

IZA–Pressemitteilung, 8. Februar 2010

Ethnische Diskriminierung am Arbeitsmarkt: Studie belegt Nachteile für Bewerber mit türkischen Namen

Trotz Antidiskriminierungsgesetz und allgemein wachsender Integrationsbereitschaft werden Stellenbewerber mit ausländischen Wurzeln auf dem deutschen Arbeitsmarkt noch immer eklatant benachteiligt. Das geht aus einer aktuellen Studie hervor, die beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn erschienen ist.

Forscher der Universität Konstanz hatten in einem Feldversuch über 1000 Bewerbungen auf Praktikumsstellen für Wirtschaftsstudenten verschickt. Dazu verwendeten sie inhaltlich gleichwertige Bewerbungsunterlagen, denen per Zufall ein Name eindeutig deutscher oder türkischer Herkunft zugeordnet wurde. Die fiktiven Bewerber hatten nicht nur vergleichbare Qualifikationen und Fähigkeiten, sondern waren zudem ausnahmslos deutsche Staatsbürger und Muttersprachler. Das Ergebnis: Bewerber mit türkischen Namen erhielten insgesamt 14% weniger positive Antworten.

In kleineren Unternehmen war die Ungleichbehandlung sogar noch ausgeprägter: Hier hatten Bewerber mit türkisch klingenden Namen trotz gleicher Qualifikation eine um 24% geringere Chance auf ein Vorstellungsgespräch. Die Autoren führen diese Diskrepanz darauf zurück, dass Großunternehmen häufiger standardisierte Auswahlverfahren mit weniger Raum für subjektive Einschätzungen nutzen.

Im internationalen Vergleich stehen deutsche Arbeitgeber dennoch nicht so schlecht da: Ähnliche Studien belegen für Länder wie die USA, Großbritannien oder Schweden eine deutlich größere Benachteiligung ethnischer Minderheiten. Allerdings wurden im Feldversuch der Konstanzer Ökonomen ausschließlich Stellen für hochqualifizierte Bewerber untersucht. Es ist also denkbar, dass in Branchen, die weniger vom

Corporate Communications: Mark Fallak

Fachkräftemangel betroffen sind, auch in Deutschland noch stärker diskriminiert wird.

Ein weiteres interessantes Resultat der Studie: Wurden Empfehlungsschreiben früherer Arbeitgeber mit der Bewerbung eingereicht, hatten die türkischstämmigen Bewerber annähernd gleiche Chancen. Die Ökonomen werten diesen Befund als Beleg für „statistische Diskriminierung“, die darauf beruht, dass Personalmanager die Persönlichkeitseigenschaften von Bewerbern türkischer Herkunft schlechter einschätzen können. Diese Beobachtung zeigt, wie wichtig es ist, den „Teufelskreis“ der Diskriminierung zu durchbrechen. Erst wenn benachteiligten ethnischen Gruppen die Gelegenheit gegeben wird, sich auf dem Arbeitsmarkt zu beweisen, können sie die Vorurteile gegenüber ihrer vermeintlich geringeren Eignung ausräumen. Im Sinne einer vollständigen Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern ist daher ein Umdenken seitens der Arbeitgeber notwendig, das sich durch Gesetze allein nicht erzwingen lässt.

Die englischsprachige Studie steht auf der IZA-Homepage zum kostenlosen Download bereit:

Leo Kaas, Christian Manger:

Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment

IZA Discussion Paper No. 4741 – <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>

Pressekontakt:

Prof. Dr. Leo Kaas

Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insb. Wirtschaftstheorie

Universität Konstanz

78457 Konstanz

E-Mail: leo.kaas@uni-konstanz.de

Tel.: (07531) 88 5120

Corporate Communications: Mark Fallak