

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

10|2020

In aller Kürze

- Die meisten sozialen und wirtschaftlichen Beziehungen setzen voraus, dass sich unbekannte Personen gegenseitig vertrauen. Das gilt auch für den Arbeitsmarkt.
- Das Vertrauen, das Deutsche den Menschen aus anderen Ländern entgegenbringen, variiert stark je nach Land. Zudem fällt es innerhalb Deutschlands regional unterschiedlich aus, wie eine Analyse für die westdeutschen Bundesländer und Berlin zeigt.
- Zugewanderte aus Ländern, die als weniger vertrauenswürdig eingeschätzt werden, berichten häufiger, dass sie sich aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt fühlen.
- Je geringer das Vertrauen, das Zugewanderten entgegengebracht wird, desto länger dauert es, bis sie aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung finden, und auch die Wahrscheinlichkeit eines Rückzugs vom Arbeitsmarkt steigt.
- Bei zugewanderten Beschäftigten zeigt sich kein Zusammenhang zwischen den Entlassungsrisiken und dem Vertrauen, das die befragten Deutschen ihnen entgegenbringen.

Arbeitsmarktdiskriminierung

Zugewanderte, denen man weniger vertraut, bleiben länger arbeitslos

von Sekou Keita und Jérôme Valette

Rund ein Viertel der in Deutschland lebenden Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Die Einstellung der Deutschen gegenüber verschiedenen Migrantengruppen variiert sehr stark und je nach Herkunftsland bringen sie zugewanderten Menschen unterschiedlich viel Vertrauen entgegen. Da sich dies auf die Arbeitsmarktintegration auswirken könnte, wird hier untersucht, ob und inwiefern solche Unterschiede mit der Dauer der Arbeitslosigkeit einzelner Migrantengruppen zusammenhängen.¹

Die deutsche Volkswirtschaft und der Sozialstaat können von Einwanderung profitieren, sofern die Arbeitsmarktintegration der zugewanderten Menschen gelingt. Erkenntnisse aus dem Mikrozensus 2018 deuten aber darauf hin, dass gegenwärtig noch ein erhebliches Gefälle zwischen den Beschäftigungsquo-

ten und Verdiensten der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund besteht. Dies kann teilweise durch produktivitätsrelevante Merkmale wie Bildung und Ausbildung, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse oder Alter erklärt werden.

Darüber hinaus kann aber auch die Diskriminierung bestimmter Migrantengruppen eine Rolle spielen. Zahlreiche Studien, in denen fiktive Bewerbungen auf offene Stellen verschickt wurden, zeigen, dass Arbeitsuchende mit vergleichbaren Fähigkeiten weniger Einladungen zu Bewerbungsgesprächen erhalten, wenn ihre Namen oder Hautfarbe auf einen Migrationshintergrund hinweisen (z. B. Bertrand/Mullainathan 2004 und Koopmanns/Veit/Yemane 2018). Allerdings können aus diesen Studien keine Schlussfolgerungen über die quantitativen Auswirkungen der Arbeitsmarktdiskriminierung, etwa im Hinblick auf die Arbeitslosen- oder Beschäftigungsquoten bestimmter Migrantengruppen gezogen

¹ Dieser Kurzbericht ist die überarbeitete Version eines englischen Aufsatzes (Keita/Valette 2019).

werden. So ist ein Zusammenhang zwischen Einstellungen der Bevölkerung und Arbeitsmarkterfolg verschiedener Migrantengruppen nicht selbstverständlich. Es wäre zum Beispiel möglich, dass Gruppen, die mit Diskriminierung konfrontiert sind, dieser entgegenwirken, indem sie ihre Strategie bei der Arbeitsuche anpassen und sich gezielt nur in wenigen Sektoren bewerben, in denen sie keine oder weniger Vorbehalte erwarten.

1

Frühere Erkenntnisse zu Diskriminierung und Arbeitsmarktchancen von Zugewanderten

Unterschiede im entgegengebrachten Vertrauen deuten auf unterschiedliche Einstellungen gegenüber Zugewanderten je nach Herkunftsland hin. Dies kann wiederum zur unreflektierten Benachteiligung von Personen führen, deren Herkunftsland generell wenig Vertrauen entgegengebracht wird. In akademischen Studien wird traditionell zwischen Diskriminierung aufgrund der individuellen oder kollektiven Ablehnung von sozialen Gruppen („taste-based“-Diskriminierung, Becker 1957) und der statistischen Diskriminierung, also aufgrund vermuteter oder tatsächlicher Produktivitätsunterschiede zwischen verschiedenen Gruppen, unterschieden (Phelps 1972). Die neuere Forschung kommt zu dem Ergebnis, dass diese Unterscheidung überholt ist, weil die Ablehnung sozialer Minderheiten aufgrund von falsch vermuteten Produktivitätsunterschieden mit der Zeit zu tatsächlichen Produktivitätsunterschieden zwischen verschiedenen Gruppen führen kann (Bertrand/Dufo 2017). Dieses Argument ist in der Wirtschaftstheorie als sich selbst erfüllende Prophezeiung bekannt und lässt sich wie folgt zusammenfassen: Da Diskriminierung und damit geringere Renditen für Qualifikation die Anreize von Minderheiten verringert, in ihre produktiven Fähigkeiten zu investieren, dürfte langfristig ihr durchschnittliches Qualifikationsniveau tatsächlich unterhalb dessen der Mehrheitsgruppe liegen. Darüber hinaus zeigen neuere Erkenntnisse, dass Diskriminierung nicht allein auf den Arbeitgeber zurückzuführen ist. Auch das Verhalten von Kunden, etwa beim Konsum von Dienstleistungen, oder das Verhalten der Belegschaft können Diskriminierung befördern (Sasaki 1999; Combes et al. 2016).

Die Diskriminierung von Zugewanderten kann sowohl aus gesellschaftlicher als auch aus wirtschaftlicher Sicht schädlich sein: Neben den sozialen Kosten kann sie zu einem ineffizienten Einsatz von Arbeitskräften und zu einer unvollkommenen Nutzung der produktiven Ressourcen einer Volkswirtschaft führen (Lundberg/Startz 1983; Schwab 1986). Zudem können niedrige Erträge auf dem Arbeitsmarkt die individuellen Anreize der Zugewanderten reduzieren, etwa in die Entwicklung ihrer Bildung und in ihre Sprachkenntnisse zu investieren.

Die Entwicklung von wirksamen Strategien und Maßnahmen gegen Arbeitsmarktdiskriminierung und ihre Folgen setzt voraus, deren Mechanismen zu verstehen. Eine mögliche Erklärung ist, dass Unternehmen bzw. die Akteure in den Personalabteilungen implizit die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder einem Herkunftsland mit einigen im Lebenslauf nicht beobachteten Merkmalen assoziieren, die sie für wichtig halten (Rooth 2010). Beispiele sind die vermutete Vertrauenswürdigkeit oder Zuverlässigkeit bestimmter Gruppen. Die Bedeutung der wahrgenommenen Zuverlässigkeit von Personengruppen bei der Beurteilung von Bewerbungen wurde in vorangegangenen Studien empirisch belegt, etwa im Falle von Langzeitarbeitslosen (Rebien/Rothe 2018).

Theoretisch lässt sich das unter anderem durch die besondere Bedeutung von Vertrauen für die Bereitschaft, einen Vertrag ohne vollständige Informationen über den Vertragspartner einzugehen, erklären (Hägg 1994). So kann bei unvollkommenen Verträgen die Bereitschaft einheimischer Arbeitgeber, einer Person mit eigener Migrationserfahrung einen Arbeitsvertrag anzubieten, von ihrer Wahrnehmung der Vertrauenswürdigkeit des potenziellen Arbeitnehmers abhängen. Laborexperimente haben darüber hinaus gezeigt, dass Menschen dazu neigen, Mitgliedern der eigenen sozialen Gruppe mehr Vertrauen zu schenken als Mitgliedern anderer sozialer Gruppen (Platow et al. 2012). In der Wahrnehmung der Zugehörigkeit zu einer als vertrauenswürdig empfundenen Gruppe spielt insbesondere das Herkunftsland eine wichtige Rolle (Cettolin/Suetens 2017). Folglich ist die Erwartung naheliegend, dass Zugewanderte aus Ländern, deren Bevölkerung nur ein geringes Vertrauen entgegengebracht wird, bei der Arbeitsuche weniger Erfolg haben. Dies kann ihren Übergang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung verzögern.

Vor diesem Hintergrund wird hier untersucht, wie unterschiedliche Einstellungen der deutschen Staatsbürger (im Weiteren als „Deutsche“ bezeichnet) gegenüber verschiedenen Migrantengruppen mit vergleichbaren Produktivitätsmerkmalen mit ihren Arbeitsmarktchancen zusammenhängen. Dabei werden Zugewanderte aus 15 Ländern betrachtet, also Migrantinnen und Migranten, die in einem dieser Länder geboren und nach Deutschland eingewandert sind. Die Analyse beschränkt sich auf die westdeutschen Bundesländer und Berlin, da für die ostdeutschen Bundesländer zu wenige Beobachtungen vorliegen.

Auf der Grundlage von Befragungsdaten dient das Vertrauen, das die Deutschen Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern entgegenbringen, als erklärende Variable. Vertrauen spielt in der verhaltensökonomischen Literatur schon lange eine wichtige Rolle bei der Erklärung des Erfolgs wirtschaftlicher Transaktionen, vor allem von längerfristigen wirtschaftlichen Beziehungen (Fehr 2009). In dem hier untersuchten Kontext geht es darum, ob die subjektive Wahrnehmung der Vertrauenswürdigkeit von bestimmten Migrantengruppen deren Übergang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung beeinflussen könnte. Ein solcher Zusammenhang könnte zum Beispiel entstehen, wenn Personalentscheider die Vertrauenswürdigkeit eines Kandidaten anhand seines Herkunftslandes beurteilen. Zugewanderte aus Ländern, die mit einem ungünstigen Vorurteil behaftet sind, hätten dann schlechtere Aussichten auf eine erfolgreiche Bewerbung. So könnte sich für verschiedene Gruppen bei gleicher Qualifikation die durchschnittliche Dauer der Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung unterscheiden (vgl. Infobox 1).

Als zentrale Ergebnisgröße wird deshalb die Übergangsdauer aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung verwendet. Diese bildet nicht nur den Erfolg bei der Arbeitsuche besonders gut ab, sondern ist auch gesellschaftlich relevant, denn je nach Dauer der Arbeitslosigkeit variieren die sozialen Kosten. Mit längerer Arbeitslosigkeit steigt zudem das Risiko, dass arbeitsmarktrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten zurückgehen.

Darüber hinaus wird der Übergang aus Arbeitslosigkeit in Inaktivität untersucht. Denn die Beeinträchtigung der Arbeitsuche durch Faktoren, die einzelne Zugewanderte nicht kontrollieren kön-

nen – etwa die Einstellung der Deutschen zu ihrem Herkunftsland –, könnte eine Entmutigung bei der Stellensuche und den Rückzug vom Arbeitsmarkt begünstigen.

Wenn Diskriminierung auf Vorurteilen beruht, ist die Vermutung naheliegend, dass diese weniger oder gar nicht zum Tragen kommen, sobald die individuelle Arbeitsproduktivität und andere Eigenschaften der zugewanderten Personen besser beobachtet werden können. So ist zu erwarten, dass Vertrauen als Gruppenmerkmal keine Rolle mehr spielt, sobald eine Person länger beschäftigt ist. Um diese Argumentationslinie zu untersuchen, wird der Zusammenhang zwischen entgegengebrachtem Vertrauen und dem Übergang von beschäftigten Migrantinnen und Migranten in Arbeitslosigkeit und Inaktivität betrachtet.

Große Unterschiede im Vertrauen der Deutschen gegenüber Zugewanderten aus verschiedenen Herkunftsländern

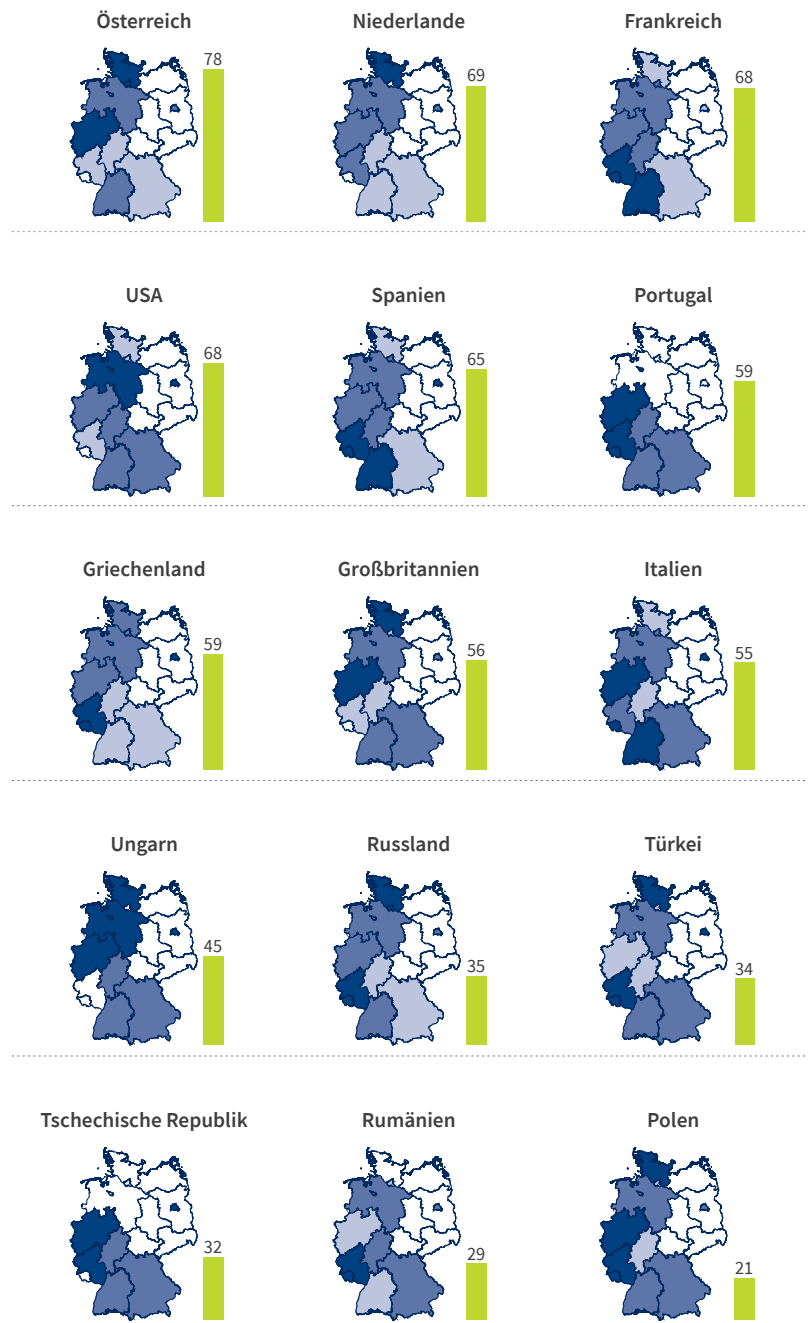
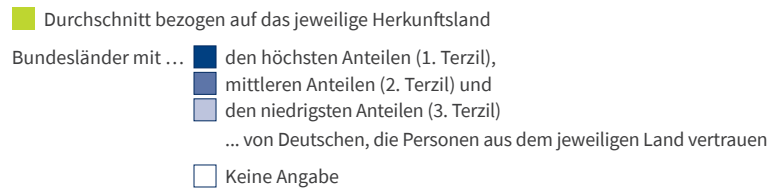
Das Vertrauen, das die Deutschen Personen aus verschiedenen Herkunftsländern entgegenbringen, wurde anhand der Meinungsumfragen Eurobarometer und European Election Survey ermittelt. Auf der Grundlage von individuellen Antworten der befragten Deutschen wurde ein Maß für das bilaterale Vertrauen der Deutschen gegenüber anderen Nationen berechnet (vgl. Infobox 2 auf Seite 6).

Im Durchschnitt gaben 40 Prozent der befragten Deutschen an, dass sie Personen aus den in die Analyse einbezogenen Ländern vertrauen. Hinter diesem Mittelwert verbergen sich große Unterschiede zwischen den einzelnen Herkunftsländern. Beispielsweise halten 29 Prozent der Deutschen Personen aus Rumänien für vertrauenswürdig, während dies bei Personen aus Österreich für 78 Prozent der Deutschen gilt (vgl. Abbildung A1). Dafür bietet sich eine Reihe von Erklärungen an, etwa kulturelle Unterschiede, historische Ereignisse wie Kriege, Differenzen in politischen und rechtlichen Systemen sowie religiöse Traditionen. Solche Wahrnehmungen sind häufig tief verwurzelt, weil sie über mehrere Generationen weitergegeben werden und sich somit Einstellungs- und Vorurteilsstrukturen verfestigen (Guiso/Sapienza/Zingales 2009).

Das Vertrauen in Menschen eines bestimmten Landes fällt auch regional unterschiedlich aus (vgl.

Vertrauen¹⁾ der Deutschen gegenüber Personen aus verschiedenen Ländern

Westdeutsche Bundesländer²⁾ und Berlin; Anteil der Deutschen, die Personen aus den jeweiligen Ländern für vertrauenswürdig halten, in Prozent



¹⁾ Das durchschnittlich entgegengebrachte Vertrauen wird als Anteil der befragten Deutschen gemessen, die folgende Frage mit „viel Vertrauen“ oder „etwas Vertrauen“ beantwortet haben: „Ich möchte wissen, wie viel Vertrauen Sie in Menschen aus verschiedenen Ländern haben. Bitte sagen Sie mir für jedes Land, ob Sie viel Vertrauen, etwas Vertrauen, wenig Vertrauen oder gar kein Vertrauen haben“.

²⁾ Ostdeutsche Bundesländer wurden aufgrund von fehlenden Beobachtungen nicht berücksichtigt.

Quellen: Eurobarometer-Umfragen in Deutschland zwischen 1976 und 1997 und Wahlumfrage European Election Survey 2004. © IAB

Abbildung A1). Beispielsweise variiert der Anteil der Deutschen, die Personen aus der Türkei Vertrauen entgegenbringen, zwischen 27 Prozent in Hessen und 42 Prozent in Berlin. Diese Differenzen zwischen den Bundesländern können auf regionalgeschichtliche, lokale, kulturelle, politische und religiöse Differenzen zurückgeführt werden (Tabellini 2010). Für die vorliegende Analyse stehen die Ursachen dieser Unterschiede jedoch nicht im Fokus. Es geht vielmehr um diese Frage: Besteht ein Zusammenhang zwischen den Einstellungs- und Wahrnehmungsunterschieden und der Übergangsdauer aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung bei Zugewanderten aus unterschiedlichen Herkunftsländern mit sonst gleichen persönlichen Charakteristika?

Enger Zusammenhang zwischen Benachteiligungserfahrungen und Vertrauen

Es spricht viel dafür, dass das entgegengebrachte Vertrauen ein guter Indikator für die unter-

schiedlichen Einstellungen gegenüber einzelnen Migrantengruppen ist, wenn es tatsächlich auch einer wahrgenommenen Ungleichbehandlung der betroffenen Gruppe entspricht. Dies lässt sich mithilfe des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) untersuchen, das seit 1984 Fragen zu unterschiedlichen Themen wie etwa Erwerbstätigkeit, Bildung, Gesundheit und subjektive Lebenserfahrungen enthält. Hier wurden für 2.501 Zugewanderte aus 15 Herkunftsländern Angaben zu Erfahrungen mit Benachteiligung aufgrund der Herkunft ausgewertet (vgl. Infobox 2).² So konnte für jede Migrantengruppe der Anteil derer berechnet werden, die sich aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt fühlen.

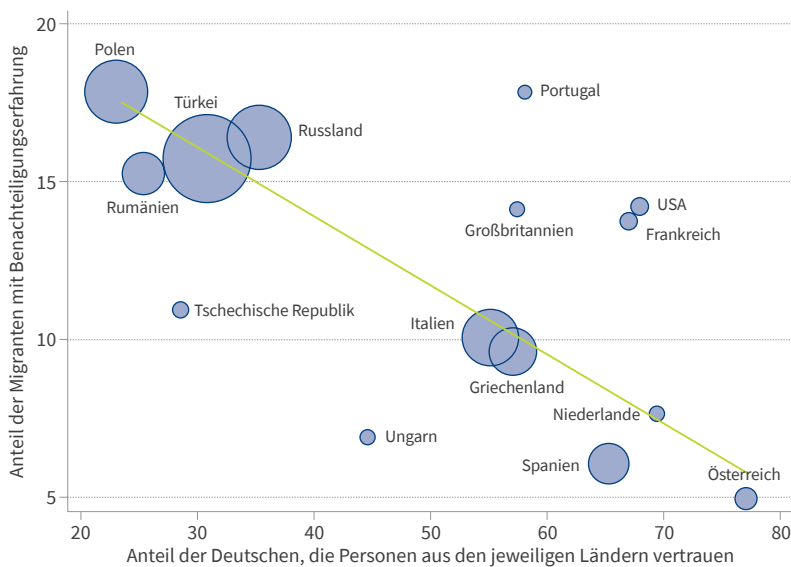
Abbildung A2 zeigt, dass das entgegengebrachte Vertrauen einerseits und die gefühlte Benachteiligung andererseits in einem engen statistischen Zusammenhang stehen: Wenn die befragten Deutschen Menschen eines bestimmten Landes als wenig vertrauenswürdig einschätzen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Zugewanderte aus diesem Land angeben, Benachteiligung aufgrund ihrer Herkunft erfahren zu haben. So schätzen etwa 35 Prozent der befragten Deutschen Personen aus Russland als vertrauenswürdig ein, während fast 80 Prozent den Personen aus Österreich vertrauen. Entsprechend geben rund 16 Prozent der Befragten aus Russland an, sie hätten Benachteiligungserfahrung aufgrund ihrer Herkunft gemacht. Dieser Anteil liegt bei den Befragten aus Österreich mit unter 5 Prozent vergleichsweise niedrig. Dies gibt einen ersten Hinweis darauf, dass entgegengebrachtes Vertrauen ein gutes Maß für die Einstellung der Deutschen gegenüber verschiedenen Migrantengruppen ist und somit ein Bestimmungsfaktor der Übergangsdauer aus Arbeitslosigkeit sein könnte.

Starke Korrelation zwischen Vertrauen und Dauer der Arbeitslosigkeit

Im Folgenden wird untersucht, ob eine positive Einstellung der Mehrheitsgesellschaft – gemessen am entgegengebrachten Vertrauen – mit besseren Beschäftigungschancen einer Minderheit einhergehen. Die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungs-

A2

Zusammenhang zwischen wahrgenommenen Benachteiligungserfahrungen von zugewanderten Menschen in Deutschland und dem Vertrauen, das Deutsche ihnen entgegenbringen, nach Herkunftsländ
Anteile in Prozent



Anmerkungen: Die vertikale Achse gibt den Anteil der Migranten aus dem jeweiligen Herkunftsländ an, die auf die Frage: „Wie häufig haben Sie persönlich in Deutschland die Erfahrung gemacht, aufgrund Ihrer Herkunft benachteiligt worden zu sein?“ mit „oft“ geantwortet haben. Auf der horizontalen Achse wird der Anteil der Deutschen ausgewiesen, der den Personen aus einem Herkunftsländ vertraut. Dabei wird als Indikator für Vertrauen der Anteil der Personen herangezogen, die folgende Frage mit „viel Vertrauen“ oder „etwas Vertrauen“ beantwortet haben: „Ich möchte wissen, wie viel Vertrauen Sie in Menschen aus verschiedenen Ländern haben. Bitte sagen Sie mir für jedes Land, ob Sie viel Vertrauen, etwas Vertrauen, wenig Vertrauen oder gar kein Vertrauen haben“. Die Größe der Kreise entspricht der Anzahl an Beobachtungen in der Stichprobe. Für jedes Herkunftsländ wurde der Mittelwert berechnet. Die Grüne Linie stellt den linearen Zusammenhang zwischen entgegengebrachtem Vertrauen (horizontale Achse) und Benachteiligungserfahrung (vertikale Achse) dar, gewichtet nach der Anzahl von Beobachtungen in der Stichprobe.

Quellen für die Benachteiligungserfahrung: SOEP zwischen 1984 und 2014; für das entgegengebrachte Vertrauen: Eurobarometer-Umfragen in Deutschland zwischen 1976 und 1997 und Wahlumfrage European Election Survey 2004. © IAB

² Die für diese Analyse verwendete Stichprobe ist für Zugewanderte in Deutschland nicht repräsentativ, da nur Befragte mit vorliegender Beschäftigungsbiografie berücksichtigt werden.

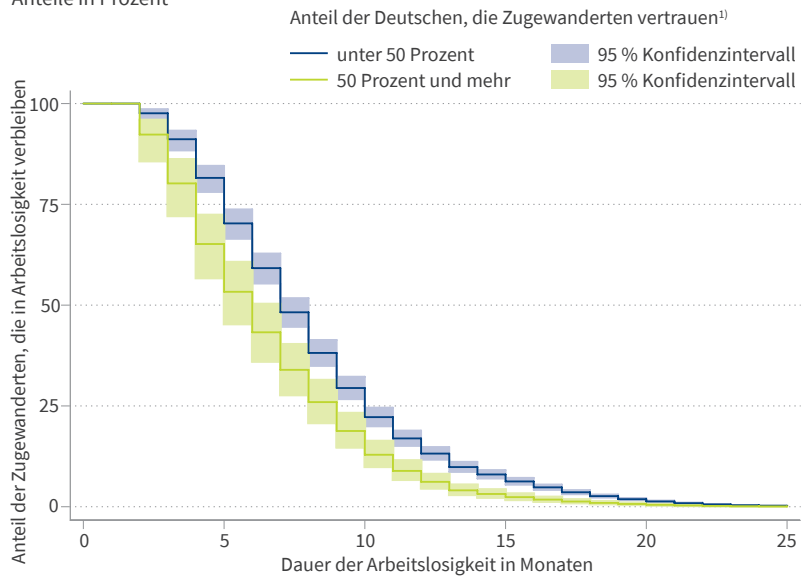
aufnahme wird anhand der Dauer des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung erfasst.

Zur Analyse eines möglichen Zusammenhangs zwischen dem entgegengebrachten Vertrauen und der Dauer des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung wird die Stichprobe zunächst in zwei Gruppen unterteilt: Zugewanderte aus Herkunftsländern, denen mehr als die Hälfte der Deutschen vertraut (zum Beispiel Niederlande und Frankreich), und Zugewanderte, bei denen das für weniger als die Hälfte der Deutschen gilt (zum Beispiel Russland und Rumänien). Abbildung A3 zeigt, dass Zugewanderte aus der ersten Gruppe eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine Beschäftigung aus Arbeitslosigkeit heraus aufzunehmen als Zugewanderte, denen weniger als die Hälfte der Deutschen vertraut.

Dieser Zusammenhang ist jedoch schwer zu interpretieren, da es wahrscheinlich ist, dass entgegengebrachtes Vertrauen nicht der einzige Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen ist. Der beschriebene Zusammenhang könnte also auch durch andere Faktoren getrieben sein. So können sich die Zugewanderten aus verschiedenen Herkunftsländern in einer Reihe weiterer arbeitsmarktrelevanter Merkmale unterscheiden, wie etwa Alter, Geschlecht oder Bildungsniveau, wodurch der gemessene Zusammenhang zwischen entgegengebrachtem Vertrauen und Übergang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung verfälscht würde. Zudem könnte es auch sein, dass das Vertrauen gegenüber einer Bevölkerungsgruppe von Merkmalen abhängt, die nicht beobachtbar, aber arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten beeinflussen. Um dieser Problematik entgegenzuwirken, stützen sich die Schätzergebnisse in diesem Kurzbericht auf die regionalen Unterschiede in der Einstellung gegenüber verschiedenen Migrantengruppen, wobei deren Variation über die Bundesländer berücksichtigt wird. Sofern sich verschiedene Migrantengruppen im Hinblick auf ihre nicht beobachtbaren Merkmale zwischen den einzelnen Bundesländern nicht unterscheiden, können durch diesen Ansatz entsprechende Schlussfolgerungen gezogen werden: Wie hängt das Vertrauen, das bestimmten Migrantengruppen in unterschiedlichem Umfang entgegengebracht wird, mit der Dauer der Arbeitslosigkeit dieser Gruppen zusammen (zur Methode vgl. Infobox 3 auf Seite 7)?

Verbleib von zugewanderten Menschen in Arbeitslosigkeit je nach dem Vertrauen, das ihnen die Deutschen entgegenbringen

Anteile in Prozent



Anmerkungen: Anteile sind in Prozent ausgewiesen. Schätzungen basieren auf der Kaplan-Meier-Methode. Ostdeutsche Bundesländer wurden aufgrund von fehlenden Beobachtungen nicht berücksichtigt.

¹⁾ Anteil der Deutschen, die auf folgende Frage mit „viel Vertrauen“ oder „etwas Vertrauen“ geantwortet haben: „Ich möchte wissen, wie viel Vertrauen Sie in Menschen aus verschiedenen Ländern haben. Bitte sagen Sie mir für jedes Land, ob Sie viel Vertrauen, etwas Vertrauen, wenig Vertrauen oder gar kein Vertrauen haben.“

Lesebeispiel: Bringen mehr als 50 Prozent der Deutschen einer Herkunftslandgruppe Vertrauen entgegen, so sind nach fünf Monaten Arbeitslosigkeit im Durchschnitt noch 55 Prozent der Personen aus dieser Gruppe arbeitslos. Bringen weniger als 50 Prozent der Deutschen einer Gruppe Vertrauen entgegen, so sind nach fünf Monaten Arbeitslosigkeit im Durchschnitt noch 70 Prozent der Personen aus dieser Gruppe arbeitslos.

Quellen für die Dauer der Arbeitslosigkeit: SOEP zwischen 1984 und 2014; für das entgegengebrachte Vertrauen: Eurobarometer-Umfragen in Deutschland zwischen 1976 und 1997 und Wahlumfrage European Election Survey 2004. © IAB

In die Analyseergebnisse in Tabelle T1 (Seite 7) gehen nur Zugewanderte ein, die arbeitslos (Modelle 1 und 2) oder beschäftigt sind (Modelle 3 und 4). Für die hier im Fokus stehenden Ergebnisse wird im Modell 1 der Zusammenhang zwischen verschiedenen Merkmalen und der Dauer des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung geschätzt. Weiterführende Ergebnisse in den Modellen 2, 3 und 4 behandeln jeweils den Übergang aus Arbeitslosigkeit in Inaktivität, aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit sowie aus Beschäftigung in Inaktivität.

Die Schätzungen im Modell 1 zeigen einen negativen und statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen dem entgegengebrachten Vertrauen und der individuellen Übergangsdauer aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Wenn der Anteil der Deutschen, der der jeweiligen Migrationsgruppe vertraut, um 1 Prozentpunkt steigt, geht dies mit einer um 1,04 Prozent niedrigeren Dauer des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung einher (vgl. Tabelle T1).

Wie stark dieser Zusammenhang ist, lässt sich an einem Beispiel illustrieren: Wenn wir zwei Grup-

pen in der Stichprobe vergleichen – eine, der relativ wenige Deutsche vertrauen (etwa Polen mit 21 Prozent) und eine, der relativ viele Deutsche vertrauen (etwa die Niederlande mit 69 Prozent) –, ergibt sich eine Differenz von 48 Prozentpunkten. Würde der Anteil der Deutschen, die den Polen Vertrauen entgegenbringen, von 21 auf 69 Prozent steigen, dann würde dies die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit dieser Gruppe um die Hälfte verkürzen, und zwar von sechs auf drei Monate.

Risiko des Rückzugs vom Arbeitsmarkt

Zugewanderte Menschen, die das Gefühl haben, aufgrund von Vorurteilen oder anderen Benachteiligungen geringere Arbeitsmarktchancen zu

haben, werden bei der Arbeitsuche eher entmutigt. Dies könnte sie veranlassen, die Suche nach einem Arbeitsplatz früher einzustellen als Zugewanderte, die günstigere Bedingungen vorfinden. Wir untersuchen deshalb, ob Zugewanderte mit weniger entgegengebrachtem Vertrauen die Arbeitsuche eher aufgeben und sich gänzlich aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen. Hierfür wird im Modell 2 die Übergangsdauer aus Arbeitslosigkeit in Inaktivität geschätzt (vgl. Tabelle T1). Es zeigt sich ein signifikanter und positiver Zusammenhang zwischen dem entgegengebrachten Vertrauen der Deutschen und der Verbleibsdauer in Arbeitslosigkeit vor einem Rückzug in die Inaktivität. Dies bedeutet: Je größer der Anteil der Deutschen, die einer Migrantengruppe Vertrauen entgegenbringt, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich arbeitslose Angehörige dieser Gruppe aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen.

Wie oben ausgeführt, könnten die Ergebnisse in den Modellen 1 und 2 auch andere Zusammenhänge widerspiegeln. So könnte die Korrelation zwischen entgegengebrachtem Vertrauen und Übergangsdauer aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung auch durch Selektion erklärt werden, sofern sich Zugewanderte aus demselben Herkunftsland im Hinblick auf arbeitsmarktrelevante Merkmale zwischen den einzelnen deutschen Bundesländern unterscheiden. Zum Beispiel könnten sich Zugewanderte mit hoher Produktivität gezielt in Bundesländern niederlassen, in denen ihrem Herkunftsland mehr Vertrauen entgegengebracht wird. Diese Vermutung wurde in zusätzlichen Analysen geprüft, indem für jedes Herkunftsland die Bundesländer in zwei Gruppen eingeteilt wurden: Einerseits Bundesländer, die dem Herkunftsland überdurchschnittlich viel Vertrauen entgegenbringen, und andererseits Bundesländer, in denen das entgegengebrachte Vertrauen unterdurchschnittlich ist. Für die jeweiligen Zugewanderten wurde dann ermittelt, ob zwischen diesen beiden Bundeslandgruppen ein statistisch signifikanter Unterschied für Merkmale wie Bildungsniveau, Alter, Geschlecht, Jahre in Deutschland, Anzahl der Kinder und Familienstand zu beobachten ist. Solche Unterschiede konnten allerdings nicht belegt werden.

2

Datengrundlage

Die Analyse stützt sich auf drei Datensätze, die zusammengeführt wurden: Für die Ermittlung des Vertrauens, das die deutschen Staatsbürger Zugewanderte aus verschiedenen Herkunftsländern entgegenbringen, wurden das Eurobarometer und der European Election Survey herangezogen. Die individuellen Merkmale sowie die Längsschnittinformationen über die Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten¹⁾ aus verschiedenen Herkunftsländern stammen aus monatlichen Kalenderinformationen des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) von Januar 1984 bis einschließlich Dezember 2014. Die Analyse beschränkt sich auf Westdeutschland und Berlin, weil für Ostdeutschland im Untersuchungszeitraum zu wenige Daten vorliegen. Insgesamt umfasst der Datensatz 2.501 Zugewanderte aus 15 Herkunftsländern, die in elf deutschen Bundesländern leben. Das Eurobarometer hat in elf Wellen von 1976 bis 1997 das Vertrauen gegenüber Bürgern aus 15 Ländern in repräsentativen Stichproben der einheimischen Bevölkerung ab 16 Jahren erhoben. Dabei wurde folgende Frage gestellt: „Ich möchte wissen, wie viel Vertrauen Sie in Menschen aus verschiedenen Ländern haben. Bitte sagen Sie mir für jedes Land, ob Sie viel Vertrauen, etwas Vertrauen, wenig Vertrauen oder gar kein Vertrauen haben“.

Anhand der individuellen Antworten auf diese Frage wird in jeder Welle der Anteil positiver Antworten (viel und etwas Vertrauen) als ein Maß für das bilaterale Vertrauen der Deutschen gegenüber anderen Nationen herangezogen. Darauf aufbauend wurde für jede Welle und für jedes „Bundesland-Herkunftsland-Paar“ der durchschnittliche Anteilswert über alle Wellen als zeit-invarianter Indikator für das einer Gruppe entgegengebrachte Vertrauen gebildet. Eine ähnliche Frage wurde im Zuge der Erhebung des European Election Survey vor der Europawahl im Jahr 2004 gestellt.

Die Beschäftigungsbiografie wurde aus Kalenderinformationen des SOEP zusammengestellt. Das SOEP erhebt in jeder Welle für jeden Kalendermonat den Arbeitsmarktstatus der Befragten. Für die vorliegende Analyse wurden die erhobenen Aktivitätskategorien in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Inaktivität kodiert. Inaktivität bezeichnet den Zustand von Personen, die keine Beschäftigung haben und auch nicht nach Arbeit suchen. So kann die Übergangsdauer zwischen verschiedenen Zuständen berechnet werden, etwa aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, aus Arbeitslosigkeit in Inaktivität, aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit und aus Beschäftigung in Inaktivität. Die Stichprobe ist auf die Bevölkerung im Alter von 16 bis 64 beschränkt. Die wiederholten Befragungen implizieren, dass Personen mehrfach in die Analyse einbezogen werden können.

Individuelle Merkmale wie Alter, Geschlecht, Anzahl der Kinder, Bildung, Familienstand, Jahre seit Zuzug, Bezug einer Sozialleistung (inklusive Arbeitslosenhilfe/Arbeitslosengeld II) und Diskriminierungserfahrung werden ebenfalls aus den SOEP-Befragungen entnommen. Diskriminierungserfahrung wird mit der folgenden Frage erfasst: „Wie häufig haben Sie persönlich in Deutschland die Erfahrung gemacht, aufgrund Ihrer Herkunft benachteiligt worden zu sein?“ Mögliche Antworten sind „oft“, „selten“ und „nie“.

¹⁾ Migrantinnen und Migranten sind hier definiert als Personen, die im Ausland geboren und nach Deutschland eingewandert sind.

Kein Zusammenhang zwischen Vertrauen und Arbeitsplatzverlust

Eine weitere Frage ist, ob Zugewanderte, denen weniger Vertrauen entgegengebracht wird, auch ein höheres Risiko haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Bei dieser Analyse werden nur Personen berücksichtigt, die beschäftigt sind. Die Schätzergebnisse in Tabelle T1 (Modelle 3 und 4) zeigen, dass kein signifikanter Zusammenhang besteht zwischen dem von den Deutschen entgegengebrachten Vertrauen und der Wahrscheinlichkeit, dass beschäftigte Migrantinnen und Migranten ihren Arbeitsplatz verlieren.

Dieser Befund deutet darauf hin, dass das Vertrauen von Einheimischen gegenüber Zugewanderten vor allem für die Neueinstellung von Arbeitsuchenden relevant ist, nicht aber für die Entlassung von bereits Beschäftigten. Dies kann durch unvollkommene Informationen erklärt werden: Einstellungen und Vorurteile gegenüber Gruppen, die durch äußere Merkmale als Angehörige einer Minderheit erkennbar sind, spielen eine wichtige Rolle, wenn über diese Personen – wie bei Einstellungsentscheidungen üblich – zu wenig bekannt ist. Die Bedeutung solcher unvollkommenen Informationen reduziert sich stark, wenn die Personen erst einmal beschäftigt sind. In diesem Fall können die individuelle Arbeitsproduktivität und andere Eigenschaften besser beobachtet werden, sodass Vorurteile weniger oder gar nicht mehr zum Tragen kommen.

Andere Erklärungen sind jedoch nicht auszuschließen. Zum Beispiel könnte es sein, dass unter Zugewanderten, deren Herkunftsland mit besonders geringem Vertrauen assoziiert wird, nur diejenigen mit sehr guten Produktivitätsmerkmalen eine Beschäftigung finden. Dann könnte eine ungleiche Selektion in die Beschäftigung einen positiven Zusammenhang zwischen Vertrauen und Stabilität der Beschäftigung ausgleichen.

Fazit

Das Vertrauen gegenüber unbekanntem Personen ist oftmals durch deren Gruppenzugehörigkeit geprägt. Umfragedaten belegen, dass das entgegengebrachte Vertrauen der Deutschen gegenüber Personen aus verschiedenen Ländern sehr unterschiedlich ausfällt. Dies wirft wiederum die bislang

kaum untersuchte Frage auf, ob subjektive Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft mit dem Erfolg der betroffenen Migrantengruppen auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängen. Die hier vorgestellten Ergebnisse zeigen, dass positive Einstellungen gegenüber Migrantengruppen – gemessen an dem Vertrauen, das die Deutschen den Zugewanderten aus unterschiedlichen Ländern entgegenbringen – mit einer kürzeren Übergangsdauer aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung einhergeht. Umgekehrt

T1

Effekt des entgegengebrachten Vertrauens der Deutschen auf die Übergangsdauer aus Arbeitslosigkeit oder aus Beschäftigung von Zugewanderten

	Dauer des Übergangs aus ...			
	Arbeitslosigkeit in Beschäftigung	Arbeitslosigkeit in Inaktivität	Beschäftigung in Arbeitslosigkeit	Beschäftigung in Inaktivität
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Entgegengebrachtes Vertrauen	-1,049*** (0,372)	1,745*** (0,675)	0,325 (0,712)	0,847 (0,670)
Beobachtungen	208.292	208.292	467.345	467.345
Personen	2.501	2.501	5.403	5.403
Regionale fixe Effekte	Ja	Ja	Ja	Ja
Herkunftsland * Jahr fixe Effekte	Ja	Ja	Ja	Ja

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern angepasst für Clustering auf individueller Ebene. *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1. Die Tabelle enthält Koeffizienten eines beschleunigten Ausfallzeitmodells. Zu den Messkonzepten und verwendeten Kontrollvariablen siehe Infoboxen 2 und 3.

Lesebeispiel: Wenn der Anteil der befragten Deutschen, die Migrantinnen und Migranten eines Herkunftslandes Vertrauen entgegenbringt, um 1 Prozentpunkt steigt, sinkt die Übergangsdauer aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung im Durchschnitt um 1,04 Prozent (Modell 1 in Spalte 1).

Quellen für die individuellen Merkmale: SOEP zwischen 1984 und 2014; für das entgegengebrachte Vertrauen: Eurobarometer-Umfragen in Deutschland zwischen 1976 und 1997 sowie Wahlumfrage European Election Survey 2004. © IAB

3

Methodische Hinweise

Für die Analyseergebnisse in Tabelle T1 wird ein Verweildauermodell (parametrisches Weibull-Modell) geschätzt. Mit dieser Methode wird für die Stichprobe von arbeitslosen Zugewanderten die erwartete Zeitspanne bis zur Aufnahme einer Beschäftigung berechnet. Dabei wird für jeden Monat die Wahrscheinlichkeit des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung geschätzt, abhängig von dem entgegengebrachten Vertrauen der Deutschen sowie verschiedenen sozio-demografischen Merkmalen. Hierfür werden folgende Variablen berücksichtigt: Geschlecht, Alter, Anzahl der Kinder, eine Interaktion zwischen Geschlecht und Anzahl der Kinder, schulische Bildung, Familienstand, Jahre seit Zuzug, Bezug von Transferleistungen und vierteljährliche fixe Effekte. In weiteren Regressionen werden zusätzliche Kontrollvariablen berücksichtigt, um die Schätzungen des Einflusses von soziokulturellen Einstellungen zu bereinigen, die theoretisch eine Auswirkung auf den Erfolg der Arbeitsuche haben können. Hierfür werden folgende Variablen verwendet: Sprachkenntnisse, Religionszugehörigkeit, Wichtigkeit des Glaubens, Häufigkeit der Besuche religiöser Veranstaltungen sowie die Identifikation mit Deutschland. Aufgrund fehlender Werte weisen diese Regressionen allerdings weniger Beobachtungen auf und werden daher in diesem Bericht nicht ausführlich kommentiert.

Zusätzlich werden fixe Herkunftsländereffekte, die mit fixen Jahreseffekten interagiert werden, hinzugefügt. So kann statistisch eine Reihe unbeobachteter Faktoren ausgeschlossen werden, die die Ergebnisse potenziell verfälschen könnten. Ein Beispiel ist Bildungsqualität im Herkunftsland. Dies hat zur Folge, dass die Schätzergebnisse zu unterschiedlichen Übergangsraten in Beschäftigung nur auf Unterschiede in dem Vertrauen, das die Deutschen in verschiedenen Bundesländern Zugewanderten aus demselben Herkunftsland entgegenbringen, zurückzuführen sind.



Dr. Sekou Keita

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB.
sekou.keita@iab.de



Dr. Jérôme Valette

ist Assistant Professor an der Universität Paris I – Panthéon-Sorbonne.
jerome.valette@univ-paris1.fr

steigt die Wahrscheinlichkeit des Rückzugs vom Arbeitsmarkt in Inaktivität bei geringem Vertrauen. Dagegen belegen die Ergebnisse keinen Zusammenhang zwischen der Einstellung der Deutschen und dem Risiko von beschäftigten Migrantinnen und Migranten, arbeitslos zu werden oder sich aus dem Arbeitsmarkt zurückzuziehen.

Auf Basis dieser Befunde erscheinen Maßnahmen sinnvoll, die über die Förderung von Sprachkenntnissen, beruflichen Qualifikationen und die Anerkennung von Abschlüssen hinausgehen. Diskriminierung ist erwiesenermaßen mit erheblichen sozialen und wirtschaftlichen Kosten verbunden. Sie kann nicht nur kurzfristig zu einem weniger effizienten Einsatz von Arbeitskräften führen, sondern auch die Erträge von Bildung und Ausbildung beeinträchtigen. Damit könnten die Anreize für zugewanderte Menschen sinken, in ihr Humankapital zu investieren.

Mit dem Rückgang der Einwanderung aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und weltweit zunehmender Migration werden Arbeitssuchende aus kulturell ferneren Ländern, die Vorurteilen besonders stark ausgesetzt sind, eine größer werdende Gruppe im deutschen Arbeitsmarkt ausmachen. Im Umgang mit ihnen werden Maßnahmen zur Verringerung von Diskriminierung an Bedeutung gewinnen. So empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes etwa eine stärkere Sensibilisierung der Personalverantwortlichen hinsichtlich Diversitätsthemen. Anonymisierte Lebensläufe könnten in diesem Zusammenhang ein mögliches Instrument sein, um Ungleichbehandlung bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zu verringern (Krause et al. 2012).

Literatur

Becker, Gary S. (1957): The economics of discrimination. In: the University of Chicago Press, Chicago.

Bertrand, Marianne; Duflo, Esther (2017): Field experiments on discrimination. In: Handbook of Economic Field Experiments, volume 1, S. 309–393. Elsevier.

Bertrand, Marianne; Mullainathan, Sendhil (2004): Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Lamal? A field experiment on labor market discrimination. In: The American Economic Review, 94 (4), S. 991–1013.

Cettolin, Elena; Suetens, Sigrid (2017): Return on trust is lower for immigrants. In: The Economic Journal, 129 (621), S. 1992–2009.

Combes, Pierre-Philippe; Decreuse, Bruno; Laouénan, Morgane; Trannoy, Alain (2016): Customer discrimination and employment outcomes: theory and evidence from the French labor market. In: Journal of Labor Economics, 34 (1), S. 107–160.

Fehr, Ernst (2009): On the economics and biology of trust. In: Journal of the European Economic Association, 7 (2–3), S. 235–266.

Guiso, Luigi; Sapienza, Paola; Zingales, Luigi (2009): Cultural biases in economic exchange? In: The Quarterly Journal of Economics, 124 (3), S. 1095–1131.

Hägg, Göran T. (1994): The economics of trust, trust-sensitive contracts, and regulation. In: International Review of Law and Economics, 14 (4), S. 437–451.

Keita, Sekou; Valette, Jérôme (2019): [Natives' attitudes and immigrants' unemployment durations](#). In: Demography, 56, (3), S. 1023–1050.

Koopmans, Ruud; Veit, Susanne; Yemane, Ruta, (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. WZB Discussion Paper, Nr. SP VI 2018–104.

Krause, Annabell; Rinne, Ulf; Zimmermann, Klaus F.; Bösch, Ines; Alt, Ramona (2012): Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ – Abschlussbericht. IZA Research Report Nr. 44.

Lundberg, Shelly J.; Startz, Richard (1983): Private discrimination and social intervention in competitive labor markets. In: American Economic Review, 73 (3), S. 340–47.

Phelps, Edmund S. (1972): The statistical theory of racism and sexism. In: The American Economic Review, 62 (4), S. 659–661.

Platow, Michael J.; Foddy, Margaret; Yamagishi, Toshio; Lim, Li; Chow, Aurore (2012): Two experimental tests of trust in in-group strangers: The moderating role of common knowledge of group membership. In: European Journal of Social Psychology, 42 (1), S. 30–35.

Rebien, Martina; Rothe, Thomas (2018): [Langzeitarbeitslose Bewerber aus betrieblicher Perspektive: Zuverlässigkeit ist wichtiger als fachliche Qualifikation](#). IAB-Kurzbericht 12/2018.

Rooth, Dan-Olof (2010): Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. In: Labour Economics, 17 (3), S. 523–534.

Sasaki, Masaru (1999): An equilibrium search model with coworker discrimination. In: Journal of Labor Economics, 17 (2), S. 377–407.

Schwab, Stewart J. (1986): Is statistical discrimination efficient? In: The American Economic Review, 76 (1), S. 228–234.

Tabellini, Guido (2010): Culture and institutions: economic development in the regions of Europe. In: Journal of the European Economic association, 8 (4), S. 677–716.

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 10, 21.4.2020 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Elfriede Sonntag | Graphik & Gestaltung: Monika Pickel | Foto: privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB | Bezug: IAB-Bestellservice, c/o wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 | ISSN 0942-167X