

Ältere aussortiert

Auf europäischen Arbeitsmärkten werden ältere Bewerber häufig diskriminiert. Das lässt sich experimentell nachweisen.

Wenn Unternehmen Bewerber wegen unzureichender Fähigkeiten oder fehlender Motivation ablehnen, ist das legitim. Wenn graue Haare ein Ausschlusskriterium sind, ist das Diskriminierung. Dass dieses Problem weit verbreitet ist, zeigt eine Studie von Peter A. Riach. Der britische Ökonom hat in vier europäischen Ländern Experimente mit fingierten Bewerbungen durchgeführt. Den Ergebnissen zufolge werden Ältere bei der Arbeitsplatzsuche erheblich benachteiligt.

Riach hat in seine Untersuchung 427 Hotels und Restaurants in Deutschland, 345 in Frankreich, 470 in England und 340 in Spanien einbezogen. Jeder dieser Betriebe erhielt in einem Abstand von einem Monat zwei Initiativbewerbungen für einen Job als Kellner von Männern im Alter von 27 und 47 Jahren, die über die gleiche Qualifikation verfügen. Um den älteren der beiden fiktiven Bewerber körperlich fit und mental flexibel erscheinen zu lassen, wurden in sein Schreiben Hinweise auf sportliche Hobbies und Interesse an Informationstechnologie eingebaut.

Als „Nettodiskriminierung“ hat der Forscher die Differenz berechnet zwischen dem Anteil derjenigen Bewerbungen, bei denen ausschließlich der 27-Jährige eine positive Antwort erhalten hat, und dem Anteil derjenigen, bei denen der ältere Kandidat bevorzugt wurde. Dieser Wert liegt in Deutschland, wo dem Jüngeren 20, dem Älteren 11 positive Rückmeldungen zuteilwurden, bei 29 Prozent. In Frankreich beträgt er 58,1 Prozent, in England 28,8 Prozent und in Spanien 64,5 Prozent. In allen untersuchten Ländern kommen Ältere bei der Jobsuche also systematisch zu kurz, besonders schwer haben sie es in Frankreich und Spanien.

Dass dafür der gesetzliche Kündigungsschutz in diesen Staaten verantwortlich ist, der die Einstellung Älterer angesichts potenzieller Gesundheitsprobleme unattraktiv macht, hält Riach für wenig plausibel. In Deutschland sei das Schutzniveau noch stärker ausgeprägt, das Ausmaß der Altersdiskriminierung dagegen geringer. Denkbar sei vielmehr, dass Antidiskriminierungsgesetze in den mediterranen Ländern nicht ausreichend durchgesetzt werden. Zudem verweist der Wissenschaftler darauf, dass hohe Arbeitslosigkeit Diskriminierung erleichtert. <

Quelle: Peter A. Riach: A field experiment investigating age discrimination in four European labour markets, in: International Review of Applied Economics 5/2015

Jugend bevorzugt

Bei einem Experiment wurden fiktive Bewerbungen eines 27- und eines 47-Jährigen mit gleicher Qualifikation an Betriebe verschickt. Eine positive Antwort erhielt ...



Quelle: Riach 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0097

Hans Bockler Stiftung

BILDUNG

Für Migranten zählen nicht nur Zeugnisse

Türkischstämmige Migranten ohne Schulabschluss verdienen mehr als Schulabbrecher deutscher Herkunft. Das geht aus einer Untersuchung von Merlin Schaeffer, Jutta Höhne und Céline Teney hervor. Auf den ersten Blick überrascht dieser Befund, weil er Studien zu widersprechen scheint, die nachgewiesen haben, dass Migranten am Arbeitsmarkt häufig diskriminiert werden.

Bei näherem Hinsehen zeigt sich jedoch eine einfache Erklärung für den Ver-

dienstvorsprung: Trotz geringer formaler Qualifikation üben viele türkische Arbeitnehmer vergleichsweise anspruchsvolle Tätigkeiten aus, etwa als Maschinenführer. Einheimischen ohne Abschluss gelingen solche Aufstiege in der Betriebs-hierarchie seltener.

Offenbar schätzen Arbeitgeber die Fähigkeiten und hohe Motivation von Migranten, folgern die Wissenschaftler, und legen weniger Wert auf Zeugnisse. Ihnen scheint klar zu sein, dass Probleme

in der Schule von Migranten häufig mehr mit Sprachschwierigkeiten und fehlendem bildungsbürgerlichen Hintergrund zu tun haben als mit einem Mangel an Fleiß und Intelligenz. <

Quelle: Merlin Schaeffer u.a.: Income Advantages of Poorly Qualified Immigrant Minorities: Why School Dropouts of Turkish Origin Earn More in Germany, European Sociological Review, September 2015