

Dann eben mithilfe meiner Leute Wie Netzwerke helfen, ethnische Diskriminierung bei der Jobsuche zu umgehen

Benjamin Schulz

Nach den Berechnungen und der Definition des Statistischen Bundesamts haben 26 Prozent aller in Deutschland lebenden Menschen einen Migrationshintergrund. Rund 21,2 Millionen Menschen in Deutschland haben demnach die deutsche Staatsangehörigkeit nicht von Geburt an oder haben mindestens ein Elternteil, bei dem das so ist. In der erwerbstätigen Bevölkerung sind es mit circa 24 Prozent nur geringfügig weniger als in der Gesamtbevölkerung. Zwischen Berufsgruppen unterscheiden sich diese Anteile jedoch stark: So beträgt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Altenpflege 31 Prozent, im Reinigungsgewerbe sogar 55, in der Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen hingegen nur 11 Prozent. Schon diese Unter- und Überrepräsentationen in Berufsgruppen zeigen die erhebliche ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Zahlreiche Studien haben gezeigt: Zugewanderte und ihre Nachkommen üben in Deutschland häufiger einfache Tätigkeiten aus als Deutsche ohne Migrationshintergrund, sie erzielen geringere Einkommen, brauchen nach Jobverlust länger, um eine neue Stelle zu finden, sind seltener sozialversicherungspflichtig und häufiger prekär beschäftigt. Wie in vielen westlichen Gesellschaften gibt es also auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt starke und anhaltende ethnische Ungleichheiten. Doch die ausschließliche Betrachtung des Zuwanderungsstatus lässt die gravierenden Unterschiede außer Acht, die zwischen einzelnen Gruppen bestehen: Während Zuwanderer aus west-, nord- und südeuropäischen Ländern kaum (noch) Nachteile haben, sind diese insbesondere für Zuwanderer aus der Türkei, aus Nordafrika und dem Mittleren Osten erheblich, teils auch für Menschen aus Osteuropa.

Nachteile resultieren zum Großteil aus Defiziten in der beruflichen Qualifikation, in Abschlüssen und in deutscher Sprachkompetenz. Doch können das Ausmaß, die Hartnäckigkeit und vor allem fortbestehende Unterschiede zwischen Zuwanderergruppen nicht allein auf diese Faktoren zurückgeführt werden. Zwei weitere Gründe spielen eine wichtige Rolle: die soziale Integration und die ethnische Diskriminierung, die einer Zuwanderergruppe widerfährt. Beide Gründe hängen in ihrem Effekt auf die Arbeitsmarktintegration eng mit der ethnischen Herkunft beziehungsweise Zuschreibung zusammen.

In der Integrationstheorie gilt die soziale Integration seit jeher als wichtige Triebkraft für andere Aspekte der Integration, vor allem für die Arbeitsmarktintegration. Dies lässt sich gut im Umkehrschluss nachvollziehen, wenn man Beispiele partieller Integration betrachtet: Zuwanderergruppen pflegen unter den unterschiedlichsten historischen, sozialen und politischen Rahmenbedingungen ethnische Gemeinschaften und Netzwerke. In Deutschland, wie in vielen ethnisch heterogenen Gesellschaften, ist dies sowohl bei vielen selbst Zugewanderten als auch bei deren Nachkommen der Fall. Eine starke Einbettung in die eigene ethnische Gemeinschaft hängt eng zusammen mit ethnischer Segregation in Wohngebieten. So ergeben sich eher Gelegenheiten für Kontakte und Beziehungen innerhalb der eigenen ethnischen Gruppe als außerhalb. Daneben fördern auch ethnisch oder religiös geprägte Präferenzen die ethnische Einbettung, insbesondere soziale Homophilie, also die menschliche Tendenz, sich am liebsten in sozialen Milieus zu bewegen, die einem ähnlich sind, und soziale Beziehungen mit Menschen zu unterhalten, mit denen man in wichtigen Aspek-

Summary: Like in many other Western countries, ethnic origin is associated with severe disadvantages in the German labor market. In addition to professional qualifications and German language skills, social embeddedness and ethnic discrimination are the main determinants of labor market integration. Longitudinal analyses of data from the National Educational Panel Study show that immigrants benefit more from using their social resources than Germans without an immigrant background, especially people from former recruitment countries such as Turkey. For them, the use of personal networks can help to circumvent (expected) discrimination.

Kurz gefasst: Auch in Deutschland geht die ethnische Herkunft mit erheblichen Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt einher. Neben beruflichen Qualifikationen und Deutschkenntnissen bestimmen auch die soziale Einbettung und ethnische Diskriminierung die Arbeitsmarktintegration. Längsschnittliche Analysen von Daten des Nationalen Bildungspanels zeigen, dass Zugewanderte stärker von der Nutzung ihrer sozialen Ressourcen profitieren als Deutsche ohne Migrationshintergrund, vor allem Menschen aus ehemaligen Anwerbeländern wie der Türkei. Ihnen kann die Nutzung persönlicher Netzwerke helfen, um (erwartete) Diskriminierung zu umgehen.

ten übereinstimmt. So wirkt sich die (ethnische) Herkunft auf die soziale Integration aus, die über den Zugang zu sozialen Ressourcen wiederum die Arbeitsmarktintegration beeinflusst. Hier besteht also ein indirekter Zusammenhang zwischen (ethnischer) Herkunft und Arbeitsmarktintegration, vermittelt über persönliche soziale Netzwerke.

Sehr viel direkter wirkt sich die ethnische Herkunft bzw. eine zugeschriebene ethnische Herkunft bei ethnischer Diskriminierung aus. Experimentelle Studien belegen immer wieder, wie Zuwanderer auch bei gleicher Eignung und Qualifikation bei der Jobsuche benachteiligt werden. Hier äußert sich ethnische Diskriminierung durch geringere Rückrufquoten, seltenere Einladungen zu Vorstellungsgesprächen oder höhere Ablehnungsraten. Wieder sind es in Deutschland vor allem Zuwanderer aus der Türkei, aus (Nord-)Afrika und dem Mittleren Osten, denen auf dem Arbeitsmarkt Diskriminierung widerfährt.

Diskriminierungserfahrungen wirken sich in vielfacher Weise negativ aus. Sie sind emotional belastend, können mittel- und langfristig krank machen, behindern Zugehörigkeit, Teilhabe und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Für die Auswirkungen der sozialen auf die Arbeitsmarktintegration kann erlebte oder erwartete Diskriminierung zudem einen weniger naheliegenden Effekt haben: Sie kann den Rückgriff auf eigene soziale Netzwerke bei der Jobsuche fördern. Vor allem für Zuwanderer, die mit starker Diskriminierung konfrontiert sind, können soziale Beziehungen und die über persönliche Netzwerke verfügbaren Ressourcen einen Weg darstellen, um (erwartete) Diskriminierung zu umgehen und trotz (erwarteter) Diskriminierung möglichst rasch einen Job zu bekommen.

Um zu verstehen, warum soziale Netzwerke und Ressourcen gerade angesichts erwarteter Diskriminierung genutzt werden, um einen neuen Job zu bekommen, muss man sich nur vergegenwärtigen, warum Kontakte und Netzwerke überhaupt bei der Jobsuche genutzt werden. Freunde, Bekannte oder Familienangehörige bieten einfachen Zugang zu Informationen, etwa über eine offene Stelle oder deren Anforderungen. Auch können sie direkte Unterstützung bieten, sei es beim Schreiben einer Bewerbung, durch Motivation und Zuspruch oder gar durch eine persönliche Empfehlung gegenüber einem (potenziellen) Arbeitgeber. Generell sind soziale Ressourcen bei der Jobsuche hilfreich, weil sie Transaktionskosten senken und die Effizienz der Stellensuche erhöhen. Wenn man beispielsweise jemanden kennt, der weiß, wie man eine gute Bewerbung verfasst, muss man sich diese Fähigkeiten nicht erst selbst aneignen.

Je stärker nun die (erwartete) Diskriminierung einer ethnischen Gruppe bei der Jobsuche ist, desto attraktiver wird es für Personen, die dieser Gruppe angehören oder auch nur erwarten, dieser Gruppe zugeschrieben zu werden, eher soziale Netzwerke und Ressourcen zu nutzen als formelle Suchstrategien. Die Erfolgsaussichten dieser Suchstrategien werden durch Diskriminierung gesenkt. Daher ist es rational, eher soziale Ressourcen zu mobilisieren, als es mit direkten Bewerbungen, über Jobportale oder die Arbeitsagentur zu versuchen. Insbesondere eine persönliche Empfehlung ist ein wirksames Mittel, um Diskriminierung zu überwinden, weil sie bei Arbeitgebern womöglich vorhandene Unsicherheiten über die Qualifikation oder Eignung oder Zweifel an der Produktivität einer Bewerberin oder eines Bewerbers zerstreuen können.

Nun sind aber nicht alle sozialen Ressourcen gleichermaßen einfach zu mobilisieren. Während Informationen von Freunden oder Bekannten recht einfach zu bekommen sind, häufig sogar nebenbei weitergegeben werden, sind Empfehlungen und Referenzen deutlich schwieriger zu erhalten. Einerseits liegt das daran, dass eine Empfehlung auch zum Empfänger (dem Arbeitgeber) passen muss. Andererseits ist es durchaus riskant, eine Empfehlung abzugeben, weil der aus ihr im Erfolgsfall resultierende Vertrauensvorschuss gegenüber einer Bewerberin negativ auf den Empfehlenden zurückfallen kann, wenn sich die neu eingestellte Bewerberin für den Arbeitgeber als unpassend herausstellt. Daher schuldet der Nutznießer derjenigen, die in einem Bewerbungsverfahren ein gutes Wort eingelegt hat, deutlich mehr als derjenigen, die auf eine Ausschreibung hingewiesen hat. Wie und wann werden verschiedene soziale Ressourcen angesichts der Unterschiede im Aufwand ihrer Mobilisierung genutzt? Aus der

Integrations- und Sozialkapitaltheorie folgt dazu folgende Überlegung: Aufwendige soziale Ressourcen, die entsprechend höhere (nicht monetäre) Kosten haben, wie etwa persönliche Empfehlungen, dürften eher bei starker Diskriminierung genutzt werden als bei geringerer. Denn dann wiegt der höhere Aufwand zur Mobilisierung dieser sozialen Ressourcen weniger schwer als die zu erwartenden, aus Diskriminierung folgenden Nachteile bei formalen Suchstrategien.

Tatsächlich wird diese theoretische Vermutung durch Daten der Erwachsenenkohorte des Nationalen Bildungspanels (National Educational Panel Study, NEPS) bestätigt. Sie zeigen, dass vor allem Zuwanderer aus ehemaligen Anwerbeländern (mehrheitlich aus der Türkei) von der Verfügbarkeit sozialer Ressourcen bei der Stellensuche profitieren. Ihre Chancen, im Falle von Arbeitslosigkeit einen neuen Job zu finden, steigen beispielsweise um mehr als 40 Prozent, wenn sie über ihr persönliches Netzwerk eine Empfehlung mobilisieren können. Sie profitieren auch stärker, wenn sie auf sozioökonomisch besser positionierte Netzwerke zurückgreifen können, als das bei Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern aus der ehemaligen Sowjetunion der Fall ist. (Für diese findet sich bei keiner der untersuchten sozialen Ressourcen ein statistisch bedeutsamer Unterschied zu Deutschen ohne Migrationshintergrund.)

Bei der Stellensuche profitiert also diejenige Zuwanderergruppe am stärksten von sozialen Ressourcen, die die stärkste ethnische Diskriminierung erfährt. Interessant ist insbesondere, dass sich dieser Unterschied nur für die Verfügbarkeit von Empfehlungen, aber nicht für die Verfügbarkeit von Informationen über freie Stellen zeigt. Dieser Befund passt zu dem oben dargelegten Argument, dass aufwendige soziale Ressourcen vor allem dann zur Stellensuche genutzt werden, wenn starke Diskriminierung zu befürchten ist. Empfehlungen können demnach bei potenziellen Arbeitgebern (auf ethnischer Diskriminierung basierende) Unsicherheit und Zweifel an der Eignung eines Bewerbers zerstreuen; lediglich über soziale Kontakte besser über freie Stellen informiert zu werden, reicht hingegen als Ausgleich nicht aus.

Wichtig ist: Die Analyse bezieht sich auf die Jobchancen von kürzlich arbeitslos gewordenen abhängig Beschäftigten. Andere wichtige Aspekte der Arbeitsmarktintegration wie die Qualität einer neuen Stelle, das erzielte Einkommen oder die Arbeitsbedingungen wurden nicht betrachtet. Ob sich die Nutzung sozialer Ressourcen für Zugewanderte und ihre Nachkommen auch für diese Aspekte auszahlen, muss daher hier offenbleiben. Eine Vermutung kann allerdings geäußert werden: Es gibt gute Argumente und empirische Befunde dafür, dass die – oftmals von der ethnischen Herkunft geprägten – Netzwerke von Zuwanderern für sozialen Aufstieg und den Zugang zu besseren Jobs nicht gut geeignet sind, weil intra-ethnische soziale Beziehungen in der Regel weniger hilfreiche soziale Ressourcen bereitstellen können als inter-ethnische. Viele Zuwanderergruppen sind eben eher in den unteren Statuspositionen und Segmenten des Arbeitsmarkts beschäftigt. Auch das zeigen unsere Analysen von NEPS-Daten. Es braucht also nicht nur den Abbau ethnischer Diskriminierung, mindestens so wichtig bleibt die soziale Integration. Wo sich Gelegenheiten für positiven Kontakt über ethnische Grenzen hinweg bieten, können zugleich Vorurteile und die Basis für Diskriminierung abgebaut und persönliche soziale Netzwerke erweitert werden.



Benjamin Schulz arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen im Schwerpunkt Dynamiken sozialer Ungleichheit. Im Nationalen Bildungspanel hat er die operative Leitung zweier Panelstudien inne. Er forscht zur Integration Zugewandelter und zu den Auswirkungen der Digitalisierung. (Foto: Martina Sander)

benjamin.schulz@wzb.eu

Literatur

Koopmans, Ruud/Veit, Susanne/Yemane, Ruta: „Taste or Statistics? A Correspondence Study of Ethnic, Racial and Religious Labour Market Discrimination in Germany“. In: *Ethnic and Racial Studies*, 2019, Jg. 42, H. 16, S. 233–252.

Mouw, Ted: „Racial Differences in the Effects of Job Contacts: Conflicting Evidence from Cross-Sectional and Longitudinal Data“. In: *Social Science Research*, 2002, Jg. 31, H. 4, S. 511–538.

Schulz, Benjamin: *Ethnic Networks, Access to Social Capital and the Labor Market Integration of Immigrants in Germany. How Ethnic Networks Function*. Dissertation. Mannheim: Universität Mannheim 2019.