

# Auch Kultur prägt Arbeitsmarkterfolg

## Was für die Integration von Muslimen wichtig ist

Ruud Koopmans

**Summary:** Muslim migrants in Europe are found at the bottom end of the labor market. One reason frequently offered for this fact is ethnic discrimination. A new WZB study goes against this assumption, demonstrating that sociocultural factors such as language skills, interethnic contacts and religious values are more important for the labor market success of Muslims. Accordingly, a high level of sociocultural assimilation has a positive effect on labor market participation. The study is based on a survey of 7,000 persons from four mostly Muslim migrant groups as well as a non-Muslim native comparison group in six European countries.

**Kurz gefasst:** Muslimische Migranten gehören in Europa zu den Schlusslichtern auf dem Arbeitsmarkt. Als ein Grund wird oft ethnische Diskriminierung angeführt. Eine WZB-Studie widerspricht dieser Annahme. Sie weist vielmehr den Einfluss soziokultureller Faktoren wie Sprachkenntnisse, interethnische Kontakte und religiöse Wertvorstellungen für den Arbeitsmarkterfolg von Muslimen nach. Eine hohe soziokulturelle Assimilation wirkt sich demnach positiv auf die Arbeitsmarktbeteiligung aus. Die Untersuchung stützt sich auf eine Umfrage unter 7.000 Personen in sechs europäischen Ländern, für die vier mehrheitlich muslimische Migrantengruppen sowie eine nicht-muslimische Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund befragt wurden.

Überall in Europa schneiden Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt deutlich schlechter ab als Mitglieder der Mehrheitsbevölkerung. Sie sind öfter arbeitslos oder aus anderen Gründen beruflich inaktiv, und wenn sie arbeiten, dann meist in Jobs mit geringerem Status und Einkommen. In allen europäischen Ländern zählen muslimische Migranten zu den Schlusslichtern auf dem Arbeitsmarkt – seien es Türken in Deutschland und Österreich, Nordafrikaner in Frankreich und Belgien oder Pakistani und Bangladeschi in Großbritannien. Woran liegt das?

Aus einer Fülle von internationalen Studien wissen wir, dass diese Nachteile nur zum Teil durch demografische Merkmale wie die Altersstruktur oder das allgemein niedrigere Bildungsniveau von Migranten, insbesondere von Muslimen, erklärt werden können. Die Literatur verweist deshalb auch auf sogenannte „ethnic penalties“ – Arbeitsmarktnachteile, die wahrscheinlich auf ethnische Diskriminierung durch Arbeitgeber zurückzuführen sind. Feldexperimentelle Studien mit fingierten Bewerbungen zeigen, dass ethnische Diskriminierung auf den Arbeitsmärkten aller westeuropäischen Länder ein reales Phänomen ist. Wie groß ihr Einfluss auf den Arbeitsmarkterfolg von Migranten tatsächlich ist, können solche Feldexperimente aber nicht nachweisen.

Eine ergänzende Erklärung für Arbeitsmarktnachteile von Migranten bieten soziokulturelle Faktoren wie Sprachkenntnisse, interethnische soziale Kontakte sowie für die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen auch Wertvorstellungen über die gesellschaftliche Rolle der Frau. Gute Sprachkenntnisse sind für viele Jobs eine wichtige Voraussetzung. Migranten, die die Landessprache weniger gut beherrschen, haben deshalb Nachteile auf dem Arbeitsmarkt. Dass soziale Kontakte eine wichtige Rolle bei der Arbeitssuche spielen, ist seit Langem bekannt. In Einwanderungsgesellschaften sind es die Mitglieder der Mehrheitsgruppe, die über die besten Informationen über Jobangebote und Berufschancen verfügen, und trotz der Existenz ethnischer Nischenmärkte gehören die meisten Arbeitgeber zur ethnischen Mehrheit. Wenn Arbeitnehmer soziale Kontakte bei der Jobsuche nutzen und sich Arbeitgeber bei der Suche nach geeigneten Kandidaten auf ihre sozialen Netzwerke verlassen, haben Migranten mit wenig sozialen Kontakten zur Mehrheitsbevölkerung schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dass Frauen weniger am Arbeitsmarkt partizipieren als Männer, muss auch nicht unbedingt auf Diskriminierung hinweisen. In vielen Kulturen – insbesondere in solchen, die stark religiös geprägt sind – wird bezahlter Arbeit für Frauen kein hoher Wert beigemessen oder sogar aktiv davon abgeraten. Dass insbesondere muslimische Frauen eine sehr niedrige Arbeitsmarktbeteiligung haben, könnte deshalb auf Wertvorstellungen über die Rolle der Frau zurückzuführen sein.

Soziokulturelle Einflüsse werden aber selten berücksichtigt, da entsprechende Daten in Bevölkerungsumfragen und Arbeitsmarktstatistiken nicht erhoben werden. Ein WZB-Projekt zur Integration von muslimischen Migranten füllt diese Lücke. Es liefert Daten aus einer Umfrage aus dem Jahr 2010 unter fast 7.000 Personen in sechs europäischen Ländern – Deutschland, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden, Belgien und der Schweiz. Vier mehrheitlich muslimische Migrantengruppen – Türken, Marokkaner, Pakistani und exjugoslawische Muslime aus Bosnien und dem Kosovo – sowie eine Gruppe ohne

Migrationshintergrund wurden miteinander verglichen. Die muslimische Gruppe umfasste Mitglieder dreier Migrantengenerationen: die im Ausland geborene und als Erwachsene eingewanderte erste Generation, die in den Einwanderungsländern von eingewanderten Eltern geborene zweite Generation und die im Ausland geborene, aber als Kind eingewanderte sogenannte „anderthalbte“ Generation. Die Zurechnung zur Gruppe der Muslime erfolgte auf Basis der Selbsteinordnung der Befragten als Angehörige der islamischen Religion. Untersucht wurden zwei Aspekte der Arbeitsmarktintegration: die Arbeitsmarktpartizipation – der Anteil der 18- bis 64-Jährigen, die eine bezahlte Arbeit haben oder suchen – und die Arbeitslosigkeit – der Anteil der Arbeitssuchenden an den auf dem Arbeitsmarkt Aktiven. Alle Analysen wurden getrennt für Männer und Frauen durchgeführt.

In einem ersten Schritt wurde untersucht, welchen Unterschied demografische Merkmale wie Alter, Familienstand, Kinderzahl und Einwanderergeneration sowie das Bildungsniveau machen. In einem zweiten Schritt wurde der Einfluss soziokultureller Faktoren geklärt. Hier wurde unterschieden zwischen Personen mit hoher und niedriger soziokultureller Assimilation.

Personen mit hoher soziokultureller Assimilation sind solche, die:

- nie sprachliche Verständigungsprobleme haben;
- hauptsächlich Medien des Wohnlands nutzen;
- mehrheitlich Mitglieder der Mehrheitsgruppe als Bekannte und Freunde haben;
- zwei oder mehr Mitglieder der Mehrheitsgruppe in ihrem breiteren Familienkreis haben;
- Auffassungen über die Rolle der Frau haben, die denen des durchschnittlichen Mitglieds der Mehrheitsgesellschaft entsprechen.

Personen mit niedriger soziokultureller Assimilation sind solche, die:

- oft sprachliche Verständigungsprobleme haben;
- Medien des Herkunftslands und des Wohnlands in ähnlicher Häufigkeit nutzen;
- wenig Nachbarschaftsbekannte und fast keine Freunde aus der Mehrheitsgruppe haben;
- keine Mitglieder der Mehrheitsgruppe in ihrem breiteren Familienkreis haben;
- Auffassungen über die Rolle der Frau haben, die denen des durchschnittlichen Muslims in der Befragung entsprechen.

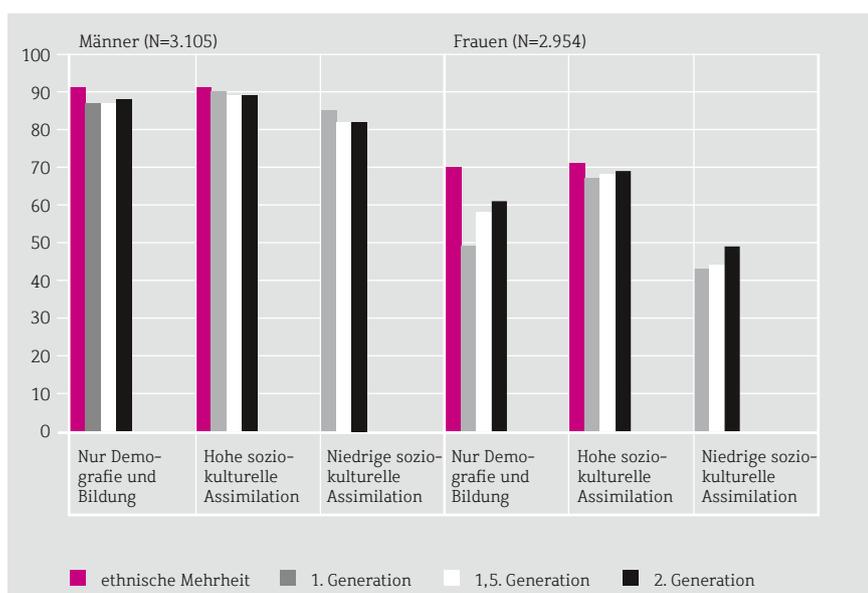


Abbildung 1  
Arbeitsmarktteiligung muslimischer Migranten

Bei der Arbeitsmarktbeteiligung von Männern ergeben sich bei gleichen demografischen Merkmalen und gleichem Bildungsstand kaum Unterschiede zwischen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund (siehe Abbildung 1). Auch die drei Migrantengenerationen sind untereinander sehr ähnlich. Männer aller Gruppen sind in der Altersgruppe von 18 bis 64 Jahren zu mehr als 85 Prozent aktiv auf dem Arbeitsmarkt. Bei den Frauen zeigen sich jedoch starke Unterschiede. Frauen ohne Migrationshintergrund sind zu 70 Prozent aktiv auf dem Arbeitsmarkt, während dies bei den muslimischen Frauen der ersten Generation weniger als 50 Prozent sind. Die beiden anderen Generationen liegen dazwischen.

Für die Arbeitsmarktpartizipation der muslimischen Männer ändert sich nichts Wesentliches, wenn wir den soziokulturellen Hintergrund berücksichtigen. Sie liegt in allen Gruppen weiterhin über 80 Prozent. Bei den Frauen zeigt sich dagegen ein anderes Bild. Muslimische Frauen mit einem hohen Niveau soziokultureller Assimilation partizipieren in allen drei Generationen zu mehr als 65 Prozent am Arbeitsmarkt. Damit unterscheiden sie sich nicht von Frauen der Mehrheitsgruppe. Dagegen sind in allen drei Migrantengenerationen deutlich weniger als die Hälfte der Frauen mit niedriger soziokultureller Assimilation auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Die Analysen zeigen, dass dabei vor allem Sprachkenntnisse, Mediennutzung und Auffassungen über die Rolle der Frau eine wichtige Rolle spielen.

Welche Faktoren erklären Arbeitslosigkeit? Könnte Diskriminierung eine Rolle dabei spielen, ob diejenigen, die Arbeit suchen, auch eine Stelle finden? Unsere Analysen bestätigen zunächst frühere Studien: Bei gleichen demografischen Merkmalen und gleichem Bildungsstand bestehen für Männer und Frauen sehr große Gruppenunterschiede. Männer der Mehrheitsgruppe sind zu weniger als 5 Prozent arbeitslos, während es bei muslimischen Männern der ersten Generation über 15 Prozent und bei Muslimen der beiden anderen Generationen deutlich mehr als 10 Prozent sind. Das Bild bei den Frauen ist ähnlich: Frauen der Mehrheitsgruppe, die auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, sind zu etwa 7 Prozent arbeitslos, während dies bei den muslimischen Frauen je nach Generation zwischen 12 und 16 Prozent sind.

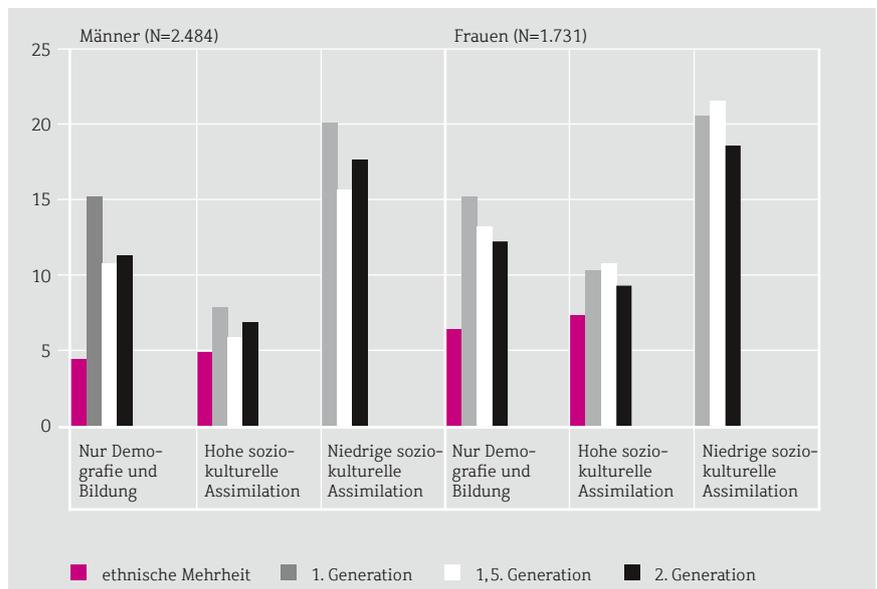


Abbildung 2  
Arbeitslosenrate muslimischer Migranten

Das Bild verändert sich aber radikal, wenn man die soziokulturellen Faktoren berücksichtigt. Wie Abbildung 2 zeigt, sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen der Mehrheitsgruppe und Muslimen sehr gering, wenn diese ein hohes Niveau soziokultureller Assimilation aufweisen. Dagegen liegen die Arbeitslosigkeitsraten von Muslimen mit niedriger soziokultureller Assimilation über 15, zum Teil sogar über 20 Prozent. Sie unterscheiden sich damit sehr stark

von den Mitgliedern der Mehrheitsgruppe wie auch von ihren mehr assimilierten Glaubensgenossen. Die Analysen zeigen, dass bei Männern wie Frauen fehlende interethnische Kontakte und bei Männern außerdem sprachliche Defizite mit höheren Arbeitslosigkeitsraten einhergehen.

Nun könnte man argumentieren, dass sich der Besitz eines Arbeitsplatzes auch positiv auf Sprachkenntnisse und soziale Kontakte auswirkt und dass somit Assimilation keine Voraussetzung für, sondern eine Folge von Arbeitsmarktintegration ist. Wir haben dies mithilfe von sogenannten Mediationsanalysen überprüft, die es ermöglichen, die Plausibilität von verschiedenen Wirkungspfaden zu vergleichen. Im Ergebnis zeigt sich, dass nur ein sehr geringer Teil (weniger als 5 Prozent) der Unterschiede in Bezug auf soziokulturelle Assimilation zwischen den ethnischen Gruppen und Generationen durch den Arbeitsmarktstatus erklärt wird. Dagegen werden die Gruppen- und Generationendifferenzen in Bezug auf Arbeitslosigkeit fast vollständig (80 Prozent oder mehr) durch soziokulturelle Assimilation erklärt.

Unsere Analysen kommen zu dem Ergebnis, dass die niedrige Arbeitsmarktpartizipation von muslimischen Frauen und die hohen Arbeitslosigkeitsraten von Muslimen nahezu vollständig auf defizitäre Sprachkenntnisse – vor allem in den ersten und anderthalbten Generationen –, fehlende interethnische soziale Kontakte sowie traditionelle Geschlechterrollenverständnisse zurückzuführen sind. Gerade in diesen Bereichen schneiden Muslime schlechter ab und sind traditioneller eingestellt als die meisten anderen Migrantengruppen. Religiöse Unterschiede erweisen sich in Einwanderungsgesellschaften als integrationshemmend. Am offensichtlichsten ist das bei Auffassungen über Geschlechterrollen, die oft religiös legitimiert werden. Religion, vor allem wenn sie konservativ gelebt wird, geht aber auch einher mit beschränkenden Verhaltensregeln für den Kontakt mit Andersgläubigen. Das zeigt sich am deutlichsten beim Heiratsverhalten. Aber auch im Alltag kann Religion eine Barriere sein, zum Beispiel beim Kontakt in gemischtgeschlechtlichen Kontexten. Schließlich trägt fehlender Kontakt zur Mehrheitsgesellschaft auch dazu bei, dass sprachliche Defizite bestehen bleiben, manchmal sogar bis in die zweite Generation.

Heißt dies nun, dass Diskriminierung überhaupt keine Rolle spielt? Nach unseren Erkenntnissen hat Arbeitgeberdiskriminierung nur einen geringen Einfluss auf den Arbeitsmarkterfolg von Muslimen. Maßnahmen im soziokulturellen Bereich versprechen hier mehr Erfolg als die Bekämpfung von Arbeitsmarktdiskriminierung. Allerdings könnte es sein, dass Muslime durch Diskriminierung in weniger attraktive, schlechter bezahlte Jobs abgedrängt werden. Dies wird in einer nachfolgenden Studie derzeit am WZB untersucht – unter Berücksichtigung soziokultureller Faktoren. Soviel kann bereits jetzt gesagt werden: Studien, die aus der Tatsache, dass Unterschiede zwischen Migranten und Mitgliedern der ethnischen Mehrheit nicht durch demografische und Bildungsvariablen erklärt werden können, den Schluss ziehen, dass Diskriminierung daran schuld sein muss, können nicht ernst genommen werden, solange sie die wichtige Rolle von soziokulturellen Faktoren außer Acht lassen.

### **Literatur**

Koopmans, Ruud: „Does Assimilation Work? Sociocultural Determinants of Labour Market Participation of European Muslims“. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 2016, Volume 42, No. 2, pp. 197–216.



Ruud Koopmans ist Direktor der Abteilung Migration, Integration, Transnationalisierung, Gastprofessor für Politische Wissenschaften an der Universität Amsterdam und lehrt als Professor für Soziologie und Migrationsforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin. (Foto: David Ausserhofer)

[ruud.koopmans@wzb.eu](mailto:ruud.koopmans@wzb.eu)