

# **Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland**

Die Rolle des gleichrangigen Zugangs zum Arbeitsmarkt

**Björn Weiß**

## **Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek**

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

Magisterarbeit

Georg-August-Universität-Göttingen

Vorgelegt am 10.03.2010

Originaltitel: Gleichrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt – Eine Chance für die arbeitsmarktliche Integration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen?

Erstprüfer: Professor Dr. Claudia Diehl

Zweitprüfer: Dr. Thomas Dörfler

## **Weiß, Björn**

Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland -  
Die Rolle des gleichrangigen Zugangs zum Arbeitsmarkt  
ISBN 978-3-941274-45-7

Covergestaltung: Anita Arnold

### **Alle Rechte vorbehalten**

1. Auflage 2011, Göttingen

© Optimus Verlag

URL: [www.optimus-verlag.de](http://www.optimus-verlag.de)

Printed in Germany

Papier ist FSC zertifiziert (holzfrei, chlorfrei und säurefrei,  
sowie alterungsbeständig nach ANSI 3948 und ISO 9706)

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes in Deutschland ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Theorien zur Erklärung der Arbeitsmarktchancen von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen .....</b>	<b>7</b>
2.1	Humankapitaltheorie.....	7
2.2	Arbeitsmarktdiskriminierung.....	14
2.3	Theorien der Arbeitsmarktsegmentation .....	20
2.4	Institutionelle Diskriminierung.....	31
2.4.1	Direkte institutionalisierte Diskriminierung .....	33
2.4.2	Indirekte institutionalisierte Diskriminierung .....	40
2.4.3	Alltägliche Diskriminierung.....	42
2.5	Fazit .....	46
<b>3</b>	<b>Die Arbeitsmarktlage in Göttingen.....</b>	<b>49</b>
3.1	Arbeitsmarktsituation von Ausländern in Göttingen.....	49
3.2	Erklärung für die Ausländerbeschäftigung in Göttingen .....	51
<b>4</b>	<b>Empirische Untersuchung.....</b>	<b>55</b>
4.1	Die Stichprobe .....	56
4.2	Methodologischer Rahmen.....	58
4.3	Das Erhebungsinstrument.....	59
4.4	Durchführung der Interviews.....	64
4.5	Auswertung.....	66
<b>5</b>	<b>Ergebnisse .....</b>	<b>75</b>
5.1	Diskriminierungen und Vorurteile.....	75
5.2	Humankapital.....	77

5.3	Ausländerbehörde, Arbeitsagentur und Arbeitserlaubnisse .....	81
5.4	Studenten .....	83
<b>6</b>	<b>Fazit und Ausblick .....</b>	<b>85</b>
<b>7</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>89</b>
7.1	Anhang 1: Interviewleitfaden .....	89
7.2	Anhang 2: Interviewprotokollbogen.....	91
<b>8</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>93</b>

# 1 Einleitung

Menschen, die aus wirtschaftlichen oder politischen Gründen, aufgrund von Krieg, Vertreibung und sonstiger Verbrechen ihre Heimatländer verlassen müssen und in Deutschland zum zeitweiligen Schutz aufgenommen werden, sehen sich gesellschaftlicher und rechtlicher Ablehnung ausgesetzt. Dementsprechend wird kein dauerhafter Aufenthalt oder gesellschaftliche und soziale Integration angestrebt, sondern die schnellstmögliche Rückführung der Flüchtlinge in ihr jeweiliges Heimatland.

Leidtragende sind besonders Asylsuchende über deren Antrag auf Asyl noch nicht entschieden wurde, sowie die Gruppe der Geduldeten, die trotz Ablehnung des Asylantrags oftmals über mehrere Jahre in Deutschland verbleiben. Ermöglicht wird dies durch die Erteilung von Duldungen, die auf drei Monate befristet und mehrmals verlängert werden können. Diese Gruppen leben darüber hinaus in staatlich verordneter Armut und räumlich getrennt von der Aufnahmegesellschaft. Darüber hinaus werden sie in ihrer räumlichen Mobilität zum Zweck der Kontrolle behindert. Staatliche Integrationsleistungen, wie z.B. Beschäftigungsförderung oder Spracherwerb, sind nicht für sie vorgesehen, so dass der Zugang zum Arbeitsmarkt für den größten Teil von ihnen behindert wird (Kühne 2002: 152; Blahusch 1992: 25ff.; Kühne/Rüßler 2000; Flam 135f.).

Gesellschaftliche und rechtliche Exklusionsmechanismen haben somit einen negativen Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen, die sich in verschiedenen Studien zur Arbeitsmarktsituation von Flüchtlinge widerspiegeln. Im Jahr 2006 hatten rund 9,8% der ca. 165.000 geduldeten Drittstaatler eine Arbeitserlaubnis, wohingegen von den ca. 40.000 Asylsuchenden nur ungefähr 3,2% eine Arbeitserlaubnis bekamen. Überdies konnte das Gutachten der Enquête-Kommission „Demographischer Wandel“ des Deutschen Bundestages von 1997 im Rahmen ihrer Untersuchung zeigen, dass die Erwerbsquoten<sup>1</sup> sozialversicherungspflicht-

---

<sup>1</sup> Unter der Erwerbsquote ist allgemein, das Verhältnis von Erwerbstätigen und Erwerbslosen zur Gesamtbevölkerung gemeint.

tig beschäftigter<sup>2</sup> Flüchtlinge im Alter von 15 – 25 Jahren je nach Herkunftsland zwischen 11,6% und 37,2% schwankten. Die Erwerbsquoten der deutschen und hier ansässigen ausländischen Bevölkerung waren im Gegensatz dazu erheblich höher (48,9% bzw. 51,4%). Ein ähnliches Bild zeichnet eine Untersuchung von Diehl/Grobecker, die anhand von Daten des Mikrozensus 2003 zeigen konnten, dass die Erwerbsquote von Neuzuwanderern<sup>3</sup> im Alter von 20 bis unter 40 Jahren aus nicht-europäischen Staaten mit 30,2% deutlich unter der deutschen Erwerbsquote mit 85% lag. Darüber hinaus bewegte sich die Arbeitslosenquote bei Neuzuwanderern aus nicht-europäischen Staaten bei über 25%, wohingegen nur 10,1% der erwerbsfähigen Deutschen arbeitslos gemeldet waren (Diehl/ Grobecker 2006: 1146). Flüchtlinge, die erwerbstätig sind, gehen oftmals einer geringfügigen- oder Teilzeitbeschäftigung nach, wobei festgestellt werden konnte, dass knapp 50% der erwerbstätigen Flüchtlinge über einen befristeten Arbeitsvertrag verfügen (Frick/Wagner in Kühne/Rüßler 2000: 321 ). Diese Art der Erwerbstätigkeit ist in den Branchen, in denen Flüchtlinge und Asylbewerber überwiegend Arbeit finden, durchaus verbreitet. Dazu gehören Tätigkeiten im Gaststätten – und Beherbergungsgewerbe, im Reinigungsgewerbe, in der Fertigungsbranche, in der Alten- und Krankenpflege sowie im Taxigewerbe und Baugewerbe (Kühne/Rüßler 2000: 313f, 331, 381). In diesen Wirtschaftsbereichen finden sich vermehrt „Jedermann“-Tätigkeiten, die sich durch niedrige Löhne und geringfügige Beschäftigung auszeichnen (Kühne/Rüßler 2000: 313, 384; Kühne 2006: 248).

Eine Folge der schlechten Arbeitsmarktlage von Flüchtlingen ist die Behinderung gesellschaftlicher Integration und Akzeptanz der Flüchtlinge in der Bevölkerung, die gerade durch den uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt verbessert werden könnte. Ein vom Staat unabhängiges Einkommen bedeutet die Loslösung von der stigmatisierenden staatlichen Unterstützung und zugleich die

---

<sup>2</sup> Sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind diejenigen Erwerbstätigen, die Beiträge zur Sozialversicherung entrichten. Selbständige, mithelfende Familienangehörige und Beamte gehören nicht zu diesem Kreis. Geringfügig Beschäftigte gehören per definitionem zwar dazu, werden aber in der Arbeitsmarktstatistik außen vor gelassen.

<sup>3</sup> Unter „Neuzuwanderern“ versteht man hier ausländische Zuwanderer, „deren Wohnsitz ein Jahr vor der Erhebung im Ausland lag und die als Zuzugsjahr das Erhebungsjahr bzw. das jeweilige Vorjahr angegeben haben“ (Diehl/Grobecker 2006: 2).

Möglichkeit, über die Arbeit mit Menschen der Aufnahmegesellschaft in Kontakt zu treten, so dass mit der Zeit Verhaltensregeln und gesellschaftliche Strukturen erlernt werden, die den Erwerbstätigen zu einem festen Bestandteil der Gesellschaft werden lassen würden (Kühne 2002: 153).

Verhindert wird die Eingliederung von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt wie im Vorherigen beschrieben u. a. durch gesetzliche Hindernisse. Dabei spielen nicht nur die fehlenden arbeitsmarktbezogenen Förderungen und Qualifizierungen sowie die sehr kurz bemessene Aufenthaltserlaubnis eine Rolle, sondern auch die sogenannte Vorrangprüfung, die für Flüchtlinge mit prekärem Aufenthaltsstatus Anwendung findet. Anerkannte Flüchtlinge sind von dieser Regelung nicht betroffen. Die Vorrangprüfung kommt immer dann zum Einsatz, wenn ein „nachrangiger“ Ausländer eine Arbeitsstelle gefunden hat. In diesem Fall ist von der zuständigen Arbeitsagentur zu prüfen, ob nicht bevorrechtigte Deutsche und EU-Ausländer diese Arbeitsstelle besetzen könnten. Der Zweck dieses Arbeitsmarktinstruments ist, negative Folgen der jeweiligen Arbeitsmarktsituation für Deutsche und bevorrechtigte EU-Ausländer zu verhindern. Damit sollen die genannten Flüchtlingsgruppen vom Arbeitsmarkt ferngehalten werden.

Als ein Hoffnungsschimmer zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage der Flüchtlinge mit prekärem Aufenthaltsstatus, wie Asylbewerber und Geduldete, darf das Zuwanderungsgesetz von 2005 betrachtet werden (Reißlandt 2007: online), welches in der ersten Zuwanderungsgesetz-Novelle 2007 reformiert wurde. Diese beinhaltet eine Übergangsregelung,<sup>4</sup> nach der Geduldete, die sich, neben anderen Voraussetzungen, zum Stichtag 1.7.2007 mindestens sechs Jahre mit Kind bzw. acht Jahre ohne Kind legal in Deutschland aufgehalten haben, ein Aufenthaltsrecht beantragen können. Die Bleibeberechtigung ist gleichbedeutend mit einem gleichrangigen Arbeitsmarktzugang und gilt zunächst bis zum 31.12.2009. Sie wird nach Ablauf dieser Frist nur verlängert, wenn der Lebensunterhalt in diesem Zeitraum überwiegend ohne staatliche Unterstützung gesichert wurde und die Person auch zukünftig in der Lage sein wird, ihren Lebensunterhalt überwiegend selbständig zu sichern (Schneider 2007: online). Der

---

<sup>4</sup> Die sogenannte „Altfallregelung“ ist unter §104a,b des Aufenthaltsgesetzes zu finden.

Wegfall der Vorrangprüfung für Bleibeberechtigte scheint die Situation dieses Teils der Geduldeten erheblich verbessern zu können.

Ziel und damit Fragestellung dieser Arbeit wird deswegen sein, zu klären, ob durch den Wegfall der Vorrangprüfung mehr Bleibeberechtigte einen Arbeitsplatz finden. Neben der Beantwortung dieser Fragestellung bleibt darüber hinaus zu klären, ob der gleichrangige Zugang für anerkannte Flüchtlinge in der Vergangenheit einen positiven Effekt auf ihren Arbeitsmarkterfolg hatte. Ferner ist der Einfluss anderer Faktoren zu prüfen, welche die Einstellungschancen von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen und damit ihren Arbeitsmarkterfolg beeinflussen. Hierbei könnten vor allem die individuellen, arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten eines Flüchtlings und diskriminierendes Verhalten durch Arbeitgeber und Institutionen auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle spielen.

Zur Beantwortung der Fragestellung wird die Stadt Göttingen als lokaler Kontext ausgewählt. Göttingen ist als Universitätsstadt bekannt und verfügt daher mit knapp 25.000 Studenten über ein zusätzliches Reservoir an Arbeitskräften. Dabei werden Studenten aufgrund ihrer relativ geringen Ausstattung mit Arbeitsmarktressourcen und temporärer Verfügbarkeit vorwiegend für Hilfstätigkeiten angestellt. Diese Art der Tätigkeit käme auch für einen Großteil der Flüchtlinge infrage, so dass zu prüfen ist, ob diese beiden Gruppen auf dem Göttinger Arbeitsmarkt als Arbeitsplatzkonkurrenten auftreten.

Um diese Vermutungen klären zu können, werden Personalverantwortliche und Geschäftsführer in ausgewählten Göttinger Betrieben über ihre Anstellungspraxis und Personalauswahlkriterien befragt werden. Eine großflächigere Untersuchung wäre im Rahmen einer Magisterarbeit zu zeitaufwendig und schwer durchzuführen gewesen. Darüber hinaus kann durch die Begrenztheit der Arbeit nicht davon ausgegangen werden, dass die Untersuchung repräsentative Ergebnisse hervorbringen wird. Dennoch kann sie zur Illustration bestimmter Zusammenhänge und Mechanismen genutzt werden.

Arbeitsmarktmechanismen, die einen Einfluss auf die Arbeitsmarktperformanz von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen haben können sowie deren empirische Relevanz für die Arbeit werden in Kapitel 2 in Form von Theorien aufgezeigt und diskutiert. Diese haben nicht nur Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen, sondern sind allgemein im Zusammenhang mit Ausländern von Relevanz, so dass auch dieser Begriff hier verwendet wird.

Im Mittelpunkt stehen hierbei die Humankapitaltheorie, Theorien der Arbeitsmarktdiskriminierung und Arbeitsmarktsegmentation sowie Theorien der institutionellen Diskriminierung. Nach der allgemeinen Beschreibung der Humankapitaltheorie wird auf Mechanismen eingegangen, welche die Einstellungschancen von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen maßgeblich steuern können. Anschließend werden Theorien der Arbeitsmarktdiskriminierung vorgestellt. Diese gliedern sich in zwei Richtungen: Erstens werden Vorurteile seitens der Arbeitgeber als Diskriminierungsursache hervorgehoben und zweitens wird statistische Diskriminierung näher beleuchtet. Als dritter Punkt rücken Theorien der institutionellen Diskriminierung in den Fokus, die sich in direkte, institutionalisierte und indirekte, institutionalisierte Diskriminierung sowie alltägliche Diskriminierung aufspalten. Schließlich sind Theorien der Arbeitsmarktsegmentation für die Einstellungschancen von Geduldeten relevant. Dabei werden zunächst drei Modelle unterschieden: interner und externer Markt, primärer und sekundärer Markt und der ISF-Ansatz, der sich speziell auf Deutschland bezieht. Genau wie bei der Humankapitaltheorie werden in einem nächsten Schritt allgemeine Ursachen der Arbeitsmarktsegmentation hinzugezogen, um daraufhin Mechanismen der migrationsspezifischen Arbeitsmarktteilung zu beschreiben. Am Schluss des zweiten Kapitels werden die wichtigsten Erkenntnisse, die zur Erklärung des Arbeitsmarkterfolgs von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen beitragen können, als Hypothesen zusammengefasst.

In Kapitel 3 wird die Fragestellung in den lokalen Kontext der Stadt Göttingen eingebettet, indem kurz auf die lokale Arbeitsmarktsituation von Ausländern und deren Ursachen eingegangen und ferner die Rolle der Studentenbeschäftigung besprochen wird.

Daran schließt sich in Kapitel 4 die empirische Untersuchung an. Hierbei werden die zentralen Hypothesen in Interviews getestet. Dabei werden in einem ersten Schritt die Gründe für die Stichprobenauswahl und die Kontakthanbahnung zu den Interviewpartnern beschrieben, die aus der Arbeitgeberdatenbank des Arbeitsmarktprojekts „FairBleib Göttingen“ rekrutiert wurden. Das Projekt hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Gruppe der Geduldeten mit Aufenthaltsrecht, die von der „Altfallregelung“ profitieren, in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern und zu diesem Zweck potentielle Arbeitgeber zu kontaktieren. Im zweiten Schritt werden zunächst die Grundprinzipien qualitativer Forschung vorgestellt, deren Einhaltung die Qualität des Forschungsprozesses garantiert. Danach soll