

Andere Werte, weniger Chancen

Kulturelle Distanz erklärt Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Ruud Koopmans, Susanne Veit und Ruta Yemane

Die deutsche Wirtschaft boomt. In Deutschland sinken die Arbeitslosenzahlen; die Zahl gemeldeter Arbeitsstellen steigt. Von dieser guten Arbeitsmarktlage profitieren Menschen mit und ohne Migrationshintergrund jedoch unterschiedlich. Laut Datenreport 2016 war der Erwerbslosenanteil in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Jahr 2014 mit 7 Prozent fast doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Migrationshintergrund. Das lässt sich zum Teil durch fehlende formale Qualifikationen (oder deren Anerkennung) und durch soziokulturelle Faktoren wie fehlende interethnische Kontakte erklären. Auch unter Migranten der zweiten Generation, die in Deutschland aufgewachsen sind, ist der Anteil der Erwerbslosen mit 6 Prozent deutlich erhöht.

Diskriminierung, das heißt die nachteilige Behandlung von Bewerbern mit Migrationshintergrund, ist eine weitere Erklärung für die schlechteren Arbeitsmarktchancen von Migranten der zweiten Generation. Experimentelle Studien aus Deutschland haben eine solche Diskriminierung für Bewerber mit türkischen Namen mithilfe von Feldexperimenten (Korrespondenztests) nachgewiesen. Dabei werden Bewerbungsunterlagen fiktiver Personen erstellt, die in allen Aspekten miteinander vergleichbar sind, mit Ausnahme derjenigen Merkmale, für die untersucht werden soll, ob sie Auslöser für Diskriminierung sind. Diese Bewerbungen werden an reale Arbeitgeber verschickt, um dann zu überprüfen, ob es systematische Unterschiede zwischen den Rückmeldungen der Arbeitgeber je nach Herkunft der Bewerber gibt. Ein Nachteil ist jedoch, dass in den bisherigen Studien jeweils nur Bewerbungen mit deutschen und türkischen Namen verglichen wurden. Auch wenn die Türkei zu den wichtigsten Herkunftsländern in Deutschland zählt, stammt ein Großteil der Menschen mit Migrationshintergrund aus anderen Ländern, vor allem aus dem europäischen Ausland. Ob diese Gruppe ebenfalls von Diskriminierung betroffen ist, wurde bisher jedoch noch nicht nachgewiesen. Auch die Rolle der Religionszugehörigkeit sowie des phänotypischen Erscheinungsbilds von Bewerbern wurde bisher nicht untersucht.

Motiviert durch die Frage, ob und warum ethnische Herkunft einen Einfluss darauf hat, ob Bewerber mit Migrationshintergrund gegenüber Bewerbern ohne Migrationshintergrund nachteilig behandelt werden, haben wir zwischen Oktober 2014 und April 2016 eine groß angelegte Korrespondenzstudie am WZB durchgeführt. Zu diesem Zweck haben wir tausende Bewerbungen von fiktiven Personen auf reale Stellenausschreibungen im Bundesgebiet verschickt. Es wurden Ausschreibungen auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit in acht Berufen berücksichtigt: Hotelfachmann/-frau, Koch/Köchin, Industriekaufmann/-frau, Verkäufer/-in, Anlagenmechaniker-SHK, Mechatroniker, medizinische Fachangestellte und zahnmedizinische Fachangestellte.

Alle Bewerber hatten die deutsche Staatsbürgerschaft und waren in Deutschland geboren, aber drei Viertel hatten einen Migrationshintergrund (zweite Generation). Im Unterschied zu früheren Studien haben wir das Herkunftsland der Bewerber mit Migrationshintergrund variiert. Während jeweils ein Viertel der Bewerber keinen oder einen türkischen Migrationshintergrund hatten, stammten die Eltern der anderen Hälfte der Bewerber aus einem von 33 verschiede-

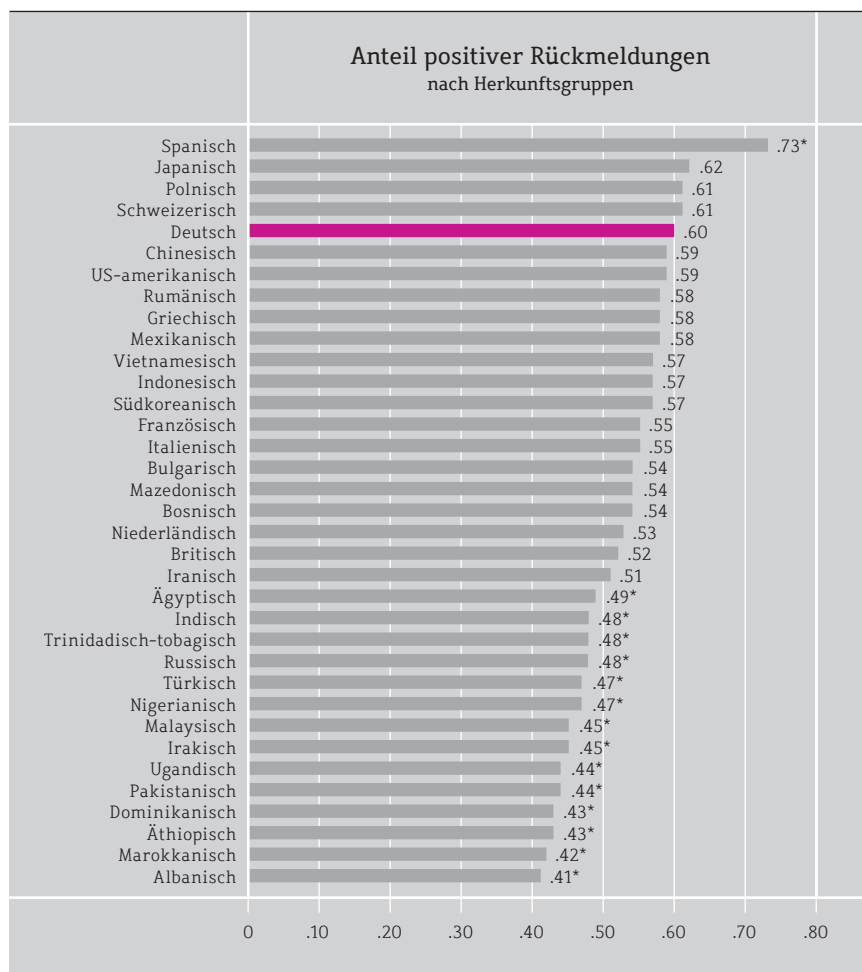
Summary: When applying for jobs in Germany, job candidates with foreign roots are at a disadvantage. The likelihood of receiving a positive response from employers varies with job candidates' country of origin, religion, and phenotype, because all these signals correlate with certain group characteristics. Testing assumptions derived from statistical and taste-based discrimination theories, we find that employers base their decisions more strongly on group characteristics that are related to culture and values than on productivity-related group characteristics, pointing to taste-based discrimination as the driving force.

Kurz gefasst: Bei der Bewerbung um Arbeitsplätze in Deutschland haben Menschen mit Migrationshintergrund einen Nachteil gegenüber ihren Mitbewerbern ohne Migrationshintergrund. Die Wahrscheinlichkeit einer positiven Rückmeldung variiert in Abhängigkeit vom Herkunftsland, der Religionszugehörigkeit und dem Phänotyp, da diese Signale mit bestimmten Gruppeneigenschaften korrelieren. Dabei stützen Arbeitgeber ihre Auswahlentscheidung verstärkt auf Gruppenmerkmale, die weniger mit Leistung und Produktivität, sondern vielmehr mit Kultur und Werten zu tun haben – was ein Indiz für präferenzbasierte Diskriminierung ist.

Wenn wir über Bewerber, Migranten, Arbeitgeber usw. schreiben, benutzen wir diese Begriffe in einem geschlechtsneutralen Sinn, der weibliche wie männliche Vertreter einschließt.

nen Ländern. Die jeweiligen Herkunftsländer haben wir einerseits über typische Namen der Bewerber und andererseits mittels zusätzlicher Sprachkenntnisse signalisiert. Neben der Herkunft variierten wir eine Reihe weiterer Merkmale: unter anderem das Geschlecht der Bewerber, das phänotypische Erscheinungsbild (insbesondere die Hautfarbe), die Religionszugehörigkeit, die Zeugnisnoten und ob der Bewerbung ein Referenzschreiben beilag.

Was haben wir herausgefunden? Bei 54 Prozent der Bewerbungen gab es eine Rückmeldung, die Interesse signalisierte (bei den anderen eine Absage oder keine Rückmeldung). Allerdings unterschied sich die Häufigkeit positiver Rückmeldungen erheblich: Während 60 Prozent aller Bewerber ohne Migrationshintergrund eine positive Rückmeldung erhielten, war dies nur bei 51 Prozent der Bewerber mit Migrationshintergrund der Fall. Der absolute Unterschied lag somit bei 9 Prozentpunkten. Insgesamt zeigte sich also in Übereinstimmung mit früheren Studien, dass Arbeitgeber in Deutschland Bewerber ohne Migrationshintergrund gegenüber solchen mit Migrationshintergrund bevorzugen – trotz gleicher Qualifikation.



Die abgebildeten Balken zeigen die Rücklaufquoten je Gruppe ohne weitere Kontrollvariablen. Bewerbungen von Personen ohne Migrationshintergrund sind farblich hervorgehoben. Die Sternchen hinter den Quoten geben an, ob die jeweilige Gruppe im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund statistisch bedeutsam benachteiligt wird, wenn in Regressionsanalysen für Geschlecht, Noten, Referenzschreiben, Vertragsinformation, Berufsgruppe und Bewerbungszeitpunkt kontrolliert wird ($p < .05$).
(Quelle: WZB / eigene Berechnungen)

Wie die Abbildung veranschaulicht, unterscheidet sich der Anteil positiver Rückmeldungen je nach Herkunftsland erheblich. Im Vergleich zu den Bewerbungen von Menschen ohne Migrationshintergrund erhalten Menschen aus den meisten anderen Herkunftsgruppen deutlich seltener positive Rückmeldungen.

Den Extremfall bilden die Bewerber albanischer Abstammung, die im Durchschnitt ein Drittel mehr Bewerbungen schreiben müssen, um die gleiche Anzahl an positiven Rückmeldungen zu erhalten wie Bewerber mit deutschem Namen. Auch die Diskriminierung gegenüber Personen mit türkischem Migrationshintergrund ist mit 13 Prozentpunkten erheblich und statistisch hochsignifikant.

Es gibt aber auch eine Vielzahl an Herkunftsgruppen, für die sich die Rücklaufquoten kaum von denjenigen für Bewerber mit deutschem Namen unterscheiden. Dazu zählen westliche Demokratien, ost- sowie südosteuropäische Länder, aber auch ostasiatische Länder wie Japan und China. Bewerber mit spanischen Wurzeln werden gegenüber Bewerbern mit deutschem Namen sogar bevorzugt.

Aber was sind die Ursachen für die beobachtete Diskriminierung? In der wissenschaftlichen Debatte dominieren zwei Erklärungsansätze: Theorien der *statistischen* und der *präferenzbasierten* Diskriminierung. Der statistischen Diskriminierung zufolge werden Angehörige bestimmter Gruppen in Bewerbungssituationen diskriminiert, weil deren Eignung nicht nur auf Grundlage individueller Informationen eingeschätzt wird, sondern auch, indem vorhandenes Wissen über leistungsrelevante Merkmale der Gruppen, denen sie angehören, zur Einschätzung hinzugezogen wird. Präferenzbasierte Erklärungsansätze gehen hingegen davon aus, dass Arbeitgeber bestimmte soziale Gruppen aus Gründen ablehnen, die nichts oder wenig mit Produktivität zu tun haben, sondern vielmehr mit Abneigung und dem Wunsch nach Kontaktvermeidung.

In unserer Studie haben wir nun überprüft, ob Arbeitgeber in Deutschland eher aufgrund von Sympathie und Abneigung (präferenzbasiert) oder aufgrund von Unsicherheit und Zweifel an der Eignung von Bewerbern mit Migrationshintergrund (statistisch) diskriminieren. Dazu haben wir untersucht, ob Diskriminierung eher über das durchschnittliche Bildungsniveau verschiedener Migrantengruppen in Deutschland erklärt werden kann (Quelle: Mikrozensus) oder über die Distanz von Werten zwischen verschiedenen Herkunftsländern und Deutschland (Quelle: European World Value Survey). Dabei nehmen wir säkular-rationale Werte (d. h. kritisch-distanzierte Haltung gegenüber Autoritäten und Toleranz gegenüber Normabweichung) und Selbstentfaltungswerte (d. h. postmaterialistische Werte, Wertschätzung von Wahlfreiheit und Chancengleichheit) in den Blick.

Spiegelt die beobachtete Hierarchie der Bewerbergruppen also eher Ablehnung aufgrund kultureller Distanz oder Zweifel an der Leistungsfähigkeit bestimmter ethnischer Gruppen wider? Unsere Ergebnisse sind zwar zum Teil mit beiden theoretischen Erklärungsansätzen vereinbar, aber kulturelle Distanz erklärt die Ergebnisse deutlich besser als Leistungsunterschiede. Denn Bewerber mit Migrationshintergrund werden gegenüber Bewerbern mit deutschem Namen nur dann benachteiligt, wenn die Werte der Menschen im Herkunftsland stark von denen der Deutschen abweichen. Bewerber, die aus Ländern mit ähnlichen Werten wie in Deutschland stammen, werden hingegen kaum diskriminiert. Das durchschnittliche Bildungsniveau verschiedener Migrantengruppen hingegen korreliert zwar positiv mit der Wahrscheinlichkeit einer positiven Rückmeldung, vermag die Unterschiede zwischen unterschiedlichen Herkunftsgruppen jedoch nur sehr begrenzt aufzuklären. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen wir, wenn wir die Rückmeldungsquoten statt zwischen unterschiedlichen Herkunftsländern zwischen Bewerbern mit unterschiedlicher Religionszugehörigkeit (Muslime, Christen, Buddhisten/Hindus) oder unterschiedlichem Phänotyp (europäisch, asiatisch oder afrikanisch) vergleichen. Auch die Diskriminierung gegenüber Bewerbern mit einem afrikanischen Phänotyp und die gegenüber Muslimen lässt sich besser über Werteunterschiede als über Leistungsunterschiede erklären.

Deutlich wurde: Bei der Bewerbung um Arbeitsplätze in Deutschland haben Menschen mit Migrationshintergrund einen Nachteil gegenüber ihren Mitbewerbern ohne Migrationshintergrund. Die Wahrscheinlichkeit einer positiven Rückmeldung variiert in Abhängigkeit vom Herkunftsland, der Religionszugehörigkeit und dem Phänotyp, da diese Signale mit bestimmten Gruppeneigenschaften korrelieren. Dabei stützen Arbeitgeber ihre Auswahlentscheidung ver-



Susanne Veit ist Ko-Leiterin des Brückenprojekts „Gegen Oben, Gegen Andere: Quellen von Demokratiekritik, Immigrationskritik und Rechtspopulismus“ und Themenbereichsleiterin des Promotionskollegs „Gute Arbeit“. Ansätze zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen am WZB. (Foto: David Ausserhofer)

susanne.veit@wzb.eu



Ruta Yemane ist Doktorandin an der Humboldt-Universität zu Berlin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Migration, Integration und Transnationalisierung. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich Arbeitsmarktdiskriminierung, Stereotype und Vorurteile. (Foto: David Ausserhofer)

rutayemane@wzb.eu



Ruud Koopmans ist Direktor der Abteilung Migration, Integration, Transnationalisierung, Gastprofessor für Politische Wissenschaften an der Universität Amsterdam und lehrt als Professor für Soziologie und Migrationsforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin. (Foto: David Ausserhofer)

ruud.koopmans@wzb.eu

stärkt auf Gruppenmerkmale, die weniger mit Leistung und Produktivität, sondern vielmehr mit Kultur und Werten zu tun haben – was ein Indiz für präferenzbasierte Diskriminierung ist.

Gegenüber früheren Studien ergibt sich aus unseren Befunden ein differenzierteres Bild. Während manche Herkunftsgruppen erheblicher Arbeitsmarktdiskriminierung ausgesetzt sind, unterscheiden sich die Arbeitsmarktchancen von anderen Gruppen nicht wesentlich von den Chancen, die Personen ohne Migrationshintergrund haben. Unsere Befunde zeigen, dass es vor allem die kulturelle Dimension der Einwanderung ist, die Ungleichheiten erzeugt. Insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels, in denen Unternehmen händeringend nach Fachkräften und Auszubildenden suchen, sollte es aber im Interesse aller sein, das Potenzial an qualifizierten Bewerbern in Deutschland voll auszuschöpfen und allen Menschen eine faire Chance auf einen Arbeitsplatz zu geben – unabhängig davon, welchen Namen sie tragen und ob ihre Eltern einst aus einem anderen Land zugewandert sind.

Literatur

Koopmans, Ruud/Veit, Susanne/Yemane, Ruta: *Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung*. WZB Discussion Paper SP IV 2018–104. Berlin: WZB 2018.

Veit, Susanne/Yemane, Ruta: *The ADIS Study: A Large-scale Correspondence Test on Labor Market Discrimination in Germany (Technical Report)*. WZB Discussion Paper SP IV 2018–103. Berlin: WZB 2018.