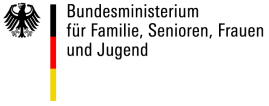


Gefördert vom:



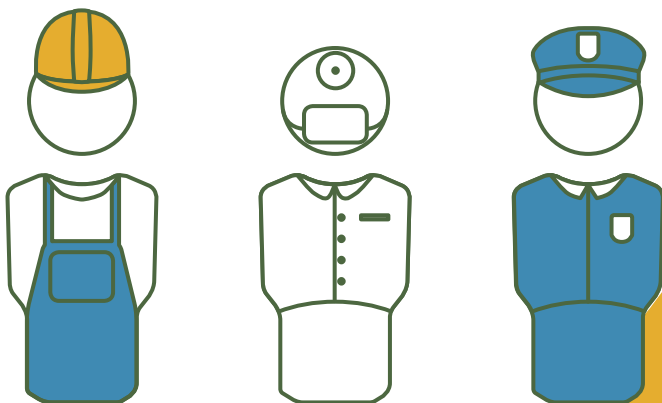
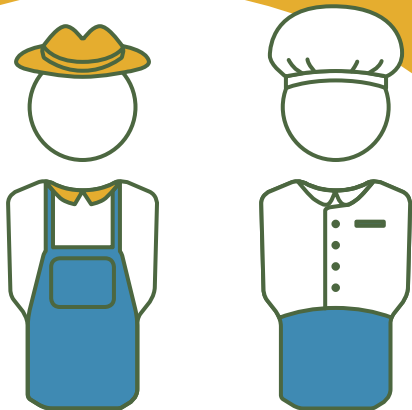
# DeZIMinutes

#01

Berlin, September 2019

---

## Diskriminierung am deutschen Arbeitsmarkt



---

**Ruta Yemane** WZB Berlin Social Science Center

**Sekou Keita** IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

# Diskriminierung am deutschen Arbeitsmarkt

## Highlights

Die Zusammenführung von Ergebnissen einer Korrespondenzteststudie und der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe zeigen zwei zentrale Befunde:

1. Experimentell gemessene Diskriminierungs-raten können zum Teil Unterschiede im realen Arbeitsmarkterfolg von Gruppen erklären.
2. Das in Befragungen erhobene Ausmaß subjektiv wahrgenommener Diskriminierung kann experimentell bestätigt werden.

## Korrespondenzteststudie

In Korrespondenzteststudien werden Bewerbungen fiktiver Personen an reale Arbeitgeber verschickt. Dabei sind die Bewerbungen in allen Aspekten miteinander vergleichbar, mit Ausnahme desjenigen Merkmals, für das überprüft werden soll, ob es Grundlage für Diskriminierung ist. So wird beispielsweise die ethnische Gruppenzugehörigkeit, das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung der Bewerber\*innen variiert, während andere Merkmale wie Bildungsstand und Berufserfahrung konstant gehalten werden. Ergeben sich dann unterschiedliche Rücklaufquoten für die getesteten Gruppen, so ist dies ein eindeutiger Beleg für Diskriminierung.

In den vergangenen Jahren hat sich eine Vielzahl von Forschungsprojekten der Suche nach Erklärungen für die Arbeitsmarktnachteile von Zuwanderern und ihren Kindern gewidmet. Dabei dominieren zwei methodologische Forschungsansätze: Zum einen existiert eine Reihe von Studien auf der Basis von Bevölkerungsbefragungen und Analysen von amtlichen Statistiken. Sie haben gezeigt, dass ein Teil der Arbeitsmarktnachteile von Migranten unter anderem auf Bildungsdefizite zurückzuführen ist. Allerdings bleiben, auch unter Berücksichtigung des Faktors Bildung, noch erhebliche Nachteile für Personen mit Migrationshintergrund bestehen, etwa aufgrund möglicher Diskriminierung durch Arbeitgeber.

Zum anderen gibt es eine Reihe von experimentellen Studien, sogenannte Korrespondenzteststudien, die untersuchen, wie diese Nachteile durch Diskriminierung von Seiten der Arbeitgeber erklärt werden können. Hierfür werden fiktive Bewerbungen an Arbeitgeber verschickt, wobei die ethnische Gruppenzugehörigkeit des Bewerbers variiert, andere Merkmale wie Bildungs-

stand und Berufserfahrung aber konstant gehalten werden. Studien dieser Art zeigen fast ausnahmslos, dass Diskriminierung stattfindet. Ein zentraler Nachteil dieser Studien ist, dass sie nur begrenzt generalisierbar sind und nicht ohne weiteres Rückschlüsse darüber erlauben, wie groß, im Vergleich zu anderen Wirkungsfaktoren, der Anteil von Diskriminierung für die Erklärung von Arbeitsmarktunterschieden ist.

In unserer Studie schlagen wir einen Ansatz vor, der sowohl die Ergebnisse von Bevölkerungsbefragungen und Analysen von amtlichen Statistiken, als auch Korrespondenzteststudien kombiniert. Hierbei untersuchen wir, inwieweit Messungen der Arbeitsmarktdiskriminierung, die aus einer Korrespondenzteststudie des WZB gewonnen wurden (Koopmans, Yemane und Veit, 2018), Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg für Bevölkerungsgruppen verschiedenster Herkunft erklären können. Konkret stützen wir uns bei den Daten der amtlichen Statistiken auf eine Stichprobe, die Einheimische, Migranten der ersten Generation und Migranten der zweiten Generation umfasst und die aus dem GSOEP-Datensatz (2014,

2015, 2016) und der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe (2014, 2015, 2016) zusammengeführt wurde. Für diese Stichprobe betrachten wir unterschiedliche Aspekte des Arbeitsmarkterfolgs wie Arbeitsmarktbeteiligung, Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsqualität (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) und Einkommen. In unseren Analysen kontrollieren wir Humankapitalvariablen wie Bildung und Sprachkenntnisse und soziodemographische Merkmale, um beurteilen zu können, ob das in experimentellen Studien geschätzte Maß an Diskriminierung auf den realen Arbeitsmarkt übertragbar ist.

Dieser Ansatz bietet zwei Vorteile: Erstens zeigen die Ergebnisse, ob die im Experiment gemessene Diskriminierung auch extern valide ist. Zweitens liefern sie belastbare Erkenntnisse über das Ausmaß der Diskriminierung, und es zeigt, wie sich dieses in unterschiedliche Arbeitsmarktchancen zwischen verschiedenen

Bevölkerungsgruppen übersetzt. Ein tiefergehendes Verständnis der Ursachen, die diesen Unterschieden zugrunde liegen, ist für die Politik sehr wichtig, um gezielt politische Maßnahmen zur Überwindung dieser Ungleichheiten einleiten zu können.

Die Ergebnisse bezüglich des Arbeitsmarkterfolgs nach Herkunftslandgruppe (Deutsche ohne Migrationshintergrund, Deutsche aus EU Staaten oder Deutsche aus Drittstaaten) zeigen, dass das in der Korrespondenzteststudie experimentell gemessene Ausmaß für Diskriminierung die Arbeitsmarktposition (Teilnahme am Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit, Vollzeitanstellung und Einkommen) signifikant beeinflusst, und zwar auch nach Kontrolle des Humankapitals und der soziodemografischen Variablen (*siehe Tabelle 1*).

**Tabelle 1: Arbeitsmarkterfolg**

→ unter Berücksichtigung von Humankapital und soziodemografischen Faktoren

|                      | 1 Teilnahme am Arbeitsmarkt | 2 Arbeitslosigkeit | 3 Vollzeit angestellt | 4 Log (Einkommen) |
|----------------------|-----------------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|
| <b>Rückmelderate</b> | 0,003*                      | -0,004*            | 0,005*                | 0,011*            |
| (nach Herkunftsland) | (0,001)                     | (0,001)            | (0,001)               | (0,003)           |
| <b>Beobachtungen</b> | 26.819                      | 20.127             | 26.819                | 18.415            |

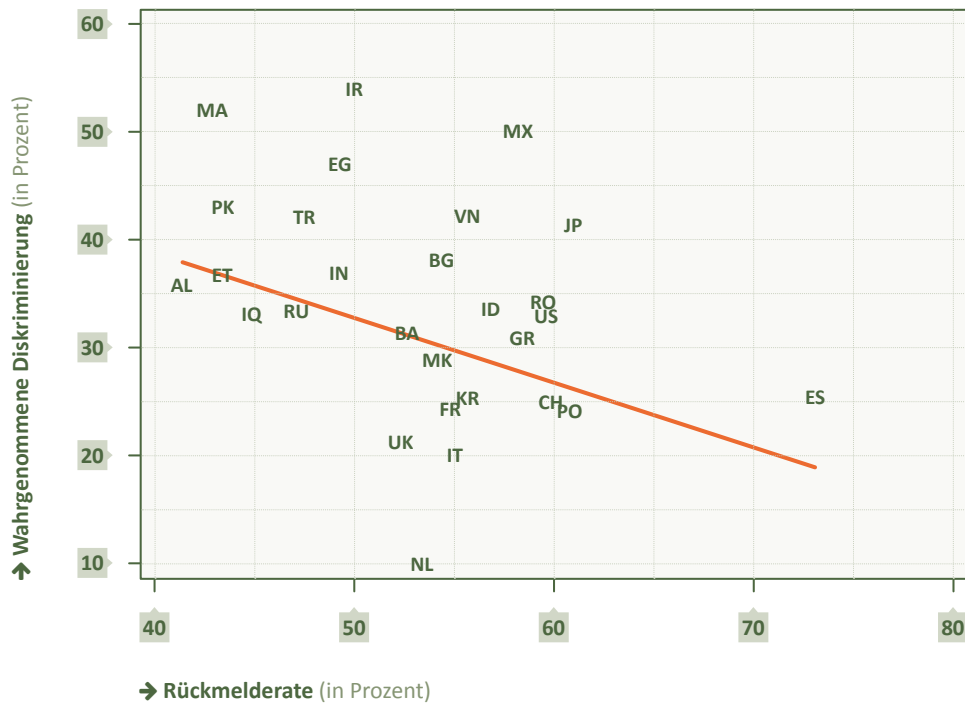
**Erläuterung:** Zusätzlich wird für folgende Variablen kontrolliert: Migrationshintergrund, Alter, Geschlecht, Ausbildung, dt. Abschluss, dt. Sprachkenntnisse, Familienstand, Haushaltszusammensetzung, Status bei Einwanderung, Kontakt zu Deutschen, Gesundheitszustand, Bundesland und Zuwanderungsjahrgruppe. \* Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 1 Prozent.

### Wahrgenommene Diskriminierung

Ein weiter Erkenntnisgewinn, den die Studie gebracht hat betrifft die Validität von berichteter Diskriminierung. Die Daten des SOEP enthalten Informationen über die wahrgenommene Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund ermittelt durch die Frage: "Wie häufig haben Sie persönlich in Deutschland die Erfahrung gemacht, aufgrund Ihrer Herkunft benachteiligt worden zu sein?". Bei der Erfassung wahrgenommener Diskriminierung wird zumeist kritisiert, dass aufgrund der Subjektivität keine Aussagen über tatsächliche Diskriminierung gemacht werden können.

Ein Abgleich der berichteten Diskriminierungserfahrungen mit den in der Korrespondenzteststudie erhaltenen Rücklaufquoten zeigt jedoch, dass diese statistisch signifikant sind und stark zusammenhängen (*siehe Abbildung 1*). Dies bestätigt, dass die im Experiment gemessene Diskriminierung auch extern valide ist und lässt darauf schließen, dass nicht nur die Rücklaufquote, sondern auch Diskriminierungserfahrungen das Maß an Diskriminierung am Arbeitsmarkt besser abbilden als in der Kritik angenommen.

Abbildung 1: Zusammenhang zwischen wahrgenommener Diskriminierung und Rückmelderate



**ARBEIT** ist ein Projekt, welches im Rahmen der DeZIM Forschungsgemeinschaft gefördert wird. Ziel von ARBEIT ist es, die Ursachen von Arbeitsmarktnachteilen von Personen mit Migrationshintergrund und den relativen Einfluss von Diskriminierung und anderen Wirkungsfaktoren (z. B. Bildungsunterschiede) zu erforschen. Hierfür wurde in einem ersten Schritt der aktuelle Forschungsstand aufbereitet, für den sowohl Ergebnisse aus Bevölkerungsbefragungen und Analysen von amtlichen Statistiken als auch experimentelle Studien berücksichtigt wurden. Diese Befunde wurden zusammengetragen und systematisch aufeinander bezogen, um vorhandene Forschungslücken zu identifizieren. Insofern solche Lücken mit weiterführenden Analysen bereits existierender Datensätzen geschlossen werden konnten, wurden diese in einem zweiten Schritt durchgeführt und Desiderata für anschließende Forschung formuliert.

**Kontakt:**

Ruta Yemane,  
Projektmitarbeiterin ARBEIT,  
ruta.yemane@wzb.eu

**Literatur:**

Koopmans, R., Veit, S. & Yemane, R. (2018). **Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl:** Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. WZB Discussion Paper, SP IV 2018-104. Berlin: WZB.

**Implikationen**

Diskriminierung ist ein zentraler Erklärungsfaktor für Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg von Migranten. Um dem Ziel der Chancengleichheit näher zu kommen sollten sich Bund und Länder daher stärker für Gleichstellung und Antidiskriminierung einsetzen und das Thema auch integrationspolitisch stärker in den Fokus rücken.