppermann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil I: Datenstruktur und deskriptive Analysen	3/2005
2/2005	Sabine Dann, Günther Klee, Martin Rosemann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil II: Typisierung der Arbeitsagenturen	2/2005
3/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Sper- mann, Henrik Win- terhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil III: Mikroökonomische Wirkungs- analyse	3/2005

4/2005	Reinhard Hujer, Christopher Zeiss	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil IV: Makroökonomische Wirkungsanalyse	2/2005
5/2005	Friedhelm Pfeiffer, Henrik Winterhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil V: Kosten-Nutzen-Analyse	2/2005
6/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil VIa: Implementations- und Strukturanalysen - Private Arbeitsvermittler	7/2005
7/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil Vb: Implementations- und Strukturanalysen - Tabellenanhang	7/2005
8/2005	Reinhard Hujer, Günther Klee, Alexander Spermann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil VII: Zusammenfassung der Projektergebnisse	7/2005
9/2005	Regina Konle-Seidl	Lessons learned – Internationale Evaluierungsergebnisse zu Wirkungen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik	2/2005
10/2005	Ch. Brinkmann, J. Passenberger, H. Rudolph, E. Spitznagel, G. Stephan, U. Thomsen, H. Roß	SGB II – Neue Herausforderungen an Statistik und Forschung	2/2005
11/2005	Corinna Kleinert, Hans Dietrich	Aus- und Weiterbildungen im Pflegebereich - Eine Analyse des Eingliederungsprozesses in Erwerbstätigkeit	3/2005
12/2005	Axel Deeke	Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003	3/2005
13/2005	Oliver Falck	Das Scheitern junger Betriebe Ein Überlebensdauermodell auf Basis des IAB-Betriebspanels	3/2005
14/2005	Helmut Rudolph, Kerstin Blos	Schätzung der Auswirkungen des Hartz-IV-Gesetzes auf Arbeitslosenhilfe-Bezieher	4/2005

15/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Westdeutschland (inkl. Berlin-West)	5/2005
16/2005	Johann Fuchs, Doris Söhnlein	Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050	5/2005
17/2005	Michael Feil, Gerd Zika	Politikberatung mit dem Simulationsmodell PACE-L – Möglichkeiten und Grenzen am Beispiel einer Senkung der Sozialabgaben	5/2005
18/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost)	6/2005
19/2005	Stefan Schiel, Ralph Cramer, Reiner Gilberg, Doris Hess, Helmut Schröder	Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 -	7/2005
20/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	7/2005
21/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer	7/2005
22/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil III: Innovationen im Betrieb, wirtschaftliche Lage der Betriebe	7/2005
23/2005	Aderonke Osikominu	Eine Analyse der Teilnehmerselektion in die berufliche Weiterbildung auf Basis der integrierten Erwerbsbiografien (IEB)	9/2005
24/2005	Uwe Blien, Franziska Hirschenauer	Vergleichstypen 2005: Neufassung der Regionaltypisierung für Vergleiche zwischen Agenturbezirke	9/2005
25/2005	Johann Fuchs, Katrin Dörfler	Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 – Annahmen und Grundlagen	9/2005
26/2005	Axel Deeke	Das ESF-BA-Programm im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung der Bundesagentur für Arbeit – Zur Umsetzung des Programms von 2000 bis Anfang 2005	10/2005

1/2006	Lena Koller, Ulrike Kress, Kerstin Windhövel	Blinde Kuh war gestern – heute ist FIS Das Forschungs-Informations-System – ein neuer Weg wissenschaftlicher Politikbera- tung	1/2006
2/2006	Susanne Wanger	Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeits- volumen nach Geschlecht und Altersgruppe – Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004	1/2006
3/2006	Sarah Heinemann, Hermann Gartner, Eva Jozwiak	Arbeitsförderung für Langzeitarbeitslose - Erste Befunde zu Eingliederungsleistun- gen des SGB III im Rechtskreis SGB II	2/2006
4/2006	Jan Binder, Barba- ra Schwengler	Neuer Gebietszuschnitt der Arbeitsmarkt- regionen im Raum Berlin und Brandenburg – Kritische Überprüfung der bisher gültigen Arbeitsmarktregionen und Vorschläge für einen Neuzuschnitt	2/2006
5/2006	Ch. Brinkmann, M. Caliendo, R. Hujer, St. L. Thomsen	Zielgruppenspezifische Evaluation von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – Gewinner und Verlierer	2/2006
6/2006	Ch. Gaggermeier	Indikatoren-Modelle zur Kurzfristprognose der Beschäftigung in Deutschland	4/2006
7/2006	St. Schiel, R. Gilberg, H. Schröder	Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Pro- gramms FAIR - 3. Zwischenbericht	4/2006
8/2006	K. Blos	Die Bedeutung der Ausgaben und Einnah- men der Sozialversicherungssysteme für die Regionen in Deutschland	3/2006
9/2006	A. Haas, Th. Rothe	Regionale Arbeitsmarktströme - Analyse- möglichkeiten auf Basis eines Mehrkon- tenmodells	4/2006
10/2006	J. Wolff, K. Hohmeyer	Förderung von arbeitslosen Personen im Rechtskreis des SGB II durch Arbeitsgele- genheiten: Bislang wenig zielgruppenorien- tiert	6/2006
11/2006	L. Bellmann, H. Bielski, F. Bilger, V. Dahms, G. Fischer, M. Frei, J. Wahse	Personalbewegungen und Fachkräfterekrui- tierung – Ergebnisse des IAB-Betriebs- panels 2005	6/2006

12/2006	Th. Rhein, M. Stamm	Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland: Deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirt- schaftszweige	7/2006
13/2006	B. Rudolph, C. Klement	Arbeitsmarktpartizipation von Frauen im Transformationsprozess - Sozio-ökono- mische Realität in den EU-Beitrittsländern Polen, Tschechien und Ungarn	7/2006
14/2006	Th. Rothe	Die Arbeitskräftegesamtrechnung für Ost- und Westdeutschland – Konzeption und ausgewählte Ergebnisse	7/2006
15/2006	R. Konle-Seidl, Kristina Lang	Von der Reduzierung zur Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials	8/2006
16/2006	J. Dornette, M. Jacob	Zielgruppenerreichung und Teilnehmer- struktur des Jugendsofortprogramms JUMP	8/2006

Impressum

IABForschungsbericht
Nr. 17 / 2006

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb1706.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Anette Haas, Tel. 0911/179-3088,
oder E-Mail: anette.haas@iab.de

Andreas Damelang, Tel. 0911/179-3382
Oder E-Mail: andreas.damelang@iab.de