

Betriebliche Diskriminierung

Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt?

Albert Scherr¹

Auf einen Blick

In der Diskussion über eine sozial gerechte Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft wird den Schulen eine zentrale Bedeutung zugesprochen. Weniger Beachtung findet in der politischen Diskussion jedoch die Frage, was Betriebe zur Herstellung oder aber zur Verhinderung gleicher Teilhabemöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten beitragen.

Betriebe benachteiligen migrantische Bewerberinnen und Bewerber auch dann, wenn diese über gleiche Qualifikationen verfügen wie Einheimische. Um Diskriminierung aufzubrechen, genügt es deshalb nicht, auf die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu verweisen.

Vielmehr ist es erforderlich, Personalverantwortliche und Betriebsräte dafür zu sensibilisieren, wie Diskriminierung zu Stande kommt, und eine aktive Auseinandersetzung mit betrieblicher Diskriminierung einzufordern.

Was ist unter betrieblicher Diskriminierung zu verstehen?²

Gewöhnlich wird angenommen, dass Betriebe bei Personalentscheidungen strikt leistungsgerecht vorgehen, dass sie sich für diejenigen entscheiden, die den Leistungsanforderungen des Berufs und des Betriebs möglichst gut entsprechen. Und dies ohne Berücksichtigung der Frage, ob ein Migrationshintergrund vorliegt oder nicht. Denn betriebswirtschaftlich gesehen wäre es ja eigentlich durchaus irrational, sich gegen diejenigen zu entscheiden, welche die bestmögliche Arbeitsleistung erbringen. Tatsächlich werden aber in betrieblichen Personalentscheidungen Überlegungen bedeutsam, die faktisch zur Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten führen. Dies ist dann der Fall, wenn Einheimische auch dann Migrantinnen und Migranten vorgezogen werden, wenn gleiche schulische Qualifikationen vorliegen und keine erheblichen Unterschiede der für den Beruf bedeutsamen Kompetenzen erkennbar sind.

Berufliche Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn eine nicht durch Qualifikationsunterschiede erklärable Benachteiligung a) beim Zugang zu Ausbildungsstellen und zu Arbeitsplätzen sowie b) bei Positionszuweisungen in

den Hierarchien der beruflichen Ausbildung und der beruflichen Positionen festzustellen ist.

Diesbezüglich sind zwei Formen zu unterscheiden:

(1) Die *legale Diskriminierung*, also die rechtlich zulässige bzw. vorgeschriebene Benachteiligung von Personen, die keine EU-Staatsangehörigkeit besitzen (Nachrangigkeit bei der Vermittlung und Einstellung; unzureichende Anerkennung von Abschlüssen) sowie derjenigen, die sich als Asylbewerber oder als Geduldete in Deutschland aufhalten (Nachrangigkeits- und Anerkennungsproblematik sowie zudem befristete Arbeitsverbote). Hinzu kommt die prekäre Situation der Undokumentierten (sog. ‚Illegale‘), die ggf. Opfer von Menschenhandel sind und auf Formen der Zwangsarbeit verwiesen werden.³

(2) Die *rechtswidrige Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrundes*. Entscheidend ist hier nicht, ob tatsächlich eine eigene Migrationsgeschichte vorliegt oder nicht bzw. ob die Herkunftsfamilie eine Zuwanderungsgeschichte aufweist. Entscheidend ist vielmehr, ob Bewerberinnen und Bewerber als Nicht-Dazugehörige, als Andere und Fremde wahrgenommen werden, die sich in irgendeiner Weise von dem unterscheiden, was im Fall der einheimischen Mehrheitsbevölkerung als normal betrachtet wird. Folgenreich können dabei ethnisch-kulturelle Annahmen sein, aber auch Vorurteile und ablehnende Haltungen gegenüber islamischer Religiosität sowie ggf. klassisch rassistische Unterscheidungen in Bezug auf die Hautfarbe.

Im Weiteren wird ausschließlich auf den zweiten Aspekt rechtswidriger Diskriminierung näher eingegangen.

Was weiß die Forschung über das Ausmaß betrieblicher Diskriminierung?

Die weitreichende Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten im Bereich der beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt ist durch zahlreiche Studien immer wieder nachgewiesen worden.⁴ Diese ist zweifellos zu einem erheblichen Teil als Folge schulischer Benachteiligung und

Diskriminierung erklärbar: Migrantinnen und Migranten scheitern an den Hürden des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, weil sie keine zureichenden schulischen Qualifikationen erwerben konnten. Dies gilt jedenfalls für diejenige Teilgruppe, die einen qualifizierten Schulabschluss oder „nur“ einen Hauptschulabschluss erwirbt.

Die Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geht jedoch über die Nebenwirkungen schulischer Benachteiligung hinaus. Die verfügbaren Daten lassen aufgrund erheblicher Forschungsdefizite zwar keine wirklich verlässlichen und bundesweit repräsentativen Aussagen darüber zu, in welchem Umfang Diskriminierung stattfindet und wer davon in besonderer Weise betroffen ist. Mit einiger Sicherheit kann jedoch Folgendes festgestellt werden:⁵

(1) Von Diskriminierung bei Personalentscheidungen betroffen sind vor allem Bewerberinnen und Bewerber aus Nicht-EU-Ländern, insbesondere aus der Türkei und aus Afrika, aber auch Roma aus Süd- und Osteuropa.

(2) Diskriminierung betrifft nicht nur schulisch relativ gering qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, sondern auch hoch qualifizierte und Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

(3) Dabei sind muslimische Bewerberinnen und Bewerber Objekt einer direkten und offenen Diskriminierungsbereitschaft: In den von uns erhobenen Daten zur Vergabe von Ausbildungsstellen äußern ca. 35 Prozent der Betriebe, dass sie keine kopftuchtragenden Muslima einstellen und über zehn Prozent, dass sie generell keine Muslime einstellen. In Interviews berichteten Muslima wiederkehrend über direkte Diskriminierung durch Arbeitgeber.

(4) Betriebe, die langjährige Erfahrungen mit migrantischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben, sind diesen gegenüber erheblich positiver eingestellt als Betriebe, die über keine Erfahrungen verfügen. D. h.: Wer bislang nicht bereit war, migrantische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, glaubt auch gute Gründe zu haben, dies weiterhin nicht zu tun.

(5) Das Ausmaß der Diskriminierungsbereitschaft ist in Klein- und Mittelbetrieben tendenziell höher als in Großbetrieben, in ländlichen Regionen größer als in städtischen Zentren. Es gibt jedoch bislang keine Daten, die es erlauben würden, die Bundesländer und Regionen sowie die Branchen und Betriebe diesbezüglich verlässlich zu vergleichen.

(6) Obwohl Betriebe vielfach der Logik zu folgen scheinen „Sofern ich die Wahl habe, ziehe ich einheimische Bewerberinnen und Bewerber migrantischen Bewerbern vor“, sind die Auswahlkriterien der Einzelbetriebe recht unterschiedlich. Einer Reihe von Betrieben gelingt es, nicht mehr zu diskriminieren, andere halten an diskriminierenden Praktiken fest. Daten, die es ermöglichen, auf betrieblicher Ebene Auskunft über (Un-)Gleichbehandlung zu geben, sind nur in Ausnahmefällen verfügbar.⁶

Was veranlasst Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrunds?

Die gesellschaftlich inzwischen übliche Unterscheidung von „normalen“ Deutschen und Personen mit Migrationshintergrund wird vielfach nicht neutral gebraucht, sondern verweist auf die Annahme, dass mit einem Migrationshintergrund Unterschiede, und der Möglichkeit nach problematische Unterschiede zur Mehrheitsbevölkerung einhergehen. Wer – warum auch immer – als Migrantin oder Migrant wahrgenommen wird, ist damit dem Verdacht ausgesetzt, potenziell problematisch zu sein, etwa in Hinblick auf unzureichende Sprachkenntnisse, auf unzureichende Vertrautheit mit hierzulande üblichen Verhaltensregeln oder auf kulturell bedingte Gewohnheiten, die zu Schwierigkeiten in betrieblichen Abläufen führen können. Dies kann aus drei Gründen bei betrieblichen Personalentscheidungen relevant werden:

(1) Betriebe treffen Personalentscheidungen pragmatisch nicht zuletzt auch unter dem Gesichtspunkt, mögliche Risiken, Störungen des Betriebsablaufs und deren Folgekosten zu vermeiden. Sie tendieren damit dazu, eine Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern zu vermeiden, deren problemlose Einfügung in den Betrieb als fraglich gilt.

(2) Bei der Einstellung von künftigen Auszubildenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind aus der Sicht der Betriebe nicht nur formelle Qualifikationen und messbare Kompetenzen wichtig, sondern auch die Bewertung sogenannter „soft skills“ (etwa: Teamfähigkeit, Sozialkompetenz, Kreativität) sowie die Passung der ‚ganzen Person‘ zum Betrieb. Dies gewinnt in dem Maß an Bedeutung, wie Betriebe als „Leistungsgemeinschaften“ betrachtet werden, in denen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein hohes Maß an sozialer Einfügung und ggf. auch an Identifikation mit der Betriebskultur erwartet wird. Damit werden Gesichtspunkte bedeutsam, die nicht exakt überprüfbar sind, sondern bei der Einschätzung das zum Tragen kommt, was Personalverantwortliche das „Bauchgefühl“ nennen, der subjektive Eindruck. All dies führt aber dazu, dass diejenigen bevorzugt werden, deren sozialer und kultureller Hintergrund dem der Personalverantwortlichen ähnlich ist. Denn je mehr Unterschiede im Auftreten und Sprechen sichtbar werden, desto eher entsteht der Eindruck, dass jemand nicht zu einem selbst und zum Betrieb passt.

(3) Betriebe unterscheiden Migrantinnen und Migranten im Hinblick auf national, ethnisch und religiös gefasste Teilgruppen. Sie verwenden Annahmen über vermeintlich typische, negative wie positive Eigenschaften dieser Teilgruppen als Kriterium bei der Einschätzung individueller Bewerberinnen und Bewerber. Wer einer Teilgruppe zugerechnet wird, für die es z. B. als typisch gilt, dass ihre Mitglieder Frauen nicht als Vorgesetzte akzeptieren, handelt sich damit Nachteile in Betrieben ein, die Wert auf eine betriebliche Gleichstellungspolitik legen. Da Betriebe in der Regel nur begrenzt Zeit für eine umfassende Einschätzung jeder einzelnen Bewerbung haben, verwenden sie gruppenbezogene Eigenschaftszuschreibungen als Bewertungskriterien, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zutreffend sind („Statistische Diskriminierung“⁷).

Hinzu kommen weitere Aspekte, die zu Diskriminierung führen können:

(1) Personalverantwortliche verweisen auf die Notwendigkeit, auf Kundenerwartungen sowie auf die Akzeptanz in der Belegschaft Rücksicht

nehmen zu müssen. Darüber hinaus sind insbesondere Klein- und Mittelbetriebe veranlasst, Personalentscheidungen im sozialen Umfeld, gegenüber Verwandten und Bekannten zu rechtfertigen.⁸ Dies kann bei einer Dominanz der Mehrheitsgesellschaft, in einem Umfeld, in dem ablehnende Haltungen gegenüber Migrantinnen und Migranten einflussreich sind, dazu führen, dass Betriebe der Überzeugung sind, Migranten diskriminieren zu müssen, um Konflikte mit Kunden, im Betrieb und im sozialen Umfeld zu vermeiden.

(2) Bewerbungen sind in Klein- und Mittelbetrieben dann aussichtsreich, wenn sie durch Empfehlungen vertrauenswürdiger Personen gestützt werden. Dies bedingt Netzwerkeffekte: Wer keine guten Beziehungen zu Personen hat, die seitens der Betriebe als Vertrauenspersonen anerkannt sind, hat keine oder schlechtere Bewerbungschancen. Und dies trifft in einem mehrheitsgesellschaftlich dominierten Umfeld auf Migrantinnen und Migranten eher zu als auf Einheimische. Aber auch in einigen Großbetrieben gibt es noch Betriebsvereinbarungen, die eine relative Bevorzugung von Mitarbeiterkindern und Kundenkindern vorsehen.

Sind in Betrieben, bei Personalverantwortlichen, in Betriebsräten und unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zudem manifeste fremdenfeindliche und rassistische Ressentiments verbreitet? Auch diese Frage lässt sich nicht verlässlich beantworten, da einschlägige Studien fehlen. Es wäre aber erstaunlich, wenn sich die nachgewiesene Verbreitung von Formen der „gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ in der Mitte der Gesellschaft nicht auch auf betrieblicher Ebene wiederfinden würde.

Handlungserfordernisse

Demonstrative Bekenntnisse zu Diversity-Programmen genügen nicht. Vielmehr ist es erforderlich, diskriminierende Einstellungen und Praktiken als Problem anzuerkennen und sie auf betrieblicher Ebene genau zu analysieren. Ein wichtiger erster Schritt ist eine Überprüfung der betrieblichen Rekrutierungs- und Einstellungspraxis sowie eine Auswertung der vorhandenen Daten der betrieblichen Personalstatistik. Auf dieser Grundlage sind betriebliche Anti-Diskriminierungsstrategien zu entwickeln, die den jeweiligen Gegebenheiten des Einzelbetriebs und seines Umfelds angemessen sind. Unverzichtbar sind für Fälle offenkundiger Diskriminierung zudem Beschwerdestellen, die für Betroffene erreichbar und mit Eingriffskompetenzen ausgestattet sind.

- 1 Prof. Dr. Albert Scherr ist Direktor des Instituts für Sozialwissenschaften an der Pädagogischen Hochschule in Freiburg.
- 2 In die folgende Darstellung gehen Ergebnisse mehrerer Forschungsprojekte ein. Aktuell leitet der Verfasser das Forschungsprojekt ‚Auswahlprozesse bei der Lehrstellenvergabe‘, ein Projekt im Programm „Netzwerk Bildungsforschung“ der Baden-Württemberg Stiftung.
- 3 Siehe dazu als Überblick: Barbara Weiser: Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Flüchtlingen. Asylmagazin 2/2012, http://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/redaktion/Dokumente/Publikationen/Beilage_Arbeitsmarkt_fin.pdf.
- 4 Siehe etwa 9. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin 2012, S. 243ff.
- 5 Siehe als Überblick zu den Forschungsergebnissen: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_2013.html?nn=4193516.
- 6 Siehe zu den Möglichkeiten betrieblicher Gleichstellungsberichte INFIS: Betrieblicher Gleichstellungsbericht, Bahlingen 2012.
- 7 Siehe dazu klassisch: Edmund Phleps 1972: The Statistical Theory of Racism and Sexism. The American Economic Review 62/4, S. 659-666.
- 8 Siehe dazu Christian Imdorf 2010: Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl, in: Ulrike Hormel und Albert Scherr (Hg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse, Wiesbaden, S. 197-219.