


*Fachtagung 2011:
Rassismus und Diskriminierung in der Arbeitswelt*



Strukturelle Ungleichheit und Mechanismen der
Ausgrenzung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt

Mario Peucker

Universität Melbourne
National Centre of Excellence for Islamic Studies
mpeucker@unimelb.edu.au

Struktur des Vortrags

1. Ausgangslage: Disparitäten und benachteiligte Stellung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt
2. "Humankapital" als Ursachen der Arbeitsmarktdisparitäten?
3. Interpersonelle und strukturelle Diskriminierung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt

1. Ausgangslage: Disparitäten und benachteiligte Stellung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt

- AusländerInnen und MigrantInnen nehmen am Arbeitsmarkt eine deutlich benachteiligte Stellung ein:
 - Geringere Erwerbsquote und höhere Arbeitslosenquote
 - Überrepräsentiert in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Leiharbeit)
 - Arbeitsmarktsektoren und -branchen, die von ungünstigeren Arbeitsbedingungen geprägt sind (z.B. Industrie, Gastgewerbe)
 - Höherer Grad von Qualifikationsmismatch (Österreich)

- Binnendifferenzierung notwendig: große Unterschiede zwischen Teilpopulationen (z.B. Geschlecht, erste/zweite Generation, Nationalität und nationale Herkunft)

2. Alles eine Frage des Humankapitals? Ursachen der benachteiligten Stellung am Arbeitsmarkt

- Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen von verschiedensten Faktoren beeinflusst, z.B. geschlechtsspezifische Erwerbsneigung, Alterstruktur, Migrationsgeschichte (Langzeitwirkung von ethnischer Unterschichtung)
- Populäre, aber verkürzte Diagnose: Mangel an „Humankapital“ (unterdurchschnittliches Qualifikationsniveau und Sprachkenntnisse)
- Frage der quantitativen Diskriminierungsforschung: Lässt sich die Arbeitsmarktbenachteiligung dadurch vollständig erklären?

3.1 Quantitative Befunde zur Arbeitsmarktdiskriminierung (1)

- Regressionsanalyse: statistische Kontrolle von „diskriminierungsfreien“ Einflussfaktoren – verschwinden damit die Ungleichheiten oder bleibt eine unerklärliche Restvarianz?
- Eindeutige Ergebnisse: Humankapital spielt eine Rolle, erklärt die Benachteiligung (bestimmter Migrantengruppen) aber nur teilweise.
- Unerklärlicher Rest: Hinweis auf systematisches Wirken von Diskriminierung
 - OECD-Studie: 90 % der 20 bis 29-jährigen hochqualifizierten Männer ohne Migrationshintergrund haben einen Arbeitsplatz. Bei der vergleichbaren Gruppe mit Migrationshintergrund sind es nur 81 %; ähnliche Ergebnisse für Österreich (Liebig & Widmaier 2009)
 - Arbeitslosigkeit: 2/3 der Unterschiede zwischen einheimischen Österreichern und Ausländern lassen sich durch Qualifikationsunterschiede erklären
 - Diehl, Friedrich & Hall (2009): Einheimische junge Männer mit Abitur und (sehr) guter Abschlussnote haben eine mehr als dreimal so hohe Erfolgsaussicht auf einen Ausbildungsplatz als nicht-deutsche Jugendliche mit identischen Abschlüssen

3.1 Quantitative Befunde zur Arbeitsmarktdiskriminierung (2)

- Der „Königsweg“ der Messung von (Arbeitsmarkt-)Diskriminierung: Situations-/Diskriminierungstesting
- Quasi-experimentelles Forschungsdesign: fiktive Testidentitäten mit identischer fachlicher Eignung bewerben sich auf real ausgeschriebene Arbeitsstellen; einziger Unterschied ist der Name der fiktiven Bewerber
 - Goldberg/Mourhino (2000): ein Fünftel der getesteten Arbeitsstellen waren für Bewerber mit türkischen Namen versperrt, besonders betroffen: Dienstleistungsbereich mit Kundenkontakt, kleinere Unternehmen
 - Kaas/Manger (2010): Bewerber mit deutschem Namen hatten eine 14% höhere Chance, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden; bei kleineren Unternehmen (< 50 AN): 24%

3.2 Formen interpersonelle und struktureller Diskriminierung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt

Ein Typologisierungsversuch (Wrench 2007, Peucker 2009)

Interpersonelle (direkte) Diskriminierung	Subjektive Diskriminierung (Perspektive der Betroffenen)
(1) Rassistische Diskriminierung (basierend auf Ressentiments)	
(2) Statistische Diskriminierung (basierenden auf statistischen Kollektivannahmen über Migrantengruppe)	
(3) Diskriminierung zur Vermeidung von antizipierter Negativreaktionen Dritter (meist ökonomisch motiviert)	
(4) Opportunistische Diskriminierung („Ausbeutung“ z.B. aufgrund schwächeren Status)	
Strukturelle Diskriminierung	
(5) Indirekte Diskriminierung (neutral erscheinende Mechanismen)	
(6) <i>Past-in-present</i> Diskriminierung (ausgrenzende Effekte früherer Diskriminierung)	
(7) <i>Side-effect</i> Diskriminierung (ausgrenzende Effekte in anderen Lebensbereich)	
(8) Rechtliche Diskriminierung (rechtliche Vorgaben)	
(9) Institutionelle Diskriminierung	

3.2.1 Qualitative Befunde der Arbeitsmarktdiskriminierung: Interpersonelle Diskriminierung

- Qualitative Forschungsstudien: Interviews mit Gatekeepern (z.B. Gestring et al. 2006, Imdorf 2008) liefern eindeutige Belege für vielfältige Motive und Rechtfertigungsmuster:
 - Rassistische Diskriminierung (persönliche Ressentiments)
 - *nationale Pflicht, deutsche Bewerber zu bevorzugen*
 - Statistische Diskriminierung (Mangel an Informationen über den Einzelnen)
 - *kollektives („statistisches“) Bild angewandt auf individuelle Bewerber*
 - *Annahme verminderte schulischer und sprachlicher Leistungsfähigkeit*
 - *Türken sind „nicht teamfähig“, für Dienstleistungsberufe fehlt es ihnen an „professioneller Demut“*
 - Diskriminierung zur Vermeidung von antizipierten Negativreaktionen Dritter
 - *Befürchtung: innerbetriebliche Konflikte (Störung der Arbeitsabläufe), negative Kundenreaktionen (ökonomische Einbußen)*
 - *Beispiel: Kopftuch wirkt auf Kunden „befremdlich“*
 - *Einschätzung „aus dem Bauch heraus“, selten persönliche Erfahrungen*

3.2.2 Indizien für Arbeitsmarktdiskriminierung: Strukturelle Diskriminierung

- Indirekte Diskriminierung: Benachteiligung durch informelle Rekrutierungspraktiken
 - IAB-Studie (Klinger & Rebien 2009): ein Drittel der Neueinstellungen über informelle Netzwerke (z.B. der Belegschaft)
 - Kalter (2006): Benachteiligung von türkischen Migranten beim Übergang von Ausbildung ins Berufsleben aufgrund „ineffektiver“ sozialer Netzwerkressourcen türkischstämmiger Migranten („falsche Freunde“)

 - Rechtliche Diskriminierung: Benachteiligung durch rechtliche Vorgaben
 - Kopftuch-Verbote für Lehrerinnen
 - Kirchenklausel in nationalen Gleichbehandlungsgesetzen
 - Praxis der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse
 - Temporäres Arbeitsverbot für Asylbewerber und Flüchtlinge (De-Qualifizierung)
- *Es mangelt an einer öffentlichen Diskussion über objektive Rechtfertigung, Angemessenheit und benachteiligende (Neben-)Wirkungen*

Abschließende Bemerkungen

- ❑ Komplexes Ursachengeflecht von Benachteiligung bedarf vielschichtiger Gegenmaßnahmen
- ❑ Voraussetzung der effektive Bekämpfung der Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt
 - Akkurate Problem- und Ursachenanalyse jenseits der eindimensionalen Humankapital- und Sprachdefizit-These
 - Erweitertes Verständnis von Diskriminierung, das auch strukturelle Formen der Ausgrenzung berücksichtigt
 - Politischer Wille, Kooperation zwischen allen relevanten Akteuren (z.B. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Migrantenorganisationen, Stadtverwaltungen)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wenn Sie Anregungen, Fragen, Kommentare oder Kritik haben:

Mario Peucker
mpeucker@unimelb.edu.au

Strukturelle Ungleichheit und Ausgrenzungsmechanismen von MigrantInnen

Literaturhinweise

- Diehl, C, Friedrich, M. & Hall, A. (2009): Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. In: Zeitschrift für Soziologie 38, S. 48–68.
- Gestring, N., Janßen, A. & Polat, A. (2006): *Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goldberg, A. & Mourinho, D. (2000): The Occurrence of Discrimination in Germany, in: Zegers de Beijl, R. (Hrsg.), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries*, Genf: ILO, S.53-63
- Gomolla, M. & Radtke, F.-O. (2002): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. Opladen: Leske und Budrich.
- Huber, P. (2010): *Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich*, WIFO Working Paper Nr. 365. Wien: WIFO
- Imdorf, C. (2008): *Migrantenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – auch ein Problem für Kommunen*. In: Bommers, M. & Krüger-Potratz, M. (Hrsg.): *Migrationsbericht 2008. Fakten – Analysen – Perspektiven*. Frankfurt am Main/New York: Campus, S. 113–158.
- Kaas, L. & Manger, Ch. (2010): *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*. IZA Discussion Paper No. 4741. Bonn: IZA.
- Kalter, F. (2006): *Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile Jugendlicher türkischer Herkunft. Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: „Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?“*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 35, S. 144–160.
- Klinger, S. & Rebien, M. (2009): *Soziale Netzwerke helfen bei der Personalsuche*. In: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 24/2009.
- Liebig, T. & Widmaier, S. (2009): *Children of Immigrants in the Labour Markets of the EU and OECD Countries*. Paris: OECD
- Pager, D. & Shepherd, H. (2008): *The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets*. In: *Annual Review of Sociology* 34, S. 181–209.
- Peucker, M. (2009): *Ethnic discrimination in the labour market – empirical evidence on a multi-dimensional phenomenon*. efms paper 2009-3. Bamberg: efms.
- Seebaß, K. & Siebert, M. (2011): *Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland*. BAMF-Working paper 36. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- Seibert, H. & Solga, H. (2005): *Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen*, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 34, H. 5, S. 364–382.
- Waldrauch, H. (2001): *Die Integration von Einwanderern: Ein Index legaler Diskriminierung*. Frankfurt/New York: Campus.
- Wrench, J. (2007): *Diversity Management and Discrimination. Immigrants and ethnic Minorities in the EU*. Aldershot: Ashgate