

Kapitel 7

Arbeitsplatzmerkmale

Bei Arbeitsplatzinhabern müssen mehrere Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigt werden, um zu untersuchen, ob zwischen im Ausland und im Inland Geborenen Unterschiede bestehen. Zu den wichtigsten Aspekten gehören die Arbeitsplatzsicherheit, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, die Übereinstimmung der Qualifikationen und Kompetenzen mit der am Arbeitsplatz ausgeübten Tätigkeit, die Bezahlung, die Prävalenz selbstständiger Tätigkeit und die Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Ebenso ist es wichtig zu prüfen, inwieweit die jüngste Wirtschaftskrise Auswirkungen auf die Unterschiede bei den Arbeitsplatzmerkmalen der beiden Gruppen hatte.

Die Arbeitsmarktintegration ist sowohl im Hinblick auf den Zugang zu einem Arbeitsplatz als auch dessen Qualität und Stabilität ein Prozess, der sich nach und nach vollzieht. Die Aufenthaltsdauer der Migranten ist daher mit ihren soziodemografischen Merkmalen, wie z.B. Alter und Bildungsniveau, einer der Hauptbestimmungsfaktoren der Arbeitsplatzmerkmale. Das Alter dient zudem als Ersatzvariable für die Berufserfahrung und ist daher sowohl für die Stabilität als auch für die Qualität des Beschäftigungsverhältnisses von Bedeutung. Ebenso ist offenbar auch das Bildungsniveau ein wichtiger Bestimmungsfaktor für den Zugang zu Arbeitsplätzen mit höherem Qualifikations- und Einkommensniveau. Für diejenigen, die ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland erworben haben, kann die Tatsache, dass ihre formalen Qualifikationen im Aufnahmeland anerkannt werden, ein positives Signal für die Arbeitgeber darstellen und dazu beitragen, Überqualifizierung zu reduzieren.

Die Arbeitsplatzstabilität wird in diesem Kapitel an der vertraglichen Situation gemessen – befristete im Vergleich zu unbefristeter Beschäftigung (Indikator 7.1). Der Grad der Nutzung der Arbeitskraft von Migranten am Arbeitsmarkt wird zunächst anhand der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden näherungsweise ermittelt (Indikator 7.2). Zweitens wird die Frage der Übereinstimmung zwischen dem Qualifikationsniveau des Arbeitsplatzes und der individuellen Qualifikation (Indikator 7.4) anhand einer Darstellung der beruflichen Kompetenzen (Indikator 7.3) eingeführt. Es werden der Anteil an der selbstständigen Beschäftigung (Indikator 7.5) und an der Beschäftigung im öffentlichen Sektor (Indikator 7.6) untersucht. Eine Erörterung dieser Indikatoren findet sich im Abschnitt „Messung“ am Ende dieses Kapitels.

7.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Ergebnisse und Trends

Hintergrundinformationen

Die große Häufigkeit befristeter Beschäftigungsverhältnisse bei bestimmten Bevölkerungsgruppen (Zuwanderer, junge Arbeitnehmer usw.) lässt sich als Zeichen für eine Zweiteilung des Arbeitsmarkts werten, bei der es einem Teil der Arbeitnehmer gelingt, eine stabile Berufslaufbahn und gut bezahlte Arbeitsplätze zu erlangen, anderen dagegen nicht. Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel schlechter bezahlt als unbefristete, bieten häufig in geringerem Maß Zugang zu bezahltem Jahresurlaub, zu Krankenurlaub, Arbeitslosenversicherungs- und anderen Leistungen (wie z.B. Aus- und Fortbildung) und sind mit begrenzten Karriereaussichten verbunden. Befristete Beschäftigung ist häufig mit unterschiedlichen rechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers im Rahmen der gesetzlichen Beschäftigungsschutzbestimmungen verbunden. Befristete Beschäftigung ist für Arbeitnehmer in der Regel eine Quelle der Unsicherheit.

In den europäischen Ländern handelt es sich bei der befristeten Beschäftigung um Arbeitsverhältnisse mit befristetem Vertrag, im Gegensatz zu unbefristeten Verträgen ohne Angabe eines Datums, an dem der Vertrag ausläuft. In Australien ist befristete Beschäftigung definitionsgemäß ein Arbeitsverhältnis ohne Urlaubsansprüche. In allen Fällen klammert die Definition selbstständig Beschäftigte aus. US Current Population Survey und New Zealand Labour Force Survey umfassen keine vergleichbaren Informationen, und daher bleiben diese beiden Länder bei dieser Analyse unberücksichtigt.

Im Durchschnitt der OECD-Länder haben nahezu 15% der beschäftigten Zuwanderer einen befristeten Vertrag, gegenüber weniger als 10% der im Inland Geborenen (Tabelle 7.1). In allen Ländern und bei beiden Geschlechtern ist die Häufigkeit der befristeten Beschäftigung unter Zuwanderern höher als unter den im Inland Geborenen. Dies gilt jedoch nicht für zugewanderte Frauen in der Türkei, und in Australien und Kanada sind zwischen im Inland und im Ausland Geborenen nur geringfügige Unterschiede festzustellen. In Österreich, Dänemark, Irland, Luxemburg, Norwegen, der Schweiz und im Vereinigten Königreich haben weniger als 10% der Zuwanderer ein befristetes Arbeitsverhältnis, in Portugal und Spanien dagegen gilt dies für etwa jeden dritten beschäftigten Zuwanderer.

In diesen beiden Ländern ist befristete Beschäftigung sogar unter im Inland Geborenen üblich, doch ist der Häufigkeitsgrad unter den im Inland Geborenen nur etwa halb so hoch wie unter Zuwanderern. Dies könnte in gewissem Maß darauf zurückzuführen sein, dass diese beiden Länder in den letzten Jahren eine starke Arbeitsmigration verzeichnet haben und dass diese Neuzuwanderer u.U. mit höherer Wahrscheinlichkeit im ersten Jahr nach der Einreise eine befristete Beschäftigung aufgenommen haben. Die Häufigkeit befristeter Beschäftigung ist schließlich in Portugal und Spanien unter zugewanderten Männern höher als unter zugewanderten Frauen, während in anderen Ländern in der Regel das Gegenteil der Fall ist.

Neuzuwanderer sind mit höherer Wahrscheinlichkeit befristet beschäftigt, was häufig eine Möglichkeit ist, in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Im OECD-Durchschnitt hat unter den in den letzten zehn Jahren eingereisten beschäftigten Zuwanderern mindestens jeder Fünfte einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Zahl liegt in Portugal, Spanien und Slowenien doppelt so hoch wie der Gesamtanteil (Abb. 7.1).

In den meisten Ländern hat sich die Häufigkeit der befristeten Beschäftigung seit 2003-2004 nicht wesentlich verändert (Tabelle 7.1). Eine nennenswerte Ausnahme ist Spanien, wo die meisten Migranten in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts einreisten und die Hälfte der beschäftigten Zuwanderer 2003-2004 einen befristeten Arbeitsvertrag hatte. Der Prozentsatz der befristeten Verträge ging 2009-2010 auf 39% zurück. Die Zahlen von 2011 dürften jedoch infolge der mittelfristigen Effekte der Wirtschaftskrise bei der Häufigkeit der befristeten Beschäftigung einige wesentliche Veränderungen erkennen lassen.

Tabelle 7.1 **Häufigkeit befristeter Beschäftigung unter im Ausland geborenen Beschäftigten im Alter von 15-64 Jahren, nicht in Ausbildung, 2003-2004 und 2009-2010**

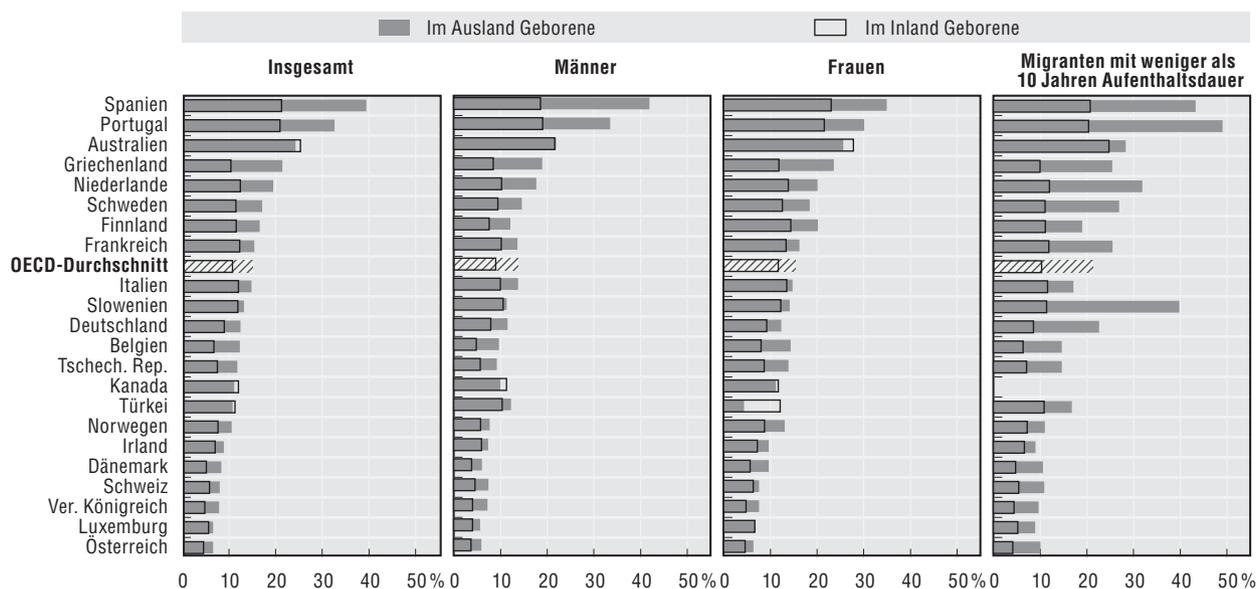
In Prozent der Gesamtbeschäftigung

	Häufigkeit befristeter Beschäftigung unter im Ausland geborenen Beschäftigten (in %)		Differenz (+/-) im Vergleich zu den im Inland Geborenen +: höher als unter im Inland Geborenen -: niedriger als unter im Inland Geborenen	
	2003-2004	2009-2010	2003-2004	2009-2010
Australien	..	24.0		-1.0
Belgien	10.8	12.0	2.1	5.6
Dänemark	17.9	8.0	8.5	3.2
Deutschland	13.5	12.1	1.0	3.4
Finnland	26.0	16.3	8.3	5.1
Frankreich	14.7	15.1	-0.5	3.1
Griechenland	22.0	21.1	9.2	11.1
Irland	6.5	8.6	1.6	1.8
Italien	12.4	14.5	2.6	2.8
Kanada	..	10.8	..	-0.9
Luxemburg	3.8	6.3	0.0	1.0
Niederlande	22.5	19.2	9.6	7.0
Norwegen	..	10.3	..	2.9
Österreich	7.8	6.3	-0.2	2.1
Portugal	32.1	32.3	13.1	11.7
Schweden	21.4	16.8	7.2	5.6
Schweiz	11.3	7.7	-0.6	2.2
Slowenien	11.2	12.9	-1.9	1.3
Spanien	47.6	39.1	16.2	18.2
Tschech. Rep.	..	11.5	..	4.3
Türkei	..	10.5	..	-0.5
Ver. Königreich	12.1	7.5	6.0	3.1
OECD-Durchschnitt	17.3	15.1	4.8	5.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932736680>

Abbildung 7.1 **Häufigkeit befristeter Beschäftigung unter im Ausland und im Inland geborenen Beschäftigten im Alter von 15-64 Jahren, nicht in Ausbildung, nach verschiedenen Merkmalen, 2009-2010**

In Prozent der Gesamtbeschäftigung



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932736452>

Anmerkungen und Quellen werden am Ende des Kapitels aufgeführt.

7.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Die Ergebnisse im Inland geborener Kinder von Zuwanderern

Hintergrundinformationen

Die große Häufigkeit befristeter Beschäftigungsverhältnisse bei bestimmten Bevölkerungsgruppen (Zuwanderer, junge Arbeitnehmer usw.) lässt sich als Zeichen für eine Zweiteilung des Arbeitsmarkts werten, bei der es einem Teil der Arbeitnehmer gelingt, eine stabile Berufslaufbahn und gut bezahlte Arbeitsplätze zu erlangen, anderen dagegen nicht. Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel schlechter bezahlt als unbefristete, bieten in geringerem Maß Zugang zu bezahltem Jahresurlaub, zu Krankenurlaub, Arbeitslosenversicherungs- und anderen Leistungen (z.B. Aus- und Fortbildung) und sind mit begrenzten Karriereaussichten verbunden. Befristete Beschäftigung ist häufig mit unterschiedlichen rechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers im Rahmen der gesetzlichen Beschäftigungsschutzbestimmungen verbunden. Befristete Beschäftigung ist für Arbeitnehmer in der Regel eine Quelle der Unsicherheit.

In den europäischen Ländern handelt es sich bei der befristeten Beschäftigung um Arbeitsverhältnisse mit befristetem Vertrag, im Gegensatz zu unbefristeten Verträgen ohne Angabe eines Datums, an dem der Vertrag ausläuft. In Australien ist befristete Beschäftigung definitionsgemäß ein Arbeitsverhältnis ohne Urlaubsansprüche. In allen Fällen klammert die Definition selbstständig Beschäftigte aus. US Current Population Survey und New Zealand Labour Force Survey enthalten keine vergleichbaren Informationen, daher bleiben diese beiden Länder bei dieser Analyse unberücksichtigt.

Als im Inland geborene Kinder von Zuwanderern gelten Personen, die im Aufenthaltsland geboren sind und deren Eltern beide im Ausland geboren sind. Die Vergleichspopulation „Kinder im Inland geborener Eltern“ besteht aus Personen, bei denen zumindest ein Elternteil im Inland geboren ist. Die untersuchte Population ist 15-34 Jahre alt und nicht in der Ausbildung.

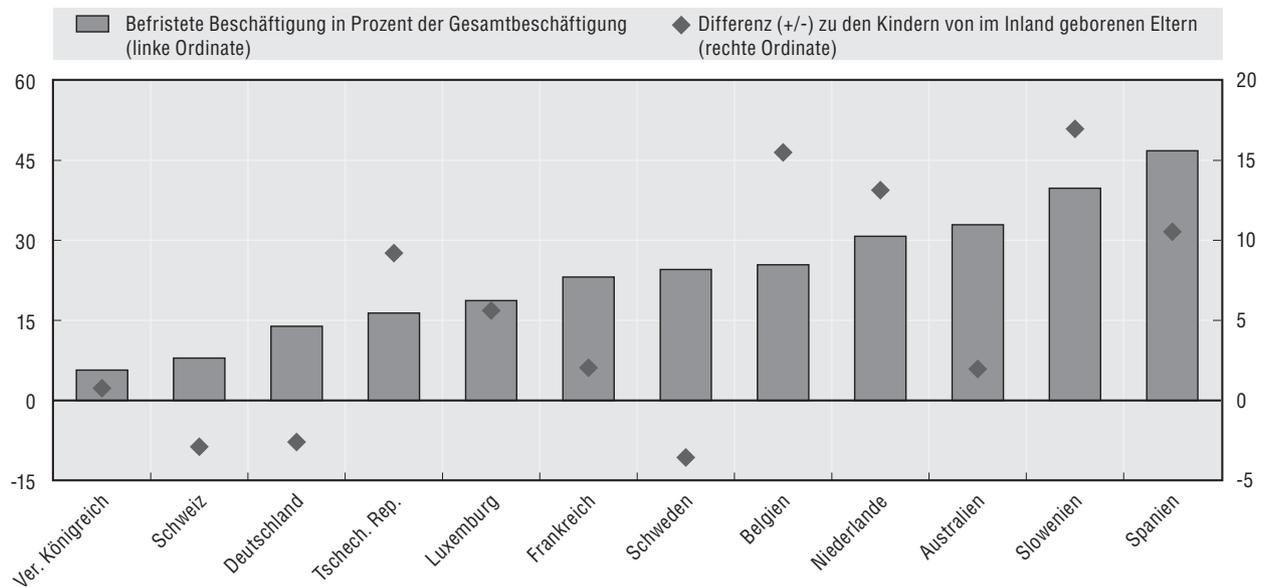
2008 hatte im Durchschnitt der 12 OECD-Länder, für die Daten verfügbar sind, etwa jedes vierte im Inland geborene Kind von Zuwanderern einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil der befristeten Beschäftigung ist unter im Inland geborenen Kindern von Zuwanderern in Spanien am höchsten, denn dort hat nahezu die Hälfte der beschäftigten im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern einen befristeten Arbeitsvertrag, gefolgt von Slowenien (40%), Australien (33%), den Niederlanden (31%), Belgien und Schweden (jeweils etwa 25%) (Abb. 7.2).

In den meisten OECD-Ländern sind die Kinder im Inland geborener Eltern in Bezug auf befristete Arbeitsverhältnisse weniger exponiert als die Kinder im Ausland geborener Eltern (die Differenz beträgt 6 Prozentpunkte). Die größten Unterschiede sind in Belgien, den Niederlanden, Slowenien und Spanien zu beobachten (Abb. 7.2). In drei OECD-Ländern – Deutschland, Schweden und die Schweiz – zeichnet sich das entgegengesetzte Muster ab und sind die im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern mit geringerer Wahrscheinlichkeit befristet beschäftigt als die Kinder im Inland geborener Eltern. Bedingt ist dies durch einen geringeren Anteil befristeter Verträge bei im Inland geborenen Töchtern von Zuwanderern als bei den Kindern im Inland Geborener (Abb. 7.3).

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen im Inland geborenen Kindern von Zuwanderern sind in Deutschland und Spanien am größten, wo Männer eine größere Häufigkeit befristeter Beschäftigung aufweisen, sowie in Frankreich, Luxemburg und Slowenien, wo Frauen hiervon stärker betroffen sind (Abb. 7.3).

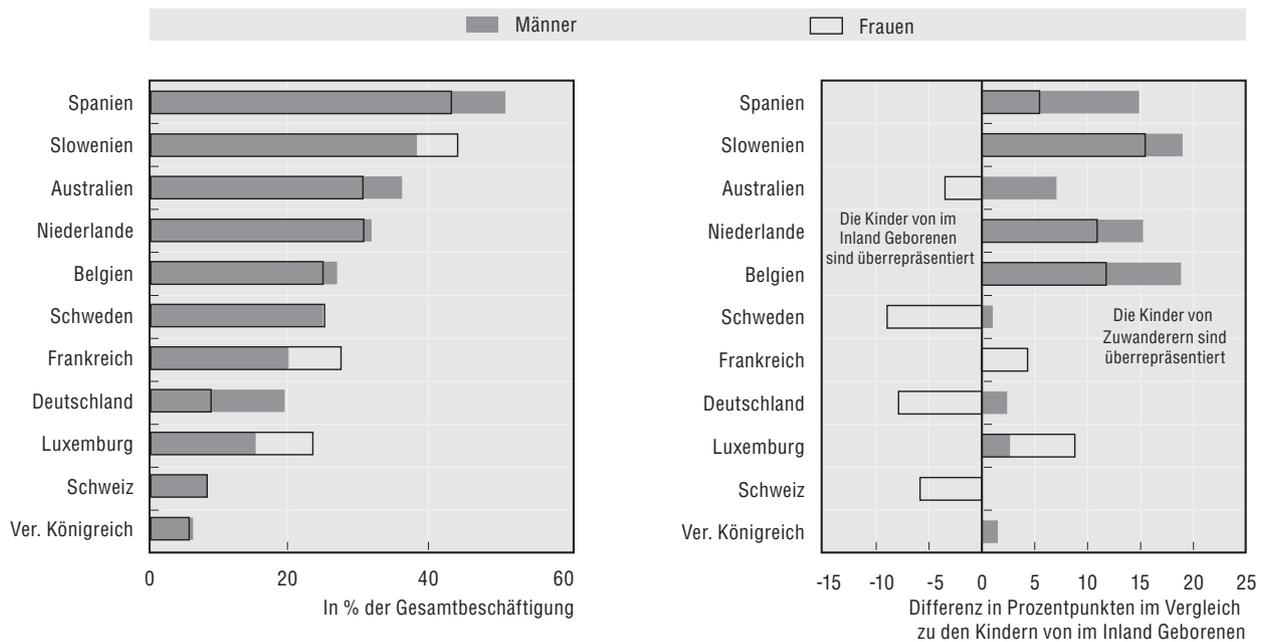
Abbildung 7.2 **Häufigkeit befristeter Beschäftigung unter im Inland geborenen Kindern von Zuwanderern im Alter von 15-34 Jahren, nicht in Ausbildung, 2008**

In Prozent der Gesamtbeschäftigung



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932736471>

Abbildung 7.3 **Häufigkeit befristeter Beschäftigung unter im Inland geborenen Kindern von Zuwanderern, nach Geschlecht, Personen im Alter von 15-34 Jahren, nicht in Ausbildung, 2008**



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735426>

Anmerkungen und Quellen werden am Ende des Kapitels aufgeführt.

7.2 Teilzeitarbeit

Hintergrundinformationen

Im Hinblick auf die Integration ist die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden insofern ein nützlicher Indikator, als sie darüber Auskunft gibt, inwieweit der Faktor Arbeit auf dem Arbeitsmarkt genutzt wird. Definitionsgemäß bedeutet Teilzeitbeschäftigung, dass nur ein Teil des Beschäftigungspotenzials genutzt wird. Sie ist in der Regel mit geringerem Lohn, weniger Aus- und Fortbildung, geringeren Aufstiegschancen und weniger Arbeitsplatzsicherheit verbunden als Vollzeitbeschäftigung. Die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung kann jedoch auch auf einer freiwilligen Entscheidung beruhen und sollte daher nicht systematisch mit einer begrenzten Arbeitsmarktintegration assoziiert werden. Um solche Situationen zu identifizieren, wären weitere Informationen, insbesondere über die Arbeitszufriedenheit, das Haushaltseinkommen und die gesellschaftliche Integration, erforderlich.

Es gibt keine allgemein anerkannte Definition der Teilzeitarbeit/-beschäftigung. Einer von der ILO vorgeschlagenen Definition zufolge ist Teilzeitbeschäftigung eine „reguläre Beschäftigung mit einer wesentlich geringeren als der normalen Arbeitszeit“. Der Schwellenwert zwischen Teilzeit- und „Normalzeit“ – d.h. Vollzeitbeschäftigung – ist von Land zu Land unterschiedlich. Im Folgenden wird Teilzeitbeschäftigung als Wochenarbeitszeit von weniger als 30 Stunden definiert. Bei dieser Definition wird nicht zwischen Personen unterschieden, die nur sehr wenige Stunden arbeiten, und Personen, deren Stundenzahl nahezu einer Vollzeitbeschäftigung entspricht. Diese Definition wird im folgenden Abschnitt zu Grunde gelegt.

Die Unterschiede bei der Häufigkeit der Teilzeitbeschäftigung zwischen der im Ausland und der im Inland geborenen Bevölkerung sind überall recht gering. Im Durchschnitt der OECD-Länder sind rd. 17% beider Gruppen teilzeitbeschäftigt. Die Unterschiede zwischen Zuwanderern und im Inland Geborenen variieren stärker zwischen den Ländern als in den Ländern. Am höchsten ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung sowohl unter im Ausland als auch im Inland Geborenen in Australien, Deutschland, den Niederlanden, Norwegen und der Schweiz am niedrigsten in den osteuropäischen Ländern und Portugal, wo das Angebot an Teilzeitbeschäftigungen begrenzter ist.

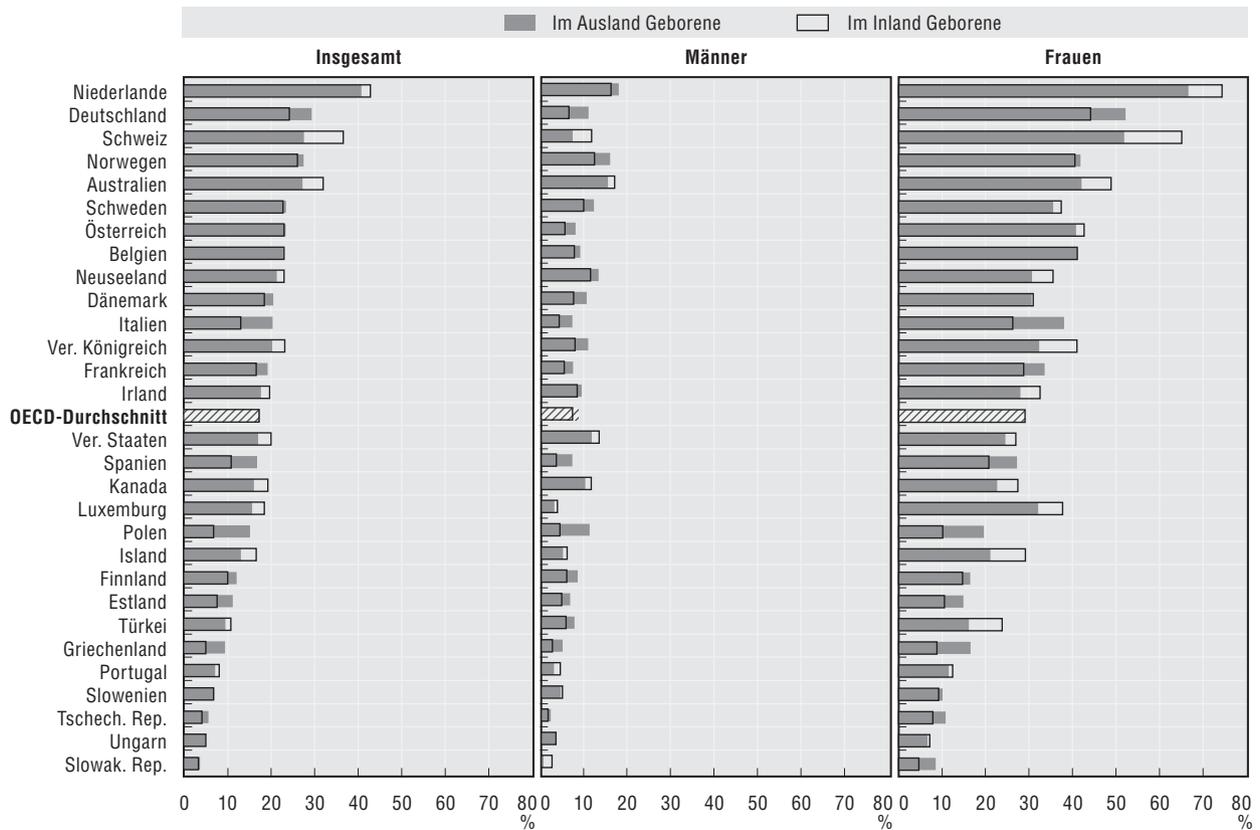
Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung dominieren Frauen, und in allen OECD-Ländern sowohl im Ausland als auch im Inland geborene Frauen. Im Durchschnitt der OECD-Länder haben 29% der beschäftigten zugewanderten und der im Inland geborenen Frauen eine Teilzeitbeschäftigung (Abb. 7.4). Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer liegt zwar unter Zuwanderern etwas höher als unter den im Inland geborenen Männern (8,4% gegenüber 7,2%), ist aber dennoch gering.

Im Ländervergleich ist die Varianz der Teilzeitbeschäftigung bei zugewanderten Frauen geringer als bei im Inland geborenen Frauen. In der Tschechischen Republik, in Estland, Griechenland, Polen und der Slowakischen Republik, wo wenig im Inland geborene Frauen teilzeitbeschäftigt sind, weisen zugewanderte Frauen einen höheren Teilzeitbeschäftigungsanteil auf als im Inland geborene Frauen. Umgekehrt verhält es sich in den Niederlanden und der Schweiz, wo der Anteil der im Inland geborenen teilzeitbeschäftigten Frauen am höchsten liegt.

In einer begrenzten Anzahl von Ländern, in denen Teilzeitbeschäftigung unter im Inland geborenen Frauen allgemeine Praxis ist (in den Niederlanden, der Schweiz und in geringerem Maß in Australien und im Vereinigten Königreich), erklärt sich die Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten im Ausland geborener Frauen und denen im Inland geborener Frauen hauptsächlich durch die geringere Häufigkeit der Teilzeitbeschäftigung in der erstgenannten Gruppe. Dies lässt darauf schließen, dass sich ein wesentlicher Anteil der im Inland geborenen Frauen für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden hat, während die Bereitschaft hierzu – insbesondere aus wirtschaftlichen Gründen – bei im Ausland geborenen Frauen vergleichsweise geringer ist, oder dass sich ihnen die Gelegenheit hierzu auf Grund der Merkmale ihres Berufs oder ihres Beschäftigungssektors mit geringerer Wahrscheinlichkeit bietet.

Abbildung 7.4 Im Ausland und im Inland Geborene in Teilzeitarbeit, nach Geschlecht, Personen im Alter von 15-64 Jahren, nicht in Ausbildung, 2009-2010

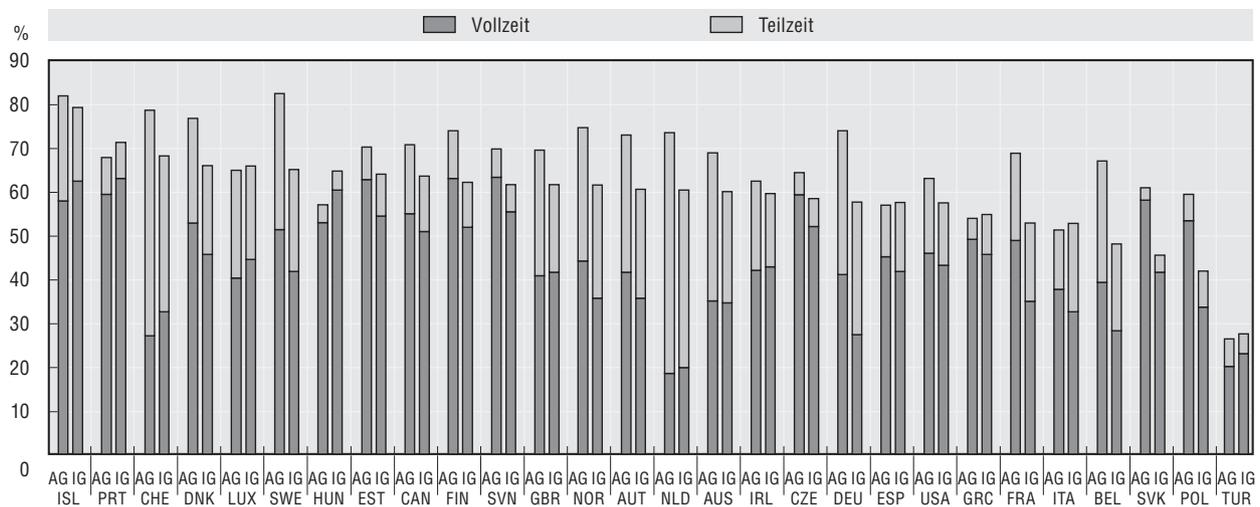
In Prozent der Gesamtbeschäftigung



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735445>

Abbildung 7.5 Aufschlüsselung der Beschäftigungsquoten im Ausland und im Inland geborener Frauen in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, 2009-2010, Frauen im Alter von 15-64 Jahren, nicht in Ausbildung

In Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter



AG = Im Inland geborene Kinder von Zuwanderern, IG = Kinder im Inland Geborener.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735464>

Anmerkungen und Quellen werden am Ende des Kapitels aufgeführt.

7.3 Kompetenzniveau der Beschäftigung

Hintergrundinformationen

Das Kompetenzniveau der Beschäftigung wird anhand der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO) der ILO gemessen, die die Berufe nach den jeweiligen Aufgaben und Pflichten unterteilt. Die ISCO unterscheidet etwa 400 einzelne Berufe, die in Berufsfamilien unterteilt sind.

Es lässt sich bei den Berufen im Wesentlichen zwischen den drei folgenden Kompetenzniveaus unterscheiden. Definitionsgemäß handelt es sich bei der Kategorie Manager, Wissenschaftler, Techniker und gleichrangige nichttechnische Fachkräfte (ISCO 1-3) um Tätigkeiten mit sehr hohen Kompetenzanforderungen. Die Tätigkeiten von Hilfsarbeitskräften (ISCO 9) sind definitionsgemäß mit sehr geringen Kompetenzanforderungen verbunden. Alle übrigen Kategorien (ISCO 4-8) umfassen definitionsgemäß Tätigkeiten mit mittleren Kompetenzanforderungen.

Die Kompetenzeinstufung der hier verwendeten Erhebungsdaten basiert auf den Eigenangaben der Befragten und gibt keine Auskunft darüber, ob der Arbeitsplatzinhaber tatsächlich über die für den Arbeitsplatz erforderlichen Kompetenzen verfügt, ob er am Arbeitsplatz ausgebildet wurde oder ob er/sie Kompetenzen für eine andere Tätigkeit erworben hat. Dieser Abschnitt über das Kompetenzniveau der Beschäftigung ist als eine Einführung in den anschließenden Abschnitt über Überqualifizierung zu betrachten.

Im OECD-Durchschnitt haben 16% der beschäftigten Zuwanderer eine geringqualifizierte Beschäftigung, gegenüber 7% der im Inland Geborenen (Tabelle 7.A1.1). In allen OECD-Ländern sind Zuwanderer in der geringqualifizierten Beschäftigung überrepräsentiert. In Griechenland ist der Häufigkeitsgrad einer geringqualifizierten Beschäftigung bei Zuwanderern nahezu um das Achtfache höher, als bei den im Inland Geborenen. In Österreich, Island, Italien und Norwegen haben beschäftigte Zuwanderer mit etwa um das Dreifache höherer Wahrscheinlichkeit eine geringqualifizierte Beschäftigung, als im Inland geborene Personen.

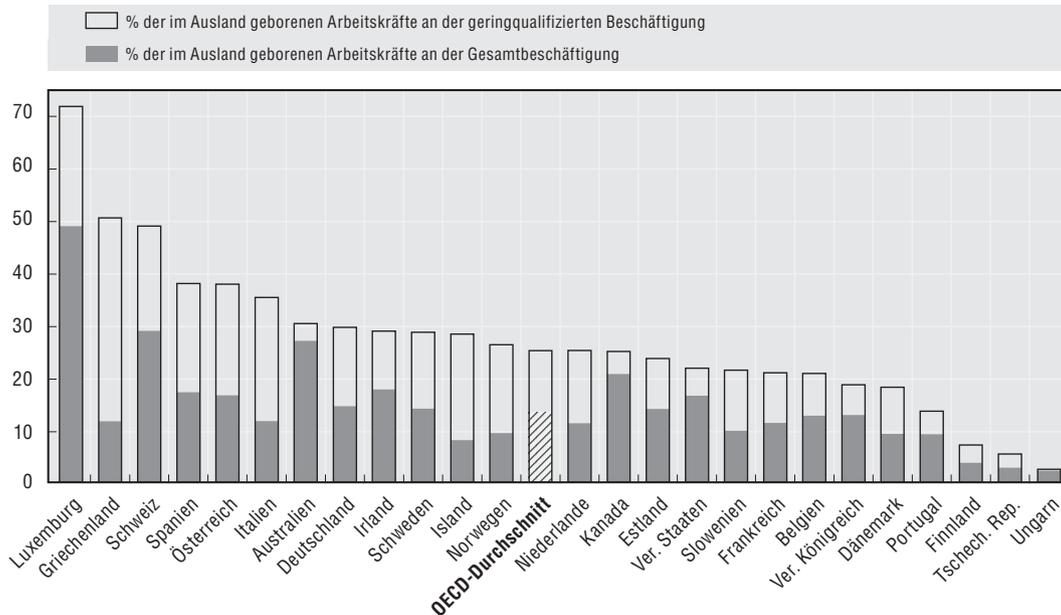
Der Anteil der Zuwanderer, die eine anspruchlose Beschäftigung aufnehmen, liegt in vielen Ländern hoch – über 70% in Luxemburg, etwa die Hälfte in Griechenland und der Schweiz und nahezu 40% in Österreich, Italien und Spanien (Abb. 7.6).

Im Hinblick auf die Häufigkeit geringqualifizierter Beschäftigung unter Zuwanderern gibt es eine eindeutige geschlechtsspezifische Dimension. 22% der beschäftigten zugewanderten Frauen haben eine geringqualifizierte Beschäftigung – ein doppelt so hoher Anteil wie bei den Männern. Bei im Inland Geborenen ist solch eine geschlechtsspezifische Differenz nicht erkennbar (Abb. 7.7).

Die Situation im Bereich der hochqualifizierten Tätigkeiten spiegelt im Großen und Ganzen die der Geringqualifizierten wider – außer in Einwanderungsländern (Australien und Kanada), wo Zuwanderer sowohl unter geringqualifizierten als auch hochqualifizierten Beschäftigten etwas überrepräsentiert und daher unter den Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation unterrepräsentiert sind. In den übrigen Ländern, in denen Zuwanderer im Bereich der geringqualifizierten Beschäftigung überrepräsentiert sind, sind sie bei hochqualifizierten Tätigkeiten unterrepräsentiert, insbesondere in den südeuropäischen Ländern, wo sich ein Großteil des Zustroms an Arbeitsmigranten der jüngsten Zeit auf Beschäftigungen mit geringeren Kompetenzanforderungen konzentriert. Dasselbe Muster trifft auf einige Länder zu, die auf eine lange Einwanderungsgeschichte zurückblicken, wie z.B. Österreich, die Niederlande und Schweden, wo Zuwanderer in hochqualifizierten Beschäftigungsverhältnissen um über 10 Prozentpunkte unterrepräsentiert sind. Unter den europäischen Ländern sind Zuwanderer nur in Ungarn und Portugal bei hochqualifizierten Tätigkeiten nicht unterrepräsentiert.

Abbildung 7.6 Anteil der im Ausland geborenen Arbeitskräfte im Alter von 15-64 Jahren in geringqualifizierter Beschäftigung, 2009-2010

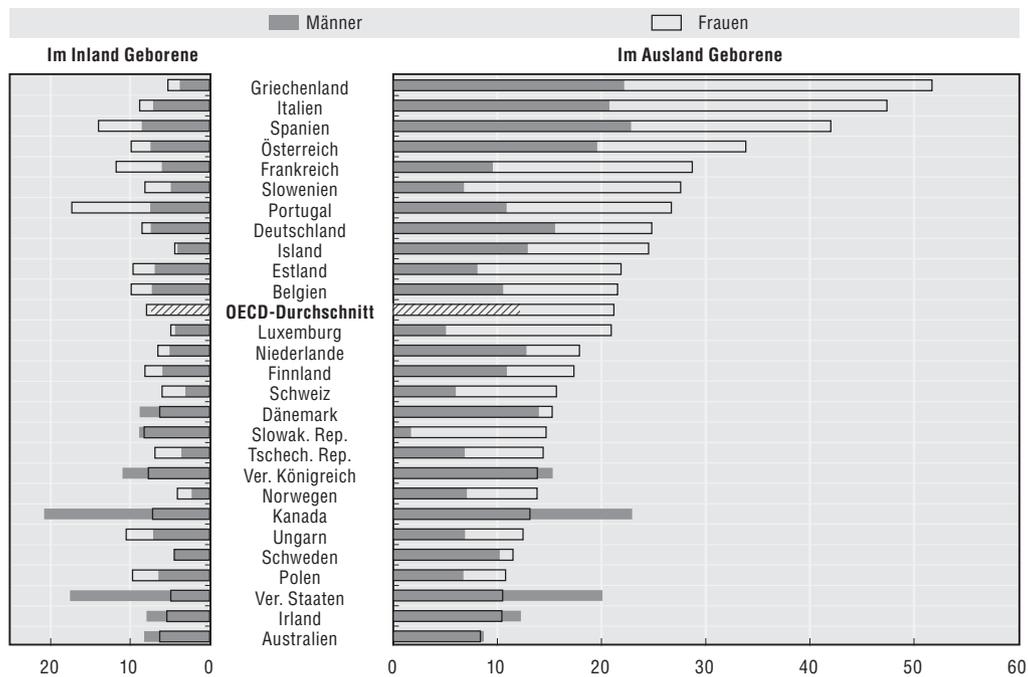
In Prozent



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735483>

Abbildung 7.7 Im Ausland und im Inland geborene Arbeitskräfte im Alter von 15-64 Jahren in geringqualifizierter Beschäftigung, nach Geschlecht, 2009-2010

In Prozent der Beschäftigungsverhältnisse



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735502>

Anmerkungen und Quellen werden am Ende des Kapitels aufgeführt.

7.4 Überqualifizierung

Ergebnisse und Trends

Hintergrundinformationen

Die Überqualifizierung bezieht sich auf eine Situation, in der das tatsächliche Niveau der formalen Bildung höher ist als das für die Beschäftigung erforderliche Bildungsniveau. Die begrenzte Übertragbarkeit von Humankapital zwischen den Ländern (insbesondere auf Grund der begrenzten Sprachbeherrschung, des Mangels an effizienten beruflichen Netzwerken und der Nichtanerkennung von Qualifikationen) erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass ein Teil der Zuwanderer eine Tätigkeit akzeptiert, die unterhalb ihres formalen Bildungsniveaus liegt.

Das Bildungsniveau wird anhand der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED) gemessen, und das berufliche Kompetenzniveau anhand der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO – vgl. den vorigen Abschnitt). Als Personen mit höherem Bildungsniveau gelten hier Personen mit tertiärem oder höherem Bildungsabschluss (ISCED 5). Das Schwergewicht liegt bei diesem Indikator auf Personen mit höherem Bildungsniveau, die für ihr Beschäftigungsverhältnis „überqualifiziert“ sind, wenn sie in anderen als den definitionsgemäß für Personen mit höherer Bildung vorgesehenen Berufen tätig sind. Leiter kleiner Unternehmen (ISCO 131) blieben unberücksichtigt. Die Zuordnung von Bildungsniveaus zu Berufskategorien ist etwas willkürlich, da die Voraussetzungen für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit nicht genau geprüft werden und möglicherweise von Land zu Land unterschiedlich sind. Die verfügbaren Daten ermöglichen zudem nur eine Messung der formalen Qualifikationen, so dass außerhalb der formalen Bildung erworbene Kompetenzen und vorherige Berufserfahrung unberücksichtigt bleiben. Ein Teil der beobachteten Differenz erklärt sich schließlich durch geringere Grundkompetenzen, was wiederum darauf hindeutet, dass ausländische Bildungsabschlüsse u.U. nicht immer vollkommen gleichwertig mit den im Aufenthaltsland erworbenen sind.

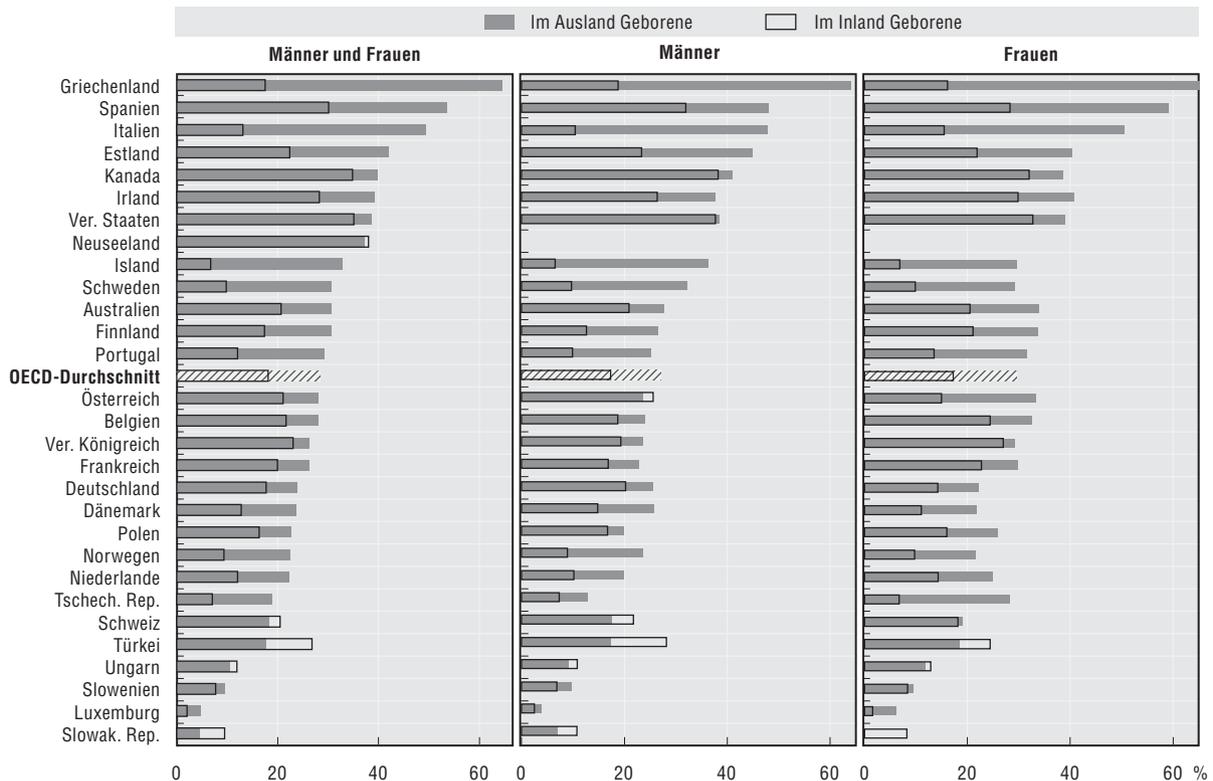
Im Durchschnitt der OECD-Länder sind 28,3% der Zuwanderer mit höherem Bildungsniveau formal für ihr Beschäftigungsverhältnis überqualifiziert, gegenüber einem Anteil von weniger als 17,6% bei im Inland Geborenen. In Griechenland, Italien und Spanien – wo viele Zuwanderer in jüngerer Zeit als Arbeitsmigranten einreisten und Beschäftigungsverhältnisse mit geringen Kompetenzerfordernissen annahmen – ist die Häufigkeit der Überqualifizierung der Zuwanderer besonders hoch und der Unterschied zu im Inland Geborenen besonders groß. Zuwanderer sind auch mit wesentlich höherer Wahrscheinlichkeit in Ländern überqualifiziert, in denen die Migration aus humanitären Gründen erfolgt, wie z.B. in Schweden und Norwegen. Die Zahl liegt bei zugewanderten Frauen mit 29,4% gegenüber 27% etwas höher als bei Männern (Abb. 7.8).

Während die Häufigkeit der Überqualifizierung bei der im Inland geborenen Bevölkerung im OECD-Durchschnitt in etwa konstant blieb, hat sie bei Zuwanderern seit 2003-2004 zugenommen. Eine starke Zunahme war wiederum in den südeuropäischen Ländern und Irland, aber auch in Österreich, Finnland, Frankreich und dem Vereinigten Königreich zu beobachten. In Deutschland und Norwegen ist dagegen der Anteil der überqualifizierten Zuwanderer im Zeitraum 2003-2004 und 2009-2010 gesunken (Abb. 7.9).

In den meisten Ländern nimmt die Häufigkeit der Überqualifizierung mit der Dauer des Aufenthalts und dem damit einhergehenden Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes und des Erwerbs weiterer Kompetenzen sowie der Bildung von Netzwerken ab (Abb. 7.A2.1 im Anhang). In Griechenland, Italien, Portugal und Spanien haben mindestens zwei Drittel der beschäftigten Neuzuwanderer mit höherem Bildungsniveau einen Arbeitsplatz, für den sie formal überqualifiziert sind. In Irland beträgt ihre Überqualifizierungsquote nahezu 50%.

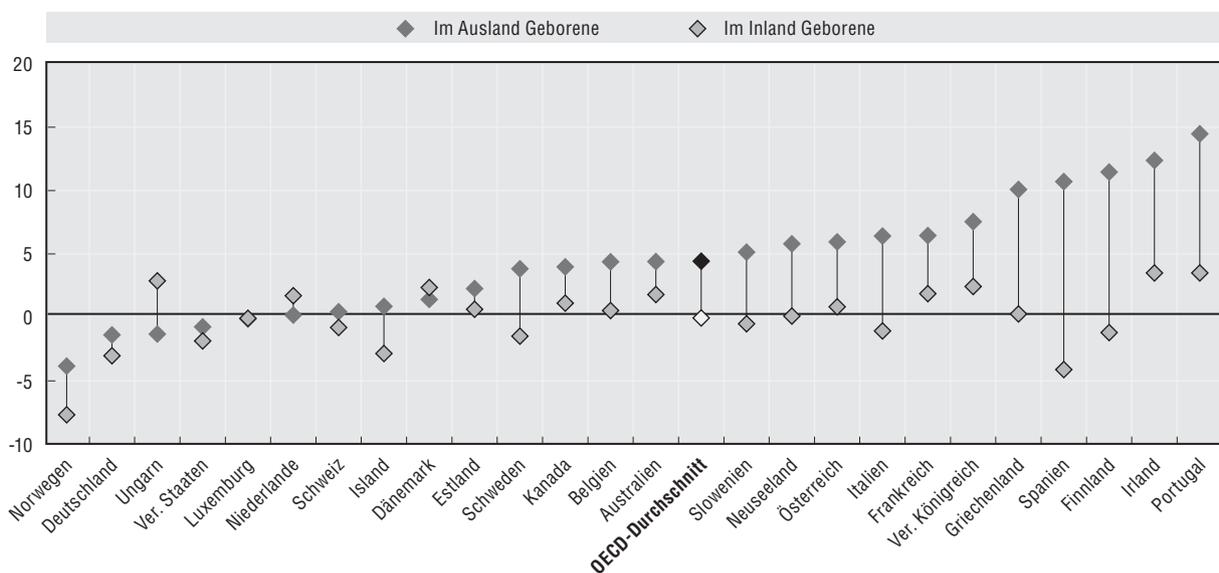
Zuwanderer aus OECD-Hocheinkommensländern sind im Allgemeinen mit geringerer Wahrscheinlichkeit überqualifiziert als andere Zuwanderer (Abb. 7.A2.2). Im Durchschnitt besteht zwischen Zuwanderern aus OECD-Hocheinkommensländern und den im Inland Geborenen praktisch kaum ein Unterschied in der Wahrscheinlichkeit, überqualifiziert zu sein. Dagegen liegt die Wahrscheinlichkeit, für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert zu sein, bei Zuwanderern aus anderen Ländern durchschnittlich über doppelt so hoch wie bei im Inland Geborenen. Ihre formalen Qualifikationen erfahren daher auf den Arbeitsmärkten der OECD-Länder eine starke Abwertung. Diese Abwertung ist in erster Linie bei denjenigen zu beobachten, die ihre Qualifikationen in Nicht-OECD-Ländern erworben haben (Abb. 7.A2.3). Im Aufenthaltsland ausgebildete Zuwanderer haben dagegen einen ähnlichen Überqualifizierungsanteil wie im Inland Geborene (in einigen Ländern ist er sogar niedriger), und er ist stets niedriger als der von Zuwanderern, die ihre Qualifikationen im Ausland erworben haben.

Abbildung 7.8 **Überqualifizierungsquoten der Zuwanderer im Alter von 15-64 Jahren mit höherem Bildungsniveau, nicht in Ausbildung, nach Geschlecht, 2009-2010**
In Prozent



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735521>

Abbildung 7.9 **Entwicklung der Überqualifizierungsquoten der im Ausland und im Inland geborenen Arbeitnehmer im Alter von 15-64 Jahren mit höherem Bildungsniveau, nicht in Ausbildung, 2003-2004 bis 2009-2010**
Veränderung in Prozentpunkten



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735540>

Anmerkungen und Quellen werden am Ende des Kapitels aufgeführt, wo sich auch ein Anhang mit drei weiteren Abbildungen befindet.

7.4 Überqualifizierung

Ergebnisse im Inland geborener Kinder von Zuwanderern

Hintergrundinformationen

Zuwanderer haben auf Grund der begrenzten Übertragbarkeit von Humankapital zwischen den Ländern häufig höhere Bildungsabschlüsse als für ihren Arbeitsplatz erforderlich ist. Dies gilt nicht für im Inland geborene Kinder von Zuwanderern, so dass sie zwischen dem formalen Bildungsabschluss und den Arbeitsplatzanforderungen dieselbe Inkongruenz aufweisen müssten wie die Kinder im Inland Geborener, wenn alle Unterschiede zwischen der im Ausland und der im Inland geborenen Bevölkerung (vgl. den vorhergehenden Abschnitt) mit der Übertragbarkeit von Humankapital oder der Qualität im Ausland erworbener Qualifikationen in Zusammenhang stehen.

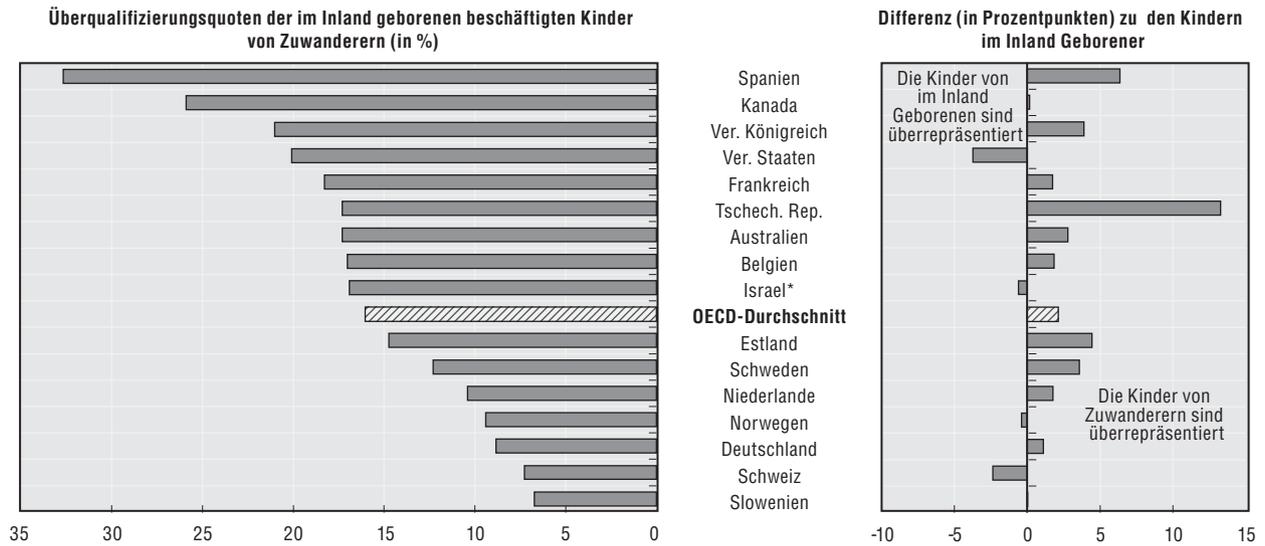
Auf Grund von Problemen mit der Stichprobengröße wird die Definition der Überqualifizierten auf Personen ausgedehnt, die ein mittleres Bildungsniveau haben. Im folgenden Abschnitt haben Überqualifizierte ein mittleres Bildungsniveau (ISCED 3/4) und eine Beschäftigung mit geringen Kompetenzanforderungen (ISCO 9) oder ein höheres Bildungsniveau (ISCED 5/6) und eine Beschäftigung mit geringen oder mittleren Kompetenzanforderungen (ISCO 4-9). Die Gesamthäufigkeit der Überqualifizierung von Personen mit höherem Bildungsniveau wird erst am Ende dieses Abschnitts dargestellt.

Als im Inland geborene Kinder von Zuwanderern gelten Personen, die im Aufenthaltsland geboren sind und deren Eltern beide im Ausland geboren sind. Die Vergleichspopulation besteht aus Personen, bei denen zumindest ein Elternteil im Inland geboren ist. Die untersuchte Population ist 15-34 Jahre alt und nicht in der Ausbildung.

2008 waren im Durchschnitt der OECD-Länder rd. 16% der im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern im Alter von 15-34 Jahren überqualifiziert, gegenüber 13% der Kinder im Inland geborener Eltern. Die Anteile reichen von weniger als 10% in Deutschland, Norwegen, Slowenien und der Schweiz bis zu über 25% in Kanada und Spanien. Im Vereinigten Königreich und in den Vereinigten Staaten ist ein erheblicher Anteil der im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern überqualifiziert (rd. 20%). In den Vereinigten Staaten sowie in der Schweiz ist die Wahrscheinlichkeit, überqualifiziert zu sein, bei den Kindern im Inland Geborener höher als bei den Kindern von Zuwanderern (Abb. 7.10).

Werden ausschließlich Personen mit höherem Bildungsniveau berücksichtigt, so haben in Estland, Deutschland und den Niederlanden im Inland geborene Kinder von Zuwanderern größere Probleme, einen ihrer formalen Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu finden, als Kinder im Inland Geborener (Abb. 7.11). In Kanada, der Schweiz und den Vereinigten Staaten liegt der Anteil der Überqualifizierten mit höherem Bildungsniveau dagegen unter den im Inland geborenen Kindern von Zuwanderern niedriger als unter den Kindern im Inland geborener Eltern. In der Schweiz ist dies überwiegend eine Folge des hohen Anteils von Zuwanderern aus anderen OECD-Ländern, insbesondere aus Nachbarländern, die dieselbe Sprache sprechen. In Kanada und den Vereinigten Staaten besteht diesbezüglich möglicherweise ein Zusammenhang mit der selektiven Migration von Personen mit höherem Bildungsniveau, bei denen der Grad der intergenerativen Weitergabe von Bildung in der Regel hoch ist.

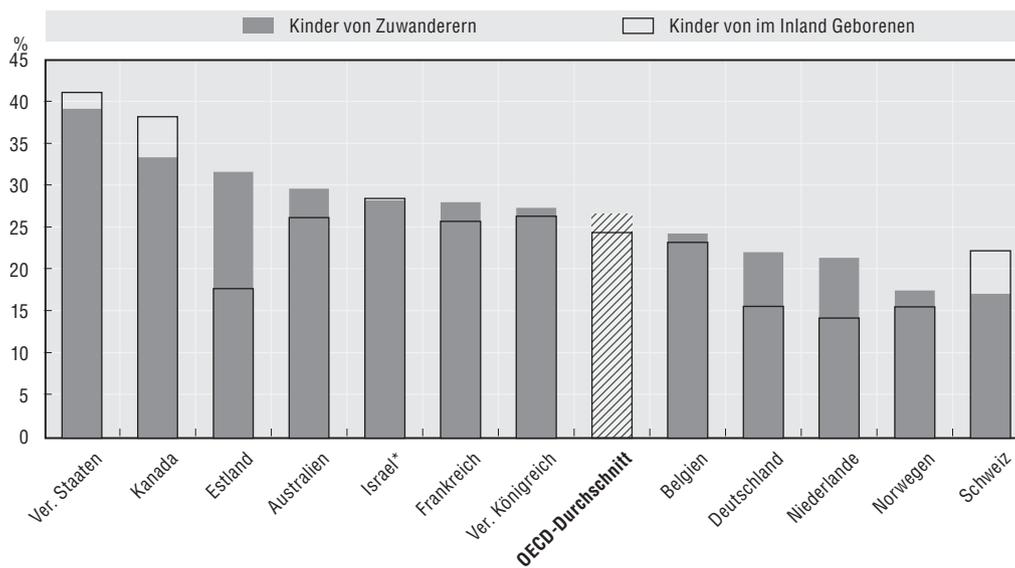
Abbildung 7.10 **Überqualifizierung im Inland geborener Kinder von Zuwanderern gegenüber Kindern von im Inland Geborener, Personen im Alter von 15-34 Jahren, nicht in Ausbildung, 2008**



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735559>

Abbildung 7.11 **Überqualifizierung im Inland geborener Kinder von Zuwanderern und Kindern im Inland Geborener, Personen im Alter von 15-34 Jahren, höheres Bildungsniveau, 2008**

Prozentsatz der Beschäftigten mit höherem Bildungsniveau in jeder Gruppe



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735578>

Anmerkungen und Quellen werden am Ende des Kapitels aufgeführt.

7.5 Selbstständige Beschäftigung

Hintergrundinformationen

Die Häufigkeit der selbstständigen Beschäftigung unter Zuwanderern gibt in groben Zügen Auskunft über den Grad, in dem Zuwanderer zur Arbeitsplatzschaffung beitragen. Die selbstständige Beschäftigung ist heterogen, und die Merkmale selbstständig tätiger Zuwanderer können sich von denen der im Inland Geborenen unterscheiden. Selbstständige Beschäftigung kann zudem für Zuwanderer eine Strategie sein, um der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt zu entgehen, und je nach den Merkmalen der selbstständigen Tätigkeit kann sie auch implizieren, dass keine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration stattgefunden hat. Vergleiche mit der im Inland geborenen Bevölkerung können durch die Tatsache verzerrt werden, dass die Möglichkeit der Unternehmensgründung in einigen Ländern an die Zahl der im Aufnahmeland verbrachten Jahre gebunden ist. Zuwanderer können zudem Schwierigkeiten bei der Kreditbeschaffung haben und verfügen daher möglicherweise mit geringerer Wahrscheinlichkeit als im Inland Geborene über das erforderliche Kapital, um ihr Geschäft zu gründen.

In diesem Abschnitt sind selbstständig beschäftigte Personen, die in ihrem eigenen Unternehmen oder ihrer eigenen Praxis zwecks Gewinnerzielung tätig sind. Diese Kategorie umfasst sowohl Arbeitgeber als auch selbstständig Tätige ohne Angestellte. Der Anteil der selbstständigen Beschäftigung ist der Prozentsatz der selbstständig Tätigen an der beschäftigten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre), ohne Landwirtschaft.

Die Daten basieren auf Eigenangaben im Rahmen von Erhebungen und decken sich nicht unbedingt mit den im Handelsregister eingetragenen Unternehmen. Die Häufigkeit der selbstständigen Beschäftigung allein gibt keine Auskunft über die Arbeitsplatzschaffung, den Erfolg der unternehmerischen Tätigkeit und/oder das Überleben des betreffenden Unternehmens.

Auf Grund von Problemen mit der Stichprobengröße ist dieser Indikator für im Inland geborene Kinder von Zuwanderern nicht dargestellt.

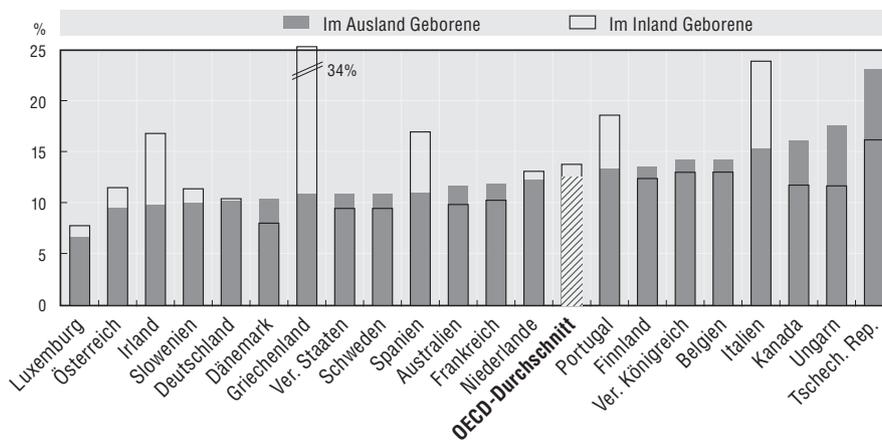
Im OECD-Durchschnitt sind 12,6% der im Ausland Geborenen selbstständig tätig, was etwas weniger ist als der Anteil der im Inland Geborenen. Mit Ausnahme der südeuropäischen Länder und Irlands, wo die Wahrscheinlichkeit, selbstständig tätig zu sein, bei im Inland Geborenen höher ist, als bei im Ausland Geborenen, besteht zwischen beiden Gruppen kaum ein Unterschied im Anteil der selbstständig Beschäftigten (Abb. 7.12). Die relativ geringe Häufigkeit selbstständiger Beschäftigung von Zuwanderern könnte insofern überraschen, als Zuwanderer oft aus Ländern kommen, in denen der Anteil der Selbstständigen hoch ist. Das Unternehmensumfeld im Aufnahmeland unterscheidet sich jedoch häufig von dem der Herkunftsländer. Zuwanderern fehlt es häufig – zumindest anfangs – an Kenntnissen bezüglich des Unternehmensumfelds, der Regeln und Vorschriften im Aufnahmeland sowie am Kapital, das notwendig ist, um ein Unternehmen zu gründen.

In den südeuropäischen Ländern und Irland, wo die selbstständige Beschäftigung im Inland Geborener einen hohen Anteil stellt, besteht die zugewanderte Bevölkerung größtenteils aus Neuzuwanderern. Die Selbstständigenanteile der Zuwanderer liegen daher niedriger als bei im Inland Geborenen. Abbildung 7.13 veranschaulicht die Beziehung zwischen Aufenthaltsdauer und selbstständiger Beschäftigung. In den meisten OECD-Ländern liegt die Häufigkeit der selbstständigen Beschäftigung bei Zuwanderern höher, wenn ihre Aufenthaltsdauer über zehn Jahre beträgt, als bei Neuzuwanderern, was die Annahme bestätigt, dass Zuwanderern in den ersten Jahren ihres Aufenthalts Kapital und Netzwerke fehlen.

Die selbstständige Beschäftigung der Zuwanderer unterscheidet sich zudem relativ stark je nach dem Herkunftsland. Im Allgemeinen ist die Wahrscheinlichkeit einer selbstständigen Tätigkeit bei Zuwanderern aus OECD-Hocheinkommensländern höher, als bei Zuwanderern aus Niedrigeinkommensländern (Abb. 7.14). Ausnahmen bilden die Tschechische Republik, Finnland und das Vereinigte Königreich, wo viele Zuwanderer aus Niedrigeinkommensländern Asiens kommen und in der Regel besonders hohe Selbstständigkeitsanteile aufweisen.

Abbildung 7.12 **Im Ausland und im Inland geborene selbstständig Beschäftigte im Alter von 15-64 Jahren, 2009-2010**

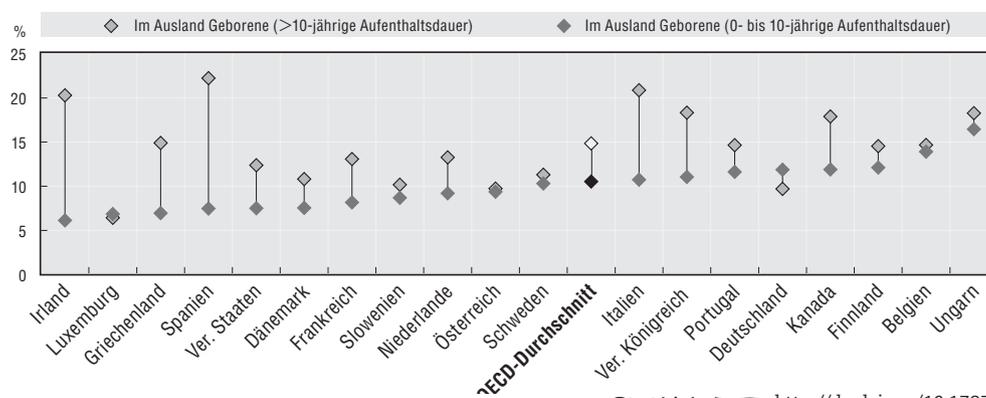
In Prozent der Gesamtbeschäftigung (ohne Tätigkeiten in der Landwirtschaft)



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735597>

Abbildung 7.13 **Im Ausland geborene selbstständig Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren, nach Aufenthaltsdauer, 2009-2010**

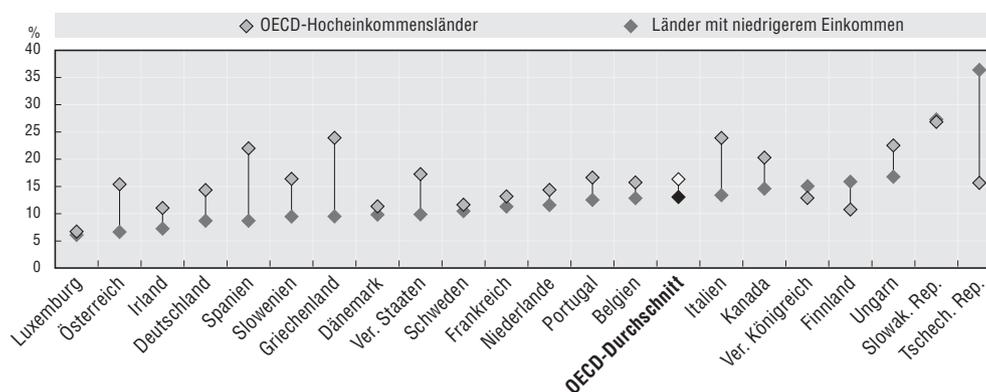
In Prozent der Gesamtbeschäftigung (ohne Tätigkeiten in der Landwirtschaft)



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932736300>

Abbildung 7.14 **Im Ausland geborene selbstständig Beschäftigte im Alter von 15-64 Jahren, nach Herkunft, 2009-2010**

In Prozent der Gesamtbeschäftigung (ohne Tätigkeiten in der Landwirtschaft)



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735616>

Anmerkungen und Quellen werden am Ende des Kapitels aufgeführt.

7.6 Im Inland geborene Kinder von Zuwanderern im öffentlichen Sektor

Hintergrundinformationen

Die Häufigkeit der im öffentlichen Sektor beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund kann Einfluss auf den Grad ihrer Arbeitsmarktintegration haben. Vergleiche des Anteils der im Ausland und der im Inland geborenen Bevölkerung an der Beschäftigung im öffentlichen Sektor werden jedoch durch die Tatsache verzerrt, dass ein Teil der betreffenden Arbeitsplätze Personen vorbehalten ist, die Staatsbürger des Aufnahmelandes sind. Die Häufigkeit der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Sektor würde de facto einen erheblichen Teil von Zuwanderern mit ausländischer Staatsangehörigkeit ausschließen. Im folgenden Abschnitt liegt der Schwerpunkt daher nur auf den Kindern von Zuwanderern, die überwiegend Staatsbürger des Aufnahmelandes sind.

Die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist als die in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheitswesen und im sozialen Bereich oder im Bildungssektor tätige Bevölkerung definiert.

Als im Inland geborene Kinder von Zuwanderern gelten Personen, die im Aufenthaltsland geboren sind und deren Eltern beide im Ausland geboren sind. Die Vergleichspopulation besteht aus Personen, bei denen zumindest ein Elternteil im Inland geboren ist. Die untersuchte Population ist 15-34 Jahre alt und nicht in der Ausbildung. Im Folgenden wird die Zahl der Analysen, die durchgeführt werden konnten, durch Probleme im Zusammenhang mit der Stichprobengröße begrenzt.

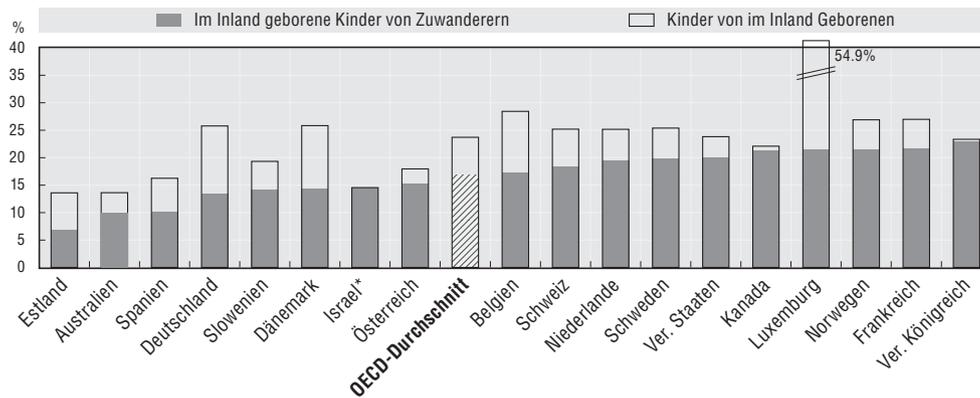
2008 waren im OECD-Durchschnitt 17% der im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern im öffentlichen Sektor beschäftigt, gegenüber 24% der Kinder von im Inland geborenen Eltern. Der höchste Anteil der im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern an der Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist im Vereinigten Königreich zu beobachten, wo etwa jede vierte Person, deren Eltern Zuwanderer sind, im öffentlichen Sektor tätig ist, gefolgt von Frankreich (22%), Norwegen (22%) und Luxemburg (20%). Die niedrigsten Zahlen sind in Australien, Estland und Spanien zu verzeichnen, wo nur 10% oder weniger der im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern im Alter von 15-34 Jahren im öffentlichen Sektor beschäftigt sind (Abb. 7.15).

Mit Ausnahme Kanadas, Israels* und des Vereinigten Königreichs sind die im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern mit geringerer Wahrscheinlichkeit im öffentlichen Sektor beschäftigt, als die Kinder im Inland geborener Eltern. Die größten Unterschiede zu den Kindern im Inland geborener Eltern sind in Luxemburg zu beobachten, wo über die Hälfte der Kinder im Inland Geborener im öffentlichen Sektor beschäftigt ist (gegenüber 21,5% der im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern) (Abb. 7.15).

Die großen Unterschiede im Beschäftigungsanteil gegenüber den Kindern im Inland Geborener erklären sich in Belgien und Spanien zum Teil aus dem geringen Anteil der im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind (Abb. 7.16). Derselbe Trend ist in Dänemark, Deutschland und Schweden zu beobachten, allerdings mit geringeren Unterschieden zu den Beschäftigungsanteilen der Kinder von im Inland Geborenen. Dagegen wird der relativ geringe Beschäftigungsanteil der Kinder von Zuwanderern im öffentlichen Sektor in Luxemburg durch die hohe Zahl der von ihnen besetzten Arbeitsplätze im privaten Sektor kompensiert.

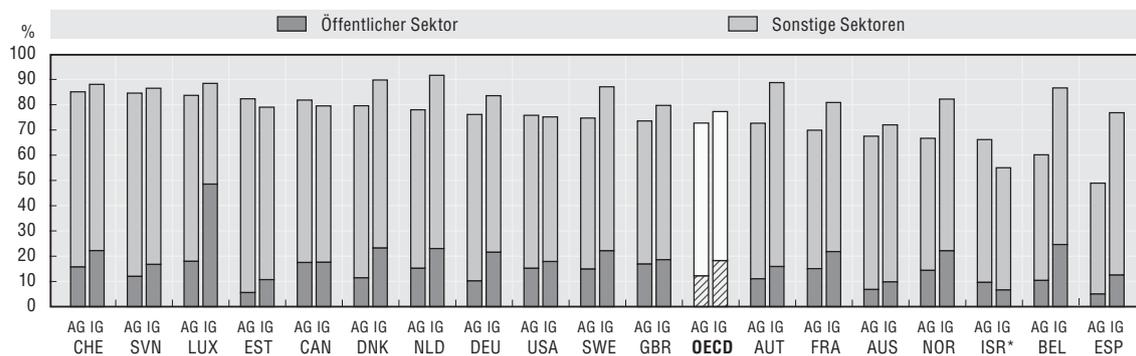
In den meisten OECD-Ländern entfallen etwa zwei Drittel der Beschäftigung im öffentlichen Sektor auf den Bildungs- und Gesundheitssektor. Dieses Muster trifft auf im Inland geborene Kinder von Zuwanderern wie auch auf Kinder im Inland Geborener zu. Während in Frankreich, im Vereinigten Königreich und in den Vereinigten Staaten über die Hälfte der im Inland geborenen, im öffentlichen Sektor beschäftigten Kinder von Zuwanderern ein höheres Bildungsniveau aufweist, hat diese Gruppe in anderen Ländern, deren Stichprobengröße ausreicht, um die Daten nach dem Bildungsniveau aufzuschlüsseln (Belgien, Deutschland, die Niederlande, Schweden und die Schweiz), ein mittleres Bildungsniveau. In diesen Ländern sind die im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern mit höherem Bildungsniveau im Vergleich zur Situation der Kinder im Inland Geborener im öffentlichen Sektor unterrepräsentiert. Ihre Unterrepräsentation ist jedoch entgegen dem allgemeinen Trend in Frankreich, Deutschland und der Schweiz weniger stark ausgeprägt. Umgekehrt verhält es sich in Schweden, im Vereinigten Königreich und in den Vereinigten Staaten, wo im Inland geborene Kinder von Zuwanderern mit höherem Bildungsniveau im öffentlichen Sektor sogar noch stärker unterrepräsentiert sind, als im Inland geborene Kinder von Zuwanderern mit niedrigerem Bildungsniveau (Abb. 7.17).

Abbildung 7.15 **Beschäftigung im öffentlichen Sektor im Inland geborener Kinder von Zuwanderern im Vergleich zu Kindern von im Inland Geborenen, Personen im Alter von 15-34 Jahren, 2008**
In Prozent der Gesamtbeschäftigung



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735635>

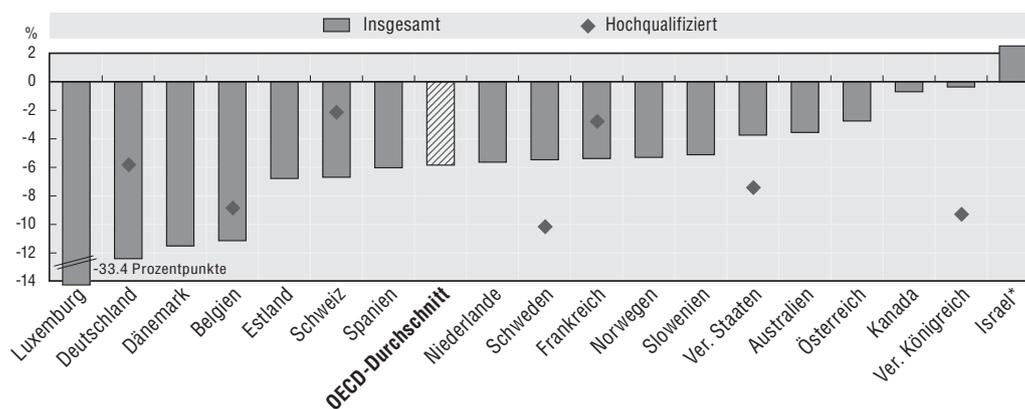
Abbildung 7.16 **Aufschlüsselung der Beschäftigungsquoten auf den öffentlichen Sektor und andere Sektoren, Personen im Alter von 15-34 Jahren, nach dem Geburtsort der Eltern, 2008**
In Prozent der Bevölkerung der Altersgruppe 15-34 Jahre



AG = Im Inland geborene Kinder von Zuwanderern, IG = Kinder im Inland Geborener.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932736319>

Abbildung 7.17 **Beschäftigung im Inland geborener Kinder von Zuwanderern im öffentlichen Sektor, nach Bildungsniveau, Personen im Alter von 15-34 Jahren, 2008**
Differenz im Vergleich zu den Kindern im Inland Geborener in Prozentpunkten



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932736604>

Anmerkungen und Quellen werden am Ende des Kapitels aufgeführt.

Messung

Die Arbeitsplatzstabilität wird in diesem Kapitel an der vertraglichen Situation gemessen – befristete im Vergleich zu unbefristeter Beschäftigung (Indikator 7.1). Der Grad, in dem das Humankapital von Migranten am Arbeitsmarkt genutzt wird, wird zunächst anhand der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden erfasst (Indikator 7.2). Zweitens wird die Frage der Übereinstimmung zwischen dem Qualifikationsniveau des Arbeitsplatzes und der individuellen Qualifikation (Indikator 7.4) anhand einer Darstellung der beruflichen Kompetenzen (Indikator 7.3) eingeführt. Die Arbeitsmarktintegration von Migranten kann auch durch Ausübung einer unternehmerischen Tätigkeit erfolgen. Ein Vergleich der unternehmerischen Tätigkeit und der Arbeitsplatzschaffung von Zuwanderern in den OECD-Ländern ist jedoch auf Grund eines Mangels an geeignetem Datenmaterial nicht ohne weiteres möglich. Im Folgenden wird eine Ersatzvariable (die Häufigkeit der selbstständigen Beschäftigung) vorgestellt (Indikator 7.5). Schließlich wird auch der Beschäftigungsanteil im öffentlichen Sektor untersucht (Indikator 7.6). Vergleiche des Anteils der im Ausland und der im Inland geborenen Bevölkerung an der Beschäftigung im öffentlichen Sektor werden jedoch durch die Tatsache verzerrt, dass ein Teil der betreffenden Arbeitsplätze Personen vorbehalten ist, die Staatsbürger des Aufnahmelandes sind. Bei Indikator 7.6 liegt der Schwerpunkt daher nur auf den im Inland geborenen Kindern von Zuwanderern, die überwiegend Staatsbürger des Aufnahmelandes sind. Die geringe Integration der im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern im öffentlichen Sektor kann zum Teil die Unterschiede erklären, die bei den Beschäftigungsquoten gegenüber den Kindern im Inland geborener Eltern bestehen.

Auf Grund von durch die Stichprobengröße bedingten Einschränkungen werden einige Indikatoren nur für die im Ausland und im Inland geborene Bevölkerung aufgeführt, und nicht für die im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern. Personen, die sich noch in der Ausbildung befinden, sind bei den meisten Indikatoren unberücksichtigt geblieben. Dies ermöglicht es, die Effekte von altersstrukturbedingten Unterschieden auf die Ergebnisse zu begrenzen, ohne dass junge beschäftigte Personen von der Analyse ausgeschlossen werden.

Anmerkungen, Quellen und weiterführende Literatur

Anmerkungen

In vielen Ländern wird die Arbeitskräfteerhebungs-Stichprobe aus einem geschichteten Stichprobenkonzept ausgewählt. Im Fall Norwegens basiert die Stichprobe auf dem Zentralen Einwohnerregister. Seit kurzem wird als Schichtungsvariable das Geburtsland verwendet, so dass das sich ergebende Bild nicht mit früheren Schätzungen vergleichbar ist. Nur die Schätzungen für 2010 konnten revidiert werden. Die Entwicklung seit 2000 basiert auf nicht revidierten Zahlen, und daher ist bei der Interpretation Vorsicht geboten. Die Daten über im Inland geborene Kinder von Zuwanderern und Kinder von im Inland geborenen Eltern wurden dem Zentralen Einwohnerregister entnommen.

Abbildung 7.5: Die Daten für die Vereinigten Staaten schließen Personen mit ein, die sich in der Ausbildung befinden.

Abbildung 7.8: Die Rangfolge der Länder basiert auf der Überqualifizierungsquote der Zuwanderer (Männer und Frauen).

Abbildung 7.17: Die Stichprobengrößen der im öffentlichen Sektor beschäftigten höher gebildeten im Inland geborenen Kinder von Zuwanderern sind in den meisten Ländern zu klein, um verlässliche Schätzwerte zu erhalten.

* Informationen zu den Daten für Israel: <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Quelle***Zugewanderte und im Inland geborene Bevölkerung***

Europäische Arbeitskräfteerhebung (Eurostat); Arbeitskräfteerhebungen Australiens, Kanadas, Israels und Neuseelands; US Current Population Survey.

Im Inland geborene Kinder von Zuwanderern und Kinder im Inland geborener Eltern

Australian Survey of Education and Training 2009; Zensusdaten 2006 für Kanada. Europäische Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul 2008 (Eurostat); Israelische Arbeitskräfteerhebung 2009; US Current Population Survey 2008.

Weiterführende Literatur

OECD (2002), "Taking the Measure of Temporary Employment", Kapitel 3, *OECD Employment Outlook*, OECD-Publishing, Paris.

OECD (2007a), *International Migration Outlook*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2007b), *Jobs for Immigrants. Vol. 1: Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2008), *Jobs for Immigrants. Vol. 2: Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2010a), "How Good is Part-time Work?", *OECD Position Paper*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2010b), *Off to a Good Start? Jobs for Youth*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2010c), *Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2010d), *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2007a), *Jobs for Immigrants. Vol. 3: Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2012b) *International Migration Outlook*, OECD Publishing, Paris.

ANHANG 7.A1

Qualifikationsniveau der Beschäftigung

Tabelle 7.A1.1 Im Ausland und im Inland geborene Arbeitskräfte im Alter von 15-64 Jahren, nach Qualifikationsniveau der Beschäftigung (ISCO), 2009-2010

	Im Ausland Geborene			Differenz zu im Inland Geborenen +: höher als im Inland Geborene -: niedriger als im Inland Geborene		
	In Prozent			In Prozentpunkten		
	Gering-qualifizierte	Mittlere Qualifikation	Hoch-qualifizierte	Gering-qualifizierte	Mittlere Qualifikation	Hoch-qualifizierte
Australien	9	44	48	1.7	-4.8	4.0
Belgien	15	44	40	6.8	-1.0	-5.7
Dänemark	15	40	46	7.0	-2.1	-4.9
Deutschland	20	52	28	11.7	4.6	-15.9
Estland	16	50	34	7.4	0.8	-8.2
Finnland	14	45	41	6.9	-0.9	-6.0
Frankreich	18	46	36	9.4	-2.0	-7.5
Griechenland	34	58	9	29.3	0.1	-29.4
Irland	11	50	39	4.7	0.4	-5.1
Island	19	48	33	14.5	4.4	-18.9
Italien	32	54	14	24.3	2.8	-27.1
Kanada	18	35	47	4.0	-6.8	2.9
Luxemburg	12	31	57	7.4	-7.4	0.0
Niederlande	15	44	41	9.5	3.7	-13.1
Norwegen	10	49	41	7.0	0.5	-7.6
Österreich	26	46	28	17.6	-5.3	-12.4
Polen	9	44	47	0.8	-14.2	13.5
Portugal	19	54	27	6.7	-7.9	1.2
Schweden	11	52	37	6.4	5.0	-11.4
Schweiz	10	47	43	5.9	2.5	-8.4
Slowenien	16	57	28	9.6	6.1	-15.6
Spanien	32	51	17	21.1	-0.6	-20.6
Tschech. Rep.	10	53	37	5.0	-1.7	-3.3
Ungarn	10	45	45	1.1	-11.4	10.3
Ver. Königreich	15	41	44	5.2	-5.1	-0.1
Ver. Staaten	16	56	28	4.6	4.2	-8.7
OECD-Durchschnitt	16	47	36	9	-2	-7

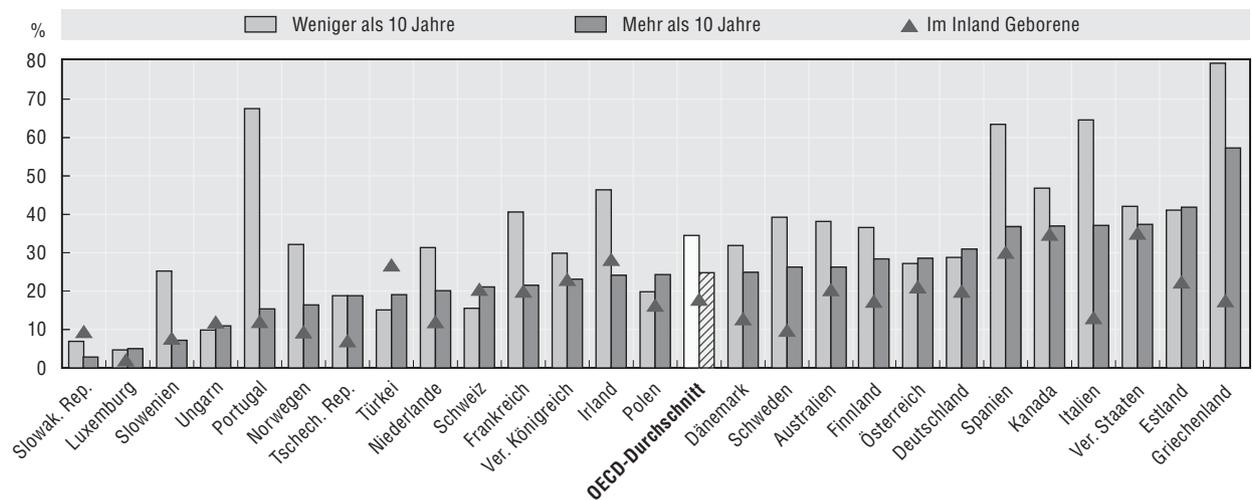
Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung; US Current Population Survey; australische und kanadische Arbeitskräfteerhebung.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932736566>

ANHANG 7.A2

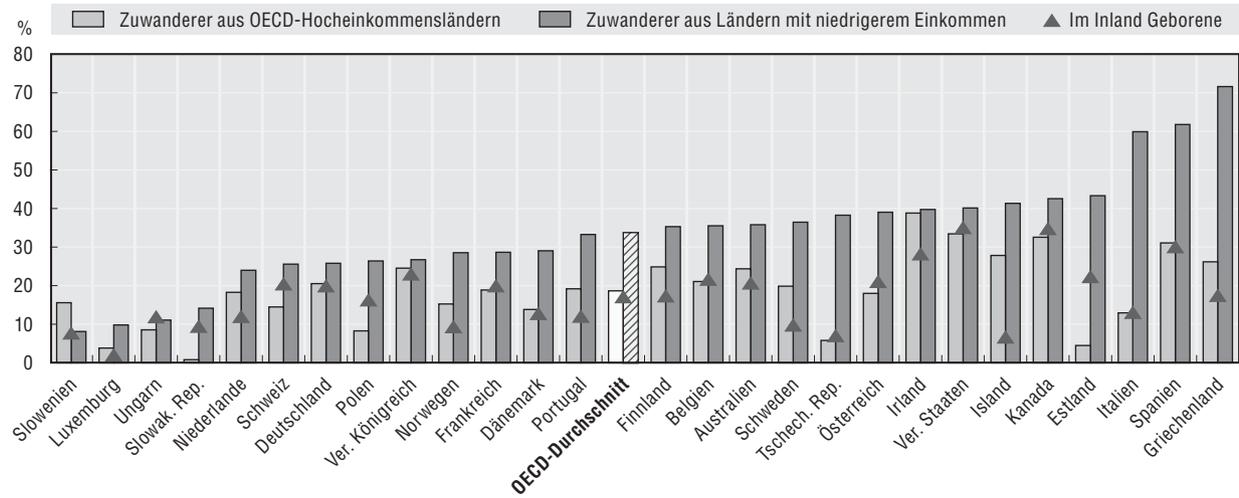
Überqualifizierung

Abbildung 7.A2.1 **Überqualifizierungsquoten der Zuwanderer im Alter von 15-64 Jahren, mit höherem Bildungsniveau, nicht in Ausbildung, nach Aufenthaltsdauer, 2009-2010**
 Prozentsatz der Arbeitnehmer mit höherem Bildungsniveau



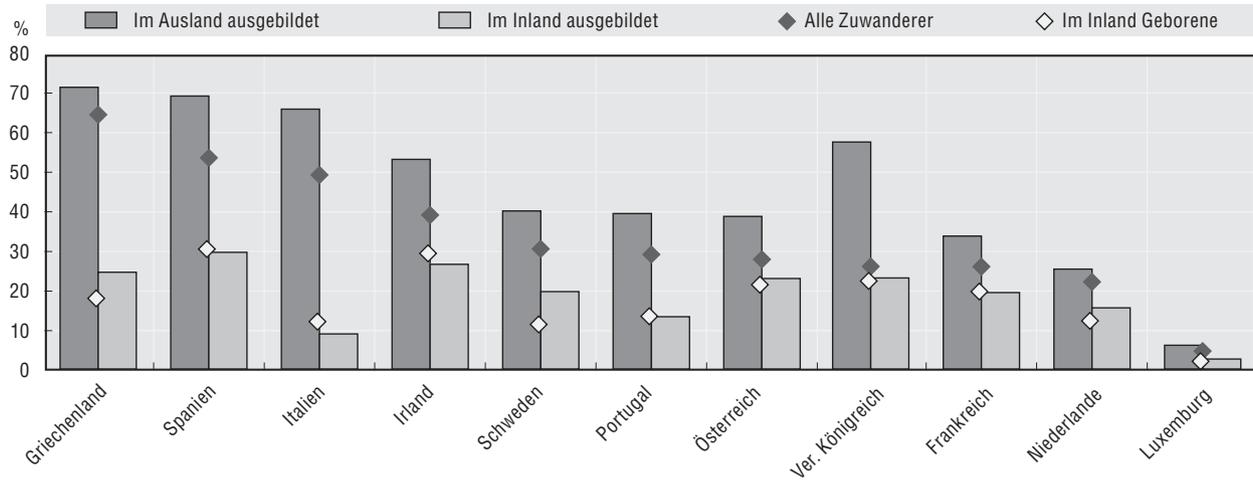
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932735654>

Abbildung 7.A2.2 Überqualifizierungsquoten der Zuwanderer im Alter von 15-64 Jahren, mit höherem Bildungsniveau, nicht in Ausbildung, nach Region und Herkunft, 2009-2010
 Prozentsatz der Arbeitnehmer mit höherem Bildungsniveau



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735673>

Abbildung 7.A2.3 Überqualifizierungsquoten der Zuwanderer im Alter von 15-64 Jahren, mit höherem Bildungsniveau, nicht in Ausbildung, nach Ort des Diplomerwerbs, 2008
 Prozentsatz der Arbeitnehmer mit höherem Bildungsniveau



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932735692>