



Chancengleiche Teilhabe im Einwanderungsland?

Diskriminierung türkeistämmiger Jugendlicher bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz

Martin Weinmann | 5. Dezember 2014 | Leipzig | Tagung an der Universität Leipzig
„Deutschland als Einwanderungsland zwischen Willkommenskultur und Diskriminierung“

Der Sachverständigenrat ist eine Initiative von:

Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Körber-Stiftung, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone Stiftung Deutschland

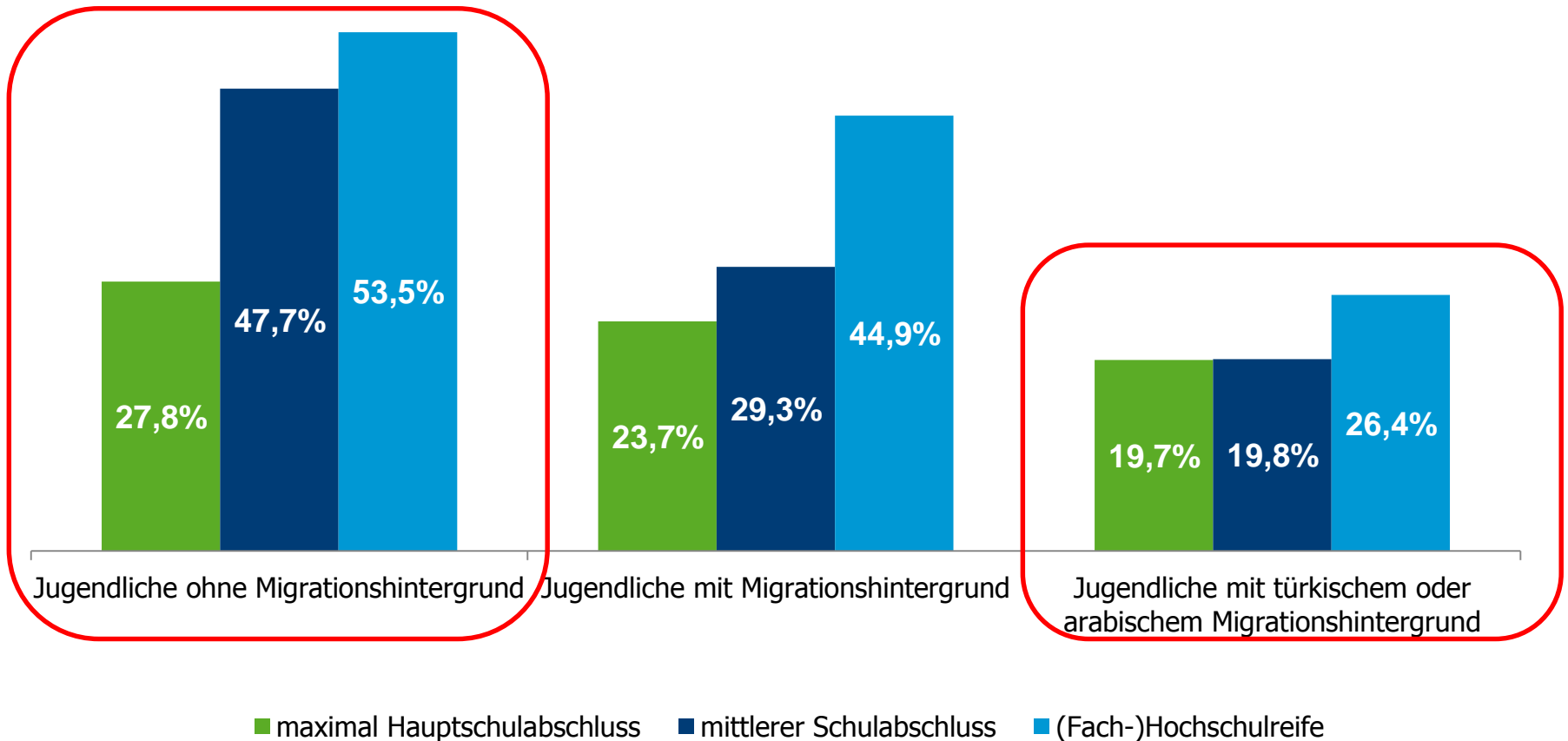
Agenda

1. Ausgangslage

2. Messung von Diskriminierung
3. Korrespondenztest
4. Ergebnisse
5. Diskussion und Ausblick

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz im dualen System.

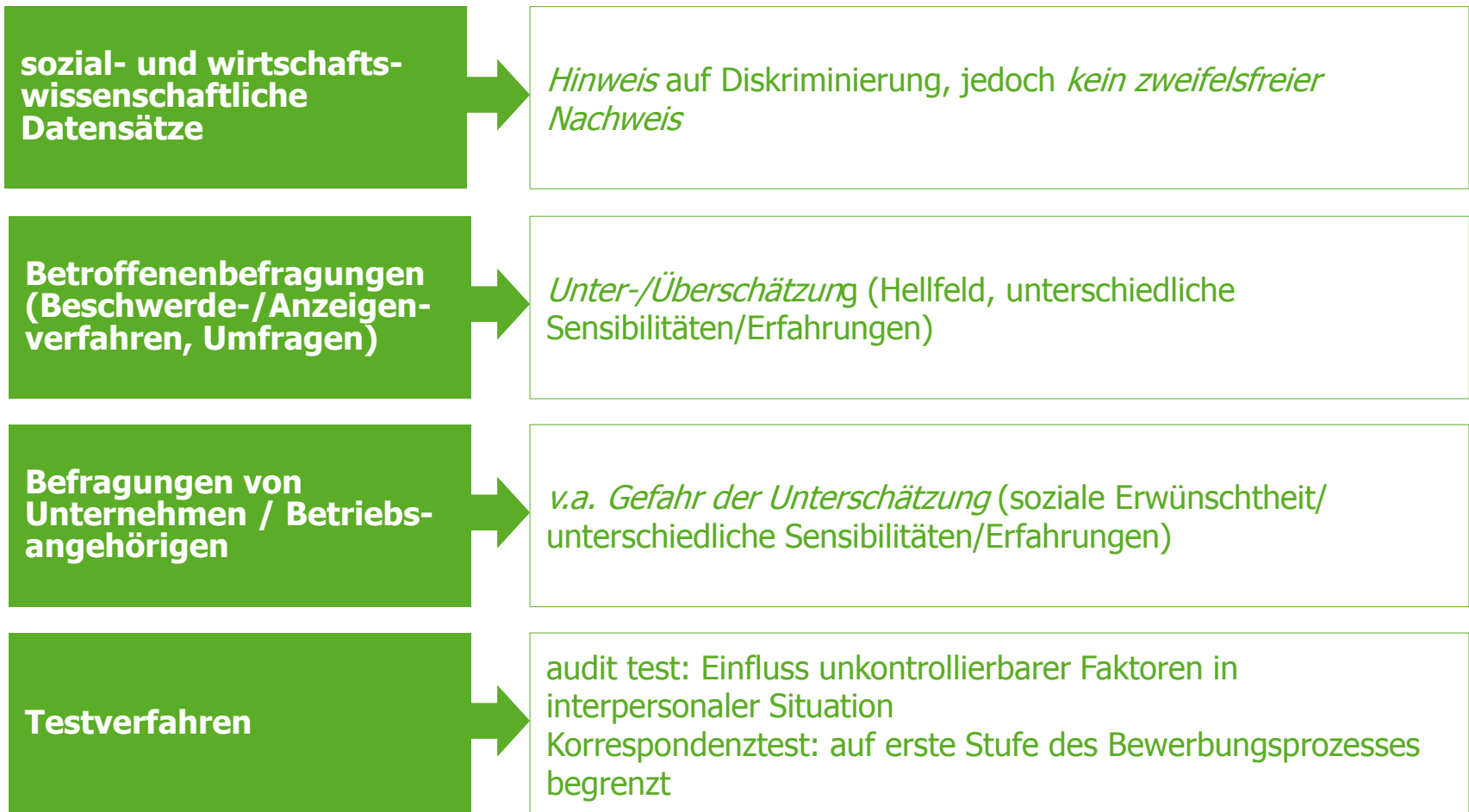
Einmündung in die betriebliche Ausbildung nach Schulabschluss.



Agenda

1. Ausgangslage
- 2. Messung von Diskriminierung**
3. Korrespondenztest
4. Ergebnisse
5. Diskussion und Ausblick

Clear and Convincing Evidence? Methodische Zugänge zur Erfassung von Diskriminierung



Agenda

1. Ausgangslage
2. Messung von Diskriminierung
- 3. Korrespondenztest**
4. Ergebnisse
5. Diskussion und Ausblick

Mit einem Korrespondenztest wurde die These der ethnischen Diskriminierung auf dem Ausbildungsmarkt statistisch getestet.



Ahmet Aydin
Lukas Heumann



Tim Schultheiß
Hakan Yilmaz



Der Bewerbungsprozess wurde aufwändig vorbereitet, um glaubwürdige fiktive Bewerberidentitäten zu schaffen.

Bewerbungsverfahren

Stichprobe: online-Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit, zeitlich versetzte Bewerbung, postalischer oder elektronischer Versand (je nach Aufforderung)

Bewerbungsunterlagen

Anschreiben, Lebenslauf mit Foto, Kopien von Schul- und Praktikumszeugnissen; Fotos und Namen wurden zufällig, gleichverteilt und berufsspezifisch einer Bewerbung zugeordnet

Bewerberprofile

16 Jahre, männlich, in Deutschland geboren, deutsche Staatsbürgerschaft, Realschüler, überdurchschnittliche Schulleistungen, berufsrelevantes Praktikum


Agenda

1. Ausgangslage
2. Messung von Diskriminierung
3. Korrespondenztest
- 4. Ergebnisse**
5. Diskussion und Ausblick

Die Auswertung der Daten ergab eine Nettodiskriminierung von **5,2** Prozentpunkten insgesamt.

	mindestens eine Rückmeldung			Nettodiskriminierung	
	<i>beide</i>	<i>nur deutscher Name</i>	<i>nur türkischer Name</i>	<i>Unterschied (%-Punkte)</i>	<i>Signifikanz</i>
alle Firmen	77,0 %	14,1 %	8,9 %	5,2	$p \leq 0.001$
Bürokaufmann	81,2 %	10,9 %	7,9 %	3,0	$p \leq 0.1$
Kfz-Mechatroniker	72,6 %	17,4 %	10,0 %	7,4	$p \leq 0.001$

Ein entscheidender Faktor ist die Unternehmensgröße; die Nettodiskriminierung ist bei kleinen Betrieben am größten.



	mindestens eine Rückmeldung			Nettodiskriminierung	
<i>Unternehmensgröße</i>	<i>beide</i>	<i>nur deutscher Name</i>	<i>nur türkischer Name</i>	<i>Unterschied (%-Punkte)</i>	<i>Signifikanz</i>
< 6 Mitarbeiter	74,4 %	18,4 %	7,2 %	11,2	$p \leq 0.01$
6 - 50 Mitarbeiter	75,6 %	14,1 %	10,3 %	3,8	$p \leq 0.05$
> 50 Mitarbeiter	80,6 %	12,4 %	7,0 %	5,4	$p \leq 0.05$

Die Auswertung der Daten ergab eine Nettodiskriminierung von **5,2** Prozentpunkten insgesamt.

	Rückmeldung = 1 (keine Rückmeldung = 0)							
	Bürokaufmann und Kfz-Mechatroniker				Bürokaufmann		Kfz-Mechatroniker	
	1		2		3		4	
unabhängige Variablen	Odds Ratio	SE	Odds Ratio	SE	Odds Ratio	SE	Odds Ratio	SE
Bewerber mit türkischem Namen	0,86*	0,07	0,85*	0,08	0,90	0,11	0,80*	0,10
Bewerber mit deutschem Namen	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
KfZ-Mechatroniker			Ref.	Ref.	–	–	–	–
Bürokaufmann			1,06	0,08	–	–	–	–
weniger als 6 Mitarbeiter			Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
zwischen 6 und 50 Mitarbeiter			1,61***	0,10	1,51**	0,15	1,67***	0,13
51 und mehr Mitarbeiter			3,43***	0,12	2,93***	0,17	4,14***	0,19
elektronische Bewerbung (E-Mail)			Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
postalische Bewerbung (Brief)			2,19***	0,08	2,57***	0,11	1,90***	0,11
Ansprechpartner männlich			Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Ansprechpartner weiblich			1,60***	0,08	1,72***	0,11	1,48***	0,12
Konstante	1,74***	0,05	0,24***	0,16	0,21***	0,22	0,31***	0,23
n	3.376		3.274		1.644		1.630	
-2 Log-Likelihood	4488,875		4116,760		2017,832		2091,392	
Pseudo-R ² (Nagelkerke)	0,002		0,101		0,120		0,086	

Anmerkungen: Ref. = Referenzkategorie; Signifikanzniveau: ***p ≤ 0.001; **p ≤ 0.01; *p ≤ 0.05; Odds Ratio = Chancenverhältnis.

Quelle: Diskriminierung am Ausbildungsmarkt, SVR-Forschungsbereich 2014

Agenda

1. Ausgangslage
2. Messung von Diskriminierung
3. Korrespondenztest
4. Ergebnisse
- 5. Diskussion und Ausblick**

Willkommens- und Anerkennungskultur vs. Diskriminierung: 'Störfaktor' im Integrationsprozess

- Erstmals statistisch abgesicherter Nachweis, dass ethnische Diskriminierung beim Zugang zum Ausbildungsmarkt besteht
- Jedoch beschränkt auf:
 - männliche Bewerber, mit türkischem Namen gegenüber männlichen Bewerbern mit deutschem Namen
 - Ausbildungsberufe Bürokaufmann und Kfz-Mechatroniker
 - erste Stufe des Bewerbungsprozesses
 - überdurchschnittlich qualifizierte Bewerber
- verschenkte Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Kontakt: weinmann@svr-migration.de

Der Sachverständigenrat ist eine Initiative von:

Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Körber-Stiftung, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone Stiftung Deutschland

Ausgewählte Literatur

Beicht, Ursula 2011: Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen, BIBB-Report 16/11, Bonn.

Fix, Michael/Struyk, Raymond J. (Hrsg.) 1993: Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America, Lanham.

Kaas, Leo/Manger, Christian 2010: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment, Bonn.

Klose, Alexander/Kühn, Kerstin 2010: Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

Kühn, Kerstin/Liebscher, Doris/Klose, Alexander 2013: Expertise zu den rechtlichen Aspekten sozialwissenschaftlicher Testing-Verfahren im Rahmen der vom SVR geplanten Studie „Diskriminierung am Ausbildungsmarkt?“. Expertise im Auftrag des SVR-Forschungsbereichs, Berlin.

Scherr, Albert/Janz, Caroline/Müller, Stefan 2013: Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung. Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung, in: Soziale Probleme, 24: 2, 245–269.

Schneider, Jan/Weinmann, Martin (im Erscheinen): Diskriminierung türkeistämmiger Jugendlicher in der Bewerbungsphase – Ein Korrespondenztest am deutschen Ausbildungsmarkt, in: Scherr, Albert (Hrsg.) Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf, Weinheim.

Schneider, Jan/Yemane, Ruta 2014: Ethnische Diskriminierung – Störfaktor im Integrationsprozess. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 13–14, S. 15–21.

Schneider, Jan/Yemane, Ruta/Weinmann, Martin 2014: Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsempfehlungen. SVR-Forschungsbereich, Berlin.

SVR 2012: Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West- Vergleich. Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

SVR 2014: Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, Berlin.

Bewerber mit türkischem Namen müssen mehr Bewerbungen schreiben, um zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

deutscher Name

türkischer Name



4 Bewerbungen



Kfz-Mechatroniker



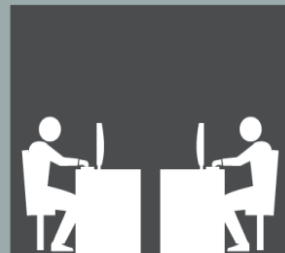
7 Bewerbungen



6 Bewerbungen



Bürokaufmann



7 Bewerbungen

Diskriminierungserfahrungen: Türkeistämmige sind besonders betroffen.

Erlebte Benachteiligung in Bildungsstätten und auf dem Arbeitsmarkt nach Herkunftsgruppen der Befragten.

