Die Schwierigkeiten der Integration von männlichen und weiblichen Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt in westlichen Volkswirtschaften

Flavia Fossati
13th February 2024

In Zusammen-Arbeit mit: IDHEAP POLICY BRIEF

Einleitung

Flüchtlingsbewegungen nehmen seit Jahrzehnten zu. Für die öffentlichen Verwaltungen westlicher Gesellschaften liegt die Priorität darauf, die wirtschaftliche Integration der Geflüchteten sicherzustellen, da diese es ihnen ermöglicht, die Sprache und die Gebräuche des Gastlandes zu erlernen und nicht mehr auf Sozialleistungen angewiesen zu sein. Besonders auffällig ist der Unterschied in der Erwerbsbeteiligung männlicher (50 %) und weiblicher (40 %) Geflüchteter in den ersten zehn Jahren nach ihrer Einwanderung. Es stellt sich die Frage, ob dieser Unterschied auf Diskriminierung der Arbeitgeber gegenüber weiblichen Arbeitssuchenden zurückzuführen ist oder, ob andere Faktoren ihre Integration verhindern.

Forschungsansatz

Diskriminierung ist schwierig zu untersuchen, da Arbeitgeber häufig sozial erwünscht antworten. Deshalb nutzen wir ein Experiment, welches aus einer Online-Befragung besteht, bei der den Befragten eine Vignette (= Beschreibung einer fiktiven Situation) präsentiert wird. Die Vignette beschreibt den Lebenslauf einer geflüchteten Person, wobei zahlreiche Merkmale (Geschlecht, Zivilstand, Alter usw.) nach dem Zufallsprinzip variieren. Dadurch ist es weniger wahrscheinlich, dass Arbeitgeber bemerken, dass wir Diskriminierung erforschen und antworteten deshalb ehrlicher. Jedem Arbeitgeber wurden mehrere Vignetten mit sehr unterschiedlichen Profilen präsentiert. Sie wurden aufgefordert, anzugeben, ob sie bereit wären, die dargestellten Person zu einem Bewerbungsgespräch für eine niedrigqualifizierte Stelle einzuladen. Diese Untersuchung haben wir in Österreich, Deutschland und Schweden durchgeführt, da diese Länder am stärksten von den Flüchtlingsströmen aus Syrien, dem Irak und Afghanistan, während der «Flüchtlingskrise» (2011-2017), betroffen waren.

Ergebnisse

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Arbeitgeber, statistisch hoch signifikant, weibliche Geflüchtete männlichen Geflüchteten vorziehen (Abbildung 1 zeigt, dass Männer auf einer Skala von 1 bis 10 im Durchschnitt um etwa 0,15 Punkte schlechter bewertet werden). Unsere Erklärung dafür ist, dass Männer aufgrund negativer Stereotypen, mit denen sie in den Medien assoziiert werden (Kriminalität, Aggressivität, Drogenhandel), diskriminiert werden. Weiterhin stellten wir fest, dass die Arbeitgeber Personen mit Kindern diskriminieren (Abbildung 1). Es stellt sich die Frage, ob dieses Ergebnis Unterschiede zwischen den Geschlechtern verschleiert. Ergänzende Analysen zeigen, dass Frauen im Gegensatz zu Männern nur dann diskriminiert werden, wenn sie Kinder haben.

Abbildung 1. Auswirkungen der Variablen des fiktiven Lebenslaufs auf die Wahrscheinlichkeit, ein Vorstellungsgespräch zu erhalten

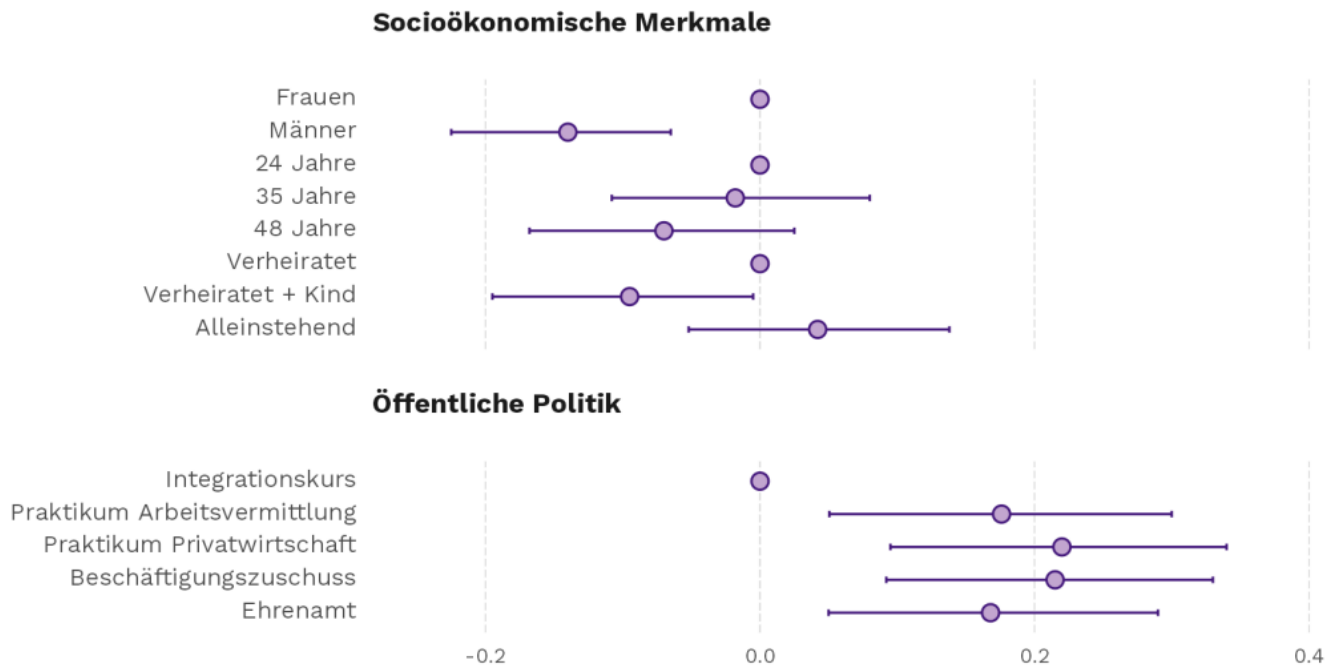

Abbildung: Alix d’Agostino, DeFacto

Schlussfolgerung und Implikationen

Da Arbeitgeber männliche Bewerber diskriminieren, sollte die öffentliche Verwaltung die Arbeitgeber bezüglich der negativen Stereotypen sensibilisieren, die Männern aus dem Nahen Osten und/oder muslimisch geprägten Ländern zugeschrieben werden. Dasselbe gilt für (geflüchtete) Mütter. Psychologinnen schlagen Strategien vor, um diese Vorurteile zu überwinden. Sie bestehen z.B. darin, die Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, den Standpunkt der Geflüchteten einzunehmen und Empathie für sie zu entwickeln. Auch Mentoring-Programme, bei denen ein Unternehmer einen Flüchtling seinem beruflichen Netzwerk vorstellt, können sich als hilfreich erweisen.

Darüber hinaus kann die öffentliche Verwaltung Flüchtlingen helfen, indem sie zusätzliche Integrationsmassnahmen anbietet (siehe Abbildung 1). Fossati und Liechti (2020) stellen fest, dass Arbeitgeber eher Geflüchtete einstellen, die neben einem verpflichtenden Integrationskurs noch weitere Aktivitäten, wie ein Praktikum oder Ehrenamt vorzuweisen haben. Leider gilt dieses Ergebnis jedoch nur für Arbeitgeber, die bereits vor der Studie eine positive Haltung gegenüber den Eingewanderten hatten. Das bedeutet, dass integrationspolitische Massnahmen diejenigen Arbeitgeber, die schlicht nicht mit Geflüchteten arbeiten wollen, nicht beeinflussen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die niedrige Beschäftigungsquote von (kinderlosen) weiblichen Geflüchteten nicht auf eine Diskriminierung durch die Arbeitgeber zurückzuführen ist. Sie lässt sich eher mit Faktoren wie traditionellen Rollenbildern, einem niedrigen Bildungsgrad und/oder mangelnder Arbeitserfahrung der weiblichen Geflüchteten erklären. Daraus kann man folgern, dass es eine Reihe sehr unterschiedlicher Massnahmen braucht, um die wirtschaftliche Integration der unterschiedlichen Gruppen vom Geflüchteten zu verbessern.

Bemerkung: Dieser Artikel wurde im Rahmen des IDHEAP Policy Brief No. 7 veröffentlicht.

Referenzen:

- Fossati, F., Knotz, C., Liechti, F. and I. Otmani (2022). The Gender Employment Gap among Refugees and the Role of Employer Discrimination: Experimental Evidence from the German, Swedish and Austrian Labor Markets. International Migration review.

- Fossati, F. and Liechti, F. (2020). Integrating refugees through public policy: A comparative survey experiment on hiring preferences. Journal of European Social Policy, 30(5) 601-615.

Bild: flickr.com