

*Der Weg zum Konkreten erfordert
den Umweg über die Abstraktion.*

Luhmann 1994

1 Einführung

Das Hauptziel der vorliegenden Lizenziatsarbeit ist die Ermittlung struktureller Assimilation zwischen den Einwanderergenerationen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Bei Erikson und Godthorpe (1992, S. 393) wird deutlich gemacht, dass sich klassenspezifische Unterschiede nicht bloss aufgrund struktureller und funktionaler Einflüsse zeigen, sondern dem Individuum zugeschrieben werden müssen. Das betrifft ganz speziell diejenigen, welche sich in der Lage befinden, ihre Position zu schützen, einzeln oder in Gruppen (ebd.). Einen ähnlichen Ausgangspunkt nimmt die Theorie der sozialen Schliessung, wo der Fokus auf der Maximierung ökonomischer Chancen und der Monopolisierung von gesellschaftlich relevanten Ressourcen liegt, wie zum Beispiel dem Einkommen. Dabei üben gesellschaftliche Gruppen Macht aus um gegenüber anderen Gruppen Vorteile zu erlangen (Murphy, 2004; Weber, 1985). Dabei gibt es unterschiedliche *Schliessungsformen*, welche untereinander in Beziehung stehen. In der vorliegenden Arbeit sind die *Bildung*, der *Arbeitsmarkt* und die *ethnische Herkunft* von zentraler Bedeutung (vgl. Murphy, 2004, S. 92f).

Da die *zweite Generation Einwanderer* in der Schweiz aufgewachsen ist und eine entsprechende Bildung absolviert hat, kommt ihr eine besondere Bedeutung zu, hinsichtlich ihrer Integration auf dem Arbeitsmarkt. Bei Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund handelt es sich um eine stark wachsende Bevölkerungsgruppe. Seit der Liberalisierung des Schweizer Arbeitsmarktes¹ sind heute über eine halbe Million mehr zugewanderte Arbeitnehmer anzutreffen. Die Einwanderungsbilanz des Jahres 2008 alleine zeigt, dass den rund 160'000 Einwanderungen ungefähr 60'000 Auswanderungen gegenüberstehen. Als Einwanderungsgrund wird bei 78'000 Einwanderern die Erwerbstätigkeit an erster Stelle

¹ Die Personenfreizügigkeit ist am 1. Juni 2002 in Kraft getreten.

genannt (vgl. BFS, 2011). Im Jahr 2009 zählt die Schweiz nach offiziellen Angaben 23.5 Prozent ausländische Erwerbspersonen (BFS, 2010c). Dazu gehören vorwiegend Arbeitnehmer und selbstständig Erwerbende. In der EU liegt der Ausländeranteil im selben Jahr mit 7.3 Prozent nur etwa ein Drittel so hoch wie in der Schweiz (BFS, 2011). Werden die Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund ins Auge gefasst, ohne ihre Staatsbürgerschaft und die ethnische Herkunft ihrer Eltern zu berücksichtigen, liegt der Anteil noch deutlich höher. Aufgrund der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) hat sich nach eigenen Berechnungen gezeigt, dass in dieser Hinsicht fast jeder zweite Arbeitnehmer über einen Migrationshintergrund verfügt.

Die Begriffe *Assimilation* und *Integration* werden oft synonym verwendet (vgl. Sozialinfo, 2011), wobei in der Soziologie der Begriff der Assimilation vorherrscht (vgl. Hans, 2010, S. 44). Ganz allgemein wird unter *Assimilation* das Verschwinden von Unterschieden zwischen ethnischen Gruppen in ihren kulturellen Gewohnheiten, sozialen Interaktionen und ihrer Identität verstanden (Rumbaut & Baltes, 2001; Alba & Nee, 2003; Hans, 2010, S. 13). Etabliert hat sich die Unterscheidung einer kulturellen und strukturellen Ebene der Assimilation, wobei die *strukturelle Assimilation*, im Gegensatz zur kulturellen Assimilation, eine Voraussetzung für die Stabilität des Systems darstellt (Hans, 2010, S. 47). In diesem Sinn lässt sich die strukturelle Assimilation mit dem Begriff der Integration synonym verwenden.

Mit *Segregation* ist das Gegenteil von Assimilation gemeint. In Deutschland zeigt sich aufgrund der Bildung und dem Einkommen ein erheblicher Anteil an Segregation (Hans, 2010). Ursprünglich orientierte sich das Verständnis von Segregation an räumlichen Verhältnissen. Ausländer waren in einzelnen Stadtteilen häufiger anzutreffen, weil aufgrund ihrer niedrigeren Einkommen gegenüber Einheimischen sich ihr Risiko erhöhte in Gebiete mit geringen Mietkosten gedrängt zu werden (vgl. Mahnig 2001). *Das Verständnis von Segregation wird heute in einem erweiterten Sinn verwendet* und auf andere Bereiche und Situationen ausgedehnt, welche Vorboten einer räumlichen Ausgrenzung sein können.

In der *Arbeitsmarkt- und Migrationsforschung* wird wiederholt festgestellt, dass immer wieder dieselben Bevölkerungsgruppen benachteiligt werden, indem sie weniger verdienen, häufiger arbeitslos werden und schlechtere Karrierechancen erhalten (Abraham, Hinz 2008: S. 12). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund sind oft stärker von einem geringeren Arbeitsmarkterfolg betroffen als einheimische Arbeitnehmer. In der vorliegenden Arbeit wird zwischen *drei Dimensionen des Arbeitsmarkterfolges* unterschieden, welche die Partizipation, die Performance und die Qualität betreffen.

Der Begriff der *Partizipation* umfasst den Beschäftigungsgrad, Erwerbsquoten, Arbeitslosigkeit und die berufliche Stellung. Arbeitslose zum Beispiel sind vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen und werden in der vorliegenden Arbeit nicht erfasst. Bei der *Performance* steht die Leistung im Zentrum der Betrachtung. Aus Arbeitnehmersicht handelt es sich um monetäre Erträge (Granato, 2003), welche unter anderem als Entschädigung für die Bildungsinvestition angesehen werden (Becker, 1962). Für den Arbeitgeber fallen Kosten an. Neben den monetären Aspekten gibt es auch nicht-monetäre Aspekte (ebd.), welche sich in der *Beschäftigungsqualität* bemerkbar machen und ebenfalls eine Quelle ethnischer Ungleichheit darstellt, auf die in der vorliegenden Arbeit nur indirekt eingegangen wird.

Die *Ermittlung des Assimilationsgrades* beruht auf dem Vergleich von Lohnniveaus der Arbeitnehmer unterschiedlicher Herkunftsregionen innerhalb und ausserhalb Europas. Verschiedenste Studien zeigen, dass der Migrationshintergrund sowohl die Bildung als auch die Art der ausgeübten Tätigkeit beeinflusst. Das liegt daran, dass aus einigen Herkunftsländern zum Beispiel besonders häufig Arbeitskräfte für Tätigkeiten auf dem Bau oder im Gastgewerbe eingesetzt werden. Aus anderen Herkunftsländern werden eher hoch qualifizierte Arbeitnehmer, wie Ingenieure und Führungskräfte rekrutiert, welche ein entsprechend hohes Bildungsniveau aufweisen. In der vorliegenden Arbeit wird ein *Forschungsansatz* gewählt, welcher von *Bildung und Tätigkeit* ausgeht und *inadäquate Beschäftigung* berücksichtigt (vgl. Szydlik, 1996), welche aus dem Verhältnis zwischen Bildung und Tätigkeit hervorgeht.

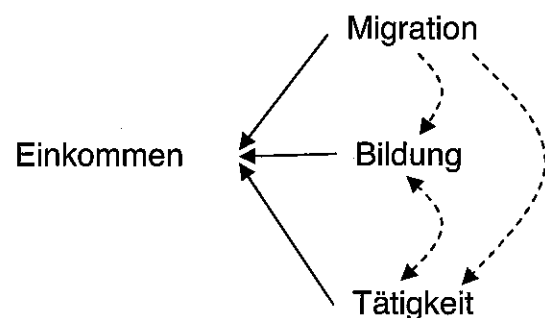


Abb 1: Forschungsansatz (eigene Darstellung)

Die Bestimmung des Assimilationsgrades soll auf einem vergleichbaren Einkommen basieren, welches einer adäquaten Beschäftigung entspricht. Das Verhältnis zwischen Bildung und Tätigkeit erscheint problematisch, da die Bildungsrendite je nach Tätigkeit variieren kann (z. B. Taxifahrer mit UNI-Abschluss). Während die Bildung ein individuelles Merkmal darstellt, wird die Tätigkeit in der vorliegenden Arbeit deshalb als strukturelles Merkmal betrachtet. Aufgrund des Komplexitätsgrades der Tätigkeit werden fünf Stufen gebildet und als Arbeitsmarktsegmente definiert. Dazu gehören Hilfs-, Fach-, Büroarbeit, Experten und Kontrolltätigkeit.

In einem eignen Konzept soll die Individual- und Strukturebene miteinander verbunden werden. Es wird davon ausgegangen, dass das *Anspruchsniveau der Tätigkeit (ANT)* und das *Anspruchsniveau der Bildung (ANB)* identisch wären, wenn es nur adäquat beschäftigte Arbeitnehmer gäbe. Bildung und Tätigkeit wären dann unterschiedliche Masse für dieselbe Sache (wie zum Beispiel Temperaturwerte in Grad Fahrenheit, respektive in Grad Celsius), wovon nicht ausgegangen wird. Das Verhältnis zwischen individueller und struktureller Ebene wird deshalb als Beschäftigungsadäquanz definiert.

Das *individuelle Anspruchsniveau (AN)* wird auch *Stufenadäquanz* genannt, dessen Werte auf der *SA/AC-Skala* verortet werden kann. SA steht für „Social Action“ und bezieht sich auf die Bildung, während AC für „Action Complexity“ steht und sich am Komplexitätsgrad der Tätigkeit orientiert. Die ganzzahligen Werte auf dieser Skala repräsentieren die strukturelle Ebene. Die Stufenadäquanz dient als Scharnierfunktion zwischen der Individual- und der Strukturebene. Gebildet wird die Stufenadäquanz aufgrund der durchschnittlichen Bildung einheimischer

Arbeitnehmer auf einer Stufe. Die individuelle Abweichung davon zeigt sich in der *Adäquanz*, respektive *Bildungsadäquanz*. Die *Stufenadäquanz* ist nichts anderes als die *Bildungsadäquanz*, welche stufengerecht transformiert wird. In folgender Abbildung wird dieser Sachverhalt veranschaulicht:

	<u>Anspruchsniveau der Tätigkeit (ANT)</u> Arbeitsmarktsegmente, Stufen der Komplexität Komplexitätsgrad der Tätigkeit (Action Complexity)	
Strukturebene	-	Durchschnittsbildung einheimischer Arbeitnehmer
Scharnierfunktion	<u>Anspruchsniveau (AN)</u> Stufenadäquanz (SA/AC-Skala)	-
Individualebene	-	Bildungsadäquanz (BA)
	<u>Anspruchsniveau der Bildung (ANB)</u> Individuelle Bildung Basis für das soziale Handeln (Sozial Action)	

Abb 2: Verbindung zwischen Struktur- und Individualebene (eigene Darstellung)

Diese Konzeptualisierung legt nahe, dass Bildung und Tätigkeit hinsichtlich ihres Anspruchsniveaus zu einem grossen Teil redundant sind und nicht beide Konstrukte gleichzeitig in eine multivariate Regression aufgenommen werden dürfen, wenn der Einfluss des Anspruchsniveaus auf das Einkommen erklärt werden soll. – Und darauf basiert die Bestimmung der Assimilation. - Die Konzepte ANT, ANB und AN weisen Redundanz auf und lassen sich in unterschiedlicher Weise miteinander kombinieren. Welchen Einfluss unterschiedliche Kombinationen auf das Einkommen haben, soll überprüft werden. Drei verschiedene Varianten der Spezifikation kommen zur Anwendung:

1. Bildung und Tätigkeit (ANB + ANT) im Modell M1.5.
2. Stufenadäquanz alleine (AN) im Modell M1.6.
3. Tätigkeit und Bildungsadäquanz (ANT + BA) im Modell M1.7.

Da alle drei Varianten auf Bildung und Tätigkeit basieren und ineinander überführt werden können, müssten aufgrund linearer Verhältnisse derselbe Assimilationsgrad resultieren, was geprüft werden soll.

Ganz allgemein wird davon ausgegangen, dass die *Assimilationsthese* zutrifft, wonach überwiegend eine Anpassung an die einheimischen Verhältnisse stattfindet (Golder, 1998; Granato, 2003; Kalter, 2005; Szydlik, 1996). Die Unterschiede zwischen einzelnen Herkunftsregionen sind jedoch sehr gross. In den letzten 10 Jahren wanderten in die Schweiz immer häufiger hoch qualifizierte Arbeitnehmer ein. Die Heterogenität hat sich dadurch noch verstärkt. Während die *erste Generation Einwanderer* auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bereits gut erforscht ist, besteht hinsichtlich der *zweiten Generation Einwanderer*, den „Secondos“, noch erheblicher Forschungsbedarf. Der Integrationsprozess ist bei der ersten Generation meist nicht abgeschlossen und erstreckt sich oft über mehrere Generationen hinweg (Hans 2010).

Theoretisch gibt es eine enorme Fülle von Erklärungsansätzen um die *Funktionsweise des Arbeitsmarktes* zu beschreiben. Dazu gehört zum Beispiel die *Humankapitaltheorie* (Becker, 1962; Mincer, 1974), die *Segmentationsansätze* (Piore M. J., 1978; Sengenberger, 1987; Struck, 2005) oder die *Beschäftigungsadäquanz* (Büchel, 1998). Im Hinblick auf die Sozialstruktur existieren alternative Ansätze wie zum Beispiel das *Klassenschema* (Erikson & Goldthorpe, 1992), das arbeitsmarktorientierte Klassen definiert. Im Gegensatz dazu sind die klassenorientierten Segmente (Piore M. J., 1978) weniger stark ausdifferenziert. Beiden Ansätzen liegt die Idee zugrunde, Gesellschaft und Arbeitsmarkt miteinander zu verbinden.

Während die Humankapitaltheorie auf der Individualebene weit verbreitet ist, ist die Vielfalt hinsichtlich den *sozialen Strukturen* sehr vielfältig (vgl. Erikson & Goldthorpe, 1992; Golder, 1998; Kalter, 2005; Piore M. J., 1978; Sengenberger, 1987; Struck, 2005; Szydlik, 1990). Andere Autoren verzichten bewusst darauf und erklären die Unterschiede aufgrund individueller Merkmale (z. B. Diekmann, Engelhardt, & Hartmann, 1993; Granato, 2003). Auf der individuellen Ebene scheint die Bildung unangefochten vertreten zu sein, weil die Bildung einen direkten Einfluss auf die Performance der Arbeitnehmer hat (Diekmann, Engelhardt, & Hartmann, 1993).

Die strukturelle Ebene wird in der vorliegenden Arbeit durch die *Segmentation* definiert. Im Hinblick auf die Ermittlung von Assimilation sind Segmente deshalb

von Bedeutung, weil die Preisfindung in den Segmenten unterschiedlich verläuft (Sengenberger, 1987). Diese Feststellung stützt die Annahme von Teilsystemen der Arbeitskräftebeschaffung, welche von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechend wahrgenommen werden und es zu entsprechenden Handlungen kommt, die wiederum unter dem Gesichtspunkt der sozialen Schliessung betrachtet werden können.

Die empirische Analyse basiert auf der *Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung* (SAKE) aus dem Jahr 2008. Die Stichprobe umfasst rund 21'000 Arbeitnehmer. Die unabhängigen Variablen der OLS-Regression werden so behandelt, dass die Bestimmung der Assimilation auf vergleichbaren Basislohniveaus beruht. Die Bestimmung des „*Grand Mean*“ und die *Mittelwertzentrierung* kommen dabei zur Anwendung (Treiman, 2009, S. 164). Bei den Ergebnissen werden Stufen- und Kontexteffekte unterschieden. Die *Stufeneffekte* fokussieren die Unterschiede zwischen den Segmenten, während die *Kontexteffekte* innerhalb eines Segmentes zu finden sind.

Im Kapitel 2 folgt der Theorieteil, welcher mit einer Einführung beginnt (Kap. 2.1). Dabei wird der Forschungsstand und die Theorie der sozialen Schliessung erörtert. Zudem wird die Wahl der Sozialstruktur und die strukturelle Assimilation begründet. Im Kapitel 2.2 werden die wesentlichsten Aspekte zum Thema Migration zusammengefasst. Es wird zunächst ein Blick auf die erste Generation Einwanderern geworfen und die ethnische Grenzziehung und der bi-kultureller Migrationshintergrund betrachtet, bevor die zweite Generation in den Fokus rückt. Im Kapitel 2.3 folgt die Funktionsweise des Arbeitsmarktes, worin neben der Humankapitaltheorie und der Beschäftigungsadäquanz auch die Beschäftigungsqualität und die Arbeitsmarktsegmentation erklärt werden. Im Kapitel 2.4 wird die Entwicklung des eigenen Ansatzes theoretisch begründet. Zunächst wird eine Zwischenbilanz gezogen und auf die Strukturierung des Arbeitsmarktes eingegangen, bevor die SA/AC-Skala entwickelt wird. Im Kapitel 2.5 wird das Erklärungsmodell beschrieben, das den Hypothesen zugrunde liegt.

Im Kapitel 3 werden die drei Hypothesen behandelt. Zuerst interessiert die Einkommensänderung aufgrund des Generationenstatus (Kap. 3.1). Darauf folgt

die zweite Hypothese zur ethnischen Herkunft (Kap. 3.2) und die dritte Hypothese zielt auf den bi-kulturellen Migrationshintergrund (Kap. 3.3). Zu jeder Hypothese wird eine Nebenhypothese formuliert, die sich auf das Anspruchsniveau, respektive auf die Arbeitsmarktsegmente bezieht.

Kapitel 4 beginnt mit einer Übersicht (Kap. 4.1). Darin werden die verwendeten Variablen und der Kontext mit den Untersuchungsebenen vorgestellt. Im Kapitel 4.2 folgt die Beschreibung der Datenbasis hinsichtlich verwendetem Datensatz, Arbeitnehmermerkmale und Aspekte zur Querschnittanalyse. Im Kapitel 4.3 wird die multiple lineare Regression spezifiziert. Dazu gehört die Regressionsgleichung und Hinweise zu den unabhängigen Variablen. Im Kapitel 4.4 wird auf den Gruppenvergleich eingegangen und zunächst die Stufen und Segmente als Mediatorvariablen betrachtet. Anschliessend wird der Gruppen-t-Test erläutert. Im Kapitel 4.5 wird die Operationalisierung im Hinblick auf die theoretischen Konzepte zum Migrationshintergrund, Einkommen, Bildung, Berufserfahrung, Qualität der Tätigkeit, Arbeitsmarktsegmente, SACC-Skala, Mobilität und Basislohniveaus festgelegt.

Kapitel 5 stellt die empirischen Ergebnisse vor. Im Kapitel 5.1 werden zuerst deskriptive Auswertungen vorgestellt, welche im wesentlichen Mittelwertvergleiche unterschiedlicher Populationen enthalten und eine Verteilung nach den Arbeitsmarktsegmenten. Dazu gehört auch ein Einkommensvergleich zwischen den Populationen. Im Kapitel 5.2 finden sich die Ergebnisse zur Regressionsanalyse. Zunächst wird ein Konzeptvergleich angestellt, gefolgt von einem Variantenvergleich auf der Grundlage von Basislohneinkommen pro Segment. Anschliessend folgt die inhaltliche Analyse auf der Basis von drei Grundmodellen. Die Ergebnisse zu den Herkunftsregionen bi-kulturellem Migrationshintergrund, Bildungsrenditen und Mobilität folgen separat. Kapitel 5.3 schliesst mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse ab.

Im Kapitel 6 folgt das Fazit und im Kapitel 7 werden zunächst die Verzeichnisse zu den Abbildungen, Formeln, Tabellen, Textboxen und den Literatur- und Quellenangaben aufgeführt, bevor im Kapitel 8 der Anhang folgt, in welchem die zusätzlichen Regressionsberechnungen enthalten sind. Zudem finden sich Tabellen zum Gruppen- t-Tests und die VIF-Werte.