

# Berufliche Ausbildung gleich adäquate Facharbeit?

## EU-Migrant:innen mit beruflichem Abschluss auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Janina Söhn

*Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe »Interdependencies between migration from privileged contexts and labor market outcomes«*

### Einleitung

Die Teilhabe Zugewanderter auf dem Arbeitsmarkt gilt als Kernelement jeder Integrationspolitik und ist zugleich von Ambivalenzen geprägt. Einerseits kompensieren ausländische Arbeitskräfte jetzt bereits in einem erheblichen Maße die Lücken in Helfer- und Fachkräftetätigkeiten, andererseits erfahren qualifizierte Zugewanderte ökonomische Nachteile gegenüber Einheimischen mit demselben Ausbildungsniveau. Schon lange zeigt die Forschung ein überdurchschnittliches Risiko von Migrant:innen im Allgemeinen, arbeitslos zu werden und zu bleiben, prekär oder überqualifiziert zu arbeiten (z. B. Kosyakova und Brücker 2021; Söhn 2019; Lancee und Bol 2017; Reyneri und Fullin 2011). In bisheriger Forschung zur ökonomischen Integration von Zugewanderten ist deren Bildungsniveau entweder ein Einflussmerkmal, das die Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt teilweise, aber nicht vollständig erklärt (z. B. Leschke und Weiss 2023 zu west- versus osteuropäischen Migrant:innen in EU15-Staaten; Felbo-Kolding et al. 2019). Generell sind die Bildungsrenditen unter Zugewanderten geringer als unter Einheimischen und diese Diskrepanz ist unter beruflich Gebildeten noch etwas größer als unter Akademiker:innen (Höhne und Schulze Buschoff 2015, S. 350, bzgl. des beruflichen Status von EU-Migrant:innen in Deutschland; Fellini et al. 2018). Andere Studien untersuchen speziell akademisch Gebildete (z. B. Favell 2008; Verwiebe und Eder 2006; Becker und Teney 2020 zur innereuropäischen Migration von Ärzt:innen) oder Migrant:innen in besonders prekären Arbeitsverhältnissen und Branchen (z. B. Birke 2022).

Zugewanderte mit beruflicher Ausbildung finden dagegen seltener besondere Aufmerksamkeit, obwohl viele von ihnen Berufe ausüben, die in Deutschland zu den Mangelberufen zählen, insbesondere Erzieher:in, Pflegekraft, Elektriker:in, KFZ-Mechaniker:in oder LKW-Fahrer:in (Hickmann und Koneberg 2022). Simone Varriale (2023) berichtet über die von ihr interviewten Italiener:innen mit beruflicher Ausbildung in Großbritannien, deren *lifestyle*-Migrationsmotive und schwierigen Arbeitsumstände. Arnd-Michael Nohl u. a. (2010) zeichnen nach, wie selbst die politisch-rechtlichen Privilegien von (Spät-)Aussiedler:innen wenig dagegen ausrichten konnten, dass die für diese Gruppe aus Osteuropa

typischen beruflichen Ausbildungen von Arbeitgeber:innen de facto nicht immer als gleichwertig anerkannt wurden.

Bezüglich der Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen wurde bereits ausgiebig der Einfluss individueller und interpersoneller Ressourcen oder Hürden erforscht: so die positiven Auswirkungen eines geringeren Einreisalters, einer höheren Aufenthaltsdauer, guter Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes oder einer erst dort durchlaufenen Aus- oder Weiterbildung (z. B. Kosyakova und Brücker 2024, S. 26–28, aktuell zu ukrainischen Flüchtlingen; Liebau und Romiti 2014; Akresh und Frank 2011). Osteuropäische Migrant:innen greifen öfter als westeuropäische bei der Arbeitssuche auf soziale Netzwerke unter den eigenen Landsleuten zurück und diese Suchstrategie wiederum führt eher zu schlechteren Jobs (Leschke und Weiss 2023). Zudem weisen immer mehr Experimentalstudien ethnisch-rassistische Vorurteile und Diskriminierung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt nach (z. B. Bursell et al. 2021; Lancee 2021; Thijssen et al. 2021; Protsch und Solga 2017). In der vorliegenden Studie liegt der Schwerpunkt auf Einflüssen auf der Makroebene der herkunftslandbezogenen Gruppenmerkmale.<sup>1</sup>

Für Deutschland als Aufnahmekontext ist das duale Berufsbildungssystem charakteristisch, welches das theoretische Lernen in Berufsschulen und das praktische in Firmen vorsieht. Es kommt global betrachtet in ähnlicher Weise hauptsächlich in Österreich und der Schweiz sowie etwas weniger dominant in Dänemark und den Niederlanden vor. Das System stellt ein zentrales Merkmal einer koordinierten Marktwirtschaft (s. einführend zum varieties-of-capitalism-Ansatz Hall und Soskice 2001) dar. Ein nicht perfektes Matching des dualen Systems mit dem Ausbildungssystem, in dem die meisten Zugewanderten ihre Qualifikation erworben haben, ist also die Norm. Dabei nutzt die hier vorgestellte Studie aber die Tatsache, dass zwischen den (europäischen) Herkunftsländern beruflich qualifizierter Migrant:innen der Grad der institutionellen (Un-)Ähnlichkeit mit dem deutschen System variiert. Während auf theoretischer Ebene problemlos die Wirkungsweisen mehrerer Makro-Einflüsse, die mit der Herkunftsnationalität zusammenhängen, unterschieden werden können, müssen bei einer empirischen Testung der Hypothese zum Einfluss der institutionellen Passung der Ausbildungssysteme auch konkurrierende Faktoren simultan überprüft werden, hier das ökonomische Wohlstandsgefälle zwischen Aus- und Einreiseland.

Diese Untersuchung beschränkt sich aus mehreren Gründen auf Migrant:innen aus EU-Mitgliedsstaaten. Von methodischen Notwendigkeiten abgesehen ist insbesondere die Spannung zwischen europarechtlichen Normen der Freizügigkeit und Gleichstellung sowie EU-Initiativen für die Gleichwertigkeit beruflicher Abschlüsse im Binnenmarkt einerseits und die Rechtswirklichkeit ethnischer Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt andererseits hervorzuheben.

## Konzeptionelle Überlegungen zum ausbildungsbezogenen institutionellen Matching sowie zu weiteren herkunftslandbezogenen Makro-Einflüssen

Aus einer Lebenslaufperspektive bewegen sich internationale Migrant:innen von einem nationalstaatlich konstituierten Lebenslaufregime in ein anderes. Dabei variiert zwischen den Ländern die Art des Links zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt. In Deutschland ist – für den Normalfall der Einheimischen – diese Verbindung eher eng, insbesondere wegen seines dominanten, stark standardisierten

---

<sup>1</sup> Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren auf einem Forschungsprojekt, das vom Land Niedersachsen (PRO\*Niedersachsen, 76ZN2013) gefördert wird.

und differenzierten Berufsbildungssystem, in dem die Berufsabschlüsse typischerweise Mobilität zwischen Firmen innerhalb des erlernten Berufs erleichtern, aber innerhalb dessen Aufstiege jenseits des Meisters schwierig und horizontale Mobilität selten sind (Vicari und Unger 2020; DiPrete et al. 2017). Die derzeit 327 Ausbildungsberufe des Dualen Systems sind durch einen – im europäischen Vergleich (CE-DEFOP 2021, S. 54) – hohen Anteil betrieblichen Lernens charakterisiert. Auf diesen strukturellen Kontext stoßen also Zugewanderte, die in ihrem Herkunftsland eine berufliche, nicht-akademische Ausbildung abgeschlossen haben.

Bei der formalen und informellen Anerkennung solcher ausländischen Ausbildungsabschlüsse durch staatliche Institutionen oder berufsständische Organisationen bzw. durch Arbeitgeber:innen hat sich die Frage der Lernzeit in Betrieben immer wieder als – von deutscher Seite her als legitim erachtete – Hürde erwiesen (Sommer 2015, S. 277). Bei einem Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung durch Kammern auf Basis des 2012 eingeführten Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes können diese verlangen, dass dieser Praxisanteil durch ein längeres Praktikum nachgeholt wird (Körtel 2015, S. 17 ff.; Prekodravac 2022, S. 68–69). Entweder liegen in den Herkunftsländern die Anteile der betrieblichen Lernzeit mehr oder weniger deutlich unter denen einer Lehre in Deutschland, oder – gerade in ökonomisch weniger entwickelten Staaten – Zugewanderte erlernen vor der Emigration ihren Beruf nur *on the job* und ohne standardisiertes Abschlusszertifikat. Für den innereuropäischen Vergleich ist vor allem das variierende Ausmaß von schulischem versus betrieblich organisiertem Lernen ausschlaggebend. Neben jenen qualitativen Einblicken in die Bewertungspraxis zeigt Bram Lancee (2016) im europäischen Vergleich, dass junge Zugewanderte in solchen Aufnahmeländern schlechtere Arbeitsmarktchancen haben, deren Bildungssysteme stark beruflich orientiert sind – darunter auch und gerade Deutschland.

Vor dem Hintergrund, dass eine unzureichende Lernzeit in Betrieben im Rahmen einer beruflichen Ausbildung die zentrale Legitimation einer unvollständigen Anerkennung der ausländischen Ausbildung und konkret einer ausbildungsinadäquaten Einstellung und Vergütung ist, wird folgende Hypothese zur Bedeutung ausländischer Ausbildungssysteme für die Chancen von Zugewanderten auf dem Arbeitsmarkt formuliert: *Je höher der Grad der institutionellen (Un-)Ähnlichkeit zwischen dem deutschen Dualen System und der Ausbildungsform im Herkunftsland ausfällt, d. h. je ähnlicher der betriebliche Lernanteil, desto besser sollten die ökonomischen Teilhabechancen der einzelnen Migrant:innen ausfallen* – auch unter Berücksichtigung der differierenden Gruppenzusammensetzung hinsichtlich einflussreicher Individual- und Haushaltsmerkmale.

Diese Hypothesenformulierung bedeutet nicht, dass Personen ohne betriebliche Ausbildungszeiten oder mit nur kurzen „tatsächlich“ weniger geeignet für bestimmte berufliche Tätigkeiten wären. Denn es gibt a priori, also ohne Arbeitserfahrung in einem Unternehmen, per se kein objektives Maß für ein optimales Matching zwischen Individuum und Betrieb. Stattdessen sind unterschiedliche Maße an Informationsmangel oder an Vertrautheit mit Signalen wie z. B. einheimischen standardisierten Abschlüssen für die *Einschätzung* einer solchen Eignung entscheidend (zur Signaltheorie vgl. Spence 1973). Die Bewertung ausländischer Bildungstitel von sich Bewerbenden im Sinne ihres im Ausland erworbenen und dort institutionalisierten kulturellen Kapitals (Bourdieu 2009) findet in einem transnationalen Machtgefälle zugunsten einheimischer Firmen statt (Nohl et al. 2014, S. 23 ff.).

Neben der (Un-)Ähnlichkeit der Ausbildungssysteme im Herkunfts- und Aufnahmeland und jenseits individueller Ressourcen könnten auch „konkurrierende“ Makro-Faktoren, die nicht zwischen Personen aus einem und demselben Herkunftsland variieren, einflussreich für die individuellen Arbeitsmarktchancen im Immigrationsland sein. Im Mittelpunkt der klassischen Migrationsökonomie, die den rational kalkulierenden *homo oeconomicus* voraussetzt, steht als Push-Faktor, der Menschen überhaupt zu einer Arbeitsmigration bewegt und die Art der im Aufnahmeland ausgeübten Arbeit beeinflusst, das Verhältnis von Wohlstandsniveau und Gehältern zwischen Emigrations- und Immigrationsland (Borjas

1999, S. 1710–1711). Wenn eine ähnliche volkswirtschaftliche Stärke von Herkunfts- und Aufnahmeland keinen starken Migrationsdruck erzeugt, können sich Menschen aus ökonomisch gut gestellten Ländern für eine Migration entscheiden, wenn eine attraktive Erwerbstätigkeit wahrscheinlich oder sichergestellt ist (Leschke und Weiss 2023, S. 5). Umgekehrt sind Personen, die primär aus ökonomischer Not oder Unzufriedenheit migrieren, eher gewillt bzw. leichter erpressbar, auch Arbeit anzunehmen, die nach Maßstäben des Aufnahmelandes schlecht bezahlt und prekär ist, zumal dieses Einkommen bei einer Überweisung ins ärmere Herkunftsland dort eine hohe Kaufkraft hat (vgl. bereits Piore 1979). Mit der sozio-ökonomischen Entwicklung eines Herkunftslands korrespondiert, wie Lex Thijssen et al. (2021, S. 9) in ihrer Experimentalstudie zeigen, das Ausmaß ethnischer Diskriminierungsbereitschaft gegenüber einer Migrantengruppe. Ethnisch-rassistische Hierarchien sind bei Alejandro Portes und Rubén G. Rumbaut (2006, S. 86) die „societal“ Dimension der gruppenspezifischen „modes of incorporation“ neben der der ethnischen *community* (Größe und Ressourcen der intraethnischen Netzwerke) und dem bei EU-Migrant:innen gleichförmigen politisch-rechtlichen Aufnahmekontext (Portes und Rumbaut kritisch würdigend s. Söhn 2013, S. 298–304).

Bezogen auf die hier untersuchten EU-Herkunftsländer erscheint es wenig plausibel, dass das Wohlstandsgefälle in einem *konzeptionellen* Zusammenhang mit dem Grad der institutionellen Ähnlichkeit der Ausbildungssysteme der Emigrationsstaaten mit jenem Deutschlands zusammenhängt. Eine mögliche empirische Korrelation gilt es aber im Folgenden mit zu überprüfen.

## Daten, Untersuchungspopulation, Operationalisierung, methodisches Vorgehen

Die empirische Untersuchung basiert primär auf dem deutschen Mikrozensus (MZ) für repräsentative Aussagen zur Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten und auf der europäischen Arbeitskräfteerhebung (European Labour Force Survey [LFS]) für die Generierung von Merkmalen der 15 untersuchten EU-Herkunftsstaaten. Diese 15 Länder, die in der Bundesrepublik die meisten beruflich gebildeten Zugewanderten mit einem EU-Geburtsland stellen und teils erst 2005, 2008 bzw. 2013 der EU beigetreten sind, sind Polen (PO), Ungarn (HU), die Tschechische Republik (CZ), die Slowakei (SK), Litauen (LT), Rumänien (RO), Bulgarien (BU) und Kroatien (HR) als relativ neue EU-Mitgliedsstaaten sowie die alten EU15-Staaten Italien (IT), Österreich (AT), Niederlande (NL), Griechenland (EL), Spanien (ES), Portugal (PT) und Frankreich (FR).<sup>2</sup>

Da die untersuchte Migrantengruppe relativ klein ist, werden, um die Fallzahlen zu erhöhen, die Wellen 2015 bis 2022 des Mikrozensus, einer national repräsentativen jährlichen Befragung von einem Prozent aller Haushalte in Deutschland, gepoolt. Haben Personen im Rahmen der Panelrotation mehrfach teilgenommen, werden die Informationen aus der historisch jüngsten Welle verwendet. In den bivariaten Analysen beläuft sich das Sample mit allen beruflich qualifizierten Migrant:innen aus bis zu N = 22.931 Individuen, für die 15 untersuchten EU-Herkunftsländer auf N = 13.641. Die multivariaten Modelle für diese 15 Migrantengruppen beschränken sich auf die MZ-Wellen 2017 bis 2022, um alle einflussreichen Kontrollvariablen einschließen zu können; unter den N = 9.757 Individuen ist jede Herkunftsnationalität mit  $n > 50$ , vertreten. Rein rechnerisch können die untersuchten Personen Aufenthaltsdauern (bis zur Teilnahme am analysierten Mikrozensus) von bis zu 22 Jahren aufweisen.

---

<sup>2</sup> Für das Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeit zum Befragungszeit spielt die Unterscheidung, ob diese Erwerbstätigen vor oder ab dem EU-Beitrittsjahr ihres Herkunftslands reinreisten, statistisch keine Rolle.

Der MZ erlaubt also insgesamt eher die Analyse von Menschen mit längerem Aufenthalt und längerfristiger Bleibeintention.

Die analysierten Zugewanderten besitzen die Staatsangehörigkeit ihres Geburtslands und/oder die deutsche (6,5 % der Untersuchungspopulation) und haben eine berufliche Bildung als höchsten Abschluss in einem Jahr erworben, das vor dem ihrer Immigration (ab 18 Jahren) nach Deutschland liegt. Das Bildungsniveau wird durch die ISCED (International Standard Classification of Education) definiert (BMBF 2024), d. h. auf berufliche Abschlüsse auf dem Niveau von ISCED 3 und 4 eingeschränkt. Personen mit Meister-Abschluss bzw. dem Zertifikat eines beruflich orientierten akademischen „Kurzprogramms“ (ISCED 5) zählen nicht zur Grundgesamtheit. Die Vergleichsgruppe der Einheimischen (inklusive der in Deutschland geborenen Kinder von Zugewanderten) weist das gleiche Bildungsniveau auf. Die Altersspanne zum Befragungszeitpunkt reicht, wenn nicht anders vermerkt, von 18 bis 64. Die auf dem MZ basierenden berichteten Prozentsätze, Durchschnitts- und Medianwerte sind gewichtet.

Der LFS besteht aus jährlichen bevölkerungsrepräsentativen Befragungen für alle EU-Mitgliedsstaaten. Die institutionelle Ähnlichkeit des deutschen Ausbildungssystems mit dem des Herkunftslands als Kernprädiktor dieser Analyse wird mit dem Anteil der 20- bis 34-Jährigen im (Herkunfts-)Land operationalisiert, die im EU-LFS angeben, dass ihr zuletzt absolvierter beruflicher Bildungsgang eine betriebliche Tätigkeit beinhaltete, die „1 bis 6 Monate“ oder „7 Monate oder mehr“ dauerte. Diese Frage wurde 2021 neu eingeführt (zu diesem Item und einer Pilotbefragung im EU-LFS 2016 vgl. CEDEFOP 2021; European Commission und Eurostat 2021, S. 162–164).<sup>3</sup> Diese Angaben aus 2020 müssen als Proxy für die historische Zeit davor gelten, in der Ältere das Ausbildungssystem in ihrem Herkunftsland durchlaufen haben. An anderer Stelle zeigen Janina Söhn und Christel Piersig (im Erscheinen, S. 69, 36–37), wie 17 potenziell miteinander konkurrierende Makro-Faktoren gebildet und auf ihre Korrelation mit dem individuellen Arbeitsmarkterfolg hin verglichen werden. Der bedeutsamste Konkurrent zum betrieblichen Lernen ist die unterschiedliche Wirtschaftskraft des jeweiligen Emigrationslands und Deutschlands, gemessen als die Differenz des jährlichen Bruttoinlandsprodukts in internationalen Dollar, harmonisiert für das Jahr 2021 (World Bank Group 2025), im Jahr vor der Emigration. Alle herkunftslandbezogenen Makro-Faktoren wurden an die Individualdaten des MZ gematcht.

Die Zielgröße der ökonomischen Integration von Zugewanderten wird im MZ als Anforderungsniveau des ausgeübten Berufs (also nicht notwendigerweise des erlernten) erfasst, basierend auf der 5. Stelle der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 (BA 2013) und wird in folgende drei Kategorien zusammengefasst: 1) Helfer-/Anlernertätigkeiten, 2) fachlich ausgerichtete Tätigkeiten und 3) (hoch-)komplexe Spezialistentätigkeiten. Damit wird zugleich die vertikale Ausbildungsadäquanz der beruflichen Tätigkeit gemessen. Wenn Personen mit beruflicher Ausbildung als Un-/Angelernte in Helfer-/Anlernertätigkeiten arbeiten, sind sie für die berufliche Tätigkeit überqualifiziert, ein Indikator für eine „unterwertige Beschäftigung“ (Gericke et al. 2019, S. 452) und eine de facto Nicht-Anerkennung der ausländischen Abschlüsse. Die Mehrheit aller beruflich Ausgebildeten in Deutschland übt ausbildungsadäquat fachlich ausgerichtete Aufgaben aus, bei entsprechender Zusatzqualifikation wie z. B. bei Krankenschwestern im OP-Bereich auch komplexe Spezialistentätigkeiten. Zudem fällt die berufliche Tätigkeit in die höchste Kategorie, wenn sich beruflich Ausgebildete durch Beförderungen oder als Selbständige entsprechend hochgearbeitet haben.

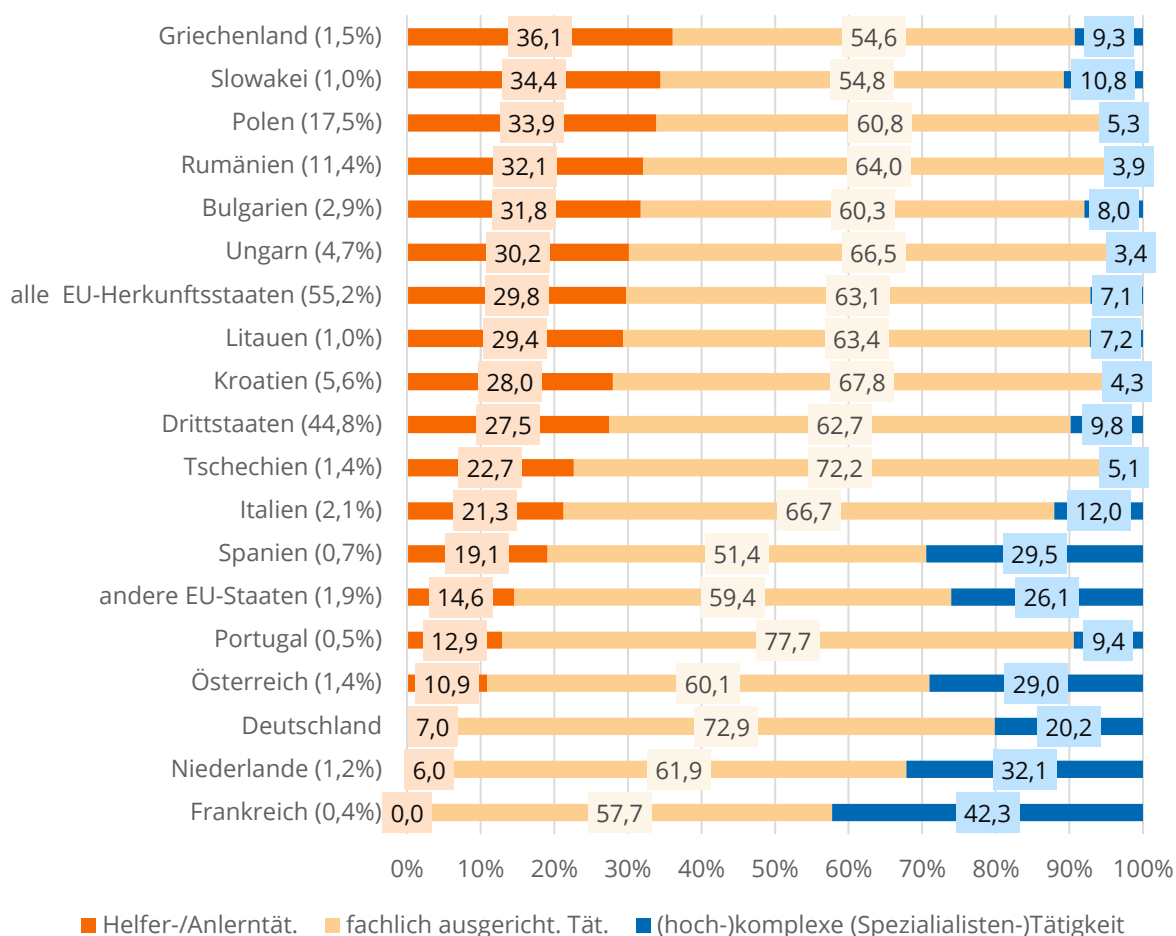
Des Weiteren ziehen die multivariaten Analysen folgende Individual- und Haushaltsmerkmale als Kontrollvariablen mit ein: die vertikale Stratifikation der beruflichen Ausbildung wird mit der Unterscheidung nach sekundärschulischen Abschlüssen (ISCED 3) und post-sekundären abgebildet und letztere

<sup>3</sup> Die Angaben zum betrieblichen Lernen *individueller* Zugewanderter im deutschen LFS-Sample von 2021 für knapp 10 % aller EU-Migrant:innen mit mittlerem Ausbildungsniveau (darunter vermutlich vorwiegend als Kinder zugewanderte und hierzulande ausgebildete Personen) erscheinen wenig reliabel.

danach differenziert, ob eine Hochschulzugangsberechtigung mit erworben wurde oder nicht (ISCED 454 versus 453). Für die horizontale Differenzierung der Ausbildung wird die Hauptfachrichtung des beruflichen Abschlusses auf der Ebene der 1. Stelle des Kategorisierungssystems in acht Großkategorien zusammengefasst. Während Merkmale des Ausbildungsabschlusses dem Antritt der aktuellen Erwerbstätigkeit zeitlich vorgelagert sind, ist dies bei zwei Eigenschaften der ausgeübten Berufe nicht so eindeutig: die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit (bei Unionsbürger:innen im Gegensatz zu Drittstaatenangehörigen ohne rechtliche Hürden) und der Grad der beruflichen Schließung der Berufsgruppe, wie ihn Vicari (2014) als Variable „Grad der standardisierten Abschlusszertifizierung“ zur Verfügung stellt. Kausal wird eher der Effekt gemessen, ob die berufs- oder ressourcenbezogenen Voraussetzungen, einen stark geschlossenen Beruf ausüben zu dürfen bzw. sich selbständig machen zu können, vorhanden sind oder nicht. Das Einreisealter und die Aufenthaltsdauer zum Befragungszeitpunkt in Deutschland sind neben dem Umstand, eine einheimische oder zugewanderte Person als Partner:in zu haben, klassische migrationssoziologische Faktoren, nämlich zeitlich und historisch bzw. zwischen Haushalten variierende Opportunitäten für kulturell-sprachliche, soziale und berufliche Integration. Immigrationsmotive werden dichotom nach arbeitsbezogenen und anderen Gründen (inklusive der familienbezogenen) zusammengefasst. Die (teilweise oder hauptsächliche) Benutzung der deutschen Sprache im eigenen Haushalt ist ein Indikator, wenn auch kein allzu präziser, für die eigenen Deutschkenntnisse (und die der Haushaltsmitglieder). Das Geschlecht der Zugewanderten wird in vier Kategorien differenziert: Frauen mit oder ohne Kinder im Haushalt, Männer mit oder ohne Kinder im Haushalt.

## Bi- und multivariate Ergebnisse

Unter allen Menschen, die mit einem nicht-akademischen Berufsabschluss als Erwachsene zwischen 2000 und 2022 nach Deutschland zugewandert sind und im Befragungszeitraum (2015–2022) noch hier wohnten, machen Unionsbürger:innen 55 % aus (ohne Spezifizierung des Bildungsniveaus nur 37 %). Innerhalb dieser Gruppe sind Personen aus Polen mit 18 % die bei weitem größte Gruppe, gefolgt von Personen aus Rumänien (11 %), Kroatien (6 %) und Ungarn (5 %). Während Arbeitslosigkeit unter den hier untersuchten EU-Migrant:innen unauffällig ist (5 versus 3 % der Einheimischen bzw. 10 % der aus Drittstaaten Zugewanderten), zeigen sich erhebliche Ungleichheiten bei der Qualität der Erwerbstätigkeit, wie sie hier gemessen wird. Wie Abbildung 1 zeigt, arbeiten in Deutschland Aufgewachsene mit beruflichem Abschluss zu 73 % als Facharbeiter:innen oder Fachangestellte, EU-Migrant:innen nur zu 63 %, und zwar sind anteilig viel mehr Migrant:innen – trotz ihres Abschlusses – in Jobs für Un- und Angelernte erwerbstätig, unter Griech:innen sogar 36 % statt 7,0 % unter Einheimischen. Nur kleine Untergruppen wie jene aus Frankreich, den Niederlanden oder Spanien weisen auch deshalb geringere Facharbeitsquoten auf, weil ein höherer Anteil als unter Einheimischen in Jobs mit (hoch-)komplexen Spezialistentätigkeiten arbeitet (42, 32 bzw. 30 versus 20 %).

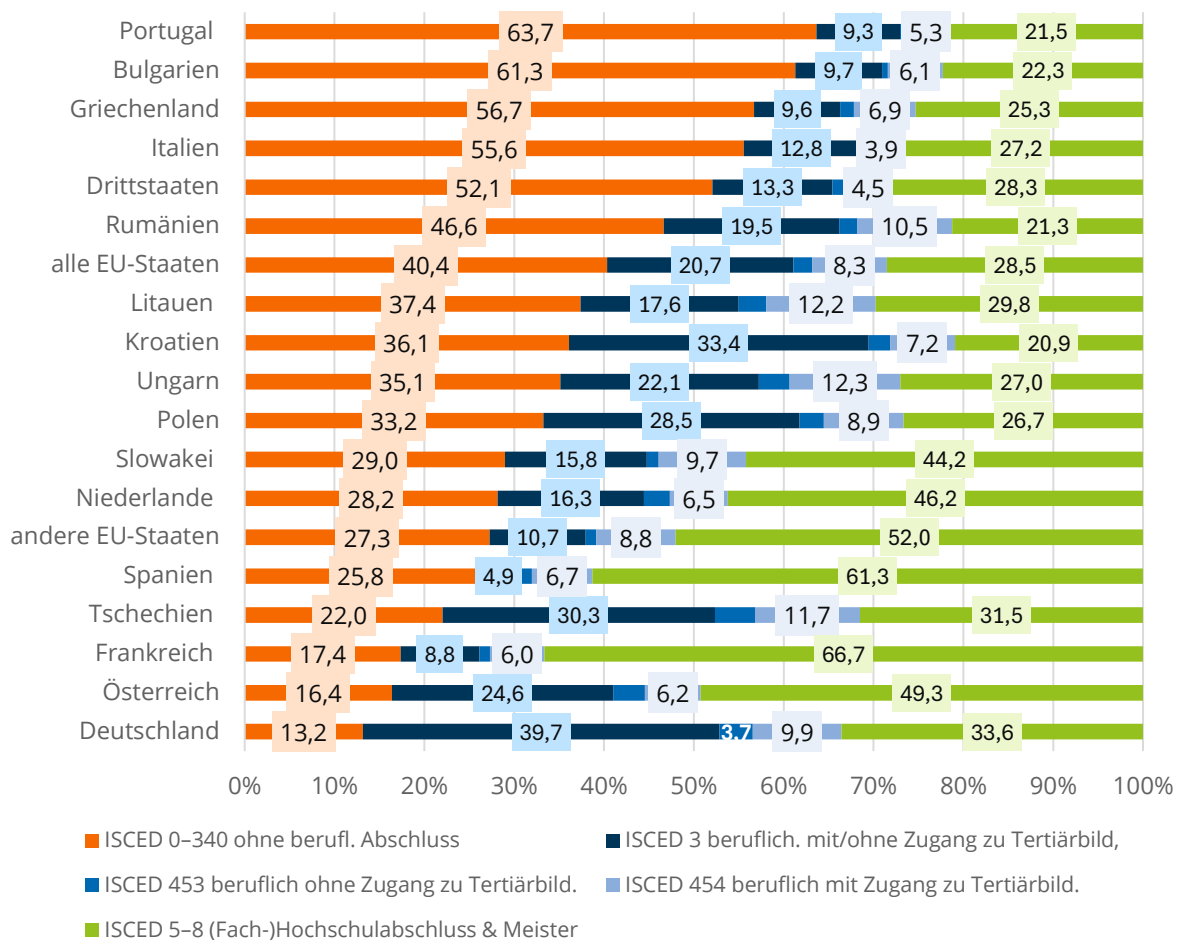


**Abbildung 1: Anforderungsniveau des ausgeübten Berufs nach Herkunftsland (in %)**

Quelle: Mikrozensus-Wellen 2015 bis 2022; eigene Berechnung

Anmerkungen: Personen mit beruflicher Ausbildung: N = 1.327.552 Einheimische, N = 22.931 Migrant:innen; sortiert nach Anteil in Helfer-/Anlernstätigkeiten; Anteile an allen beruflich ausgebildeten Zugewanderten in Klammern hinter den Ländernamen.

Wichtig für die Qualität der Partizipation auf dem Arbeitsmarkt ist ohne Zweifel das Ausbildungsniveau. Aus Abbildung 2 lässt sich sowohl erschließen, wie typisch eine berufliche Ausbildung für die jeweilige Gruppe ist, als auch wie sich innerhalb dieser groben Bildungsgruppe die vertikalen Differenzen verhalten. Unter den Zugewanderten zeigt sich die nicht untypische U-Verteilung des im Vergleich zu den Einheimischen höheren Anteils sowohl an Ausbildungslosen als auch an Akademiker:innen. Unter bulgarischen und rumänischen Zugewanderten sind besonders viele ohne formale Ausbildung, so dass die beruflich Ausgebildeten eine Minderheit von 15 % stellen. Bei anderen Herkunftsnationalitäten sind die beruflich Ausgebildeten eher deshalb so selten (Frankreich 8 % oder Spanien 11 %), weil überwiegend Akademiker:innen migrierten. Unter den beruflich Ausgebildeten haben EU-Migrant:innen häufiger post-sekundäre Abschlüsse mit Zugang zu Hochschulbildung als in Deutschland Geborene (27 versus 19 %). Hinsichtlich der horizontalen Differenzierung nach Ausbildungsfeldern seien hier der geringere Anteil von Migrant:innen in „Wirtschaft, Verwaltung und Recht“ und die um ca. zehn Prozentpunkte höheren Anteile in „Produktion und Bau“ sowie „Sonstigen Dienstleistungen“ berichtet.

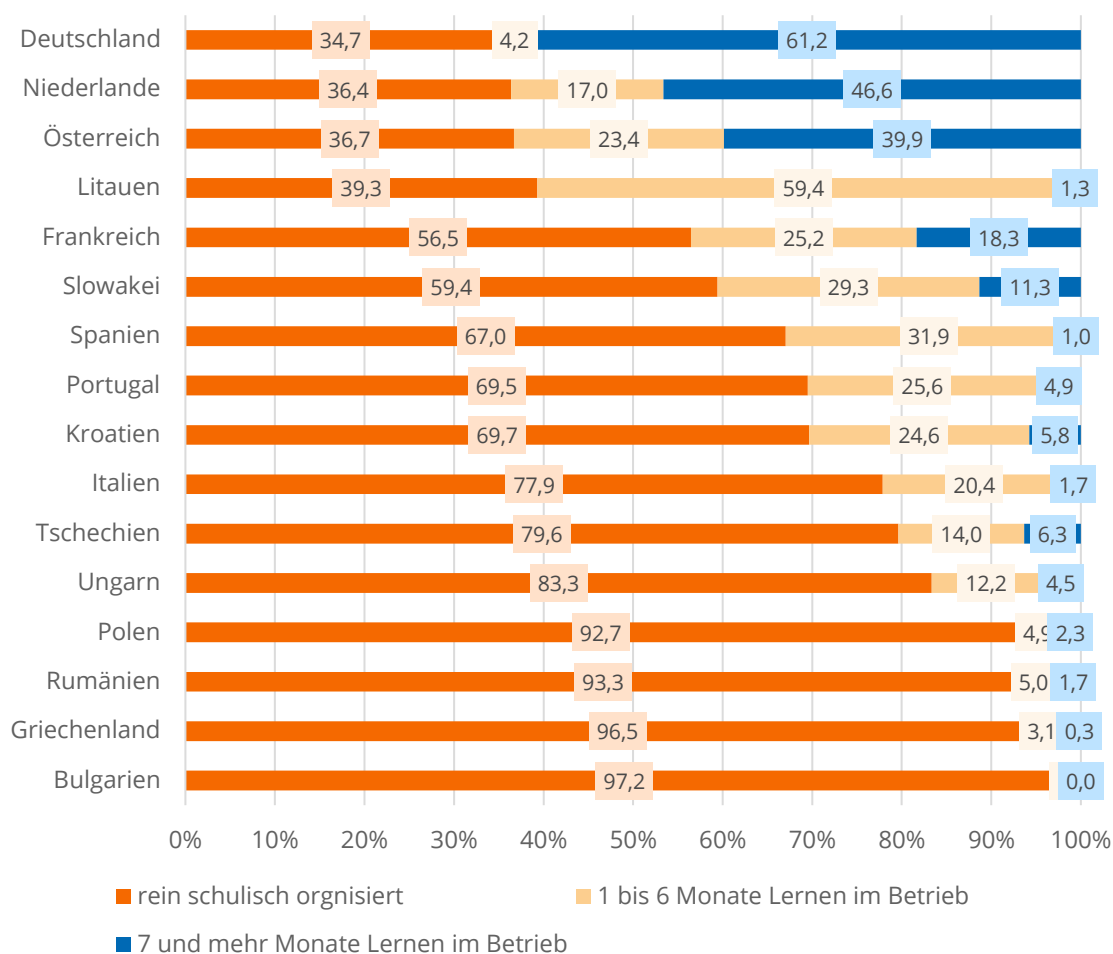


**Abbildung 2: Verteilung der Ausbildungsniveaus unter Migrant:innen nach Herkunftsland und unter in Deutschland Geborenen (in %)**

Quelle: Mikrozensus-Wellen 2015 bis 2022; eigene Berechnung.

Anmerkungen: 25-bis-64-Jährige mit beruflicher Ausbildung: N = 1.490.360 Einheimische, N = 253.709 Migrant:innen; sortiert nach Anteil ohne beruflichen Abschluss.

Die zentrale Eigenschaft der ausländischen Ausbildungen in dieser Analyse ist, ob der Abschluss in einem Land mit einer stärkeren oder geringeren Verbreitung betrieblichen Lernens als Bestandteil beruflich orientierter Bildungsgänge erworben wurde. Da Deutschland Spitzenreiter in Sachen betriebliches Lernen ist, spielt sich die Varianz zwischen den Herkunftsländern im Grad der negativen Abweichung vom deutschen Wert von 65 % (betriebliches Lernen ab einem Monat und länger) ab. Wie aus der Literatur bekannt, kommen diesbezüglich die Ausbildungssysteme der Niederlande (64 %) und Österreichs (63 %) dem deutschen System am nächsten, gefolgt von Litauen (61 %) mit Schwerpunkt auf betrieblichen Lernzeiten von bis zu einem halben Jahr. Am anderen Ende des Spektrums liegen Bulgarien, Griechenland und Rumänien mit maximal 5 %, in der Mitte beispielsweise Portugal und Kroatien mit je etwa einem Viertel aller beruflichen Ausbildungen.

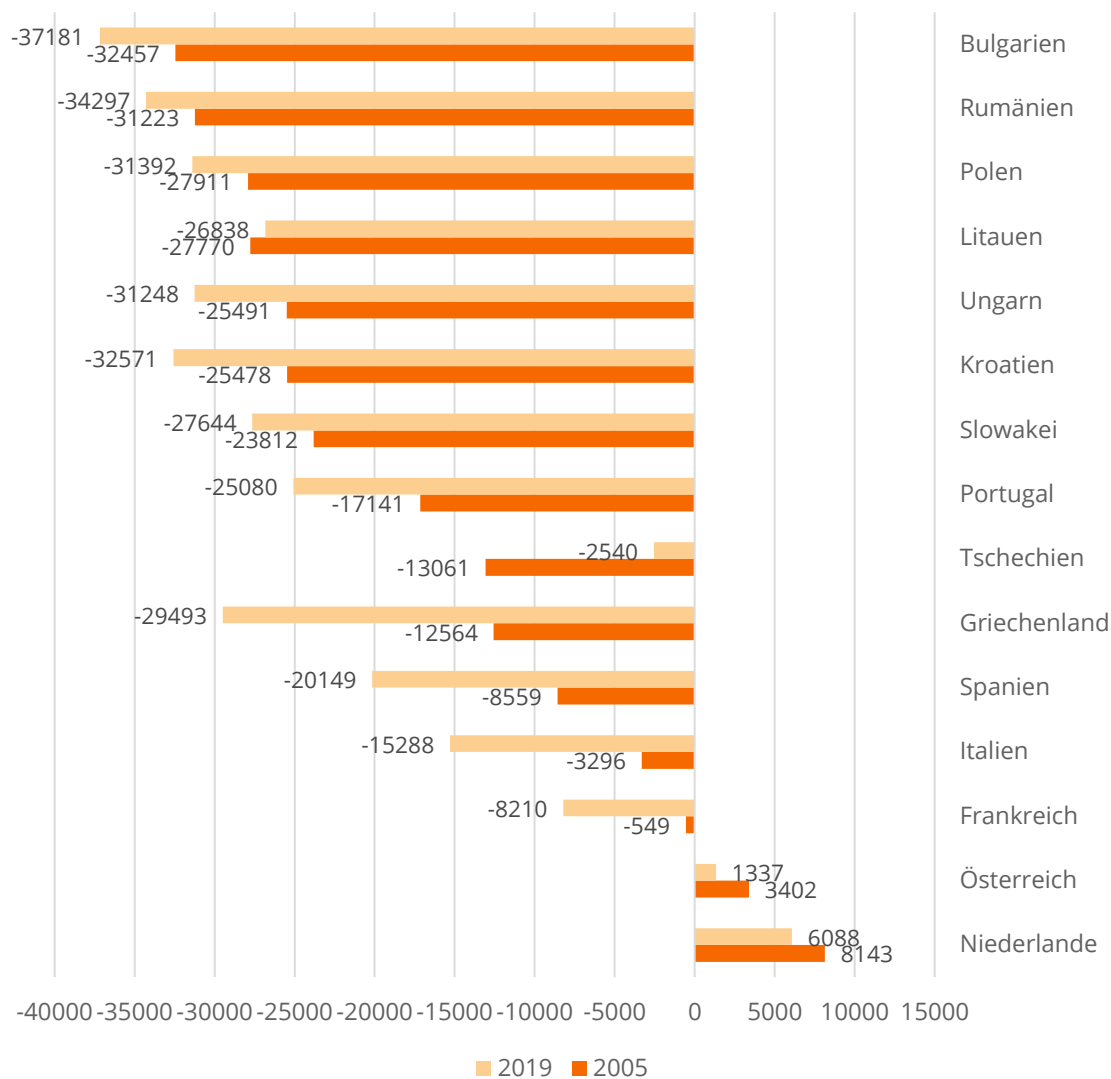


**Abbildung 3: Verteilung der Ausbildungen in EU-(Herkunfts-)Ländern nach Verbreitung und Länge des betrieblichen Lernens**

Quelle: EU-LFS 2021; eigene Berechnung;

Anmerkungen: LFS N = 1.144.364; 25-bis-64-Jährige; sortiert nach Anteil rein schulisch organisierter Ausbildung.

Hinsichtlich des konkurrierenden Makro-Faktors des – positiven oder negativen – Wohlstandsgefälles bildet Abbildung 4 exemplarisch die BIP-Differenzen in 2005 und 2019 (also vor dem coronabedingten Einbruch) ab. Die Schlusslichter sind Bulgarien, Rumänien, Polen und Litauen. Deutlich aufgeholt hat zwischen 2005 und 2019 allein Tschechien; die Niederlande und Österreich bauten ihren Vorsprung gegenüber der Bundesrepublik etwas ab.



**Abbildung 4: Differenz des Bruttoinlandsprodukts zwischen Deutschland und Herkunftsland in den Jahren 2005 und 2019 (in inflationsbereinigten internationalen \$ pro Kopf)**

Quelle: World Bank Group (2025); eigene Berechnung.

Für die kategoriale Zielvariable angemessen werden für die multivariaten Analysen multinomiale logistische Regressionen berechnet. Die erste vorbereitende Schätzung des Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeit von beruflich Gebildeten untersucht, inwieweit Kompositionsunterschiede bzgl. der vertikalen und horizontalen Differenzierung der Abschlüsse die Nachteile von Zugewanderten gegenüber in Deutschland Geborenen erklären könnten. Wie Tabelle 1, die die durchschnittlichen Marginaleffekte (*average marginal effects* [AME]) einer Migration ausweist, zeigt, ist dies nicht der Fall. Weder die Kontrolle der ISCED-Level noch die der Hauptfelder der Abschlüsse führt zu einer deutlichen Veränderung. Erst bei der Konstanthaltung der weiteren, nicht humankapitalbezogenen Kontrollvariablen verringert sich das Risiko, als Un-/Angelernte zu arbeiten, um 10 Prozentpunkte auf geschätzte 14 Prozentpunkte Differenz gegenüber dem bivariaten Modell.

**Tabelle 1: Schätzung des Anforderungsniveaus des ausgeübten Berufs von beruflich qualifizierten Einheimischen und Zugewanderten (multinomiale logistische Regression)**

|                                                         |                                                    | Prädiktorvariable: zugewandert (Ref.: einheimisch) |     |                |     |                          |     |               |     |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----|----------------|-----|--------------------------|-----|---------------|-----|
|                                                         |                                                    | bivariat                                           |     | + ISCED-Niveau |     | + Hauptfach-<br>richtung |     | volles Modell |     |
| Zielgröße:                                              |                                                    | AME                                                | p   | AME            | p   | AME                      | p   | AME           | p   |
| Anforderungs-<br>niveau der<br>beruflichen<br>Tätigkeit | un-/angelernte<br>Tätigkeit                        | 0,238                                              | *** | 0,248          | *** | 0,234                    | *** | 0,136         | *** |
|                                                         | Facharbeit                                         | -0,112                                             | *** | -0,116         | *** | -0,107                   | **  | 0,032         | *** |
|                                                         | (hoch) komplexe<br>und spezialisierte<br>Tätigkeit | -0,127                                             | *** | -0,131         | *** | -0,127                   | *** | -0,104        | *** |

Quelle: Mikrozensus-Wellen 2017 bis 2022; LFS 2021; eigene Berechnung.

Anmerkungen: N = 935.037 Einheimische; N = 9.737 Zugewanderte. Kontrollvariablen im vollen Modell: Grad der beruflichen Schließung, Selbständigkeit (ja/nein), nicht-deutsche Sprache im Haushalt (ja/nein), Geschlecht\*Kinder im Haushalt, zugewanderter Partner:in (ja/nein/Single), MZ-Welle; robuste Standardfehler; Signifikanzniveaus: + p < 0,1, \* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001.

Die anschließenden Schätzungen in Tabelle 2 beziehen sich nur noch auf die Zugewanderten. Die ersten drei Spalten geben die AME des Kernprädiktors des betrieblichen Lernens im Herkunftsland und die Veränderung zwischen den Modellen an. Die Kontrolle der individuellen und haushaltsbezogenen Einflussgrößen reduziert vor allem das Risiko von Migrant:innen aus Ländern mit einer geringen Verbreitung betrieblichen Lernens, nur Un-/Angelerntentätigkeiten auszuüben. Fügt man im vollen Modell schließlich das Wohlstandsgefälle als zweiten Faktor auf der herkunftslandbezogenen Analyseebene hinzu, schrumpft der Einfluss der institutionellen Ähnlichkeit des Ausbildungssystems nur noch geringfügig, so dass jenes erhöhte Risiko nur noch schwach signifikant ist. Die erhöhten Chancen auf eine Spezialistentätigkeit bleiben hoch signifikant. Von der Größe und Signifikanz her unterscheiden sich zwar beide Makro-Faktoren nicht sehr, aber eine höhere Differenz des BIP zwischen Deutschland und dem Herkunftsland geht mit einem doppelt so hohen signifikanten Risiko einher, als Un-/Angelernte zu arbeiten.

Allerdings ist der Effekt des betrieblichen Lernens nicht sehr groß. Wenn der Anteil der Ausbildung mit betrieblichen Lernzeiten bei 16 statt 2 % (die Differenz einer Standardabweichung) liegt, erhöht sich die Chance auf eine Arbeit über dem Facharbeiterniveau um 0,8 Prozentpunkte, bei 41 statt 2 % um 2,3 Prozentpunkte. Ähnliche Effektgrößen haben das Einreisealter oder die Aufenthaltsdauer als klassische migrationsbezogene Faktoren. Deutlich einflussreicher sind etwa die inhaltliche Ausrichtung des Berufsabschlusses und die Möglichkeit, in einem institutionell geschlossenen Beruf zu arbeiten, d.h. in solchen Berufen, für deren Ausübung notwendigerweise spezifische Abschlüsse vorliegen und anerkannt sein müssen.

**Tabelle 2: Schätzung des Tätigkeitsniveaus des ausgeübten Berufs von beruflich qualifizierten Zugewanderten (multinomiale logistische Mehrebenen-Regression)**

|                                              |                                              | Anteil Ausbildungen mit betrieblichem Lernen im Herkunftsland (z-standardisiert) |     |                                    |      | BIP-Diff. im Jahr vor Mig. (z-std.) |      |        |     |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------|------|-------------------------------------|------|--------|-----|
| Modell                                       |                                              | bivariat                                                                         |     | + individ.- und haushaltsbez. Var. |      | volles Modell + BIP-Differenz       |      |        |     |
| Zielgröße:                                   |                                              | AME                                                                              | p   | AME                                | p    | AME                                 | p    | AME    | p   |
| Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeit | un-/angelernte Tätigkeit                     | -0,037                                                                           | *** | 0,013                              | ***  | -0,005                              | +    | -0,015 | *** |
|                                              | Facharbeit                                   | 0,014                                                                            | **  | 0,002                              | n.s. | 0,000                               | n.s. | 0,017  | *   |
|                                              | (hoch) komplexe und spezialisierte Tätigkeit | 0,022                                                                            | *** | -0,010                             | ***  | 0,005                               | ***  | 0,008  | *** |

Quelle: Mikrozensus-Wellen 2017 bis 2022; LFS 2021; eigene Berechnung.

Anmerkung: N = 9.737 Migrant:innen; robuste Standardfehler, geclustert in N = 317

Einreisejahre\*Herkunftsländer; Kontrollvariablen im vollen Modell zusätzlich zu den in der Anmerkung von Tabelle 1 genannten: Einreisealter, Aufenthaltsdauer, arbeitsbezogenes Migrationsmotiv (ja/nein);

Signifikanzniveaus: +  $p < 0,1$ , \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .

## Zusammenfassung und Ausblick

Diese Studie befasste sich mit der ökonomischen Integration beruflich ausgebildeter Migrant:innen aus den bedeutendsten 15 EU-Herkunftsstaaten in Deutschland. Die positive Botschaft lautet: Sieben von zehn Migrant:innen, also eine klare Mehrheit, arbeiten mindestens auf Facharbeitsniveau. Jedoch drei von zehn gehen nur Hilfstätigkeiten nach – das sind 23 Prozentpunkte mehr als unter in Deutschland Geborenen mit beruflichem Abschluss. Diese Überrepräsentation trifft auf die vier quantitativ umfangreichsten Herkunftsgruppen – Personen aus Polen, Rumänien, Kroatien und Ungarn – zu, aber noch mehr auf die kleinere west-europäische Gruppe der Griech:innen. Neben Zugewanderten aus Österreich üben auch jene aus den Niederlanden und Frankreich häufiger berufliche Tätigkeiten über dem Anforderungsniveau der Facharbeit aus, als dies unter Einheimischen der Fall ist.

Von zentralem analytischem Interesse waren jene Einflussfaktoren, die sich auf ethno-nationale definierte Migrantengruppen beziehen, welche zwischen Zugewanderten aus einem und demselben Herkunftsland nicht variieren. Der hier fokussierte Makro-Faktor war die institutionelle Ähnlichkeit der beruflichen Ausbildungssysteme der untersuchten EU-Staaten und des deutschen Systems. Das Fehlen betrieblichen Lernens – besonders ausgeprägt in Bulgarien, Griechenland, Rumänien und Polen – gilt als typischer Grund, ausländische Berufsabschlüsse formal oder de facto als nicht gleichwertig zu bewerten. Wie anfangs hypothetisiert, steht der Grad der institutionellen Ähnlichkeit des beruflichen Ausbildungssystems in signifikantem, aber eher kleinem Zusammenhang mit dem Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeiten von Zugewanderten – auch unter Konstanthaltung der nicht-ausbildungsbezogenen Individualmerkmale und des ebenfalls einflussreichen Wohlstandsgefälles zwischen Aus- und Einwanderungsland. Angesichts der Zentralität des betrieblichen Lernens in den Diskursen über Anerkennung ausländischer Abschlüsse erscheint der festgestellte Zusammenhang jedoch gering. Die ver-

bleibenden Nachteile beruflich qualifizierter EU-Migrant:innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt kontrastieren mit dem Gebot der Nicht-Diskriminierung sowie mit EU-Initiativen, die für die Gleichwertigkeit beruflicher Abschlüsse im Binnenmarkt eintreten. Vonnöten ist eine Aufklärungskampagne unter (insbesondere kleinen und mittleren) Unternehmen und eine leicht verständliche Handreichung, um europäische mit deutschen Berufsabschlüssen anhand der existierenden Instrumente zu vergleichen. Unklar ist aber, wie wirkungsvoll solche Informationen wären, wenn manche Betriebe bewusst von der ökonomischen Ausbeutung arbeitswilliger ärmerer Europäer:innen, die ihre Rechte nicht kennen oder nicht durchsetzen können, profitieren wollen.

## Literatur

- Akresh, Ilana Redstone, und Reanne Frank. 2011. At the intersection of self and other: English language ability and immigrant labor market outcomes. *Social Science Research* 40:1362–1370.
- BA (Bundesagentur für Arbeit). 2013. *Klassifikation der Berufe 2010* (KldB 2010). Nürnberg.
- Becker, Regina, und Céline Teney. 2020. Understanding high-skilled intra-European migration patterns: the case of European physicians in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46:1737–1755.
- Birke, Peter. 2022. *Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*. Wien: Mandelbaum Verlag.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung). 2024. ISCED 2011. <https://www.datenportal.bmfr.bund.de/portal/de/G293.html> (Zugegriffen: 4. Sept. 2026).
- Borjas, George J. 1999. The economic analysis of immigration. In *Handbook of labor economics*, vol. 3, Hrsg. D. Card und O. Ashenfelter, 1697–1760. Amsterdam et al.: Elsevier Science B.V.
- Bourdieu, Pierre. 2009. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In *Sozial Ungleichheiten. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse*, Hrsg. Heike Solga, Peter A. Berger und Justin J. W. Powell, 111–125. Frankfurt, New York: Campus.
- Bursell, Moa, Magnus Bygren und Michael Gähler. 2021. Does employer discrimination contribute to the subordinate labor market inclusion of individuals of a foreign background? *Social Science Research* 98:102582.
- CEDEFOP, (European Centre for the Development of Vocational Training). 2021. The role of work-based learning in VET and tertiary education. Evidence from the 2016 EU Labour Force Survey. Thessaloniki.
- DiPrete, Thomas A., Christina Ciocca Eller, Thijs Bol und Herman G. van de Werfhorst. 2017. School-to-work linkages in the United States, Germany, and France. *American Journal of Sociology* 122:1869–1938.
- European Commission, und Eurostat. 2021. EU Labour Force Survey. Explanatory notes (to be applied from 2021Q1 onwards). Brussels.
- Favell, Adrian. 2008. *Eurostars and Eurocities: free movement and mobility in an integrating Europe*. Oxford: Blackwell.
- Felbo-Kolding, Jonas, Janine Leschke und Thees F. Spreckelsen. 2019. A division of labour? Labour market segmentation by region of origin: the case of intra-EU migrants in the UK, Germany and Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45:2820–2843.
- Fellini, Ivana, Raffaele Guetto und Emilio Reyneri. 2018. Poor returns to origin-country education for non-Western immigrants in Italy: An analysis of occupational status on arrival and mobility. *Social Inclusion* 6:34–47.
- Gericke, Pierre-André, Alfons Schmid und Stefan Werth. 2019. Qualifikationsmismatches in Herkunftsberufen bei Zugängen in Arbeitslosigkeit. *WSI Mitteilungen* 72:451–458.
- Hall, Peter A., und David Soskice. 2001. *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hickmann, Helen, und Filiz Koneberg. 2022. Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken, IW-Kurzbericht 67 | 2022. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft.

- Höhne, Jutta, und Karin Schulze Buschoff. 2015. Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. *WSI-Mitteilungen* 68:345–355.
- Körtek, Yasemin. 2015. Rechtlicher Rahmen der Anerkennung. In *Anerkennung ausländischer Qualifikationen: Forschungsergebnisse und Praxisbeispiele*, Hrsg. Türkan Ayan, 13–24. Köln: Kölner Wissenschaftsverlag.
- Kosyakova, Yuliya, und Herbert Brücker. 2021. Does free movement of workers boost immigrant employment? New evidence from Germany. *Migration Studies* 9:1734–1762.
- Kosyakova, Yuliya, und Herbert Brücker. 2024. Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine: Eine Simulationsstudie. IAB-Forschungsbericht 9 | 2024. Nürnberg: IAB.
- Lancee, Bram. 2016. The negative side effects of vocational education: a cross-national analysis of the relative unemployment risk of young non-western immigrants in Europe. *American Behavioral Scientist* 60:659–679.
- Lancee, Bram. 2021. Ethnic discrimination in hiring: comparing groups across contexts. Results from a cross-national field experiment. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47:1181–1200.
- Lancee, Bram, und Thijs Bol. 2017. The transferability of skills and degrees: why the place of education affects immigrant earnings. *Social Forces* 96:691–716.
- Leschke, Janine, und Silvana Weiss. 2023. Labour market hierarchies between intra-EU migrants: why do mobile workers from the EU-West obtain better jobs and wages than those from the EU-East? *Journal of Ethnic and Migration Studies* 49:4092–4119.
- Liebau, Elisabeth, und Agnese Romiti. 2014. Migranten investieren in Sprache und Bildung. Bildungsbiografien von Zuwanderern nach Deutschland. IAB-Kurzbericht 21.2/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Nohl, Arnd-Michael, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß. 2010. *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nohl, Arnd-Michael, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß. 2014. *Work in transition. Cultural capital and highly skilled migrants' passages into the labour market*. Toronto, Buffalo, London: University of Toronto Press.
- Piore, Michael J. 1979. *Birds of passage: migrant labor and industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Portes, Alejandro, und Rubén G. Rumbaut. 2006. *Immigrant America: a portrait*. 3rd edition. Berkley: University of California Press.
- Prekodravac, Milena. 2022. *Grenzjustierungen – Bildungsbiografien Zugewanderter zwischen Qualifikation und Re-Qualifizierung*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Protsch, Paula, und Heike Solga. 2017. Going across Europe for an apprenticeship? A factorial survey experiment on employers' hiring preferences in Germany. *Journal of European Social Policy* 27:387–399.
- Reyneri, Emilio, und Giovanna Fullin. 2011. Ethnic penalties in the transition to and from unemployment: A West European perspective. *International Journal of Comparative Sociology* 52:247–263.
- Söhn, Janina. 2013. Unequal welcome and unequal life chances: how the state shapes integration opportunities of immigrants. *European Journal of Sociology* 54:295–326.
- Söhn, Janina. 2019. Initial employment pathways of immigrants in Germany. Why legal contexts of reception matter – an analysis of life-course data. *Transfer: European Review of Labour and Research* 25:43–62.
- Söhn, Janina, und Christel Piersig. im Erscheinen. Beruflich ausgebildete Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Der Einfluss der beruflichen Ausbildungssysteme der Herkunftsländer auf individuelle ökonomische Teilhabe. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Sommer, Ilka. 2015. *Die Gewalt des kollektiven Besserwissens. Kämpfe um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland*. Bielefeld: transcript.
- Spence, Michael. 1973. Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics* 87:355–374.
- Thijssen, Lex, Bram Lancee, Susanne Veit und Ruta Yemane. 2021. Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47:1222–1239.

- Varriale, Simone. 2023. The other Eurostars: lifestyle migration, class and race among vocationally trained Italians. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 49:332–349.
- Verwiebe, Roland, und Klaus Eder. 2006. The positioning of transnationally mobile Europeans in the German labour market. An analysis of its causes and effects. *European Societies* 8:141–167.
- Vicari, Basha. 2014. Degree of standardised certification of occupations. An indicator for measuring institutional characteristics of occupations (KldB 2010, KldB 1988). FDZ-Methoden Report 04|2014. Nürnberg: Forschungsdatenzentrum der BA am IAB.
- Vicari, Basha, und Stefanie Unger. 2020. No way out or no way in? The effect of standardization, licensing, and skills specificity of the initial and target occupations on status mobility. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72:135–156.
- World Bank Group. 2025. GDP (current US\$) per capita growth (annual). <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD> (Zugegriffen: 4. Sept. 2026).