

**Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung
(ISSN: 1866-8798)**

**Ausgewählte Abschlussarbeiten
ST 2021/2**

**Welche Barrieren ergeben sich für hochqualifizierte
Einwanderer aus den nördlichen Südamerikastaaten
(Venezuela, Kolumbien, Ecuador & Peru) auf dem
deutschen Arbeitsmarkt?**

Laura Camila Gutiérrez Pulgarín

Welche Barrieren ergeben sich für hochqualifizierte Einwanderer aus den nördlichen Südamerikastaaten (Venezuela, Kolumbien, Ecuador & Peru) auf dem deutschen Arbeitsmarkt?

Inhalt

1. Einleitung.....	4
2. Forschungsstand	6
3. Theoretischer Rahmen	8
4. Hypothesen	10
5. Methoden.....	11
6. Ergebnisse	13
6.1 Allgemeine Information	13
6.2 Die Sprache, das Humankapital des Gastlandes.....	14
6.3 Den perfekten Job finden.....	15
6.4 Weiterbildung als Chance für die Integration	19
6.5 Sozialnetz	21
7. Fazit.....	24
Literaturverzeichnis	25
Appendix	29

Zusammenfassung

Mit einem sinkenden Anteil der jungen Bevölkerung und einem wachsenden Fachkräftemangel in der Wirtschaft benötigt Deutschland junge und qualifizierte Migranten, die dazu in der Lage sind, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren und aktiv die wirtschaftliche Entwicklung mitzugestalten. Um Alternativen anzubieten und eine erfolgreiche Migrationspolitik zu gestalten, ist es notwendig zu wissen, welche Barrieren die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt einschränken. In diesem Beitrag wurde eine kleine Gruppe von hochqualifizierten Migranten aus den nördlichen Südamerikastaaten ausgewählt, die Erfahrungen mit der Arbeitssuche in Deutschland gemacht haben und von den zentralen Hindernissen berichten können, mit denen sie sich während des Integrationsprozesses konfrontiert sahen. Dank der angewandten qualitativen Methodik zeigen die Ergebnisse, dass eines der zentralen Hindernisse für die Integration von Neuzuwanderern die **Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen** ist. Darüber hinaus wurde deutlich, dass Faktoren wie eine fehlende deutsche Berufsausbildung oder die mangelnde Erfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu starken Integrationsbarrieren für Zuwanderer aus Lateinamerika werden können.

Resumen

Con una población joven que disminuye y una creciente falta de personal en el sector productivo, Alemania podría estar necesitando inmigrantes cualificados, dispuestos y capaces de integrarse en el mercado y participar activamente en su desarrollo económico. Para poder dar alternativas y diseñar políticas de migración exitosas, es necesario conocer cuáles son las barreras que limitan a este grupo de personas para su integración al mercado laboral alemán. En este trabajo se ha escogido un grupo de inmigrantes cualificados, provenientes de países del norte de Suramérica, quienes han vivido la experiencia de buscar trabajo en Alemania y pueden dar testimonio de las principales barreras a las que se han visto enfrentados en este proceso de integración. Debido al método cualitativo implementado, los resultados dan cuenta que una de las principales barreras de integración a las que se enfrentan los nuevos inmigrantes, es el hecho de tener una cualificación educativa extranjera, que, sumado a factores como la falta de un estudio en Alemania o la falta de experiencia en el mercado laboral alemán, pueden llegar a convertirse en fuertes barreras de integración para los inmigrantes provenientes de Latinoamérica.

1. Einleitung

In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass die Industrieländer ihre Migrationspolitik verbessern, um für qualifizierte Migranten attraktiver zu werden. Deutschland ist keine Ausnahme: Jedes Jahr steigt die Zahl der Migranten in Deutschland, die nach besseren Arbeitsmöglichkeiten suchen, unabhängig davon, ob dies das Erlernen einer neuen Sprache oder – für viele Menschen aus spanischsprachigen Ländern – die Integration in eine andere Kultur bedeutet.

Die Suche nach neuen Möglichkeiten ist es, was die Zuwanderung von qualifizierten Migranten aus den nördlichen Südamerikastaaten antreibt und gleichzeitig die Hoffnung auf eine schnellere und erfolgreichere Integration in die Aufnahmegesellschaft weckt sowie auf eine geringere Ablehnung gegenüber Neuankömmlingen seitens der deutschen Bevölkerung. Doch trotz der offensichtlichen Notwendigkeit der Zuwanderung in Deutschland (Wegen des Rückgangs der Zahl von Arbeitsmarkteinsteigern, der Alterung der deutschen Bevölkerung und des dadurch akuter werdenden Arbeitskräftemangels in einigen Wirtschaftszweigen) und einer wachsenden Zahl von Migranten mit relativ hohem (Aus-)Bildungsniveau bleiben Probleme der Integration von Zuwanderern auf dem deutschen Arbeitsmarkt bestehen (vgl. Kogan, 2016).

Die Probleme, die sich aus der Migration ergeben, sind kein aktuelles Diskussions-thema. Es ist zweihundert Jahre her, dass die internationale Migration und die freiwillige Massenmigration von Europäern nach Amerika (ohne Sklaven und Hausangestellte) began. In zwei Jahrhunderten ist die Nachfrage nach Auswanderung aus armen Ländern in reiche Länder und die eigene Fähigkeit der Aspiranten, ihre Reise zu finanzieren, erheblich gestiegen. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts gab es eine große Diskrepanz im Lebensstandard zwischen der Dritten Welt und den Industrieländern, was die Migration förderte (vgl. Roselló, 2008, S. 3). Das Bildungsniveau der Menschen und die Lebensbedingungen in den unterentwickelten Ländern haben sich jedoch schrittweise verbessert, zusammen mit sinkenden Transportkosten, die neue Migrationswellen von hochqualifizierten Menschen ermöglicht haben. Es ist klar, dass seit Beginn der freiwilligen Migration viele Migranten ihre Herkunftsländer verlassen haben, um der Armut zu entkommen, und sich in Märkten mit besser bezahlter Arbeit niedergelassen haben.

Bis vor drei Jahrzehnten war Europa und insbesondere Deutschland nicht das Hauptziel der lateinamerikanischen Migration. Die bedeutendste Migration von Lateinamerikanern nach Europa begann in den 1970er Jahren aufgrund der politischen Situation insbesondere in den Ländern des Südkegels. „Diese Länder erlebten aufeinanderfolgende Militärputsche und Diktaturen, wie es in Brasilien in 1964, in Uruguay und Chile in 1973 und in Argentinien in 1976 der Fall war“ (Hernández, 2007, S. 223). Bei dieser Gruppe von politischen Exilanten handelte es sich zumeist um Berufstätige, Intellektuelle und Künstler – die aufgrund ihrer politischen Zugehörigkeit oder der ihrer Partner nach Deutschland kamen, um ihr Leben zu schützen. Die Rückkehr zur Demokratie veranlasste einige dieser Menschen, in ihre Herkunftslän-

der zurückzukehren. Eine andere Gruppe entschied sich zu bleiben und die Staatsangehörigkeit des aufnehmenden europäischen Landes anzunehmen. Nach und nach diversifizierte sich das lateinamerikanische Kollektiv in Deutschland in seiner Herkunft und im Laufe der Jahre kamen nur noch wenige Menschen als Asylbewerber oder Flüchtlinge nach Deutschland (vgl. Hernández, 2007).

Viele Lateinamerikaner leben derzeit in Deutschland auf der Suche nach besser bezahlten Jobs, doch wie Seibert und Wapler (2020) feststellen: Für Personen aus der restlichen Welt stellt sich der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt im Allgemeinen als schwieriger dar. Dieses schlägt sich in niedrigeren Erwerbstätigenquoten für Neuzuwanderer aus Nicht-EU-Ländern nieder. Zwar konnte die zweite Generation ihre relative Arbeitsmarktposition gegenüber Einwanderern der ersten Generation maßgeblich verbessern, dennoch gelingt es ihnen nicht, mit der einheimischen Erwerbsbevölkerung gleichzuziehen. Dies gilt im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung ebenso wie bezüglich der beruflichen Platzierung (Kalter & Granato, 2001; Liebig, 2007).

Diesem Hintergrundwissen zufolge ist der Arbeitsmarkt in einer Art und Weise strukturiert worden, welche die Möglichkeiten von Zuwanderern auf dem Arbeitsmarkt stark beeinträchtigt hat. Im Laufe der Jahre haben Studien gezeigt, dass trotz der verschiedenen Versuche der Regierung, Zuwanderer in den Arbeitsmarkt zu integrieren, Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes vor verschiedene Barrieren gestellt werden. Auf dieser Grundlage soll im weiteren Verlauf die Forschungsfrage beantwortet werden: Welche Barrieren ergeben sich für hochqualifizierte Einwanderer aus den nördlichen Südamerikastaaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt?

Die Zielgruppe der Untersuchung sind Personen, die in ihrem Geburtsland bereits eine Berufsausbildung haben. Nach Iredale (2001) sind die klarsten Kriterien, die darauf hinweisen, dass eine Person hochqualifiziert ist, in der Regel dadurch definiert, dass sie mindestens einen Universitätsabschluss oder umfangreiche Erfahrung in einem bestimmten Bereich hat. Die Untersuchung dieser Gruppe von Migranten stellt einen interessanten Aspekt dar, da die Forschung in diesem Bereich des Arbeitsmarktes weit in Richtung fehlender Sprachkenntnisse ausgeweitet wurde (Vgl. Kalter, 2005; Iredale, 2001; Kogan, 2007). Allerdings gibt es nur wenige Untersuchungen zu den Barrieren, die sich aus der Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen von Migranten ergeben. Auf dieser Grundlage wird ausgewählt, als Zielgruppe diejenigen Menschen aus Lateinamerika zu definieren, die einen Universitätsabschluss haben, über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen und anschließend nach Deutschland zugewandert sind.

Hierzu werden zunächst kurz die Ergebnisse der bisherigen Forschungen dargestellt, die über die Probleme berichten, die als mögliche Hindernisse bei der Integration hochqualifizierter Personen identifiziert wurden. Danach werden die Hypothesen abgeleitet und der methodische Ansatz erläutert. Anschließend folgt eine Darstellung

der gewonnenen Erkenntnisse. Zum Abschluss werden im Fazit die Ergebnisse zusammengefasst und ein Ausblick für weitere Forschungen gegeben.

2. Forschungsstand

Die deutliche Dynamik in der Migration Hochqualifizierter lässt sich weltweit beobachten. Die Auswanderung der wissenschaftlich-technischen Elite aus den Entwicklungsländern ist seit den 1960er Jahren ununterbrochen hoch, hat im letzten Jahrzehnt des vergangenen Jahrhunderts zugenommen und nimmt bis heute weiter zu (vgl. Hunger, 2003, S. 21). Erste theoretische und empirische Ansätze zur Migration hochqualifizierter Arbeitskräfte entstanden bereits in den 1960er Jahren. Zunächst wurde die internationale Migration Hochqualifizierter in der Wissenschaft unter der Perspektive des sog. Brain-Drain behandelt. Interessanterweise wurde der Begriff ‚brain drain‘ zuerst im Zusammenhang mit der Auswanderung hochqualifizierter Fachkräfte (insbesondere Wissenschaftler) aus Großbritannien in die USA, also von einem Industrieland in ein anderes, geprägt (Hillmann/Rudolph, 1996, S. 2 zitiert nach Hunger, 2003, S. 21).

Ab diesem Zeitpunkt starteten zahlreiche Untersuchungen aus den Sozialwissenschaften zu unterschiedlichen theoretischen, konzeptionellen und methodischen Ansätzen, die sich mit verschiedenen Ansätzen im Zusammenhang mit der Migration von Fachkräften weltweit beschäftigen. Damit sollen das Phänomen der Migration und die Gründe für die Integrationsschwierigkeiten qualifizierter Fachkräfte in die Arbeitsmärkte der Industrieländer erklärt werden. Darunter befanden sich beispielsweise die Integrationsschwierigkeiten aufgrund von Sprachmängeln, mangelnder Berufserfahrung und niedrigem Bildungsniveau. In dieser Hausarbeit sollen ausschließlich die Untersuchungen vorgestellt werden, die zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage beitragen können. Dabei handelt es sich um die Arbeiten, die im Zusammenhang mit den Fragen nach den Hindernissen für die Arbeitsmarktintegration von qualifizierten Personen aus den Nordstaaten Südamerikas stehen.

Unter den vielen Studien, die sich auf die Barrieren der Integration für Auswanderer beziehen, befindet sich auch die Arbeit von Christian Dustmann und Francesca Fabbri (2003). Diese Studie untersucht anhand zweier im Vereinigten Königreich durchgeführten Erhebungen **den Einfluss der Sprachkompetenz und den Einfluss der Sprache auf Einkommen und Beschäftigungsfähigkeit**. Ihre Ergebnisse zeigten, dass der Spracherwerb, die Beschäftigungswahrscheinlichkeit je nach ethnischer Herkunft stark variieren. Darüber hinaus ist nach den Ergebnissen ihrer quantitativen Analysen klar, dass die Sprachkenntnisse sich positiv auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit auswirken, während mangelnde Englischkenntnisse zu Einkommensminderungen führen.

Darüber hinaus berichten Janßen und Polat (2005) in ihrer Studie über türkische Migranten in Deutschland, dass die wichtigsten Ursachen für die schlechte Positionierung der Mehrheit der türkischen Migranten auf dem Arbeitsmarkt der Strukturwandel

des Arbeitsmarktes, die **Qualifikationsdefizite der türkischen Migranten, aber auch Diskriminierung durch Arbeitgeber** sind. Die Studie hat sich mit der Frage beschäftigt, an welchen objektiven und subjektiven Faktoren sich Integrations- und Ausgrenzungsprozesse entscheiden. Es wurden türkische Migranten der zweiten Generation hinsichtlich der Dimensionen sozialer Netzwerke, Arbeitsmarkt und Wohnungsmarkt in zwei typischen Migrantenvierteln interviewt. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die größte Gefahr einer Ausgrenzungskarriere auf dem Arbeitsmarkt besteht. Die meisten Befragten bewegen sich in prekären Segmenten oder sind vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt.

In der gleichen Richtung führten Kogan (2007, Ch. 2), Kogan (2011), Borjas et al. (1991) Studien zur Integration von Migranten aus verschiedenen Herkunftsländern in den deutschen Arbeitsmarkt durch. In ihren Studien werden die zwei Einwanderungswellen in Deutschland analysiert. Die Ergebnisse der Studien verdeutlichen, dass trotz der Tatsache, dass **Menschen in der zweiten Einwanderungswelle mehr Bildungschancen haben als ihre Vorgänger, die Barrieren für ihre Integration in den deutschen Arbeitsmarkt nach wie vor hoch sind**. Diese verändern sich jedoch. Nun wird die Abwertung von Bildung deutlicher als in der ersten Welle, die aus unqualifizierten Migranten bestand.

Seibert und Wapler (2020) haben in anderen führenden Forschungsarbeit die Tatsache gefunden, dass der Umfang der Migration, sowie die Herkunftsländer-struktur und die Qualifikation der Eingewanderten sich stark verändert haben. Seit dem Ende der Wirtschaftskrise im Jahr 2010, ist Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Einwanderungsländern – aber auch weltweit – zu einem der wichtigsten Zielländer der Migration geworden. Darüber hinaus lässt sich anhand der Ergebnisse dieser Studie nachweisen, dass die Zahl der Fachkräfte, die nach Deutschland migriert sind, in den letzten zehn Jahren variiert hat, die Raten unterlagen einer Fluktuation, aber seit 2017 ist die Migrationsrate dieser Gruppe stetig gestiegen. Obwohl es in Deutschland viele Fachkräfte aus verschiedenen Ländern gibt, kann man laut Seibert und Wapler auch feststellen, dass **unter den verschiedenen Gruppen aus der EU sich sehr hohe Erwerbstätigenquoten abzeichnen, und zwar auch dann, wenn das Qualifikationsniveau im Durchschnitt dieser Gruppen geringer ausfällt**. Die großen Differenzen bei den Erwerbstätigen Quoten von Neueingewanderten aus Drittstaaten gegenüber Personen mit Migrationshintergrund insgesamt sprechen dafür, dass die Arbeitsmarktintegration hier mehr Zeit in Anspruch nimmt als bei den EU-Staatsbürgern.

Nach Darstellung des bisherigen Forschungsstandes kann festgestellt werden, dass die wissenschaftliche Forschung zum Thema qualifizierte Migranten in den letzten Jahrzehnten erheblich zugenommen hat. Es gibt viele Gründe für diese Migration, einer davon ist die Suche nach besseren Möglichkeiten und besseren Löhnen. Obwohl die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsmöglichkeiten für EU- und Nicht-EU-Bürger aufgezeigt wurden, zielt diese Untersuchung darauf ab, die Barrieren,

welche die Integration vom lateinamerikanischen in den deutschen Markt verhindern, tiefer zu ergründen. Um die oben genannten Ergebnisse nicht zu redundant zu gestalten, wurde in dieser Studie eine Gruppe von Fachkräften als Referenz genommen, die bereits über ein ausreichendes Niveau an Deutschkenntnissen verfügten, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Darüber hinaus verfügen sie über einen Universitätsabschluss. Trotz dieser Auswahlkriterien sind diese Migranten aus Lateinamerika mit verschiedenen Barrieren konfrontiert, die sich in Themen wie der Anerkennung von Qualifikationen oder der mangelnden Erfahrung im Gastland fassen lassen.

3. Theoretischer Rahmen

Im weiteren Verlauf werden zunächst die theoretischen Hintergründe vorgestellt, anhand welcher im nächsten Schritt die Hypothesen formuliert und erläutert werden. Zu Beginn wird das Konzept der Migration von hochqualifizierten Menschen unter der Theorie des Humankapitals skizziert, danach werden die Ansätze der Signaltheorie vorgestellt. Auf Basis dieser Theorie können die möglichen Barrieren, die Fachkräfte aus dem Norden Lateinamerikas bei der Integration auf den deutschen Arbeitsmarkt haben, analysiert werden.

Nach der Humankapital Theorie besteht eine begrenzte Übertragbarkeit des Humankapitals zwischen den Ländern (vgl. Chiquiar & Hanson, 2005), was die Schwierigkeiten erklären könnte, die hochqualifizierte Personen bei der Anerkennung ihrer Berufserfahrung oder ihres Hochschulabschlusses haben. Darüber hinaus wird festgestellt, dass die Bewertung dieses Humankapitals unterschiedlich ist, je nachdem, wo es erworben wurde. Die Humankapitaltheorie, wie sie von Becker (1993) und Mincer (1958) dargestellt wurde, bewertet, wie die Verbesserung der Fähigkeiten und Kenntnisse von Arbeitnehmern das zukünftige tatsächliche Einkommen beeinflusst. Investitionen in Humankapital umfassen Bildung und Arbeitsmarkterfahrung (mit spezifischer oder allgemeiner Ausbildung am Arbeitsplatz). Eine bessere Qualifikation erhöht die Produktivität und das Einkommen. Die Humankapitaltheorie besagt, dass Lohnunterschiede aus Unterschieden in der Humankapitalakkumulation und Spezialisierung resultieren. Investitionen in Humankapital im Aufnahmeland sollten benachteiligten Gruppen (Zuwanderern) helfen, ihren Verdienst zu verbessern und sich dem Verdienst von Einheimischen anzunähern (vgl. Constant & Zimmermann, 2009).

Im Zusammenhang mit Migration behauptet die Humankapitaltheorie, dass Migration eine Möglichkeit ist, in Humankapital zu investieren. Dazu berechnen die Arbeitnehmer, in diesem Fall die Zuwanderer, den Gegenwartswert der in jedem Arbeitsmarkt verfügbaren Beschäftigungsmöglichkeiten, abzüglich der Umzugskosten, und wählen die Option, die den Gegenwartswert des zukünftigen Einkommensstroms maximiert (vgl. Carrasco et al., 2005). Darüber hinaus werden nach Doeringer und Piore (1971) die jungen und besser ausgebildeten Menschen am meisten profitieren, da sie im primären Sektor des Gastlandes auf dem Arbeitsmarkt höhere Löhne

erzielen werden. Die erfolgreiche Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes geschieht jedoch nicht sofort; sie ist Teil dessen, was heute als Assimilationsprozess bezeichnet wird. Nach der Hypothese eines der Pioniere in der Arbeit über Assimilation, ist das Einkommen von Zuwanderern deutlich niedriger als das von Einheimischen mit den gleichen beobachteten sozioökonomischen Merkmalen, vor allem, weil die Fähigkeiten von Zuwanderern nicht immer oder nicht perfekt auf den Arbeitsmarkt des Gastlandes übertragbar sind.

Außerdem, wenn die Zuwanderer Informationen über die Funktionsweise des neuen Arbeitsmarktes erwerben und im neuen Land in Humankapital investieren, steigt ihr Einkommen schnell an und kann den Verdienst der Einheimischen einholen und sogar übertreffen. Wenn es zu einem Einkommensausgleich kommt, wird eine wirtschaftliche Assimilation erreicht, was bedeutet, dass Zuwanderer und Einheimische in Bezug auf das Einkommen nicht mehr zu unterscheiden sind (Chiswick, 1978 zitiert nach Constant & Zimmermann, 2009). Die Assimilation wird zurückgeführt auf die positive Selektion der Zuwanderer, d.h. ihre angeborenen Fähigkeiten, ihre hohe Motivation für den Arbeitsmarkterfolg und ihre höheren Anreize, in das spezifische Humankapital des Aufnahmelandes zu investieren (vgl. Constant & Zimmermann, 2009).

Die traditionelle Humankapitaltheorie hat gezeigt, dass die Bildung das monetäre Einkommen der Menschen und Zuwanderer verbessert, weil Bildung die Produktivität verbessert (Bills, 2003 zitiert nach Fernández & Bernasconi, 2014). Allerdings, um zum Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit zurückzukehren, hilft die Signal-Theorie, besser zu verstehen, warum der Assimilationsprozess im Fall der Hochqualifizierten Menschen aus den nördlichen Staaten Südamerikas länger dauert als man erwartet.

Die Signaling- oder Screening-Theorie, die von Spence (1973), Arrow (1973) und Stiglitz (1975), zitiert nach Page (2010), entwickelt wurde, argumentiert, dass der potentielle Arbeitnehmer sich selbst viel besser kennt, als sein potentieller Arbeitgeber ihn kennen kann. Dann wird es für den Arbeitgeber notwendig, den Bildungsstand als Indikator für die Arbeitsfähigkeit zu verwenden (Screening) und für den **Arbeitssuchenden, seine bereits vorhandenen Fähigkeiten durch den Bildungsstand zu signalisieren (Signaling). Eine Erweiterung dieser Theorie ist der Credentialismus**, d.h. die Behauptung, dass das Erreichen eines Abschlusses (das Zeugnis oder Diplom, das den Abschluss eines Studiums bescheinigt) einen größeren Einfluss auf das Einkommen hat als die Studienjahre (Fernández & Bernasconi, 2014, S. 8). Diese Theorie fokussiert ihre Studien auf Individuen mit dem gleichen Bildungsniveau, um die Dynamik des Arbeitsmarktes zu erklären. Ihre Analyse konzentriert sich auf die Unterschiede innerhalb der Zeugnisse (Forero & Ramírez, 2008, S. 65).

Die Signaling-Theorie kann erklären, warum in bestimmten Auswahlverfahren ein Bewerber nach seinen Diplomen oder nachgewiesenen Kenntnissen ausgewählt wird, da es die Bildung ist, die den Arbeitnehmern ein "Etikett" verleiht, das sie den Arbeitgebern präsentieren können, um daraus einen Vorteil zu ziehen. Diese Situati-

on ist kein Prozess der Produktivitätssteigerung, sondern ein Beweis dafür, dass bestimmte Fähigkeiten und Kenntnisse erworben wurden, um die Arbeit zu erledigen. Nach Stiglitz (1975) können Individuen ihren Zugang zu Arbeitsplätzen und Löhnen durch Bildung erreichen, und zwar als Prozess der Selbstselektion, da Individuen im Voraus das Bildungsniveau festlegen können, das sie absolvieren wollen, und damit die von den Arbeitgebern erwartete Produktivität bestimmen. Auf den meisten Arbeitsmärkten sind sich die Arbeitgeber über die individuellen Fähigkeiten der verschiedenen Bewerber unsicher, sodass die Einstellung für sie eine "Lotterie" ist, wobei die Kosten die zu zahlenden Löhne sind. In extremen Fällen können die Marktsignale nicht wirksam sein und ihre Kosten können in einem negativen Verhältnis zur Produktionskapazität stehen. (vgl. Angulo et al., 2012).

Annahmen oder Fehlinformationen über eine bestimmte Gruppe können zu einer stabilen Diskriminierung führen, wie Kalter argumentiert (2005), auf der Basis von Becker (1993). "Das bedeutet beispielsweise im Fall von Bildungsqualifikationen, dass diese im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit für verschiedene Gruppen verschieden aussagekräftig sind, etwa für deutsche Jugendliche aussagekräftiger als für türkische" (Kalter, 2005). Verschiedene Studien haben gezeigt (Kalter, 2005; Borjas & Bronars, 1989; Kalter & Granato, 2001), dass es nicht einfach ist, eine einzige Lösung für dieses Problem zu finden, da es viele Variablen gibt, die berücksichtigt werden müssen, um festzustellen, dass es **eine Diskriminierung einer bestimmten Personengruppe in einem Selektionsprozess gibt (Sprache, Herkunft, Berufserfahrung, usw.), und um schließlich festzustellen, ob es sich um ein Problem der Signalisierung in den Zeugnissen der Personen handelt, die sich für die Stelle bewerben.** Wenn die Arbeitgeber jedoch ausreichend Zeit haben über eine bestimmte Gruppe zu ‚lernen‘, laut Kalter (2005) sollten adäquate Leistungseinschätzungen immer wahrscheinlicher werden und die genannten Quellen der Diskriminierung verschwinden.

Die Möglichkeiten der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt für Migranten aus den nördlichen Staaten Lateinamerikas lassen sich anhand der bisherigen Aussagen der Humankapitaltheorie und der Signaltheorie erklären. Im folgenden Abschnitt werden die für diese Ausarbeitung relevanten Hypothesen formuliert, die anschließend mit Hilfe der verwendeten Methodik beantwortet werden.

4. Hypothesen

In dieser Projektarbeit wird die Frage diskutiert, welche Hindernissen sich für hochqualifizierte Einwanderer aus den nördlichen Südamerikastaaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt ergeben. Zu diesem Zweck werden auf der Basis der vorangegangenen theoretischen Grundlagen zwei Hypothesen formuliert. Fachkräfte mit Migrationshintergrund, die in Deutschland ankommen, erwarten eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt, da sie hoffen, dass die Zeit und die Investitionen, die sie in ihr Humankapital gesteckt haben, im Gastland anerkannt werden. Als Migranten aus

Entwicklungsländern kann es sein, dass dieses Humankapital jedoch nicht erfolgreich anerkannt wird. Dies könnte auch zum Verlust von Humankapital während der Zeit der Arbeitslosigkeit und möglicherweise zur Annahme von gering qualifizierten Jobs (zweiter Sektor) führen. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015), sind unter den Neuzuwanderern anteilig mehr Akademiker als unter den Migranten, die schon länger in Deutschland wohnen. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen bestehen je nach Herkunftsland große Unterschiede hinsichtlich der Erwerbstätigenquoten. Die höchsten Quoten haben Personen aus den EU-Staaten. Dagegen stellt sich für Personen aus der restlichen Welt der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt im Allgemeinen als schwieriger dar. Dieses schlägt sich in niedrigeren Erwerbstätigenquoten für Neuzuwanderer aus Nicht-EU-Ländern nieder.

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte kann folgende Annahme formuliert werden:

- Aufgrund des Mangels eines zertifizierten Studiums in Deutschland und der fehlenden Erfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, können sich hochqualifizierte Einwanderer nur sehr schwer oder gar nicht in den deutschen Markt integrieren.
- Das Sozialkapital hochqualifizierter Zuwanderer erleichtert ihnen den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Um diese beiden Hypothesen zu erklären, werden im Folgenden die verwendeten Methoden und die endgültigen Schlussfolgerungen vorgestellt.

5. Methoden

Die vorliegende Studie versucht, das Problem mithilfe der Datenbanken früherer Studien zum Thema in einen gemeinsamen Kontext zu bringen und wird von einem interpretativen Ansatz herangegangen. Im Rahmen dieses Ansatzes wurden drei semistrukturierte Interviews durchgeführt. Dank des semistrukturierten Interviews, hatten die Befragten dieser Forschung die Möglichkeit, dem Forscher seine Definitionen der Realität mitzuteilen. In einem qualitativen Forschungsansatz ermöglichen Interviews im Vergleich zu einer quantitativen Studie "persönlichere" und tiefergehende Gespräche. Die Entscheidung für die halbstrukturierte Interviewmethode anstelle eines strukturierten oder Gruppeninterviews liegt darin begründet, dass sie in ihrem Stil weder "zu offen" noch "zu eingeschränkt" sind und damit nicht nur die Interpretation in der Analyse erleichtern, sondern auch genügend "Freiraum" für den Befragten lassen, um sich inhaltlich weiterzuentwickeln und bestimmte relevante Themen während des Interviews vertiefen zu können.

Die Antworten der Befragten führten zu einem Verständnis der Barrieren, mit denen sie konfrontiert wurden, um sich in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren zu können oder nicht. Dies ist möglich, da die gegebenen Antworten der Befragten nicht einfach das Produkt einer unabänderlichen Auffassung, Meinung oder Verhaltens-

weise sind, sondern diese sind prozesshaft generierte Ausschnitte der Konstruktion und Reproduktion von Sozialer Realität (vgl. Lamnek, 1989).

Für die Anwendung der Methode wurden die hochqualifizierten Einwanderer aus den nördlichen Südamerikastaaten aus zwei Hauptgründen gewählt:

1. Es handelt sich um ein Thema, das den deutschen Arbeitsmarkt betrifft, da die Zahl der qualifizierten Migranten in Deutschland, auch aus Lateinamerika, zunimmt. Statistiken haben auch gezeigt, dass nicht alle von ihnen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert sind, was in der aktuellen politischen Diskussion in Deutschland mit Sorge betrachtet werden sollte. Nach den Ergebnissen einer Studie von Seibert und Wapler (2020) konnte festgestellt werden, dass im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2018, Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren, mehr als 50 % der zugewanderten Bevölkerung in Deutschland und in der Europäischen Union eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss haben.
2. Insgesamt hat sich die Zahl der ausländischen Bürger in der Bundesrepublik in den letzten 10 Jahren um ca. 68 % erhöht, der Ausländeranteil stieg auf 12.5 % (Statistisches Bundesamt, zitiert nach de.statista.com, 2021). Die Tatsache, **dass bereits im Jahr 2019 insgesamt mehr als 30.000 Zuwanderer aus Kolumbien (20.045), Peru (10.725), Bolivien (2.070) und Venezuela (7.550) registriert wurden** (Daten stammen von Statista, 2021), ist bereits ein Indiz dafür, dass es sich um eine hohe Anzahl meist qualifizierter Menschen handelt, die neben dem Erlernen der Sprache zur Integration in den Arbeitsmarkt auch mit einer Reihe von Barrieren zu kämpfen haben.

Die Interviews bestanden aus 15 Fragen. Für die Durchführung der Interviews wurde eine Zielgruppe ausgewählt, die den folgenden Anforderungen entspricht: **Hochqualifizierte Einwanderer aus den nördlichen Südamerikastaaten, die nach Abschluss einer Hochschulausbildung in ihrem Herkunftsland (ganz oder teilweise) nach Deutschland gezogen sind und dort seit mehr als ein Jahr leben. Darüber hinaus müssen sie mindestens ein B1 Sprachniveau in Deutsch erreicht haben.**

Das Auffinden und Kontaktieren der Interviewpartner, erfolgte über die sozialen Netzwerke in denen sich viele Menschen aus Lateinamerika, die derzeit in Deutschland leben, vernetzen. Außerdem kannten die aufgefunden Interviewpartner häufig weitere Personen mit dem notwendigen Profil für diese Untersuchung, was sich als nützlich erwies. Zwei der Interviews wurden per Videoanruf und eines persönlich geführt.

6. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Studie auf Basis der theoretischen Konzepte der Humankapital-Theorien, der Assimilations- und der Signal-Theorie vorgestellt. Es sollte klargestellt werden, dass die Untersuchung einer so kleinen Stichprobe von Personen nicht zur Verallgemeinerung geeignet ist. Diese kleine Stichprobe ermöglicht jedoch eine detailliertere Untersuchung, die laut Fernandez (2002) versucht, das tiefe Wesen der Realitäten zu identifizieren. Außerdem haben qualitative Studien den Vorteil, dass sie die Alltagserfahrungen der Menschen und ihrer Gemeinschaften in verschiedenen Zeiten und Räumen untersuchen (vgl. Philip, 1998).

Einige der gefundenen Aspekte sind jedoch wichtig in Bezug auf die oben diskutierten theoretischen Konzepte und können zu weiteren Forschungen führen. Zum Schutz der Persönlichkeit der Befragten wird im Folgenden von den Befragten A, B und C gesprochen.

6.1 Allgemeine Information

Deutschland war Schauplatz von zwei großen Einwanderungswellen. Anhand bereits durchgeführter Studien zu diesem Thema kann man heute feststellen, dass Einwanderer, die schon früher im Aufnahmeland, in diesem Fall Deutschland, angekommen sind, mit größerer Wahrscheinlichkeit auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sind als neu angekommene Einwanderer. Dies liegt daran, dass „Einwanderer, die schon länger im Land sind, in der Lage waren, sich das spezifische Kapital des Aufnahmelandes anzueignen, wie z.B. Sprache, Bildung usw., im Vergleich zu den neu angekommenen Einwanderern, die vielleicht länger brauchen, um solche Fähigkeiten zu erwerben“ (Borjas, 2000).

Die Befragten für diesen Beitrag gehören zu keiner großen Migrationswelle und sind somit Teil der neuen Migranten, die auf der Suche nach neuen Möglichkeiten nach Deutschland gekommen sind. Befragter A ist 31 Jahre alt und lebt seit zweieinhalb Jahren in Deutschland. Die Befragte B kam nach Deutschland, weil ihrem Mann eine Stelle in Deutschland angeboten wurde. Diese beiden Befragten kamen nach Deutschland, um bessere Arbeitsmöglichkeiten zu suchen und um ihren Beruf weiter ausüben zu können. Für beide war es eine schwierige Entscheidung, da sie in ihrem Heimatland bereits einen festen Arbeitsplatz hatten und die Entscheidung auszuwandern einen Neuanfang bedeutete. Für den Befragten C war klar, dass er nicht mehr in seinem Heimatland bleiben wollte und wanderte daher nach Deutschland aus, um die Sprache zu lernen und das Masterstudium Sustainable Renewable Energy Technologies (SuRe) an der Universität Oldenburg aufzunehmen. Im Gegensatz zu den Befragten A und B ist der Befragte C freiwillig nach Deutschland gewandert, um seine Berufsausbildung fortsetzen zu können.

Wenn die Motivation zum Auswandern mit der Entscheidung eines Ehepaares verbunden ist, stellen sich Fragen wie: Muss ich eine neue Sprache lernen? Wird mein Beruf im Gastland anerkannt werden? Wird es eine Chance für den Rest meiner Fa-

milie sein? Diese Fragen gehörten auch zu den Zweifeln, denen sich zwei der Befragten vor der Migration stellen mussten. Interviewpartner B meint: „Das Hauptziel war, hierher zu kommen, meinen Abschluss anerkennen zu lassen, natürlich die Sprache zu erlernen und einen Job zu suchen, denn es ist mir klar, wie auch auf vielen Webseiten steht, dass Deutschland qualifizierte Leute zum Arbeiten braucht. Obwohl Sie nicht von ihrem Partner motiviert wurde, erlebte die gleiche Situation in Bezug auf das Sprachenlernen der Interviewpartner C, der nach seiner Arbeit in seinem Herkunftsland Kolumbien sagt: „Ich war sehr unzufrieden mit meinem Leben als Fachkraft“ und beschloss, nach neuen Bildungsmöglichkeiten in Deutschland zu suchen. Dafür musste er Deutsch und Englisch lernen, denn das waren die Voraussetzungen für den von ihm gewünschten Master-Abschluss.

Für zwei der Befragten war Deutschland eine neue Welt, die es zu entdecken galt. Für Interviewpartner B war Deutschland ein zweites Zuhause. Ihr erster Aufenthalt in Deutschland war wegen eines Masterstudiums und nach dessen Abschluss wurde ihr Aufenthalt durch die Geburt ihrer beiden Kinder auf 10 Jahre verlängert. „Mein erster Aufenthalt in Deutschland fand zwischen Juli 2002 und März 2012 statt. Ich bin im Dezember 2019 wieder nach Deutschland zurückgekehrt und stehe kurz vor der Rückkehr von meinem zweiten Aufenthalt.“ Obwohl ihr erster Aufenthalt in Deutschland nur mit wenigen neuen Arbeitsmöglichkeiten gefüllt war, war ihre Motivation für die Rückkehr die Arbeitsmöglichkeit ihres Mannes und die Idee, ihren Kindern eine interkulturelle Erfahrung ermöglichen zu können.

Für die Interviewpartner A und B bedeutete die Ankunft in Deutschland, die mit ihrem **Familienstand als verheiratet verbunden war, die Möglichkeit, ein Visum zur Familienzusammenführung zu erhalten**, das ihnen erlaubt, zu arbeiten, wenn sie dies wünschen. Laut Information des Ausländeramtes: „Deutsche Staatsbürgerinnen oder Staatsbürger und Bürgerinnen oder Bürger von Nicht-EU-Staaten, die eine Aufenthalts- oder Niederlassungserlaubnis besitzen, dürfen ihre Familienangehörigen zu sich nach Deutschland holen“. Diese Aufenthaltserlaubnis wird allerdings ungültig, sobald der Arbeitsvertrag des Ehepaares ausläuft.

6.2 Die Sprache, das Humankapital des Gastlandes

Der Interviewpartner C kam 2019 mit der Absicht, die Sprache zu lernen und sich für das Postgraduate Programme Renewable Energy an der Universität Oldenburg bewerben zu können. Das Studentenvisum, das der Befragte C bei seiner Einreise nach Deutschland hatte, ist das ausländische Studentenvisum nach § 16 AufenthG. Die Personen mit diesem Visum dürfen, laut der Agentur für Arbeit, gemäß § 16 Abs. 3 im Kalenderjahr 120 ganze oder 240 halbe Tage arbeiten. Derzeit hat er ein Arbeitsvisum, und er sagt: „Ich habe Englisch und Deutsch gelernt, weil ich den TOEFL nicht gemacht hatte, und naja, ich musste ihn machen, weil ich ihn für den gewünschten Master-Abschluss machen musste.“ Trotz seiner Bemühungen gelang es ihm nur, die Deutschprüfung zu bestehen, um das B1-Niveau zu erreichen, und die Englischprüfung, die eine Voraussetzung für das Studium war, hat er nicht bestan-

den. Diese Erfahrung hinderte ihn daran, seine akademische Ausbildung fortzusetzen, was ihn dazu veranlasste, seinen Aufenthalt in Deutschland zu überdenken und nach dem besten Weg zur Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu suchen. Nach den Bedingungen seines Visums konnte er bei **Amazon nur in Teilzeit als Verpackungsarbeiter** arbeiten und weiter die Sprache lernen, bis er eine bessere Möglichkeit gefunden hatte, denn, wie er sagt: "Ich habe immer nach einem Job als Ingenieur gesucht, aber bis jetzt habe ich keinen finden können." Er beherrscht zur Zeit Deutsch mit einem zertifizierten B2-Niveau.

Nach der Humankapital-Theorie und den bereits durchgeführten Studien von Kogan (2007, Kap. 2), Kogan (2011), Borjas et al. (1991), Bevelander und Lundh (2007), wird den Individuen nichts anderes übrigbleiben, als sich an den neuen Arbeitsmarkt anzupassen, den sie z.B. in Deutschland vorfinden, indem sie nicht nur in das allgemeine Humankapital (Bildung und Arbeit), sondern auch in das deutschspezifische Humankapital (Sprache) investieren. Dies ist der Fall bei Interviewpartner C und der Voraussetzung, die Interviewpartnerin A erfüllen musste, um mit der Arbeitssuche in Deutschland beginnen zu können. Interviewpartnerin B gibt an, dass sie bereits zertifizierte Kenntnisse auf dem Niveau C1 und andere auf dem Niveau B2 hat, gemäß der Einschätzung, die sich aus dem offiziellen Daf-Deutsch-Sprachtest ergibt. Diese Sprachvoraussetzungen sind immer der Ausgangspunkt, um den Integrationsprozess in einem Land zu beginnen, in dem eine andere Sprache als die Muttersprache gesprochen wird, es sei denn, die Stelle, auf die sie sich bewerben, ist in diesem Fall Spanisch. Die befragte Person B ist der Meinung, dass "in einer Zeitung lieber ein Muttersprachler eingestellt wird, eine Person, die ihre Muttersprache spricht und die Umgebung kennt, als ein Ausländer, der aus einem anderen Umfeld kommt".

Laut den Befragten kann auch die Sprache in Kombination mit der Herkunft als diskriminierender Faktor dienen, denn wenn einem Arbeitgeber zwei Bewerbungen vorliegen, eine von einem Einheimischen und eine von einem Zuwanderer, wird er sich bei seiner Auswahl von einer direkten Diskriminierung leiten lassen, wie Interviewpartner B sagte. Dieses Ergebnis unterstützt die Studie von Bevelander (2000), in der bestätigt wird, dass eine direkte Diskriminierung auftreten kann, wenn bestimmte Personen in Bezug auf Alter, Geschlecht, Herkunft, Art der Ausbildung und sogar Sprache ausgeschlossen werden. In ähnlicher Weise bedeutet es einfach, eine Person aufgrund ihres "Geschmacks" zu diskriminieren, was bedeutet, dass ein Arbeitgeber eine bestimmte Kategorie von Menschen gegenüber einer anderen Kategorie bevorzugen kann (Bevelander, 2000).

6.3 Den perfekten Job finden

In einem fremden Land anzukommen mit dem Wunsch, einen Job zu bekommen, ist der Traum vieler Lateinamerikaner, die in Deutschland ankommen. Im Gegensatz zu denjenigen, die in Spanien ankommen, müssen Migranten, die sich entscheiden, nach Deutschland zu kommen, jedoch vor oder während ihres Aufenthalts in das spezifische deutsche Humankapital (Sprache) investieren, zusätzlich zu dem allge-

meinen Humankapital (Bildung und Arbeit), das sie besitzen. Dies wird auch dadurch erreicht, dass die Migranten ihre Fähigkeiten verändern und neue Fähigkeiten im Aufnahmeland erwerben (z.B. Studium in Deutschland, Sprachkenntnisse und Integration in die deutsche Kultur) (vgl. Elijah, 2010).

Sprachkenntnisse werden nicht nur als Voraussetzung für die Integration in eine qualifizierte Tätigkeit auf dem ausländischen Arbeitsmarkt gesehen, sondern nach der Signaling-Theorie wird das Erlernen einer Sprache zu einer Investition, von der erwartet wird, dass sie sich im Zielland auszahlt (Kalter, 2005). Neben der Sprache und der zunehmenden Nachfrage nach spezifischem Humankapital in Deutschland ist die Weiterbildung für Migranten wichtig und bedeutsam geworden. Diese Aussage wird in der Antwort von Befragter A deutlich: "Am liebsten würde ich mich in Deutschland beschäftigen und die Sprache anwenden. Dass die Zeit, die ich bereits investiert habe, Zeit meines Lebens, belohnt werden würde. Ich nenne es eine Investition, denn das Deutschlernen hat mich zwei Jahre, Geld und Energie gekostet."

Alle drei Befragten beherrschen die deutsche Sprache sehr gut (C1 für die Befragten A und B, B2 für den Befragten C), aber alle drei sagen, dass die Probleme für viele Lateinamerikaner darauf zurückzuführen sind, dass deutsche Unternehmen überwiegend einheimische Mitarbeiter bevorzugen, wenn sie Bewerbungen sowohl von Einheimischen als auch von Migranten erhalten. Laut Interviewpartner A: "Ist es ein bisschen sicherer, eine deutsche Person einzustellen, weil sie die deutschen Institutionen kennen, sie kennen die deutschen Abschlüsse und sie wissen, wie sich eine Person in Deutschland entwickelt". Ihre Untersuchung zeigt, wie auch andere verwandte Studien (Kalter, 2005; Seibert & Wapler, 2020; Dustmann & Fabbri, 2003) die **Präferenz deutscher Unternehmen, Einheimische gegenüber Migranten vorzuziehen**. Viele der Gründe dafür sind laut den Befragten der begrenzte Aufenthalt, den sie aufgrund der Visabestimmungen haben, das ausländische Studium und die geringen oder fehlenden Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. "Während ich in Kolumbien jeden Tag 4 Jobangebote gefunden habe, kann ich in Deutschland jeden Tag bis zu 10 oder 12 Jobangebote finden. Das ist eine ausreichende Anzahl von Jobangeboten, würde ich meinen. Die Möglichkeiten sind da, aber ich weiß nicht, wie groß die Bereitschaft der Deutschen ist, einen Ausländer einzustellen", sagt Interviewpartner A zu diesem Thema.

Bewerbungen von Personen mit ausländischem Abschluss können bei vielen Arbeitgebern ein Gefühl der Unsicherheit oder Verwirrung hervorrufen, weil sie die Qualifikation der Personen, die sich um die Stelle bewerben, nicht kennen. Wenn also die Signalisierungshypothese bestätigt wird, werden laut Iglesias Garrido (2005) die Individuen ihr Bildungsniveau mit dem alleinigen Ziel erhöhen, dem Arbeitgeber Signale zu geben. Diese von den zukünftigen Arbeitnehmern gesendeten Signale, die sich auf ihre Produktivität beziehen, die in den Arbeitszeugnissen (akademischer Grad, Erfahrung, Auszeichnungen usw.) identifiziert werden, sind jedoch in der Regel unvollkommen, da sie nur einige Aspekte ihrer tatsächlichen Ausbildung bekannt ma-

chen, mit großen Unsicherheiten, Folge der Asymmetrie der Informationen und der Kosten ihrer Überprüfung (Banerjee & Gaston, 2004). Interviewpartner B meint: "Wenn man in der zweiten Option ist, also nach dem Studium zu kommen, hängt es sehr davon ab, was man studiert hat, ich habe soziale Kommunikation studiert und hier ist das kein üblicher Beruf, ist man Journalist oder was?" Nach den Thesen der Signaling-Theorie (Spence, 1973) wird eine Person anhand ihrer Zeugnisse als geeignet für eine Position bewertet. So konnten die Schwierigkeiten, die sich bei den Befragten zeigten, damit begründet werden, dass sie ausländische Zeugnisse haben: Chemieingenieurwesen, Elektrotechnik und ein Studium der sozialen Kommunikation.

Genau wie Interviewpartnerin A, die sagt, dass sie bei der Suche nach einem Job nicht aufgibt, auch wenn sie bisher nicht erfolgreich war, hat Interviewpartnerin B immer im Hinterkopf behalten, dass sie nicht irgendeinen Job annehmen würde, "weil sie eine Migrantin ist", sie sagt: "Ich bin 45 Jahre alt und ich suche nicht irgendeinen Job, ich habe eine solide Berufsausbildung, also werde ich nicht irgendeinen Job annehmen, nur weil es nichts anderes gibt." Nach ihrer Arbeitserfahrung in Deutschland sagt sie auch, dass es ihr zu verdanken ist, dass es bei ihrem zweiten Aufenthalt in Deutschland nicht so schwierig war, einen Job zu bekommen, wie beim ersten Mal, als sie sich ohne jegliche Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt beworben hatte. Investitionen in das Humankapital (Becker, 1993) des Gastlandes erhöhen die Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, der den Wünschen eines einwandernden Menschen entspricht.

Im Gegensatz zu diesen Positionen der beiden Befragten, arbeitet Interviewpartner C derzeit bei Amazon "in einer Stelle, die nicht die gewünschte war, denn nachdem ich mich erfolglos um eine Stelle als Ingenieur bemüht hatte, hat mir dieses Unternehmen ermöglicht, neue Dinge zu lernen", erzählt er. Außerdem sagte er: "Ich habe kein schlechtes Gewissen, dass ich meine Arbeit nicht mache. Ich bin froh, dass ich die Möglichkeit habe, hier in Deutschland einen Job zu haben, mit den Gehältern, die ein Deutscher hat, ... das belastet mich nicht mehr so sehr, weil ich jetzt eine Karriere in Deutschland starten kann, bei Amazon."

Der ideale Job ist nicht leicht zu bekommen, wenn man Ausländer ist, da es kulturelle, sprachliche und andere Barrieren gibt, die mit der Legalität zusammenhängen, wie z.B. die Art des Visums und die Anerkennung von Diplomen/Zeugnissen. Darüber hinaus beeinflussen Faktoren wie die Familie und die Motivation, ins Ausland zu kommen, die getroffenen Entscheidungen oder den Grad der Zufriedenheit mit dem Job. Als Beispiel für diese Aussage können wir die Erfahrung von Interviewpartnerin B nehmen: "Ich bin sehr zufrieden mit der Arbeit, die ich mache und außerdem ist es eine Arbeit, die ich im Homeoffice mache, mit oder ohne Pandemie, die Arbeit wurde so definiert, dass ich sie von zuhause aus mache und das hilft mir sehr, nicht nur meine Kinder in Bezug auf ihr Studium und das Familienleben im Allgemeinen genau

zu verfolgen, sondern es gibt mir auch die Möglichkeit, mich anderen Dingen zu widmen.“

Abgesehen von diesen Barrieren im Aufnahmeland könnte man meinen, dass es unabhängig vom Herkunftsland ein Vorteil sein könnte, sich in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, wenn man Erfahrung in der Branche hat. Nach Spence (1973) erhöhen Individuen ihr Bildungsniveau nur zu dem Zweck, um den Arbeitgebern Signale zu geben. Das Problem ist jedoch, wenn eine Person mit Signalen aus einem anderen Land, einem anderen Bildungssystem kommt. Interviewpartner A gibt an: “Ich habe gehört und den Rat bekommen, dass es viel einfacher wäre, wenn ich einen deutschen Abschluss hätte. Einen Abschluss, den jeder in Deutschland anerkennen könnte.“ In gleicher Weise kommentiert Interviewpartnerin B: “Ich habe Leute gesehen, die hierhergekommen sind, um an der Universität zu studieren, und es war einfacher, in das Arbeitsfeld einzusteigen, weil in Deutschland das System so aufgebaut ist, derjenige, der an der Universität studiert, hat dann einen Job in der Industrie, es gibt sehr wenige Fälle, in denen diese Zauberformel nicht funktioniert, es muss etwas passiert sein, im Allgemeinen funktioniert es so, man studiert und dann arbeitet man.“ Ein weiteres Problem ist laut Interviewpartner C der Unterschied in den Berufen aufgrund der Spezialisierung in den Wissenszweigen: “Dieses Land hat sehr industrialisierte Berufe und deshalb habe ich gemerkt, dass meine Erfahrung in Kolumbien nicht nützlich für mich war, weil hier die Elektroingenieure sich der Automatisierung widmen, einem anderen Ansatz, den wir in Kolumbien haben, hier kann man das echte Ingenieurwesen sehen. In Kolumbien erhalten wir Technik, die bereits entwickelt ist, sei es Medizintechnik, Textiltechnik, Lebensmitteltechnik, Elektrotechnik usw. Wir erhalten alle Arten von Technik, die nur noch zusammgebaut werden muss, was uns in eine sehr nachteilige Position bringt, weil wir nicht das lernen, was wir eigentlich lernen sollten. Während also in Ländern wie Deutschland, wo die Industrie entwickelt ist und jede Art von Maschine oder jede Art von Medikamenten herstellt, bekommen wir in Kolumbien die Maschine fertig zur Montage. Wir werden nie lernen, wie man es macht“.

Wenn eine Person mit Migrationshintergrund eine Stelle findet, die nicht die gewünschte ist, in der sie aber später befördert werden könnte, sieht sie darin nicht nur eine Chance zum Wachstum, sondern auch die ideale Stelle, um sie mit ihrem Beruf kombinieren zu können. Dies ist der Fall von Interviewpartner C, der, nachdem er als Packer bei Amazon angefangen hatte, während er Deutsch lernte, beschloss, sich nicht auf weitere Ingenieurspositionen zu bewerben, sondern sein berufliches Wachstum im selben Unternehmen fortzusetzen. Wie er sagt: “Wenn man eine Weile nicht arbeitet, vergisst man Dinge. Jetzt habe ich eine Flow-Lead-Position¹ bei Amazon und bin glücklich, weil ich so viel lerne!“

¹ Flow-Lead-Position: Der Flow Lead ist verantwortlich für die Verwaltung des Warenvolumens und der Arbeitsabläufe mehrerer Fulfillment Center (FCs) von einem zentralen Standort aus.

Es ist offensichtlich, dass die Befragten, zwei von ihnen mit einer Arbeitsstelle und einer von ihnen arbeitslos, nach dem besten Weg gesucht haben, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ohne von ihrem Beruf abzuweichen. Im Gegensatz zu den Befragten A und B ist der Befragte C mit seiner Arbeit zufrieden auch wenn er unterwertig eingesetzt wird, da die Stelle ihm als Brücke für ein späteres Studium in einem anderen Wissensgebiet dient. Seine Motivation beruht auf dem kontinuierlichen Lernen, das ihm das Unternehmen bietet. Nach den Postulaten der Signaling-Theorie (Spence, 1973) und des Humankapitals ist die Bildung der Filter oder die Richtlinie, die den Arbeitgebern anzeigt, welche Kandidaten am besten geeignet sind, bestimmte berufliche Positionen zu besetzen. Marktsignale sind jedoch tendenziell unvollkommen und offenbaren nur einige Aspekte der wahren Fähigkeiten von Individuen, zum Teil, weil sie ihr Bildungsniveau mit dem alleinigen Ziel erhöhen, "Labels" zu erhalten, die sie den Arbeitgebern anbieten können, sowie aufgrund der Asymmetrie der Informationen und der Kosten für ihre Überprüfung. Sie entscheiden sich dann, in ein anderes Land zu migrieren und stoßen auf unterschiedliche Barrieren, weil sie ausländische Qualifikationen haben.

Die Befragten B und C, die derzeit berufstätig sind, sind der Meinung, dass es in Bezug auf die Löhne keinen Unterschied zwischen Einheimischen und Ausländern gibt: "Ich werde genauso bezahlt wie ein Einheimischer, Deutschland hat ein geregeltes Lohnsystem und in diesem Sinne habe ich nicht das Gefühl, dass es eine Diskriminierung gibt." Diese Aussage widerspricht den Ergebnissen der Autoren Constant und Zimmermann mit Bezug auf die Humankapitaltheorie (2009), die besagt, dass Investitionen in Humankapital notwendig sind, um Lohnungleichheiten zwischen Zuwanderern und Einheimischen zu beseitigen. Im Fall dieser Forschungsarbeit bestätigen die Befragten, dass sie keine Lohnunterschiede im Vergleich zu einheimischen Arbeitnehmern wahrnehmen.

6.4 Weiterbildung als Chance für die Integration

Laut Seibert & Wapler (2020), fallen die Erwerbstätigenquoten von Personen mit beruflichen Abschlüssen aus EU-Ländern deutlich höher aus als die von Personen aus Nicht-EU-Ländern. Aus den Statistiken der Studie dieser beiden Autoren geht auch hervor, dass die meisten qualifizierten Menschen, die aus anderen Ländern, in diesem Fall aus Lateinamerika, kommen, mehr Integrationshindernisse haben als Menschen aus der EU. Dies führt dazu, dass sich die Mehrheit der Menschen für die Möglichkeit entscheidet, sich in Deutschland weiterzubilden und damit weitere Merkmale vorzuweisen, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt garantieren. Für Zuwanderer aus Lateinamerika ergeben sich jedoch andere Barrieren, hierzu äußert sich Interviewpartner C: "Ich bin mit der Absicht nach Deutschland gekommen, einen Master in erneuerbaren Energien zu machen, konnte mich aber nicht für den Master

bewerben, weil ich das geforderte Sperrkonto² nicht hatte, das ist eine Menge Geld, das man nicht von heute auf morgen hat. Also, sagte ich, ich werde arbeiten und Geld sparen, während ich Deutsch lerne.”

Ein erster Schritt zur Integration und Arbeitsmobilität ist der gleichberechtigte Zugang zum Arbeitsmarkt. Dies erfordert z.B. die Beseitigung von Hindernissen wie Probleme bei der Anerkennung von Diplomen. Darüber hinaus sind auch Bildung und Ausbildung ein wesentlicher Bestandteil der Integration (Carrasco et al., 2005). Dies ist der Fall von Interviewpartner A, der sagt: “Ich möchte mich für einen Master in Biotechnologie an der Universität hier in Deutschland bewerben und muss mein gesamtes Wissen neu zertifizieren lassen. Sie gehen zurück und schauen sich Bereich für Bereich, Fach für Fach an, um wieder einen Vergleich zu machen, um zu sehen, ob ich die Voraussetzungen für diesen Master-Abschluss erfülle.” In diesem Sinne hat die Arbeit von (Rooth & Ekberg, 2006) gezeigt, dass die Arbeitskräftemobilität im Laufe der Zeit zunimmt, wenn der Zuwanderer Humankapital erwirbt, das für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt des Ankunftslandes wichtig ist, und dass "die berufliche Aufwärtsmobilität bei denjenigen, die in akademische Bildung oder zielgruppenspezifische Sprachkenntnisse investiert haben, viel schneller ist". Interviewpartnerin B hatte die Möglichkeit, sich in Deutschland Humankapital anzueignen, und wie sie sagt: “Ich wurde nach Deutschland geschickt, ich kam für drei Wochen hierher zurück, um einige Kurse zu machen, und dank dessen habe ich den Job in einer zweisprachigen Schule bekommen, und mit all diesen Assen im Ärmel kam ich hierher zurück nach Deutschland und konnte meinen Job ohne Probleme bekommen.”

Derzeit hat Deutschland ein sehr attraktives Bildungsangebot für Menschen, die nicht aus der EU kommen, daher entscheiden sich viele Personen dafür, als vorübergehende Migranten zu kommen, einen Beruf zu erlernen und in ihre Herkunftsländer zurückzukehren (vgl. Carrasco et al., 2005). Wenn man es jedoch schafft, in den Arbeitsmarkt einzutreten, können sich die Vorstellungen von einem vorübergehenden Aufenthalt ändern, wie im Fall von Interviewpartner C: “Am Anfang war meine Idee, hierher zu kommen, um meinen Masterabschluss zu machen, ein Praktikum zu absolvieren und in der Lage zu sein, einen Job in einem Unternehmen zu bekommen, jetzt, wo ich für Amazon arbeite, habe ich andere Ziele. Wenn sie mir sagen, dass sie einen Manager brauchen, der weiß, wie man Knoten in eine Pita bindet, weiß ich es nicht. Ich mache einen Master-Abschluss im Binden von Knoten in einer Pita, um

² Laut dem Auswärtigen Amt muss bei der Beantragung eines Studentenvisums nachgewiesen werden, dass die Finanzierung des Studiums gesichert ist. Die Finanzierung kann in der Regel durch Darlegung der Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Eltern, eine Verpflichtungserklärung nach § 66-68 Aufenthaltsgesetz einer Person, die über ausreichendes Vermögen bzw. Einkommen verfügt, die Einzahlung einer Sicherheitsleistung auf ein Sperrkonto in Deutschland oder die Hinterlegung einer jährlich zu erneuernden Bankbürgschaft bei einem Geldinstitut im Bundesgebiet geführt werden. Ab dem 1. Januar 2021 beträgt der angenommene jährliche Regelbedarf, der bei Visumbeantragung auf das Sperrkonto eingezahlt sein muss 10.332 Euro.

diesen Manager zu machen. Ich bin also nicht jemand, der sich verschließt. Berufliches Wachstum zwingt einen nicht dazu, sein ganzes Leben lang denselben Wissenszweig zu lernen.“ Diese Aussage macht deutlich, dass, wenn man bereits auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist, es leichter ist, über eine Weiterbildung nachzudenken, die es ermöglicht, im Unternehmen zu bleiben und sich beruflich weiterzuentwickeln, indem man das bereits im Herkunftsland erworbene Wissen nutzt.

Um die ergänzende Ausbildung von Menschen, die als Migranten aus lateinamerikanischen Ländern kommen, fortsetzen zu können, ist eine Finanzierung notwendig, entweder aus eigenen Ersparnissen oder durch ein zu Studienzwecken erhaltenes Stipendium. Im Fall der Interviewpartnerinnen A und B käme die Finanzierung einer möglichen Weiterbildung von ihren Ehemännern und persönlichen Ersparnissen. Im Fall der Befragten C, die nach Deutschland gekommen ist, um Sprachen zu studieren, müsste sie nachweisen, dass sie ausreichend Geld für den zweijährigen Aufenthalt für ihr angestrebtes Master-Studium hat. Momentan haben die Befragten A und B gemeinsam, dass sie verheiratet sind und dass ihre Ehemänner eine befristete Stelle haben. Laut Interviewpartnerin B: “Die kritische Situation begann wieder, weil der Job meines Mannes zu Ende ging, also brauchten wir einen festen Job, um weitermachen zu können, denn eigentlich ist unsere Situation jetzt anders, wir wollen bleiben.“ Im Fall von Interviewpartnerin A: “Die Idee, einen Beruf zu studieren, ist sehr reizvoll für mich, aber ich muss daran denken, einen Job zu bekommen, weil wir beide bleiben wollen und der Vertrag meines Mannes nächstes Jahr endet.”

Die Ergebnisse zeigen, dass, um sich in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, der Gedanke an eine Weiterbildung in Betracht gezogen wird, auch wenn damit Fragen wie ein Sperrkonto, die Finanzierung des Studiums aus Ersparnissen oder dank der Arbeit des aktuellen Partners oder die Suche nach Stipendien zur Unterstützung des gewünschten Aufenthalts und Studiums verbunden sind. Darüber hinaus kann auch die berufliche Weiterbildung betroffen sein, wenn das Visum für den Aufenthalt begrenzt ist. Dann muss einer der Ehepartner ein Arbeitsvisum haben, um den verlängerten Aufenthalt zu gewährleisten. Darüber hinaus kann argumentiert werden, dass das Fehlen einer effektiven Integration die Aufnahmeländer daran hindert, aus dem von den qualifizierten Zuwanderern geleisteten Beitrag für die Gesellschaft Nutzen zu ziehen.

6.5 Sozialnetz

Bei der Ankunft im Aufnahmeland suchen die Zuwanderer in den meisten Fällen nach Menschen aus ihrer eigenen Kultur und ihrem eigenen Land. Zusätzlich zu dem Wunsch, in Humankapital zu investieren, ist es notwendig, soziales Kapital zu haben, um Quellen der Unterstützung in einem Land mit einer anderen Kultur zu schaffen. Nach den Postulaten von Bourdieu (1985) bauen Menschen absichtlich ihre Beziehungen zu anderen auf und halten sie aufrecht, für den Nutzen, den sie ihnen in der Zukunft bringen würden, in diesem Fall für die mögliche Hilfe bei der Arbeitsintegration in Deutschland.

Lin (Lin & Hung, 2001) argumentiert, dass es zwei Typen von Ressourcen gibt, auf die ein Individuum im Prozess der Arbeitssuche in einem anderen Land zugreifen und sie nutzen kann: persönliche Ressourcen und soziale Ressourcen. Auf der einen Seite sind persönliche Ressourcen die Mittel, über die ein Individuum verfügen kann, was den Besitz von materiellen und symbolischen Gütern, wie z.B. ein Diplom oder einen Abschluss, einschließen kann. Auf der anderen Seite sind soziale Ressourcen diejenigen, auf die über die soziale Verbindung oder das Netzwerk einer Person zugegriffen wird. Laut Interviewpartnerin A waren ihre effektiven Ressourcen die sozialen: "Ich habe den Job dank des Kontaktnetzwerks meines Mannes bekommen, denn er hat einen Chatroom von in Deutschland lebenden Venezolanern und in der Gruppe wurde diese Stelle veröffentlicht und er hat sie an mich weitergegeben, also wenn ich das jemandem zuschreiben muss, dann dem Kontaktnetzwerk, das mein Mann hat."

Interviewpartnerin B gibt außerdem an, dass die wichtigsten Informationen, die sie für ihren Prozess der Arbeitssuche erhalten hat, aus ihrem näheren Umfeld und der Gruppe von Kolumbianern, die sie kennt und die bereits in Deutschland leben und arbeiten, stammen. Sie kommentiert auch: "Der erste Ort, an dem ich Informationen fand, war durch die Hilfe meines Vermieters. Er war derjenige, der mir sagte: Du musst deinen Hochschulabschluss genehmigen lassen, geh auf diese Webseite. Als ich auf diese Webseite, die Anabin-Webseite, kam, habe ich angefangen, Informationen zu finden." Im Fall von Interviewpartner C: „Ich war in Oldenburg und ein Freund, der in Hamburg lebt und ebenfalls Elektroingenieur aus Kolumbien ist, erzählte mir, dass er sich auf einige Stellen bei Amazon beworben hat und er sagte mir, ich solle mich auf die Teilzeitjobs bei Amazon bewerben, denn das Sechsmonatsvisum erlaube es mir, einen Mini- oder Teilzeitjob zu haben und sie könnten mich gut bezahlen.“

Es lässt sich festhalten, dass die Befragten B und C, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, dies im Wesentlichen dank der Hilfe ihres sozialen Kapitals getan haben. Im Fall von Interviewpartnerin A, die sich noch im Prozess der Arbeitssuche befindet, hat sie auch dank der Hilfe ihres sozialen Umfelds wertvolle Informationen für ihre Integration erhalten. Obwohl alle drei Befragten über die persönlichen Ressourcen verfügen, um sich auf jede Stelle bewerben zu können, entspricht das effektivste Mittel der Nutzung sozialer Ressourcen zur Integration in den Arbeitsmarkt (vgl. Lin & Hung, 2001). Das Ergebnis bestätigt die These von Lin (Lin & Hung, 2001), in der er behauptet, dass die Nutzung von Sozialkapital durch Individuen ihnen den Zugang und die Nutzung „der im sozialen Netzwerk integrierten Ressourcen zur Erzielung von Erträgen und instrumentellen Handlungen“ ermöglicht.

Hervorzuheben ist, dass diese Informationsarbeit und Unterstützung im Prozess der Integration in den Arbeitsmarkt von Migranten hauptsächlich von der Arbeitsagentur in jeder Stadt in Deutschland kommen sollte. Das Jobcenter schreibt auf seiner offiziellen Webseite: „Wir verfolgen dabei das Ziel, mit unseren Kundinnen und Kunden gemeinsam ein individuell gestaltetes Konzept zur Integration in Arbeit zu entwickeln

und dieses umzusetzen. Dabei beachten wir den jeweiligen Unterstützungsbedarf unserer Kundinnen und Kunden und arbeiten mit ihnen gemeinsam bei Bedarf auch längerfristig an einer tragfähigen individuellen Integrationsperspektive.“ Nach den Erfahrungen von Interviewpartner A und Interviewpartner C hat die Hilfe dieser Agentur ihnen jedoch keine Integration in den Arbeitsmarkt garantiert, sondern sie eher noch mehr verwirrt. Interviewpartner A meint: „Im Jobcenter habe ich einen Beamten getroffen, der sehr wenig Bereitschaft hatte, mir zu helfen, unter den Bedingungen, in denen ich mich als Ausländer befand. Die Wahrheit ist, dass ich an diesem Tag sah, dass eine Mauer komplett für mich aufgebaut worden war, es war ein schwieriger Tag für mich, weil ich dieses Büro wirklich enttäuscht verlassen habe. Sie stellten mir eine Menge Fragen, von denen ich keine Ahnung hatte, aber ich erhielt nie eine Anleitung.“

Zusätzlich zu dieser Erfahrung sagt Interviewpartner C: „Am Anfang war mein Deutsch nicht so gut, weil die Voraussetzung für meinen Masterstudiengang war, ein ausreichendes Niveau in Englisch zu haben. Als ich zum Ausländerbüro ging, sagten sie mir, dass ich überhaupt nicht arbeiten dürfe, weil ich ein Sprachstudent war. Aber mein Freund war derjenige, der mir sagte, dass ich für eine bestimmte Anzahl von Stunden im Jahr arbeiten dürfe. Sie waren sehr freundlich zu mir, aber ich denke, sie müssen den Menschen mehr helfen, ebenso wie das Jobcenter, das am Anfang viele Hindernisse aufstellen wollte, obwohl ich eigentlich alle Voraussetzungen hatte, um mein Visum von Student auf Arbeiter ändern zu können.“ Dieses mangelnde Vertrauen in die für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt relevanten Institutionen erschwert einen schnellen und konsequenten Prozess. Dies führt dazu, dass Menschen, die nicht die richtigen Informationen erhalten, sich an ihr soziales Umfeld wenden, um Ratschläge zu erhalten, wie sie sich in den Arbeitsmarkt des Ankunftslandes integrieren können.

Aus den oben dargestellten Ergebnissen lässt sich schließen, dass die beiden in dieser Forschungsarbeit aufgestellten Hypothesen zutreffen. Aufgrund des Mangels eines abgeschlossenen Studiums in Deutschland, das in diesem Fall das Aufnahme-land ist, war es für die drei Befragten schwierig, sich sofort in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Nur zwei von ihnen haben es geschafft, eine Stelle zu bekommen, und nur einer von ihnen im Bereich seiner Ausbildung.

Gleichzeitig haben die unterstützenden Netzwerke, die diese hochqualifizierten Einwanderer in Deutschland haben, es ihnen ermöglicht, andere Menschen mit ähnlichen Erfahrungen kennen zu lernen und die notwendigen Voraussetzungen in Erfahrung zu bringen, um sich erfolgreich in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren zu können. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass es dank des sozialen Kapitals der Befragten möglich war, Zugang zu wertvollen Informationen zu erhalten und für einige von ihnen bedeutete es, einen Arbeitsplatz zubekommen.

7. Fazit

Trotz der bestehenden Barrieren im Prozess der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt für qualifizierte Menschen aus Lateinamerika bleibt die Migration nach Deutschland nach den Erfahrungen der drei Befragten eine sinnvolle Option für Menschen, die arbeitslos sind oder in ihrem Herkunftsland arbeiten und schlecht bezahlt werden. Zusätzlich zu den Migrationsentscheidungen, wenn sie im Kontext der Familie getroffen werden, wie im Fall von zwei der Interviewpartner für diesen Beitrag, hängt die Migration nicht davon ab, ob es einem Familienmitglied im Zielland besser geht als im Herkunftsland, sondern davon, ob es der Familie als Ganzes besser geht. Diese Entscheidung kann auch dann getroffen werden, wenn dies bedeutet, dass ein Ehepartner den Prozess der Arbeitssuche im Aufnahmeland neu beginnen muss, solange der Gewinn des anderen Ehepartners den Verlust ausgleicht. Der Einwanderungsprozess wird, wie die zuvor vorgestellten Ergebnisse zeigen, als ein Prozess der Investition und der Suche nach persönlichen Möglichkeiten oder im familiären Kontext gesehen.

Dieser Such- und Integrationsprozess in den deutschen Arbeitsmarkt wird für Migranten komplex, denn selbst wenn sie über ausreichende Qualifikationen verfügen, um in ihrem Beruf arbeiten zu können, sind sie mit der Tatsache konfrontiert, dass ihre Qualifikationen für potenzielle Arbeitgeber nicht attraktiv sind. Der Grund dafür ist, wie wir gesehen haben, die Anzeige von verwirrenden Signalen (Banerjee & Gaston, 2004). Ein Auslandszeugnis kann bei einer Bewerbung in Deutschland ein Nachteil sein, da bei der Auswahl eines Mitarbeiters möglicherweise ein Muttersprachler bevorzugt wird, der das deutsche System kennt und ein deutsches Zeugnis vorweisen kann. Hinzu kommt der von zwei der Befragten erlebte Informationsmangel in Bezug auf die Arbeitsagentur und das Ausländeramt, der den Integrationsprozess verlangsamt und zu Frustration und Diskriminierungsgefühlen führen kann.

Angesichts dieser Integrationshindernisse deuten die Ergebnisse dieser Studie darauf hin, dass das Sozialkapital eine wichtige Rolle dabei spielt, wie Zuwanderer Arbeit finden, wenn auch keine absolute. Die Befragten haben ihr soziales Kapital genutzt, um Unterstützungsnetzwerke zu schaffen, die ihnen helfen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und sich mit der neuen Veränderung wohlfühlen, der sie sich stellen müssen, da sie in einem Land mit einer anderen Kultur und Sprache als in ihrem Herkunftsland leben. Darüber hinaus kann der Befragte C, der sich in Ermangelung einer Stelle, die direkt mit seinem Beruf zusammenhängt, für einen Teilzeitjob bei Amazon entschied, aus seiner Erfahrung heraus bestätigen, dass dieser Weg es ihm ermöglicht hat, eine Brücke zwischen einer befristeten Stelle und der jetzigen zu schlagen, die seinen Bedürfnissen und der Ausbildung, die er fortsetzen möchte, besser entspricht. Diese Erfahrung bestätigt die Ergebnisse von Studien wie Booth et al., 2002; Heinrich et al., 2005; und Addison & Surfield, 2006, die gezeigt haben, dass befristete Jobs für Menschen, die in anderen Ländern ankommen, als Sprungbrett zu regulären Jobs dienen.

Diese Studie hat gezeigt, dass der Erwerb von deutsch-spezifischem Humankapital (Sprache oder ein Studium an einer deutschen Universität) positivere Signale an potenzielle Arbeitgeber auf dem deutschen Arbeitsmarkt sendet, wenn es um hochqualifizierte Arbeitsplätze geht. Dazu gehört auch, dass sich die Dauer der Integration in den Arbeitsmarkt verlängern kann, bis qualifizierte Zuwanderer sich niedergelassen haben und in Humankapital investieren können. Dies steht im Einklang mit der Arbeit von Borjas, wonach Zuwanderer, die schon viel früher im Aufnahmeland angekommen sind, eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, als neu angekommene Zuwanderer. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass Zuwanderer, die schon länger ansässig sind, in der Lage waren, sich das spezifische Kapital des Aufnahmelandes wie Sprache, Bildung usw. anzueignen, im Vergleich zu neu angekommenen Zuwanderern, die möglicherweise länger brauchen, um diese Fähigkeiten zu erwerben.

Die Art des Visums oder des Migrationsgrundes kann sich positiv oder negativ auf den Prozess der Integration in den Arbeitsmarkt auswirken, da die Art des Visums oder des Migrationsgrundes die Barrieren definiert, die die Person für eine erfolgreiche Integration überwinden muss. Im Fall der beiden Befragten, die gemeinsam mit ihrem Partner migriert sind, stehen sie vor der Aufgabe, in den Erwerb von Humankapital in Deutschland investieren zu müssen, wobei dies auch durch den Wunsch nach einer Verlängerung des Aufenthalts und die Art des Visums beeinflusst werden kann. Denn wie voranstehend gezeigt werden konnte, muss einer der beiden ein Arbeitsvisum haben, um den Aufenthalt der Familie finanzieren zu können. Im Fall von Interviewpartner C, der zu Studienzwecken eingereist ist, steht er vor einer anderen Art von rechtlicher und finanzieller Barriere, wenn er seine Berufsausbildung fortsetzen möchte.

Abschließend lässt sich feststellen, dass Faktoren wie die Art des Hochschulabschlusses und der Ort des Abschlusses, die Art der Berufserfahrung, die fehlende Berufserfahrung im Ankunftsland und sogar die bevorzugte Diskriminierung durch potenzielle Arbeitgeber mögliche Faktoren sind, die in ihrem Zusammenwirken die Integration und die berufliche/fachliche Mobilität von Zuwanderern auf dem deutschen Arbeitsmarkt einschränken.

Literaturverzeichnis

Angulo Pico, G. M., Quejada Pérez, R., & Yáñez Contreras, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, 41(163), 51-66.

-
- Banerjee, D. S., & Gaston, N. (2004). "Labour market signalling and job turnover revisited". *Labour Economics*, 11, 599–622.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital, a theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3 ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Bevelander, P. (2000). *Immigrant employment integration and structural change in Sweden, 1970-1995* (Vol. 15). Lund University.
- Bevelander, P., & Lundh, C. (2007). *Employment integration of refugees: The influence of local factors on refugee job opportunities in Sweden*.
- Borjas, G. J., Freeman, R. B., & Katz, L. F. (1991). *On the labor market effects of immigration and trade* (No. w3761). National Bureau of Economic Research.
- Borjas, G. J. (2000). Foreign-born teaching assistants and the academic performance of undergraduates. *American Economic Review*, 90(2), 355-359.
- Borjas, G. and Bronars, S. "Consumer Discrimination and Self-Employment." *Journal of Political Economy*. 97 (1989): 581–605.
- Bourdieu, P. (1985) *The Forms of Capital*. In J. G. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of education*: 241-258. New York: Greenwood press.
- Carrasco, R., Ortega, C., & Alternativas, F. (2005). *La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Constant, A. F.; Zimmermann, K. F. (2009). *Migration, ethnicity and economic integration*, IZA Discussion Papers, No. 4620, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn
- Chiquiar, D. & Hanson, G. H. (2005). *International Migration, Self-Selection, and the Distribution of Wages: Evidence from Mexico and the United States*. *Journal of Political Economy* 113(2): 239-281.
- Doeringer, P. B. & M. J. Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington, MA.
- Dustmann, C., & Fabbri, F. (2003). Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. *The economic journal*, 113(489): 695-717.
- Elijah, U. E. (2010). *Factors limiting immigrants to the secondary labour market in Sweden. A case study of the hotel and restaurant sector in Malmö*.
- Fernández, S. P. 2002. *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Cad Aten primaria complejo Hospitalario Juan Canalejo. Coruña, España. 76-78 p.

-
- Fernández, E. & Bernasconi, A. (2014). Las nuevas carreras de medicina como símbolo: entre la legitimidad académica y la señalización de mercado. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22 (74).
- Forero, N., & Ramírez, M. (2008). Determinantes de los ingresos laborales de los graduados universitarios en Colombia: un análisis a partir de la herramienta de seguimiento a graduados. *Revista de Economía del Rosario*. Universidad del Rosario, 11 (1), 61-103.
- Iglesias Garrido, J. (2005). *Capital Humano y Señalización*. Departamento de Economía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.
- Hernández, B. (2007). ¡Pues para Europa!: la migración latinoamericana a Alemania desde una mirada de género. In *Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa: balances y desafíos* (pp. 217-237). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Sede Ecuador.
- Hunger, U. (2003). *Vom Brain Drain zum Brain Gain: die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer*. Friedrich-Ebert Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik.
- Iredale, Robyn, 2001, *The Migration of Professionals: Theories and Typologies*. *International Migration*, volumen 39, Núm. 1, pp. 7–26.
- Janßen, A., & Polat, A. (2005). *Zwischen Integration und Ausgrenzung: Lebensverhältnisse türkischer Migranten der zweiten Generation*. PhD, Universität Oldenburg.
- Kalter, F. (2005). Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft/*In Search of an Explanation for the Specific Labor Market Disadvantages of Second Generation Turkish Migrant Children*. *Zeitschrift für Soziologie*, 35(2), 144-160.
- Kalter, F., & Granato, N. (2001). Recent trends of assimilation in Germany.
- Kogan, I. (2007). *Working through barriers*. Dordrecht: Springer.
- Kogan, I. (2011). New Immigrants — Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immigrants into Germany. *International Migration*, 49(1), 91–117.
- Kogan, I. (2016). Integration policies and immigrants' labor market outcomes in Europe. *Sociological science*, 3, 335-358.
- Lamnek, S. (1989): *Qualitative Sozialforschung*. Bd. 2: Methoden und Techniken, München.
- Liebig, T. (2007). *The labour market integration of immigrants in Denmark*.
- Lin, N., Fu, Y. C., & Hsung, R. M. (2001). Measurement techniques for investigations of social capital. *Social capital: Theory and research*, 57-81.

- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 2818-302.
- Page, M. E. (2010). *Signaling in the labor market. Economics of education*. Oxford: Elsevier.
- Philip, L. J. 1998. Combining quantitative and qualitative approaches to social research in human geography, an impossible mixture? *Environ. Planning*. 30(2):261-276 p.
- Rooth, D. O., & Ekberg, J. (2006). Occupational mobility for immigrants in Sweden. *International Migration*, 44(2), 57-77.
- Roselló, V. C. (2008). Las migraciones desde una perspectiva histórica. *Revista de treball, economia i societat*, 49, 9-13.
- Seibert, H., & Wapler, R. (2020). Einwanderung nach Deutschland: Viele Hochqualifizierte, aber auch viele Ungelernte (No. 8/2020). IAB-Kurzbericht.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. In *Uncertainty in economics* (pp. 281-306). Academic Press.
- Stiglitz, J. E. (1975). The theory of "screening", education, and the distribution of income. *The American economic review*, 65(3): 283-300.

Internetquelle

- Statistisches Bundesamt. (2021). Anzahl der Ausländer in Deutschland nach Herkunftsland von 2018 bis 2020 [Data set]. Zitiert nach [de.statista.com](https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1221/umfrage/anzahl-der-auslaender-in-deutschland-nach-herkunftsland/). <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1221/umfrage/anzahl-der-auslaender-in-deutschland-nach-herkunftsland/> [20.01.2021]

Appendix

Fragen der semistrukturellen Interviews für hochqualifizierte Einwanderer aus den nördlichen Südamerikastaaten.

Merkmale der Befragten:

Qualifizierte Personen in Deutschland aus den Nordstaaten Südamerikas (Kolumbien, Ecuador, Peru und Venezuela) mit mindestens einjährigem Aufenthalt.

Fragen:

Zur Eröffnung:

Wie lange sind Sie schon in Deutschland?

Was war Ihre Hauptmotivation nach Deutschland zu kommen?

Kategorien:

Bildung

- Welchen Bildungsabschluss hatten Sie, als Sie nach Deutschland kamen? In welchem Bereich? Haben Sie hier eine Ausbildung gemacht? In welchem Bereich?
- Wurde Ihre Berufsausbildung hier anerkannt? Wenn ja: Wie aufwändig war das und wie lange hat es gedauert? Gab es dabei Probleme?

Karriereweg

- Waren Sie in Ihrem Heimatland schon berufstätig? Wenn ja: In welchem Bereich?
- Sind Sie mit einer Arbeitsstelle nach Deutschland gekommen oder sind Sie gekommen, um hier eine Arbeit zu suchen?
- Haben Sie derzeit eine Stelle in Deutschland? Welche?
- Entspricht die Stelle Ihrer Berufsausbildung? Werden Sie über- oder unterwertig eingesetzt?

- Wie lange hat es gedauert, bis Sie eine Stelle bekamen? Auf welchen Wegen haben Sie gesucht? Wer hat Ihnen geholfen?
- Sind Sie mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit zufrieden?
- Haben Sie bei Ihrer Ankunft Informationen darüber erhalten, wie Sie sich in den Arbeitsmarkt integrieren können? Von wem? Von welchen Institutionen? Gab es Institutionen, die Sie bei der Arbeitssuche unterstützt haben?
- Waren diese Informationen für Sie nützlich? Welche anderen Quellen – etwa Freunde oder Bekannte – haben Ihnen geholfen?
- Auf welche Probleme sind Sie bei Ihrer Ankunft in Deutschland bei der Suche nach Arbeit gestoßen? Was hat Ihre Integration in den Arbeitsmarkt erschwert?

Sprache

- Wie waren Ihre Sprachkenntnisse, als Sie in Deutschland angekommen sind?
- Welche Sprachen benötigen Sie für Ihre Arbeit?
- Wie schätzen Sie Ihre aktuellen Sprachkenntnisse ein?
- Mussten Sie Ihr Deutsch verbessern? Was haben Sie weiter unternommen, um Ihr Deutsch zu verbessern?
- Haben Sie von deutschen Institutionen oder Ihrem Arbeitgeber Hilfe bei der Verbesserung Ihrer Deutschkenntnisse bekommen?

Deutschland

- Wie schätzen Sie die aktuelle Beschäftigungssituation in Deutschland für Lateinamerikaner in Ihrem Berufsfeld ein?
- Glauben Sie, dass Sie weniger Arbeitsmöglichkeiten haben als die Einheimischen? Warum? Würden Sie das als Diskriminierung bezeichnen?
- Sind Sie der Meinung, dass Sie dasselbe verdienen wie ein Einheimischer? Wenn nein: Warum nicht? Wenn ja: Warum?
- Haben Sie über eine weitere Ausbildung nachgedacht, um Ihre Chancen zu verbessern? Wie schätzen Sie die Erfolgschancen ein?

- Welche Staatsangehörigkeit(en) haben Sie? Wie lange sind Sie schon in Deutschland und wie lange wollen Sie hierbleiben? Wo sehen Sie sich in fünf Jahren? Denken Sie über den Wechsel in ein anderes Land (nicht unbedingt Ihr Heimatland) nach?