



Netzwerk
Hamburg



NOBI

Netzwerk zur beruflichen Integration
von Migrantinnen und Migranten

www.nobi-nord.de

Abbau von Diskriminierung im Kontext Arbeitsmarkt

basis & woge e.V./Koordination der Fach-AG Antidiskriminierung (Hg.)

Fakten und Handlungsempfehlungen





Impressum:

basis & woge e. V

Projekt migration.works – »Diskriminierung erkennen und handeln!«
Steindamm 11
20099 Hamburg

Redaktion: Birte Weiß, Philipp Dorestal

Lektorat: Theo Bruns

Graphik und Druck: Drucktechnik Altona

Alle Rechte vorbehalten – © 2015 – Hamburg

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.





Fakten und Handlungsempfehlungen

Abbau von Diskriminierung im Kontext Arbeitsmarkt

Für Betroffene ist es Alltagserfahrung, Beratungsstellen weisen seit langer Zeit darauf hin und seit Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erscheinen auch zunehmend wissenschaftliche Studien, die den empirischen Nachweis erbringen: Migrant_innen und Menschen mit Migrationshintergrund werden auf dem deutschen Arbeitsmarkt benachteiligt.

Das vorliegende Papier stellt zentrale Erkenntnisse von zwei neueren Untersuchungen zu Mechanismen und Ausprägungen von Benachteiligung beim Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vor:

- die Untersuchungen von Prof. Dr. Albert Scherr¹ von der Pädagogischen Hochschule Freiburg sowie die Publikation vom Forschungsbereich des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) aus dem Jahr 2014².
- Anschließend werden Handlungsempfehlungen für den Abbau von Benachteiligungen im Arbeitsmarktkontext formuliert.

1 Die hier dargestellten Ergebnisse fassen Erkenntnisse aus mehreren Forschungsprojekten von Prof. Scherr zusammen. Siehe hierzu: Albert Scherr/Caroline Janz/Stefan Müller: Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung. Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung. In: Soziale Probleme (2013), 24. Jg., H. 2, S. 245-269; Albert Scherr/René Gründer: Toleriert und benachteiligt. Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt, Stuttgart 2011.

2 Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) / Forschungsbereich: Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Berlin 2014.



Zahlen – Daten – Fakten

Menschen mit Migrationshintergrund sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund schlechter gestellt:

- 78,2 % der erwerbsfähigen Menschen ohne Migrationshintergrund sind erwerbstätig, Menschen mit Migrationshintergrund nur zu einem Prozentsatz von 69,4 %.
- Die Arbeitslosigkeit ist bei Menschen mit Migrationshintergrund fast doppelt so hoch (ca. 14 %) wie bei Deutschen ohne Migrationshintergrund.
- Weiterhin gibt es eine geringere Einmündung in die duale Berufsausbildung. Jugendliche ohne Migrationshintergrund sind hier mit 42 % vertreten, während Jugendliche mit Migrationshintergrund nur einen Anteil von 28 % ausmachen.
- Aufgeschlüsselt nach Herkunft sind Menschen mit türkischem oder arabischem Migrationshintergrund sogar nur mit 20 % repräsentiert.¹

Welche Gründe gibt es für diese Schlechterstellung von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt? Auch wenn im Durchschnitt Jugendliche mit Migrationshintergrund schlechtere Noten und Schulabschlüsse aufweisen, reicht dies als Erklärung für die größeren Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt nicht aus. Denn auch wenn man diese Faktoren statistisch kontrolliert, also künstlich konstant hält, bleibt die Schlechterstellung bestehen. Selbst bei gleichen schulischen Voraussetzungen sind die Zugangschancen zu einer Ausbildungsstelle deutlich geringer:

- 42,9 % der deutschen Jugendlichen mit Hauptschulabschluss gelangen direkt ins duale System, aber nur 27,7 % der ausländischen Jugendlichen mit Hauptschulabschluss.
- In der Gruppe der Hochqualifizierten besteht darüber hinaus zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund eine große Disparität bei der Beschäftigungsquote, denn Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund sind seltener erwerbstätig. Die Ursache kann hier jedoch nicht in schlechter Qualifikation oder mangelnden Deutschkenntnissen gesehen werden.

1 Alle Zahlen sind dem Beitrag von Albert Scherr entnommen in: Koordination der Fach-AG Antidiskriminierung im Förderprogramm IQ (Integration durch Qualifizierung)/basis & woge e.V. (Hg.) (2014): Abbau von Diskriminierung im Arbeitsmarktkontext: Was ist erreicht, was bleibt zu tun? Dokumentation der Fachtagung am 1. April 2014 in Berlin, Hamburg 2014, S. 6.



Forschung des SVR geht Diskriminierung beim Zugang zum Ausbildungsmarkt auf den Grund

Um die Hypothese zu überprüfen, dass Diskriminierung beim Arbeitszugang eine wesentliche Rolle spielt, versendete das Team des Forschungsbereichs des SVR zwei fiktive Bewerbungen. Beide Bewerber hatten überdurchschnittliche Noten, ein einschlägiges Praktikum absolviert, besaßen die deutsche Staatsangehörigkeit und gaben Deutsch als ihre Erstsprache an. Der einzige Unterschied zwischen den beiden Bewerbungen: Ein Bewerber hatte einen deutsch klingenden Namen, der andere einen türkisch klingenden. An insgesamt 1.794 Unternehmen für die Ausbildungsberufe KFZ-Mechatroniker bzw. Bürokaufmann wurden die Bewerbungen geschickt. Das Ergebnis sah so aus:

- Ein Bewerber mit deutsch klingendem Namen brauchte für die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch für den Ausbildungsplatz eines Bürokaufmannes durchschnittlich sechs, ein türkischer Bewerber durchschnittlich sieben Bewerbungen.
- Um zu einem Vorstellungsgespräch für den Ausbildungsplatz als KFZ-Mechatroniker eingeladen zu werden, benötigte ein Jugendlicher ohne Migrationshintergrund im Durchschnitt vier Bewerbungen, während ein Bewerber mit türkisch klingendem Namen hingegen durchschnittlich sieben Bewerbungen brauchte.

Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen:

- Menschen mit Migrationshintergrund müssen also auch bei Vorliegen guter Qualifikationen mehr Anstrengungen als Menschen ohne Migrationshintergrund unternehmen, um eine Stelle oder einen Ausbildungsplatz zu bekommen.
- Nicht allein Qualifikation und formale Bewertungskriterien sind bei der Auswahl von geeignetem Personal ausschlaggebend. Vielmehr spielen auch sachfremde, unbewusste Assoziationen über bestimmte migrantische Bevölkerungsgruppen, Stereotype und Vorurteile, (vermeintliche) Vorbehalte von Kund_innen und Belegschaft gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund sowie die Präferenz der Eigengruppe eine signifikante Rolle.

Forscher_innen um Prof. Dr. Scherr erlangen Erkenntnisse aus Betriebsbefragungen

Die Forscher_innen um Prof. Dr. Scherr befragten in Betrieben Personalverantwortliche, um genauere Rückschlüsse über Auswahlprozesse und eventuell vorhandene Benachteiligungen schließen zu können. Dadurch konnten sie belegen, dass bei der Stellenbesetzung mitunter nach Kriterien ausgewählt



wird, die sich benachteiligend für Menschen mit Migrationshintergrund auswirken.

Erstsprachliche Deutschkenntnisse

Die Anforderung, Deutsch als Erstsprache zu sprechen, wurde von den befragten Personalverantwortlichen häufig als wichtiges Kriterium für die Einstellung von Bewerber_innen genannt. Dies ist aus verschiedenen Gründen problematisch:

- Zum einen verstößt das Kriterium Deutsch als Erstsprache bei der Stellenbesetzung gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), da es eine indirekte Benachteiligung aufgrund der Herkunft beinhaltet. Erstsprachliche Deutschkenntnisse von Bewerber_innen zu verlangen, schließt viele Migrant_innen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, unsachgemäß aus.
- Zulässig ist lediglich, ein bestimmtes Sprachniveau zu verlangen, wenn dies für die Erfüllung der erforderlichen Aufgaben sachlich begründet ist. Ein Einfallstor für Diskriminierung ist dementsprechend auch, wenn ein sehr hohes Sprachniveau für Tätigkeiten festgelegt wird, für deren Umsetzung dies gar nicht erforderlich ist.

Herkunftsland


Bewerber_innen aus bestimmten Herkunftsländern oder mit einem spezifischen Migrationshintergrund wird vielfach mit Skepsis und Ablehnung begegnet.

- Besonders stark betroffen von dieser Art der Diskriminierung sind Menschen aus Nicht-EU-Ländern, insbesondere mit türkischem, arabischem oder afrikanischem Hintergrund.
- Auch Roma aus Süd- und Osteuropa sind mit dieser Ablehnung konfrontiert.
- Der »kulturelle Hintergrund« wird, so zeigten die Untersuchungen, von einem relevanten Teil der befragten Betriebe – in diesem Fall im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald – als wichtiges Kriterium für die Bewerber_innenauswahl angelegt (35 %).

Dies ist ein Maßstab, der sich nicht an den Anforderungen für ein bestimmtes Bewerber_innenprofil orientiert, sondern eine klare Benachteiligung darstellt, da die Herkunft nichts über die Qualifikation für einen bestimmten Beruf oder die Eigenschaften der Bewerber_in aussagt.

»Passung« von Bewerber_innen

Auswahlprozesse für Stellenbesetzungen gehorchen nicht nur objektiven Kriterien, sondern werden auch vom »Bauchgefühl«



über die mögliche »Passung« von Bewerber_innen in einen Betrieb beeinflusst. Homogene Belegschaften bedingen, dass vorwiegend neue Mitarbeiter_innen ausgewählt werden, die sozial und kulturell der bestehenden Belegschaft ähnlich sind, was Menschen mit Migrationshintergrund in vielen Fällen benachteiligt.

Auswahl durch Empfehlungen

Empfehlungen für potentielle Kandidat_innen durch Mitarbeiter_innen und Bekannte des Betriebes spielen beim Auswahlprozess ebenfalls eine signifikante Rolle:

- Eine hohe Bedeutung maßen ihnen in der Befragung – bei der 1.400 Ausbildungsbetrieben im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald Fragebögen zugeschiedt wurden und es einen Rücklauf von 410 Betrieben gab – vor allem die Baubranche (67 %) und das Handwerk (40 %) zu.
- Die Befragungen ergaben weiterhin, dass vor allem in Wirtschaftsbereichen, in denen kleine Familienbetriebe vorherrschend sind, stärker auf informelle Auswahlprozesse über soziale Netzwerke zurückgegriffen wird als auf leistungsbezogene Kriterien. Da Menschen mit Migrationshintergrund einen schlechteren Zugang zu diesen Netzwerken haben, sind sie in dieser Hinsicht benachteiligt.

Kopftuch

Menschen muslimischen Glaubens sind in besonderem Maße mit Diskriminierung bei der Ausbildungs- und Berufssuche konfrontiert.


- So äußerten ca. 35 % der befragten Betriebe offen die Ansicht, dass sie keine kopftuchtragende Muslima einstellen und 10 %, dass sie generell keine Muslime einstellen würden.

Das Wissen darüber, dass eine Benachteiligung aufgrund der Religionszugehörigkeit durch das AGG untersagt ist – Ausnahmen bestehen für kirchliche Arbeitgeber – und es ein Recht auf religiöse Meinungsäußerung gibt, ist mitunter wenig ausgeprägt.

Erwartungshaltungen

Es gibt weiterhin eine Diskrepanz zwischen der postulierten Offenheit der Mitarbeitenden gegenüber Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund und den benachteiligenden Handlungen:

- 94 % aller Betriebe gaben an, dass die Herkunft eines Azubis bei einer Bewerbung unwichtig sei.



Dem steht jedoch entgegen, dass knapp 20 % der Betriebe angaben, aufgrund der Ausrichtung ihres wirtschaftlichen Tätigkeitsfeldes bevorzugt Jugendliche ohne Migrationshintergrund einzustellen. Dies wird überwiegend mit den antizipierten Erwartungshaltungen der Kund_innen sowie mit innerbetrieblichen Erfordernissen wie etwa dem Betriebsklima begründet.

Aus der Praxis:

» Sowohl in Bezug auf das Betriebsklima als auch auf Reaktionen von Kunden und Kundinnen haben Arbeitgeber nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die Verpflichtung, für Diskriminierungsfreiheit zu sorgen. Dies umfasst Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung im Betrieb, darunter sind auch vorbeugende Maßnahmen zu verstehen. Vom Gesetzgeber gefordert sind bei Diskriminierung durch Dritte, wie beispielsweise durch Kundinnen und Kunden, aber auch konkrete Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Hypothetische negative Kundenreaktionen sind in diesem Sinne kein Argument, das gegen eine Einstellung sprechen darf, und sie sind in der Regel auch nicht nachgewiesen.

Andererseits gibt es positive Erfahrungen von Unternehmen, die die gezielte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund mit präventiven Maßnahmen im Betrieb und gegenüber Kunden verbinden und ihrem Betrieb damit Vorteile verschaffen.


Die Schlussfolgerung aus beiden Studien lautet also gleichermaßen: Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund haben auch bei sonst gleichen Qualifikationen deutlich schlechtere Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als Menschen ohne Migrationshintergrund.

Zentrale Handlungsempfehlungen

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, um Benachteiligungen von Migrant_innen beim Arbeitsmarktzugang zu beseitigen. Einige zentrale Maßnahmen werden hier skizziert:

Sensibilisierung

Es muss zunächst das Bewusstsein für institutionelle und verfahrensbedingte Benachteiligungen geschärft werden. In den Betriebsbefragungen wurde deutlich, dass Benachteiligung nicht unbedingt beabsichtigt ist. Auch ohne eine umfassend negative Einstellung zu haben, kommt es aber häufig zu benachteiligenden Effekten, wenn keine oder wenig Sensibilität gegenüber migrationsspezifischen Belangen besteht und Bewerbungsverfahren sowie Personalgewinnungsprozesse nicht dementsprechend gestaltet werden. Beispielsweise fällt es Menschen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, oftmals schwerer, sich bei einem telefonischem Erstgespräch



unvorbereitet zu präsentieren, als Deutscherstsprachler_innen, die sich nicht so viele Gedanken über Satzbau, Grammatik, Verständnis des Gegenübers machen müssen, sondern sich in der Regel ohne Weiteres auf den Inhalt des Gespräches konzentrieren können.

Aus der Praxis:

» Bis 2010 war es bei der Post in Bewerbungsverfahren für die Einstellung von Briefzusteller_innen gängige Auswahlpraxis, nach Eingang der Bewerbungsunterlagen geeignete Bewerber_innen anzurufen und sich in einem unangekündigten Telefongespräch einen Eindruck zu verschaffen. Das Hamburger Arbeitsgericht stellte klar, dass dies eine Benachteiligung für Bewerber_innen darstellt, die Deutsch nicht als Erstsprache sprechen, und damit indirekt aufgrund ihrer Herkunft. Da es nicht zu den beruflichen Anforderungen von Briefzusteller_innen gehört, auf spontane Telefonanrufe reagieren zu können, ist diese Benachteiligung ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Mann hatte gegen die Post geklagt, nachdem er drei Mal abgelehnt worden war und dann die Begründung bekam, seine Deutschkenntnisse seien vermeintlich nicht ausreichend. Eine Einschätzung, der er widersprach und die auch nicht von der Antidiskriminierungsberatungsstelle geteilt wurde, die ihm zur Klage riet. Die Post bestätigte in einem Interview, ihren Auswahlprozess nach dem Gerichtsprozess verändern zu wollen.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Die SVR-Studie hat gezeigt, dass viele Menschen schon im ersten Schritt des Bewerbungsverfahrens herausfallen und gar nicht erst die Möglichkeit bekommen, sich im persönlichen Vorstellungsgespräch darzustellen. Durch anonymisierte Bewerbungsverfahren kann dies vermieden werden: Alle Kriterien, die diskriminierungsanfällig sind, wie z.B. Herkunft, Geschlecht, Sprache, sind im anonymisierten Bewerbungsverfahren für die auswählenden Personen zunächst nicht einsehbar. So wird verhindert, dass neben der Qualifikation der Bewerber_innen andere, durch die Stelle nicht gebotene Kriterien herangezogen werden.

Aus der Praxis:

» Das Transformatorenwerk Bürkle und Schöck in Baden-Württemberg nahm am Pilotprojekt »Anonymisierte Bewerbungsverfahren« der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) teil, welches 2010 begonnen wurde. Das Verfahren wird in diesem Betrieb über die Projektlaufzeit hinaus beibehalten. Der Geschäftsführer Stefan Bürkle sagt zum anonymisierten Bewerbungsverfahren: »Wir gewinnen damit eine bessere Objektivität bei der Auswahl zum Bewerbungsgespräch. Davon profitieren wir als Arbeitgeber und leisten auch gleichzeitig einen guten Beitrag zu einer fairen Integration.«



Zielquoten

Die Einstellung gesellschaftlich marginalisierter Gruppen ist darüber hinaus sinnvoll, um die oben skizzierten benachteiligenden Effekte zu kompensieren und öffentlich zu signalisieren, dass eine Heterogenität der Belegschaft erwünscht ist. Es geht hier um eine gezielte Einstellungspolitik, in der bei gleicher Qualifikation bestimmte Gruppen so lange bevorzugt ausgewählt werden, bis sie ihrem Anteil in der Bevölkerung entsprechend in der Belegschaft vertreten sind. Die Quoten bedürfen einer regelmäßigen Überprüfung, um die Effektivität der interkulturellen Öffnung sicherzustellen. Wurden die mit der Quote verbundenen Ziele nicht erreicht können durch diese Überprüfung die Ursachen gesucht und nachgesteuert werden, um zu einer vielfältigeren Belegschaft zu gelangen.

Gezielte Ansprache

Um die Chancen von Bewerber_innen mit Migrationshintergrund zu erhöhen, ist zudem eine gezielte Ansprache dieser Gruppe durch Formulierungen wie »Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund werden besonders begrüßt« wichtig. Dies ist sowohl ein Signal nach außen, an Bewerber_innen, wirkt aber auch in die Unternehmenskultur hinein. Es wird zum Ausdruck gebracht, dass Vielfalt geschätzt wird.

Aus der Praxis:

» Die im Jahre 2006 in Hamburg gestartete Ausbildungskampagne »Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?«, mit der Jugendliche mit Migrationshintergrund für die Verwaltung gewonnen werden sollten, hat dazu geführt, dass sich unter den Auszubildenden mit Migrationshintergrund der Anteil von 2008 bis 2014 um 6,5 Prozentpunkte von 17,4 auf 23,9 gesteigert hat.

Mehrsprachigkeit als Ressource

- Mehrsprachigkeit sollte als Qualitätskriterium für Bewerber_innen bei Stellenausschreibungen stärker sichtbar gemacht und berücksichtigt werden.
- Die Veröffentlichung von Stellenanzeigen in primär oder häufig migrantisch frequentierten Medien und eine mehrsprachige Anzeigenschaltung sind weitere Möglichkeiten, um die Zahl der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

Langfristige Veränderungsprozesse

Insgesamt braucht es also Sensibilität, langfristige Anstrengungen, eine umfassende Strategie und die konsequente Umsetzung von Maßnahmen, um die bestehenden Hürden für Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt abzubauen und diesen eine gleichberechtigte Partizipation auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen.



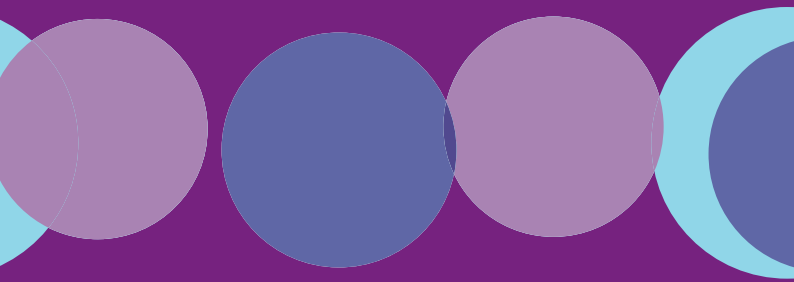
Literaturhinweise:

- basis & woge e.V. (Hg.): **Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten**, Hamburg 2013
- SVR-Forschungsbereich: **Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven**, Berlin 2014 (Studie zum Download unter www.svr-migration.de/content/?page_id=3492)
- Albert Scherr/René Gründer: **Toleriert und benachteiligt. Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald**. Ergebnisse einer Umfrage unter Ausbildungsbetrieben, Stuttgart 2011
- Albert Scherr/Caroline Janz/Stefan Müller (2013): **Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung**. Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung, in: Soziale Probleme, Jg. 24, H. 2, S. 245-269
- Koordination der Fach-AG Antidiskriminierung im Förderprogramm IQ (Integration durch Qualifizierung)/basis & woge e.V. (Hg.): **Abbau von Diskriminierung im Arbeitsmarktkontext: Was ist erreicht, was bleibt zu tun?** Dokumentation der Fachtagung am 1. April 2014 in Berlin, Hamburg 2014

Für weitere Informationen:

- **basis & wog e.V., Projekt migration.works –**
Diskriminierung erkennen und handeln!
Steindamm 11
20099 Hamburg

E-Mail:
philipp.dorestal@basisundwoge.de
birte.weiss@basisundwoge.de



Das Förderprogramm IQ wird gefördert durch:

