

**INTERNATIONAL MIGRATION  
PAPERS  
7**

**Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber  
ausländischen Arbeitnehmern  
in Deutschland**

---

**Andreas Goldberg**

Geschäftsführer, Zentrum für Türkeistudien, Essen

**Dora Mourinho**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Zentrum für Türkeistudien, Essen

**Ursula Kulke**

Assessorin, Ravensburg

## Inhalt

<b>VORWORT</b>		vi
<b>A.</b>	<b>Empirischer Nachweis von Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern beim Zugang zum Arbeitsmarkt: Erfahrungsbericht für Deutschland</b>	
	<b>Andreas Goldberg und Dora Mourinho</b>	1
<b>1.</b>	<b>EINLEITUNG</b>	2
	1.2. Ausgangslage	2
	1.2.1. Entwicklung der Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland	3
	1.2.2. Ausländische Arbeitnehmer in Deutschland	4
	1.2.3. Ausländische Jugendliche - unter besonderer Berücksichtigung der Türken	6
	1.3. Definition von Diskriminierung	10
	1.4. Grundlagen der deutschen Rechtsordnung	10
<b>2.</b>	<b>EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG:</b>	
	<b>"Semi-skilled jobs" - Telefonische Tests</b>	12
	2.1. Einleitung	12
	2.2. Methode	12
	2.2.1. Auswahl der Testpersonen	13
	2.2.2. Training der Testpersonen	13
	2.2.3. Auswahl der Testsituationen	14
	2.2.4. Methoden der Stellenfindung	14
	2.2.5. Fiktive Lebensläufe der Testpersonen	15
	2.2.6. Erfassung der Ergebnisse - Fragebogen	15
	2.2.7. Verlauf der Untersuchung	16
	2.2.8. Messung von Diskriminierung	18
	2.2.9. Ungleiche Behandlung und gleiche, aber unterschiedliche Behandlung	18
	2.2.10. Validity checks	19
	2.2.11. Statistische Erfassung der Ergebnisse	21
<b>3.</b>	<b>ERGEBNISSE: "semi-skilled jobs"</b>	21
	3.1. Ungleichbehandlung	22
	3.2. Fallbeispiele	23
	3.3. Übersicht nach Sektoren und Branche	24
	3.4. Übersicht nach Betriebsgröße	26
	3.5. Übersicht nach Sektoren und Betriebsgröße	27
	3.6. Zusammenfassung	28
<b>4.</b>	<b>EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG:</b>	
	<b>"Higher qualified jobs" - Schriftliche Bewerbung</b>	30
	4.1. Einleitung	30
	4.2. Methode	30
	4.2.1. Auswahl der Testsituationen	30
	4.2.2. Methoden der Stellenfindung/Auswahl der Berufe	31
	4.2.3. Fiktive Anschreiben und Lebensläufe	31
	4.2.4. Untersuchungsverlauf	34
	4.2.5. Messung von Diskriminierung	35
	4.2.6. Validity checks	35

4.2.7. Statistische Analyse der Ergebnisse .....	35
<b>5. ERGEBNISSE: "higher qualified jobs" .....</b>	<b>36</b>
5.1. Ungleichbehandlung - Gesamtübersicht .....	36
5.2. Nachgewiesene Diskriminierungsrate .....	37
5.3. Übersicht nach Regionen .....	38
5.4. Übersicht nach Berufen .....	39
5.5. Übersicht nach Branchen .....	42
5.6. Übersicht nach Betriebsgröße .....	42
5.7. Privater und halb-öffentlicher Sektor .....	43
5.8. Zusammenfassung .....	44
<b>6. GESAMTBETRACHTUNG .....</b>	<b>46</b>
6.1. Die Ergebnisse und ihre Signifikanz .....	47
6.2. Diskriminierung in Abhängigkeit zur Betriebsgröße .....	47
6.3. Zusammenfassung .....	48
6.4. Schlußbemerkung .....	50
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>52</b>
<b>Anhang: Signifikanz-Tabellen .....</b>	<b>54</b>
<b>B. Schutz der Arbeitsmigranten im Bereich der Beschäftigung: Rechtliche Möglichkeiten und deren Verbesserung Ursula Kulke .....</b>	<b>55</b>
<b>1. EINLEITUNG .....</b>	<b>56</b>
<b>2. INTERNATIONALE, SUPRANATIONALE SOWIE NATIONALE VORSCHRIFTEN ZUM SCHUTZ DER ARBEITSMIGRANTEN .....</b>	<b>57</b>
2.1. Historische Entwicklung der Arbeitsmigranten .....	57
2.2. Internationale Vorschriften zum Schutz der Arbeitsmigranten vor Diskriminierung .....	58
2.2.1. Vorschriften der Internationalen Arbeitsorganisation .....	59
2.2.2. Internationale Übereinkommen der Vereinten Nationen .....	60
2.2.3. Supranationale Vorschriften .....	61
2.3. Nationale Rechtsvorschriften gegen die Diskriminierung von Arbeitsmigranten .....	62
2.3.1. Artikel 3 Absatz 1, Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz (GG) .....	63
2.3.2. Paragraph 75 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) .....	65
2.3.3. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz .....	67
2.3.4. Strafrechtliche Vorschriften .....	67
2.4. Der Betriebsrat .....	68
2.5. Zugang zum Gerichtsverfahren .....	69
2.6. Die Ausländerbeauftragten .....	71
2.6.1. Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer .....	71
2.6.2. Die Beauftragten für die Belange der Ausländer auf Landes- und Kommunalebene .....	72
<b>3. VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE HINSICHTLICH DES NATIONALEN RECHTS ..</b>	<b>73</b>
3.1. Verfassungsrecht .....	74
3.2. Paragraph 75 Betriebsverfassungsgesetz .....	75
3.2.1. Rechtsfolgen .....	75
3.2.2. Mittelbare Diskriminierung .....	77
3.3. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz .....	78

3.4.	Strafrecht .....	78
3.5.	Prozeßrecht .....	79
3.6.	Rechtliche Möglichkeiten der Betriebsräte .....	80
3.7.	Rechtliche Möglichkeiten der Ausländerbeauftragten .....	80
3.8.	Zusammenfassung .....	81
<b>4.</b>	<b>STELLUNGNAHME BEZÜGLICH EINES ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZES</b> ...	<b>81</b>
4.1.	Notwendigkeit eines Antidiskriminierungsgesetzes .....	82
4.2.	Vorschlag hinsichtlich der wesentlichen Punkte eines Antidiskriminierungsgesetzes .....	83
4.2.1.	Schutzbereich .....	83
4.2.2.	Definition des Begriffs Diskriminierung .....	84
4.2.3.	Geltungsbereich .....	83
4.2.4.	Positive Aktion .....	84
4.2.5.	Beweislastverteilung .....	85
4.2.6.	Schadensersatz .....	86
4.2.7.	Kommission zur Gleichbehandlung .....	86
4.2.8.	Weitere Aufgaben der Kommission .....	88
4.2.9.	Auslegungspflicht .....	87
<b>5.</b>	<b>SCHLUSSFOLGERUNGEN</b> .....	<b>88</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>89</b>
	<b>Gerichtsentscheidungen</b> .....	<b>90</b>
	<b>LIST OF INTERNATIONAL MIGRATION PAPERS</b> .....	<b>91</b>

## Vorwort

Die folgenden zwei Studien sind Bestandteil einer Reihe von Untersuchungen, die die Abteilung für Arbeitsmigration des Internationalen Arbeitsamtes (in Englisch: ILO) angeregt hat. Die Studie von A. Goldberg und D. Mourinho, die unter der Leitung von Prof. Dr. F. Sen vom Zentrum für Türkeistudien ausgeführt wurde, hat das Ziel zu dokumentieren, *ob* Ausländer diskriminiert werden, wenn sie sich um ausgeschriebene Stellen bewerben. Die Forschungen hierzu wurden in zwei hochindustrialisierten Regionen Deutschlands ausgeführt, im Rhein-Ruhr Gebiet und in Berlin. Sie umfassten sowohl Arbeitsplätze, die sich am unteren Ende der Qualifizierungsskala befinden als auch Berufe mit höheren Anforderungen, wie z.B. Krankenpfleger, Krankengymnast, Bauzeichner und Informatik-Assistent.

Diese Arbeit, wie auch schon die Paralleluntersuchung in den Niederlanden,<sup>1</sup> beweist in unwiderlegbarer Weise, daß es Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt gibt, die es bei der herrschenden Gesetzeslage jedoch nicht geben dürfte.

Die Studie von U. Kulke untersucht den Anwendungsbereich und die Effizienz der deutschen Gesetzesgebung im Hinblick darauf, wie durch sie die Diskriminierung von Arbeitsmigranten unterbunden werden kann und wie sie es diskriminierten Personen ermöglicht, ihre Rechte einzuklagen. Sie kommt zu der Schlußfolgerung, daß ein spezielles Anti-Diskriminierungsgesetz wesentlich effektiver wäre, als die bestehenden allgemeinen Bestimmungen, die über eine Reihe von Gesetzen und Verordnungen verstreut sind.

Ich möchte mich herzlich bedanken, nicht nur bei den Forschern, die ein schwierige und herausfordernde Arbeit unternommen haben, sondern auch bei den Institutionen, die durch ihre finanzielle Unterstützung diese Studien ermöglicht haben, nämlich die Hans-Böckler Stiftung in Düsseldorf und Frau Dr. Barbara John, Ausländerbeauftragte der Senatsverwaltung für Soziales in Berlin.

W. R. Böhning  
Chief  
Migration for Employment Branch

<sup>1</sup> F. Bovenkerk et. al.: *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, International Migration Papers 4, Geneva, ILO, 1995.

**A. Empirischer Nachweis von Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern beim Zugang zum Arbeitsmarkt: Erfahrungsbericht für Deutschland**

**Andreas Goldberg und Dora Mourinho**

# 1. EINLEITUNG

## 1.1. Einleitung

Die hier präsentierten Untersuchungsergebnisse sind Bestandteil des vom International Labour Office (ILO) geleiteten und koordinierten Projekts "Gegen Diskriminierung von ausländischen Arbeitnehmern und ethnischen Minderheiten in der Arbeitswelt". Die erste Hauptaktivität bildet dabei der "Empirische Nachweis von Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern zum Arbeitsmarkt", bei der das Zentrum für Türkeistudien die Aufgabe übernommen hat, alle Forschungsarbeiten, die sich auf die empirischen Erhebungen in der Bundesrepublik Deutschland beziehen, durchzuführen. Der vorliegende Bericht faßt die wichtigsten Erfahrungen und Ergebnisse zusammen.

Ziel des Projektes war es, zu untersuchen, ob und inwieweit eine Diskriminierung von Ausländern beim Zugang zum Arbeitsmarkt empirisch nachzuweisen ist. Die Untersuchung umfasst sowohl repräsentative Bereiche des Arbeitsmarktes als auch unterschiedliche Qualifikationsgrade.

Erfahrungsberichte von Betroffenen weisen zwar immer wieder auf die Existenz von Diskriminierung von Ausländern und ethnischen Minderheiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt hin, eine vergleichbare empirische Untersuchung ist aber in der Bundesrepublik Deutschland bislang nicht durchgeführt worden. Untersuchungen liegen bisher vor allem zum Thema "Diskriminierung am Arbeitsplatz" vor.

Vor dem Hintergrund der gleichen Zugangsvoraussetzungen, d.h. in rechtlicher Hinsicht, daß der Bewerber der Minderheitsbevölkerung über eine unbefristete und unbeschränkte Arbeitserlaubnis verfügt, und vor dem Hintergrund der gleichen Bildung und beruflichen Qualifikation wurden in der vorliegenden Untersuchung Bewerbungssituationen geschaffen, in denen sich jeweils ein Mitglied der Mehrheits- und der Minderheitsbevölkerung auf die gleiche Stelle bewarben. Auf diese Weise konnte eine Ungleich- bzw. Schlechterbehandlung durch den Arbeitgeber weitestgehend auf die unterschiedliche nationale Herkunft der Bewerber zurückgeführt werden. Da die Türken in der Bundesrepublik die größte ausländische Minderheit bilden, wurde die Untersuchung mit Türken als Vertretern der Minderheitsbevölkerung durchgeführt.

## 1.2. Ausgangslage

Die Schlechterstellung ausländischer Arbeitnehmer auf dem deutschen Arbeitsmarkt muß vor dem Hintergrund der neuesten Migrationsgeschichte gesehen werden, in der vor allem Arbeiter mit geringer schulischer und beruflicher Qualifikation in die Bundesrepublik kamen und insbesondere im Produktionsbereich unter Hinnahme gefährlicher und schlecht bezahlter Arbeiten eingesetzt worden sind. Die Situation der "Zweiten Generation", d.h. der in der Bundesrepublik aufgewachsenen oder geborenen Nachkommen, sieht anders aus, wobei hier weiterhin Anstrengungen seitens der deutschen Gesellschaft und Politik nötig sind, um Chancengleichheit auf dem Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Denn

es muß in diesem Zusammenhang auch darum gehen, zu fragen, welche Möglichkeiten Ausländer haben, in gehobene berufliche und soziale Positionen aufzusteigen.

Zusätzlich zu diesen Faktoren wird hier die These aufgestellt, daß der Zugang zum Arbeitsmarkt auch vor dem Hintergrund gleicher Qualifikationen maßgeblich durch unmittelbare Diskriminierung behindert wird. Obwohl von rechtlicher Seite, durch Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis der freie Zugang zum Arbeitsmarkt für die große Mehrheit der in Deutschland lebenden Ausländer besteht, werden sie bei der Arbeitssuche immer wieder mit Fremdenfeindlichkeit und Rassismus konfrontiert. Dies mag nicht gleichermaßen in allen Bereichen stattfinden und nach Qualifikationsgrad, nach Arbeitsmarktsituation im jeweiligen Sektor, nach Branchen oder nach Betriebsgröße variieren. In dieser Studie soll es darum gehen, diese hier zugrunde gelegten Vermutungen durch empirische Methoden wissenschaftlich zu untersuchen.

### 1.2.1. Entwicklung der Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland

Bereits Mitte der 50er Jahre wurde der Ruf nach ausländischen Arbeitnehmern in der Bundesrepublik laut, wobei besonders in der Landwirtschaft und im Baugewerbe ein Mangel an Arbeitskräften festzustellen war. Gleichzeitig stieg die Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften auch durch das beschleunigte Wirtschaftswachstum. Die erste Anwerbevereinbarung erfolgte mit Italien 1955, gefolgt von Spanien (1960) und Griechenland (1960), der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und dem ehemaligen Jugoslawien (1968). Damit wurde vor allem der Bedarf der deutschen Wirtschaft an unqualifizierten Arbeitskräften gedeckt. Aus der anfänglichen Annahme, die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte zeitlich zu begrenzen (Rotationsprinzip), ist in den Folgejahren eine neue Situation entstanden, die eine Integration der in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Ausländern über den Arbeitsmarkt hinaus auch auf sozialer, kultureller und politischer Ebene nötig machte. Anfang der 70er Jahre wurde besonders die Anwerbung türkischer Arbeitnehmer forciert; ihre Zahl stieg von 172.400 im Jahre 1967 auf 910.525 im Jahre 1973.<sup>1</sup> Trotz des Anwerbstopps 1973 ist die türkische Bevölkerung - auch im Zusammenhang mit der Familienzusammenführung - stetig gestiegen und sie bildet seit dieser Zeit die größte ausländische Minderheit in Deutschland.

Die Anzahl der in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Ausländer stieg von 1960 bis Ende 1993 von 686.000 auf circa 6,9 Mio. Personen, welches heute einem Bevölkerungsanteil von 8,5% entspricht. Ende Juni 1993 waren 2.183.579 Ausländer sozialversicherungspflichtig beschäftigt.<sup>2</sup>

Viele Anzeichen sprechen dafür, daß die Bundesrepublik zu einem Einwanderungsland geworden ist: Die ausländischen Familien sind nahezu alle nachgekommen, die zweite Generation ist hier geboren oder aufgewachsen und die dritte Generation wächst gerade heran. Die Rückkehrbereitschaft hat stetig abgenommen, besonders unter der zweiten Generation.

<sup>1</sup> Günther Schultze, *Berufliche Integration türkischer Arbeitnehmer. Vergleich der ersten und zweiten Generation*. Bonn 1991. S. 18.

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Trotz der Tatsache, daß ca. 8,5% der Bevölkerung in Deutschland ausländischer Herkunft ist und ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aktuell 9,4%<sup>3</sup> beträgt, verneint die Bundesregierung, daß Deutschland nach 39jähriger Immigration zu einem Einwanderungsland geworden ist. Die Bundesrepublik formuliert die drei großen Ziele ihrer Ausländerpolitik bereits seit Jahren mit der Begrenzung der Zuwanderung, Familienzusammenführung und Integration der hier lebenden Ausländer und Ausländerinnen. Statt einer Einwanderungspolitik wird weiterhin eine Ausländerpolitik betrieben, die die Negation der Tatsache, daß die Bundesrepublik ein Einwanderungsland ist, impliziert. De facto gibt es in der Bundesrepublik aber stetig anwachsenden Ausländerzahlen, hervorgerufen durch Geburten und Neuanreisende. Dies stellt Politik und Gesellschaft vor Herausforderungen, die eine Gleichstellung und Gleichbehandlung in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen und insbesondere in der Welt der Arbeit zur Folge haben müssen. Das bedeutet gleichzeitig, daß Ausländer als integraler Bestandteil der bundesdeutschen Gesellschaft anerkannt werden müssen und nicht länger als Politikum instrumentalisiert werden, wie zuletzt während der Asylrechtdebatte 1992, oder im Zusammenhang mit den Wahlkämpfen der Parteien.

### 1.2.2. Ausländische Arbeitnehmer in Deutschland

Derzeit leben in der Bundesrepublik 6.878.117 Ausländer. Davon sind 1.918.395 türkische Staatsangehörige, was einem Anteil von 27,9% an der ausländischen Wohnbevölkerung entspricht.<sup>4</sup> Im Vergleich dazu leben 1.535.576 Ausländer aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union in der Bundesrepublik. Von den 2.183.579 sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Arbeitnehmern sind allein 631.837 Türken. Das entspricht einem Anteil von 29% an der ausländischen Arbeitnehmerschaft.<sup>5</sup>

Die Türken stellen somit sowohl die größte nationale Minderheit in der Bundesrepublik als auch den größten Anteil an den beschäftigten Ausländern dar. Auf dieser Grundlage ist entschieden worden, die Untersuchung in der Bundesrepublik für die Türken als größte ausländische Bevölkerungsgruppe durchzuführen.

Der Ausbildungsgrad der 'Ersten Generation' ausländischer Arbeitnehmer ist insgesamt relativ niedrig. Es handelt sich primär um un- und angelernte Tätigkeiten, welche von den ausländischen Arbeitnehmern verrichtet werden, wobei Italiener und Türken bislang die niedrigsten Ausbildungs- und Qualifikationsgrade aufweisen. Sie sind vor allem auf Arbeitsplätzen mit Fließband-, Akkord- oder Schichtarbeit anzutreffen.

Am Anfang der Arbeitsmigration in die Bundesrepublik war die Beschäftigungsstruktur relativ homogen. Im Jahre 1976 waren über 70% der ausländischen Erwerbstätigen als Arbeiter beschäftigt. Im Vergleich dazu lag der Prozentsatz bei Deutschen unter 40%. Nur etwas mehr als ein Viertel der ausländischen Erwerbstätigen waren Angestellte (Vergleich Deutsche: über 50%). Der verbleibende Anteil war selbständig oder als mithelfendes Familienmitglied tätig. Von 1987 bis 1991 sank der Anteil der ausländischen Arbeiter von 70,7% auf 66,3%. Die Zahl der Angestellten stieg von 18,5 auf 21,4%. Bei den Türken sank ihr Anteil an den Beschäftigten im Bereich der verarbeitenden Industrie von 70,9% im Jahre

<sup>3</sup> Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg, 30.März 1994.

<sup>4</sup> Statistisches Bundesamt, Stand 31.12.1993. Wiesbaden, September 1994.

<sup>5</sup> Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. 42.Jg., Nr.3, Nürnberg, 30.März 1994.

1976 auf 58,5% im Jahre 1991. Im Dienstleistungssektor erhöhte sich der Anteil in demselben Zeitraum von 7,4% auf 16,1%.

Die beruflichen Positionen von Migranten und ihre berufliche Mobilitätsprozesse sind als Indikatoren für ihre strukturellen Integration in die Aufnahmegesellschaften zu werten. Hinsichtlich der Beschäftigung der ausländischen Arbeitnehmer in den einzelnen Wirtschaftssektoren lassen sich in den letzten Jahren Tendenzen zu einer Verlagerung vom verarbeitenden Gewerbe hin zu Dienstleistungen, Handel, Verkehr u.a. feststellen. Allerdings hat dies nur wenig an der grundsätzlichen Verteilung sowie der Dominanz bestimmter Branchen geändert.

Durch den Eintritt der Zweiten Generation in den Arbeitsprozeß, die ein höheres Schul- und Ausbildungsniveau als ihre Eltern haben, und durch den Sprung in die Selbstständigkeit ist einigen den Aufstieg in bessere berufliche Positionen und höhere Einkommensklassen gelungen.<sup>6</sup>

Die Mehrzahl der ausländischen Arbeitnehmer sind mit einem Anteil von 43,3% (Stand: Juni 1993) weiterhin im verarbeitenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) tätig; innerhalb des verarbeitenden Gewerbes ist der Straßenfahrzeugbau mit derzeit 133.700 ausländischen Arbeitnehmern Spitzenreiter. Weitere 25,1% entfallen auf den allgemeinen Dienstleistungsbereich, 9,8% auf den Handel und 9,7% auf das Baugewerbe. An letzter Stelle steht der Wirtschaftsbereich "Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe", in dem nur 1% der Ausländer arbeitet.

### *Arbeitslosigkeit*

Die einzelnen Nationalitäten sind unterschiedlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Besonders stark betroffen sind die Türken, gefolgt von Italienern und Griechen. Die Arbeitslosenquote ausländischer Arbeitnehmer liegt insgesamt bereits seit Anfang der 70er Jahre deutlich über dem Niveau der bundesdeutschen Arbeitnehmer. 1991 betrug die Arbeitslosenquote der Ausländer 10,7 %, die der Deutschen dagegen nur 6,3 %. Im Jahre 1994 stieg die Arbeitslosenquote der Ausländer sogar auf 15,9% wobei dies mit dem sozialen Status der meisten Ausländer unmittelbar zusammenhängt. Denn 66,5% der insgesamt von Arbeitslosigkeit Betroffenen sind Arbeiter.<sup>7</sup> Ende Juni 1994 betrug die Arbeitslosenquote unter den Türken 19,6% und lag somit über dem gesamt ausländischen Durchschnitt.

Für die in dieser Untersuchung zu betrachtenden Regionen sehen die Zahlen folgendermaßen aus: in Nordrhein-Westfalen betrug die Arbeitslosenquote Ende Januar 1994 insgesamt 11,1%, unter Ausländern 22,0%. In Berlin-Brandenburg ergibt sich ein ähnliches Bild; die Arbeitslosenquote beträgt dort derzeit 13,2%, wobei die Quote bei den Ausländern bei 23,2% liegt.

### *Entgeltunterschiede*

<sup>6</sup> Zentrum für Türkeistudien (Hrsg.): *Ausländische Betriebsgründungen in Nordrhein-Westfalen. Eine vergleichende Untersuchung der unternehmerischen Selbstständigkeit bei Türken, Italienern, Griechen und Jugoslawen*. Opladen, Oktober 1992.

<sup>7</sup> *Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit*. 42. Jahrgang, Nr.3, Nürnberg, 30.März 1994.

Von den ausländischen Erwerbstätigen werden immer noch überwiegend "blue-collar" Tätigkeiten ausgeübt, wo unter anderem die physische Belastung sehr hoch ist.<sup>8</sup> Hohe Ausländeranteile sind besonders in den krisenbetroffenen Wirtschaftszweigen zu verzeichnen. Wie bereits erwähnt, ist der überwiegende Anteil der ausländischen Beschäftigten immer noch im verarbeitenden Gewerbe tätig. Die Situation der ausländischen Erwerbstätigen (siehe Tabelle 1) reflektiert sich auf der Ebene des Arbeitsentgeltes. Berechnungen ergaben, daß die Türken 73% und andere Ausländer 76% des deutschen Durchschnittsentgeltes verdienen.

<sup>8</sup> Barabas, György et al., "Gesamtwirtschaftliche Effekte der Zuwanderung 1988 bis 1991", in: *RWI-Mitteilungen, Zeitschrift für Wirtschaftsforschung*, Jg.43(1992), Heft 2, S.142.

**Tabelle 1. Entgeltunterschiede von Deutschen und Ausländern**

Herkunftsland	Entgelt in DM	% des deutschen Durchschnittsentgelts
Deutschland	4.189	100
Türkei	3.064	73
ehem. Jugoslawien	3.386	81
Griechenland	3.190	76
Italien	3.077	73
Spanien	3.127	75
Ausländer ohne Türken	3.195	76

Quelle: Rürup, Bert, Sesselmeier, Werner, "Zu den wichtigsten Auswirkungen von Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialversicherungen, in: *Forum Demographie und Politik*, Hrsg.: Klose, Hans-Ulrich, Heft 5, Bonn, February 1994, S. 81.

**1.2.3. Ausländische Jugendliche - unter besonderer Berücksichtigung der Türken**  
 Derzeit leben über 2 Mio. ausländische Kinder und Jugendliche bis zum 25. Lebensjahr in der Bundesrepublik Deutschland, darunter über 730.000 Türken. Die türkischen Kinder und Jugendliche stellen somit die zahlenmäßig größte Gruppe junger Ausländer in der Bundesrepublik dar.

Generell hat sich die Schul- und Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher im allgemeinen und die türkischer Jugendlicher im besonderen in den letzten Jahren gebessert. Die Mehrzahl der 20-30jährigen Türken gehört jedoch, ebenso wie ihre Väter, weiterhin der Arbeiterklasse an, auch wenn die Möglichkeiten einer qualifizierteren Tätigkeit nachzugehen durch Berufsausbildung und höhere Schulabschlüsse gestiegen sind.

#### *Schulsituation*

In der Bundesrepublik (früheres Bundesgebiet) gab es 1992 insgesamt rund 837.000 ausländische Schülerinnen und Schüler. Der Anteil ausländischer Schüler an der Gesamtzahl aller Schüler an allgemeinbildenden Schulen im Jahre 1992 betrug 9%. Der überwiegende Teil (86% der ausländischen Schüler) kam aus den Hauptherkunftsländern Griechenland, Italien, ehemaliges Jugoslawien, Portugal, Spanien und Türkei. Unter diesen Nationalitäten wiederum waren türkische Schüler mit einem Anteil von 53% am stärksten vertreten.<sup>9</sup> Besondere Probleme haben ausländische Kinder, die bereits im schulpflichtigen Alter in die Bundesrepublik Deutschland einreisen, sogenannte "Seiteneinsteiger".<sup>10</sup>

Obwohl sich die Situation der ausländischen Kinder und Jugendlichen in den letzten Jahren durch zahlreiche Fördermaßnahmen verbessert hat, besitzen über sechzehn Prozent immer

<sup>9</sup> Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz: *Ausländische Schüler und Schulabsolventen 1983 bis 1992. Dokumentation Nr. 128.*

<sup>10</sup> Zentrum für Türkeistudien (Hrsg.): *Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland - ein Handbuch.* Leske und Budrich Verlag. Opladen 1994. Seite 205 ff.

noch keinen Schulabschluß, wodurch sie im Bezug auf den Arbeitsmarkt unter die Kategorie "schwer vermittelbar" fallen. Der Anteil der ausländischen Abiturienten ist ebenfalls gestiegen aber entspricht immer noch nicht dem deutschen Anteil.

Wie aus Tabelle 2 zu erkennen ist, liegt der Anteil ausländischer Schüler besonders an den Gymnasien, aber auch an Realschulen, weit unter den deutschen Anteilen.

Grundsätzlich ist zu bedenken, daß auch von Seiten der Lehrer und Lehrerinnen größere Sensibilisierung für diese Gruppe von Schülern erforderlich ist, da neben mangelnder Kenntnisse über die Situation der ausländischen Bevölkerung und kulturell bedingter Mißverständnisse oftmals die nötige Motivation der Schüler durch das Lehrpersonal ausbleibt. Erfahrungsberichte belegen, daß ausländische Schüler und Schülerinnen nur bis zu einem bestimmten Schulabschluß ermutigt werden und ihnen darüberhinaus nur reduzierte beruflichen Ambitionen nahegelegt werden.<sup>11</sup>

### *Ausbildungssituation*

Eine Berufsausbildung ist in der Bundesrepublik beinahe unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration auf dem Arbeitsmarkt und bildet somit einen wichtigen Faktor im gesellschaftlichen Integrationsprozeß. Ausländische Jugendliche in der Bundesrepublik haben trotz des in den letzten Jahren zunehmenden schulischen Erfolges besondere Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden. Trotz des teilweise vorhandenen Überangebots an Ausbildungsstellen ist die Ausbildungsquote aller Nationalitäten niedrig, bei türkischen Jugendlichen sogar nur halb so hoch wie die der deutschen Jugendlichen.<sup>12</sup> Neben wirtschaftlichen Schwierigkeiten in bestimmten Regionen und Sektoren spielen sowohl Auswahlkriterien der Betriebe als auch das eigene Berufswahlverhalten ausländischer Jugendliche eine Rolle. Obwohl die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen insgesamt höher als das Angebot ist, gibt es auch Ausnahmen, wie beispielsweise im Pflegebereich.

Ausnahme ist hierbei auch das Handwerk, welches sich - eigenen Angaben zufolge - durchaus um ausländischen Nachwuchs bemüht.<sup>13</sup> Dennoch sind in diesem Bereich derzeit nur 7,4% der bundesdeutschen Lehrstellen mit Ausländern besetzt. Viele Migranten stellten sich, nach Aussage des deutschen Handwerks, gegen die betriebliche Ausbildung ihrer Kinder, besonders bei Berufen, denen im Heimatland keine großen Perspektiven eingeräumt werden. So nehmen nur 37% der 15-18jährigen ausländischen Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung in Deutschland auf. Unter den deutschen Jugendlichen beträgt der Anteil 70%. Bei den ausländischen Mädchen ist der Anteil noch geringer und beträgt rund ein Viertel. Nach wie vor bilden sich ausländische Jugendliche vor allem im gewerblich-technischen Bereich aus. In kaufmännischen Berufen sind sie ebenfalls schwach vertreten. Dies mag zum einen daran liegen, daß ihnen dieser Bereich zu wenig bekannt ist oder bekannt gemacht wird und zum anderen daran, daß sie für sich selbst wenig Perspektiven in diesen Bereichen sehen.

<sup>11</sup> Ebd.

<sup>12</sup> Ursula Boss-Nünning, "Jugendliche ausländischer Herkunft: Arbeitslosigkeit und Zugang zum Arbeitsmarkt", in: Leo Montada (Hrsg.): *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit*. Frankfurt/New York 1994, S.154.

<sup>13</sup> *Report*, Organ des Zentralverbandes des deutschen Handwerks. Heft Nr.6, Düsseldorf Juni 1994.

**Laut den jüngsten Berichten des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft ist das Ausbildungsplatzangebot 1993 in den neuen Bundesländern um ca. 4,4% gestiegen, in den alten Bundesländern dagegen um 5,8% gesunken. Auch sind die Gelder für Fort- und**

**Tabelle 2. Verteilung der ausländischen Schüler an den wichtigsten (allgemeinen) Schularten (Schulen) in % im Vergleich zum Bundesdurchschnitt**

	1985 - alle Schüler	1985 - ausländische Schüler	1992 - alle Schüler	1992 - ausländische Schüler
Hauptschulen	38,0	28,6	25,9	26,0
Realschulen	29,2	7,5	25,7	9,2
Gymnasien	27,5	8,4	31,1	10,1
Gesamtschulen	4,8	5,2	8,9	9,2

Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 126, Dezember 1993, und Nr. 128, Januar 1994.

Weiterbildungsmaßnahmen kontinuierlich gesunken. Ebenfalls ist es inzwischen in vielen Bereichen eher die Regel, daß im Anschluß an die Ausbildung keine Übernahme durch den Betrieb erfolgt. Angaben des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BiBB) zufolge<sup>14</sup> sind drei Jahre nach dem Berufsabschluß nur 42% der Jungen in ihrem gelernten Beruf tätig. Bei den Mädchen sind es 66%. Die anderen sind entweder in einem anderen Beruf tätig, befinden sich in der Weiterbildung oder sind arbeitslos bzw. befristet beschäftigt.

Deutsche und ausländische Jugendliche werden von der allgemeinen Ausbildungsplatzknappheit gleichermaßen betroffen, wie beispielsweise von Ungleichgewichten auf dem Ausbildungsstellenmarkt aufgrund der Konzentration der Ausbildungswünsche auf bestimmte Berufsbereiche oder der Tatsache, daß immer mehr Abiturienten eine Ausbildung im dualen System aufnehmen wollen oder anderen Faktoren (z.B. regionale Ungleichgewichte). Für ausländische Ausbildungsplatzsuchende stellen sich zusätzliche Probleme dar.

"Es gibt eine Vielzahl von Gründen, die Betriebe - verdeckt oder offen - anführen, um aus dem ihnen zur Verfügung stehenden Ausbildungsplatzkontingent Stellen an ausländische Jugendliche zu vergeben oder nicht."<sup>15</sup> Eine in Niedersachsen durchgeführte Befragung<sup>16</sup> von 2.831 Ausbildungsbetrieben zu "Einstellungen von Betrieben zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher" ergab bei den insgesamt 294 beantworteten Fragebögen folgendes:

- 28,8% waren bereit, einen ausländischen Jugendlichen einzustellen
- 69,5% waren dazu nicht bereit
- 1,7% antworteten mit "ja" und "nein".

Dabei machten Groß- und Kleinbetriebe unterschiedliche Argumente geltend. Während Großbetriebe auf (angeblich) fehlende Voraussetzungen ausländischer Jugendlicher hinwiesen, führten Kleinbetriebe, vor allem im Handwerk und Gewerbe, zusätzliche Bedenken auf. Neben den Sprachschwierigkeiten und der zu geringen Schulbildung befürchteten sie Konflikte mit den anderen Mitarbeitern.

<sup>14</sup> *Neue Ruhr Zeitung*, 19. Januar 1994.

<sup>15</sup> Projektgruppe AFA (Red.), *Sozialpädagogische Arbeit mit türkischen Jugendlichen*, Berufswahl. 1987.

<sup>16</sup> Beiderwieden, K. (1984): *Einstellung von Betrieben zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher, eine regional differenzierte Analyse* (vervielfältigtes Manuskript, hrsg. vom Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH an der Universität Hannover), S. 47f.

Die Untersuchungen ergaben bei der Formulierung der Schwierigkeiten auf Seiten der Betriebe folgende Rangfolge:

- weil es sowieso ein Überangebot an deutschen Lehrstellenbewerbern gibt (45,9%)
- weil die schulische Vorbildung von ausländischen Jugendlichen unzureichend ist (35%)
- weil es ihnen an Deutschkenntnissen fehlt (35,7%)
- weil es Probleme mit Kunden geben könnte (21,6%)
- weil sich Ausländer schwer in den Betrieben eingliedern lassen (18,4%)
- weil die ausländischen Jugendlichen nach der Ausbildung wohlmöglich in ihre Heimat zurückkehren (16,4%)
- weil wir grundsätzlich keine Ausländer einstellen (15,2%)
- weil wir mehr oder weniger gar nicht mehr ausbilden.<sup>17</sup>

Betriebe, die sich bereit erklärten, Ausländer auszubilden, stellten folgende Aspekte positiv heraus:

- weil es sich um eine gesellschaftspolitische Zukunftsaufgabe handelt (20,4%)
- weil Ausländer leistungsbereiter und pflichtbewußter sind (9,9%)
- weil sonst ein Facharbeitermangel droht (6,3%)
- weil es zu wenig deutsche Lehrstellenbewerber gibt (4,2%)

Die Situation hat sich in den zurückliegenden Jahren geändert, besonders was das Sprachdefizit der ausländischen Schulabgänger und Auszubildenden betrifft. Auch ist der Rückkehrwille bei der jüngeren Generation geringfügig.<sup>18</sup> Die meisten der hier angeführten Begründungen würden daher der Realität nicht standhalten. Daß viele der hier genannten Vorurteile aber weiterhin bestehen, belegen auch neuere Untersuchungen zu diesem Thema.<sup>19</sup>

### *Probleme bei der Arbeitssuche*

Selbst wenn ausländische Jugendliche eine qualifizierte Berufsausbildung haben, finden sie oft keine Anstellung. Im September 1993 waren 30,3% der arbeitslosen Ausländer zwischen 20 und 30 Jahren alt, so daß diese Gruppe junger Ausländer besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen ist. Der Anteil der 20-25jährigen arbeitslosen Ausländer beträgt bei den Frauen 15,3% und bei den Männern 15% der insgesamt arbeitslosen Ausländer, so daß in dieser Hinsicht von einer relativen Gleichverteilung sprechen kann.

Betrachtet man nur die Gruppe der 20 - 24jährigen, so ergibt sich folgendes Bild: Im September 1991, waren 27.493 ausländische Jugendliche im Alter von 20 bis 24 arbeitslos (13,3% aller ausländischen Arbeitslosen). Zwei Jahre später, im September 1993 waren 52.651 arbeitslose Jugendliche derselben Altersgruppe arbeitslos, was einem Anteil von

<sup>17</sup> Ebd., S.3.

<sup>18</sup> Eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung 1988/89 mit ausländischen Jugendlichen durchgeführte Repräsentativbefragung ergab, daß nur rund 5% der Altersgruppe zwischen 15 und 30 Jahren in ihr Ursprungsland zurückkehren wollen; nahezu 30% wollen immer in Deutschland bleiben und rund 40% sind unentschlossen. Die anderen wollen entweder nur für einige Jahre bleiben oder in ein anderes Land gehen. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, *Berufsbildungsbericht*, Bonn 1993, S.68.

<sup>19</sup> Vgl. auch Wolfgang Nieke, Ursula Boos-Nünning (Hrsg.), *Ausländische Jugendliche in der Berufsausbildung. Auf dem Weg zur Chancengleichheit*. Opladen 1991.

**Tabelle 3. Arbeitslose ausländische Jugendliche 1993 nach Geschlechtern**

Alter	männlich	%	weiblich	%
Unter 20 Jahre	10.260	4,5	8.382	7,0
20 bis 24 Jahre	34.264	15,0	18.387	15,3
25 bis 29 Jahre	37.385	16,4	16.791	13,9
Insgesamt	228.495	100	120.523	100

Quelle: Statistisches Bundesamt, September 1993

15,2% an den insgesamt arbeitslosen Ausländern gleichkommt. Aufgrund steigender Ausländerzahlen durch Geburten und Zuwanderung ist diese Zunahme besonders zu reflektieren.

Der Anteil der arbeitslosen türkischen Jugendlichen, ist der Höchste von allen. Sie sind auch diejenigen die in allen gesellschaftlichen, schulischen und beruflichen Bereichen die meisten Schwierigkeiten haben.

Seiteneinsteiger sind auch im Bereich der Arbeitsplatzsuche besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz sind sie im stärkeren Maße benachteiligt, weil sie große Sprachschwierigkeiten haben, das Ausbildungssystem wenig kennen und noch neu im Integrationsprozeß sind.

### 1.3. Definition von Diskriminierung

In Übereinstimmung mit der Auffassung des Internationalen Arbeitsamtes soll in der vorliegenden Untersuchung von *unmittelbarer Diskriminierung* gesprochen werden, "wenn ein Wanderarbeitnehmer benachteiligt wird, weil er (oder sie) als Nichtstaatsangehöriger oder Person ausländischer Herkunft betrachtet wird"<sup>20</sup>.

Demgegenüber würde man von *mittelbarer Diskriminierung* sprechen, "wenn eine Institution zwar in ihrer Politik keine formelle Unterscheidung vornimmt, jedoch in der Praxis bestimmte Gruppen diskriminiert, in dem sie Auswahlkriterien, Prüfungsanforderungen usw. anwendet, die diese spezielle Gruppe benachteiligt"<sup>21</sup>.

Im folgenden wird der Begriff Diskriminierung im Sinne von *unmittelbarer Diskriminierung* verwendet.

<sup>20</sup> Roger Zegers de Beijl, *Wenn auch gleich vor dem Gesetz... Der Geltungsbereich des gesetzlichen Diskriminierungsverbots und seine Wirkung auf die Diskriminierung der Wanderarbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt des Vereinigten Königreiches, der Niederlande und Schwedens*, World Employment Programme, Working Paper. IAA, Genf, Februar 1992, S.3.

<sup>21</sup> Ebd.

#### 1.4. Grundlagen der deutschen Rechtsordnung

In der Bundesrepublik Deutschland schreibt das Grundgesetz Art.3 Abs.1,2 die rechtliche Gleichheit für Minderheiten fest. Art.3 Abs.3 stellt zwar kein Verbot auf, Personen wegen der Staatsangehörigkeit zu differenzieren, aber dies bedeutet nicht, daß solche Differenzierungen zulässig sind. Das BVerfG prüft bei Regelungen, die Personengruppen verschieden behandeln, im einzelnen nach, ob für die Differenzierung Gründe solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleichen Rechtsfolgen rechtfertigen können.<sup>22</sup>

Einige Grundrechte sind nur Deutschen vorbehalten, so bestimmt Art.33 Abs.2:

*Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt.*

Religiöse Minderheiten genießen durch Art.33 Abs. 3 GG zusätzlichen Schutz.

Eine berufene Stimme hat vor kurzem die folgende Meinung geäußert:

*Die Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht. Nach h.M. sind Privatpersonen jedoch grundsätzlich nicht an die Grundrechte gebunden. Mittelbar wirken sich die Grundrechte auch im Verhältnis Privater zueinander aus; denn die privatrechtlichen Vorschriften sind im Lichte der Grundrechte auszulegen. Der über die Grundrechte bewirkte Schutz von Minderheiten versagt im Verhältnis zu Privaten überall dort, wo es keine Vorschriften gibt, die grundrechtskonform interpretiert werden können.*<sup>23</sup>

Darüberhinaus gelten in Deutschland eine Reihe internationaler Verträge, die Gleichstellungs- und/oder Nichtdiskriminierungsregelungen enthalten.

Als supranationales Recht sind in der Bundesrepublik die Diskriminierungsverbote des EG-Vertrages (Art.6 Abs. 1 und Art.48) zu beachten. Für die Gleichbehandlung der Unionsbürger sind besonders die EWG-Verordnung Nr. 1612/68 des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft und die EWG-Verordnung Nr.1404/71 über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit von Bedeutung.

Gleichbehandlungspflichten können sich aber auch aus den Assoziationsabkommen der EG ergeben. Interessant für die in Deutschland lebenden Türken ist Art.10 des Beschlusses 1/80 des Assoziationsrats EG-Türkei. Dort heißt es:

*(1) Die Mitgliedstaaten der Gemeinschaft räumen den türkischen Arbeitnehmern, die ihrem regulären Arbeitsmarkt angehören, eine Regelung ein, die gegenüber den Arbeitnehmern aus der Gemeinschaft hinsichtlich des Arbeitsentgeltes und der sonstigen Arbeitsbedingungen jede Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit ausschließt.*

<sup>22</sup> Siehe z.B. BVerfG, Beschluß vom 26.1.93 - 1BvL 38/92 u.a. -, NJW 1993, 1517.

<sup>23</sup> Dr.Ninon Colneric, Präsidentin des LAG Schleswig-Holsteins im Rahmen des HEARING des Niedersächsischen Ministers für Bundes- und Europaangelegenheiten zu dem Thema "Wie soll ein Antidiskriminierungsgesetz zum Schutz von Minderheiten in der Bundesrepublik aussehen?", am 23.2.1994 in Bonn.

*(2) Vorbehaltlich der Artikel 6 und 7 haben die in Absatz 1 genannten türkischen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen in gleicher Weise wie die Arbeitnehmer aus der Gemeinschaft Anspruch auf die Unterstützung der Arbeitsämter bei der Beschaffung eines Arbeitsplatzes.*

Das bedeutet, daß bei Vermittlung eines Arbeitsplatzes durch das Arbeitsamt Türken, die in Deutschland im Arbeitsmarkt integriert sind, d.h. die gemäß Artikel 6 mindestens ein Jahr einer ordnungsgemäßen Beschäftigung nachgekommen sind, mit anderen Unionsbürgern gleichgestellt sind. Voraussetzung ist hierbei die rechtliche Situation in aufenthalts- und arbeitsrechtlicher Hinsicht, die bei der zweiten Generation in der Regel gesichert ist.

Der Europäische Gerichtshof hat die unmittelbare Wirkung dieser Diskriminierungsverbote auch im Verhältnis zu Privaten bejaht.<sup>24</sup> Dies bildet zwar neben den nationalen Bestimmungen über Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis eine wichtige Rechtsgrundlage, sie kann aber aufgrund fehlender Sanktionsmöglichkeiten eine etwaige de facto - Diskriminierung jedoch nicht ausschließen.

Darüberhinaus gibt es im Bereich des Arbeitsrechts zahlreiche in diesem Zusammenhang relevante Gesetze, wie das BetrVG und das BPersVG. Diese beziehen sich allerdings auf die Diskriminierung *am* Arbeitsplatz und nicht auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und sind daher für die in dieser Untersuchung zu behandelnde Fragestellung nicht von unmittelbarem Interesse.

## **2. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG: "Semi-skilled jobs" - Bewerbungen per Telefon**

### **2.1. Einleitung**

Die Untersuchungen in Deutschland bezüglich der Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt sind auf der Ebene der "semi-skilled" jobs mit der zweiten Generation türkischer Arbeitnehmer durchgeführt worden. Unter der zweiten Generation werden diejenigen zusammengefaßt, die als Kinder der ersten Einwanderer-Generation in der Bundesrepublik aufgewachsen oder hier geboren sind und zum größten Teil das deutsche Schul- und Ausbildungssystem durchlaufen haben. Die erste Generation wurde in dieser Untersuchung nicht berücksichtigt, da sie sich aufgrund spezifischer Probleme, insbesondere sprachlicher Schwierigkeiten, nicht für einen Vergleich mit deutschen Arbeitnehmern auf der Grundlage von "practice tests" eignet.

Das Rhein-Ruhrgebiet als eine Region mit großem industriellem Bedarf und einem traditionell hohen Ausländeranteil wurde für die Untersuchung bezüglich der "semi-skilled jobs" als Untersuchungsort ausgewählt.

<sup>24</sup> Ebd., S.3.

## 2.2. Methode

Die Untersuchung, ob es eine Diskriminierung türkischer Bewerber gibt, wurde anhand von "practice tests" durchgeführt, welche methodologisch den von Prof. F. Bovenkerk, Universität Utrecht, bezüglich der Untersuchung von Diskriminierung von Ausländern und ethnischen Minderheiten entwickelten Richtlinien folgen.<sup>25</sup> Demnach wird eine Bewerbungssituation mit jeweils einem Mitglied der Mehrheits- und der Minderheitsbevölkerung simuliert, die vor dem Hintergrund derselben formalen Qualifikationen sich auf das gleiche Stellenangebot bewerben. Abgesehen von der Nationalität sind alle anderen Merkmale, bzw. Angaben wie Schulabschluß, Berufserfahrung und Alter gleich bzw. gleichwertig. Auf diese Weise kann festgestellt werden, ob eine Diskriminierung, eine Ungleich- bzw. Schlechterbehandlung durch den Arbeitgeber erfolgt.

Die "unskilled jobs" wurden aus der Untersuchung ausgeklammert, da Bewerber ohne jegliche Qualifikation durch die erhöhten Anforderung auf dem Arbeitsmarkt kaum Aussichten auf Erfolg haben. Die Bezeichnungen "unskilled" bzw. "skilled" beziehen sich jeweils auf den Qualifikationsgrad der Bewerber und nicht auf den des Arbeitsplatzes.

Die Tests auf der Ebene der "semi-skilled jobs" erfolgten in Deutschland ausschließlich über das Telefon. Da in der Bundesrepublik Diplome, Arbeitszeugnisse und gegebenenfalls andere Nachweise bei einer Bewerbung in der Regel auch bei weniger qualifizierteren Tätigkeiten vorgelegt werden müssen, ist es hier nicht möglich gewesen, über die erste Kontaktebene des Telefongespräch hinauszugehen.

### 2.2.1. Auswahl der Testpersonen

Die deutschen und türkischen Testpersonen sollten zwischen 20 und 25 Jahren alt sein. Die über die Jobvermittlung der Universität, über Professoren und Bekanntschaften ermittelten möglichen Bewerber sind am Zentrum für Türkeistudien zu einem ersten Gespräch eingeladen worden, welches der endgültigen Auswahl der Testpersonen vorausging. Es wurden jeweils zwei türkische und zwei deutsche Testpersonen männlichen Geschlechts ausgewählt. Diese waren in ihren Eigenschaften ähnlich und für die konkreten Testsituationen austauschbar.

Die Hauptkriterien für die Auswahl waren neben durchschnittlichem Erscheinungsbild, Ausdrucks- und Improvisationsvermögen die Fähigkeit, auch glaubwürdig zu wirken. Die Bewerber sollten sich sprachlich nicht wesentlich voneinander unterscheiden, das heißt es sollte kein Dialekt gesprochen werden und der Tonfall sollte höflich und überzeugend wirken. Die türkischen Testpersonen sollten der deutschen Sprache mächtig sein, auch insoweit, als ihre ausländische Herkunft nicht aus der Sprache herauszuhören war. Die ausländische Herkunft wurde durch den Namen deutlich gemacht.

### 2.2.2. Training der Testpersonen

Als Testpersonen standen jeweils zwei Deutsche und zwei Türken, alle vier Studenten im Alter zwischen 20 und 25 Jahren, zur Verfügung, die jeweils untereinander ausgetauscht

<sup>25</sup> Vgl. Frank Bovenkerk, *A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin*. ILO, Geneva, 1992.

wurden. Im Vorfeld der Untersuchung wurden die Testpersonen entsprechend in das Vorhaben eingeführt und mit ihren Rollen vertraut gemacht. Sie wurden darüber unterrichtet, welche möglichen Fragen in einem Bewerbungsgespräch auftauchen könnten und wie darauf zu reagieren sei. Darüberhinaus mußten die einzelnen Berufe gründlich durchgesprochen werden, welche Tätigkeiten üblicherweise im einzelnen verrichtet werden und welche Spezialgebiete es gibt. Um in diesem Bereich richtig vorbereitet zu sein, wurden Informationen zu einzelnen Berufen beim lokalen Arbeitsamt und Berufsberatungsstellen eingeholt.

Die Tests wurden jeweils abwechselnd mit zwei Person unterschiedlicher Nationalität durchgeführt. Die türkischen Bewerber gehörten der zweiten Generation von Migranten an, das heißt, sie sind der deutschen Sprache mächtig und haben das deutsche Schul- bzw. Ausbildungssystem durchlaufen. Auch verfügen sie in rechtlicher Hinsicht, durch eine unbefristete und uneingeschränkte Arbeitserlaubnis, über den freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Beide Bewerber besitzen dieselben Qualifikationen und das gleiche Alter. Sie unterscheiden sich von ihren deutschen Mitbewerbern allein durch ihre ausländische Staatsangehörigkeit. Die Testpersonen wurden so instruiert, daß von ihrer Präsentation und ihrem Verhalten am Telefon kein Einfluß auf das Ergebnis genommen werden konnte. Anhand von 'validity checks' wurde dies nochmals überprüft.

### 2.2.3. Auswahl der Testsituationen

Nach einer vorangegangenen Durchsicht der regionalen Stellenanzeigen wurde ein erster Eindruck über die Stellenmarktsituation in der Region gesammelt. Entsprechend den methodischen Vorgaben wurden die Jobs grob in drei Kategorien unterteilt, in Dienstleistungstätigkeiten, Baugewerbe und leichte Industriearbeit. Besonders im Bereich der Dienstleistungen erfolgte, aufgrund der hohen Anzahl von Stellenangeboten in diesem Bereich, eine weitere Feinunterscheidung. Es handelte sich vor allem um Verkaufstätigkeiten, Arbeiten als Fahrer und im Bereich der Gastronomie. Bei der Auswahl der Stellenanzeigen orientierte sich das Projektteam an den in der Methodik<sup>26</sup> erwähnten quantitativen Vorgaben: 75 Bewerbungen im Baugewerbe, 50 in der leichteren Industriearbeit und 50 in der Gastronomie. Die Einhaltung von einem Anteil von 75 Bewerbungen in der Bauwirtschaft konnte nicht eingehalten werden. Dies ist vor allem auf einen saisonbedingten Nachfragerückgang zurückzuführen. Darüberhinaus konnte auch der Bereich der Gastronomie nicht genug berücksichtigt werden, da offene Stellen in diesem Wirtschaftszweig nicht ausreichend in den Anzeigen vertreten waren.

Nach einer ersten Durchsicht der Stellengebote entschied sich das Projektteam dafür, die Bewerbungen auf den privaten Sektor zu beschränken, da Anzeigen öffentlicher Arbeitgeber fast nicht in den Stellenanzeigen vertreten waren.

### 2.2.4. Methoden der Stellenfindung

Es wurden über einen Monat verteilt Anzeigen aus sieben verschiedenen Regionalzeitungen<sup>27</sup> für die Tests gesammelt. Diese Zeitungen bieten jeweils Mittwochs und Samstags umfangreiche Stellenangebote an. Die Anzeigen wurden auf den eigens für die Tests

<sup>26</sup> Ebd.

<sup>27</sup> *Westdeutsche Allgemeine Zeitung, Neue Ruhr Zeitung, Ruhrnachrichten, Nord-Anzeiger, Gladbecker Stadtspiegel, Westfälische Rundschau und Rheinische Post.*

erstellten Fragebogen geklebt. Gleichzeitig dazu wurden die korrespondierenden Bewerberprofile entworfen. Die Anrufe erfolgten am Tag nach dem Erscheinen der Zeitung. Die Anzeigen aus der Samstagsausgabe wurden für die Tests am Montag verwendet und die Anzeigen vom Mittwoch für die Tests am Donnerstag.

Zusätzlich sind anfangs auch Zeitarbeitsfirmen angerufen worden. Nach kurzer Zeit wurde aber wieder darauf verzichtet, da diese Gespräche fast ausschließlich mit der Bitte um einen späteren Rückruf ausgingen und von so kurzer Dauer waren, daß sie keine qualitative Bewertung zuließen. Die gezielte Bewerbung auf Stellenangebote in den Zeitungen erwies sich als der zeitsparendeste und effektivste Weg zur Datengewinnung. Bei den ausgewählten Stellen handelte es sich sowohl um Voll- und Teilzeit- als auch nebenberufliche Tätigkeiten oder um Aushilfsjobs.

#### 2.2.5. Fiktive Lebensläufe der Testpersonen

Je nach Stellenangebot wurden im Vorfeld der Telefongespräche Profile der Bewerber entworfen. Dabei wurden fiktive Namen und Geburtsdaten konstruiert. Beim türkischen Bewerber wurde ein "typisch türkischer" Name gewählt, so daß seine Nationalität für den Arbeitgeber eindeutig zu erkennen war. Die Angaben zur Schul- und Berufsausbildung sowie zur Berufserfahrung variierten, je nach Anforderungsprofil der beschriebenen Stelle. Demnach waren drei Kombinationen, die jeweils als "semi-skilled" definiert wurden, möglich:

- Hauptschulabschluß und abgeschlossene Berufsausbildung mit Berufserfahrung
- Hauptschulabschluß und abgeschlossene Berufsausbildung ohne Berufserfahrung
- Realschulabschluß und abgebrochene Berufsausbildung mit Berufserfahrung

Die Profile wurden, jeweils den Anforderungen in den ausgeschriebenen Stellenanzeigen, entworfen beziehungsweise entsprechend angepaßt. Dadurch sollte die Wahrscheinlichkeit einer positiven Resonanz erhöht werden. Je nach Gesprächsverlauf wurden Fertigkeiten bejaht, die ursprünglich nicht festgelegt werden konnten. Dies betraf zum Beispiel Nachfragen bezüglich der Spezialisierung auf einem bestimmten Tätigkeitsfeld, wie das Wissen um spezielle Techniken oder ob die Fähigkeit mit Holz oder Metall arbeiten zu können. Im konkreten Bewerbungsgespräch stellten die Testpersonen ihr Improvisationsvermögen und ihre Flexibilität unter Beweis.

Alle Bewerber gaben an, ab sofort, zeitlich und räumlich uneingeschränkt für die Arbeitsaufnahme zur Verfügung zu stehen.

#### 2.2.6. Erfassung der Ergebnisse - Fragebogen

Bei den Gesprächen war der Supervisor anwesend und konnte per Konferenzschaltung die Inhalte verfolgen und gegebenenfalls Instruktionen erteilen. Ergebnisse und Gesprächsverlauf wurden schriftlich festgehalten. Die jeweils andere Testperson befand sich ebenfalls im Raum. Dadurch konnte diese den Gesprächsverlauf beobachten und sich auf ihren Anruf entsprechend vorbereiten. Dies hat die Gleichwertigkeit der Anrufe nicht beeinträchtigt. Die Anwesenheit des jeweils anderen diente auch dazu, unter Umständen auffällige Wiederholungen zu vermeiden.

Die Anrufe erfolgten stets in einer standardisierten Form:

*Guten Tag, ich rufe an wegen Ihrer Anzeige in der ... vom ... Dort haben Sie eine Stelle als ... ausgeschrieben und ich wollte mich gerne darauf bewerben.*

Falls der Arbeitgeber eine Absage erteilte, wurde nochmal nachgefragt, ob eine andere Stelle zur Verfügung stehe.

Um die Einzelergebnisse möglichst genau zu erfassen, wurde ein Fragebogen (Questionnaire) erstellt, in dem alle Informationen über die ausgeschriebene Stelle, über das betreffende Unternehmen, den Bewerber und die Ergebnisse zusammengestellt wurden.

Der Fragebogen bestand aus drei grundlegenden Teilen. Im ersten Teil wurde die Firma beschrieben, d.h. Name, Größe, Branchenzugehörigkeit und Sitz. In den Fällen, in denen die Firmengröße nicht schon bereits während der Tests ermittelt werden konnte, ergänzten telefonische Nachfragen nach Abschluß der Tests diese Informationen. Es handelte sich ausschließlich um private Firmen, da Anzeigen öffentlicher Arbeitgeber in den Stellenanzeigen nur marginal vorhanden waren. Dieser Teil des Fragebogens ist zu Beginn der Testserie vom Supervisor ausgefüllt worden.

Im zweiten Teil erfolgten Angaben über die Bewerber, das heißt Staatsangehörigkeit, Schulbildung, Ausbildung und Berufserfahrung. Diese Angaben dienten dem Entwerfen der 'Profile' gemäß den Anforderungen in den ausgeschriebenen Stellenanzeigen.

Im dritten Teil schließlich wurden die Ergebnisse der jeweiligen Bewerbungsgespräche festgehalten, das heißt die Reaktion der Arbeitgeber bzw. die Art ihres feed-backs.

## 2.2.7. Verlauf der Untersuchung

### *Ebenen der Untersuchung*

Die Tests in Deutschland auf der Ebene der "semi-skilled jobs" fanden ausschließlich telefonisch statt. Dies hatte den Vorteil, daß Faktoren wie Aussehen, erster Eindruck, Auftreten und vergleichbare subjektive Entscheidungsmechanismen ausgeschlossen werden konnten und eine etwaige Diskriminierung weitestgehend auf die Nationalität zurückgeführt werden konnte. Diesem Zweck diente auch die Auswahl jeweils typischer nationalitätsspezifischer Namen (Stefan Niemeyer, Yilmaz Öztürk). Da der türkische Bewerber ein akzentfreies Deutsch sprach, wurde die Nationalität lediglich durch den Namen deutlich. Beide Testpersonen erhielten die Anweisung, ihren Namen bei jedem Telefonat deutlich zu erwähnen und gegebenenfalls zu wiederholen, um sicherzustellen, daß sie von der betreffenden Person wahrgenommen wurden. Dies ist besonders beim türkischen Bewerber von besonderer Wichtigkeit gewesen.

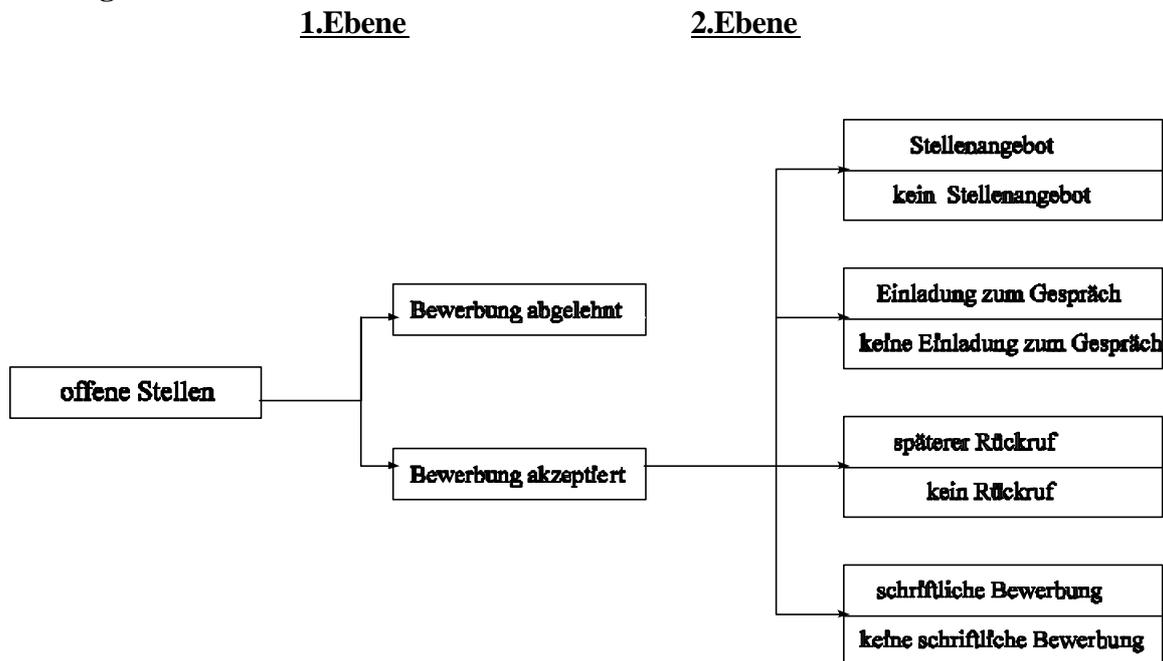
Wie das folgende Diagramm veranschaulicht, konnten hier zwei Untersuchungsebenen unterschieden werden.

Bei einem gegebenen Stellenangebot konnte die Bewerbung zunächst einmal akzeptiert oder sofort mit dem Hinweis, es gäbe keine vakante Stelle abgelehnt werden. Dies bildete die erste Untersuchungsebene. Innerhalb der akzeptierten Bewerbungen, ist nochmals unterschieden worden, ob die Bewerber direkt ein Stellenangebot erhielten, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, oder um späteren Rückruf gebeten wurden oder ob eine schriftliche Bewerbung

erbeten wurde. Dies bildet die zweite Untersuchungsebene. Die Diskriminierung konnte jeweils auf beiden Ebenen beobachtet und interpretiert werden, wie unter 3.1. geschehen.

**Aufgrund der Verschiedenartigkeit der Berufe und der räumlichen Streuung der Stellen ist es nicht möglich gewesen, zwei Bewerber mit jeweils derselben beruflichen Qualifikation, Berufserfahrung, einer Gleichwertigkeit in Aussehen und Auftreten und im gleichen Alter zu finden. In Deutschland kommt im Vergleich zu anderen Ländern als erschwerender Faktor hinzu, daß sich die Bewerber auch bei Tätigkeiten auf der "semi-skilled" Ebene hätten**

Abbildung 1



ausweisen und mögliche Zeugnisse vorlegen müssen, so daß eine derartige Bewerbungssituation nicht hätte simuliert werden können.

Bereits auf der Ebene der "semi-skilled jobs" tauchten vereinzelt Fälle auf, in denen eine schriftliche Bewerbung erbeten wurde. Diese Fälle sind dennoch als verwertbare Fälle erfaßt worden, da sie Interesse seitens des Arbeitgebers zeigten und somit als eine positive Resonanz gewerten worden sind. Das Einreichen schriftlicher Unterlagen bildet eine länderspezifische Schwierigkeit in Deutschland, die auf der Ebene der "higher qualified jobs" noch stärker an Bedeutung gewinnt.

Die Anrufe erfolgten jeweils in circa zehnminütigen Abständen und wurden abwechselnd von dem deutschen bzw. dem türkischen Bewerber begonnen. In Fällen, in denen eine Ungleichbehandlung erfolgte, wurde dies durch Mehrfach-Anrufe nochmals überprüft. Auf diese Weise konnte ausgeschlossen werden, daß die augenscheinliche Diskriminierung nicht durch einen tatsächlichen Bedarfsrückgang entstanden ist. In der vorliegenden Untersuchung trat dies nur ein, wenn der deutsche Bewerber, der vorher eine positive Antwort bekommen hatte, nachdem dem türkischen Bewerber abgesagt worden war, erneut anrief und wieder eine Einladung erhielt. Eine Diskriminierung gegenüber dem Deutschen ist in dieser Phase der Untersuchung nicht aufgetreten.

Schwierigkeiten bestanden dort, wo der Arbeitgeber den Bewerber telefonisch erreichen wollte und dies nicht möglich war. In diesen Fällen wurde entweder keine oder eine falsche Nummer angegeben. Festgehalten wurde die Absicht zurückzurufen und nicht der tatsächlich erfolgte Anruf.

Nach jeder Arbeitssitzung (zweimal wöchentlich) ist ein Verlaufprotokoll erstellt worden, in dem die vorläufigen Ergebnisse und etwaige Schwierigkeiten festgehalten wurden.

### **2.2.8. Messung von Diskriminierung**

Aus der direkten Diskriminierung, das heißt der Ablehnung des türkischen Bewerbers, kann nicht die Schlußfolgerung gezogen werden, die Arbeitgeber insgesamt seien rassistisch eingestellt. Faktoren wie der Klang der Stimme oder die augenblickliche Laune des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Anrufes sowie andere Präferenzstrukturen mögen eine Rolle spielen. Die Motivation der Betreffenden kann im Einzelfall nicht überprüft werden. Dennoch kann der Klang der Stimme, aufgrund der Auswahl der Testpersonen und der Tatsache, daß sie in unterschiedlichen Konstellationen auftraten, den Ausgang der Untersuchung nicht wesentlich bestimmt haben. Die augenblickliche Laune eines Arbeitgebers ist dabei eine Zufallsvariable, die alle Bewerber gleichermaßen betreffen kann und kann hier, auch aufgrund der hohen Fallzahl, als Einflußfaktor vernachlässigt werden. Festgehalten wurde die Tatsache, daß Diskriminierung de facto erfolgte.

Um äußere Einflußfaktoren dennoch weitestgehend auszuschließen, wurden Testsituationen im Zweifelsfall wiederholt, bzw. überprüft. Wenn der türkische Bewerber als zweiter Anrufer, nachdem der deutsche auf eine positive Resonanz gestoßen war, eine Absage erhielt, rief der deutsche Bewerber unmittelbar danach, unter einem anderen Namen erneut an. Wenn dann eine erneute Zusage oder eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgte, war es deutlich, daß die erfolgte Diskriminierung allein auf die unterschiedliche Nationalität zurückzuführen war.

Faktoren, wie die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz haben ebenfalls keine Rolle gespielt. Neben der deklarierten Bereitschaft zur räumlichen Mobilität, gaben die Testpersonen stets an, in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsort, d.h. in der betreffenden Stadt selbst oder in einer Nachbarstadt zu wohnen.

### **2.2.9. Ungleiche Behandlung und gleiche, aber unterschiedliche Behandlung**

Die Ergebnisse können neben der Grobunterscheidung zwischen gleicher und ungleicher Behandlung noch zusätzlich unterschieden werden. In dieser Untersuchung sind unterschiedliche Fälle von Ungleichbehandlung aufgetreten. Insgesamt sind acht Konstellationen denkbar und tatsächlich aufgetreten:

- a) Der Deutsche wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen, der Türke hingegen erhält eine Absage;
- b) Der Deutsche erhält den Job, der Türke hingegen eine Absage;
- c) Der Deutsche erhält den Job, der Türke hingegen soll sich zu einem späteren Zeitpunkt nochmal melden;
- d) Der Deutsche wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen, der Türke hingegen, soll später nochmal anrufen;
- e) Der Deutsche wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen, der Türke hingegen, soll sich schriftlich bewerben;
- f) Der Deutsche soll sich später nochmal melden, bzw. wird nochmal angerufen, der Türke hingegen, erhält eine Absage;
- g) Der Deutsche soll sich schriftlich bewerben, der Türke hingegen erhält eine Absage;

- h) Der Deutsche soll sich später nochmal melden, der Türke hingegen soll sich schriftlich bewerben;

In diesen Fällen ist eine Ungleichbehandlung zwischen den Bewerbern zu erkennen. Gleichzeitig kann von einer Schlechterstellung, bzw. einer Diskriminierung gegenüber dem türkischen Bewerber gesprochen werden.

Der einzige Fall, bei dem unter Umständen darüber diskutiert werden kann, ist der letzte Fall. Der Deutsche soll sich nochmal melden, der Türke sich hingegen schriftlich bewerben. Auf den ersten Blick kann daraus nicht unbedingt auf eine Schlechterbehandlung gefolgert werden. Dieser Fall ist in der vorliegenden Untersuchung nur einmal aufgetreten und die qualitative Bewertung des Gesprächsverlaufs läßt das Ergebnis zu, daß in diesem konkreten Fall durchaus von einer Schlechterbehandlung gesprochen werden kann. Gegenüber dem Deutschen zeigte sich der Arbeitgeber sehr interessiert und stellte viele Fragen zum beruflichen Werdegang des Bewerbers, teilte jedoch mit, daß er über eine Einstellung nicht sofort entscheiden könne. Bei dem türkischen Bewerber war sein Tonfall sachlicher, fast schon mißtrauisch, und dieser Bewerber wurde anschließend nach seiner Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis gefragt.

Von einer gleichen, aber in ihrer Form unterschiedlichen Behandlung kann gesprochen werden, wenn der eine Bewerber beispielsweise in ein langes ausführliches Gespräch involviert wird, während der andere nur nach wenigen Angaben gefragt wird. Auch der Tonfall kann hierbei unterschiedlich sein. Das Ergebnis mag jedoch in einem solchen Fall dasselbe sein, z.B. eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Darüberhinaus könnten Fälle auftreten, in denen zwar beide Bewerber einen Job bekommen, aber zu unterschiedlichen Konditionen in Bezug auf Bezahlung und Arbeitszeit.

Fälle, in denen der türkische Bewerber in auffälliger Weise unterschiedlich behandelt wurde, sind in dieser Untersuchung nicht in erwähnenswertem Umfang festzustellen gewesen. Die unterschiedliche Dauer der Gespräche lassen aufgrund ihres Inhalts keine solchen Schlüßfolgerungen zu.

Auffällig hingegen ist die oft gestellte Frage nach der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, die häufig von einem mißtrauischen Ton begleitet war. Obwohl der türkische Bewerber Angaben über seine Schul- und Berufsausbildung in Deutschland traf oder angab, bereits seit vielen Jahren in Deutschland zu leben, tauchte diese Frage auch im Zusammenhang mit einer Absage immer wieder auf. Bestenfalls ist auf einen geringen Kenntnisstand bezüglich ausländerrechtlichen Fragen seitens der Arbeitgeber zu schließen.

#### 2.2.10. Validity checks

Es wurden insgesamt 175 verwertbare Tests durchgeführt. Diejenigen Fälle, in denen

- der Arbeitgeber beide oder einen Bewerber um späteren Rückruf bat,
- der Arbeitgeber seine Absicht später zurückzurufen bekundete und
- der Arbeitgeber von beiden oder von nur einem Bewerber eine schriftliche Bewerbung anforderte, wurden von uns als verwertbar betrachtet.

Um auszuschließen, daß die einzelnen Bewerber - etwa durch den unterschiedlichen Klang ihrer Stimme - einen Einfluß auf die Untersuchungsergebnisse nehmen würden, sind zusätz-

lich "validy checks" durchgeführt worden.<sup>28</sup> Dabei sind A und B deutsche Testpersonen; C und D türkische Bewerber. Bei der ermittelten Netto-Diskriminierungsrate von 19% würde man zu folgendem Rechenweg gelangen.

Je nach Häufigkeit der einzelnen Kombinationen würden bei einer 19%igen Diskriminierungsrate die zu erwartenden Anteile an Diskriminierungsfällen pro Kombination entsprechend Abbildung 2b ausfallen. Tatsächlich sind die Anteile wie in Abbildung 2c ausgefallen. Mit Hilfe des Chi<sup>2</sup>-Tests läßt sich ermitteln, inwieweit die Abweichungen zwischen den zu erwartenden und den eingetretenen Werten signifikant sind. Signifikant wären die Abweichungen, wenn der Chi<sup>2</sup>-Wert oberhalb von 3.84 für die Differenz zwischen den erwarteten und dem tatsächlich erhaltenen Wert läge. In diesem Falle müßte man von zusätzlichen Einflußfaktoren sprechen, und ein Rückschluß auf die Nationalität als alleiniges Kriterium für Diskriminierung dürfte nicht gemacht werden.

Abbildung 2a: Erfolgte Testsituationen (insgesamt 175)

	A	B
C	75	35
D	40	25

Abbildung 2b: Zu erwartender Anteil an Diskriminierungsfällen (19%)

	A	B
C	14,25	6,65
D	7,6	4,75

Abbildung 2c: Tatsächlich eingetretener Anteil an Diskriminierungsfällen

	A	B
C	12	8
D	10	3

$$\begin{aligned}
 \text{Chi}^2 &= \sum (\text{O}-\text{E})^2/\text{E} \\
 &= (12 - 14,25)^2/14,25 + (10 - 7,6)^2/7,6 + (8 - 6,65)^2/6,65 + (3 - 4,75)^2/4,75 \\
 &= 2,032
 \end{aligned}$$

<sup>28</sup> Vgl. Bovenkerk, a.a.O., S. 30.

Da dieser Chi<sup>2</sup>-Wert bei 2,032, und somit unterhalb von 3,84 liegt, ist hier keine Signifikanz hinsichtlich der Bewerber-Kombinationen zu erkennen. Das heißt, es gab keine Kombination, in der eine Testperson etwa durch seine Stimme oder seine Art zu sprechen im signifikanten Maße das Ergebnis beeinflusst hat. Dies läßt also einen Rückschluß auf Nationalität als alleiniges Kriterium für eine Ungleichbehandlung zu.

#### 2.2.11. Statistische Erfassung der Ergebnisse

Um von statistisch signifikanter Diskriminierung sprechen zu können muß ein Mindestwert erreicht werden bzw. eine bestimmte Netto-Diskriminierungsrate vorliegen. Dies ist abhängig vom Stichprobenumfang N und vom Konfidenzintervall (■).

Bei der Untersuchung sollten mindestens N = 175 verwertbare Bewerbungssituationen erreicht werden. Gemäß der Bernoulli-Normalverteilung und bei einem Konfidenzintervall von 5% muß eine Netto-Diskriminierungsrate von 15% erreicht werden, damit von einem signifikanten Ergebnis gesprochen werden kann.<sup>29</sup> Die 15% ist somit die kritische Rate CR bzw. der Grenzwert, ab dem von Diskriminierung gesprochen werden kann.

Dabei wird die folgende Formel zugrundegelegt:

$$CR = \frac{1.96 \cdot \sqrt{N}}{N} = 14,8\%$$

### 3. ERGEBNISSE: "semi-skilled jobs"

In dem Zeitraum vom 29.11.93 bis zum 20.01.94 wurden im Verlauf von dreizehn Sitzungsterminen insgesamt 333 Tests per Telefon durchgeführt, wobei 175 davon für unsere Untersuchung verwertbar waren. Es ergibt sich daraus eine Erfolgsquote von 52%. Als verwertbar wurden von uns auch die Fälle angesehen, in denen

- der Arbeitgeber beide oder einen der Bewerber um einen Rückruf zu einem späteren Zeitpunkt bat oder
- der Arbeitgeber selbst angab, beide oder einen der Bewerber später zurückzurufen oder
- der Arbeitgeber von beiden oder einem der Bewerber eine schriftliche Bewerbung anforderte.

Unter den 175 verwertbaren Tests waren 33 Fälle, in denen der türkische Bewerber diskriminiert wurde. Dies entspricht einer Diskriminierungsquote von 19%. Wenn man sich auf Erfahrungen anderer Untersuchungen stützt, muß davon ausgegangen werden, daß diese Quote weitaus höher liegen würde, hätten die Bewerber die Einladungen zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch tatsächlich wahrgenommen. Wie die Ergebnisse aus den Niederlanden zeigen, hat es dort auf der ersten Ebene, der telefonischen Kontaktaufnahme, eine Netto-Diskriminierungsrate von 23,4% gegeben, auf der Ebene der Vorstellungsgespräche

<sup>29</sup> Ebd.

betrug diese Rate 32% und schließlich konnte auf der dritten Ebene, d.h. der konkreten Stellenvergabe eine Rate von 36,6% ermittelt werden.<sup>30</sup> Die Netto-Diskriminierungsrate stieg demnach proportional zur Verbindlichkeit der Bewerbung. Die Untersuchung über das Telefon ist lediglich die erste Phase, in der zunächst nur eine Vorauswahl stattfindet. Hätten die Bewerber die Vorstellungstermine tatsächlich wahrgenommen, hätten zusätzliche Selektionsmechanismen gegriffen und möglicherweise eine stärkere Diskriminierung gezeigt.

Der folgende Punkt 3.1 gibt eine Übersicht über das Gesamtergebnis hinsichtlich der Diskriminierung auf der Ebene der "semi-skilled jobs". Punkt 3.2 betrachtet dieses Ergebnis unter dem Gesichtspunkt der Branchenzugehörigkeit, indem untersucht wird, ob die Diskriminierung in den einzelnen Branchen unterschiedlich ausfällt. Punkt 3.3 untersucht die Diskriminierungsfälle in Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Dabei wird die Frage gestellt, ob und inwieweit Diskriminierung je nach Größe der Betriebe variiert. Die Betriebsgröße hängt hierbei von der Mitarbeiterzahl ab. In Kapitel 3.4 erfolgt eine zusammenhängende Betrachtung beider Kategorien, in der die unterschiedlichen Größenkategorien mit den verschiedenen Branchen verknüpft und betrachtet werden.

### 3.1. Ungleichbehandlung

Es wurden in 33 von 175 Fällen Ungleichbehandlungen festgestellt. Dies entspricht einem Verhältnis von 19%. Auf der 1. Ebene waren dies 22 Fälle, was 13% der verwertbaren Fälle gleichkommt. Auf der 2. Ebene konnte man in 11 Fällen - 6% der verwertbaren Fälle - Ungleichbehandlung beobachten. Insgesamt ist in 142 von den 175 verwertbaren Fällen eine Gleichbehandlung der beiden Bewerber festgestellt worden. Davon handelte es sich in 97 Fällen jeweils um Einladungen zum Vorstellungsgespräch. In 21 Fällen wurden die Bewerber gebeten zu einem späteren Zeitpunkt zurückzurufen. In diesen Fällen haben sich jeweils interessierte Informationsgespräche entwickelt, die als positive Resonanz auf die Bewerbung zu werten waren. Die Bewerber gaben Auskunft über ihren Werdegang und ihre bisherigen Arbeitsbereiche. In 16 Fällen wurden beide Bewerber um die Zusendung schriftlicher Unterlagen, insbesondere Arbeitszeugnisse, gebeten. Bereits auf der Ebene der "semi-skilled jobs" ist die Wichtigkeit schriftlicher Bewerbungen im deutschen Kontext zu erkennen. Die Anforderung zusätzlicher Unterlagen erfolgte sowohl im Baugewerbe als auch bei Verkaufstätigkeiten und anderen Bereichen.

In drei Fällen erhielten beide Bewerber direkt per Telefon eine Zusage und der Termin für den Arbeitsantritt wurde gleich festgelegt. In jeweils zwei Fällen sollten die Bewerber am Arbeitsplatz vorbeikommen, um einen Personalbogen auszufüllen und an einer Informationsveranstaltung teilzunehmen. In all diesen Gesprächen ist jeweils das Interesse an einer eventuellen Zusammenarbeit deutlich geworden, womit sich begründen läßt, warum auch diese Fälle als verwertbar angesehen wurden. Schließlich gab es einen Fall, in dem beide Bewerber zu einem Probearbeitstag eingeladen wurden. Auch hier gab es eine Gleichbehandlung zwischen dem türkischen und dem deutschen Bewerber.

<sup>30</sup> Vgl. Ergebnisse aus den Niederlanden, F. Bovenkerk, M. Gras, D. Ramsoedh: *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. International Migration Papers 4. ILO, Geneva, 1994.

Dennoch wurden türkische Bewerber in 33 Fällen diskriminiert. Dies erfolgte trotz fließenden Deutschkenntnisse und der Tatsache, daß sie sowohl die Schule als auch die Ausbildung in Deutschland absolviert hatten. Die Diskriminierung läßt sich daher allein auf den ausländischen Namen zurückführen. Für die erste und zweite Ebene, das heißt für die telefonische Bewerbung, wurde eine Netto-Diskriminierungsrate von 19% errechnet. Bei Fortsetzung der Bewerbungsvorhaben bis hin zu persönlichen Vorstellungsgesprächen und darüberhinaus bis zu einer definitiven Zusage hätten zusätzliche Selektionsmechanismen gegriffen, die auf diesen Ebenen eine darüberliegende Netto-Diskriminierungsrate vermuten lassen.

### 3.2. Fallbeispiele

*Beispiel 1: Bewerbung für Außendiensttätigkeit (Katalogübergabe an Privathaushalte):*

Der Deutsche erhält einen Termin, um sich persönlich vorzustellen. Zehn Minuten später ruft der Türke an und erhält eine Absage, da alles bereits vergeben sei. Im direkten Abschluß daran ruft der Deutsche nochmals unter einem anderen Namen an und bekommt erneut einen Vorstellungstermin genannt.

*Beispiel 2: Bewerbung als Fotomodell:*

Der Türke ruft zuerst an und gibt an 1,82 m groß zu sein. Er erhält eine Absage mit der Begründung er sei zu klein und die Mindestgröße sei 1,85. Anschließend ruft der Deutsche an und gibt an 1,84 groß zu sein und erhält eine positive Antwort. Er fragt nochmals nach, ob 1,82 auch in Ordnung sei und erhält die Antwort "ja".

*Beispiel 3: Bewerbung als Beifahrer/Produktionshelfer:*

Der Türke ruft zuerst an und erhält eine sehr kurze Antwort, "alles habe sich schon erledigt". Der Deutsche ruft im Anschluß an, und es entwickelt sich ein langes ausführliches Gespräch mit einer anschließenden Terminvereinbarung.

Wie in der Tabelle 4 dargestellt, erfolgten die Fälle von Diskriminierung nicht immer in gleicher Form, so daß sie nicht einfach nur in Zu- und Absagen unterteilt werden können. Dennoch läßt sich beispielsweise in Fällen, in denen der deutsche Bewerber um die Zusendung seiner schriftlichen Unterlagen gebeten wurde und der türkische Bewerber eine Absage erhielt, eindeutig eine Diskriminierung erkennen.

Auf der ersten Ebene der Untersuchung, in der es allein um die Akzeptanz der Bewerbung ging, war eine Netto-Diskriminierungsrate von 13% gegenüber dem türkischen Bewerber festzustellen. Das bedeutet, daß der türkische Bewerber im Gegensatz zum deutschen Bewerber, bereits bei der ersten Kontaktaufnahme in 22 von 175 Fällen direkt eine Absage erhielt und ihm damit nicht einmal die Möglichkeit gegeben wurde, sich vorzustellen. Das heißt, daß er selbst bei einer potentiell höheren Qualifikation gegenüber dem deutschen Mitbewerber keine Chance auf diese Stellen gehabt hätte.

Auf der zweiten Ebene verzeichneten wir 142 Fälle, in denen es zu einer Gleichbehandlung kam. Im Einzelnen handelte es sich dabei um Fälle, in denen beide Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden (97 Fälle), sie später angerufen würden (21 Fälle), sie sich schriftlich bewerben sollten (16 Fälle), sie vorher einen Personalbogen ausfüllen

**sollten (2 Fälle). In zwei weiteren Fällen sollten sie an einer Informationsveranstaltung teilnehmen. In drei Fällen erhielten beide Bewerber sofort eine Zusage, und in einem Fall sollten sie zu einem Probearbeitstag vorbeikommen.**

**Tabelle 4. Ergebnisse der Telefoninterviews: Diskriminierungsrate gegenüber dem türkischen Bewerber im Vergleich zum deutschen Bewerber**

S)))))))))))))

<i>1. Telefonische Bewerbungen</i>	
Gültige Bewerbungen	333
Beide erhielten eine Absage	158
Verwertbare Bewerbungen	175
Beide Bewerbungen wurden akzeptiert	153
Nur deutsche Bewerbung wurde akzeptiert	22
Nur türkische Bewerbung wurde akzeptiert	0
Netto-Diskriminierung gegenüber türkischen Bewerber	22
Netto-Diskriminierung gegenüber türkischen Bewerber in % (22:175x100)	13%
<i>2. Positive Resonanz</i>	
Beide Bewerbungen wurden akzeptiert	153
Beide Bewerber erhielten dieselbe positive Resonanz (Gleichbehandlung)	142
Nur deutsche Bewerbung erhielt positive Resonanz	11
Nur türkische Bewerbung erhielt positive Resonanz	0
Detailliert:	
Deutscher erhielt einen Job; Türke sollte später nochmal anrufen	1
Deutscher erhielt Einladung zum Gespräch; Türke sollte später nochmal anrufen	7
Deutscher erhielt Einladung zum Gespräch; Türke sollte sich schriftlich bewerben	2
Deutscher sollte später nochmal anrufen; Türke sollte sich schriftlich bewerben	1
<i>3. Fälle von Ungleichbehandlung</i>	
Netto-Diskriminierung gegenüber türkischen Bewerber	11
Kumulative Netto-Diskriminierung nach zwei Ebenen	33
Kumulative Netto-Diskriminierung in % (33:175x100)	19%

Abgesehen von diesen Fällen, in denen man von Gleichbehandlung sprechen kann, wurde der deutsche Bewerber auf der zweiten Bewerbungsebene erneut 11 mal gegenüber seinem türkischen Mitbewerber favorisiert. Daraus ergeben sich insgesamt 33 Fälle, in denen der türkische Bewerber diskriminiert wurde und kumulativ eine Netto-Diskriminierungsrate von 19%.

Nach Berechnungen der Bernoulli-Normalverteilung muß bei einer Stichprobe von N = 175 mindestens eine Diskriminierungsrate in Höhe von 15% erreicht werden, um von signifikanter Diskriminierung zu sprechen.

Da wir bei dem empirischen Nachweis von Diskriminierung auf der Ebene der "semi-skilled jobs" eine Netto-Diskriminierungsrate von 19% feststellen können, kann hier von statistisch signifikanter Diskriminierung gegenüber dem türkischen Bewerber gesprochen werden.

### 3.3. Übersicht nach Sektoren und Branchen

Von den 175 verwertbaren Tests wurden 28 im Baugewerbe durchgeführt, 30 im Bereich leichter Industriearbeit und insgesamt 117 Tests auf dem Dienstleistungssektor. Aus der Tabelle 5 läßt sich ein eindeutiges Übergewicht der verwertbaren Fälle auf dem Dienst-

**Tabelle 5. Ergebnisse nach Sektoren**

	Baugewerbe	Industrie	Dienstleistungen
Verwertbare Fälle	28	30	117
Beide wurden eingeladen	26	26	90
Nur Deutsche	2	4	27
Nur Türken	0	0	0
Netto-Diskriminierung geg. Türken	2	4	27

leistungssektor erkennen. Die geringe Zahl verwertbarer Fälle im Baugewerbe kann mit dem saisonbedingten Nachfragerückgang während des Winters erklärt werden.

Es läßt sich feststellen, daß die Diskriminierung im Bereich der Dienstleistungen nicht nur höher liegt, sondern daß dort von einem signifikanten Ergebnis gesprochen werden kann. Wenn die Formel auf Seite 20 zugrunde gelegt wird, ergibt sich, daß bei 117 verwertbaren Fällen (Dienstleistungen) mindestens eine Diskriminierungsrate von 18% vorliegen muß, damit das Ergebnis signifikant, und somit von Diskriminierung gesprochen werden kann. Tatsächlich liegt die Netto-Diskriminierungsrate allein im Dienstleistungsgewerbe bei 23% (27 von 117) und somit über dem erforderlichen Wert. Bei den anderen Branchen liegt sie jeweils unterhalb des Signifikanzwertes (siehe Anhang, Tabelle A1).

Aufgrund der hohen Anzahl von verwertbaren Fällen im Bereich des Dienstleistungssektors soll hier (Tabelle 6) nochmal eine Feinunterscheidung vorgenommen werden.

Innerhalb des Dienstleistungssektors kann nach verschiedenen Branchen unterschieden werden:

Gastronomie: 18 Tests und verwertbare Fälle;  
 Verkauf: 48 Tests, davon 22 verwertbare Fälle allein im Bereich Außendienst;  
 Fahrer: 17 Tests und verwertbare Fälle  
 Sonstiges: 34 Tests und verwertbare Fälle

Im Bereich der Dienstleistungen nimmt der Bereich Verkauf und hier insbesondere Außendiensttätigkeiten den größten Raum ein. Bei der Untersuchung fiel auf, daß die Diskriminierung innerhalb des Dienstleistungssektors vor allem dann auftrat, wenn bei Verkaufstätigkeiten ein direkter Kontakt zu dem Kunden hergestellt werden sollte.

Die Frage, ob der Arbeitgeber selbst die Beschäftigung eines Türken ablehnt, oder ob er diese Haltung aufgrund der Annahme, seine Kunden würden dies nicht wollen, einnimmt, ist in diesem Zusammenhang irrelevant. Es kann auch sein, daß solche Annahmen aufgrund der eigenen ablehnenden Haltung entstehen, oder daß die Sorge um wirtschaftliche Einbußen durch den Einsatz türkischer Beschäftigter im Vordergrund steht. Festzuhalten bleibt als Resultat, daß insbesondere in den Außendiensttätigkeiten der türkische Bewerber diskrimi-

niert wurde. In diesem Zusammenhang könnte man darauf hinweisen, daß Ausländer insgesamt und

**Tabelle 6. Ergebnisse nach Branchen**

	Gastronomie	Verkauf (davon Aussendienst)	Fahrer	Sonstiges*
Verwertbare Fälle	18	48 (22)	17	34
Beide wurden eingeladen	17	36 (13)	13	24
Nur Deutsche	1	12 (9)	4	10
Nur Türken	0	0	0	0
Netto-Diskriminierung geg. Türken	1	12 (9)	4	10

\*Sonstiges: Darunter sind unter anderem Berufe wie Begleitdienst, Fleischer, Bäcker, Fotomodell und Aushilfsjobs jeglicher Art zusammengefaßt.

Türken im besonderen als Konsumentengruppe oftmals unterschätzt werden. So liegt beispielsweise die Konsumneigung der türkischen Haushalte über dem bundesdeutschen Durchschnitt.<sup>31</sup>

Abschließend soll mit Hilfe des Chi<sup>2</sup>-Test festgestellt werden, ob das Auftreten von Diskriminierung in einem signifikanten Ausmaß davon abhängt, in welchem Wirtschaftssektor die Bewerbung erfolgte. Bei zwei Freiheitsgraden (df = 2) und einem Konfidenzintervall von 5% liegt der entsprechende Chi<sup>2</sup>-Test-Wert bei 5,99. Da der Wert hier niedriger, nämlich bei 3,59 liegt, kann nicht von einem signifikanten Zusammenhang zwischen den Wirtschaftssektoren und dem Auftreten von Diskriminierung gesprochen werden.

### 3.4. Übersicht nach Betriebsgröße

Als Indikator für die Unterscheidung nach Betriebsgröße wurde die Zahl der Beschäftigten zugrundegelegt<sup>32</sup>: Zahl der Beschäftigten:

Kleinunternehmen.....	1 bis 49
Mittlere Unternehmen .....	50 bis 499
Großunternehmen .....	500 und mehr

In der folgenden Tabelle 7 sind die Ergebnisse nach Betriebsgröße dargestellt. Bei der weitaus größten Zahl der verwertbaren Fällen handelte es sich um Kleinbetriebe (insg. 125). Bei den Betrieben mittlerer Größe waren 46 vertreten und bei den Großbetrieben nur vier. Bei der Zugrundelegung der entsprechenden Signifikanzwerte ergibt sich bei den Kleinbetrieben mit einer 20%igen Netto-Diskriminierungsrate ein signifikantes Ergebnis.

<sup>31</sup> Vgl. dazu die Untersuchungsergebnisse des Zentrums für Türkeistudien. ZfT aktuell Nr. 4: *Konsumgewohnheiten und wirtschaftliche Situation der türkischen Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland*. Essen 1993.

<sup>32</sup> In Anlehnung an die Definition in: Dieter Bögenhold, *Neue Unternehmer auf dem Vormarsch. Kleingewerbetreibende zwischen Macht und Ohnmacht*. Oktober 1987, S. 22.

**Tabelle 7. Ergebnisse nach Betriebsgröße**

Betriebsgröße	Klein	Mittel	Groß	Insgesamt
Verwertbare Fälle	125	46	4	175
Diskrim. geg. Türken	25	8	-	33
Diskrim. geg. Deutschen	-	-	-	-
Netto-Diskriminierung gegenüber Türken	25	8	-	33
Netto-Diskriminierungsrate gegenüber Türken	20%	17%	-	19%

Die Diskriminierung fand in diesem Teil der Untersuchung vor allem bei den Kleinbetrieben statt. Die Netto-Diskriminierungsrate liegt hier bei 20%. Signifikant wäre bei einer Fallzahl von 125 bereits eine Diskriminierung von 16,6% gewesen. Im Fall der Kleinbetriebe kann von statistisch signifikanter Diskriminierung gesprochen werden. Bei den mittleren Betrieben lag die Netto-Diskriminierungsrate unterhalb des Signifikanzwertes, so daß hier keine signifikante Diskriminierung gegenüber dem türkischen Bewerber auftrat. Bei den Großbetrieben kann aufgrund der zu geringen Fallzahl diesbezüglich keine Aussage getroffen werden (siehe Anhang, Tabelle A2).

Zusätzlich dazu kann anhand eines Chi<sup>2</sup>-Test überprüft werden, ob das Auftreten von Diskriminierung in einem signifikanten Ausmaß von der Betriebsgröße abhängt. Bei zwei Freiheitsgraden (df=2) und einem Konfidenzintervall von 5% liegt der Chi<sup>2</sup>-Wert bei 3,84. Tatsächlich liegt der Chi<sup>2</sup>-Wert hier bei 0,12 und damit unterhalb des vorgegebenen Wertes. Daraus folgt, daß das Auftreten von Diskriminierung nicht in einem signifikanten Ausmaß in Abhängigkeit zur Betriebsgröße auftritt.

### 3.5. Übersicht nach Sektoren und Betriebsgröße

Im folgenden sollen die Ergebnisse nach Branchenzugehörigkeit der Betriebe und deren Größe zusammenhängend betrachtet werden. Wie in Tabellen 8 und 9 dargestellt, handelt es sich bei den meisten verwertbaren Fällen um Kleinbetriebe im Dienstleistungsbereich. Im Gegensatz dazu sind keine Fallzahlen von Großunternehmen in der Baubranche und in der Industrie vorhanden. Auch bei diesen Branchen handelt es sich in dieser Untersuchung primär um kleinere Betriebe.

Absolut gesehen sind die meisten Fälle von Diskriminierung, nämlich in 22 Fällen, dort zu finden, wo es sich jeweils um Dienstleistungstätigkeiten in Kleinbetrieben handelt.

Betrachtet man die statistische Signifikanz der Ergebnisse, auch in diesem Zusammenhang, so ergibt sich, daß genau dann, wenn Dienstleistungen und Kleinbetriebe zusammentreffen, Diskriminierung in einem statistisch signifikanten Ausmaß auftritt. Bei einer Anzahl verwertbarer Fälle von 92 (kleine Dienstleistungsbetriebe) läge der Signifikanzwert, bzw. der Grenzwert bei 20,4% ( $CR=1.96/\%92=20,4$ ). Tatsächlich ist hier eine Netto-Diskriminierungsrate von 23,9% (22 von 92) zu sehen und liegt somit höher (siehe Anhang, Tabelle A3).

**Tabelle 8. Ergebnisse nach Sektoren und Betriebsgröße - alle verwertbaren Fälle**

Betriebsgröße/Branche	Baugewerbe	Industrie	Dienstleistungen	Insgesamt
Kleinunternehmen	19	14	92	125
Mittlere Unternehmen	9	16	21	46
Großunternehmen	-	-	4	4
Insgesamt	28	30	117	175

**Tabelle 9. Ergebnisse nach Branchen und Betriebsgröße - alle Fälle, in denen diskriminiert wurde**

Betriebsgröße/Branchen	Baugewerbe	Industrie	Dienstleistungen	Insgesamt
Kleinunternehmen	1	2	22	25
Mittlere Unternehmen	1	2	5	8
Großunternehmen	-	-	-	-
Insgesamt	2	4	27	33

### 3.6. Zusammenfassung

Insgesamt ergeben sich 33 Fälle, in denen es zu einer Diskriminierung bzw. einer Ungleichbehandlung gegenüber dem türkischen Bewerber kommt. Dies entspricht einer Netto-Diskriminierungsrate von rund 19%. Mit 19% liegt die Diskriminierungsrate über dem vorgegebenen Grenzwert von 15%, so daß für die Untersuchung auf der Ebene der "semi-skilled jobs" Diskriminierung festgestellt werden kann.

Dadurch, daß in dieser ersten Bewerbungsphase, die ausschließlich über das Telefon ablief, Selektionsmechanismen wie Aussehen, erster Eindruck, Sympathie und andere Faktoren ausgeschlossen wurden, kann die Diskriminierung hier auf die unterschiedliche Nationalität zurückgeführt werden. Dies ist zusätzlich durch die Durchführung der validy-checks abgesichert.

Der deutsche Bewerber hatte in 175 verwertbaren Fällen die Möglichkeit, einen Job zu erhalten, wohingegen der türkische Bewerber nur in 142 Fällen Aussicht auf Erfolg hat. Aus der Tatsache, daß der Türke in 33 von 175 Fällen diskriminiert worden ist, darf allerdings nicht gefolgert werden, daß er in den verbleibenden 142 Fällen den Job erhalten hätte. Beim Zustandekommen persönlicher Vorstellungsgespräche hätten zusätzliche Auswahlkriterien gegriffen. Es ist daher zu vermuten, daß die Netto-Diskriminierungsrate bei Fortsetzung des Bewerbungsvorhabens höher gelegen hätte. Auch ist die Verbindlichkeit einer Zusage in dieser Phase, d.h. auf der persönlichen Ebene, höher, als wenn per Telefon ein Vorstellungstermin vereinbart, oder um die Zusendung schriftlicher Unterlagen gebeten wird.

Wenn man nur die Fälle betrachtet, in denen die Bewerber tatsächlich zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, dann ergeben sich bei den deutschen Bewerbern 121 und bei dem türkischen lediglich 97 Einladungen, wobei es sich hier um die Fälle handelt, bei denen beide Bewerber gleichermaßen eingeladen wurden. Es ist anzunehmen, daß bei den 97 Fällen, in denen beide das Vorstellungsgespräch wahrgenommen hätten, wiederum Fälle aufgetaucht wären, in denen der deutsche Bewerber gegenüber dem Türken, der über dieselbe Qualifikation verfügt, favorisiert worden wäre. Daraus läßt sich folgern, daß mit Fortgang des Bewerbungsvorhabens bis hin zu einer Zusage die Netto-Diskriminierungsrate gegenüber dem türkischen Bewerber stetig steigen würde. In Deutschland ist die Untersuchung allerdings nicht über die telefonische Ebene hinausgegangen. Doch bereits auf dieser Ebene läßt sich eine Netto-Diskriminierungsrate von 19% in einem Konfidenzintervall von 5% feststellen.

Die der Untersuchung zur Verfügung stehenden Stellenanzeigen ergaben ein eindeutiges Überangebot an Dienstleistungstätigkeiten, wobei besonders Verkaufs- und Außendiensttätigkeiten überwogen. Auch waren die Fälle, in denen eine Diskriminierung erfolgte, mehrheitlich in diesem Bereich festzustellen. Die Diskriminierungsquote der Außendiensttätigkeiten gegenüber den gesamten Fällen im Bereich Verkauf, in denen diskriminiert wurde, beläuft sich auf 75% (9/12), wobei sein Anteil an den verwertbaren Tests im Bereich Verkauf nur 45,8% (22/48) beträgt.

Auffällig war die oft gestellte Frage nach der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, die oftmals von einem mißtrauischen Ton begleitet war. Bestenfalls ist auf einen geringen Kenntnisstand bezüglich ausländerrechtlicher Fragen seitens der Arbeitgeber zu schließen. Die Unkenntnis bezüglich des Rechtsstatus von ausländischen Arbeitnehmern und daraus folgenden Unsicherheiten kann durchaus zu diskriminierendem Verhalten führen. Es ist auf dieser Ebene der Untersuchung nicht auszuschließen, daß dies Anlaß für die Erteilung einer Absage gewesen ist.

Die Diskriminierung ist in einem besonders signifikanten Ausmaß bei den Dienstleistungen und bei Kleinbetrieben aufgetreten. Ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen dem Auftreten von Diskriminierung und Branchenzugehörigkeit oder ein Zusammenhang zwischen dem Auftreten von Diskriminierung und Betriebsgröße konnte aber mit Hilfe der Chi<sup>2</sup>-Tests nicht festgestellt werden.

Das bedeutet, daß die ermittelte Netto-Diskriminierungsrate von 19% für die Ebene der "semi-skilled jobs" allgemein, unabhängig von Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße festzustellen war. Da in diesem Teil der Untersuchung ausschließlich private Arbeitgeber berücksichtigt wurden, ist das Ergebnis von 19% Diskriminierung darüberhinaus auch in Bezug dazu zu sehen.

## **4. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG: "Higher qualified jobs" - Schriftliche Bewerbung**

### **4.1. Einleitung**

Die Untersuchung von Diskriminierung gegenüber türkischen Arbeitnehmer wurde ebenfalls auf der Ebene der "higher qualified jobs" durchgeführt. Gemeint sind damit Berufe des mittleren Bildungswesens, wie beispielsweise Krankenpfleger, technische Zeichner, Bankangestellte, Verwaltungsangestellte verstanden. Diese Definition ist auch im Einvernehmen mit Prof. F. Bovenkerk, dem Autor des Methodenhandbuches zu dieser Untersuchung beschlossen worden, sodaß eine Vergleichbarkeit zu der Vorgehensweise in anderen an diesem Projekt teilnehmenden Ländern gewährleistet werden kann. Die Bewerbungen erfolgten durch Blindbewerbungen an unterschiedliche Institutionen und Einrichtungen im Rhein-Ruhr-Gebiet und in Berlin.

Bei den Testpersonen handelte es sich ebenfalls um jeweils einen deutschen und einen türkischen Bewerber im Alter von 20 und 25 Jahren. Die fiktiv konstruierten aber realitätsnahen Identitäten unterschieden sich lediglich durch ihre Nationalität. In punkto Schulbildung, Ausbildung und Berufserfahrung verfügten sie über gleiche bzw. gleichwertige Qualifikationen.

### **4.2. Methode**

#### **4.2.1 Auswahl der Testsituationen**

In der Bundesrepublik stellte sich das Problem, daß Bewerbungen, die nicht auf der Ebene von ungelernten Tätigkeiten, Aushilfs- oder nebenberuflichen Tätigkeiten angesiedelt sind, in der Regel schriftlich und unter Beifügung sämtlicher Unterlagen zu erfolgen haben. Einer vollständigen Bewerbung müssen normalerweise zusätzlich zum Lebenslauf und zu einem Foto auch Schul- und Ausbildungszeugnisse und Nachweise über sonstige Fertigkeiten beigelegt werden. Eine derartige Vorgehensweise würde voraussetzen, daß mehrere Bewerber, die die betreffenden Ausbildungen und sonstigen formalen Kriterien vorweisen und die sich des weiteren dazu bereit erklären sich unter Angabe ihrer tatsächlichen Identität zu bewerben, gefunden werden müßten. Dies ist nicht zuletzt aufgrund der hohen Zahl von Bewerbungssituationen und der verschiedenen Berufe nicht möglich zu realisieren.

Ein anderer, und nach unserer Meinung praktikablerer Weg waren Blindbewerbungen, bestehend aus einem Anschreiben und einem Lebenslauf. Diese Vorgehensweise ist ebenfalls mit Prof. F. Bovenkerk abgesprochen worden und hat darüberhinaus den Vorteil, daß damit eine Bewerbungssituation geschaffen wird, in der gewisse subjektive Einflußfaktoren wie Aussehen (indem auf Beifügung eines Fotos verzichtet wurde) ausgeklammert werden können.

Der Vorteil der "practice tests" besteht darin, daß alle Variablen, wie Alter, Geschlecht, Schul- und Berufsausbildung, sowie Berufserfahrung gleich sind und die Bewerber sich lediglich durch ihre unterschiedliche nationale Herkunft unterscheiden. Dies ist vor allem durch die Namen der Bewerber deutlich gemacht worden. Bei den schriftlichen Bewerbungen ist nur der Geburtsort hinzugefügt. Der türkische Bewerber ist zwar in der Türkei geboren, ist aber als Kleinkind in die Bundesrepublik eingereist und beherrscht gleichermaßen die deutsche Sprache.

#### 4.2.2. Methoden der Stellenfindung / Auswahl der Berufe

Um eine Unterscheidung nach Branchen auch auf der Ebene der "higher qualified jobs" realisieren zu können, wurde die Untersuchung in drei vorher ausgewählten Berufssparten durchgeführt. Gemäß dieser Zielvorgabe wurden für die zweite Untersuchungsphase folgende Berufe ausgesucht:

- **Pflegeberufe:** Krankenpfleger, Krankengymnast
- **Kaufmännische Berufe:** Fremdsprachenkorrespondent, Handelsassistent, Industriekaufmann, Bankkaufmann
- **Technische Berufe:** Bauzeichner, Gestalter/Layouter, Informatik-Assistent

Es wurden einschlägige Adressen aus Branchenbüchern und aus Handbüchern hinzugezogen. Insgesamt wurden 1.557 Firmen/Institutionen des Rhein-Ruhr-Gebietes angeschrieben, von denen 922 als gültig klassifiziert werden können. Mit Ausnahme der Krankenhäuser, der Krankengymnastik-Praxen und der Banken wurden die betreffenden Firmen im Vorfeld nach ihrer Größe sortiert, wobei auf der einen Seite kleinere und mittlere Unternehmen und auf der anderen Seite Großunternehmen zusammengefaßt wurden. In Berlin wurden insgesamt 1.076 Adressen angeschrieben. Von diesen waren 471 gültig. Die Gesamtzahl der gültigen Bewerbungen addiert sich somit auf 1.393 Bewerbungen. Soweit vorhanden wurden auch türkische Unternehmen angeschrieben. Dies ist in Berlin für Druckereien, Baugesellschaften und Kreditinstitute erfolgt. Insgesamt wurden 2.633 Unternehmen und Einrichtungen angeschrieben von denen 299 Fälle verwertbar waren. Die Erfolgsquote ist hier mit 11,4% erwartungsgemäß niedriger ausgefallen als für "semi-skilled jobs" (52%). Die Resonanz auf die Blindbewerbungen variierte jedoch auch stark nach Berufen.

#### 4.2.3. Fiktive Lebensläufe / Bewerbungsschreiben

Seit Anfang Februar 1994 wurden Lebensläufe für acht verschiedene Berufe entworfen und entsprechende Adressen gesammelt. Die Bewerbungen bestanden aus einem Anschreiben und einem beigefügten Lebenslauf. Es wurden jeweils Lebensläufe für den türkischen und den deutschen Bewerber entworfen, die sich in Hinsicht auf Qualifikation und Berufseignung nicht unterschieden. Zur Erstellung der Lebensläufe wurden die Namen der Schulen und Betriebe zum Teil erfunden, wobei auf gängige Bezeichnungen zurückgegriffen wurde. Alle Bewerber, mit Ausnahme des Bankkaufmanns, bei dem unterstellt wurde, es mache keinen guten Eindruck, nach einer kurzen Berufstätigkeit arbeitslos geworden zu sein, da es in dieser Berufssparte ungewöhnlich ist, den Arbeitgeber oft zu wechseln, verfügten die Bewerber in der Regel über eine mindestens einjährige Berufserfahrung. Der Bankkaufmann bewarb sich direkt nach Abschluß der Berufsausbildung. Trotz des Vorhandenseins von Berufserfahrung, sind unsere Bewerber auch aufgrund der Altersvorgaben relative Berufsanfänger und auf dem Arbeitsmarkt schwierig zu vermitteln. Es mag sein, daß dies eine Rolle bei der geringen

Anzahl von verwertbaren Antworten gespielt hat. Auf der anderen Seite sind die Lebensläufe lückenlos und so konzipiert, daß die größtmögliche Rücklaufwahrscheinlichkeit bestand.

Um auszuschließen, daß die Ausbildungsbetriebe in der jeweiligen Region bekannt sind bzw. Aufmerksamkeit erregen könnten, wurden sie jeweils in andere Bundesländer verlegt, genauer gesagt nach Hessen und nach Niedersachsen. Abwechselnd wurden die Lebensläufe soweit möglich - Angaben bezüglich des Grundwehrdienstes wurden beibehalten - ausgetauscht. Ebenfalls wurden unterschiedliche Schriftformate (Times roman/kursiv) verwendet und ebenfalls ausgetauscht. Auch die Anschreiben wurden ausgewechselt, und es wurde darauf geachtet, daß der jeweilige Anteil der verschiedenen Briefftypen pro Stadt und pro Region gleich war. Gleichlautend blieben lediglich die Adressen und die Rufnummern beider Bewerber. Da viele Anrufe auch Wochen nach ihrer Absendung erfolgten, war es wichtig die Telefonanschlüsse beizubehalten.

Für die Bewerbungen in Berlin wurden Schulen aus den Bezirken Charlottenburg, einem recht guten Berliner Innenstadtbezirk und aus Kreuzberg 61, dem bürgerlichen Teil Kreuzbergs gewählt. Beabsichtigt war auch, von den sozialen Bedingungen ähnliche Voraussetzungen für beide Bewerber zu simulieren. Beide Bewerber kamen dabei ursprünglich aus Berlin und haben dort ihre Schullaufbahn durchlaufen. Diese frühere Bindung an Berlin sollte das Interesse beider an einer Anstellung in der Stadt verdeutlichen und ihre Erfolgchancen unter Umständen erhöhen.

Im folgenden werden zwei Beispiele von Bewerbungen (Anschreiben und Lebenslauf) angefügt. Das erste Beispiel (A1 und A2) ist die Bewerbung als Krankenpfleger im Rhein-Ruhr-Gebiet und das zweite Beispiel (B1 und B2) betrifft die Bewerbung als Handelsassistent in Berlin. Bei den Briefen und Lebensläufen sind die fiktiven Namen und Adressen weggelassen.

**Beispiel A1: Bewerbung um eine Anstellung als Krankenpfleger**

*Hiermit bewerbe ich mich um eine Anstellung als Krankenpfleger.  
Ich bin ausgebildeter Krankenpfleger und mußte Anfang des Jahres aus persönlichen Gründen nach Bonn.  
Ich bin aber gerne bereit auch in einer anderen Stadt zu arbeiten und hoffe nun, so bald wie möglich eine neue Anstellung zu finden.  
Anbei sende ich Ihnen zunächst meinen tabellarischen Lebenslauf zu und hoffe auf eine baldige Antwort.  
Ich bedanke mich für Ihr Interesse und verbleibe  
mit freundlichen Grüßen*

**LEBENS LAUF**

**Geburtsort:** Hannover

**Familienstand:** ledig

**Schulbildung:**

August 1974-Juni 1978 Grundschule Pestalozzi/Hannover

August 1978-Juni 1984 Geschwister Scholl Realschule/Hannover

Juni 1984 Fachoberschulreife

**Berufsausbildung:**

August 1984-Juni 1987 Ausbildung zum Krankenpfleger im Bethesda-Krankenhaus in Braunschweig

Juni 1987 Abschlußprüfung

September 1987-März 1988 Zivildienst im Marienhospital/ Hannover

**Berufserfahrung:**

*Mai 1989-November 1993 Tätigkeit als Krankenpfleger im Städtischen Krankenhaus Hannover*  
Fortbildung:  
*Besuch mehrerer Krankenhaus-interner Lehrgänge in Psychologie*

**Beispiel A2: Bewerbung als ausgebildeter Krankenpfleger**

Hiermit bewerbe ich mich bei Ihnen als Krankenpfleger, in der Hoffnung eine neue Anstellung zu finden. Zuletzt habe ich im Betlehem-Hospital in Stuttgart gearbeitet und möchte gerne weiter in meinem gelernten Beruf arbeiten und das vorzugsweise im Rhein-Ruhr-Gebiet.

Aus meinem Lebenslauf können Sie alles weitere ersehen. Ich würde mich freuen, wenn Sie mir die Gelegenheit gäben, mich persönlich bei Ihnen vorzustellen.

Für Ihre Aufmerksamkeit bedanke ich mich im voraus. Mit freundlichen Grüßen

**LEBENS LAUF**

Geburtsdatum 23.02.1968

Geburtsort: Bursa/Türkei

Staatsangehörigkeit: türkisch

Familienstand: ledig

**Schulbildung:**

August 1974-Juni 1978 Anne Frank Grundschule/Darmstadt

August 1978-Juni 1984 Käthe-Kollwitz Realschule/Darmstadt

Juni 1984 Fachoberschulreife

**Praktikum:**

September 1984-März 1985 Psycho-soziale Beratungsstelle für Ausländer und Ausländerinnen, Stuttgart

**Berufsausbildung:**

August 1985-Mai 1988 Ausbildung zum Krankenpfleger in der Universitätsklinik Stuttgart

Mai 1988 Abschlußprüfung

Juni 1988-August 1988 Ableistung des Grundwehrdienstes in Burdur/Türkei

**Berufserfahrung:**

Oktober 1988-Oktober 1993 Ausübung des Krankenpflegeberufes im Betlehem-Hospital in Stuttgart

**Beispiel B1: Bewerbung als Handelsassistent**

Ich habe Anfang diesen Jahres meine Ausbildung als Handelsassistent erfolgreich abgeschlossen und bewerbe mich hiermit um eine Anstellung bei Ihrer Firma.

Ich würde mich freuen, wenn Sie mir die Möglichkeit geben würden, meine berufliche Laufbahn bei Ihnen fortzusetzen. Aus den beigefügten Lebenslauf können Sie meinen bisherigen Werdegang entnehmen.

In der Hoffnung, daß meine Bewerbung auf Ihr Interesse stoßen wird, bedanke ich mich im voraus und verbleibe ich, mit freundliche Grüßen

**LEBENS LAUF**

Geboren am: 14.06.1969

Geburtsort: Berlin

Familienstand: ledig

**Schulbildung:**

August 1975-Juni 1979 Eichendorff-Grundschule in Berlin

August 1979-Juni 1988 Schiller-Gymnasium in Berlin

Juni 1988 Allgemeine Hochschulreife

**Berufsausbildung:**

August 1988-Mai 1991 Ausbildung als Einzelhandelskaufmann bei Otto Autozubehör in Hannover

Oktober 1991-November 1993 Fortbildung zum Handelsassistenten bei Möbel Olbrisch/Braunschweig

November 1993 Prüfung bei der Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel

**Beispiel B2: Bewerbung um eine Mitarbeiterstelle als Handelsassistent**

*Hiermit bewerbe ich mich bei Ihrer Firma als Handelsassistent um eine feste Anstellung. Ich habe letztes Jahr meine Berufsausbildung erfolgreich beendet und würde mich freuen, meine erworbenen Kenntnisse nun praktisch anwenden zu können.*

*Für eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch wäre ich Ihnen dankbar.*

*Ich sende Ihnen meinen tabellarischen Lebenslauf zu und würde mich über eine baldige Antwort freuen.*

*Mit freundlichen Grüßen*

**LEBENS LAUF****Name:** *Yilmaz Öztürk***Geburtsdatum:** *27.12.1968***Geburtsort:** *Bursa/Türkei***Staatsangehörigkeit:** *türkisch***Familienstand:** *ledig***Schulbildung:***August 1975-Juli 1979 Reinhardswald-Grundschule/Berlin**August 1979-Juli 1988 Leibniz-Gymnasium/Berlin**Juli 1988 Abitur***Berufsausbildung:***August 1988-Juni 1991 Berufsausbildung zum Einzelhandelskaufmann im Teppich und Möbel Fachhandel*

.....

*Pieper, Stuttgart**August 1992-September 1993 Innerbetriebliche Weiterbildung in derselben Ausbildungsstätte zum Handelsassistenten**mit erfolgreich bestandener Abschlußprüfung***Sonstige Kenntnisse:***EDV - Kenntnisse, gute Englisch-Kenntnisse***4.2.4. Untersuchungsverlauf**

Analog zur Untersuchung auf der Ebene der "semi-skilled jobs" haben sich auch hier ein Türke und ein Deutscher, im Alter zwischen 20 und 25 Jahren um einen Arbeitsplatz beworben. Die Untersuchungsgebiete sind in dieser Phase zum einen das Rhein-Ruhr-Gebiet und zum anderen die Stadt Berlin gewesen.

Die Bewerbungen wurden mit einwöchiger Verzögerung von zwei verschiedenen Orten (Bonn und Essen) aus verschickt. Am Tag x wurden türkische und deutsche Bewerbungen an jeweils unterschiedliche Firmen verschickt, wobei darauf geachtet wurde, daß die Bewerbungen nach Städten gleichverteilt waren. Ein Woche später, am Tag y wurden erneut Bewerbungen verschickt, wobei nun die Adressen unter den Bewerbern ausgetauscht wurden.

Da die Bewerbungen von Essen und Bonn aus verschickt wurden, war auch von dieser Seite für eine gewisse Unauffälligkeit gesorgt. Dies ist wichtig, zumal es - insbesondere bei kleineren Betrieben - auffällig erscheinen mag, wenn zwei Blindbewerbungen an dieselbe Stelle nahezu zeitgleich eintreffen. Bei den schriftlichen Bewerbungen wurde ebenfalls darauf geachtet, daß verschiedene Schriftformen und Umschläge verwendet wurden.

Da allgemein damit zu rechnen war, daß das feed-back bei Blindbewerbungen gering ausfallen würde, wurden eigens dafür zwei Telefonanschlüsse eingerichtet. Die Arbeitgeber hatten die Möglichkeit, sich sowohl schriftlich als auch per Telefon bei den Bewerbern zu melden. Zahlreiche Arbeitgeber verzichteten auf eine schriftliche Benachrichtigung und riefen direkt an oder sie nutzten beide Kommunikationswege. Dies betraf vor allem diejenigen, die positiv auf die Bewerbungen reagierten. Besonders im Pflegebereich erfolgten Mehrfachanrufe, was den erhöhten Bedarf in diesem Bereich reflektiert.

Als für unsere Untersuchung verwertbare Fälle wurden diejenigen angesehen, in denen einer der Bewerber oder beide Bewerber eine positive oder verheißungsvolle Antwort erhielten. Dazu zählten auch Fälle, in denen um die Zusendung schriftlicher Unterlagen gebeten wurde oder in denen die Bewerbung an andere Unternehmen oder an Kollegen weitergeleitet wurde.

Auch Fälle, in denen die Bewerbungsunterlagen nur eines Bewerbers im Hinblick auf eine spätere Verwendung einbehalten wurden, wurde als verwertbar im Sinne einer Ungleichbehandlung/Diskriminierung angesehen. Absagen konnten nicht berücksichtigt werden, da hier -trotz gleichen Tenors - nicht festgestellt werden konnte, welcher der beiden Bewerber im Bedarfsfall angenommen worden wäre.

Unbeachtet blieben Fälle, in denen einer der Bewerber eine Zusage bekam und der andere keine Antwort, wobei hier unter Umständen zwar Diskriminierung vorliegen könnte, diese Fälle allerdings von der Methode her nicht nachvollziehbar oder verifizierbar sind.

#### 4.2.5. Messung von Diskriminierung

Diskriminierung ist hier analog zur Vorgehensweise bei den "semi-skilled jobs" als unmittelbare Diskriminierung gemessen worden. Dabei wurde zwischen Absage und positiver Resonanz, welche ihrerseits meist mit der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch endete, unterschieden. Als positive Resonanz wurden aber auch Fälle verstanden, in denen um einen Rückruf gebeten wurde, oder wie im Falle des Layouters um die Zusendung von Arbeitsproben. Als positive Resonanz wurde ebenfalls gewertet, wenn zusätzliche Unterlagen, wie Arbeitszeugnisse angefordert wurden. Diskriminierung ist dann festgestellt worden, wenn der eine Bewerber eine positive Resonanz und der andere eine Absage erhielt.

#### 4.2.6. Validity checks

Um sicherzustellen, daß die unterschiedlichen Briefftypen, ihre Schrift und ihr Layout den Ausgang der Untersuchung nicht beeinflußt haben, wurden hier ebenfalls validity-checks durchgeführt. Es sollte überprüft werden, ob die Absagen in hoher Zahl besonders bei einem Briefftyp aufgetreten sind. Insgesamt ergaben sich aus der Untersuchung 81 Fälle, in denen eine Ungleichbehandlung der Bewerber erfolgt ist; in 55 Fällen wurde nur der Deutsche zu einem Gespräch eingeladen und in 26 Fällen nur der Türke.

Es wird die Hypothese aufgestellt, daß die unterschiedlichen Briefftypen keinen Einfluß auf die Ungleichbehandlung genommen haben. Bei einer Anzahl von 81 Ungleichbehandlungen müßte demnach jeder Briefftyp mit einem Anteil von 50% vertreten sein, d.h. 40 Briefe im Times Roman Format und 40 im Times Kursiv Format. Dabei wird die Formel  $\chi^2 = \sum \frac{(npq)}{n}$ , wobei p und q die Wahrscheinlichkeiten pro Briefftyp darstellen. In diesem Fall ergibt sich  $\chi^2 = \sum \frac{(81 \times 0,5 \times 0,5)}{81} = 4,5$ . Daraus folgt, daß jeder Briefftyp nicht mit mehr oder weniger als  $40 \pm (2 \times 4,5) = 40 \pm 9$  vertreten sein darf. Das heißt, daß nicht mehr als 49 bzw. nicht weniger als 31 Briefe desselben Typs eine positive Resonanz, bzw eine Absage erhalten haben. Tatsächlich handelte es sich in der Untersuchung unter den 81 Fällen von Ungleichbehandlung in 35 Fällen um Times Roman Briefftypen und in 46 Fällen um den Briefftyp in kursiver Schrift. Da dies innerhalb des zu vertretenden Intervalls liegt, ist somit festzustellen, daß die unterschiedlichen Briefftypen keinen Einfluß auf den Ausgang der Untersuchung genommen haben.

#### 4.2.7. Statistische Analyse der Ergebnisse

Auf der Ebene der "higher qualified jobs" haben sich insgesamt für das gesamte Untersuchungsgebiet 299 verwertbare Fälle ergeben. Aufgrund des veränderten N muß der Grenzwert, d.h. der Wert ab dem von signifikanter Diskriminierung gesprochen werden kann, neu errechnet werden. Dabei legen wir die vorgegebene Formel zugrunde:

$$1.96 \chi^2$$

$$x \blacksquare = \frac{\text{-----}}{\% N}$$

Da wir hier ein  $N = 299$  hatten und  $x$  gesucht wurde, wurde  $N$  in die Formel eingesetzt mit folgendem Ergebnis:

$$x \blacksquare = \frac{1.96 \blacksquare}{\%299}$$

$$x \blacksquare = \frac{1.96 \blacksquare}{17.2916}$$

$$x = 0,11335$$

Das bedeutet, daß der Grenzwert bei einem  $N=299$  bei 11% liegt. Das heißt, daß hier eine Netto-Diskriminierungsrate von mindestens 11% vorliegen muß, damit auf der Ebene der "higher qualified jobs" von statistisch signifikanter Diskriminierung gesprochen werden kann.

Darüberhinaus wurde ein Chi<sup>2</sup>-Test durchgeführt, um statistisch signifikante Unterschiede zwischen privaten und halb-öffentlichen Unternehmen, zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größe und zwischen den Regionen zu ermitteln. Auf der Grundlage eines Konfidenzintervalls von 5% (Irrtumswahrscheinlichkeit) muß der Chi<sup>2</sup>-quare-Wert bei einem Freiheitsgrad ( $df = 1$ ) größer als 3.84 sein. Bei zwei Freiheitsgraden ( $df=2$ ) muß der Wert entsprechend bei 5,99 liegen. Ist dies der Fall, kann gefolgert werden, daß die Diskriminierung im signifikanten Umfang von Betriebsgröße, Region und ihrer Rechtsform (privat, halb-öffentlich) abhängt.

## 5. ERGEBNISSE

### 5.1. Ungleichbehandlung

Von den insgesamt 2.633 verschickten Bewerbungen sind 1.240 unbeantwortet geblieben oder nur einer der Bewerber erhielt eine Antwort. Daraus ergaben sich insgesamt 1.393 gültige Bewerbungssituationen. Die Fälle, in denen nur einer der Bewerber eine Antwort erhielt, sind gleichermaßen beim deutschen als auch bei dem türkischen Bewerber vorgekommen, so daß hier kein Anlaß bestand, Vermutungen über eine etwaige Diskriminierung anzustellen. Von den 1.393 gültigen Antworten wiederum sind 299 verwertbare Bewerbungssituationen gewesen. Die hohe Zahl an Absagen ist bei der Mehrzahl der Bewerbungen mit der schlechten Wirtschaftslage begründet worden.

Wenn beide Untersuchungsgebiete zusammengefaßt werden, ergeben sich 299 verwertbare Bewerbungssituationen, von denen in 218 Fällen beide Bewerber gleichermaßen eine positive Resonanz erhielten. Konkret handelte es sich, abgesehen von einigen wenigen Ausnahmen, um Einladungen zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch. In einigen Fällen wurde um

**Zusendung weiterer Unterlagen, wie Zeugnisse und Arbeitsnachweise gebeten, oder die Bewerbung wurde an andere Stellen weitergeleitet. Insgesamt wurde der türkische Bewerber in 55 Fällen und der Deutsche in 26 Fällen ungleich behandelt. Daraus ergibt sich eine Netto-Diskriminierungsrate von 9,7% ( $29:299 \times 100$ ) gegenüber dem türkischen Bewerber (siehe Tabelle 10).**

**Tabelle 10. Übersicht**

Bewerbungen um eine Anstellung	Rhein/Ruhr	Berlin	Total
1. GÜLTIGE BEWERBUNGEN	922	471	1.393
2. Beide erhalten Absage	700	394	1.094
3. VERWERTBARE BEWERBUNGEN	222	77	299
4. Gleichbehandlung/positive Resonanz	163	55	218
5. Nur Deutsche werden eingeladen	38	17	55
6. Nur Türken werden eingeladen	21	5	26
7. Netto-Diskriminierung gegenüber Türken	17	12	29
8. Netto-Diskriminierung in %			7,7 %
	15,6%	9,7%	

## 5.2. Nachgewiesene Diskriminierungsrate

Da bei der Untersuchung auf der Ebene der "higher qualified jobs" die Zahl der verwertbaren Fälle bei 299, im Gegensatz zu 175 für "semi-skilled jobs" lag, mußte das  $x$ , das heißt der Signifikanz-Wert, neu errechnet werden. Wir kommen auf einen Wert von 11%. Das bedeutet, daß eine Netto-Diskriminierungsrate von mindestens 11% vorliegen muß, damit bei einer Anzahl von 299 verwertbarer Testsituationen von statistisch signifikanter Diskriminierung gesprochen werden kann.

Da wir insgesamt für diese Untersuchungsphase eine Netto-Diskriminierungsrate gegenüber dem Türken von 9,7% haben und diese also unter dem zugrundegelegten Wert von 11% liegt, können wir die Aussage treffen, daß die empirisch ermittelte Diskriminierung im Bereich der höher qualifizierten Jobs statistisch nicht signifikant ist. Es muß jedoch bedacht werden, daß aus organisatorischen Gründen keine Vorstellungsgespräche geführt werden konnten. Man kann vermuten, daß im Falle der Durchführung solcher Vorstellungsgespräche die Diskriminierungsrate noch höher ausgefallen wäre.

Obwohl die Diskriminierungsrate in Berlin und im Rhein-Ruhr-Gebiet sich unterscheiden, müssen diese jeweils in Beziehung zum jeweils zugrundeliegenden N gesetzt werden. ( $CR = 1.96 / \% N$ ). Das heißt, daß bei einem  $N = 222$  im Rhein-Ruhr-Gebiet eine 13%ige Netto-Diskriminierungsrate und in Berlin bei einem  $N = 77$  diese Rate bei sogar 22% liegen müßte, um signifikant zu sein.

Sowohl Berlin mit einer Netto-Diskriminierungsrate von 15,6%, als auch das Rhein-Ruhr-Gebiet mit 7,7% liegen unterhalb der entsprechenden Signifikanz-Werte. Daher kann bereits an dieser Stelle festgehalten werden, daß bei den höher qualifizierten Jobs, gemäß den vorliegenden Untersuchungsergebnissen, nicht von einer statistisch signifikanten Diskriminierung gegenüber dem türkischen Bewerber gesprochen werden kann. Hierbei darf

**Tabelle 11. Übersicht nach Berufen**

Berufe	Verwertbare Fälle	Netto-Diskr. gegen Türken	Netto-Diskr. gegen Türken in %
Krankenpfleger	218	8	3,7%
Krankengymnast	21	2	9,5%
Fremdsprachenkorrespondent	2	0	-
Handelsassistent	14	5	35,7%
Industriekaufmann	2	1	50%
Informatik-Assistent	6	2	33,3%
Graphik-Designer/Layouter	6	-1	-16,6%
Bauzeichner	11	2	18,2%
Bankkaufmann	19	10	52,6%
Insgesamt	299	29	9,7%

allerdings nicht unbeachtet bleiben, daß hier verschiedene Berufe zusammengefaßt wurden, deren Einzelergebnisse stark variieren. (Vgl. dazu Tabelle 11). Wiederum ist zu erwähnen, daß die Vermutung begründet ist, daß im Falle der Verwirklichung von Vorstellungsgesprächen die Diskriminierungsrate höher ausgefallen wäre.

### 5.3. Übersicht nach Regionen

Im Rhein-Ruhr-Gebiet sind bei insgesamt 1.557 angeschriebenen Institutionen, Firmen, Einrichtungen 635 Adressaten nicht oder nur zum Teil erreicht worden, so daß insgesamt nur von 922 gültigen Fällen gesprochen werden kann. Dies entspricht einer durchschnittlichen Erfolgsquote von 24%. Die Erfolgsquote variiert allerdings stark nach Berufen und liegt beim Krankenpfleger mit 78% (158 von 202) am höchsten und beim Fremdsprachenkorrespondenten mit 0 verwertbaren Fällen am niedrigsten. Insgesamt ergab sich für das Rhein-Ruhr-Gebiet eine Netto-Diskriminierungsrate von 7,7%.

Für Berlin wurden insgesamt zweimal (deutsch und türkisch) 1.076 Bewerbungen abgeschickt. Davon sind 471 Bewerbungen gleichermaßen beantwortet worden und somit für die Untersuchung gültig. Die folgenden Angaben können bereits einige Trends aufzeigen. Von den insgesamt 471 Antworten handelte es sich in 394 Fällen um Absagen, so daß laut unseren methodischen Vorgaben nur 77 Bewerbungssituationen verwertbar sind. Das heißt in 77 Fällen erhielten beide Bewerber oder einer der Bewerber eine positive Resonanz. Wir können somit feststellen, daß die Erfolgsquote circa 16% beträgt, wobei sie beim Beruf des Krankenpflegers auch hier bedeutend höher liegt.

Was die Diskriminierung des türkischen Bewerbers betrifft, so läßt sich für Berlin eine Diskriminierungsquote von rund 15,6% errechnen. Da aber die Zahl der verwertbare Fälle

gering ausgefallen ist, muß diese Zahl mit Vorbehalt gesehen werden. Allerdings steht es auch hier mit dem Beruf des Krankenpflegers erneut anders, da der Türke hier in 11 (netto) von 60 Fällen diskriminiert wurde. Dies käme einer Diskriminierungsquote von rund 18% gleich. Hierbei wurden insgesamt 191 Krankenhäuser, Kliniken und Alten- und Pflegeeinrichtungen angeschrieben, wovon 46 Einrichtungen im Ostteil der Stadt liegen. Gültig davon waren 94 Bewerbungen, die übrigen haben nicht geantwortet oder sind nicht erreicht worden. Wie erwartet war die Resonanz bei diesem Beruf am größten, was aus der Erfolgsquote von ca. 63% zu erkennen ist. Der Anteil der Absagen gegenüber den Bewerbungen als Krankenpfleger liegt in Berlin dennoch mit 36% (34 von 94) relativ hoch.

Eine allgemein hohe Anzahl von Absagen in Berlin waren, eigenen Angaben zufolge, darauf zurückzuführen, daß sich die Mutterhäuser vieler Unternehmen auf dem Gebiet der alten Bundesländer (ohne Berlin) befinden. Auch zahlreiche Verlagshäuser wiesen darauf hin, daß in Berlin vor allem die redaktionelle Arbeit durchgeführt werde. Eine Unterscheidung zwischen Ost- und West-Berlin war schwierig zu realisieren, da viele Firmen auf dem Gebiet der ehemaligen DDR von Westunternehmen aufgekauft bzw. übernommen worden sind, und dies im Einzelfall, aufgrund sich immer wieder neu ergebender Veränderungen schwer nachzuvollziehen war.

Insgesamt wurde eine Netto-Diskriminierungsrate von 9,7% für das gesamte Untersuchungsgebiet ermittelt. Betrachtet man die beiden Untersuchungsgebiete getrennt, ist festzustellen, daß diese Rate je nach Region unterschiedlich ausfällt. Wie aus Tabelle 10 abzulesen ist, beträgt die Netto-Diskriminierungsrate in Berlin 15,6% und liegt somit über der Rate im Rhein-Ruhr-Gebiet (7,7%).

Um diese Abweichung der Netto-Diskriminierungsraten hinsichtlich ihrer statistischen Signifikanz zu überprüfen wurde ein Chi<sup>2</sup>-Test durchgeführt. Ist der Chi<sup>2</sup>-Test größer als 3,86 (df=1;  $\alpha=5\%$ ), dann könnte man sagen, daß das Auftreten von Diskriminierung in Abhängigkeit zur Region steht. Der Chi<sup>2</sup> Wert beträgt hier 3,702 und liegt somit unterhalb dieses Wertes. Das bedeutet, daß die Netto-Diskriminierungsrate von 9,7%, ohne statistische Einwände, für das gesamte Untersuchungsgebiet behauptet werden kann, da die Differenz zwischen beiden Regionen nicht signifikant ist.

#### 5.4. Übersicht nach Berufen

Trotz der anfänglichen Befürchtung, das "feed-back" falle bei Blindbewerbungen besonders schwach aus, ist es doch so gewesen, daß insgesamt über 222 verwertbare Bewerbungssituationen allein für das Rhein-Ruhr-Gebiet erreicht wurden. Dies ist vor allem auf die hohe Resonanz bei den Pflegeberufen zurückzuführen. Von diesen 222 verwertbaren Fällen wurden allein 158 im Pflegebereich ermittelt. In Berlin ist die Relation ähnlich: Dort waren 60 der insgesamt 77 verwertbaren Fälle im Pflegebereich angesiedelt.

Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach ausgebildeten Fachkräften im Pflegebereich war laut Wirtschaftsberichten besonders hoch, so daß in diesem Bereich eine vergleichsweise stärkere Reaktion seitens der Arbeitgeber bereits im Vorfeld der Untersuchung zu erwarten war. Wie in der Tabelle 11 zu erkennen, weist der Beruf des Krankenpflegers mit insgesamt 218 die höchste Anzahl an verwertbaren Fällen für das gesamte Untersuchungsgebiet auf.

Im folgenden sollen die Ergebnisse nach Berufen im einzelnen dargestellt werden. Fälle, die über die Kategorisierung Zusage/Absage hinaus bewertet werden können werden im folgenden noch zusätzlich kommentiert.

Das größte positive "feed-back" erhielten, wie erwartet, die Bewerbungen als Krankenpfleger. Ebenfalls ist hier eine hohe Anzahl positiver Antworten zu verzeichnen gewesen. Auch liegt die Netto-Diskriminierungsrate gegenüber dem türkischen Bewerber mit 3,7% verhältnismäßig niedrig. Insgesamt wurde hier der türkische Bewerber 24 Mal und der deutsche Bewerber 16 Mal ungleich behandelt, so daß sich daraus eine Netto-Diskriminierung gegenüber dem türkischen Bewerber von acht Fällen ergibt. Auffällig war hier die hohe Anzahl von Diskriminierung gegenüber dem deutschen Bewerber.

Bei allen anderen Berufen ist eine ungleiche Behandlung gegenüber dem deutschen Bewerber - bis auf eine Ausnahme - vorgekommen. Einzig beim Layouter/Graphik-Designer wurde der Türke einmal und der Deutsche zweimal diskriminiert, wodurch die Netto-Diskriminierung gegenüber dem Türken in Höhe von -1 zustandegekam.

Der hohen Nachfrage nach Krankenpflegern lag und liegt vor allem die personelle Unterversorgung der Krankenhäuser zugrunde, was wiederum zum Großteil an der schlechten Bezahlung und den schlechten Arbeitsbedingungen liegt. Ein anderer Grund für das starke Interesse an türkischen Krankenpflegern mag auf die Zunahme türkischer Krankenhauspatienten zurückzuführen sein. Die Zusagen zu den Bewerbungen als Krankenpfleger erfolgten nicht immer in gleicher Weise. Manchmal sollte sich einer der Bewerber telefonisch melden und der andere sollte stattdessen seine Unterlagen zusenden. Da dies aber bei beiden Bewerbern im gleichen Umfang der Fall gewesen ist, beeinflußt das keinesfalls das Ergebnis.

In den Fällen, in denen die Bewerbung an andere Pflegeeinrichtungen weitergeleitet wurde, ist das bei dem ursprünglichen Adressaten als Absage registriert worden, obwohl man das Weiterleiten der Bewerbungsunterlagen durchaus als positive Resonanz auffassen kann. Die betreffenden Einrichtungen, d.h. diejenigen, denen die Bewerbung indirekt zugesandt wurde, haben sich ihrerseits nochmal gemeldet, so daß die Reaktion auf die Bewerbung erst an dieser Stelle positiv vermerkt wurde. Unbeachtet blieben hier die Fälle, in denen einer der Bewerber eine Zusage bekam und der andere Bewerber keine Antwort, wobei hier gegebenenfalls zwar Diskriminierung vorliegen könnte, diese Fälle allerdings, wie bereits erwähnt, von der Methode her als nicht verwertbare Fälle angesehen werden können.

Unter den positiven Antworten bezüglich der Bewerbung als Krankengymnast waren auch diejenigen aufgeführt, die die Unterlagen für spätere Anlässe behalten haben und sowohl schriftlich als auch per Telefon ihr Interesse an einer Zusammenarbeit bekundeten. Darunter sind auch solche Fälle zu finden, in denen die Bewerbungen an eine/n Kollegin/Kollegen weitergeleitet wurden und sich die/der Betreffende auch gemeldet hat. In einem der beiden Fälle, in denen der türkische Bewerber diskriminiert worden ist, ist die Diskriminierung geradezu offensichtlich gewesen. In diesem Fall sind beide Antwortschreiben am selben Tag und vom selben Sachbearbeiter verfaßt worden und bei dem deutschen Bewerber hieß es, der Arbeitgeber wolle erst mal alle Bewerber zum Kennenlernen einladen, während es bei dem an den Türken gerichteten Schreiben hieß, dieser habe sich bereits für einen anderen Mitbewerber entschieden.

Im Bereich des Fremdsprachenkorrespondenten lassen sich schwerlich verbindliche Aussagen fällen, da hier - mit Ausnahme von zwei verwertbaren Fällen - fast ausschließlich Absagen erfolgten. Die Absagen wurden damit begründet, daß im betreffenden Unternehmen grundsätzlich, aber auch temporär bedingt, kein Bedarf an Fremdsprachenkorrespondenten bestünde. In einigen Fällen wurde auch angegeben, daß Übersetzer und Dolmetscher mit Hochschulabschluß vorgezogen werden würden. Bei diesem Beruf konnte keine Diskriminierung festgestellt werden.

Bei dem Handelsassistenten und Industriekaufmann wurde im Zusammenhang mit der hohen Zahl an Absagen besonders auf die schlechte Wirtschaftslage und damit verbundenen Absatzrückgängen verwiesen, die eine weitere Einstellung nicht zuließen. Unter den Absagen für den Industriekaufmann ist ein Fall aufgetreten, in dem der Deutsche zwar, wie sein türkischer Mitbewerber, eine Absage erhielt, ihm aber gleichzeitig eine Liste der Tochterunternehmen mit dem Hinweis zugeschickt wurde, daß dort möglicherweise Vakanzen bestehen könnten und er sich dort bewerben solle. Insgesamt ist der türkische Bewerber hier in einer von zwei verwertbaren Situationen diskriminiert worden. Das Antwortschreiben ist jeweils von demselben Sachbearbeiter unterschrieben worden. Dieser Fall wurde dennoch als Absage verzeichnet. Eine der beiden Situationen im Beruf des Industriekaufmannes, in der Gleichbehandlung in positiver Hinsicht erfolgt ist, ist nicht eine direkte Zusage gewesen, sondern es wurden bei beiden Bewerbern die Unterlagen "für spätere Zwecke" einbehalten. Daraus ließe sich folgern, daß hier keine grundsätzliche Tendenz zur Ungleichbehandlung besteht. Beim Handelsassistenten ist der Türke in fünf von 14 Fällen diskriminiert worden.

Auffällig ist ebenfalls die relativ hohe Netto-Diskriminierung beim Bankkaufmann, wo der türkische Bewerber in 10 von 19 Fällen diskriminiert wurde. Beim Bankkaufmann handelte es sich vorwiegend um Fälle, in denen der deutsche Bewerber aufgefordert wurde, mit der Personalabteilung in Kontakt zu treten, um einen Vorstellungstermin zu vereinbaren oder seine Unterlagen wurden einbehalten und an die Hauptverwaltung weitergeleitet. Im Gegensatz dazu erhielt der türkische Bewerber eine Absage. In einem Fall wurde dem deutschen Bewerber eine Außendiensttätigkeit angeboten, da keine Stelle als Bankkaufmann vakant sei. Der türkische Bewerber erhielt hier ebenfalls eine Absage. Allerdings sind in diesem Beruf zwei Fälle aufgetreten, in denen der türkische Bewerber eine positive Resonanz erhielt und der Deutsche jeweils eine Absage.

Wie bereits erwähnt, sind unter "positiver Resonanz" nicht ausschließlich Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch erfaßt worden, sondern auch Fälle, in denen darum gebeten wurde, zusätzliche Unterlagen einzureichen, und Fälle, in denen gesagt wurde, sie kämen zu einem späteren Zeitpunkt auf den Bewerber zurück. Beim Beruf des Layouters/ Graphikdesigners beispielsweise wurde ein Bewerber darum gebeten, einige Arbeitsproben zuzusenden, was auch als positive Resonanz erfaßt wurde. In den drei Fällen, in denen hier eine Ungleichbehandlung stattfand, wurde der deutsche Bewerber zweimal diskriminiert: beiden Bewerbern wurde gesagt, daß nur die Möglichkeit freier Mitarbeit bestünde, wobei der Türke - im Gegensatz zu dem Deutschen - ausdrücklich aufgefordert wurde, sich bei Interesse zu melden. In diesem Fall wurde noch dem türkischen Bewerber eine zusätzliche Möglichkeit vor Augen geführt, bei dem deutschen Bewerber diente die "freie Mitarbeit" als Begründung für eine Absage. Ein weiterer Fall von Ungleichbehandlung war, daß zwar beide eine Absage erhielten, der Türke aber aufgefordert wurde, bei Gelegenheit Arbeits-

proben zuzusenden. In dem Fall, in dem der Türke diskriminiert wurde, erhielt dieser direkt eine Absage, wogegen die Unterlagen des Deutschen einbehalten wurden, um unter Umständen später darauf zurück zu kommen. Der einzige Beruf, in dem die Diskriminierung gegenüber dem Deutschen um einen Fall überwog ist der des Graphik-Designer/Layouters.

Beim Beruf des Bauzeichners sind insgesamt vier Fälle von Ungleichbehandlung aufgetreten. Der türkische Bewerber erhielt in drei Fällen eine Absage, wogegen der deutsche Bewerber durch Mehrfach-Anrufe aufgefordert wurde, zwecks Terminvereinbarung, zurückzurufen. In einem Fall erhielt der Deutsche eine Absage und der Türke sollte seine Zeugniskopien zusenden. Hier betrug die Netto-Diskriminierung gegenüber dem türkischen Bewerber zwei Fälle.

### 5.5. Übersicht nach Branchen

Die Zusammenfassung der Berufe nach Branchen bzw. nach Berufssparten beleuchtet die Ergebnisse nochmal in einem anderen Zusammenhang. Die Berufe sind wie folgt nach Berufssparten zusammenfaßt: Pflegebereich (Krankenpfleger und -gymnast); kaufmännischer Bereich (Fremdsprachenkorrespondent, Handels-, Industrie- und Bankkaufmann) und technischer Bereich (Informatik-Assistent, Graphik-Designer/Layouter und Bauzeichner). Die Berechnungen der Netto-Diskriminierungsrate ergeben, daß diese im kaufmännischen Bereich mit rund 43,2% im Vergleich zu 13% im technischen und 4,2% im Pflegebereich am höchsten liegt. Diese Ergebnisse müssen auch im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation in den jeweiligen Bereichen gesehen werden.

Statistisch signifikant ist dabei das Ergebnis im Bereich der kaufmännischen Berufe. Dort liegt die Netto-Diskriminierungsrate mit 43,2% über den entsprechenden Signifikanzwert von 32,2% ( $CR=1.96/\%37$ ) (siehe Anhang, Tabelle A4).

Wie aus Tabelle 12 zu ersehen ist, fand Diskriminierung stärker im kaufmännischen Bereich statt, gefolgt vom technischen und vom Pflegebereich. Über diese Feststellung hinaus soll das Auftreten von Diskriminierung in Abhängigkeit zur Branchenzugehörigkeit nochmals durch einen Chi<sup>2</sup>-Test statistisch überprüft werden. Bei einem Konfidenzintervall von 5% und zwei Freiheitsgraden ( $df=2$ ) müßte der Chi<sup>2</sup>-Wert bei 5,99 oder höher liegen, um einen Zusammenhang zwischen Branchenzugehörigkeit und dem Auftreten von Diskriminierung zu begründen. Der Chi<sup>2</sup>-Wert liegt hier bei 50,658 und somit weit über diesem Wert. Das heißt, daß das Auftreten von Diskriminierung im starken Umfang von der Branchenzugehörigkeit abhängt.

### 5.6. Übersicht nach Betriebsgröße

Für die Ebene der "higher qualified jobs" ergibt sich aus den Untersuchungsergebnissen, daß die Netto-Diskriminierung verstärkt in den Großbetrieben stattfindet, nämlich in 13 der 110 verwertbaren Fällen. Am geringsten ist sie in dieser Phase der Untersuchung, wie aus Tabelle 13 abzulesen, bei den Betrieben mittlerer Größe, wo eine Netto-Diskriminierungsrate von 8,1% ermittelt wurde.

**Tabelle 12. Übersicht nach Branchen**

Branchen	Pflegeberufe	Kaufmänn. B.	Technische B.	insgesamt
Verwertbare Fälle	239	37	23	299
Diskr. geg. Türken	26	21	8	55
Diskr. geg. Deutschen	16	5	5	26
Netto-Diskr. geg. Türken	10	16	3	29
Netto-Diskr.-Rate geg. Türken	4,2%	43,2%	13%	9,7%

Auch auf der Ebene der Betriebsgröße ist anhand eines Chi<sup>2</sup>-Test überprüft worden, ob das Auftreten von Diskriminierung in einem signifikanten Ausmaß von der Betriebsgröße abhängt. Der Chi<sup>2</sup>-Wert liegt hier bei 0,863. Bei zwei Freiheitsgraden (df=2) und einem Konfidenzintervall von 5% müßte Chi<sup>2</sup> den Wert von 5,99 erreichen, damit ein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden könnte. Dies ist hier nicht der Fall. Das bedeutet, daß das Auftreten von Diskriminierung hier nicht in einem signifikanten Ausmaß in Abhängigkeit zur Betriebsgröße auftritt.

Zwar bleibt festzuhalten, daß die Diskriminierung gegenüber dem türkischen Bewerber stärker bei Großbetrieben erfolgt ist, aber die Differenz zwischen den aufgetretenen Werten und den zu erwartenden Werten (9,7% Netto-Diskriminierungsrate bei allen Betriebsgrößen) ist nicht groß genug, um hier von einem signifikanten Zusammenhang im statistischen Sinne zu sprechen (siehe Anhang, Tabelle A5).

### 5.7. Privater und halb-öffentlicher Sektor

Die Mehrzahl der in der Untersuchung beteiligten Firmen und Einrichtungen sind privater Natur gewesen. Allerdings lassen sich hier im Bereich der Pflegeeinrichtungen (insgesamt 218

**Tabelle 13. Übersicht nach Betriebsgröße**

Betriebsgröße	Klein	Mittel	Groß	Insgesamt
Gültige Bewerbungen	386	660	347	1393
Verwertbare Bewerbungen	65	124	110	299
Diskrim. geg. Türken	12	21	22	55
Diskrim. geg. Deutschen	6	11	9	26
Netto-Diskrim. geg. Türken	6	10	13	29
Netto-Diskrim.-Rate gegenüber Türken in %	9,2%	8,1%	11,8%	9,7%

verwertbare Fälle), mit Ausnahme einiger weniger privater Kliniken und Seniorenheime (3 verwertbare Fälle) dieser Bereich als halb-öffentlich bezeichnen. Es handelt sich neben den privaten Einrichtungen um gemeinnützige Krankenanstalten oder städtische Senioreneinrichtungen. Die zahlreichen Krankenhäuser und andere Pflegeeinrichtungen haben zwar private Träger, z.B. die verschiedenen Religionsgemeinschaften, aber sie werden aus öffentlichen Mitteln bezuschußt und sind Teil der öffentlichen Versorgungsstruktur. Wir können somit eine Unterscheidung zwischen privaten und halb-öffentlichen Betrieben anstellen. Demnach handelte es sich bei den insgesamt 299 verwertbaren Testsituationen um 215 halb-öffentliche Betriebe und um 84 private Einrichtungen (siehe Tabelle 14).

Um zu überprüfen, ob es eine signifikante Differenz bezüglich der Ungleichbehandlung zwischen privaten und halb-öffentlichen Betrieben gibt, wurde hier ebenfalls ein Chi<sup>2</sup>-Test durchgeführt. Bei einem Konfidenzintervall von 5%, df=1, ergibt sich Chi<sup>2</sup> = 28,18. Dieser Wert liegt weit über dem Grenzwert 3,86. Daraus ist zu folgern, daß sich die Diskriminierung in signifikanter Form von seiner Rechtsform ergeben hat, oder anders gesagt, daß Diskriminierung im signifikanten Umfang stärker bei privaten Betrieben anzutreffen war, als bei halb-öffentlichen Einrichtungen. In diesem Zusammenhang ist allerdings darauf hinzuweisen, daß es sich bei den halb-öffentlichen Arbeitgebern ausschließlich um Krankenhäuser und andere Kranken- und Altenpflegeeinrichtungen handelte, in denen derzeit der Bedarf an qualifizierten Fachkräften besonders hoch ist. Bei den anderen in dieser Untersuchung eingeschlossenen Berufen handelte es sich ausschließlich um private Arbeitgeber. Auch ist erneut darauf hinzuweisen, daß die meisten verwertbaren Fälle in Bereich des Krankenpflegers ermittelt wurden. Aussagen bezüglich des Verhaltens anderer halb-öffentlicher oder öffentlicher Arbeitgeber in anderen Berufssparten sind daher nicht machbar. Dies betrifft genauso private Arbeitgeber, die zu differenten wirtschaftlichen Bedingungen mit besserer Auftragslage und bei höherer Nachfrage nach Arbeitskräften sich ebenfalls hätten anders verhalten können. Es ist zu vermuten, daß mit sich verschlechternder Auftragslage die Diskriminierung gegenüber ausländischen Fachkräften zunimmt. Andererseits könnte auch überlegt werden, ob die hohe Diskriminierung im kaufmännischen Bereich, der ein privater gewesen ist, nicht auch damit zusammenhängt, daß ausländische Jugendliche hier ohnehin, auch in der Berufsausbildung noch schwach vertreten sind. Die hier präsentierten Ergebnisse sind daher auch im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Situation in den einzelnen Branchen und Berufssparten zu sehen. Für die hier untersuchten Bereiche läßt sich jedoch eindeutig feststellen, daß die Diskriminierung gegenüber dem türkischen Bewerber im signifikanten Ausmaß stärker in privaten Betrieben aufgetreten ist.

## 5.8. Zusammenfassung

In der Testphase für "higher qualified jobs" erfolgten die Bewerbungen ausschließlich auf der schriftlichen Ebene, so daß davon ausgegangen werden muß, daß sich das Ergebnis bei einer Fortsetzung des Bewerbungsvorhabens durch konkrete Kontaktaufnahme inclusive Vorstellungsgespräch hin zu einer größeren Diskriminierungsquote entwickelt hätte.

In dieser Phase waren von den 2.633 Bewerbungen insgesamt 1.393 gültig. Von diesen gültigen Fällen waren 299 verwertbar, was einer Erfolgsquote von 11,4% in Bezug auf alle Bewerbungen entsprach. Es wurde eine Netto-Diskriminierungsrate gegenüber dem türkischen

**Tabelle 14. Übersicht nach Rechtsform - private und halb-öffentliche Betriebe**

	Privat	Halb-öffentl.	Insgesamt
Gültige Bewerbungen	1.114	279	1393
Beide erhalten Absage	1.030	64	1094
Verwertbare Bewerbungen	84	215	299
Gleichbehandlung/Positive Resonanz	41	177	218
Diskr. geg. Türken	32	23	55
Diskr. geg. Deutschen	11	15	26
Netto-Diskr. geg. Türken	21	8	29
Netto-Diskriminierungsrate geg. Türken in %	25%	3,7%	9,7%

Bewerber von 9,7% festgestellt. Da diese Rate unter dem Signifikanz-Wert von 11% liegt, ist zu sagen, daß die empirisch festgestellte Diskriminierung in diesem Bereich statistisch nicht signifikant ist. Dies gilt sowohl für das Rhein-Ruhr-Gebiet als auch für Berlin. Bezüglich der Betrachtung nach Branchen ist festzustellen, daß statistisch signifikante Diskriminierung bei den kaufmännischen Berufen aufgetreten ist. Die Betriebsgröße hat keinen signifikanten Einfluß auf die Diskriminierung. Es wurde festgestellt, daß Diskriminierung signifikant von der Rechtsform der beteiligten Betriebe abhing. Diskriminierung war in signifikanter Form stärker bei privaten Betrieben als bei halb-öffentlichen Einrichtungen anzutreffen.

In der Testphase wurde außerdem Berlin hinzugezogen, da besonders bei höher qualifizierteren Jobs eine höhere Bereitschaft zur Mobilität und persönlichen Flexibilität erwartet wird. Allein in Berlin lebten im Jahre 1993 insgesamt 138.457<sup>33</sup> Türken. Bei 406.637 in Berlin gemeldeten Ausländern entspricht dies einem Ausländeranteil von 34%. Dadurch, daß diese beiden auch in Bezug auf Ausländer sehr bevölkerungsreichen Regionen ausgewählt worden sind, läßt diese Erhebung Schlüsse auf den allgemeine Zustand in Deutschland zu. Es handelt sich dabei auch um Gebiete, in denen sich die Mehrzahl türkischer Jugendlicher aufhalten, leben und arbeiten.

Die anfängliche Befürchtung, daß der Arbeitgeber sich bei der vorangegangenen Arbeitsstelle über den Bewerber erkundigen und somit die Untersuchung aufdecken könnte, ist nicht eingetroffen. Unangenehme Aspekte dieser Untersuchung waren Mehrfachanrufe von Interessierten, denen nicht entsprochen werden konnte. Etwaige Einladungen zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch wurden nicht wahrgenommen. Auch wurde nicht zurückgerufen, da sich unter Umständen Fachgespräche hätten entwickeln können, bei denen die Bewerber nicht über das nötige Fachwissen verfügt hätten.

<sup>33</sup> Statistisches Landesamt Berlin, Stichtag 31.12.1993.

Zu bemerken ist, daß der Name "Yilmaz" irrtümlicherweise in einigen Fällen als Frauennamen aufgefaßt worden ist. Dies kam nur in Fällen vor, in denen beide Bewerber eine Absage bekamen. Diese wurden aus den verwertbaren Fällen herausgenommen. In einzelnen Fällen wurde bei dem an den Türken gerichteten Schreiben viel mehr nach Unterlagen, wie Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis gefragt, obwohl es eindeutig aus den Lebensläufen hervorging, so daß diesbezüglich keine Bedenken bestehen dürften.

Sicherlich hat die Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Berufssparten einen Einfluß auf den Ausgang der Untersuchung gehabt. Hier darf nicht übersehen werden, daß der Beruf des Krankenpflegers einen großen Anteil an verwertbaren Fällen ausmacht, so daß dort feststellen läßt, daß der Arbeitskräftebedarf - unabhängig von der Nationalität - am höchsten ist.

Durch die Tatsache, daß in anderen Berufen die Zahl der verwertbaren Fälle gering ausfiel, ist es dementsprechend schwierig, Aussagen bezüglich der Diskriminierung zu treffen. Vertretbar sind solche Aussagen im Bereich der Krankenpflege und unter Umständen auch beim Krankengymnasten, beim Bankkaufmann und beim Layouter/Gestalter. Bei den anderen Berufen ist die Zahl der verwertbaren Fälle zu gering. Auf jeden Fall ist darauf geachtet worden, die Bewerbungen, insbesondere die Lebensläufe, möglichst attraktiv zu gestalten, um die Chancen zu erhöhen.

Die Tatsache, daß bei dieser Untersuchung als Altersstufe 20 - 25 Jahre gewählt wurde und es sich zudem um exemplarische, aber dennoch realistische Lebensläufe handelte, wurden alle Bedingungen geschaffen, damit eine höchstmögliche Resonanz erzielt werden konnte. Jugendliche, die sich gerade am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn befinden und deren berufliche Karriere keine Lücken aufweist, wie z.B. bei älteren Bewerbern, die teilweise längere Zeiten der Arbeitslosigkeit hinter sich haben, haben die größten Chancen, auf dem Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden. Dennoch mußte festgestellt werden, daß uns eine hohe Zahl von Absagen erreichte.

Für Berlin sind viele Absagen darauf zurückzuführen gewesen, daß die Muttergesellschaften bzw. die Hauptstellen ihren Sitz in Westdeutschland haben, so daß von Berlin aus oft auf sie verwiesen wurde. Die Verlagshäuser verwiesen zu einer großen Zahl auf die Mutterhäuser die sich auf dem Gebiet der alten Bundesrepublik befinden. In Berlin findet ihren Angaben zufolge vorwiegend redaktionelle Arbeit statt. Einige Verlage nehmen zur Zeit, wie auch Firmen bei denen sich der Industriekaufmann und der Handelsassistent bewarben, Umstrukturierungsmaßnahmen vor, die keine Neueinstellungen erlaubten. Vereinzelt tauchten in diesen Bereich auch Konkursmeldungen auf. In einigen Fällen, insbesondere beim Industriekaufmann und beim Handelsassistenten handelte es sich auch um kleinere Firmen oder um Familienbetriebe, die keine Möglichkeit zu weiteren Einstellungen hatten. Allgemein wurde sowohl beim Industriekaufmann als auch beim Handelsassistenten auf die schlechte wirtschaftliche Situation und damit verbundenen Absatzrückgängen verwiesen und als Begründung für eine Absage genannt.

## 6. Gesamtbetrachtung

Eine Gegenüberstellung der Testergebnisse, die unterschiedliche Qualifikationsgrade unterscheiden, bietet sich auf der allgemeinen Ebene ihrer Signifikanz an, wie im folgenden unter 6.1 geschehen. Darüberhinaus wird die Gegenüberstellung auf der Ebene der Betriebsgröße unter 6.2 erfolgen. Ein Vergleich nach Branchenzugehörigkeit ist aufgrund der Unterschiedlichkeit der untersuchten Berufe beider Untersuchungsphasen nicht möglich. Auch handelte es sich bei den "semi-skilled jobs" ausschließlich um private Arbeitgeber, wogegen bei den "higher qualified jobs" zwischen privaten und halb-öffentlichen Arbeitgebern unterschieden werden konnte. Aus diesem Grund ist auch eine Gegenüberstellung nach der Rechtsform nicht möglich.

### 6.1. Die Ergebnisse und ihre Signifikanz

Im folgenden sollen die Ergebnisse hinsichtlich ihrer Signifikanz in Anlehnung an die Bernoulli-Normalverteilung betrachtet und graphisch verdeutlicht werden. In der folgenden Abbildung sind die Netto-Diskriminierungsrate beider Untersuchungsebenen dargestellt. Auf der Ebene der "higher qualified jobs" sind die Raten für das Rhein-Ruhr-Gebiet und für Berlin zusätzlich getrennt abgetragen. Deutlich wird dadurch, daß insbesondere auf der Ebene der "semi-skilled jobs" die Diskriminierung, gemäß diesem statistischen Vorgehen, in einem signifikanten Ausmaß erfolgte.

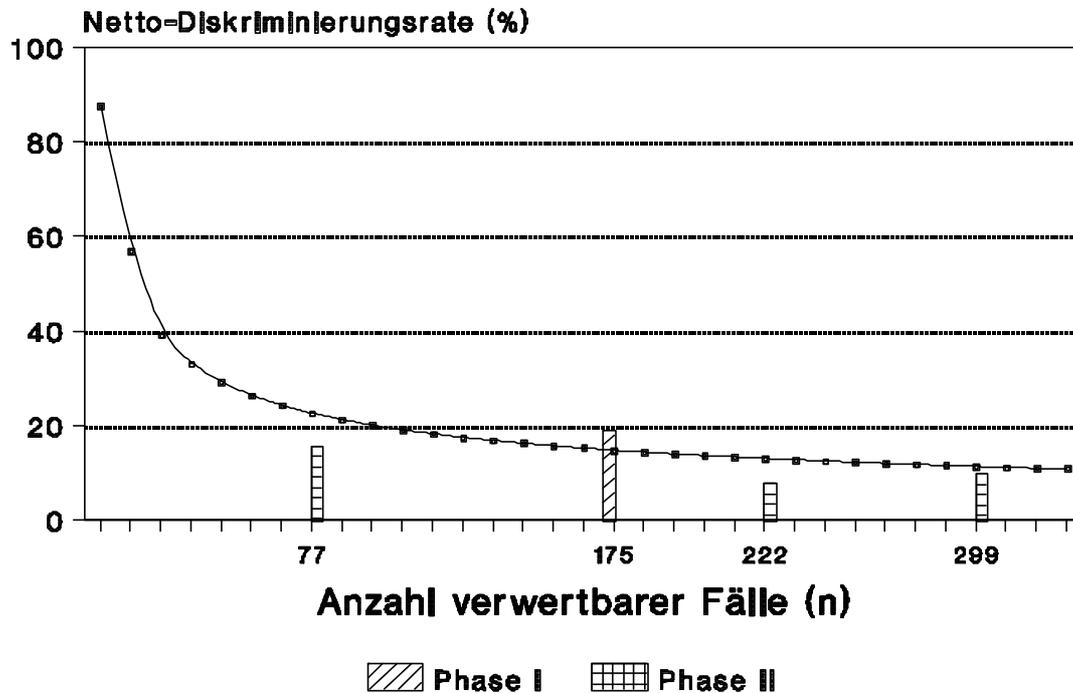
Wenn wir die tatsächlich ermittelte Netto-Diskriminierungsrate graphisch darstellen und diese an der Bernoulli-Normalverteilung, die die Werte für signifikante Aussagen widerspiegelt, anlehnen, wird deutlich, daß nur auf der Ebene der "semi-skilled jobs" die Netto-Diskriminierungsrate von 19% über der vorgegebenen 15% - Grenze liegt. In diesem Fall ist die Diskriminierung gegenüber dem türkischen Bewerber als signifikant zu werten. Auf der Ebene der "higher qualified jobs" liegt die Netto-Diskriminierungsrate jeweils darunter. Dies trifft sowohl für das Ergebnis insgesamt (9,7% gegenüber 11%) als auch für die Einzelergebnisse im Rhein-Ruhr-Gebiet und in Berlin zu.

Es wurde festgestellt, daß die Netto-Diskriminierungsrate von 19% bei den "semi-skilled jobs" signifikant ist. Dies läßt sich auch anhand von Abbildung 3 erkennen, wo dieser Wert oberhalb der Bernoulli - Normalverteilung liegt. Die Netto-Diskriminierungsrate von 9,7% für die "higher qualified jobs" hingegen liegt unterhalb und ist somit nicht als signifikant zu werten. Daraus läßt sich folgern, daß eine Diskriminierung gegenüber türkischen Bewerbern auf der Ebene der "semi-skilled jobs" gegeben ist. Laut den in dieser Untersuchung ermittelten Werten kann bei höher qualifizierten Tätigkeiten nicht von signifikanter Diskriminierung gesprochen werden. Allerdings gibt es innerhalb der "higher qualified jobs" ein auffälliges Ergebnis: Im kaufmännischen Bereich ist die Diskriminierung signifikant. Dort liegt der tatsächlich ermittelte Wert von 43,2% oberhalb des entsprechenden Wertes auf der Bernoulli-Kurve (32,2%). Wie in der Einleitung bereits erwähnt, sind ausländische Beschäftigte in diesen Bereichen, vor allem in Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe am wenigsten vertreten. In den Pflegeberufen und im technischen Bereich hingegen kann nicht von Diskriminierung gesprochen werden.

### 6.2. Diskriminierung in Abhängigkeit zur Betriebsgröße

**Auch bezüglich der Diskriminierung in Abhängigkeit zur Betriebsgröße lassen sich die Ergebnisse bei den "semi-skilled jobs und den "higher qualified jobs" graphisch darstellen.**

Abbildung 3



Aus den Untersuchungsergebnissen auf der Ebene der "semi-skilled jobs" geht hervor, daß die höchste Diskriminierungsrate bei den Kleinbetrieben stattgefunden hat. Allerdings lassen sich hierbei keine Aussagen bezüglich der Großbetriebe treffen, da ihre geringe Anzahl von vier keine Aussagen erlauben. Bei den qualifizierteren Tätigkeiten ist die Unterscheidung etwas anders. Dort geht aus der Untersuchung hervor, daß die höchste Diskriminierungsrate bei den Großbetrieben stattgefunden hat. Wenn die Großbetriebe ausgenommen werden, läßt sich für beide Qualifikationsgrade festhalten, daß die Diskriminierung bei beiden stärker unter den Klein- als unter den mittleren Betrieben stattgefunden hat.

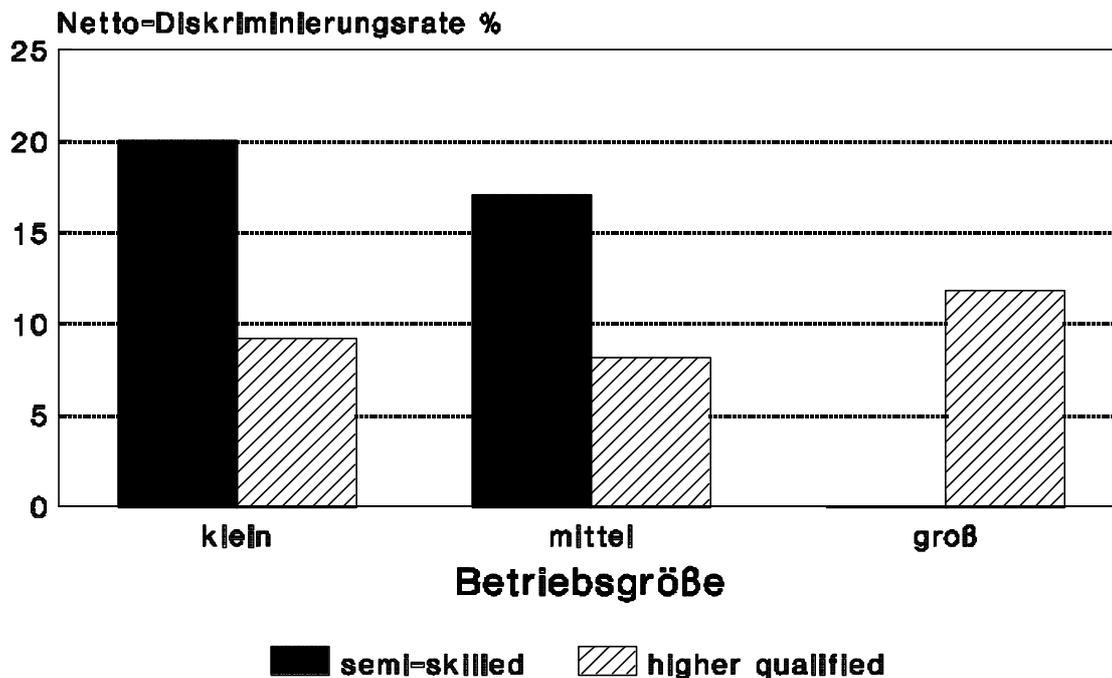
In der folgenden Abbildung 4 wird dies nochmals graphisch veranschaulicht.

### 6.3. Zusammenfassung

Zusammenfassend muß darauf hingewiesen werden, daß, wenn in 19% der Fälle von "semi-skilled jobs" eine Diskriminierung gegenüber dem Türken erfolgt ist, man daraus nicht den Schluß ziehen darf, daß dieser in den anderen Fällen den Job bekommen hätte. Das obige Verhältnis stellt, in Bezug auf die semi-skilled-jobs, das absolute empirisch belegte Minimum der Diskriminierung dar. Vermutlich würde die Diskriminierung bei Durchführung realer Vorstellungsgespräche, deren Verwirklichung in Deutschland aus organisatorischen Gründen nicht möglich war, höher liegen. Es handelte sich in diesen Untersuchungsphasen jeweils um eine erste Kontaktaufnahme, die sowohl per Telefon als auch schriftlich erfolgt ist. Diese

Abbildung 4

## Diskriminierung in Abhängigkeit zur Betriebsgröße



erste Kontaktaufnahme sagt noch nichts darüber aus, welche Entscheidung im weiteren Bewerbungsverlauf getroffen worden wäre. Beim persönlichen Vorstellungsgespräch greifen stets zusätzliche Selektionsmechanismen.

Bezüglich der "higher qualified jobs" waren insgesamt 1.393 von 2.633 Bewerbungen gültig. Von diesen gültigen Fällen waren 299 verwertbar. Dies entsprach einer Erfolgsquote von 11,4% in Bezug auf alle Bewerbungen. Es wurde eine Netto-Diskriminierungsrate gegenüber dem türkischen Bewerber von 9,7% festgestellt, die unter dem Signifikanz-Wert von 11% liegt. Es ist also keine statistisch signifikante Diskriminierung empirisch festgestellt worden. Dies gilt für das Rhein-Ruhr-Gebiet und für Berlin. In kaufmännischen Berufen konnte jedoch statistisch signifikante Diskriminierung festgestellt werden. Die Betriebsgröße spielt dabei keine signifikante Rolle bezüglich der Diskriminierung. Es zeigte sich auch, daß Diskriminierung signifikant von der Rechtsform der beteiligten Betriebe abhing. Diskriminierung war bei privaten Betrieben signifikant stärker als bei halb-öffentlichen Einrichtungen anzutreffen.

Auch müssen die Reaktionen jeweils im Zusammenhang mit dem tatsächlichen Arbeitskräftebedarf in der jeweiligen Branche gesehen werden. So ist beispielsweise die Nachfrage bei den Krankenpflegern sehr hoch. Auch in vielen Bereichen des Handwerks stehen dem Arbeitsmarkt zur Zeit nur wenige deutsche ausgebildete Kräfte zur Verfügung, so daß hier

verstärkt ausländische Fachkräfte und auch Auszubildende gesucht werden. In Betracht gezogen werden muß an dieser Stelle auch, daß es sich um türkische Bewerber der sog. "Zweiten Generation" handelt, die einen höheren Integrationsgrad in die deutsche Gesellschaft aufweisen. Aussagen über das Verhalten der Arbeitgeber gegenüber der ersten Generation sind in den Ergebnissen nicht enthalten. Über eine mögliche Diskriminierung türkischer Frauen kann ebenfalls keine Aussage gemacht werden. Hätte man diese Gruppen einbezogen, wären die Ergebnisse mit großer Wahrscheinlichkeit anders ausgefallen. Letzteres zeigt auch die Studie aus den Niederlanden<sup>34</sup>.

Für die "semi-skilled jobs" wurde festgestellt, daß Diskriminierung im signifikanten Umfang bei Kleinbetrieben aufgetreten ist. Es zeigte sich, daß die Diskriminierung innerhalb des Dienstleistungssektor und innerhalb der kaufmännischen Berufe bei den "skilled-jobs" vor allem dann auftrat, wenn bei Verkaufstätigkeiten ein direkter Kontakt zu dem Kunden hergestellt werden sollte.

Demgegenüber ist der menschliche Kontakt in keinem anderen hier untersuchten Beruf so intensiv wie beim Krankenpfleger, in dem wiederum die geringste Diskriminierung gegenüber dem türkischen Bewerber festzustellen gewesen ist. Dies führt so manche Begründungen, wie: der Kundenkontakt von ausländischen Mitarbeitern beeinträchtigt oder gefährdet gar das Geschäft, ad Absurdum. Vielleicht mag die Erklärung darin liegen, daß das Argument, Ausländer würden Kunden abschrecken für Krankenhäuser nicht relevant ist, da diese keine Gewinnkalkulation anstellen müssen. Es läßt jedoch den Schluß zu, daß ausländische Fachkräfte schon seit Jahrzehnten in einem starken Umfang in bundesdeutschen Krankenhäusern arbeiten, sich dort bewährt haben und man inzwischen nicht mehr auf sie verzichten möchte.

#### 6.4. Schlußbemerkung

Das Für und Wider eines Anti-Diskriminierungsgesetzes ist schon vielerorts diskutiert worden. Verwiesen sei dabei auf das Hearing des Niedersächsischen Ministers für Bundes- und Europaangelegenheiten am 23.2.1994 in Bonn: "Wie soll ein Antidiskriminierungsgesetz zum Schutz von Minderheiten in der Bundesrepublik aussehen?".

Im Gegensatz zur Bundesrepublik verfügen andere Länder wie die Niederlande, Großbritannien, USA und Kanada über Rechtssysteme, die sich gegen rassistische Diskriminierung richten. Teil B dieses "International Migration Papers" beschäftigt sich mit der gegenwärtigen deutschen Rechtslage und erörtert auch die Notwendigkeit eines Antidiskriminierungsgesetzes.

Zu einer Zeit, die geprägt ist von täglicher Gewalt gegen Ausländern, Rassismus in vielfältiger Form und einer zunehmenden Aktivität rechtsextremer Organisationen<sup>35</sup>, würde ein Anti-Diskriminierungsgesetz ein positives politisches Zeichen setzen. Ein etwaiges Antidiskriminierungsgesetz müßte die unterschiedlichsten Bereiche des gesellschaftlichen

<sup>34</sup> Vgl. F. Bovenkerk, M.J. Gras and D. Ramsoedh, a.a.O.

<sup>35</sup> Das gesamte rechtsextreme Spektrum in der Bundesrepublik wurde 1992/93 vom Bundesamt für Verfassungsschutz auf 42.700 Personen geschätzt.

Lebens umfassen, so daß der Arbeitsmarkt nur einen Teilbereich, wenn auch einen der wichtigsten, bildet. Diskriminierungen *am* Arbeitsplatz würden genauso dazugehören wie Diskriminierungen beim Zugang zu Ausbildungsplätzen. Stützt man sich auf Erfahrungsberichte, ist die Diskriminierung von Ausländern augenblicklich vor allem und verstärkt im Bereich des Wohnungsmarktes festzustellen, so mdaß auch dieser Sektor in einem Antidiskriminierungsgesetz berücksichtigt werden müßte.

Daß Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt tatsächlich erfolgt, belegt die vorliegende Untersuchung. Bei der Interpretation der erzielten Ergebnisse ist es wichtig, sowohl die gesellschaftspolitische Situation in Deutschland als auch tatsächliche oder vermeintliche Stimmungen in der Gesellschaft zu berücksichtigen. Es ist auch zu bemerken, daß Teile der deutschen Gesellschaft eine gewisse Sensibilisierung gegenüber Ausländern allgemein und gegenüber Türken im besonderem empfinden. Dies ist wahrscheinlich Folge der zahlreichen ausländerfeindlichen Anschläge und Morde, z.B. in Mölln und Solingen. Es ließe sich daher darüber spekulieren, ob diese Studie, wäre sie vor zwei Jahren durchgeführt worden, nicht ein anderes Ergebnis erzielt hätte. Ob diese Faktoren beim Ausgang dieser Studie letztendlich eine Rolle gespielt haben, läßt sich aber nicht sagen.

Bei einem Vergleich mit anderen Nationen muß zudem beachtet werden, daß sich Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit in jedem Land oder Kulturkreis anders äußert, was primär durch einen kulturhistorischen Ansatz zu erklären ist. In Deutschland ist jede Form des verdeckten Rassismus anzutreffen, so daß ein formales Schreiben noch keinen Aufschluß über Vorgänge im Kopf eines Menschen gibt. Dies tiefer zu interpretieren war jedoch nicht Aufgabe der vorliegenden Studie. Dennoch ist es von großem gesellschaftlichen Belang, daß erstmals in der Bundesrepublik Deutschland mit der vorliegenden wissenschaftlichen Untersuchung empirisch nachgewiesen wurde, daß eine *de facto* Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern erfolgt.

Der nächste zu vollziehende Schritt wäre, auf der Grundlage der hier erzielten Ergebnisse adäquate Maßnahmen folgen zu lassen und die dafür nötigen politischen Schritte einzuleiten.

## Literaturverzeichnis

*Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit*. Nürnberg, 30. März 1994.

Barabas, G. et al.: "Gesamtwirtschaftliche Effekte der Zuwanderung 1988 bis 1991", in *Rheinisch-Westfälisches Institut Mitteilungen, Zeitschrift für Wirtschaftsforschung*. Jg. 43 1992, Heft 2, S. 142.

Beiderwieden, K.: *Einstellung von Betrieben zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher, eine regional differenzierte Analyse* (vervielfältigtes Manuskript, hersg. vom Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover), 1984.

Boos-Nünning, U.: "Jugendliche ausländischer Herkunft: Arbeitslosigkeit und Zugang zum Arbeitsmarkt", in Leo Montada (Hrsg.) *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit*. Frankfurt/New York, Campus, 1994.

Bögenhold, D.: *Neue Unternehmer auf dem Vormarsch. Kleingewerbetreibende zwischen Macht und Ohnmacht*. Oktober 1987.

Bovenkerk, F.: *A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin*. Geneva, ILO, 1992.

Bundesamt für Verfassungsschutz (Hrsg.): *Verfassungsschutzbericht*. Bonn, 1994.

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 1993. Schriftenreihe Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft 34*. Bonn, 1993.

Bundesverfassungsgericht: *Beschluß vom 26.1.1993 - 1BvL 238/92 u.a., NJW 1993, 1517*.

Colneric, N.: (Präsidentin des LAG Schleswig-Holsteins) im Rahmen des "Hearing" des Niedersächsischen Ministers für Bundes- und Europaangelegenheiten zu dem Thema "Wie soll ein Antidiskriminierungsgesetz zum Schutz von Minderheiten in der Bundesrepublik aussehen?", am 23.2.1994 in Bonn.

Nieke, W., Boos-Nünning, U. (Hrsg.): *Ausländische Jugendliche in der Berufsausbildung. Auf dem Weg zur Chancengleichheit*. Opladen, Leske und Buderich, 1991.

Projektgruppe Afa (Red.): *Sozialpädagogische Arbeit mit türkischen Jugendlichen, Berufswahl*. 1987.

*Report*, Organ des Zentralverbandes des deutschen Handwerks, Düsseldorf, Heft Nr. 6, Juni 1994.

Schultze, G.: *Berufliche Integration türkischer Arbeitnehmer. Vergleich der ersten und zweiten Generation*. Bonn, 1991.

Sen, F., Goldberg, Andreas: *Türken in Deutschland. Leben zwischen zwei Kulturen*. München, Beck, 1994.

*Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz: Ausländische Schüler und Schulabsolventen 1983 bis 1992*. Dokumentation Nr. 128, Bonn, Januar 1994.

Statistisches Landesamt Berlin: *Statistische Veröffentlichungen 1994*.

Winkler, B. (Hrsg.): *Zukunftsangst Einwanderung*. München, 1993.

Zegers de Beijl, R.: *Discrimination of migrant workers in Western Europe*. World Employment Programme working paper 49, Geneva, ILO, 1990.

-----: *WENN AUCH GLEICH VOR DEM GESETZ ... Der Geltungsbereich des gesetzlichen und seine Diskriminierung der Wanderarbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt des Vereinigten Königreichs, der Niederlande und Schwedens*. World Employment Programme working paper 56, Geneva, ILO, 1992.



Zentrum für Türkeistudien (Hrsg.): *Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland - ein Handbuch*. Opladen, Leske und Buderich, 1994.

-----: *Ausländische Betriebsgründungen in Nordrhein-Westfalen. Eine vergleichende Untersuchung der unternehmerischen Selbstständigkeit bei Migranten aus der Türkei, Italien, Griechenland und Jugoslawien*. Opladen, Leske und Buderich, Oktober 1992.

-----: "Konsumgewohnheiten und wirtschaftliche Situation der türkischen Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland", in *Zft akutell*, Nr. 4, Essen, 1993.

-----: *Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland - Ein Handbuch*. Opladen, Leske und Buderich, 1994.

Anhang: Signifikanz-Tabellen: x = Signifikanzwert; t = tatsächlicher Wert

**Tabelle A1. "Semi-skilled jobs", nach Branchen / Dienstleistungen**

	Bauge- werbe	Leichte Industrie	Dienst- leistung	davon			
				Gastro- nomie	Verkauf/ Außen- dienst	Fahrer	Sonstige
x	38%	34%	18,1%	46,2%	28,3%/41,8%	47,5%	62%
t	7,7%	12,5%	23,1%	5,6%	25%/40,9%	23,5%	29,4%

**Tabelle A2. "Semi-skilled jobs", nach Betriebsgröße**

	Klein	Mittel	Groß
x	16,6%	28,9%	98%
t	20%	17%	keine Angabe

**Tabelle A3. "Semi-skilled jobs", nach Betriebsgröße und nach Branchen (ohne Großbetriebe)**

	Baugewerbe	Leichte Industrie	Dienstleistungen
Klein	x = 46,2% t = 5,5%	x = 50,6% t = 13,3%	x = 20,4% t = 23,9%
Mittel	x = 69,3% t = 12,5%	x = 47,5% t = 11,8%	x = 42,8% t = 23,8%

**Tabelle A4. "Higher qualified jobs", nach Berufssparten**

	Pflegeberufe	Kaufmännische Berufe	Technische Berufe
x	12,7%	32,2%	40,9%
t	4,2%	43,2%	13%

**Tabelle A5. "Higher qualified jobs", nach Betriebsgröße**

	Klein	Mittel	Groß
x	10%	7,6%	10,5%
t	1,6%	1,5%	3,8%

