



VON ANTI-DISKRIMINIERUNG ZU DIVERSITÄT IM ARBEITSMARKT

Ein Überblick

Thomas Liebig

Leitender Ökonom

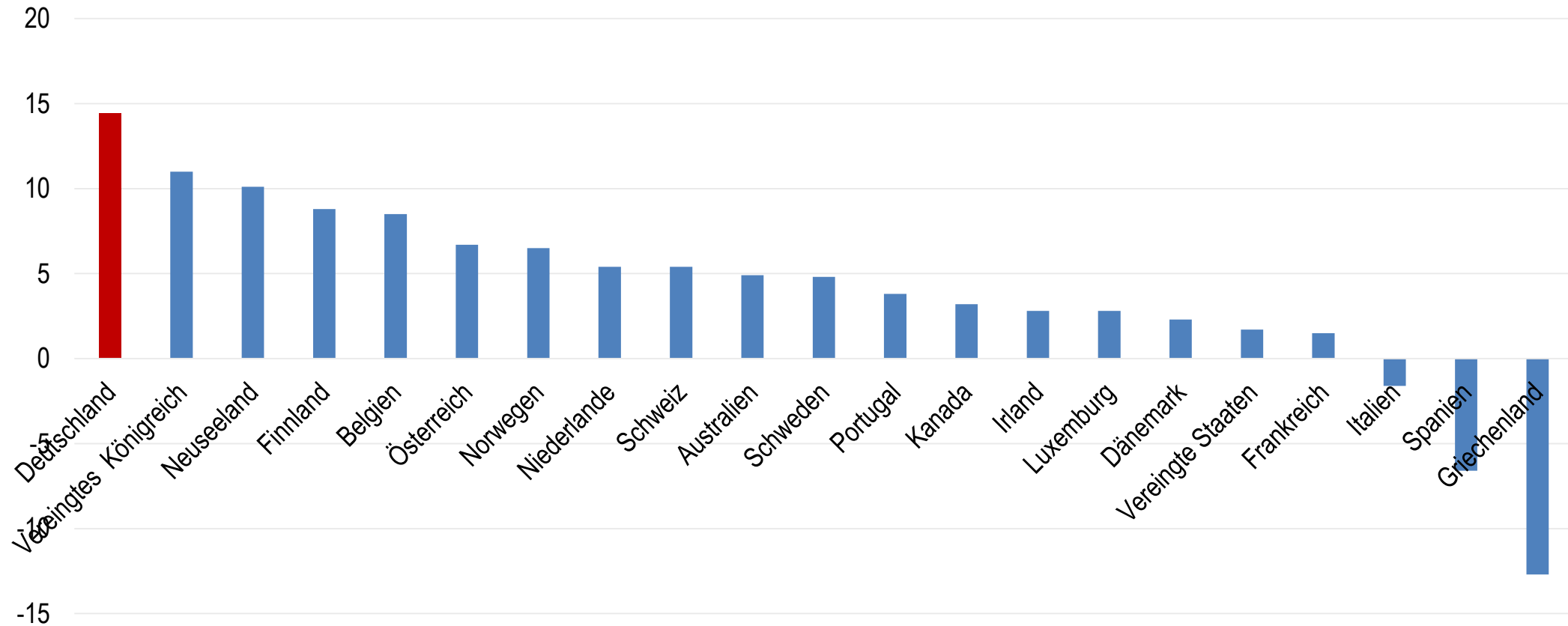
Abteilung für internale Migration

Direktorat für Arbeit, Beschäftigung, und Soziales



In den vergangenen 15 Jahren hatte Deutschland den stärksten Anstieg in der Beschäftigung von Migrant*Innen aller OECD-Länder

Entwicklung der Beschäftigungsquoten im Ausland Geborener nach Bildungsniveau
2005-2019, 15- bis 64-Jährige



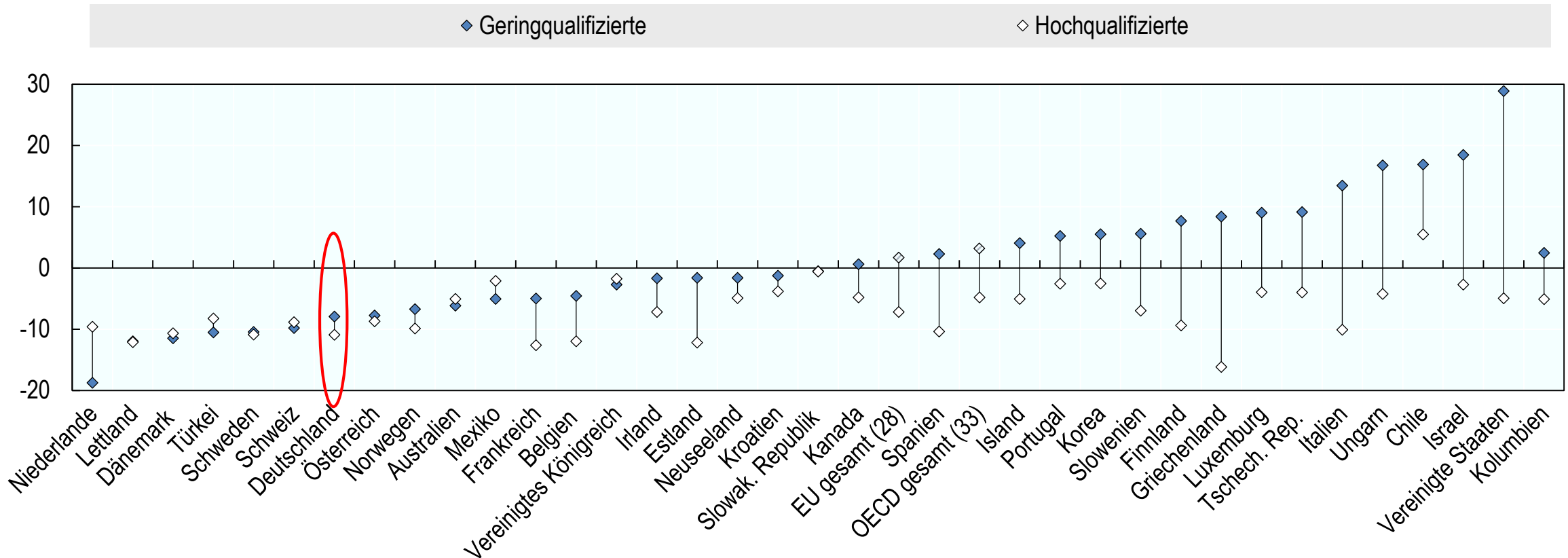
Quelle: OECD Migrationsdatenbank.



Dennoch sind die Erwerbstätigenquoten im Ausland Geborener noch deutlich niedriger – auch bei gleichem formalem Qualifikationsniveau

Beschäftigungsquoten im Ausland Geborener nach Bildungsniveau

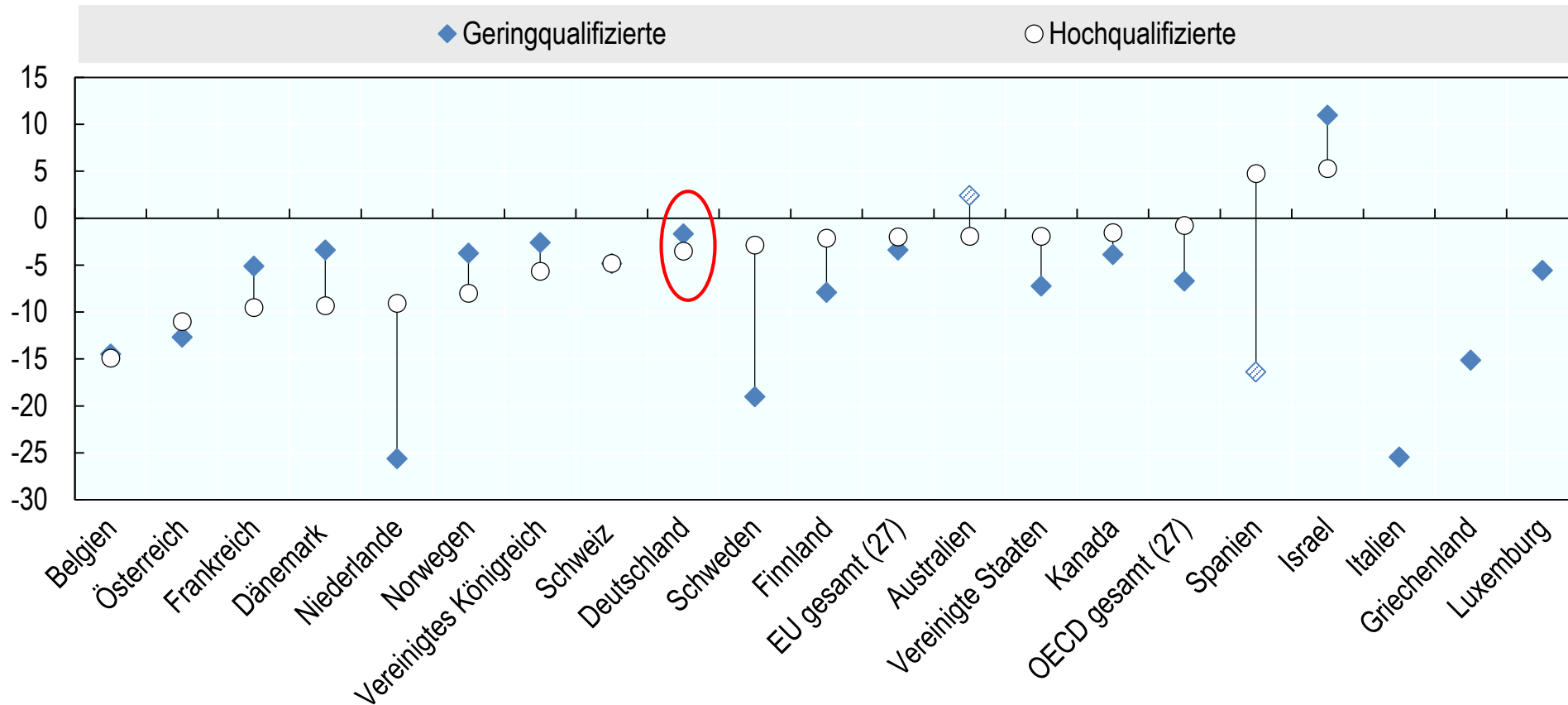
Differenz in Prozentpunkten im Vergleich zu im Inland Geborenen, 15- bis 64-Jährige (ohne Bildungsteilnehmer), 2016-2017





Selbst die Arbeitsmarktintegration von im Inland Geborenen mit im Ausland geborenen Eltern bleibt hinter der ihrer Altersgenoss*innen mit im Inland geborenen Eltern zurück - allerdings weniger als in anderen Ländern

Unterschiede in Erwerbstätigenquoten im Vergleich zu im Inland Geborenen mit im Inland geborenen Eltern
Prozentpunkte, 25- bis 34 Jahre alt (ohne Bildungsteilnehmer), 2017

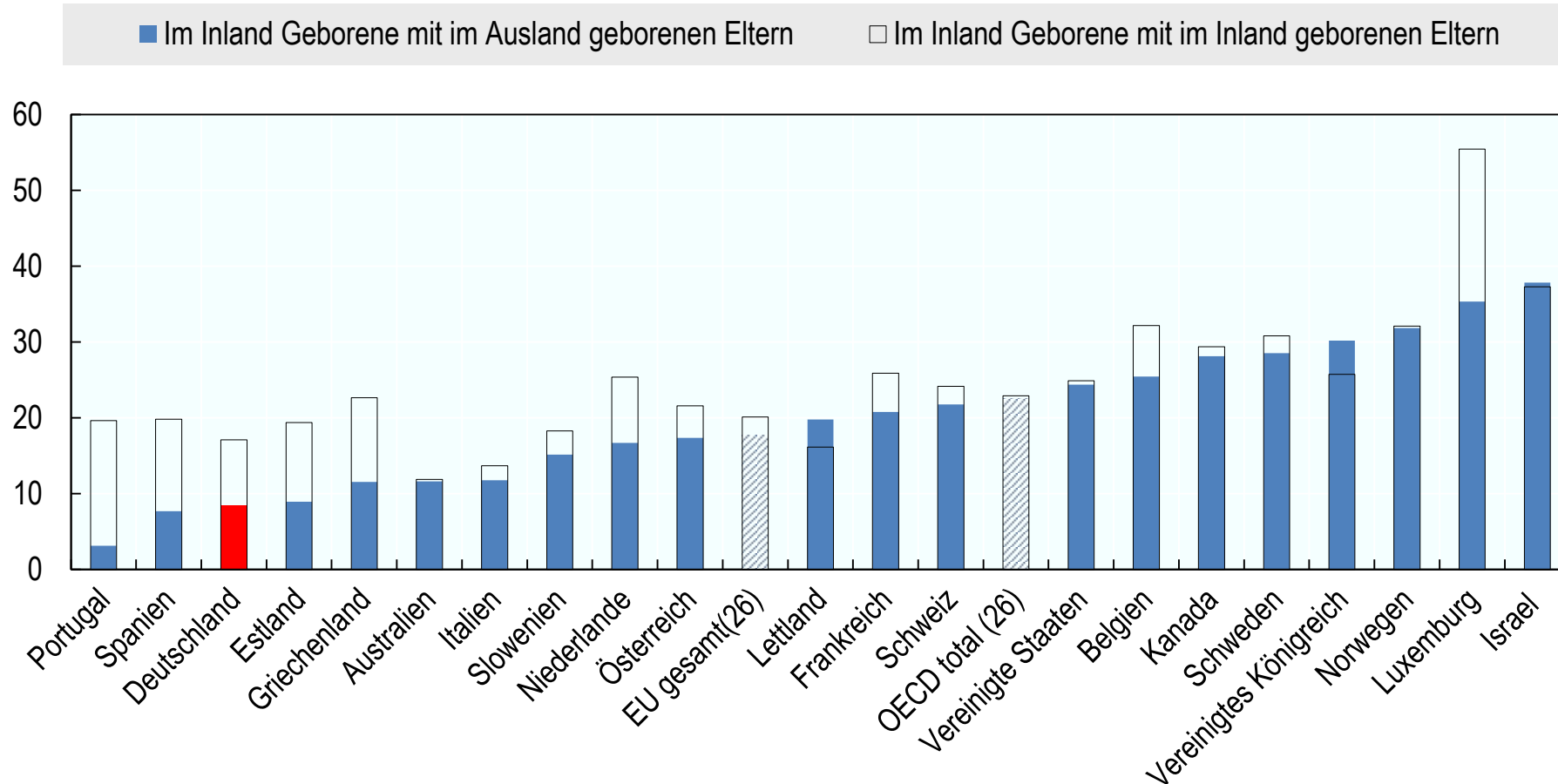


Quelle: OECD und EU (2019).



Erhebliche Unterrepräsentation von Jugendlichen mit eingewanderten Eltern im öffentlichen Dienst

Anteil der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes
In Prozent der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 34 Jahren, ca. 2017



Quelle: OECD und EU (2019).



Wie können die bestehenden Unterschiede zuungunsten von Eingewanderten und ihren Kindern erklärt werden?

Für Eingewanderte:

- Niedrigeres Bildungsniveau
- Fehlende Kenntnisse der Landessprache
- Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Transfer und der Anerkennung im Ausland erworbener Fähigkeiten

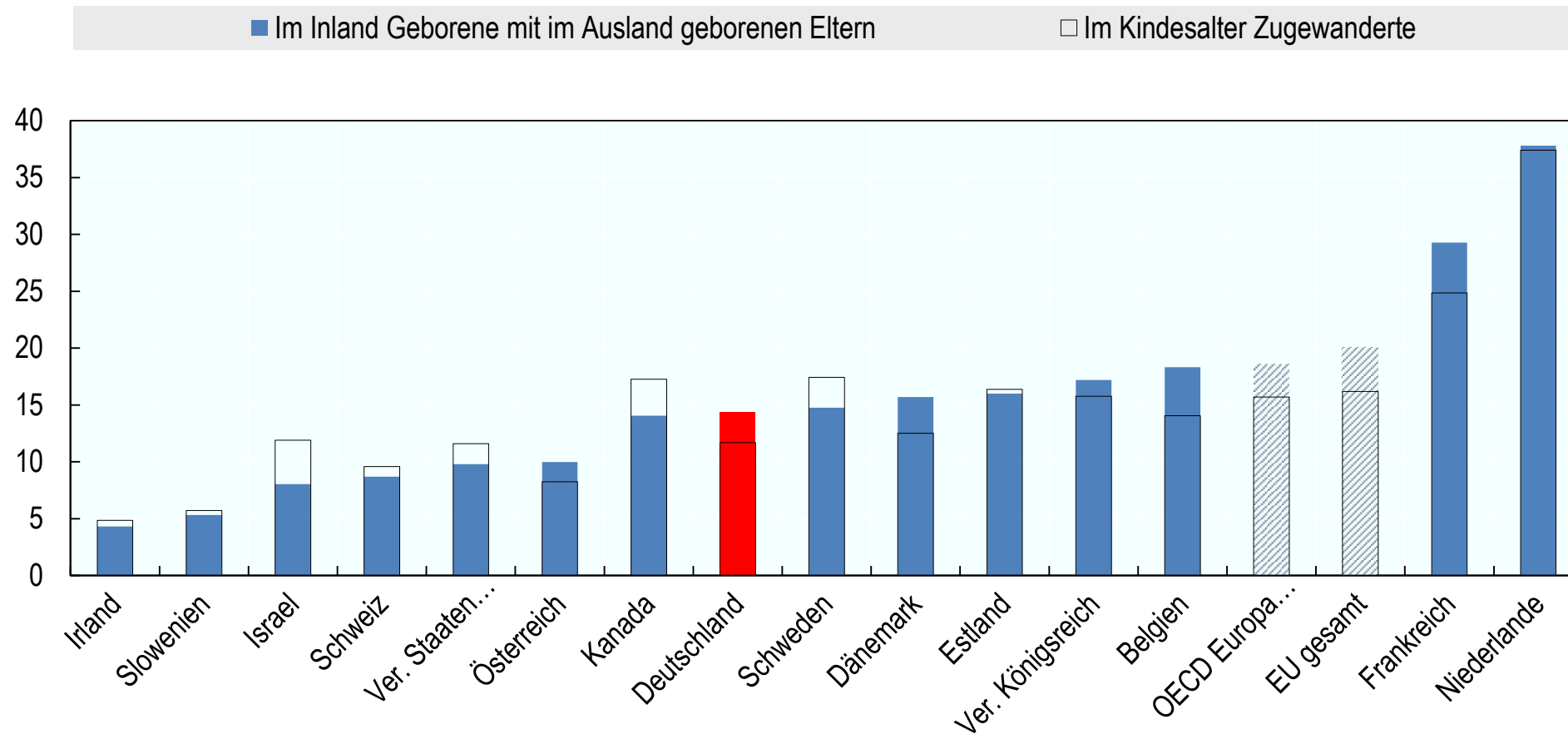
Für Eingewanderte und ihre Kinder:

- Diskriminierung
- Fehlendes Netzwerk
- Mangelndes Wissen über den nationalen Arbeitsmarkt



Ein beträchtlicher Anteil der Jugendlichen mit im Ausland geborenen Eltern fühlt sich diskriminiert

Wahrgenommene Diskriminierung (Eigenangaben)
In Prozent der 15-64-Jährigen, 2008-16



Quelle: OECD und EU (2019).



Diskriminierung von Eingewanderten und ihren Nachkommen: Was wissen wir?

- Subjektive und objektive (tatsächliche) Diskriminierung stimmen nicht zwangsläufig überein – beide Probleme sind aber wichtig und messen unterschiedliche Dinge
- Objektive Diskriminierung wurde in allen OECD Ländern beobachtet, in denen dies systematisch untersucht wurde
- Große Unterschiede in Diskriminierung zwischen verschiedenen Gruppen: Im Durchschnitt über alle Länder und Studien müssen Eingewanderte und deren Nachkommen 50% mehr Lebensläufe schicken, um zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden (Zschirnt and Ruedin, 2016)
 - Diskriminierung ist in KMUs stärker ausgeprägt als in großen Unternehmen
 - Diskriminierung ist höher in schwachen Arbeitsmärkten (z.B. Baert et al., 2013)
 - Signale der «Integration» in die «Mehrheitsgesellschaft» reduzieren Diskriminierung erheblich
 - Evidenz, dass Migrant*innen Diskriminierung kompensieren, indem sie mehr Bewerbungen schreiben

Interaktion mit Diskriminierung aufgrund der Religion

Rückrufquoten für Bewerbungen auf Stellenausschreibungen zur Büroassistentenz in Deutschland:

20%



Sandra Bauer

14%



Meryem Öztürk

4%



Meryem Öztürk

Quelle: Weichselbaumer (2016)



*Diskriminierung von Migrant*innen und deren Nachkommen: Was wissen wir?*

- **Mangel an Bewusstsein:** Im EU-Durchschnitt weiß nur ein Viertel der Eingewanderten und deren Nachkommen, dass es einen rechtlichen Rahmen gibt, der sie vor Diskriminierung schützt
- **Anti-Diskriminierungsstellen:** Diskriminierungsfälle, die von Anti-Diskriminierungsstellen behandelt werden, bilden nur die Spitze des Eisbergs ab (z.B. wurden in Deutschland im Jahr 2019 nur etwa 1000 Fälle von ethnischer/ Migrant*innen-Diskriminierung von der Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes untersucht)
- **Unerklärte Unterschiede in Ergebnissen vs. Diskriminierung:** Nicht alle beobachteten, anhaltenden Benachteiligungen von Eingewanderten und deren Nachkommen sind auf Diskriminierung zurückzuführen

=> Notwendigkeit einer Politik der Chancengleichheit=> Gleichstellungspolitik oder «Diversitäts»-Politik (wobei Diversität ein Begriff ist, der eine Reihe benachteiligter Gruppen umfasst)



Politikmaßnahmen zur Förderung der Eingliederung ethnischer Minderheit...*was hat sich bewährt?* (I)

Antidiskriminierungsgesetzgebung



- Existiert praktisch überall (mit unterschiedlicher Gruppenabdeckung)
- Wenig konkrete Evidenz, aber Hinweise auf positive Effekte auf Beschäftigung und Löhne
- Angst der Arbeitgeber*innen vor Rechtsstreits kann negative Konsequenzen haben

Aktive Förderungsmaßnahmen



- Lange Tradition aktiver Förderungsmaßnahmen in den USA; vereinzelte Versuche in Europa (Niederländische Politikmaßnahmen in den 1990er Jahren; Flämische Diversitätspolitik in den frühen 2000er Jahren; Maßnahmen für den staatlichen Sektor in einigen nordischen Ländern)
- Positiver Effekt auf Beschäftigung und Löhne in den USA vor allem für weiße Frauen- eher weniger für ethnische Minderheiten/Migrant*Innen

Finanzielle Anreize



- 15 OECD Länder berücksichtigen Diversitätskriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge
- Lohnsubventionen müssen sorgfältig geplant sein, Erfolg hängt von der betroffenen Gruppe und der Heterogenität innerhalb der Gruppe ab



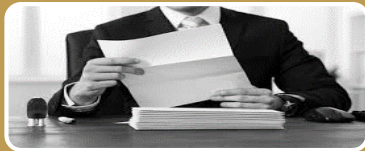
Politikmaßnahmen zur Förderung der Eingliederung ethnischer Minderheit...*was hat sich bewährt?* (II)

Kontaktaufnahme (“Outreach”)



- Mangel qualifizierter Bewerber*innen als größtes Hindernis laut Personal-Umfrage
- Migrant*innen tendieren dazu, weniger Netzwerke und fehlendes Wissen über offene Stellen zu haben

“Anonyme” Bewerbungen



- Seltene Praxis
- Pilotprojekte in europäischen Ländern zeigen Vorteile für Migrant*innen und deren Nachkommen; aber nicht anwendbar in KMUs

Diversitätstraining



- Am meisten verbreitetes Instrument
- Kann zum gegenteiligen Effekt führen, wenn nicht sorgfältig geplant
- Effekte verschwinden schnell wieder- Training muss mit strukturellen Maßnahmen verknüpft werden



Herausforderungen für effektive Politikmaßnahmen (I): *Gerechten Zugang gewährleisten*

- Evidenz weist darauf hin, dass verhältnismäßig **privilegiere Gruppen** (hohes Einkommen/ akademischer Hintergrund) **am meisten profitieren** von den Förderungsmaßnahmen
- Häufig Fokus auf höheren Positionen
- Nur die Hälfte der bestehenden Anti-Diskriminierungsgesetzgebungen in OECD-Ländern deckt auch Diskriminierung aus sozioökonomischen Gründen ab



*Maßnahmen müssen Vielfalt innerhalb der Migrant*innen mit einbeziehen und auch den sozioökonomischen Hintergrund berücksichtigen*



Herausforderungen für effektive Politikmaßnahmen (II): *Umgang mit potenziellen negativen Rückwirkungen*

- Erhebliche negative Reaktionen gegenüber Maßnahmen zur Förderung von Migrant*innen von Teilen der „Mehrheitsbevölkerung“
- Selbst Menschen, die der Meinung sind, dass mehr für die Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz getan werden sollte, befürworten die Umsetzung solcher Maßnahmen an ihrem eigenen Arbeitsplatz nicht (Eurobarometer, 2015).
 - Menschen benachteiligter “Mehrheitsgruppen” könnten das Gefühl haben, “den Kürzeren zu ziehen” gegenüber Migrant*innen
- Notwendigkeit, Ziele der Diversitätspolitik **proaktiv zu kommunizieren**
 - ➔ *Diversitätspolitik muss Teil eines umfassenderen Paketes sozialpolitischer Maßnahmen sein, die **gleiche Ausgangsbedingungen und Chancengleichheit** zum Ziel haben*



Herausforderungen effektiver Politikmaßnahmen (III): *Vermeidung von «Schaufensterpolitik»*

- Ineffektive Diversitätspolitik kann zu mehr Schaden als Nutzen führen, wenn die grundlegenden Ursachen nicht angegangen werden
- Mit der bloßen Existenz von Diversitätspolitik in Firmen
 - Neigen Gruppen mit hohem Status dazu, Beschwerden als ungerechtfertigt abzuweisen (Kaiser et al. 2013)
 - Urteilen Richter*innen in Diskriminierungsfällen nachsichtiger (Edelman et al. 2011)
 - Erkennen Migrant*innen selbst seltener Diskriminierung (Brady et al. 2015)



Schlussbemerkungen

- Diskriminierendes Verhalten und Stereotype sind weit verbreitet
- Die Lösung des Problems beginnt mit Bewusstseinsbildung - nicht nur für das Thema und für die Rechte gegen Diskriminierung, sondern auch für die Worte, die zur Beschreibung verwendet werden
- Rechtlicher Schutz ist wichtig, aber reine Anti-Diskriminierung reicht nicht aus, um Chancengleichheit zu erreichen
- Politikmaßnahmen zur Überwindung der Benachteiligung müssen sich stärker auf die Überschneidung mit sozioökonomischer Benachteiligung konzentrieren - auch in ihren intergenerationalen Auswirkungen
- Die Bedeutung von Reichweite/sozialen Netzwerken bei der Arbeitssuche lässt Raum für ein stärkeres zivilgesellschaftliches Engagement
- Die Corona-Krise gefährdet die erheblichen Fortschritte der Integration der letzten Dekade - sie ist ein Härtetest für das Thema



Für weitere Informationen zur Arbeit der OECD zu diesem
Thema:

Thomas.Liebig@oecd.org

<http://oe.cd/diversity-2020>

<http://www.oecd.org/migration/integrationpoliciesandindicators.htm>

