

Projektbericht
Research Report

**Diskriminierung von
MigrantInnen am
österreichischen
Arbeitsmarkt**

Helmut Hofer, Gerlinde Titelbach, Doris
Weichselbaumer, Rudolf Winter-Ebmer



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES

Vienna

Projektbericht
Research Report

Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

Helmut Hofer, Gerlinde Titelbach, Doris
Weichselbaumer*, Rudolf Winter-Ebmer

Endbericht

Studie im Auftrag des BMASK

Dezember 2013

* Johannes Kepler Universität Linz

Wir danken Serife Bastürk, Michael Leibfingler, Sandra Leitner, Osman Odabas, Sandra Pfistermüller und Birgit Wögerbauer für die ausgezeichnete Forschungsassistenz.

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Inhalt

1. Einleitung	5
2. Theoretische Überlegungen und Implikationen der Untersuchungsmethode für die Messung der Diskriminierung	8
3. Correspondence Testing	20
3.1. Literaturübersicht	20
3.2. Experimentelles Design	22
3.3. Resultate	28
3.3.1. Deskriptive Analyse	28
3.3.2. Multivariate Analyse.....	36
3.3.3. Analyse des Zeitablaufs bis zur Rückmeldung	45
4. Dekomposition der Lohnunterschiede zwischen InländerInnen und AusländerInnen	58
4.1. Literaturübersicht	58
4.2. Methode und Daten.....	59
4.3. Resultate	65
4.3.1. Hauptergebnisse nach Staatsbürgerschaft	65
4.3.2. Ergebnisse nach Migrationshintergrund	68
4.3.3. Lohnverteilung	70
4.3.4. Überprüfung der Assimilationshypothese für Österreich	74
4.3.5. Erweiterungen	75
5. Schlussfolgerungen	98

Tabellen

Tabelle 1: Identifizierung der Namen durch Testpersonen.....	23
Tabelle 2: Einladungsraten aller Identitäten (in % und als Verhältnisse)	30
Tabelle 3: Vergleich mit internationalen Studien - TürkinInnen.....	31
Tabelle 4: Vergleich mit internationalen Studien - ChinesInnen.....	31
Tabelle 5: Vergleich mit internationalen Studien – AfrikanerInnen	32
Tabelle 6: Einladungsraten für verschiedene Berufe (in % und als Verhältnisse)	34
Tabelle 7: Einladungsrate im regionalen Vergleich – Wien vs. Nicht-Wien	36
Tabelle 8: Effekte der Einflussgrößen	45
Tabelle 9: Anzahl der Beobachtungen pro Region und Beruf	50
Tabelle 10: Anzahl der Beobachtungen pro Sektor.....	50
Tabelle 11: Anzahl der Beobachtungen für unterschiedliche Unternehmensgrößen	50
Tabelle 12: Variablennamen und deren Definitionen	51
Tabelle 13: Ergebnisse für den kaufmännischen Bereich: für Migrantinnen als Gruppe	52
Tabelle 14: Ergebnisse für den kaufmännischen Bereich: für alle Identitäten separat.....	53
Tabelle 15: Ergebnisse für den Tourismusbereich: für alle Migranten als Gruppe	54
Tabelle 16: Ergebnisse für den Tourismusbereich: für alle Identitäten separat	55
Tabelle 17: Existierende Correspondence Testing Studien	56
Tabelle 18: Verteilung der Charakteristika nach Staatsbürgerschaft	62
Tabelle 19: Blinder-Oaxaca Dekomposition nach Staatsbürgerschaft.....	66
Tabelle 20: Blinder-Oaxaca Dekomposition nach Migrationshintergrund	69
Tabelle 21: Assimilationshypothese: Schätzung für Österreich	75
Tabelle 22: Effekte der im In- bzw. Ausland erworbenen Schulabschlüsse	76
Tabelle 23: Blinder-Oaxaca Dekomposition Staatsbürgerschaft BRD	78
Tabelle 24: Verteilung der Charakteristika nach Staatsbürgerschaft, Männer.....	80
Tabelle 25: Verteilung der Charakteristika nach Staatsbürgerschaft, Frauen.....	82
Tabelle 26: Verteilung der Charakteristika nach Migrationshintergrund	84
Tabelle 27: Lohnfunktion Männer nach Staatsbürgerschaft, Spezifikation I	86
Tabelle 28: Lohnfunktion Männer nach Staatsbürgerschaft, Spezifikation II	87
Tabelle 29: Lohnfunktion Frauen nach Staatsbürgerschaft, Spezifikation I	89
Tabelle 30: Lohnfunktion Frauen nach Staatsbürgerschaft, Spezifikation II	90
Tabelle 31: Lohnfunktion Männer nach Migrationshintergrund, Spezifikation I	92
Tabelle 32: Lohnfunktion Männer nach Migrationshintergrund, Spezifikation II	93
Tabelle 33: Lohnfunktion Frauen nach Migrationshintergrund, Spezifikation I	95
Tabelle 34: Lohnfunktion Frauen nach Migrationshintergrund, Spezifikation II	96

Abbildungen

Abbildung 1: Einladungsraten für verschiedene Identitäten (in %)	29
Abbildung 2: Einladungsraten aller Identitäten für verschiedene Berufe (in %)	33
Abbildung 3: Einladungsraten im regionalen Vergleich – Wien vs. Nicht-Wien (in %)	35
Abbildung 4: Zeitverlauf bis zu einer Zusage oder Absage: für alle Identitäten.....	46
Abbildung 5: Zeitverlauf bis zu einer Zusage pro Berufsgruppe.....	47
Abbildung 6: Zeitverlauf bis zu einer Absage pro Berufsgruppe.....	48
Abbildung 7: Zerlegung Lohndifferential	72
Abbildung 8: Diskriminierungskomponente.....	73

Executive Summary

In der Ökonomie versteht man unter Diskriminierung Ungleichbehandlung von Personen oder Bevölkerungsgruppen ungeachtet gleicher Produktivität bzw. Leistungsfähigkeit. Dabei kann diese Ungleichbehandlung bei verschiedenen Stufen bzw. Aspekten einer Erwerbskarriere auftreten, etwa bei der Personalauswahl, bei der Entlohnung, der Förderung und der Beförderung im Job, bei der Entlohnung und beim Arbeitsplatzverlust, Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung kann also sehr vielfältig sein. Im vorliegenden Bericht wird die Ungleichbehandlung bei der Entlohnung und bei der Rekrutierung behandelt.

Ziel dieses Forschungsprojektes ist es, das Ausmaß der Diskriminierung in diesen beiden Bereichen mittels wissenschaftlich fundierter Methoden zu quantifizieren. Hierzu werden in dieser Studie zwei Ansätze zur Überprüfung von möglicher Diskriminierung von MigrantInnen gegenüber InländerInnen verwendet: Zum einen wird ein kontrolliertes Experiment („Correspondence Testing“) durchgeführt, um in einigen wichtige Berufsgruppen Diskriminierung im Rekrutierungsverhalten österreichischer Unternehmen zu testen. Weiters werden die Lohnunterschiede zwischen InländerInnen und MigrantInnen anhand von Daten des Mikrozensus und der Arbeitsmarktdatenbank mittels einer Blinder-Oaxcaca-Dekomposition untersucht. Diese Methode spaltet die beobachteten Lohnunterschiede in eine auf Unterschiede in den produktivitätsrelevanten Merkmalen zurückgehende und eine Diskriminierungskomponente auf.

Im ersten Teil der Studie werden die Ergebnisse des Correspondence Testing Experiments dargestellt. Das Correspondence Testing Experiment untersucht die Jobchancen von MigrantInnen. Bewerbungen von fiktiven KandidatInnen, die identische Qualifikationen aber unterschiedliche Namen aufweisen („österreichische“ versus „ausländische“), wurden als Reaktion auf Stellenanzeigen in den folgenden Berufssparten ausgesandt: SekretärIn, BuchhalterIn, KellnerIn, KöchIn und RezeptionistIn. Konkret wurden folgende Identitäten experimentell getestet: Männer und Frauen mit österreichischem, serbischem, türkischem, afrikanischem (Nigeria) und asiatischem (China) Hintergrund. Anschließend wurde verglichen, wie erfolgreich die verschiedenen KandidatInnen waren. Müssen KandidatInnen mit Migrationshintergrund signifikant mehr Bewerbungen ausschicken als andere, um dieselbe Zahl von Einladungen zu erhalten, geht man davon aus, dass dies das Resultat von Diskriminierung ist. Da alle KandidatInnen ihren gesamten Schulverlauf in Österreich absolviert haben, sind fehlende Sprachkenntnisse als Diskriminierungsursache auszuschließen. Weiters gaben die MigrantInnen eine österreichische Staatsbürgerschaft an, Ungleichbehandlung kann daher nicht aufgrund von befürchteten Problemen mit dem Aufenthaltsstatus zustande kommen. Das gemessene Resultat sollte daher auf reine Diskriminierung zurückzuführen sein.

Die Ergebnisse weisen auf eine deutliche Diskriminierung serbischer, türkischer, chinesischer und nigerianischer BewerberInnen am österreichischen Arbeitsmarkt hin. ÖsterreicherInnen werden am häufigsten zu Jobinterviews eingeladen. Mehr als jede dritte Bewerbung führte zu einer Einladung zu einem Jobinterview (37.0%). Die migrantischen Bewerbungen sind vergleichsweise weniger erfolgreich. Unter den MigrantInnen schneiden die serbischen und chinesischen BewerberInnen am besten ab. Ihre Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, betragen 28.2% und 27.1%. Dies ist um fast 10 Prozentpunkte niedriger als jene der ÖsterreicherInnen. Sie sind dicht gefolgt von der Gruppe der TürkinInnen mit einer Erfolgsrate von 25.3%. Das absolute Schlusslicht bildet die Gruppe der NigerianerInnen, für die nur weniger als jede fünfte Bewerbung tatsächlich zu einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch führt und deren Einladungsrate mit 18.7% ungefähr der Hälfte jener der Gruppe der ÖsterreicherInnen entspricht.

Untersucht man die Schlechterstellung migrantischer BewerberInnen in den verschiedenen Berufssparten, so zeigt sich, dass österreichische BewerberInnen in den meisten Berufen die höchste Einladungsrate aufweisen, während nigerianische BewerberInnen immer weit abgeschlagen das Schlusslicht bilden. Mit Ausnahme der Rezeptionisten sind die Einladungsrate österreichischer BewerberInnen immer mehr als doppelt so hoch wie jene der nigerianischen BewerberInnen. Die Einladungsrate der restlichen ethnischen Minderheitsgruppen variieren zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen.

Die Diskriminierung migrantischer Bewerberinnen tritt im Beruf der Sekretärin am stärksten auf. Österreicherinnen werden hier 1.4-mal bis doppelt so oft zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wie Migrantinnen. Diese Ungleichbehandlung ist für alle migrantische Gruppen statistisch signifikant. Für die Berufsgruppe der Buchhalterinnen und Personalverrechnerinnen erfahren nur nigerianische Bewerberinnen eine signifikante Schlechterstellung im Bewerbungsprozess: diese erhalten wiederum nur halb so viele Einladungen zu Bewerbungsgesprächen wie österreichische Bewerberinnen. Für die Berufsgruppe der Kellner variiert das Diskriminierungsausmaß: Österreichische Bewerber werden zwischen 1.4- und 2.3-mal häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen wie migrantische Bewerber, wobei die Diskriminierung gegenüber serbischen und nigerianischen Bewerbern statistisch signifikant ist. Im Beruf des Koches werden österreichische Bewerber zwischen 1.3- und 1.8-mal häufiger eingeladen. Diese beobachtbare Schlechterstellung ist für alle migrantischen Bewerber außer dem serbischen Bewerber signifikant. Im Gegensatz dazu besteht für den Beruf des Rezeptionisten keine statistisch signifikante Diskriminierung migrantischer Bewerber. Dies mag auf die relativ kleine Zahl an Beobachtungen in dieser Berufsgruppe zurückzuführen sein. Es ist jedoch auch denkbar, dass das internationale Flair der Hotellerie vor einem statistisch signifikanten Ausmaß an Diskriminierung schützt.

Im zweiten Teil der Studie wird anhand der Blinder-Oaxaca Dekompositionen die Lohndiskriminierung von unselbstständig vollzeitbeschäftigten AusländerInnen im privaten Sektor der österreichischen Wirtschaft untersucht. Mittels dieser Methode werden die Lohndifferenzen in einen durch produktivitätsrelevante Merkmale erklärten Unterschied und eine Diskriminierungskomponente zerlegt. Darüber hinaus wird die Diskriminierungskomponente an verschiedenen Dezilen der Lohnverteilung berechnet, was ein besonders aussagekräftiges Bild über berufliche Aufstiegschancen von MigrantInnen erlaubt.

Die Analyse der Lohnunterschiede nach nationaler Herkunft deutet darauf hin, dass das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ annähernd gegeben ist: Nach Kontrolle von Humankapitalausstattung und Positionierung in der beruflichen Hierarchie verbleibt noch eine Lohnlücke von 2 %, die als Diskriminierung bezeichnet werden kann. Anders sieht es beim Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Produktivität“ aus: berücksichtigt man nur produktivitätsfördernde Komponenten, aber nicht die unterschiedliche Verteilung von InländerInnen und MigrantInnen in Berufe und berufliche Hierarchien, so verbleibt ein unerklärter Lohnunterschied von knapp 10 %. Die Diskriminierung fällt bei den Frauen etwas stärker als bei Männern aus.

EU-BürgerInnen weisen einen geringen durchschnittlichen Lohnrückstand auf und es finden sich keine signifikanten Hinweise auf Diskriminierung. Deutlich höher fällt die Lohnlücke bei StaatsbürgerInnen aus den Nachfolgestaaten von Jugoslawien, aus der Türkei und den sonstigen Dritt-Ländern aus. Insbesondere Frauen aus der Türkei und mit Abstand Ex-Jugoslawien bleiben mit ihren Stundenlöhnen deutlich hinter den Österreicherinnen zurück. Nach Kontrolle um Humankapital und berufliche Position ergibt sich ein statistisch signifikanter unerklärter Rest (Diskriminierung) im Ausmaß von rund 4 % bei den StaatsbürgerInnen aus Ex-Jugoslawien bzw. aus den Dritt-Staaten (Frauen 8 %). Hingegen erklärten bei den TürklInnen die schlechte Humankapitalausstattung und die berufliche Position annähernd den gesamten Lohnrückstand, sodass sich für diese Gruppe keine signifikante Diskriminierung in Hinblick auf das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ergibt. Ein ähnliches Bild zeichnet die Analyse auf Basis des Migrationshintergrunds. Bei ZuwanderInnen der ersten Generation ermitteln wir eine Diskriminierungskomponente bei der Entlohnung von etwas über 4 %, bei ZuwanderInnen der zweiten Generation tritt hingegen keine signifikante Diskriminierung auf.

Die ökonomische Assimilationshypothese impliziert, dass AusländerInnen den kurz nach ihrer Einwanderung entstandenen Lohnrückstand mit der Dauer des Aufenthalts in Österreich reduzieren bzw. aufgrund der positiven Selektion von MigrantInnen sogar überkompensieren können. Diese Hypothese wird für Österreich deutlich widerlegt. Es finden sich keine Indizien für einen Aufholprozess in der Entlohnung der MigrantInnen.

Die Analyse der Lohnunterschiede zeigt auch, dass das Lohndifferential zwischen ÖsterreicherInnen und ZuwanderInnen über die Lohnverteilung hinweg ansteigt. Das bedeutet, dass insbesondere im mittleren und oberen Bereich der Lohnverteilung die Entlohnung der ZuwanderInnen zurückbleibt. Ein ähnlicher Verlauf zeigt sich auch bei der Diskriminierungskomponente. Diese ist im mittleren und oberen Bereich der Lohnverteilung deutlich höher. Insbesondere in diesem Bereich gelingt es Personen mit Migrationshintergrund nicht, ihr Humankapital in höheres Einkommen umzusetzen. Die vorliegende Evidenz deutet also darauf hin, dass insbesondere der fehlende berufliche Aufstieg, neben ungünstiger Humankapitalausstattung, eine wesentliche Determinante für den Einkommensrückstand der MigrantInnen darstellt.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ergeben sich mehrere Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation der MigrantInnen. Notwendig wären etwa zusätzliche Maßnahmen, die auf eine Hebung des Humankapitalpotenzials der ZuwanderInnen abzielen. Hierbei gilt es einerseits bestehende Defizite (Sprache, berufliche Fähigkeiten) durch Maßnahmen der Bildungspolitik und der aktiven Arbeitsmarktpolitik abzubauen. Andererseits müssen verstärkte Anstrengungen unternommen werden, um die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu erleichtern. Weiters sollte es möglich sein, allfällige für Österreich notwendige Zusatzqualifikationen einfacher zu erwerben. Wesentlich scheinen aber auch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die es den AusländerInnen ermöglichen, in der beruflichen Hierarchie aufzusteigen. Aus Sicht einer arbeitsmarktorientierten Bildungspolitik könnte etwa durch „Frühkind“-Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund allfälligen späteren Benachteiligungen am Arbeitsmarkt entgegen gewirkt werden. Die Rolle der Schule als Korrektiv eines eher bildungsfernen Elternhauses ist im Fall der Kinder von MigrantInnen besonders wichtig.

Die Diskriminierung von Minderheiten bei der Stellenbewerbung könnte durch „anonyme Bewerbungen“ bekämpft werden. Bei den anonymen Bewerbungen werden Charakteristika, die im Bewerbungsprozess zu Diskriminierung führen können, entweder gar nicht preisgegeben oder von der firmeninternen Administration vor der Weitergabe an Personalverantwortliche geschwärzt. Insbesondere das Alter, das Geschlecht und ein eventueller Migrationshintergrund sollen bei anonymen Bewerbungen unbekannt bleiben und können daher nicht als Diskriminierungsmerkmal herangezogen werden.

1. Einleitung

Im Jahresdurchschnitt 2012 verfügten laut Statistik Austria 19 % der Wohnbevölkerung in Österreich über einen Migrationshintergrund, d.h. beide Elternteile wurden im Ausland geboren. Im internationalen Vergleich erscheint die Arbeitsmarktintegration der MigrantInnen gar nicht so ungünstig, was auf die vergleichsweise gute Arbeitsmarktlage in Österreich und die relativ günstige Zusammensetzung der in Österreich lebenden MigrantInnen zurückgehen dürfte (Krause und Liebig 2011). Allerdings sind ZuwanderInnen auch auf den österreichischen Arbeitsmärkten vielfach benachteiligt. Für Personen mit Migrationshintergrund ergibt sich hinsichtlich der Erwerbstätigkeit, der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, der beruflichen Positionierung und der Entlohnung im Vergleich zu jenen ohne Migrationshintergrund ein nachteiliges Bild (vgl. etwa Krause und Liebig 2012, Huber 2010, Stadler und Wiedenhofer-Galik 2011, Grandner und Gstach 2012, Titelbach et al. 2013).

Die Ursachen für die Nachteile der ZuwanderInnen können vielfältiger Natur sein. Geringe Schulbildung, fehlende Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen, mangelhafte Sprachkenntnisse aber auch Diskriminierung sind hier zu nennen. Diskriminierung liegt dann vor, wenn Personen mit Migrationshintergrund bei gleichen produktivitätsrelevanten Merkmalen auf Grund ihrer ethnischen Herkunft unterschiedlich behandelt werden (vgl. Ehrenberg und Smith, 1997).

Ziel dieses Forschungsprojektes ist es, das Ausmaß von Diskriminierung mittels wissenschaftlich fundierter Methoden zu quantifizieren. Hierzu werden in dieser Studie zwei Ansätze zur Überprüfung von möglicher Diskriminierung von MigrantInnen gegenüber InländerInnen verwendet: Zum einen wird ein kontrolliertes Experiment („Correspondence Testing“) durchgeführt, um in einigen wichtige Berufsgruppen Diskriminierung im Rekrutierungsverhalten österreichischer Unternehmen zu testen. Weiters werden die Lohnunterschiede zwischen InländerInnen und MigrantInnen anhand von Daten des Mikrozensus und der Arbeitsmarktdatenbank mittels einer Blinder-Oaxaca-Dekomposition untersucht. Diese Methode spaltet die beobachteten Lohnunterschiede in eine auf Unterschiede in den produktivitätsrelevanten Merkmalen zurückgehende und eine Diskriminierungskomponente auf.

Kapitel 2 der Studie präsentiert theoretische Überlegungen und diskutiert Implikationen der beiden verwendeten Untersuchungsmethoden für die Messung der Diskriminierung. In Kapitel 3 werden die Ergebnisse des Correspondence Testing Experiments dargestellt. Kapitel 4 widmet sich den Lohnunterschieden zwischen In- und AusländerInnen. Abschließend werden in Kapitel 5 aus den empirischen Ergebnissen abgeleitete Schlussfolgerungen diskutiert.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Studie kurz dargestellt. Das Correspondence Testing Experiment untersucht die Jobchancen von MigrantInnen. Bewerbungen von fiktiven KandidatInnen, die identische Qualifikationen aber unterschiedliche Namen aufweisen („österreichische“ versus „ausländische“), wurden als Reaktion auf Stellenanzeigen in den folgenden Berufssparten ausgesandt: SekretärIn, BuchhalterIn, KellnerIn, KöchIn und RezeptionistIn. Konkret wurden folgende Identitäten experimentell getestet: Männer und Frauen mit österreichischem, serbischem, türkischem, afrikanischem (Nigeria) und asiatischem (China) Hintergrund. Anschließend wurde verglichen, wie erfolgreich die verschiedenen KandidatInnen waren.

Die Ergebnisse weisen auf eine deutliche Diskriminierung serbischer, türkischer, chinesischer und nigerianischer BewerberInnen am österreichischen Arbeitsmarkt hin. ÖsterreicherInnen werden am häufigsten zu Jobinterviews eingeladen. Mehr als jede dritte Bewerbung führte zu einer Einladung zu einem Jobinterview (37.0%). Die migrantischen Bewerbungen sind vergleichsweise weniger erfolgreich. Unter den MigrantInnen schneiden die serbischen und chinesischen BewerberInnen am besten ab. Ihre Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, betragen 28.2% und 27.1%. Dies ist um fast 10 Prozentpunkte niedriger als jene der ÖsterreicherInnen. Sie sind dicht gefolgt von der Gruppe der TürkinInnen mit einer Erfolgsrate von 25.3%. Das absolute Schlusslicht bildet die Gruppe der NigerianerInnen, für die nur weniger als jede fünfte Bewerbung tatsächlich zu einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch führt und deren Einladungsrate mit 18.7% ungefähr der Hälfte jener der Gruppe der ÖsterreicherInnen entspricht.

Die Diskriminierung migrantischer Bewerberinnen tritt im Beruf der Sekretärin am stärksten auf. Österreicherinnen werden hier 1.4-mal bis doppelt so oft zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wie Migrantinnen. Diese Ungleichbehandlung ist für alle migrantische Gruppen statistisch signifikant. Für die Berufsgruppe der Buchhalterinnen und Personalverrechnerinnen erfahren nur nigerianische Bewerberinnen eine signifikante Schlechterstellung im Bewerbungsprozess: diese erhalten wiederum nur halb so viele Einladungen zu Bewerbungsgesprächen wie österreichische Bewerberinnen. Für die Berufsgruppe der Kellner variiert das Diskriminierungsausmaß: Österreichische Bewerber werden zwischen 1.4- und 2.3-mal häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen wie migrantische Bewerber, wobei die Diskriminierung gegenüber serbischen und nigerianischen Bewerbern statistisch signifikant ist. Im Beruf des Koches werden österreichische Bewerber zwischen 1.3- und 1.8-mal häufiger eingeladen. Diese beobachtbare Schlechterstellung ist für alle migrantischen Bewerber außer dem serbischen Bewerber signifikant. Im Gegensatz dazu besteht für den Beruf des Rezeptionisten keine statistisch signifikante Diskriminierung migrantischer Bewerber. Dies mag auf die relativ kleine Zahl an Beobachtungen in dieser Berufsgruppe zurückzuführen sein. Es ist jedoch auch denkbar, dass das internationale Flair der Hotellerie vor einem statistisch signifikanten Ausmaß an Diskriminierung schützt.

Die Untersuchung der Lohnunterschiede nach nationaler Herkunft deutet darauf hin, dass das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ annähernd gegeben ist: Nach Kontrolle von Humankapitalausstattung und Positionierung in der beruflichen Hierarchie verbleibt noch eine Lohnlücke von 2 %, die als Diskriminierung bezeichnet werden kann. Anders sieht es beim Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Produktivität“ aus: berücksichtigt man nur produktivitätsfördernde Komponenten, aber nicht die unterschiedliche Verteilung von InländerInnen und MigrantInnen in Berufe und berufliche Hierarchien, so verbleibt ein unerklärter Lohnunterschied von knapp 10 %. Die Diskriminierung fällt bei den Frauen etwas stärker als bei den Männern aus.

EU-BürgerInnen weisen einen geringen durchschnittlichen Lohnrückstand gegenüber ÖsterreicherInnen auf und es finden sich keine signifikanten Hinweise auf Diskriminierung. Deutlich höher fällt die Lohnlücke bei StaatsbürgerInnen aus den Nachfolgestaaten von Jugoslawien, aus der Türkei und den sonstigen Dritt-Ländern aus. Insbesondere Frauen aus der Türkei und mit Abstand Ex-Jugoslawien bleiben mit ihren Stundenlöhnen deutlich hinter den Österreicherinnen zurück. Nach Kontrolle um Humankapital und berufliche Position ergibt sich ein statistisch signifikanter unerklärter Rest (Diskriminierung) im Ausmaß von rund 4 % bei den StaatsbürgerInnen aus Ex-Jugoslawien bzw. aus den Dritt-Staaten (Frauen 8 %). Hingegen erklärten bei den TürkinInnen die schlechte Humankapitalausstattung und die berufliche Position annähernd den gesamten Lohnrückstand, sodass sich für diese Gruppe keine signifikante Diskriminierung in Hinblick auf das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ergibt. Ein ähnliches Bild zeichnet die Analyse auf Basis des Migrationshintergrunds. Bei ZuwanderInnen der ersten Generation ermitteln wir eine Diskriminierungskomponente bei der Entlohnung von etwas über 4 %, bei ZuwanderInnen der zweiten Generation tritt hingegen keine signifikante Diskriminierung auf.

Das Lohndifferential zwischen ÖsterreicherInnen und ZuwanderInnen steigt über die Lohnverteilung hinweg an. Das bedeutet, dass insbesondere im mittleren und oberen Bereich der Lohnverteilung die Entlohnung der ZuwanderInnen zurückbleibt. Ein ähnlicher Verlauf zeigt sich auch bei der Diskriminierungskomponente. Diese ist im mittleren und oberen Bereich der Lohnverteilung deutlich höher. Insbesondere in diesem Bereich gelingt es Personen mit Migrationshintergrund nicht, ihr Humankapital in höheres Einkommen umzusetzen. Darüber hinaus finden sich auch keine Indizien, die darauf hindeuten, dass AusländerInnen den kurz nach ihrer Einwanderung entstandenen Lohnrückstand mit der Dauer des Aufenthalts in Österreich merklich reduzieren können. Die vorliegende Evidenz deutet also darauf hin, dass insbesondere der fehlende berufliche Aufstieg, neben ungünstiger Humankapitalausstattung, eine wesentliche Determinante für den Einkommensrückstand der MigrantInnen darstellt.

2. Theoretische Überlegungen und Implikationen der Untersuchungsmethode für die Messung der Diskriminierung

Unter Diskriminierung versteht man in der Ökonomie Ungleichbehandlung von Personen oder Bevölkerungsgruppen ungeachtet gleicher Produktivität bzw. Leistungsfähigkeit. Dabei kann diese Ungleichbehandlung auf verschiedensten Kategorien des Arbeitsmarktes ansetzen, bei der Personalauswahl, bei der Entlohnung, der Förderung und der Beförderung im Job, bei der Entlohnung und beim Arbeitsplatzverlust, etc. Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung kann also sehr vielfältig sein. Im vorliegenden Bericht wird nur zur Ungleichbehandlung bei der Entlohnung und bei der Rekrutierung – bzw. einem Teilaspekt davon – Stellung genommen. Ein weiterer Aspekt der Diskriminierung betrifft Ungleichbehandlung, die schon vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt passiert und damit das Verhalten und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt stark beeinflussen kann: Ungleichbehandlung in der Erziehung, der Ausbildung, der Berufswahl, etc. Diese ungleichen „Anfangsbedingungen“ können prinzipiell sehr bedeutsam sein, aber sie werden in diesem Bericht nicht berücksichtigt.

Hauptproblem der Messung der Ungleichbehandlung betrifft den „Vergleich von Gleichem“: Um tatsächlich von Diskriminierung sprechen zu können, müssen Personen mit gleicher Produktivität bzw. Leistungsfähigkeit miteinander verglichen werden. In wissenschaftlicher Sicht werden zwei Ansätze gewählt: i) durch ein ökonometrisches Verfahren – der Lohnzerlegung nach Blinder und Oaxaca – werden Personen mit Hilfe von vorhandenen Daten über Löhne und Produktivität hypothetisch „gleichgemacht“; ii) mit Hilfe eines Feldexperiments zur Personaleinstellung können tatsächlich Personen – Inländer und Personen mit Migrationshintergrund – mit gleicher Produktivität verglichen werden. Das erste Verfahren hat den Vorteil, dass wir Ergebnisse für eine große repräsentative Stichprobe mit allen wesentlichen MigrantInnengruppen über einen wesentlichen Tatbestand – den Stundenlohn – erzielen können; das zweite Verfahren hat den Vorteil der stärkeren inneren Konsistenz, allerdings den Nachteil, dass es sich nur um einen Teil eines üblichen Rekrutierungsverfahrens handelt, der in diesem Experiment behandelt werden kann.

In der ökonomischen Theorie wird Diskriminierung aufgrund von Präferenzen (Becker, 1957) oder aufgrund von statistischer Diskriminierung unterschieden (Arrow, 1973, Phelps, 1972). Die Becker'sche Diskriminierung geht von nutzenmaximierenden Unternehmern bzw. Managern aus, die keine reine Gewinnmaximierung betreiben, sondern neben dem Gewinn auch noch Präferenzen für oder gegen die Beschäftigung von bestimmten Gruppen haben. Im Falle von Personen mit Migrationshintergrund kann eine Abneigung gegen die Beschäftigung solcher Personen vorliegen, was zu Lohnunterschieden führen kann. Da Migranten aufgrund solcher Abneigung trotz gleicher Produktivität weniger eingestellt werden, ergeben sich laut Beckers Theorie geringere Gewinne, die in hochkompetitiven

Märkten abgebaut werden sollte. Daraus ergibt sich eine testbare Hypothese. In weiterer Folge argumentiert Becker, dass Diskriminierung auch von Seiten der Mitarbeiter oder der Kunden initiiert werden könnte, wobei die erstere im Gleichgewicht eher zu Segregation, die zweite sogar zu höheren Gewinnen führen wird; hier gibt es also keine Prognose, dass mehr Konkurrenz auf den Gütermärkten die Diskriminierung reduzieren wird.

Statistische Diskriminierung geht von gewinnmaximierenden Firmen aus; die Ungleichbehandlung von verschiedenen Gruppen erfolgt nicht aufgrund von Präferenzen, Abneigungen, etc. sondern aufgrund von stereotyper Behandlung von Personen, von denen nicht alle Fähigkeiten bzw. die Produktivität genau bekannt sind, bzw. ermittelt werden können. Es gibt mehrere Arten statistischer Diskriminierung. Die einfachste Version von Phelps (1972) geht von exogenen Unterschieden zwischen Gruppen von ArbeiterInnen aus während Arrow (1973) diese Unterschiede in einer Art selbsterfüllender Prophezeiung endogen erklärt.

Im Modell von Phelps (1972) können die Unternehmen die durchschnittliche Produktivität von In- und Ausländern korrekt schätzen, sie kennen allerdings die Produktivität eines individuellen Bewerbers nicht, sondern sie empfangen nur ein unvollständiges Signal für diese unbeobachtete Produktivität. Somit kann man zwei Fälle unterscheiden: i) eine der beiden Gruppen (Gruppe M, Migranten) hat eine niedrigere durchschnittliche Produktivität; damit werden die Mitglieder dieser Gruppe M – bei jeweils gleichem Signal – schlechter entlohnt als Mitglieder der Gruppe I (Inländer). In diesem Fall kann man nicht von echter Diskriminierung sprechen, weil – gegeben die Informationen – das Unternehmen objektiv die richtige und auch im Durchschnitt nicht-diskriminierende Entscheidung trifft.¹

Im zweiten Fall ist die durchschnittliche Produktivität beider Gruppen gleich, aber die Präzision der Signale, die potenzielle Bewerber aussenden können, ist unterschiedlich. Wenn das Signal der Migranten weniger präzise ist, etwa weil die Zertifikate und Schulabschlüsse, die sie vorweisen können, unbekannt sind oder deren Rechtmäßigkeit oder Relevanz nur schwer einschätzbar ist, so erlaubt dieses Signal nur geringe Rückschlüsse auf die dahinterliegende Produktivität. Bei überdurchschnittlichen, aber gleichen Signalen, die zwei Bewerber M und I aussenden, wird ein gewinnmaximierendes Unternehmen daher I höhere Löhne zahlen; das umgekehrte gilt jedoch, wenn die Signale der beiden unterdurchschnittlich sind – das ergibt sich direkt aus der geringeren Vertrauenswürdigkeit des Signals von M: die Einschätzung seiner Produktivität verzerrt sich in Richtung des (hier gleichen) Mittelwertes. Da in diesem Fall höherqualifizierte Migranten gegenüber Inländern benachteiligt werden, weniger qualifizierte aber bevorzugt, folgt auch in diesem Modell, dass im Durchschnitt M und I gleich behandelt werden. Diese Aussage gilt für Risikoneutralität des Unternehmens. Will das Unternehmen jedoch für das Tragen des

¹ Gleichwohl wird häufig von Diskriminierung gesprochen, wenn stereotyp von den (durchschnittlichen) Eigenschaften einer Gruppe auf die Eigenschaften eines Individuums dieser Gruppe geschlossen wird.

Risikos (Einstellung einer Bewerberin mit geringer Vertrauenswürdigkeit des Signals) entschädigt werden (das Unternehmen ist risikoavers), so wird es für M Arbeiterinnen geringere Löhne anbieten als für I Arbeiterinnen (Aigner und Cain, 1977). In diesem Fall entsteht also im Durchschnitt Ungleichbehandlung von Migranten und Inländern, obwohl beide Gruppen die gleiche Durchschnittsproduktivität aufweisen.

Dieses Modell kann bei der Beschäftigung von Migranten aus Ländern außerhalb des deutschsprachigen Kulturkreises relevant sein, da häufig Produktivitätssignale von Bewerberinnen, wie Schulzeugnisse, Kursbestätigungen etc. schwer einschätzbar sind. Dies gilt auch für den Wert von ausländischer Berufserfahrung, die im Wesentlichen Rückschlüsse auf Arbeitseinsatz, Fleiß, Durchhaltevermögen (eine nicht unterbrochene Beschäftigungskarriere) oder firmenspezifisches Lernen im Betrieb ermöglichen soll. Wenn die Präzision dieser Signale in Zweifel steht, kann es zu Ungleichbehandlung von MigrantInnen kommen. Insoweit Teile der Ausbildung und Berufserfahrung schon im Inland erfolgt sind oder im Fall von Migrantinnen der zweiten Generation, gilt dieses Argument nicht mehr.

Eine Erweiterung des Phelps Modells der statistischen Diskriminierung betrifft den Fall der Personalauswahl. Gehen wir wieder von gleicher durchschnittlicher Produktivität aus: Wenn die Gruppe M weniger informative Signale aussenden kann, so werden die jeweils erwarteten Produktivitäten stärker in Richtung des Mittelwertes zu liegen kommen. Die Varianz der erwarteten Produktivität aller Bewerber der Gruppe I wird daher deutlich grösser sein als die Varianz der Gruppe M. Daraus folgt, dass – bei einem Überschuss von Bewerberinnen für offene Stellen – zuerst Mitglieder der Gruppe I zum Zug kommen werden (Cornell und Welch, 1996). Bei hoher genereller Arbeitslosigkeit und einem daraus folgenden hohen Verhältnis von Bewerbern zu offenen Stellen, wird daher die Arbeitslosigkeit der Gruppe M relativ hoch sein, da nur wenige dieser Gruppe das notwendige Mindestmaß der erwarteten Produktivität überspringen können. Diese Tatsache ist für das Correspondence Testing von besonderer Bedeutung, da hier eine größere Menge an Bewerberinnen einer offenen Stelle gegenüber steht; allerdings werden in dem in dieser Studie durchgeführten Experiment hauptsächlich inländische Produktivitätssignale ausgesandt, sodass der Vertrauenswürdigkeit des Signales eine geringere Bedeutung zukommt.

Arrow (1973) entwickelt ein Modell statistischer Diskriminierung, das nicht von exogen gegebenen Unterschieden zwischen zwei Gruppen ausgeht, sondern dass diese Unterschiede im Modell erklärt. Es beruht auf dem Prinzip der selbsterfüllenden Prophezeiung. Dabei geht es um den Erwerb von Qualifikationen. Wir nehmen wieder an, dass im Prinzip beide Gruppen gleich ausbildungswillig sind. Wenn nun nur wenige Mitglieder der Gruppe M in eine bestimmte Qualifikation investieren, so werden rationale Firmen annehmen, dass typischerweise solche Arbeiter weniger für hochqualifizierte Jobs geeignet sind und deren Löhne niedrig setzen; diese niedrigeren Löhne geben den Arbeitern

M wiederum weniger Anreiz, die Qualifizierungsanstrengungen auf sich zu nehmen. In diesem Modell gibt es mehrere Gleichgewichte; im ungünstigen Fall erwerben die M Arbeiter weniger Qualifikationen und erhalten im Durchschnitt auch weniger Lohn als die Arbeiter I; im günstigen Gleichgewicht gilt das nicht. Welches Gleichgewicht eintritt, kann von historischen Ausgangsbedingungen abhängen. Diese Diskriminierung aufgrund einer sich selbsterfüllenden Prophezeiung bewirkt, dass es unterschiedliche Produktivitäten – aufgrund unterschiedlicher Ausbildungsniveaus – zwischen den Gruppen geben kann; trotzdem kann von Ungleichbehandlung gesprochen werden. Diese statistische Diskriminierung, die auf unterschiedlichen Erwartungen basiert, kann empirisch äußerst schwer nachgewiesen werden.

Im Folgenden werden wir zwei Ansätze zur Überprüfung von möglicher Diskriminierung von MigrantInnen vs. Inländern durchführen: In Kapitel 3 werden für ganz bestimmte Jobs sogenannte „Correspondence Testing“ Experimente durchgeführt, um für einige wichtige Berufsgruppen systematische Unterschiede im Rekrutierungsverhalten österreichischer Unternehmen feststellen zu können. In Kapitel 4 wird eine Dekomposition der Marktlöhne von InländerInnen und MigrantInnen (iwS) durchgeführt, um ein allgemeines Bild der Lohnunterschiede zu erhalten, das sich aufgrund von vorhandenen und der Forschung zugänglichen Daten ergibt. Da sich diese Lohnunterschiede stets auf eine größere Gruppe von Personen beziehen und die vorhandenen Daten für eine solche Analyse nicht ganz ideal sind, wird damit nur ein vorläufiges Bild von generellen Lohnunterschieden – wohl gegliedert in verschiedene Kategorien – erzielt werden können.

Konzeptionelle und methodische Probleme bei der Erfassung von Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft: Correspondence Testing²

Kapitel 3 berichtet die Ergebnisse eines Correspondence Testing Experiments zur Untersuchung der Jobchancen von MigrantInnen. Bewerbungen von fiktiven KandidatInnen, die identische Qualifikationen aber unterschiedliche Namen aufweisen („österreichische“ versus „ausländische“), wurden als Reaktion auf Stellenanzeigen ausgesandt. Anschließend wurde verglichen, wie erfolgreich die verschiedenen KandidatInnen waren. Müssen KandidatInnen mit Migrationshintergrund signifikant mehr Bewerbungen ausschicken als andere, um dieselbe Zahl von Einladungen zu erhalten, geht man davon aus, dass dies das Resultat von Diskriminierung ist.

Ob ungleiche Behandlung von verschiedenen demographischen Gruppen am Arbeitsmarkt tatsächlich aufgrund von Diskriminierung zustande kommt, ist häufig umstritten. Ungleiche Arbeitsmarktchancen von MigrantInnen werden etwa auf ein eventuell geringeres Bildungsniveau, aber auch mangelnde Sprachkenntnisse, eine fehlende Anerkennung von Zeugnissen oder einen unsicheren Aufenthaltsstatus zurückgeführt.

² Vgl dazu OECD (2013)

Der Vorteil der „Correspondence Testing“-Methode ist es, dass solche Ursachen für ungleiche Behandlung weitgehend experimentell ausgeschlossen werden können. Im Gegensatz zu Studien mit bereits existierenden Datensätzen ist es beim Experiment möglich, dieses so zu gestalten, dass die Arbeitsmarktchancen von tatsächlich gleich produktiven BewerberInnen unterschiedlicher Herkunftsländer unmittelbar verglichen werden können. Das mögliche Problem eines unterschiedlichen Bildungsniveaus wird dadurch vermieden, dass Bewerbungen von fiktiven KandidatInnen als Reaktion auf Stellenanzeigen ausgesandt werden, die zwar unterschiedliche Namen („österreichische“ versus „ausländische“) aber identische Qualifikationen aufweisen. In diesem Projekt wurden aber auch die anderen potentiellen Probleme ausgeschlossen: In den Lebensläufen wurde die österreichische Staatsbürgerschaft angegeben, es bestand daher für Unternehmen die Gewissheit, dass der/die MigrantIn ohne bürokratische Hemmnisse zur Verfügung stand. Da die Ausbildung und Berufserfahrung aller fiktiven Personen als in Österreich erfolgt angegeben wurde (vgl. z.B. Booth et al. 2012), bestehen auch keine Unsicherheiten über deren Deutschkenntnisse bzw. über die Vergleichbarkeit ihrer Zeugnisse. Nach diesem Design lassen sich daher rationale Erwartungen über eventuell unterschiedliche Produktivitäten (= „statistische Diskriminierung“) de facto ausschließen. Es wird damit sichergestellt, dass Diskriminierung aufgrund von Präferenzen gemessen wird.

Möglich ist, dass migrantische Arbeitskräfte trotz identischer Produktivität diese aufgrund von diskriminierenden Präferenzen von MitarbeiterInnen oder KundInnen nicht voll entfalten können. So mag es sein, dass Arbeitskräfte mit migrantischem Hintergrund von betrieblichen Netzwerken ausgeschlossen sind, bzw. von KollegInnen nicht ausreichend eingeschult werden. In diesem Fall wäre auch von unseren fiktiven, gleich qualifizierten MigrantInnen zu erwarten, dass sie – wenn auch unverschuldet - nur eingeschränkt produktiv werden können und deshalb von Unternehmen nicht eingestellt werden auch wenn sie selbst keine diskriminierende Präferenzen aufweisen. Es ist auch denkbar, dass bei Positionen mit KundInnenkontakt migrantische Arbeitskräfte mit Problemen konfrontiert sind, die Firmen vor deren Einstellung abschrecken: Wenn KundInnen ungern von Personen mit Migrationshintergrund betreut werden, so ist es möglich, dass diese nur geringere Umsätze erzielen können. Firmen mögen daher migrantische BewerberInnen meiden, wenn KundInnenkontakt nötig ist. Um die Effekte aufgrund von MitarbeiterInnen- und KundInnendiskriminierung herauszurechnen, wurde in der vorliegenden Studie folgende empirische Strategie verfolgt: Bei der Untersuchung der Wahrscheinlichkeit, dass KandidatInnen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden („Probit“-Schätzung), wurde berücksichtigt, ob bei der ausgeschriebenen Stelle KundInnenkontakt verlangt wird bzw. ob es sich um eine Tätigkeit im Teamverband handelt. Wie im Kapitel „Correspondence Testing“ beschrieben, weisen die Ergebnisse nicht darauf hin, dass bei Stellen, die KundInnenkontakt bzw. Teamkontakt verlangen, die Ungleichbehandlung stärker ausgeprägt wäre. Es scheint daher, dass vor allem ArbeitgeberInnen-Diskriminierung für die gemessene Benachteiligung verantwortlich ist.

Signale für Migrationshintergrund

Als Signale für den Migrationshintergrund wurde in der vorliegenden Studie einerseits der Name gewählt, andererseits gaben Fotos Aufschluss über die Ethnizität einer Person. Die Namen der fiktiven KandidatInnen wurden zusammengestellt, indem Vor- und Nachnamen, die in dem jeweiligen Herkunftsland (Österreich, Serbien, Türkei, China, Nigeria) populär bzw. weitverbreitet sind, kombiniert wurden.³ Die meisten existierenden Correspondence Testing Experimente (z.B. Bertrand and Mullainathan, 2004; Booth et al. 2012, Firth, 1981; McGinnity and Lunn, 2011; Oreopoulos, 2011; Riach and Rich, 1991) wurden im angelsächsischen Raum durchgeführt, in dem die Beilage von Fotos nicht nur unüblich, sondern aus Diskriminierungsgründen verboten ist. Migrationshintergrund wird in diesen Studien ausschließlich durch den Namen indiziert. Im deutschsprachigen Raum wird die Inkludierung eines Fotos jedoch als zentraler Bestandteil einer ernsthaften Bewerbung gesehen. KandidatInnen ohne Foto besitzen nur eine sehr geringe Chance, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Bei einer insgesamt sehr niedrigen Einladungsrate ist es schwierig, Diskriminierung statistisch signifikant zu messen. Kaas and Manger (2012), sowie Weichselbaumer (forthcoming) legen in ihren Experimenten in Deutschland daher Fotos bei, wobei allerdings dieselben Fotos für deutsch- und türkischstämmige KandidatInnen verwendet wurden. Damit werden mögliche Verzerrungen aufgrund unterschiedlicher Attraktivität vermieden. Für die Untersuchung der Arbeitsmarktchancen von KandidatInnen mit afrikanischem oder asiatischem Hintergrund ist die Verwendung identischer Fotos offensichtlich nicht möglich. Aus diesem Grund wurden in der aktuellen Studie Fotos von Frauen und Männern mit europäischem, afrikanischem und asiatischem Hintergrund hergestellt und auf unterschiedliche Faktoren (Attraktivität, Sympathie, Intelligenz, Zuverlässigkeit) im Rahmen eines Pretests überprüft. Die Fotos wurden solange adaptiert, bis alle BewerberInnen als gleich attraktiv wahrgenommen wurden. Die sorgfältige Produktion passender Fotos ist höchst aufwändig, erlaubt jedoch auszuschließen, dass unterschiedliche Erfolgsraten von KandidatInnen aufgrund von unterschiedlicher Attraktivität der Fotos zustande kommen. Diese Vorgangsweise garantiert daher, dass unterschiedliche Einladungsraten auf Diskriminierung aufgrund von Präferenzen zurückzuführen ist. Ein weiterer Vorteil der Beilage von Fotos besteht darin, dass Unsicherheiten über die Ethnizität von BewerberInnen ausgeräumt werden.⁴ Wie der Pretest gezeigt hat, werden insbesondere afrikanische Namen von der österreichischen Mehrheitsbevölkerung nicht eindeutig als solche erkannt. Ein beigelegtes Foto kann entsprechende Unklarheiten über den ethnischen Hintergrund ausräumen.

³ Wie im Kapitel „Correspondence Testing“ beschrieben, wurde in einem Pretest überprüft, dass die Herkunft der Namen von der österreichischen Mehrheitsbevölkerung erkannt wird.

⁴ Eine Kombination von Fotos afrikanischer oder asiatischer Personen mit österreichischen Namen könnte verwendet werden, um den Effekt einer länger zurückliegenden Migrationsgeschichte zu untersuchen. Dies war jedoch nicht das Ziel der vorliegenden Studie.

Da sich die Bewerbungen der KandidatInnen ausschließlich im Namen und in Fotos unterschieden, die exakt abgestimmt und auf ihre Vergleichbarkeit im Aussehen und Sympathie getestet waren, kann im Experiment ungleiche Behandlung nur aufgrund von „taste-based“ Diskriminierung zustande kommen.

Reichweite und Limitationen eines Correspondence Testing Experiments

Branchen und Berufe

Experimente wie das Correspondence Testing liefern zwar den deutlichsten und überzeugendsten Beweis für die Existenz von Diskriminierung (Fix and Struyk, 1993), können jedoch nur in einem sehr eingeschränkten Segment von Berufen angewandt werden. In niedrig qualifizierten bzw. handwerklichen Berufen sind schriftliche Bewerbungen unüblich, die Kontaktaufnahme von BewerberInnen erfolgt hier typischerweise telefonisch oder persönlich. Ein Correspondence Test ist daher in diesem Bereich nicht möglich. In hoch qualifizierten Jobs (z.B. Management) wiederum erfolgt der Bewerbungsprozess zwar schriftlich, jedoch ist die Erstellung von realistischen, standardisierten Bewerbungsunterlagen unmöglich. So sind für diese Positionen etwa Berufserfahrung in einschlägigen Firmen und Arbeitszeugnisse nötig, die nicht fingiert werden können.

Ein Correspondence Testing Experiment kann daher nur in Berufen von mittlerer Qualifikation durchgeführt werden. Da es darüber hinaus gilt, mit dem Experiment nicht nur anekdotische Evidenz zu sammeln, ist die Forscherin auf jene Jobs beschränkt, in denen eine hohe Zahl an (relativ standardisierten) Stellenausschreibungen existiert. Nur so ist es möglich, statistisch verwertbare Datenmengen in einer absehbaren Zeitspanne zu gewinnen. Die Einschränkung der Untersuchung auf bestimmte Berufe (in unserem Experiment Office- und Tourismusberufe) wird jedoch nicht als Problem erachtet, da es sich bei den Berufen von mittlerer Qualifikation um jene handelt, die inhaltlich sowie politisch von größtem Interesse sind: Es ist die Akzeptanz im Berufsniveau von „kleinen bis mittleren Angestellten“, die Menschen mit Migrationshintergrund das „Ankommen“ in der Mehrheitsgesellschaft ermöglicht.

In dieser Studie wurde signifikante Diskriminierung am österreichischen Arbeitsmarkt gemessen, wobei insgesamt fünf Berufe (BuchhalterIn, KellnerIn, KöchIn, RezeptionistIn, SekretärIn) getestet wurden. In allen Berufen außer RezeptionistIn wurde statistisch signifikante Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund ermittelt, wobei die mangelnde Signifikanz bei den RezeptionistInnen möglicherweise auf die relativ geringe Anzahl an Beobachtungen zurückzuführen ist. Die fünf in dieser Studie getesteten Berufe stellen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt sehr stark vertretene Berufsbereiche dar. So zeigt sich beispielsweise unter Verwendung der ISCO-08 Berufsklassifikation (auf 3-steller Basis) (International Standard Classification of Occupations) für 2011, dass die beiden touristischen Berufe der KellnerInnen und KöchInnen als auch der kaufmännische Beruf der

SekretärIn, zu den 25 (von insgesamt 123) in Österreich meist verbreiteten Berufen gehören. Die Berufe der BuchhalterInnen und RezeptionistInnen sind vergleichsweise weniger stark vertreten, gehören jedoch auch zu den 40 (von insgesamt 123) am stärksten verbreiteten Berufen in Österreich. In diesem Sinne kann festgehalten werden, dass für die Gesamtbevölkerung höchst relevante berufliche Felder in der Studie abgebildet wurden.

In dem vorliegenden Experiment gingen Bewerbungen an Unternehmen, die in unterschiedlichen Branchen tätig sind. Während Bewerbungen im Tourismusbereich für Köche, Kellner und Rezeptionisten definitionsgemäß fast ausschließlich an Unternehmen im Gastgewerbe gingen, war die Streuung für die Berufe der Sekretärinnen und Buchhalterinnen im kaufmännischen Bereich wesentlich breiter. Vor allem waren diese in den Sektoren Handel, Finanzen und Unternehmensberatung oder Immobilien konzentriert. Diese Sektoren weisen jeweils unterschiedliche Anteile an Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund auf. So ist beispielsweise im Gastgewerbe der Anteil männlicher Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich hoch. Im Gegensatz dazu beziehen sich die Ergebnisse zu den kaufmännischen Berufen auf ein sehr heterogenes Branchenmix, das auch durch sehr unterschiedliche Anteile weiblicher Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund charakterisiert ist. Es wurden daher in der Studie sowohl Berufe mit hohem und niedrigem MigrantInnenanteil untersucht. Die Tatsache, dass auch in den Berufen KellnerIn und KöchIn Diskriminierung gemessen wird, weist darauf hin, dass ein höherer Migrationsanteil in einer Berufssparte, Diskriminierung – entgegen der Erwartung – nicht notwendigerweise reduziert.

Es wurde auch ermittelt, in welchen Sektoren das Ausmaß an Diskriminierung gegenüber migrantischen BewerberInnen besonders stark ist.⁵ Die Ergebnisse zeigen, dass sich migrantische BewerberInnen tendenziell im Gastgewerbe, dem Handel sowie auch als Bürokräfte bei Rechtsanwälten mit geringeren Einladewahrscheinlichkeiten zu Bewerbungsgesprächen konfrontiert sehen.⁶ Diese Ergebnisse sind jedoch für unterschiedliche empirische Modelle nicht robust.

Unterschätzung der gesellschaftlichen Diskriminierung durch die Methode des „Correspondence Testings“

Bei einem Correspondence Testing Experiment werden Personen mit gleicher Schulbildung und Berufserfahrung verglichen. In der vorliegenden Studie wurden alle KandidatInnen mit einschlägiger Berufserfahrung im gewählten Beruf sowie einem erfolgreichen Schulabschluss „ausgestattet“. In der Realität existiert jedoch sogenannte „pre-market discrimination“, d.h. MigrantInnen sind bereits in ihrer Schulausbildung von Diskriminierung

⁵ Die ökonomische Analyse wurde relativ zum Sektor der Creative Industries plus Information und Kommunikation durchgeführt, für den die Studie keine signifikante Schlechterstellung migrantischer BewerberInnen im Vergleich zu österreichischen BewerberInnen finden konnte.

⁶ Die Referenzbranche ist „Creative Industries und Information und Kommunikation“.

betroffen. Darüber hinaus ist es, wie die vorliegende Studie zeigt, für MigrantInnen schwieriger, einen Job zu finden. Wenn daher in der aktuellen Untersuchung Personen mit gleichen Qualifikationen und Berufserfahrungen (zu denen MigrantInnen weniger Zugang haben) verglichen werden, wird das Gesamtausmaß an Diskriminierung, das in einer Gesellschaft existiert, noch unterschätzt. Dies muss bei der politischen Bewertung der Resultate berücksichtigt werden.

Selbstverständlich werden bei der Methode des Correspondence Testings nur Unterschiede in den Einladungen zu Vorstellungsgesprächen gemessen. Sogenannte „Audit studies“ (siehe Fix and Struyk, 1993) gehen einen Schritt weiter: Personen, die gleich qualifiziert sind, sich jedoch in ihrer Ethnizität unterscheiden, werden zu einem Vorstellungsgespräch geschickt. Anschließend wird verglichen, wer ein Jobangebot erhält. Fraglos ist die Untersuchung, wer tatsächlich den Job bekommt von zentralem Interesse. Die Methode der „Audit studies“ wurde jedoch aufgrund von verschiedenen Gründen kritisiert (Heckman and Siegelman, 1993) und wird daher heute selten angewandt. Probleme der Audit Studies bestehen etwa darin, dass es schwierig ist, Testpersonen zu finden, die z.B. in ihrem Aussehen, Attraktivität, verbalen Fähigkeiten vergleichbar sind. Weiters mögen Testpersonen bewusst oder unbewusst bestrebt sein, das vermutete Ergebnis der Studie durch entsprechendes Verhalten zu erzielen. Die äußerst hohen Kosten, ein sauberes Audit Experiment durchzuführen (z.B. durch Schauspieltraining der Testpersonen), sowie die möglicherweise verzerrten Ergebnisse, machen diese Methode unpopulär im Vergleich zum Correspondence Testing, das durch seine Beschränkung auf schriftliche Unterlagen unabhängig ist von eventuellem menschlichen Fehlverhalten und das damit als „objektiver“ gilt. Es muss jedoch eingeräumt werden, dass das Correspondence Testing lediglich Diskriminierung bei der Einladung zu einem Interview misst. Diese mag sich vom Ausmaß von Diskriminierung in der nächsten Entscheidungsstufe unterscheiden. Da die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch allerdings die Voraussetzung für ein eventuelles Jobangebot ist, ist die Diskriminierung in dieser Bewerbungsstufe als Maßzahl weitläufig anerkannt. Darüber hinaus gibt es keinen Grund zur Annahme, dass sie im Vergleich zu anderen theoretisch interessanten Maßzahlen verzerrt sein könnte.

Viele JobsucherInnen verwenden soziale Netzwerke auf ihrer Suche nach einer geeigneten Stelle. Da Minderheiten bzw. Menschen mit Migrationshintergrund in berufsrelevanten, sozialen Netzwerken häufig unterrepräsentiert sind, können sie diese weniger intensiv nutzen. So zeigen etwa Marmaros and Sacerdote (2002), dass ethnische Minderheiten als AbsolventInnen eines amerikanischen Colleges für die Jobsuche weniger häufig studentische Verbindungen, Verwandte oder ProfessorInnen einsetzen (können) als die weiße Mehrheit. Stellen, die über Netzwerke vergeben werden, sind jedoch häufig finanziell attraktiver. KandidatInnen, denen keine Netzwerke zur Verfügung stehen, müssen sich auf jenem anonymen Stellenmarkt bewerben, der durch Correspondence Testing Experimente evaluiert wird. Die tatsächliche Benachteiligung von MigrantInnen, die auch durch den

Ausschluss von informellen Netzwerken zustande kommt, wird dadurch im Experiment noch unterschätzt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das vorliegende Correspondence Testing Experiment einen unteren Schätzwert für das Ausmaß an Diskriminierung aufgrund von Präferenzen liefert, von dem MigrantInnen in einem für sie relevanten Bereich am österreichischen Arbeitsmarkt betroffen sind. Es ist davon auszugehen, dass die realen ökonomischen Nachteile, von denen migrantische Arbeitskräfte betroffen sind, diesen Wert noch übersteigen.

Konzeptionelle und methodische Probleme bei der Messung der Lohndiskriminierung

In Kapitel 4 wird die Lohndiskriminierung nach nationaler Herkunft untersucht. Konzeptionell kann eine Dekomposition der Marktlöhne von ÖsterreicherInnen und MigrantInnen der ersten und der zweiten Generation analog zu einer solchen Analyse von Frauen vs. Männern erfolgen – in der Praxis entstehen allerdings einige zusätzliche Probleme, die die Analyse behindern, bzw. die Interpretation der Ergebnisse erschweren. Für Geschlechterdiskriminierung liegen eine Unzahl an Studien vor, die ausgehend von einer Blinder-Oaxaca Dekomposition die Stundenlöhne in zwei Teile zerlegen, einen Teil, der auf unterschiedliche Produktivität zurückgeht (= unterschiedliche Ausstattung an produktivitätsfördernden Charakteristika), und einen Rest (Diskriminierung), der aufgrund der unterschiedlichen Bezahlung dieser Charakteristika auf dem Markt entsteht.⁷

Hier entsteht typischerweise das Problem, dass man auf Diskriminierung nur schließen kann, wenn tatsächlich die Produktivität der MarktteilnehmerInnen vollständig beobachtbar und für den/die ÖkonometrikerIn messbar ist. Dies ist leider nie vollständig der Fall, sodass Vorsicht bei der Interpretation anzubringen ist.⁸ Eine in der Literatur diskutierte Möglichkeit besteht in der Verwendung von Matching-Prozeduren (Nopo, 2004), um eine bessere Vergleichbarkeit der beiden zu vergleichenden Gruppen zu bewerkstelligen. Allerdings leben diese Matching-Verfahren typischerweise von der Verwendung einer möglichst langen und vollständigen (Arbeitsmarkt)-Vergangenheit der Individuen, um diese Vergleichbarkeit herstellen zu können. Diese Vorgehensweise ist aus einem weiteren Grunde problematisch: Wenn man für möglichst viele arbeitsmarktrelevante Charakteristiken der Individuen in der Regression kontrolliert, könnte man „auch des Guten zu viel tun“, weil manche dieser Charakteristiken wiederum diskriminierungsbedingt zwischen den beiden betrachteten Gruppen unterschiedlich sind: eine Kontrolle in einer Lohnregression von Berufen, beruflichem Status, etc. oder in unserem Falle, einer besonders detaillierten Arbeitsmarktkarriere (wie in Matching-Verfahren üblich mit vergangenen

⁷ Vgl. Weichselbaumer und Winter-Ebmer (2005 und 2007) für Metaanalysen der Lohndiskriminierung von Frauen.

⁸ Vgl. Weichselbaumer und Winter-Ebmer (2006) zur Rhetorik von Forschern zur Diskriminierung.

Beschäftigungstagen und Einkommen) läuft also Gefahr, die tatsächliche Diskriminierung zu unterschätzen.

Diese beiden Problematiken stellen die Eckpunkte dar, anhand derer eine sinnvolle Vorgangsweise einer Diskriminierungsanalyse diskutiert und abgewogen werden muss. Im Falle von MigrantInnen kommt noch ein zusätzliches Problem hinzu, das die Vergleichbarkeit von im Ausland oder im Inland absolvierten Bildungsabschlüssen betrifft: eine naive Diskriminierungsanalyse würde Bildungsabschlüsse als Produktivitätscharakteristiken betrachten und unterschiedliche Erträge davon als Diskriminierung. Möglichkeiten zur Abhilfe dieses Dilemmas können Betrachtungen von MigrantInnen der zweiten Generation sein oder eine detailliertere Diskriminierungsanalyse, die sich auf die eigenständigen Beiträge verschiedener Produktivitätskomponenten bezieht; auf diese Weise kann die besondere Sensibilität der in/ausländischen Bildungsabschlüsse zumindest konzeptionell klargestellt werden.

Die Studie wird zuerst traditionelle Blinder-Oaxaca Dekompositionen mit verschiedenen Gewichtungen vornehmen, darüber hinaus wird die Diskriminierungskomponente an verschiedenen Dezilen der Lohnverteilung berechnet, was ein besonders aussagekräftiges Bild über berufliche Aufstiegschancen von MigrantInnen erlaubt (Quantilsanalyse, vgl. Albrecht et al., 2003, Fitzenberger und Wunderlich, 2002, Bonjour und Gerfin, 2001 oder Böheim et al. 2013b für Analysen von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden).

Besondere Berücksichtigung bei der Analyse finden Unterschiede zwischen verschiedenen MigrantInnengruppen (EU-BürgerInnen, Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens, Türkei und restliche Dritt-Staaten). Es ist auch zu berücksichtigen wie stark, wenn überhaupt, die Konvergenz der Einkommen zwischen ÖsterreicherInnen und MigrantInnen mit der Zeit seit der Einwanderung voranschreitet.⁹ Da im Mikrozensus bekannt ist, wo die Befragten sowie ihre Eltern geboren wurden, ist eine detaillierte Analyse von MigrantInnen der ersten und der zweiten Generation möglich. Um eine ausreichend große Datenbasis zu erlangen, die es erlaubt verschiedene MigrantInnengruppen separat zu betrachten, werden die Mikrozensen der Jahre 2006 bis 2010 verwendet.

Zur Zerlegung des Einkommensunterschieds von InländerInnen und MigrantInnen in einen durch produktivitätsrelevante Charakteristika erklärten Unterschied und einen sogenannten Restterm („Diskriminierungskomponente“) braucht es Daten mit hoher Qualität. Hierbei werden primär die Einkommensdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (Beitragsgrundlagen) herangezogen, die für den Zeitraum 2006 bis 2010 vorhanden sind. Ergänzend werden die Einkommensdaten des Mikrozensus herangezogen werden, diese sind allerdings nur für die Jahre 2009 und 2010 verfügbar. Sowohl Arbeitsmarktdatenbank

⁹ Vgl. die Debatte in den USA zwischen Barry Chiswick (1978) und George Borjas (1994) zur Angleichung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt.

als auch Mikrozensus bilden eine gute Datenquelle für produktivitätsrelevante Charakteristika. Basis für die Untersuchung stellt der Mikrozensus dar. Dieser bietet Informationen über persönliche (Geschlecht, Alter, Nationalität, Migrationshintergrund) und auf dem Arbeitsmarkt relevante Charakteristika (aktueller Erwerbsstatus, Arbeitszeit, Betriebszugehörigkeitsdauer, Branche und Beruf). Diese Daten werden mit den Informationen der Arbeitsmarktdatenbank angereichert. Aus dieser werden die Informationen über das aktuelle Einkommen (Einkommen im Referenzbetrieb und Jahreseinkommen), die Tage in Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit im Referenzjahr, die Betriebszugehörigkeitsdauer sowie die Größe des Referenzbetriebs verwendet. Weiters beinhaltet diese Datenquelle umfassende Informationen über den Karriereverlauf am österreichischen Arbeitsmarkt (Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitszeiten zurückgehend bis 1985). Für InländerInnen bzw. bereits lang ansässige MigrantInnen bekommt man damit ein sehr genaues Bild der bisherigen Arbeitsmarktkarriere. Hinsichtlich der im Ausland erworbenen Berufserfahrung muss man allerdings auf die potenzielle Berufserfahrung zurückgreifen.

3. Correspondence Testing

In diesem Kapitel wurde ein Correspondence Testing Experiment zur Untersuchung der Jobchancen von MigrantInnen durchgeführt. Bewerbungen von fiktiven KandidatInnen, die identische Qualifikationen aber unterschiedliche Namen aufweisen („österreichische“ versus „ausländische“), wurden als Reaktion auf Stellenanzeigen ausgesandt. Konkret wurden folgende Identitäten experimentell getestet: Männer und Frauen mit österreichischem, serbischem, türkischem, afrikanischem (Nigeria) und asiatischem (China) Hintergrund. Anschließend wurde verglichen, wie erfolgreich die verschiedenen KandidatInnen waren. Müssen KandidatInnen mit Migrationshintergrund signifikant mehr Bewerbungen ausschicken als andere, um dieselbe Zahl von Einladungen zu erhalten, geht man davon aus, dass dies das Resultat von Diskriminierung ist. Da alle KandidatInnen ihren gesamten Schulverlauf in Österreich absolviert haben, sind fehlende Sprachkenntnisse als Diskriminierungsursache auszuschließen. Weiters gaben die MigrantInnen eine österreichische Staatsbürgerschaft an - Ungleichbehandlung kann daher nicht aufgrund von befürchteten Problemen mit dem Aufenthaltsstatus zustande kommen. Das gemessene Resultat sollte daher auf reine Diskriminierung zurückzuführen sein.

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die existierende experimentelle Literatur zur Untersuchung von Diskriminierung aufgrund von Migrationshintergrund bzw. Ethnizität gegeben, anschließend wird das Design des vorliegenden Experiments präsentiert. Die Resultate werden im Anschluss erst deskriptiv und dann anhand einer detaillierten multivariaten Analyse besprochen. Die empirische Darstellung wird mit einer Untersuchung der Rückmeldedauer von Unternehmen abgeschlossen.

3.1. Literaturübersicht

Feldexperimente zur Messung von Diskriminierung haben in den letzten Jahren stark an Popularität gewonnen und wurden bis dato in mindestens 15 OECD Ländern durchgeführt (siehe Tabelle 17 im Appendix zur Übersicht). Aufgrund unterschiedlicher Experimentaldesigns sind die Ergebnisse der verschiedenen Correspondence Testing Studien nicht unmittelbar vergleichbar. Beispielsweise wurden in den Experimenten unterschiedliche Berufsgruppen und verschiedene ethnische Minderheiten, Zeiträume oder Firmen untersucht, wodurch ein konsistenter Vergleich erschwert wird. Trotz dieser Unterschiede in den Experimentaldesigns lassen sich jedoch Übereinstimmungen und Tendenzen erkennen. So zeigt sich mit nur sehr wenigen Ausnahmen¹⁰, dass alle Studien ein signifikantes Ausmaß an Diskriminierung gegenüber ethnischen Minderheiten bzw. MigrantInnen im Bewerbungsprozess ermitteln. Das Ausmaß an Diskriminierung wird

¹⁰ Keine signifikante Diskriminierung erfahren beispielsweise italienische BewerberInnen in Australien (Booth et al., 2011), portugiesische Bewerber im französisch-sprechenden Teil der Schweiz (Fibbi et al., 2006) oder lateinamerikanische Bewerber in den USA (Pager et al., 2009).

typischerweise anhand der sogenannten relativen Rückmeldungsrate festgehalten, die als Verhältnis zwischen der Rückmeldungsrate der Majorität und der Rückmeldungsrate der migrantischen Minderheit definiert ist. Die relative Rückmeldungsrate kann auf zwei unterschiedliche Arten interpretiert werden: einerseits zeigt sie, in welchem Ausmaß migrantische BewerberInnen eine geringere Einladungsrate zu Bewerbungsgesprächen aufweisen als nicht-migrantische BewerberInnen; andererseits bildet diese auch ab, welchen Mehraufwand migrantische BewerberInnen betreiben müssten, um dieselbe Anzahl an Einladungen zu erhalten wie nicht-migrantische BewerberInnen. Tabelle 17 bietet eine Übersicht über die ermittelten relativen Einladungsraten von vergleichbaren empirischen Studien. Es zeigt sich, dass die relative Einladungsrate zwischen 1.1 und 2.5 liegt, das bedeutet, dass nicht-migrantische BewerberInnen zwischen 1.1 und 2.5 mal häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden als migrantische BewerberInnen. Dieser Wert kann auch so interpretiert werden, dass MigrantInnen die 1.1 – 2.5-fache Anzahl an Bewerbungen ausschicken müssen, um dieselbe Anzahl an Einladungen zu einem Bewerbungsgespräch zu erhalten wie die Majorität. Die Mehrheit der Studien ermittelt eine relative Rückmeldungsrate von unter 2.

Die empirischen Studien belegen weiters, dass das genaue Ausmaß an Diskriminierung migrantischer BewerberInnen stark von gewissen Jobcharakteristika abhängt. Beispielsweise scheint das Diskriminierungsausmaß in höher qualifizierten Jobs geringer zu sein als in weniger qualifizierten Jobs (Andriessen et al., 2012; Booth et al., 2012; Bursell, 2007; Carlsson and Rooth, 2007, Wood et al., 2009). Weiters gibt es Indizien dafür, dass das Diskriminierungsausmaß auch damit zusammenhängt, wie schwer Jobs besetzt werden können. Die Jobbesetzung gestaltet sich etwa schwierig, wenn die Jobanforderungen sehr speziell und die Gruppe an in Frage kommender BewerberInnen klein ist. Jobs, die nur sehr schwer oder nach längerem Suchen besetzt werden können, scheinen tendenziell durch ein geringeres Ausmaß an Diskriminierung von migrantischen BewerberInnen charakterisiert zu sein, während Jobs die relativ leicht zu besetzen sind, mehr Spielraum für ethnische Diskriminierung bieten (Baert et al., 2013).

Viele Studien belegen auch, dass das genaue Diskriminierungsausmaß mit diversen Unternehmenscharakteristika zusammenhängt. So zeigt sich beispielsweise, dass größere Unternehmen migrantische BewerberInnen tendenziell weniger stark diskriminieren (Carlsson and Rooth, 2007; Bursell, 2007, Wood et al., 2009 oder Kaas and Manger, 2012). Kaas and Manger (2012) erklären dies mit den stärker standardisierten Rekrutierungsprozessen in größeren Unternehmen, die einzelnen PersonalleiterInnen weniger Raum geben ihre individuellen Präferenzen durchzusetzen. Darüber hinaus legen die empirischen Studien nahe, dass migrantische BewerberInnen im öffentlichen Sektor im Bewerbungsprozess weniger Diskriminierung erfahren als im privaten Sektor (Wood et al., 2009; Midtboen, 2012).

Existierende Studien legen auch nahe, dass spezifische Eigenschaften der Personalverantwortlichen einer Firma mit dem Ausmaß ethnischer Diskriminierung zusammen hängen. Beispielsweise gibt es Indizien dafür, dass männliche Entscheidungsträger migrantische BewerberInnen vermehrt diskriminieren als Frauen (Carlsson and Rooth, 2007) während keine empirischen Beweise vorliegen, die eine signifikant geringere Diskriminierung migrantischer BewerberInnen durch migrantische Entscheidungsträger belegen (Booth et al., 2012).

Zusätzlich bestehen Indizien dafür, dass höhere Berufserfahrung eine auf ethnische Unterschiede beruhende Schlechterstellung im Bewerbungsprozess nicht ausräumen kann. So ermitteln Bertrand and Mullainathan (2004) als auch Bursell (2007), dass eine höhere Berufserfahrung hauptsächlich zu Gunsten der Majorität wirkt.¹¹ Diese erfahren eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden. Lediglich die Studie von Arai et al. (2011) ermittelt eine Besserstellung für weibliche Bewerberinnen, nicht jedoch für männliche Kandidaten mit Migrationshintergrund.

Es bestehen weiters Indizien dafür, dass ein durch ethnische Herkunft bestehender Nachteil migrantischer BewerberInnen durch ein höheres Ausbildungsniveau kompensiert werden kann. So zeigt die Studie von Baert et al. (2013), die für fiktive belgische und türkische Schulabsolventen in der Provinz Flandern (Belgien) durchgeführt wurde, dass besser ausgebildete migrantische Bewerber tatsächlich weniger Diskriminierung erfahren.

Keine Anzeichen existieren dafür, dass die Wohngegend migrantischer BewerberInnen das Ausmaß der bestehenden Diskriminierung beeinflusst: beispielsweise findet die Studie von Bertrand and Mullainathan (2004) zur Diskriminierung afro-amerikanischer BewerberInnen in den US-amerikanischen Großstädten Boston und Chicago, dass afroamerikanische BewerberInnen nicht stärker von einer Wohnadresse in besser ausgebildeten oder ‚weißeren‘ Nachbarschaften profitieren als weiße BewerberInnen.

3.2. Experimentelles Design

Ein Correspondence Testing Experiment, wie es in der vorliegenden Studie durchgeführt wurde, verlangt die Vorbereitung zahlreicher fiktiver Bewerbungsunterlagen. Des Weiteren müssen die verschiedenen zu testenden Identitäten kreiert werden (z.B. durch Wahl von Namen sowie Fotos) und mit verschiedensten Kontaktmöglichkeiten (z.B. Wohnadresse, Mobiltelefon, Email) ausgestattet werden. Schlussendlich muss ein fehlerfreier Prozessablauf zur Suche von passenden Inseraten, der massenweisen seriellen Aussendung von Bewerbungsschreiben sowie der Bearbeitung der Rückläufe installiert werden. Im Folgenden wird das gewählte Design des vorliegenden Experiments zur

¹¹ Bei der Durchführung von Correspondence Tests wird explizit darauf geachtet, dass sich fiktive BewerberInnen ausschließlich in der zu testenden Eigenschaft unterscheiden. In den genannten Studien wird das Alter der BewerberInnen daher konstant gehalten, dieses ist somit nicht für die unterschiedliche Behandlung verantwortlich.

Messung von Diskriminierung aufgrund von Migrationshintergrund beschrieben. Insbesondere wird dabei auf die Konstruktion der Identitäten und Bewerbungsunterlagen, die getesteten Berufe und den Experimentalablauf eingegangen.

Identitäten

Die verschiedenen Herkunftsländer der dargestellten Identitäten wurden mittels Namen und Fotos signalisiert. Die Namen der fiktiven KandidatInnen wurden zusammengestellt, indem Vor- und Nachnamen, die in dem jeweiligen Herkunftsland (Österreich, Serbien, Türkei, China, Nigeria) populär bzw. weitverbreitet sind, kombiniert wurden. Die gewählten Namen sind in Tabelle 1 angeführt.¹² Im Rahmen eines Pretests mit österreichischen Studierenden wurde überprüft inwiefern der Namen einer Person deren Herkunft signalisiert. Wie Tabelle 1 zeigt, wurde insbesondere der chinesische, türkische und österreichische Name von den ProbandInnen fast durchgängig erkannt. Der serbische Name wurde von fast allen ProbandInnen immerhin als „osteuropäisch“ identifiziert. Gewisse Erkennungsprobleme gab es lediglich bei dem nigerianischen Namen. Weniger als 80% der Testpersonen identifizierten diesen als nigerianisch oder afrikanisch. Insofern ist bei den afrikanischen KandidatInnen die Beilage eines Fotos zur klareren Identifizierung der Herkunft von besonderer Bedeutung.¹³

Tabelle 1: Identifizierung der Namen durch Testpersonen

Namen	Typ	Korrekte Identifizierung des Herkunftslandes
Männernamen		
Olabode Adebayo	Nigeria (Afrika)	78%
Cheng Wang	China (Asien)	100%
Murat Öztürk	Türkei	99%
Dragan Nikolić	Serbien (Ex-Jugoslawien)	75% (98% „Osteuropa“)
Michael Pichler	Österreich	97%
N=153		
Frauenamen		
Omolare Adebayo	Nigeria (Afrika)	71%
Xiu Wang	China (Asien)	99%
Emine Öztürk	Türkei	97%
Dejana Nikolić	Serbien (Ex-Jugoslawien)	76% (96% „Osteuropa“)
Julia Pichler	Österreich	89%
N=146		

¹² Für das Herkunftsland Österreich wurde der Nachname Pichler gewählt, da dieser in Österreich häufig ist, in Deutschland hingegen selten vorkommt.

¹³ Um Diskriminierung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund zu testen, deren Familien schon länger in Österreich leben, wäre es möglich, z.B. deutsch klingende Vornamen mit ausländisch klingenden Nachnamen zu kombinieren. Da das zentrale Forschungsinteresse jedoch darauf gerichtet war, Diskriminierung gegenüber „idealtypischen“ MigrantInnen zu testen, wurde auf die Untersuchung dieser zusätzlichen Frage verzichtet.

Fotos

Ernsthafte Bewerbungen in Österreich inkludieren neben einem Bewerbungsschreiben, einem Lebenslauf und Zeugnissen typischerweise ein Foto. Um realistische Bewerbungen zu generieren, die von Unternehmen als ausreichend interessant wahrgenommen werden, mussten für das Experiment daher passende Fotos hergestellt werden. Dies stellte insofern eine Herausforderung dar, als die am Foto dargestellten KandidatInnen, abgesehen von ihrem unterschiedlichen ethnischen Hintergrund, möglichst vergleichbar sein mussten z.B. in ihrer Attraktivität und in ihrer Ausstrahlung. Insgesamt wurden mindestens 4 Fotos pro Geschlecht benötigt um einen afrikanischen (nigerianischen), asiatischen (chinesischen), serbischen, türkischen oder österreichischen Hintergrund zu signalisieren. Die drei „weißen“ KandidatInnen konnten prinzipiell durch dasselbe Foto repräsentiert werden. Da jedoch meist zwei Bewerbungen an eine freie Stelle geschickt wurden (eine davon mit „österreichischer“ Identität), waren zumindest zwei glaubwürdige Fotos für diese drei Identitäten nötig. Damit ein Foto für mehrere Identitäten verwendet werden konnte, wurden ausschließlich dunkelhaarige KandidatInnen für die drei „weißen“ Identitäten gescannt.

Um geeignete FotokandidatInnen zu gewinnen, wurden Studierende in Berlin und Linz mit einer Emailaussendungen zu einer Teilnahme am Experiment und zur Einsendung von Fotos eingeladen. Weiters wurden persönliche Kontakte, sowie der „International Day“ von Hochschulen zur Kontaktaufnahme mit jungen Menschen verschiedener ethnischer Herkunft genutzt. Das Ziel war es, KandidatInnen verschiedener Ethnizitäten zu identifizieren, die ähnlich alt, attraktiv und sympathisch wirkten. Da die von Studierenden eingesandten Fotos deren Eignung für das Projekt nur vage voraussagen ließen, wurden interessierte und passend erscheinende KandidatInnen zu persönlichen Treffen eingeladen. Mit zwölf dieser Studierenden wurde die Durchführung von Fotosessions vereinbart.¹⁴ Die „Modelle“ erhielten für den Fototermin konkrete Kleidungs- und Stylingvorschriften. Die Männer mussten z.B. rasiert mit hellem Hemd und dunklem Sakko zum Fototermin erscheinen. Die Frauen wurden gebeten, dezentes Make-up anzulegen und eine Auswahl an Oberteilen und eine Anzugsjacke mitzubringen. Die Fotosessions waren mit 2-5 Stunden relativ langwierig. Einerseits galt es sicherzustellen, dass zahlreiche Fotos in verschiedenen Posen erstellt wurden, die anschließend ein gutes „Matching“ mit den Fotos anderer KandidatInnen ermöglichten, andererseits mussten teilweise vor Ort noch Adaptionen im Styling durchgeführt werden.¹⁵

Nach der Herstellung der Fotos wurde eine Auswahl Studierenden zur Evaluation vorgelegt. Insgesamt bewerteten ca. 500 Studierende jeweils eineN KandidatIn in den Kategorien

¹⁴ BewerberInnen in den von uns gewählten Berufen verwenden typischerweise keine Bewerbungsfotos von professionellen Fotostudios. Bei der Fotoerstellung wurde daher auf die Einbindung eines Fotostudios verzichtet, da entsprechende Fotos im Rahmen des Experiments Verdacht erregt hätten.

¹⁵ Als Anreiz erhielten die Studierenden für Ihre Teilnahme an der Fotosession eine Bezahlung von 12€/Stunde, sowie eine Prämie von € 80, falls ihr Foto für die Studie ausgewählt wurde.

Aussehen, Sympathie, Intelligenz und Zuverlässigkeit auf einer Skala von 1-5. Für die Gesamtbewertung wurden die Werte dieser Kategorien addiert. Die Fotos wurden solange ausgetauscht bzw. digital manipuliert bis sie von den EvaluatorInnen hinsichtlich ihres Aussehens, wie auch in der Gesamtbewertung, als gleich bewertet wurden.¹⁶

Bewerbungsunterlagen

Alle BewerberInnen gaben als Kontaktdaten eine Wiener Wohnadresse¹⁷ sowie eine speziell für sie eingerichtete Email-Adresse und Handynummer an.¹⁸ Die Bewerbungsunterlagen beinhalteten jeweils ein Bewerbungsschreiben, einen Lebenslauf mit Foto sowie das Matura- oder Lehrabschlusszeugnis. Die Bewerbungsschreiben waren sehr allgemein gehalten und verwiesen jeweils auf die Inseratenquelle, die offene Stelle, das Abschlussjahr und den Grad der Ausbildung und den gegenwärtigen Beruf und Arbeitsort. Um zu garantieren, dass alle BewerberInnen aller Berufssparten das gleiche Ausmaß an Berufserfahrung besaßen, waren männlichen Bewerber aufgrund des abgeleisteten Präsenzdienstes ein Jahr älter als weibliche Bewerber. So waren weibliche Bewerberinnen zu Beginn des Experiments 24 Jahre alt, männliche Kandidaten waren 25 Jahre. MaturantInnen hatten vier volle Jahre an Berufserfahrung, Lehrlinge aufgrund der kürzeren Ausbildungszeit fünf Jahre.¹⁹ Bei Bewerbungen auf Dauerstellen bei Unternehmen mit Sitz außerhalb Wiens wurde eine Übersiedlungsbereitschaft in die Stadt oder Region „aus persönlichen Gründen“ signalisiert. Im Falle von Saisonarbeitsstellen im Tourismus war zusätzlich angegeben, dass man in Absprache mit dem aktuellen Dienstgeber auf Saison gehen würde. Im Lebenslauf waren neben den persönlichen Angaben und dem schulischen wie beruflichen Werdegang für die jeweilige Branche relevante besondere Kenntnisse (z.B. Computer- oder Sprachkenntnisse) oder Zusatzausbildungen angegeben.²⁰ Zusätzlich verfügten alle BewerberInnen über einen PKW-Führerschein und gaben eine Mischung aus sportlichen und kreativen Freizeitaktivitäten an.

Getestete Berufssparten

Um für eine experimentelle Überprüfung in Frage zu kommen, müssen Berufssparten eine Reihe von Kriterien erfüllen. So muss eine ausreichend große Nachfrage nach Arbeitskräften in den gewählten Berufen existieren, damit im Experiment eine ausreichend große Datenmenge generiert werden kann. Nur anhand von großen Datenmengen sind statistisch gesicherte Aussagen möglich. Die Stellenausschreibungen in einem Job müssen darüberhinaus relativ homogen sein, sodass es möglich ist, relativ standardisierte Unterlagen an Firmen zu schicken. So können beispielsweise hochqualifizierte Jobs (z.B. ManagerIn), bei denen sehr spezifische Berufserfahrungen nötig sind und sich

¹⁶ Für die gewählten Fotos gilt, dass die Frauen in der Kategorie Attraktivität durchschnittlich mit 2,3 und in der Gesamtbeurteilung mit 2,1 bewertet wurden (N=154). Die gewählten Männerfotos erzielten durchschnittlich die Werte Aussehen=2,6 und Gesamtbeurteilung=2,3 (N=153). Es wurden stets ausschließlich männliche oder weibliche Bewerbungen auf eine Stelle versandt.

BewerberInnen typischerweise stark unterscheiden, mit der Methode des Correspondence Testing nicht überprüft werden. Darüber hinaus ist es für ein Correspondence Testing Experiment notwendig, Berufe zu wählen, bei denen nicht telefonische, sondern schriftliche Bewerbungen möglich sind.

Tatsächlich erfüllen mehr weiblich dominierte als männlich dominierte Berufe die für ein Experiment nötigen Kriterien. Während weibliche Beschäftigte sehr stark auf bestimmte Berufsgruppen (insbesondere Bürojobs) konzentriert sind, in denen zahlreiche passende Stellenanzeigen existieren, sind Männer auf eine Vielzahl von unterschiedlichen Berufen verteilt. Typische „Männerberufe“ sind einerseits sogenannte „blue collarjobs“, ArbeiterInnenberufe, in denen schriftliche Bewerbungen nicht üblich sind, und andererseits hoch qualifizierte Berufe (ManagerIn, RichterIn, TechnikerIn), die anhand von standardisierten Bewerbungsunterlagen nicht zu untersuchen sind. Für Österreich konnten die kaufmännischen Berufe Sekretariat und Buchhaltung/Personalverrechnung sowie die Tourismusberufe Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau (KellnerIn) sowie Hotel- und GastgewerbeassistentIn (RezeptionistIn) als für eine experimentelle Untersuchung geeignet identifiziert werden. Da der kaufmännische Bereich sehr frauendominiert ist und männliche Bewerbungen ungewöhnlich sind, wurden in diesem Sektor ausschließlich weibliche Bewerbungen versandt. Dies diente einerseits dazu, mit dem Experiment keinen Verdacht bei Unternehmen zu erregen, darüber hinaus galt es, die statistische Aussagekräftigkeit der Daten nicht durch eine zusätzliche Einflusskomponente Geschlecht zu gefährden. Männliche Bewerber haben insbesondere im größten Berufssegment Sekretariat nur geringe Jobchancen (Weichselbaumer, 2004), aus diesem Grund wäre es mit beschränktem Datenmaterial schwierig, Diskriminierung von Männern aufgrund von Migrationshintergrund statistisch verlässlich zu dokumentieren. Der Sektor Tourismus/Gastgewerbe ist weniger eindeutig von einem Geschlecht dominiert, wenn Männer hier auch die größeren Berufs- bzw. Lehrabschlusszahlen aufweisen. Um eine vergleichbar große Zahl an männlichen Bewerbern auf Diskriminierung aufgrund von Migrationshintergrund zu testen wie Frauen, wurden in diesem Segment ausschließlich männliche Bewerbungen versandt.

¹⁷ Als Kontaktadressen wurden Wiener Adressen im 2. und 17. Bezirk, welche sozioökonomisch vergleichbar sind, verwendet, von denen die Briefe an die Studienleitung weitergeleitet wurden. Da Briefe nur für Absagen, nicht jedoch für Zusagen verwendet werden, stellte die zeitliche Verzögerung durch die Weiterleitung kein Problem dar.

¹⁸ Da die Konstruktion von realistischen Bewerbungsunterlagen (insbesondere von Zeugnissen) mit sehr hohem Aufwand verbunden ist, konnten diese nur für Wien – dem offensichtlich größten Stellenmarkt Österreichs - produziert werden.

¹⁹ In den Bewerbungsunterlagen war für Bewerberinnen für kaufmännische Berufe eine Arbeitsstelle seit Ende der Ausbildung angegeben, für Bewerber für touristische Berufe zwei. Das aktuelle Unternehmen wurde jedoch nie konkret genannt, um etwaigen Rückfragen beim aktuellen Dienstgeber zu verhindern. Für Bewerber im Tourismusbereich wurde ein erster Dienstgeber im Ausland angegeben. Diese gesammelte Auslandserfahrung signalisierte die Reisebereitschaft der Bewerber im Tourismusbereich, die bei Bewerbungen zu Saisonarbeitsplätzen von Bedeutung ist. Alle BewerberInnen hatten zum Bewerbungszeitpunkt ein aufrechtes Dienstverhältnis, gaben aber an, dieses gegebenenfalls rasch beenden zu können.

²⁰ Stelleninserate informierten uns darüber, welche besonderen Qualifikationen in einem Beruf häufig gefragt sind (z.B. Computerprogramme). Zusätzlich wurde ein Inserat für eine Stelle im Tourismusbereich geschaltet, um typische Bewerbungen der Branche sichten zu können und entsprechend zu gestalten.

Bewerbungen pro Unternehmen

Bei der Methode des „Correspondence Testings“ wurden in früheren Studien meist zwei Bewerbungen von Personen mit identischen Qualifikationen aber unterschiedlichen demographischen Merkmalen an eine Firma ausgesandt. Da die Methode jedoch aufgrund von Medienberichten bei Personalchefs immer bekannter wird, besteht die Gefahr, dass qualitativ ähnliche Bewerbungen zunehmend als zu einem Experiment gehörig identifiziert werden. Wie Weichselbaumer (forthcoming) zeigt, können Testresultate gravierend verzerrt werden, wenn mehrere gleich qualifizierte Bewerbungen an eine Stelle geschickt werden. Unternehmen, die Verdacht schöpfen, Teil eines Experiments zu sein, versuchen sich als nicht-diskriminierende Institutionen zu präsentieren. In der Folge wird Diskriminierung anhand der experimentell generierten Daten unterschätzt, es kann fälschlicherweise selbst zu einer scheinbar „umgekehrten Diskriminierung“ kommen (Weichselbaumer, forthcoming).

Um diese Probleme zu vermeiden, wurde bei der vorliegenden Studie besonders darauf geachtet, dass das Experiment nicht von Unternehmen aufgedeckt werden kann. So wurden im Wiener Ballungsraum zwar jeweils zwei Bewerbungen pro Stellenanzeige ausgesandt, eine „österreichische und eine „migrantische“, diese Bewerbungen unterschieden sich jedoch – abgesehen vom Migrationshintergrund und optischen Faktoren – in der Anzahl von Beilagen oder im Ausbildungsniveau (Lehre versus Matura), sodass sie bei Firmen keinen Verdacht erregen konnten.²¹ Es wurde jeweils abgewechselt, welcher Identität (österreichisch versus migrantisch) welche Beilagen bzw. welche Ausbildung zugewiesen wurden, sodass sich ein eventueller Effekt insgesamt aufhebt. Darüber hinaus wird in der empirischen Analyse für die Ausbildung kontrolliert. Somit wird der Erfolg von KandidatInnen nicht auf Firmenebene analysiert, sondern anhand der Erfolgsrate eines speziellen „Bewerbungstyps“ (bestimmt durch demographische Charakteristika der BewerberInnen und Merkmale der Bewerbung). Darüber hinaus erlaubt dieses Design, den Effekt von Ausbildung auf Diskriminierung aufgrund von Migrationshintergrund zu messen. Bei Stellenausschreibungen außerhalb von Wien wurde nur eine fiktive Bewerbung ausgesandt um den „Zufall“ zweier Wiener Bewerbungen, die für dieselbe Stelle außerhalb Wiens eintreffen und damit möglicherweise Verdacht erregen, zu vermeiden.

Durchführung des Experiments

In der Zeitperiode von Dezember 2012 bis August 2013 wurden ausgewählte Jobportale und Zeitungen (insbesondere des Wiener Kuriers sowie des Jobrooms des AMS) nach passenden Inseraten durchsucht. Bei Zeitungen wurde jeweils die Karriere-Beilage des

²¹ Im Sekretariat sowie im Tourismus wurden zur Unterscheidung der beiden Bewerbungen jeweils unterschiedliche Ausbildungsniveaus gewählt: Matura (an Handelsakademien bzw. Höheren Lehranstalten für Tourismus erworben) versus Lehrabschluss. Im Buchhaltungsbereich wurden ausschließlich Bewerbungen mit Maturaabschluss versandt, es wurde jedoch abgewechselt, ob ein vollständiges Maturazeugnis beigelegt wurde oder nur das Deckblatt von diesem.

Wochenendes verwendet. Pro Unternehmen wurde jeweils nur eine Stellenanzeige für das Experiment verwendet. Inserate von Personalvermittlungen wurden ausgeschieden, ebenso Teilzeitstellen oder zeitlich befristete Stellen (mit Ausnahme von Saisonstellen im Tourismus). Die Bewerbungsunterlagen wurden per Computerprogramm automatisch generiert, wobei die Identität der BewerberInnen bzw. deren Paarung sowie deren Ausbildungsniveaus zufällig zugeteilt wurden. Anschließend wurden die Bewerbungsunterlagen per Email an die Unternehmen versandt.²² Um alle Rückmeldungen zu verzeichnen und zu beantworten, wurden alle Email-Adressen und Voicemailboxen regelmäßig überprüft. Sobald eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch eintraf, wurde der interessierten Firma abgesagt, um jegliche Kosten auf Firmenseite zu vermeiden.²³

3.3. Resultate

3.3.1. Deskriptive Analyse

Einladungsraten aller Identitäten im Vergleich

Im Rahmen des Experimentes wurden insgesamt 2142 Bewerbungen an Unternehmungen mit österreichischem Standort versandt, worauf in Summe 642 Einladungen zu Interviews folgten.²⁴ Insgesamt entspricht das einer Einladungsrate von 30.0%, das heißt, etwa eine von drei Bewerbungen führte zu einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch.

Vergleicht man allerdings die Einladungsraten für die fünf untersuchten Identitäten separat, so findet man ausgeprägte Unterschiede. Abbildung 1 zeigt, dass ÖsterreicherInnen insgesamt am häufigsten eingeladen wurden. Mehr als jede dritte Bewerbung führte zu einer Einladung zu einem Jobinterview (37.0%). Die migrantischen Bewerbungen sind vergleichsweise deutlich weniger erfolgreich. Unter den MigrantInnen schneiden die serbischen und chinesischen BewerberInnen am besten ab. Ihre Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, betragen 28.2% und 27.1%. Dies ist um fast 10 Prozentpunkte niedriger als jene der ÖsterreicherInnen. Sie sind dicht gefolgt von der Gruppe der TürkinInnen mit einer Erfolgsrate von 25.3%. Das absolute Schlusslicht bildet die Gruppe der NigerianerInnen, für die nur weniger als jede fünfte Bewerbung tatsächlich zu einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch führt und deren Einladungsrate mit 18.7% ungefähr der Hälfte jener der Gruppe der ÖsterreicherInnen entspricht. Diese

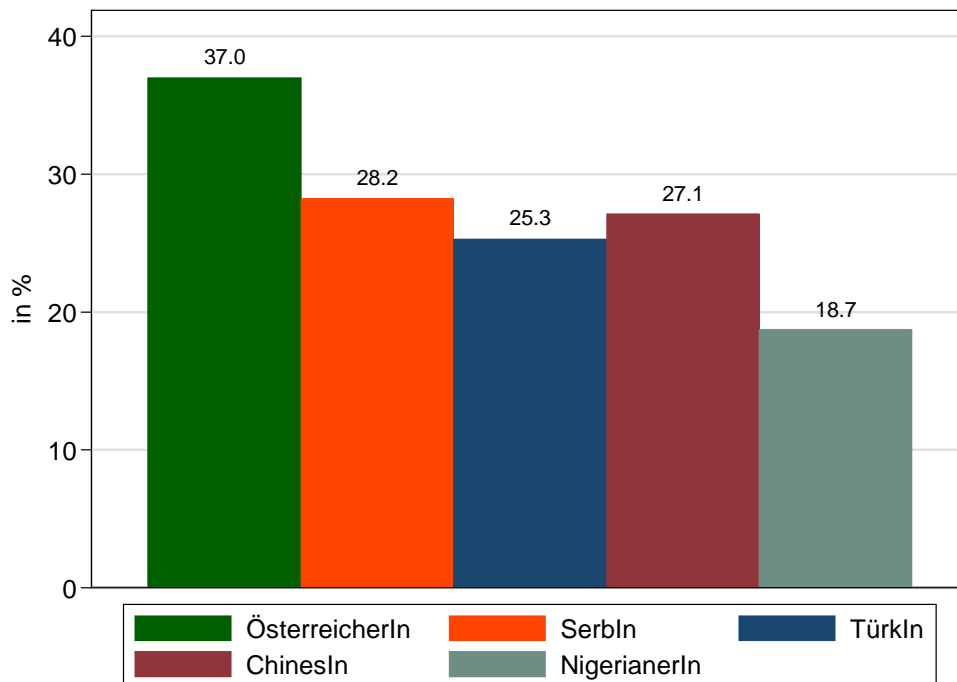
²² Inserate, die keine Email-Bewerbungen erlaubten, wurden ausgeschieden.

²³ Da die Bewerbungsunterlagen für fiktive KandidatInnen erstellt wurden und damit nicht dem persönlichen Vorteil einer reell existierenden Person dienen, sowie der Zweck des Experiments in der wissenschaftlichen Erkenntnis liegt, ist die experimentelle Vorgangsweise rechtlich gedeckt (Klose und Kühn, 2010).

²⁴ Insgesamt wurden 1554 Firmen kontaktiert, davon 714 für kaufmännische Berufe und 840 für touristische Berufe. Siehe Tabelle 9 für eine Aufstellung der Aussendungen pro Region und Beruf, Tabelle 10 für eine entsprechende Aufstellung aller Aussendungen pro Sektor und Tabelle 11 für eine entsprechende Aufstellung nach Unternehmensgröße.

Benachteiligung migrantischer BewerberInnen im Bewerbungsprozess relativ zu österreichischen BewerberInnen ist ein klares erstes Indiz für Diskriminierung serbischer, türkischer, chinesischer und nigerianischer BewerberInnen am österreichischen Arbeitsmarkt.

Abbildung 1: Einladungsrate für verschiedene Identitäten (in %)



Das Ausmaß der Benachteiligung migrantischer BewerberInnen lässt sich anhand der relativen Rückmeldungsrate messen (Tabelle 2, letzte Spalte). Diese verdeutlicht, dass die österreichischen KandidatInnen 1.31-mal häufiger eingeladen wurden als serbische BewerberInnen, 1.46-mal häufiger als türkische BewerberInnen, 1.37-mal häufiger als chinesische BewerberInnen jedoch beinahe doppelt so häufig als nigerianische BewerberInnen. Diese beobachtete Schlechterstellung migrantischer BewerberInnen ist in allen Fällen statistisch höchst signifikant. Dies weist darauf hin, dass obwohl die Einladungsrate insgesamt relativ hoch sind, d.h. die Bewerbungen insgesamt relativ attraktiv waren, Diskriminierung dennoch nicht ausgeräumt wurde.

Tabelle 2: Einladungsraten aller Identitäten (in % und als Verhältnisse)

	Zusagen	N	ELR (in %)	Verhältnis†
ÖsterreicherIn	335	905	37.0	
Serbln	85	301	28.2	1.31***
TürklIn	77	304	25.3	1.46***
ChinesIn	86	317	27.1	1.37***
NigerianerIn	59	315	18.7	1.98***
Total	642	2142	30.0	

Anmerkung: † Signifikanter Unterschied in den Einladungsraten: *** signifikant am 1% Niveau, ** signifikant am 5% Niveau, * signifikant am 10% Niveau.

Hinweis: ELR bezeichnet die Einladungsrate; das Verhältnis bezeichnet die relative Einladungsrate, die als Verhältnis zwischen der Einladungsrate österreichischer BewerberInnen und der Einladungsrate der jeweiligen migrantischen BewerberInnen definiert ist.

Die vorliegenden Ergebnisse können mit Diskriminierungsstudien anderer Länder verglichen werden (siehe Tabelle 17 im Appendix), wobei allerdings beachtet werden muss, dass Unterschiede zum Teil auch durch unterschiedliche Experimentaldesigns (die sich z.B. auf verschiedene Berufsgruppen oder Zeiträume beziehen) zustande kommen können. Da jedoch bei der vorliegenden Studie dem lokalen Standard gemäß besonders zahlreiche Bewerbungsunterlagen versendet wurden, sollte statistische Diskriminierung weitgehend ausgeräumt sein. Es ließe sich daher erwarten, dass die in der aktuellen Studie gemessene Diskriminierung geringer ist als in nicht-deutschsprachigen Ländern.²⁵

Für die Gruppe der TürklInnen lässt sich diese Erwartung nicht bestätigen. Die vorliegende Studie findet, dass österreichische BewerberInnen fast 1.5-mal häufiger zu Interviews eingeladen wurden als türkische BewerberInnen. Damit ist das Ausmaß an Diskriminierung gegen türkische BewerberInnen in dieser Studie höher als in Untersuchungen anderer Länder (3), wobei diese großteils ebenfalls im deutschsprachigen Raum durchgeführt wurden. So ist die gemessene Diskriminierung gegen junge männliche türkische Studierende auf der Suche nach Sommerpraktika in Deutschland deutlich geringer (Kaas and Manger, 2012): Deutsche Studierende werden lediglich 1.1- bis 1.2-mal häufiger zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen als türkische Studierende. Dieser niedrige Diskriminierungswert ist vermutlich auf die hohe Qualifikation der Kandidaten zurückzuführen. Ebenso niedrigere Diskriminierungswerte ermitteln Andriessen et al. (2012) gegenüber türkischen BewerberInnen in den Niederlanden oder Baert et al. (2013) gegenüber türkischen Männern in Flandern/Belgien. Eine nur geringfügig geringere Diskriminierung türkischer BewerberInnen findet Fibbi et al. (2006) für die Schweiz oder Goldberg et al. (1995) für männliche türkische Migranten der 2. Generation in Deutschland. Hier werden nicht-migrantische BewerberInnen 1.4-mal häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen als türkische BewerberInnen.

²⁵ Da keine vergleichbaren Studien zum Ausmaß von Diskriminierung gegenüber BewerberInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien existieren, bezieht sich der folgende Vergleich lediglich auf BewerberInnen türkischer, chinesischer oder afrikanischer Herkunft.

Tabelle 3: Vergleich mit internationalen Studien - TürkInnen

Studie	Stadt/Land	Jobs	Ethnische Minorität	Relative Rückmeldungsrate
Goldberg et al. (1990)	Deutschland N=175	Jobs mittlerer Qualifikation	Türkische männliche Immigranten der 2. Generation	1.2*
Fibbi et al. (2006)	Schweiz	Jobs mittlerer und ohne Qualifikation	Türken	1.4*
Andriessen et al. (2012)	Niederlande N=1340	alle Qualifikationen	TürkInnen	1.2*
Kaas und Manger (2012)	Deutschland N=1056	Praktikum: Studierende der VWL und BWL	Türkische Männer	1.1*
Baert et al. (2013)	Belgien (Flandern) N=376	Berufe für Schulabsolventen ohne Berufserfahrung	Türkische Männer	1.4*
Diese Studie	Österreich N=2142	Kaufmännische Berufe; Tourismusberufe	TürkInnen	1.5*

Hinweis: Die relative Rückmeldungsrate bezeichnet das Verhältnis zwischen der Einladungsrate österreichischer BewerberInnen und der Einladungsrate türkischer BewerberInnen.

Tabelle 4: Vergleich mit internationalen Studien - ChinesInnen

Studie	Stadt/Land	Jobs	Ethnische Minorität	Relative Rückmeldungsrate
Oreopoulos (2009)	Kanada (Greater Toronto Area) N=12910	Diverse Jobs von unterschiedlichem Status	ChinesInnen	1.4*
Wood et al. (2009)	Großbritannien (Birmingham, Bradford, Bristol, Glasgow, Leeds, London, Manchester) N=2961	Diverse Jobs von unterschiedlichem Status	ChinesInnen	1.9*
Booth et al. (2010)	Australien (Sydney, Melbourne, Brisbane) N=4210	Einstiegsjobs	ChinesInnen	1.7*
Diese Studie	Österreich N=2142	Kaufmännische Berufe; Tourismusberufe	ChinesInnen	1.4*

Hinweis: Die relative Rückmeldungsrate bezeichnet das Verhältnis zwischen der Einladungsrate österreichischer BewerberInnen und der Einladungsrate chinesischer BewerberInnen.

Für chinesische BewerberInnen ist das gefundene Ausmaß an Diskriminierung in Österreich vergleichbar mit dem Level an Diskriminierung gegen chinesische BewerberInnen (mit Universitätsabschluss) in Toronto/Kanada (Oreopoulos, 2009) (Tabelle 4). Es ist jedoch deutlich geringer als die Diskriminierung, mit der chinesische BewerberInnen für

Einstiegsjobs in Australien (Booth et al, 2010) konfrontiert sind oder die chinesische BewerberInnen in den 7 größten britischen Städten während der Rezession im Jahre 2009 erfuhren (Wood et al., 2009).

Die vorliegende Studie fand für die Gruppe nigerianischer BewerberInnen das vergleichsweise höchste Diskriminierungsmaß am österreichischen Arbeitsmarkt: nigerianische BewerberInnen erhalten nur halb so viele Einladungen zu Bewerbungsgesprächen wie österreichische BewerberInnen. Die ermittelte Diskriminierung ist vergleichbar mit dem Ausmaß an Diskriminierung, das afrikanische BewerberInnen aus Nordafrika und Afrika südlich der Sahara in Frankreich erfahren (Cediey and Feroni, 2007) (Tabelle 5). Sie ist jedoch höher als jene Ungleichheit, der sich afrikanische BewerberInnen in Montreal/Kanada gegenüber sehen (Eid, 2012) oder die afrikanische BewerberInnen in Großbritannien erfahren (Wood et al., 2009, Firth, 1981). Im Gegensatz dazu ist das gefundene Ausmaß an Diskriminierung nigerianischer BewerberInnen am österreichischen Arbeitsmarkt deutlich geringer als jenes, mit dem sich afrikanische männliche Bewerber in Irland konfrontiert sehen (McGinnety and Lunn, 2011).

Tabelle 5: Vergleich mit internationalen Studien – AfrikanerInnen

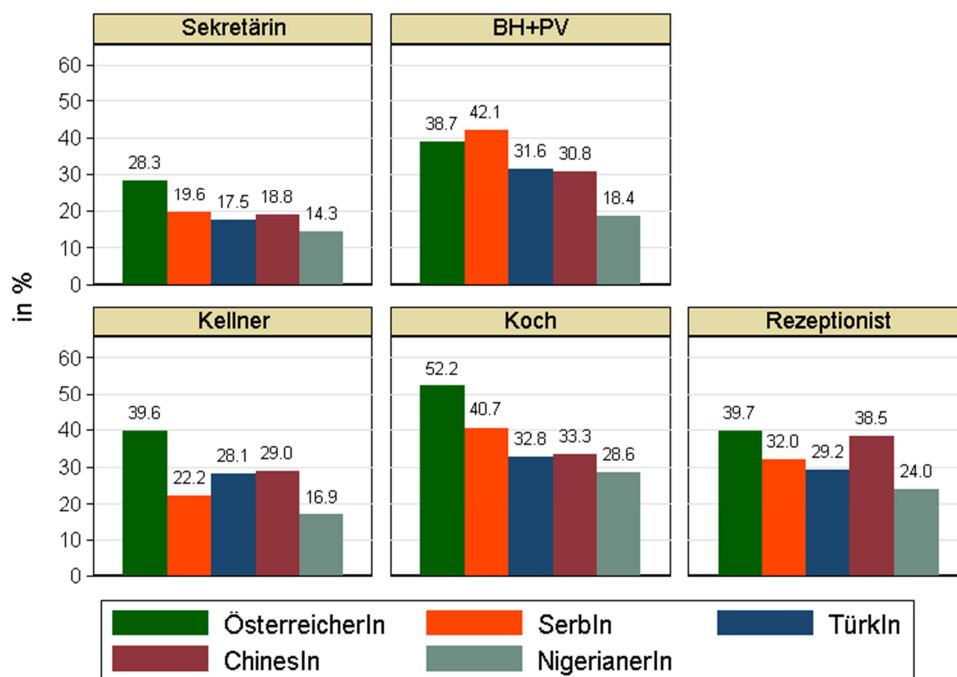
Studie	Stadt/Land	Jobs	Ethnische Minorität	Relative Rückmeldungsrate
Firth (1981)	Großbritannien N=1974	Buchhaltung, Finanzmanagement	Afrikaner	1.6*
Cediey und Feroni (2007)	Frankreich (Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris, Strasbourg) N=2323	Jobs mittlerer und ohne Qualifikation	NordafrikanerInnen und AfrikanerInnen südlich der Sahara	2.0*
Wood et al. (2009)	Großbritannien N=2961	Diverse Jobs von unterschiedlichem Status	AfrikanerInnen	1.7*
McGinnety und Lunn (2011)	Irland (Greater Dublin Area) N=240	Untere Administrations- u. Buchhaltungsebene, Einzelhandel	Afrikaner	2.4*
Eid (2012)	Kanada (Montreal) N=581	Diverse Jobs von unterschiedlichem Status	AfrikanerInnen	1.8*
Diese Studie	Österreich N=2142	Kaufmännische Berufe; Tourismusberufe	NigerianerInnen	2.0*

Hinweis: Die relative Rückmeldungsrate bezeichnet das Verhältnis zwischen der Einladungsrate österreichischer BewerberInnen und der Einladungsrate afrikanischer BewerberInnen.

Einladungsraten in verschiedenen Berufsgruppen

Unterschiede in den Einladungsraten lassen sich auch berufsbezogen ermitteln und darstellen, um eine möglicherweise systematische Schlechterstellung migrantischer BewerberInnen in diversen Berufsgruppen aufzuzeigen. So zeigt Abbildung 2 die Einladungsraten aller fünf untersuchten Identitäten für fünf verschiedene Berufe bzw. Berufsgruppen.

Abbildung 2: Einladungsraten aller Identitäten für verschiedene Berufe (in %)



Hinweis: BH+PV bezieht sich auf die Gruppe aus Buchhalterin und Personalverrechnerin.

Dies macht auf interessante Ähnlichkeiten als auch Unterschiede zwischen den Berufen aufmerksam. Beispielsweise weisen österreichische BewerberInnen in den meisten Berufen die höchste Einladungsrate auf, während nigerianische BewerberInnen immer weit abgeschlagen das Schlusslicht bilden. Mit Ausnahme der Rezeptionisten sind die Einladungsraten österreichischer BewerberInnen immer mehr als doppelt so hoch wie jene der nigerianischen BewerberInnen. Die Einladungsraten der restlichen ethnischen Minderheitsgruppen divergieren zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen.

Tabelle 6 verdeutlicht, dass Diskriminierung migrantischer BewerberInnen im Beruf der Sekretärin am systematischsten auftritt. Österreichische BewerberInnen werden zwischen 1.44 und 1.98-mal häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen als migrantische BewerberInnen. Dieser Unterschied in der Behandlung ist für alle migrantische Gruppen

statistisch signifikant. Für die Berufsgruppe der Buchhalterinnen und Personalverrechnerinnen erfahren nur nigerianische Bewerberinnen eine signifikante Schlechterstellung im Bewerbungsprozess: diese erhalten wiederum nur halb so viele Einladungen zu Bewerbungsgesprächen wie österreichische Bewerberinnen. Für die Berufsgruppe der Kellner variiert das Diskriminierungsausmaß: österreichische Bewerber werden zwischen 1.41- und 2.34-mal häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen wie migrantische Bewerber, wobei die Diskriminierung nur gegenüber serbischer und nigerianischer Bewerber statistisch signifikant ist. Im Beruf des Koches werden österreichische Bewerber zwischen 1.28- und 1.83-mal häufiger eingeladen. Diese beobachtbare Schlechterstellung ist für alle migrantischen Bewerber außer dem serbischen Bewerber signifikant. Im Gegensatz dazu besteht für den Beruf des Rezeptionisten keine systematische Diskriminierung migrantischer Bewerber, da keine der ethnischen Minderheiten eine signifikante Schlechterstellung erfährt. Das internationale Flair der Hotellerie scheint selbst die am stärksten benachteiligte Gruppe der NigerianerInnen vor einem statistisch signifikanten Ausmaß an Diskriminierung zu schützen.

Tabelle 6: Einladungsraten für verschiedene Berufe (in % und als Verhältnisse)

	Sekretärin		BH & PV		Kellner		Koch		Rezeptionist	
	ELR (in %)	Verhältnis	ELR (in %)	Verhältnis	ELR (in %)	Verhältnis	ELR (in %)	Verhältnis	ELR (in %)	Verhältnis
ÖsterreicherIn	28.3		38.7		39.6		52.2		39.7	
Serbln	19.6	1.44*	42.1	0.92	22.2	1.78***	40.7	1.28	32.0	1.24
TürkIn	17.5	1.62**	31.6	1.22	28.1	1.41	32.8	1.59**	29.2	1.36
ChinesIn	18.8	1.51**	30.8	1.26	29.0	1.37	33.3	1.57***	38.5	1.03
NigerianerIn	14.3	1.98***	18.4	2.10**	16.9	2.34***	28.6	1.83***	24.0	1.65
Total	22.3		34.5		29.7		41.2		34.5	

Anmerkung: † Signifikanter Unterschied in den Einladungsraten: *** signifikant am 1% Niveau, ** signifikant am 5% Niveau, * signifikant am 10% Niveau.

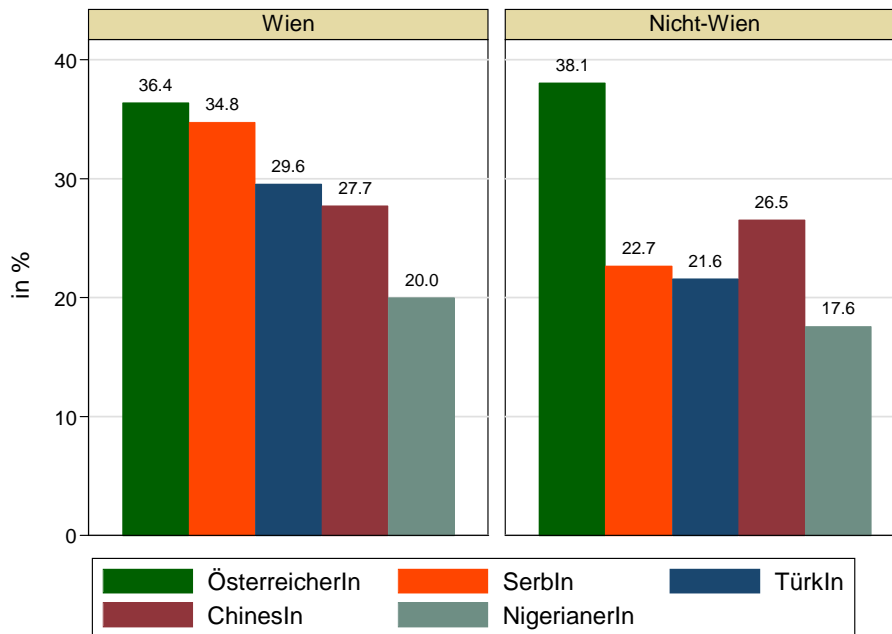
Hinweis: BH & PV bezieht sich auf die Gruppe aus Buchhalterinnen und Personalverrechnerinnen; ELR bezeichnet die Einladungsrate. Das Verhältnis bezeichnet die relative Einladungsrate, die als Verhältnis zwischen der Einladungsrate österreichischer BewerberInnen und der Einladungsrate der jeweiligen migrantischen BewerberInnen definiert ist.

Einladungsraten aller Identitäten im regionalen Vergleich

Abbildung 3 illustriert den regionalen Unterschied in den Einladungsraten aller analysierten Identitäten. Für den Wiener Arbeitsmarkt, der im Bundesländervergleich durch einen deutlich größeren Anteil an ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund charakterisiert ist, unterscheiden sich die Einladungsraten der verschiedenen migrantischen Identitäten stärker als außerhalb Wiens, wo alle Gruppen mit Migrationshintergrund ähnlich stark diskriminiert werden. In Wien verzeichnen die österreichischen BewerberInnen die höchste Einladungsrate, sie sind jedoch dicht gefolgt von den serbischen BewerberInnen. Für beide Identitäten mündet etwas mehr als jede dritte Bewerbung in einer Einladung zu einem

Bewerbungsgespräch. Mit etwas Abstand folgen dicht hintereinander türkische als auch chinesische BewerberInnen. Relativ weit abgeschlagen bilden erneut nigerianische BewerberInnen das Schlusslicht. Die Einladungsrate österreichischer BewerberInnen ist wiederum beinahe doppelt so hoch wie jene für nigerianische BewerberInnen.

Abbildung 3: Einladungsraten im regionalen Vergleich – Wien vs. Nicht-Wien (in %)



Außerhalb Wiens ist die Ungleichbehandlung von MigrantInnen wesentlich stärker ausgeprägt und betrifft alle migrantischen Identitäten in einem ähnlichen Ausmaß. Während erneut österreichische BewerberInnen die höchste Einladungsrate aufweisen – mehr als jede dritte Bewerbung resultiert hier in einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch – ist diese für alle migrantischen BewerberInnen deutlich niedriger. Jede vierte Bewerbung chinesischer BewerberInnen führt zu einer Einladung, während für türkische und serbische BewerberInnen nur etwa jede fünfte Bewerbung zu einer Einladung führt. Für nigerianische BewerberInnen ist lediglich jede sechste Bewerbung erfolgreich.

Gemessen an der relativen Rückmeldungsrate (Tabelle 7) zeigt sich, dass das Ausmaß an Diskriminierung von migrantischen BewerberInnen auf dem Wiener Arbeitsmarkt wesentlich geringer ist als außerhalb Wiens. So ist die Schlechterstellung von Serblnnen und TürkInnen in Wien nicht statistisch signifikant. Nur Diskriminierung gegenüber chinesischen und nigerianischen BewerberInnen kann auf statistisch signifikantem Niveau belegt werden: ÖsterreicherInnen werden 1.31-mal bzw. 1.82-mal häufiger eingeladen als diese. Das Diskriminierungsausmaß ist für alle MigrantInnengruppen deutlich höher außerhalb Wiens, wo österreichische BewerberInnen zwischen 1.44- und 2.16-mal häufiger eingeladen werden als migrantische BewerberInnen. Die Ungleichbehandlung ist für alle Gruppen von MigrantInnen statistisch signifikant. Diese Ergebnisse legen nahe, dass die Diskriminierung

serbischer, türkischer, chinesischer und nigerianischer BewerberInnen am österreichischen Arbeitsmarkt regional unterschiedlich ausfällt.

Tabelle 7: Einladungsrate im regionalen Vergleich – Wien vs. Nicht-Wien (in % und als Verhältnisse)

	Wien			
	Zusagen	N	ELR (in %)	Verhältnis†
ÖsterreicherIn	212	582	36.4	
Serbln	48	138	34.8	1.05
TürklIn	42	142	29.6	1.23
ChinesIn	43	155	27.7	1.31**
NigerianerIn	30	150	20.0	1.82***
Total	375	1167	32.1	

	Nicht-Wien			
	Zusagen	N	ELR (in %)	Verhältnis†
ÖsterreicherIn	123	323	38.1	
Serbln	37	163	22.7	1.68***
TürklIn	35	162	21.6	1.76***
ChinesIn	43	162	26.5	1.44**
NigerianerIn	29	165	17.6	2.16***
Total	267	975	27.4	

Anmerkung: † Signifikanter Unterschied in den Einladungsraten: *** signifikant am 1% Niveau, ** signifikant am 5% Niveau, * signifikant am 10% Niveau.

Hinweis: ELR bezeichnet die Einladungsrate, während Verhältnis die relative Einladungsrate bezeichnet, die als Verhältnis zwischen der Einladungsrate österreichischer BewerberInnen und der Einladungsrate der jeweiligen migrantischen BewerberInnen definiert ist.

Die bisherige deskriptive Analyse der Daten gibt bereits starke Indizien dafür, dass BewerberInnen mit serbischem, türkischem, chinesischem oder nigerianischem Migrationshintergrund auf am österreichischen Arbeitsmarkt systematisch Diskriminierung erfahren. Da jedoch im Rahmen des Experimentes fiktive Bewerbungen als Reaktion auf verschiedene Jobinserate ausgesandt wurden, ist es in Folge notwendig, diese Unterschiede von Jobinseraten in einer „multivariaten Analyse“ explizit zu berücksichtigen.

3.3.2. Multivariate Analyse

Im Folgenden wird untersucht, inwiefern verschiedene Faktoren einer Stellenanzeige die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass jemand zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird. Im Experiment wurden fiktive Bewerbungen an ähnliche, aber doch leicht unterschiedliche, Stellenausschreibungen verschiedener Firmen geschickt. Durch die Berücksichtigung der Charakteristika von Stelleninseraten lässt sich sicherstellen, dass nicht

etwa gewisse Unterschiede in den Stellenanforderungen oder Unternehmenscharakteristika verantwortlich sind für Unterschiede in den Einladungsraten. So waren z.B. in manchen Inseraten bestimmte Fähigkeiten gewünscht, die unsere standardisierten Bewerbungen nicht aufwiesen. Die Wahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, mag in diesen Fällen geringer sein. Wenn eine unserer fiktiven Personen zufällig häufiger solche „schwierigeren“ Inserate zugewiesen bekommen hätte, könnte dies eine Ungleichbehandlung erklären.

Die folgende Detailanalyse erlaubt aber auch, verschiedene potentielle Einflussfaktoren auf Diskriminierung zu identifizieren. Insbesondere werden im Folgenden folgende Variablen berücksichtigt: die Region, in der die Unternehmung ihren Standort hat (ob in Wien oder außerhalb), das Ausbildungsniveau der BewerberInnen (Matura versus Lehre), spezielle Charakteristika der Unternehmungen (Unternehmensgröße und Aktionsradius des Unternehmens) sowie welche speziellen Jobcharakteristika gewünscht oder verlangt wurden. Weiters wurde inkludiert, welches monatliche Bruttogehalt im Inserat angeboten wurde, ob explizit Deutschkenntnisse verlangt wurden oder ob für die offene Stelle Teamkontakt oder KundInnenkontakt erforderlich war.

Im Zuge der Analyse wurde mittels Probitschätzung die Wahrscheinlichkeit ermittelt, mit der österreichische und migrantische BewerberInnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden. Dabei wurde untersucht ob bzw. welche Unternehmenscharakteristika und Jobberfordernisse mit ethnischen Unterschieden in den Einladungsraten assoziiert sind.²⁶ Diese Schätzungen wurden für zwei aggregierte Berufsgruppen durchgeführt: für den weiblich dominierten kaufmännischen Bereich, der Sekretariat und Buchhaltung umfasst, als auch für den Tourismusbereich, der die männlich dominierten Berufe der Kellner, Köche und Rezeptionisten beinhaltet. Die Personengruppen mit Migrationshintergrund wurden in den Analysen unterschiedlich detailliert inkludiert. In einem ersten Schritt wurden für die Analyse alle vier migrantischen Identitäten (ChinesInnen, NigerianerInnen, SerbInnen und TürkInnen) jeweils zur Gruppe ‚MigrantInnen‘ zusammengefasst und mit den österreichischen BewerberInnen verglichen (Tabelle 13 und Tabelle 15 im Appendix). Dies bietet den methodischen Vorteil, dass sich Diskriminierung von MigrantInnen für viele unterschiedliche Merkmale analysieren lässt, da die Anzahl der Beobachtungen keine Einschränkung darstellt für die Anzahl der Interaktionseffekte. Im zweiten Schritt wurden alle vier Minderheitsgruppen separat betrachtet, um bestehende Unterschiede im Diskriminierungsmaß zwischen den vier untersuchten ethnischen Minderheitsgruppen im Detail zu identifizieren (Tabelle 14 und Tabelle 16 im Appendix). Diese nach allen vier ethnischen Minderheitsgruppen differenzierte Analyse kann jedoch aufgrund der eingeschränkten Anzahl an Beobachtungen lediglich mit einer geringen Anzahl an

²⁶ Methodisch werden ethnische Unterschiede in den Einladungswahrscheinlichkeiten mit Hilfe von Interaktionseffekten zwischen der ethnischen Minderheitsdummy und den jeweiligen Unternehmenscharakteristika oder Jobberfordernissen identifiziert.

Interaktionseffekten durchgeführt werden. Die Definitionen aller in den Analysen verwendeten Variablen sind in Tabelle 12 im Appendix aufgeführt.

Diskriminierung im kaufmännischen Bereich (Sekretärin und Buchhalterin)

Wie zuvor erläutert, wurden im weiblich dominierten kaufmännischen Bereich ausschließlich Bewerbungen von Frauen ausgeschickt. Schätzt man nun die Wahrscheinlichkeit, mit der eine Bewerberin im kaufmännischen Bereich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, so weisen die Ergebnisse auf ein konsistent hohes Maß an Diskriminierung hin (Tabelle 13 im Appendix): Migrantische Bewerberinnen werden im Vergleich zu österreichischen Bewerberinnen mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen (Spalte 1). Diese offenbare Schlechterstellung migrantischer Bewerberinnen bleibt aufrecht, wenn für zusätzliche Einflussfaktoren wie diverse Unternehmenscharakteristika oder Jobanforderungen kontrolliert wird (Spalte 2). Das Hinzufügen diverser Interaktionsterme zeigt, dass die jeweilige Referenzgruppe von Migrantinnen eine bis zu 37% Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit aufweist, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als eine vergleichbare Österreicherin.²⁷ Unterscheidet man nach Herkunftsland ist zusätzlich erkennbar, dass alle vier ethnischen Minderheitsgruppen mit Diskriminierung konfrontiert sind (Tabelle 14 im Appendix). So erfahren serbische Bewerberinnen im kaufmännischen Bereich eine zwischen 0 und 14 Prozentpunkte geringere Einladungswahrscheinlichkeit als Österreicherinnen, türkische Bewerberinnen eine zwischen 9 und 19 Prozentpunkte geringere Einladungswahrscheinlichkeit, chinesische Bewerberinnen eine zwischen 7 und 12 Prozentpunkte geringere Einladungswahrscheinlichkeit, während nigerianische Bewerberinnen mit einer zwischen 15 und 21 Prozentpunkte geringeren Einladungswahrscheinlichkeit konfrontiert sind.²⁸

Weiter lässt sich eine geographische Differenzierung in der vorherrschenden Diskriminierung erkennen (Tabelle 13 im Appendix). Während migrantische Bewerberinnen im Bewerbungsprozess grundsätzlich eine Schlechterstellung erfahren, ist die Diskriminierung am Wiener Arbeitsmarkt, der im Bundesländervergleich durch einen höheren Anteil an ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund charakterisiert ist, weniger ausgeprägt: migrantische Bewerberinnen genießen in Wien eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden als außerhalb Wiens. Es ist denkbar,

²⁷ Spezifikation (3) besagt beispielsweise, dass eine durchschnittliche migrantische Bewerberin ohne Matura für Bewerbungen in kleinen Unternehmen mit Sitz außerhalb Wiens mit kleinem Unternehmensradius eine 24.8 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit besitzt, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Spezifikation (4) drückt aus, dass diese Benachteiligung auf 36.8 Prozentpunkte steigt, wenn sich die migrantische Bewerberin auf Jobs bewirbt, die zusätzlich keine Deutschkenntnisse, Team- oder KundInnenkontakt erfordern, die ihrem Qualifikationsprofil entsprechen und ein geringes Monatsgehalt versprechen.

²⁸ Ergebnisse von t-Tests zeigen für die ersten beiden Spezifikationen in Tabelle 14, dass die nigerianische Bewerberin signifikant schlechter behandelt wird als die chinesische und serbische Bewerberin. Dieser Unterschied ist in der dritten Spezifikation jedoch insignifikant.

dass Wien als Bundeshauptstadt prinzipiell weltoffener ist, es mag aber auch sein, dass in Arbeitsmärkten, die durch einen relativ größeren Anteil an migrantischen ArbeitnehmerInnen charakterisiert sind, das Potential dieser Arbeitskräfte erkannt wird und damit auch das Ausmaß an Diskriminierung geringer ist.²⁹ Unterscheidet man zusätzlich nach Herkunftsland migrantischer Bewerberinnen zeigt sich, dass diese Besserstellung am Wiener Arbeitsmarkt nicht alle untersuchten Migrationsgruppen gleichermaßen betrifft (Tabelle 14 im Appendix). So haben lediglich türkische Bewerberinnen im kaufmännischen Bereich einen statistisch signifikanten Vorteil am Wiener Arbeitsmarkt im Vergleich zum restlichen Bundesgebiet, während die Besserstellung serbischer, chinesischer und nigerianischer Bewerberinnen nicht statistisch signifikant ist.

Ausbildungsniveau

Neben dem Migrationshintergrund und dem beruflichen Profil unterscheiden sich die ausgesandten fiktiven Bewerbungen nur in ihrem Ausbildungsniveau. Um zu vermeiden, dass Firmen bei Erhalt zweier Bewerbungen mit identischer Qualifikation Verdacht schöpfen, wurde abwechselnd der österreichischen bzw. der migrantischen Bewerberin ein Maturaabschluss zugewiesen. Der anderen Kandidatin wurde die erfolgreiche Absolvierung einer Lehre zur Bürokauffrau zugeordnet. Die Experimentalunterlagen waren so gestaltet, dass die Bewerbungen mit unterschiedlichem Ausbildungsniveau dennoch möglichst gleiche Qualifikation signalisierten. Die Lehrabsolventin hatte aufgrund ihrer kürzeren Ausbildungsdauer ein Jahr mehr Berufserfahrung und beide Bewerberinnen waren im Anschluss an ihre Ausbildung in vergleichbaren Organisationen in einer ähnlichen Position beschäftigt. Beide Bewerbungen waren auch gleich attraktiv und professionell gestaltet. Interessanterweise ergeben sich in der empirischen Analyse tatsächlich keine Effekte für unterschiedliche Ausbildungsniveaus (Tabelle 13 und Tabelle 14 im Appendix), d.h. die Absolvierung einer Matura statt einer Lehre verbessert die Chancen einer Kandidatin nicht, wenn die sonstigen Erfahrungen und der Gesamteindruck der Bewerbung ähnlich positiv sind.

Zusätzlich zeigt sich, dass sich – zumindest in dem gewählten experimentellen Setting – auch migrantische Bewerberinnen durch eine Matura nicht verbessern können. Man könnte erwarten, dass ein bestehender Nachteil aufgrund des Migrationshintergrunds im Bewerbungsprozess durch ein entsprechend höheres Ausbildungsniveau kompensiert werden könnte. Entsprechende empirische Ergebnisse ermittelten etwa Baert et al. (2013) für türkische Schulabsolventen in Flandern/Belgien. In unserem Experiment sinkt das Diskriminierungsausmaß jedoch nicht mit zunehmendem Ausbildungsniveau.

²⁹ Inwieweit der Migrationsanteil in der Gemeinde des Unternehmenssitzes und das Diskriminierungsausmaß in Verbindung stehen wird in Studien von Booth et al. (2007) für Australien oder Carlsson und Rooth (2007) für Schweden eruiert. Beide Studien kommen jedoch zu dem Schluss, dass hier kein signifikanter Zusammenhang besteht.

Unternehmenscharakteristika

Die Analyse untersuchte auch, inwieweit die Diskriminierung migrantischer Bewerberinnen im Bewerbungsprozess mit diversen Unternehmenscharakteristika zusammenhängt. So könnte man erwarten, dass größere Unternehmen bzw. Unternehmen mit größerem, über nationale Grenzen hinausgehendem Aktionsradius migrantischen Bewerberinnen bessere Beschäftigungschancen bieten. Größere Unternehmen verwenden, im Gegensatz zu kleineren Unternehmen, möglicherweise einen standardisierteren Rekrutierungsprozess, der PersonalleiterInnen weniger Raum gibt ihre individuellen Präferenzen durchzusetzen. Es ist daher denkbar, wie auch empirisch gezeigt wurde, dass größere Unternehmen migrantische Bewerberinnen weniger stark diskriminieren.³⁰ Unternehmen mit größerem Aktionsradius wiederum sind möglicherweise aufgrund ihres eigenen intensiveren Kontaktes mit unterschiedlichen Kultur- und Sprachkreisen migrantischen Bewerberinnen gegenüber aufgeschlossener. Während schwache Anzeichen gegeben sind, dass größere Unternehmen generell mehr Einladungen zu Bewerbungsgesprächen aussprechen, zeigt sich jedoch wider Erwarten, dass migrantische Bewerberinnen für kaufmännische Berufe weder in größeren Unternehmen noch in Unternehmen mit größerem Aktionsradius eine relative Besserstellung erfahren (Tabelle 13 im Appendix).

Jobcharakteristika

Zusätzlich wurde auch der Zusammenhang von Diskriminierung migrantischer Bewerberinnen im Bewerbungsprozess mit diversen Jobcharakteristika analysiert. Dies zeigt auf, inwiefern migrantische Bewerberinnen für bestimmte in der Ausschreibung explizit angegebenen Jobberfordernissen möglicherweise als ungeeignet erachtet werden und daher im Bewerbungsprozess diskriminiert werden. Diese Jobcharakteristika umfassen, mit welchem monatlichen Bruttogehalt zu rechnen ist, ob Deutschkenntnisse vorausgesetzt werden, welche Zusatzqualifikationen erwünscht oder vorausgesetzt werden und ob die ausgeschriebene Stelle Teamkontakt oder KundInnenkontakt erfordert.

Es lassen sich für all diese Jobmerkmale entsprechende Hypothesen bilden. Eine in diesem Zusammenhang betrachtete Variable ist die in einem Inserat gegebene Gehaltsangabe. Seit 1. März 2011 besteht in Österreich im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes die gesetzliche Verpflichtung bei Stelleninseraten das kollektivvertragliche Mindestgehalt für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz anzugeben. Den UnternehmerInnen steht es hierbei frei, die für die offene Stelle real in Aussicht gestellten Löhne oder Gehälter anzugeben. Es ist zu erwarten, dass vor allem die in Aussicht gestellten Löhne oder Gehälter eine starke Signalwirkung hinsichtlich des Status der zu besetzenden Stelle haben und höhere Löhne oder Gehälter daher auf Jobs mit höherem Status verweisen. Migrantische Bewerberinnen könnten für diese Jobs mit höherem Status möglicherweise als ungeeignet erachtet werden, was sich in einer niedrigeren Einladungswahrscheinlichkeit niederschlagen könnte.

³⁰ Siehe Bursell (2007) oder Carlsson and Rooth (2007) für Schweden, Wood et al. (2009) für Großbritannien oder Kaas and Manger (2011) für Deutschland.

Eine entsprechende Hypothese kann auch hinsichtlich mitzubringender Deutschkenntnisse formuliert werden. So ist denkbar, dass ArbeitgeberInnen, die in der Jobausschreibung explizit auf vorausgesetzte Deutschkenntnisse hinweisen, migrantische BewerberInnen weniger häufig zu Bewerbungsgesprächen einladen. Einerseits kann sich hier die Sorge von ArbeitgeberInnen widerspiegeln, dass MigrantInnen möglicherweise keine ausreichenden Deutschkenntnisse besitzen und daher den Job nicht zufriedenstellend erfüllen können. Dieser Effekt ist jedoch durch das Design des Experimentes weitgehend ausgeschlossen, da aus den Bewerbungsunterlagen ersichtlich ist, dass alle migrantischen BewerberInnen ihre Sekundärausbildung in Österreich absolviert haben und daher ausreichende Deutschkenntnisse besitzen. Andererseits mag der Verweis auf ausreichende Deutschkenntnisse ein verschlüsseltes Signal für eine prinzipielle Ablehnung von MigrantInnen darstellen. Ein solcher Effekt würde sich in der gemessenen Einladewahrscheinlichkeit niederschlagen.

Prinzipiell wurden alle Bewerbungen auf vergleichbare Stellenausschreibungen geschickt. Allerdings wurde in manchen im Experiment inkludierten Inseraten erwähnt, dass über unser Standardprofil hinausgehende Fähigkeiten und Kenntnisse (z.B. zusätzliche Sprach- oder EDV-Kenntnisse) erwünscht oder gefordert wären. Kleinere Abweichungen von unserem Standardprofil wurden akzeptiert, wenn davon ausgegangen werden konnte, dass durchschnittliche BewerberInnen die verlangten Zusatzqualifikationen – so wie unsere fiktiven KandidatInnen – nicht aufweisen würden. Da das Erfordernis zusätzlicher Qualifikationen die Einladungswahrscheinlichkeit unserer fiktiven KandidatInnen negativ beeinflussen kann, musste diese Variable in der Analyse berücksichtigt werden. Die Variable Qualifikationsgrad misst, in welchem Ausmaß die vom Inserat gewünschten oder geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse über jene der fiktiven BewerberInnen hinausgeht. Es wäre denkbar, dass Personen mit Migrationshintergrund eine höhere Ablehnung erfahren, wenn Zusatzqualifikationen verlangt werden. Einerseits mag migrantischen Arbeitskräften die schnelle Akquirierung von Zusatzfähigkeiten nicht zugetraut werden, andererseits mögen die speziellen Jobanforderungen Personalverantwortliche vermeintlich dazu legitimieren, migrantische Personen, die die Anforderungen nicht exakt erfüllen, sofort auszusortieren.

Bereits Becker (1957) verwies darauf, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz von drei unterschiedlichen Personengruppen ausgeübt werden kann. Neben der Gruppe der ArbeitgeberInnen kann diese potenziell auch von MitarbeiterInnen als auch von KundInnen ausgehen, die gewisse ethnische Gruppen ablehnen. MitarbeiterInnendiskriminierung existiert, wenn ArbeitskollegInnen eine Abneigung gegen die Zusammenarbeit mit Personen mit Migrationshintergrund aufweisen. Eine solche Ablehnung mag nicht nur die Arbeitsatmosphäre sondern auch die Arbeitsleistung im Team beeinträchtigen. In der Folge mögen auch UnternehmerInnen, die selbst keine diskriminierenden Präferenzen aufweisen, für Jobs, bei denen MitarbeiterInnenkontakt verlangt wird, BewerberInnen ohne Migrationshintergrund bevorzugen, um Probleme im Team zu vermeiden. Ist keine Arbeit im Team nötig, können auch migrantische Arbeitskräfte problemlos eingesetzt werden.

KundInnendiskriminierung existiert, wenn KundInnen es bevorzugen, nicht mit MigrantInnen in Kontakt zu treten und daher Unternehmen meiden, wo Leistungen von MigrantInnen angeboten werden. Vermuten UnternehmerInnen, dass KundInnendiskriminierung existiert, so versuchen sie eine daraus resultierende Gewinnreduktion zu vermeiden, indem sie für Jobs mit KundInnenkontakt nicht-migrantische BewerberInnen einstellen. Für Jobs ohne KundInnenkontakt können wiederum problemlos migrantische Arbeitskräfte eingesetzt werden. Ist eine ausgeschriebene Stelle daher mit Team- oder KundInnenkontakt verbunden, könnte MitarbeiterInnen- oder KundInnendiskriminierung zu einer besonders geringeren Einladungswahrscheinlichkeit migrantischer BewerberInnen führen. Der Interaktionseffekt von Teamkontakt und Migrationsstatus in der empirischen Analyse soll daher abbilden, inwiefern Diskriminierung durch MitarbeiterInnen besteht, während der Interaktionseffekt von KundInnenkontakt die Existenz und das Ausmaß an Diskriminierung durch KundInnen darstellt (Tabelle 13 im Appendix).

Die Ergebnisse zeigen, dass keines der fünf analysierten Jobmerkmale signifikanten Einfluss auf die Einladechancen migrantischer BewerberInnen für kaufmännische Berufe aufweist (Tabelle 13 im Appendix).³¹ Es ergibt sich lediglich ein negativer Gehaltseffekt, der besagt, dass bei höher bezahlten Jobs alle fiktiven BewerberInnen einen geringeren Einladungserfolg zu verzeichnen haben. Dieser Effekt ist jedoch als Ergebnis des Designs der Bewerbungsunterlagen zu verstehen. So wurden standardisierte, nicht auf die jeweilige freie Stelle oder das Unternehmen abgestimmte Bewerbungsunterlagen versandt. Firmen, die Stellen mit höherem Status (und damit höherem Gehalt), zu vergeben haben, erwarten auf sie zugeschnittene Bewerbungen, in denen KandidatInnen das Interesse an ihrer konkreten Organisation bekunden. Da in unserem Experiment nur standardisierte Unterlagen ausgeschickt werden konnten, ergab sich für höher bezahlte offene Stellen, dass alle fiktiven BewerberInnen (Österreicherinnen als auch migrantische BewerberInnen) eine geringere Chancen besaßen, zu einem Bewerbungsgespräch geladen zu werden.

Diskriminierung im Tourismus und Gastgewerbe (Kellner, Koch und Rezeptionist)

Wie zuvor beschrieben, wurden im Tourismus und Gastgewerbe ausschließlich männliche Bewerbungen verschickt um ausreichend Daten zu gewinnen, die es erlauben Diskriminierung aufgrund von Migrationshintergrund für männliche Bewerber zu testen. Ähnlich wie im kaufmännischen Bereich erleben migrantische Bewerber auch im Tourismusbereich ein hohes Maß an Diskriminierung (Tabelle 15 im Appendix). Berücksichtigt man ausschließlich Berufs- und Sektordummies in der Berechnung der Einladewahrscheinlichkeit, so ergibt sich für Migranten eine um 16 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit zu einem Interview eingeladen zu werden. Die Berücksichtigung von Unternehmens- und Jobcharakteristika reduziert dieses Ausmaß an Diskriminierung nur

³¹ Auch die Studie von Baert et al. (2013) zur Diskriminierung türkischer Männer in Belgien ermittelt, dass keine KundInnendiskriminierung gegenüber dieser Gruppe existiert.

wenig (auf 14 Prozentpunkte, siehe Spalte 2). Werden Interaktionsterme hinzugefügt, so steigt die Diskriminierung für die Referenzgruppe von MigrantInnen auf bis zu 32 Prozentpunkte.³² Wenn man nun nach dem Herkunftsland migrantischer Bewerber unterscheidet, zeigen sich ähnlich wie im kaufmännischen Bereich gewisse Unterschiede (Tabelle 16 im Appendix). Die vergleichsweise geringste Diskriminierung ergibt sich für chinesische Bewerber, die im Vergleich zu österreichischen Bewerbern mit einer ca. 11 Prozentpunkten geringen Wahrscheinlichkeit zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Sowohl türkische als auch serbische Bewerber weisen eine Einladungswahrscheinlichkeit auf, die zwischen 12 und 14 Prozentpunkte geringer ist, als jene von Österreichern. Wie im kaufmännischen Bereich sehen sich nigerianische Bewerber mit dem höchsten Ausmaß an Diskriminierung konfrontiert. Sie haben in Vergleich zu österreichischen Bewerbern eine zwischen 20 und 21 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit zu Bewerbungsgesprächen im Tourismusbereich eingeladen zu werden.³³

Im Gegensatz zum kaufmännischen Bereich zeigt sich im Tourismusbereich keine geographisch differenzierte Diskriminierung mit einer relativen Besserstellung migrantischer Bewerber am Wiener Arbeitsmarkt (Tabelle 15 im Appendix). Zwar sind alle Bewerber auf dem Wiener Arbeitsmarkt marginal signifikant erfolgreicher, es ist jedoch keine relative Besserstellung für eine spezifische migrantische Identität festzustellen (Tabelle 16 im Appendix).

Ausbildungsniveau

Wie im kaufmännischen Bereich ergeben sich auch im Tourismus und Gastgewerbe keine Effekte für unterschiedliche Ausbildungsniveaus (Tabelle 15 im Appendix). Auch im Tourismusbereich genießen Bewerber mit Matura im Vergleich zu Bewerbern mit Lehre keine höhere Wahrscheinlichkeit zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, wenn die sonstigen Qualifikationen und die Berufserfahrung identisch sind. Außerdem erzielen migrantische Bewerber aufgrund einer Matura keinen relativen Vorteil hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktchancen. Das bedeutet, dass – zumindest im vorliegenden Experiment – ein höheres Ausbildungsniveau nicht für die durch ethnische Herkunft entstehende Benachteiligung im Bewerbungsprozess kompensieren kann.

³² So besagt Spezifikation (3), dass der durchschnittliche migrantische Bewerber im Tourismusbereich ohne Matura für offene Stellen in kleinen Unternehmen mit Sitz außerhalb Wiens und geringem Aktionsradius eine 31.9 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit besitzt zu einem Vorstellungsgespräche eingeladen zu werden. In Spezifikation (4) hingegen zeigt sich, dass das bestehende Diskriminierungsausmaß migrantischer Bewerber aus der Schlechterstellung migrantischer Bewerber bei höherem Gehalt resultiert.

³³ Ergebnisse eines t-Tests ermitteln signifikante Unterschiede in der Probit-Analyse nicht nur zwischen dem österreichischen Kandidaten und allen migrantischen Bewerbern, sondern in der ersten Spezifikation der Tabelle 16 auch zwischen chinesischen und nigerianischen Bewerbern. In der zweiten Spezifikation erfährt der nigerianische Bewerber signifikant schlechtere Behandlung als alle anderen demographischen Gruppen. Diese Unterschiede sind jedoch in der dritten Spezifikation insignifikant.

Unternehmenscharakteristika

Auch für den Tourismusbereich wurde der Zusammenhang zwischen Unternehmenscharakteristika und Diskriminierung migrantischer Bewerber im Bewerbungsprozess untersucht. Erneut lassen sich keine Anzeichen dafür erkennen, dass größere Unternehmen, die sich standardisierteren Rekrutierungsprozessen bedienen, migrantischen Bewerbern bessere Beschäftigungschancen bieten. Auch lässt sich nicht nachweisen, dass Unternehmen mit internationalerem Aktionsradius gegenüber unterschiedlichen Kultur- und Sprachkreisen aufgeschlossener sind und Bewerber mit Migrationshintergrund häufiger zu Bewerbungsgesprächen einladen (Tabelle 15 im Appendix).

Jobcharakteristika

Auch im Tourismusbereich wurde der Zusammenhang zwischen Diskriminierung migrantischer Bewerber und diverser Jobmerkmale analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass sich sowohl für explizit verlangte Deutschkenntnisse als auch für mangelnde zusätzliche Fähigkeiten und Kenntnisse kein Diskriminierungseffekt für migrantische Bewerber ergibt (Tabelle 15 im Appendix). Im Gegensatz dazu zeigt sich für die Variable Gehalt, dass – im Gegensatz zu Ergebnissen im kaufmännischen Bereich – im Tourismus für besser bezahlte Jobs allgemein mehr Einladungen zu Bewerbungsgesprächen ausgesprochen wurden (auf einem marginal signifikantem Niveau), was jedoch als Ergebnis der Qualität der Bewerbungsunterlagen zu werten ist. So sind durchschnittliche schriftliche Bewerbungen im Tourismusbereich in Österreich von relativ niedriger Qualität, während unsere experimentellen Bewerbungsunterlagen schon wegen dem einschlägigen und durchgängigen Ausbildungs- und Berufsprofil sowie dem semiprofessionellen Foto von besonderer Qualität sind. Vermutlich veranlasste die vergleichsweise gute Qualität unserer Kandidaten die angeschriebenen Unternehmen dazu, vermehrt Einladungen zu Bewerbungsgesprächen auszusprechen, wenn es sich um einen gutdotierten Job handelte. Andererseits weisen die Ergebnisse auch darauf, dass migrantische Bewerber im Fall von höher bezahlten Jobs im Tourismusbereich besonders benachteiligt wurden. Diese haben für besser bezahlte Jobs mit höherem Status im Vergleich zu österreichischen Bewerbern eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden. Im Tourismusbereich wurde auf die Becker'sche Differenzierung nach MitarbeiterInnendiskriminierung und KundInnendiskriminierung verzichtet, da für die im Tourismusbereich untersuchten Jobs MitarbeiterInnen- und KundInnenkontakt generell integrale Bestandteile des Beschäftigungsverhältnisses sind.

Ein Überblick über die Effekte aller getesteten Einflussgrößen auf das Ausmaß von Diskriminierung ist in Tabelle 8 gegeben.

Tabelle 8: Effekte der Einflussgrößen

Einflussgröße	Effekte: kaufmännischer Bereich	Effekte: Tourismusbereich
Wien	Signifikant höhere Einladungswahrscheinlichkeit migrantischer Bewerberinnen im Vergleich zu anderen Bundesländern	Kein Effekt
Ausbildungsniveau	Kein Effekt	Kein Effekt
Unternehmensgröße	Kein Effekt	Kein Effekt
Aktionsradius	Kein Effekt	Kein Effekt
Monatliches Bruttogehalt	Kein Effekt	Signifikant geringere Einladungswahrscheinlichkeit migrantischer Bewerber bei höherem Gehalt
Deutschkenntnisse	Kein Effekt	Kein Effekt
Zusatzqualifikationen	Kein Effekt	Kein Effekt
Teamkontakt & KundInnenkontakt	Keine Effekte	---

3.3.3. Analyse des Zeitablaufs bis zur Rückmeldung

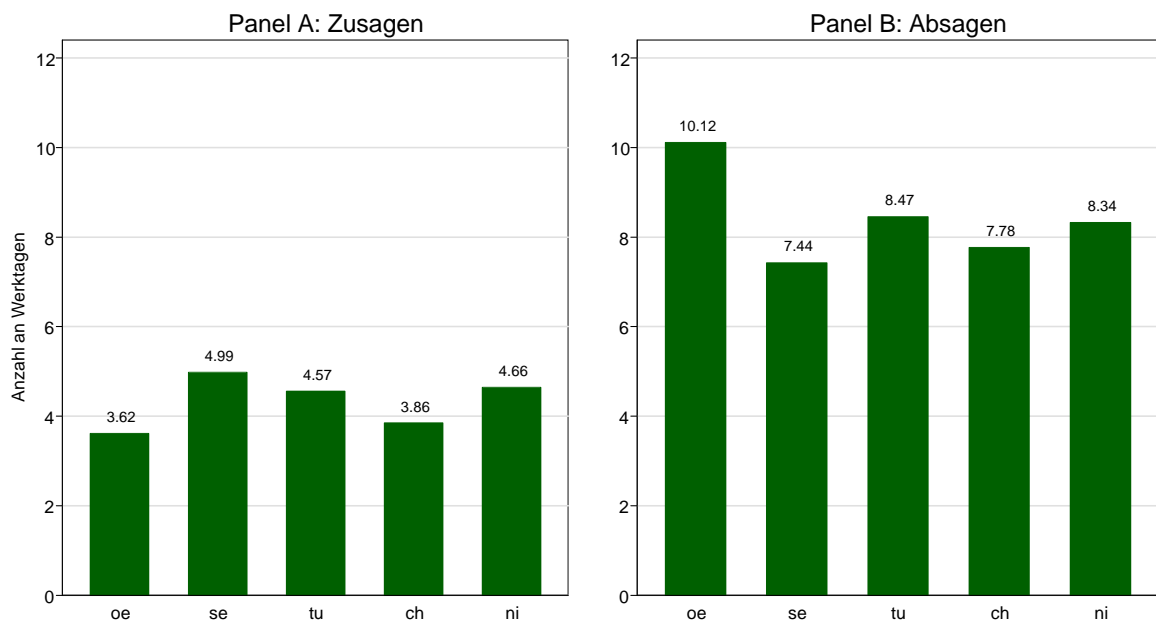
Diskriminierung migrantischer BewerberInnen im Bewerbungsprozess kann jedoch auch in anderen Formen zutage treten als in unterschiedlichen Einladungsraten. So ist es beispielsweise denkbar, dass der Benachrichtigungszeitraum bis entweder eine Zusage oder eine Absage ausgesprochen wird zwischen österreichischen und migrantischen BewerberInnen divergiert. Man würde Diskriminierung migrantischer BewerberInnen feststellen, wenn migrantische BewerberInnen länger auf eine Zusage warten müssten als österreichische BewerberInnen. Dies könnte der Fall sein, wenn UnternehmerInnen erst nach Absage der präferierten österreichischen BewerberInnen auf migrantische BewerberInnen zurückgreifen. Andererseits wäre Diskriminierung migrantischer BewerberInnen offenkundig, wenn migrantische BewerberInnen Absagen verhältnismäßig schneller erhalten als österreichische BewerberInnen, da UnternehmerInnen österreichische BewerberInnen sicherheitshalber länger im Pool der in Frage kommenden BewerberInnen behalten wollen.

Auch dieser Aspekt wurde im Rahmen des Projektes in Anlehnung an Kaas und Manger (2012) analysiert, wobei der Benachrichtigungszeitraum zwischen dem Versand der Bewerbung einerseits und dem Einlangen einer Zu- bzw. Absage andererseits gemessen wurde. Um den Benachrichtigungszeitraum zwischen den unterschiedlichen Branchen vergleichbar zu machen, wurde berücksichtigt, dass im Tourismus bzw. Gastgewerbe Einladungen bzw. Absagen auch am Wochenende getätigt wurden. D.h. zur Feststellung des Benachrichtigungszeitraumes wurden im kaufmännischen Bereich Werktage von Montag bis Freitag gemessen während im Tourismusbereich zusätzlich dazu auch Samstag und Sonntag als normale Arbeitstage berücksichtigt wurden.

Abbildung 4 zeigt für alle Identitäten den Benachrichtigungszeitraum, innerhalb dessen entweder eine Zusage (Panel A) oder eine Absage (Panel B) beobachtet wurde. Vergleicht man die Benachrichtigungszeiträume für Zu- bzw. Absagen zeigt sich, dass der Benachrichtigungszeitraum für Absagen generell länger ist als jener für Zusagen. Wenn man nur den Benachrichtigungszeitraum für Zusagen betrachtet, so zeigt Panel A in Abbildung 4, dass österreichische BewerberInnen durchschnittlich schneller Zusagen erhielten als alle migrantischen BewerberInnen. ÖsterreicherInnen erhielten durchschnittlich bereits nach 3.62 Arbeitstagen Zusagen, während migrantische BewerberInnen zwischen 3.86 und 5 Arbeitstagen warten mussten bis eine Zusage einlangte. Der Zeitunterschied ist jedoch nur zwischen der österreichischen und der serbischen Bewerberin statistisch signifikant.

Wenn man nun den Benachrichtigungszeitraum bis zum Einlangen einer Absage betrachtet, so verweist Panel B in Abbildung 4 darauf, dass migrantische BewerberInnen relativ zu den österreichischen BewerberInnen, rascher Absagen erhielten. Während österreichische BewerberInnen durchschnittlich erst nach 10.12 Tagen eine Absage erhielten, war dies für migrantische BewerberInnen schon nach 7 und 8 Tagen der Fall. Dieser Zeitunterschied ist statistisch signifikant für die serbischen und chinesischen BewerberInnen.

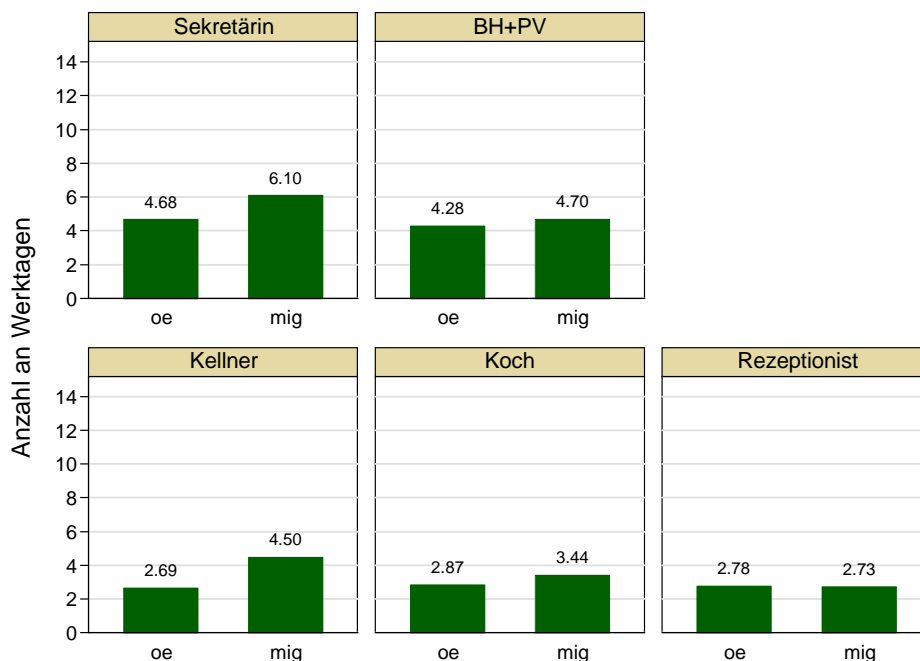
Abbildung 4: Zeitverlauf bis zu einer Zusage oder Absage: für alle Identitäten im Vergleich



Anmerkung: oe = österreichische BewerberInnen
 se = serbische BewerberInnen
 tu = türkische BewerberInnen
 ch = chinesische BewerberInnen
 ni = nigerianische BewerberInnen

Die Benachrichtigungszeiträume für Zu- und Absagen lassen sich auch für die unterschiedlichen Berufsgruppen eruieren, um eventuelle berufsgruppenspezifische Unterschiede zu untersuchen. Im Folgenden werde alle migrantischen BewerberInnen (SerbInnen, TürkInnen, ChinesInnen und NigerianerInnen) in die Gruppe der sogenannten ‚MigrantInnen‘ zusammengefasst und mit den österreichischen BewerberInnen verglichen. Die Zusammenfassung aller migrantischen BewerberInnen bietet den Vorteil, dass Ergebnisse entsprechend leichter lesbar und interpretierbar werden.

Abbildung 5: Zeitverlauf bis zu einer Zusage pro Berufsgruppe: Vergleich ÖsterreicherInnen und MigrantInnen



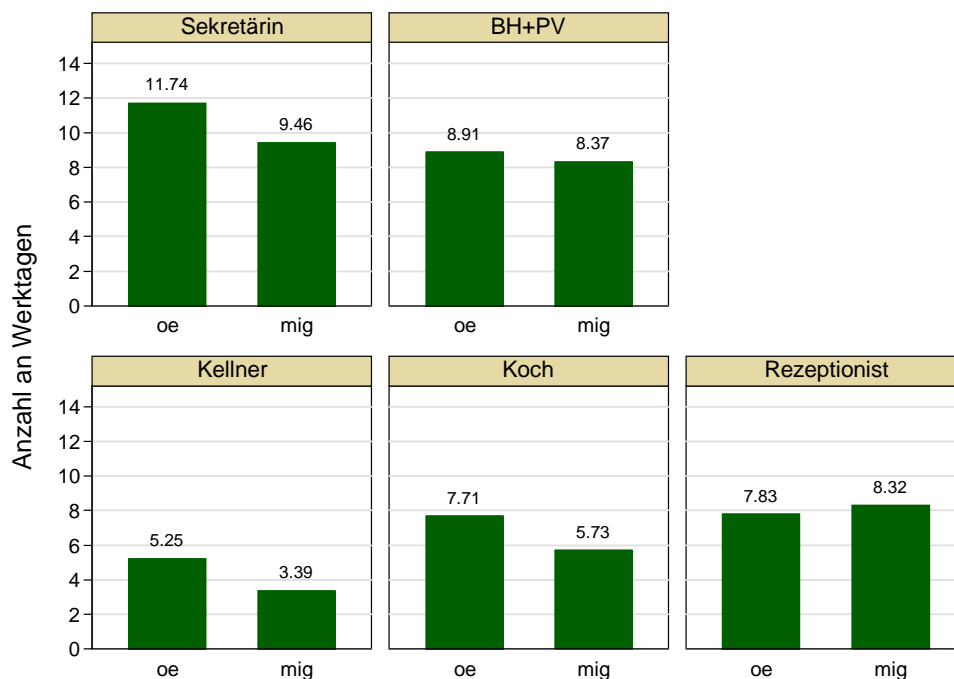
Anmerkung: oe = österreichische BewerberInnen
mig = serbische, türkische, chinesische und nigerianische BewerberInnen

Hinsichtlich des Benachrichtigungszeitraumes für Zusagen verweist Abbildung 5 auf zwei wesentliche Unterschiede. Erstens zeigt sich, dass der Benachrichtigungszeitraum für kaufmännische Berufe, die sich einerseits auf die Berufsgruppen der Buchhalterinnen und Personalverrechnerinnen und andererseits auf jener der Sekretärinnen beziehen, deutlich länger ist als jener im Tourismusbereich, der die Berufsgruppen der Köche, Kellner und Rezeptionisten umfasst. So dauert es im Gegensatz zum Tourismusbereich im kaufmännischen Bereich durchschnittlich doppelt so lange, bis eine Zusage einlangt.³⁴ Zweitens ist offenkundig, dass, außer bei Bewerbungen für Rezeptionisten, der Benachrichtigungszeitraum für migrantische BewerberInnen immer länger ist als jener für österreichische BewerberInnen.

³⁴ Dies obwohl, wie angemerkt, Wochenenden für die Zeitberechnung in der Tourismusbranche inkludiert wurden, im kaufmännischen Bereich jedoch nicht.

Diese Unterschiede in den Benachrichtigungszeiträumen sind jedoch berufsgruppenspezifisch. Die höchste Differenz zwischen Aussendung der Bewerbungsunterlagen und Zusage durch ein Unternehmen besteht für die Berufsgruppe der Kellner. Hier müssen im Gegensatz zu österreichischen Bewerbern migrantische Bewerber im Durchschnitt 1.81 Werktage länger warten, bis eine entsprechende Zusage einlangt. Dieser Unterschied ist auch statistisch signifikant. Die Diskrepanz in den Benachrichtigungszeiträumen ist am zweitlängsten für die Berufsgruppe der Sekretärinnen. Während österreichische Bewerberinnen durchschnittlich nur 4.68 Werktage auf eine Zusage warten müssen, müssen migrantische Bewerberinnen durchschnittlich 6.10 Werktage auf ihre Zusage warten. Diese Differenz ist jedoch statistisch nicht signifikant. Im Gegensatz dazu ist der Unterschied in den Benachrichtigungszeiträumen zwischen österreichischen und migrantischen BewerberInnen für die Berufsgruppen der Buchhalterinnen/Personalverrechnerinnen einerseits und der Köche andererseits relativ gering (und statistisch nicht signifikant). Für die Berufsgruppe der Rezeptionisten ergibt sich kein Unterschied: hier erhalten österreichische und migrantische Bewerber die Zusagen beinahe zeitgleich.

Abbildung 6: Zeitverlauf bis zu einer Absage pro Berufsgruppe: Vergleich ÖsterreicherInnen und MigrantInnen



Anmerkung: oe = österreichische BewerberInnen
mig = serbische, türkische, chinesische und nigerianische BewerberInnen

Ähnlich wie für Zusagen, lassen sich auch für Absagen hinsichtlich des Benachrichtigungszeitraumes zwei grundsätzliche Unterschiede erkennen. Erstens dauert

es für Bewerbungen im kaufmännischen Bereich wieder länger bis zum Einlangen einer Absage als für Bewerbungen im Tourismusbereich. Zweitens wird wiederum offensichtlich, dass außer für Rezeptionisten, migrantische BewerberInnen früher Absagen auf ihre Bewerbungen erhalten als österreichische BewerberInnen.

Im Detail zeigt sich, dass die Differenz in den Benachrichtigungszeiträumen zwischen österreichischen und migrantischen BewerberInnen in der Berufsgruppe der Sekretärin am größten ist. So erhalten migrantische Bewerberinnen fast 2.5 Werktage früher eine Absage. Dieser Unterschied ist auch statistisch signifikant. Für die Berufsgruppen der Köche, Kellner und Buchhalterinnen/ Personalverrechnerinnen ergeben sich geringere Unterschiede, die jedoch nicht statistisch signifikant sind. Wiederum nimmt die Berufsgruppe der Rezeptionisten eine Sonderposition ein, da migrantische Bewerber ihre Absage im Durchschnitt einen halben Tag später erhalten als österreichische Bewerber. Diese Zeitdifferenz ist jedoch statistisch nicht signifikant.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Hinweise bestehen, dass sich Diskriminierung aufgrund von Migrationshintergrund auch im Rückmeldezeitraum des Unternehmens niederschlägt. ÖsterreicherInnen werden etwas schneller zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, das mag darauf hinweisen, dass sich Unternehmen schneller für sie entscheiden können, während Personen mit Migrationshintergrund scheinbar erst später nachrücken (z.B. bei Absage präferierter KandidatInnen). Umgekehrt werden Absagen gegenüber ÖsterreicherInnen erst später ausgesprochen, das mag darauf hinweisen, dass Unternehmen diese zur Sicherheit für längere Zeit im potentiellen BewerberInnenpool behalten wollen, während migrantischen BewerberInnen bereits abgesagt wird. Diese Effekte sind jedoch nur für wenige Berufsgruppen und Identitäten tatsächlich statistisch signifikant.³⁵

³⁵ Inwieweit migrantische BewerberInnen länger auf eine Zusage warten müssen bzw. diese Absagen schneller erhalten als österreichische BewerberInnen wurde statistisch anhand einer Tobit-Schätzung mit Selektion geschätzt. Es ergeben sich jedoch keine signifikanten Effekte.

Appendix zu Kapitel 3

Tabelle 9: Anzahl der Beobachtungen pro Region und Beruf

Region	Sekretärin	BH+PV	Kellner	Koch	Rezeptionist	Total
Burgenland	3	3	6	9	2	23
Kärnten	5	5	38	23	10	81
Niederösterreich	39	6	9	1	2	57
Oberösterreich	123	16	28	26	11	204
Salzburg	20	6	96	56	22	200
Steiermark	39	6	26	26	3	100
Tirol	13	6	95	85	43	242
Vorarlberg	5	3	37	16	7	68
Wien	590	239	116	154	68	1167
Total	837	290	451	396	168	2142

Hinweis: BH+PV bezieht sich auf die Gruppe aus Buchhalterin und Personalverrechnerin.

Tabelle 10: Anzahl der Beobachtungen pro Sektor

Sektordetails	Häufigkeit	Prozent
Produktion	87	4.06
Handel	281	13.12
Gastgewerbe	1016	47.43
Creative Industries & Information und Kommunikation	44	2.05
Finanzen & Unternehmensberatung	179	8.36
Immobilien	159	7.42
Rechtsanwalt	137	6.40
Öffentlicher Sektor & Soziales	89	4.15
Sonstige	150	7.00
Total	2142	100.00

Tabelle 11: Anzahl der Beobachtungen für unterschiedliche Unternehmensgrößen

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent
Klein (1-20 Beschäftigte)	1030	48.54
Mittel (21-500 Beschäftigte)	937	44.16
Groß (>500 Beschäftigte)	155	7.30
Total	2122	100.00

Tabelle 12: Variablennamen und deren Definitionen

Variable	Definition
Zusage	Einladungen zu einem Bewerbungsgespräch bzw. Rückfragen=1, keine Rückmeldungen oder negative Antworten=0
ChinesInnen	MigrantInnentyp ChinesIn (Ja=1)
NigerianerInnen	MigrantInnentyp NigranerIn (Ja=1)
SerblInnen	MigrantInnentyp Serbln(Ja=1)
TürkInnen	MigrantInnentyp TürkIn (Ja=1)
MigrantIn	Alle MigrantInnentypen=1, ÖsterreicherInnen=0
Wien	Alle Bezirke des Bundeslands Wien sowie direkte Umlandgemeinden=1, alle anderen österreichischen Bezirke=0.
Matura	Matura=1, Lehre=0
Unternehmensgröße	Anhand der Anzahl der MitarbeiterInnen der Unternehmung gemessen: Größenkategorien: 1 bis 20 MitarbeiterInnen=1, 21 bis 500 MitarbeiterInnen=2 und mehr als 500 MitarbeiterInnen=3
Unternehmensradius	Bezieht sich auf den Aktivitätsradius eines Unternehmens: lokal=1, national=2, international=3
Gehalt	Durchschnittliches Monatsbruttogehalt (in Euro)/100
Deutsch	Falls im Inserat explizit (gute) Deutsch- oder Rechtschreibkenntnisse erwähnt wurden=1, sonst=0
Qualifikationsgrad	Wurden im Stelleninserat Kenntnisse gewünscht oder verlangt, die die standardisierten experimentellen Bewerbungen nicht aufweisen: gewünscht=1. Werden diese Kenntnisse nicht nur gewünscht sondern vorausgesetzt=2; sonst=0. Bei Lehrlingen wurde der Wunsch (1) oder die Forderung (2) nach Matura hier ebenfalls berücksichtigt. Wenn eine niedrigere Qualifikation erwartet wurde=-1
Teamkontakt	Falls im Inserat explizit Teamkontakt erwähnt wurde=1, sonst=0
KundInnenkontakt	Falls im Inserat explizit KundInnenkontakt erwähnt wurde=1, sonst=0

Tabelle 13: Ergebnisse für den kaufmännischen Bereich: für Migrantinnen als Gruppe

Office	(1)	(2)	(3)	(4)
Variablen	Zusage	Zusage	Zusage	Zusage
Migrantin	-0.101*** (-4.86)	-0.103*** (-4.68)	-0.248*** (-3.01)	-0.368*** (-3.34)
Wien		0.041 (1.18)	-0.035 (-0.70)	-0.035 (-0.70)
Wien*Migrantin			0.136** (2.19)	0.140** (2.18)
Matura (Ja=1)		-0.013 (-0.48)	-0.004 (-0.11)	0.002 (0.06)
Matura*Migrantin			-0.012 (-0.20)	-0.025 (-0.40)
Unternehmenscharakteristika				
Unternehmensgröße		0.051* (1.71)	0.060* (1.71)	0.066* (1.86)
Unternehmensgröße*Migrantin			-0.015 (-0.42)	-0.028 (-0.75)
Unternehmensradius		-0.018 (-0.79)	-0.040 (-1.48)	-0.040 (-1.47)
Unternehmensradius*Migrantin			0.042 (1.42)	0.042 (1.38)
Jobcharakteristika				
Gehalt		-0.019*** (-4.23)	-0.019*** (-4.22)	-0.022*** (-4.39)
Gehalt*Migrantin				0.008 (1.47)
Deutsch		0.026 (0.67)	0.025 (0.65)	0.019 (0.41)
Deutsch*Migrantin				0.011 (0.20)
Qualifikationsgrad		-0.027 (-1.46)	-0.026 (-1.39)	-0.015 (-0.64)
Qualificationsgrad*Migrantin				-0.023 (-0.91)
Teamkontakt (Ja=1)		0.071** (2.05)	0.074** (2.10)	0.043 (0.95)
Teamkontakt*Migrantin				0.060 (1.13)
KundInnenkontakt (Ja=1)		-0.037 (-1.05)	-0.036 (-0.99)	-0.040 (-0.89)
KundInnenkontakt*Migrantin				0.012 (0.22)
Berufsdummy	Ja	Ja	Ja	Ja
Sektordummies	Ja	Ja	Ja	Ja
Anzahl der Beobachtungen	1,127	1,085	1,085	1,085
Pseudo-R ²	0.044	0.078	0.083	0.085

Robuste z-Statistik (am Firmenniveau geclustered) in Klammern.

*** signifikant am 1% Niveau, ** signifikant am 5% Niveau, * signifikant am 10% Niveau.

Die abhängige Variable ist die binäre Variable ‚Zusage‘. Diese ist 1 falls eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch oder eine Rückfragebeobachtet wurde, sonst 0 (d.h. wenn keine Rückmeldung oder eine negative Antwortbeobachtet wurde).

Resultate bezeichnen marginale Effekte aus einem Probit Modell.

Office umfasst die Berufsgruppen der Buchhalterinnen und Sekretärinnen.

Tabelle 14: Ergebnisse für den kaufmännischen Bereich: für alle Identitäten separat

Office	(1)	(2)	(3)
Variablen	Zusage	Zusage	Zusage
Serbinnen	-0.054 (-1.56)	-0.053 (-1.52)	-0.142** (-2.09)
Türkinnen	-0.085** (-2.51)	-0.085** (-2.48)	-0.186*** (-2.85)
Chinesinnen	-0.077** (-2.25)	-0.074** (-2.14)	-0.124* (-1.84)
Nigerianerinnen	-0.148*** (-4.18)	-0.145*** (-4.09)	-0.206*** (-2.96)
Wien		0.024 (0.73)	-0.034 (-0.69)
Wien*Serbinnen			0.166 (1.62)
Wien*Türkinnen			0.236** (2.18)
Wien*Chinesinnen			0.062 (0.66)
Wien*Nigerianerinnen			0.142 (1.22)
Matura (Ja=1)		-0.001 (-0.03)	-0.004 (-0.16)
Unternehmenscharakteristika			
Unternehmensgröße		0.039 (1.33)	0.052* (1.74)
Unternehmensradius		-0.012 (-0.53)	-0.018 (-0.79)
Jobcharakteristika			
Gehalt			-0.018*** (-4.17)
Deutsch (Ja=1)			0.033 (0.86)
Qualifikationsgrad			-0.025 (-1.36)
Teamkontakt (Ja=1)			0.072** (2.06)
KundInnenkontakt (Ja=1)			-0.034 (-0.96)
Berufsdummy	Ja	Ja	Ja
Sektordummies	Ja	Ja	Ja
Anzahl der Beobachtungen	1,127	1,127	1,085
Pseudo R ²	0.048	0.051	0.087

Robuste z-Statistik (am Firmenniveau geclustered) in Klammern.

*** signifikant am 1% Niveau, ** signifikant am 5% Niveau, * signifikant am 10% Niveau.

Die abhängige Variable ist die binäre Variable ‚Zusage‘. Diese ist 1 falls eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch oder eine Rückfrage beobachtet wurde, sonst 0 (d.h. wenn keine Rückmeldung oder eine negative Antwort beobachtet wurde).

Resultate bezeichnen marginale Effekte aus einem Probit Modell.

Office umfasst die Berufsgruppen der Buchhalterinnen und Sekretärinnen.

Tabelle 15: Ergebnisse für den Tourismusbereich: für alle Migranten als Gruppe

Tourismus	(1)	(2)	(3)	(4)
Variablen	Zusage	Zusage	Zusage	Zusage
Migrant	-0.160*** (-5.66)	-0.144*** (-4.85)	-0.319*** (-3.04)	0.030 (0.14)
Wien		0.105** (2.43)	0.110** (1.99)	0.147** (2.44)
Wien*Migrant			-0.003 (-0.05)	-0.066 (-1.01)
Matura (Ja=1)		0.054* (1.89)	0.058 (1.19)	0.057 (1.16)
Matura*Migrant			-0.004 (-0.06)	-0.003 (-0.04)
Unternehmenscharakteristika				
Unternehmensgröße		0.010 (0.28)	-0.024 (-0.44)	-0.034 (-0.64)
Unternehmensgröße*Migrant			0.059 (0.95)	0.072 (1.15)
Unternehmensradius		0.089** (2.44)	0.040 (0.73)	0.040 (0.73)
Unternehmensradius*Migrant			0.080 (1.20)	0.079 (1.19)
Jobcharakteristika				
Gehalt		0.001 (0.14)	0.001 (0.16)	0.014* (1.72)
Gehalt*Migrant				-0.021** (-2.02)
Deutsch		-0.062 (-1.48)	-0.061 (-1.47)	-0.086 (-1.56)
Deutsch*Migrant				0.112 (1.61)
Qualifikationsgrad		0.001 (0.04)	0.001 (0.03)	0.012 (0.28)
Qualifikationsgrad*Migrant				-0.021 (-0.41)
Berufsum mies	Ja	Ja	Ja	Ja
Sektordummies	Ja	Ja	Ja	Ja
Anzahl der Beobachtungen	1,013	983	983	983
Pseudo-R ²	0.034	0.052	0.054	0.057

Robuste z-Statistik (am Firmenniveau geclustered) in Klammern.

*** signifikant am 1% Niveau, ** signifikant am 5% Niveau, * signifikant am 10% Niveau.

Die abhängige Variable ist die binäre Variable ‚Zusage‘. Diese ist 1 falls eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch oder eine Rückfragebeobachtet wurde, sonst 0 (d.h. wenn keine Rückmeldung oder eine negative Antwortbeobachtet wurde).

Resultate bezeichnen marginale Effekte aus einem Probit Modell.

Tourismus umfasst die Berufsgruppen der Kellner, Köche und Rezeptionisten.

Tabelle 16: Ergebnisse für den Tourismusbereich: für alle Identitäten separat

Tourismus	(1)	(2)	(3)
Variablen	Zusage	Zusage	Zusage
Serben	-0.133*** (-3.21)	-0.115*** (-2.69)	-0.139** (-2.53)
Türken	-0.135*** (-3.23)	-0.115*** (-2.61)	-0.128** (-2.33)
Chinesen	-0.115*** (-2.84)	-0.112*** (-2.70)	-0.106* (-1.92)
Nigerianer	-0.207*** (-5.00)	-0.203*** (-4.80)	-0.201*** (-3.75)
Wien		0.075* (1.88)	0.087 (1.62)
Wien*Serben			0.099 (1.02)
Wien*Türken			0.056 (0.53)
Wien*Chinesen			-0.011 (-0.13)
Wien*Nigerianer			-0.011 (-0.11)
Matura (Ja=1)		0.055* (1.95)	0.057** (1.98)
Unternehmenscharakteristika			
Unternehmensgröße		0.018 (0.48)	0.010 (0.28)
Unternehmensradius		0.093*** (2.58)	0.091** (2.51)
Jobcharakteristika			
Gehalt			0.001 (0.13)
Deutsch (Ja=1)			-0.062 (-1.48)
Qualifikationsgrad			0.004 (0.13)
Berufsdummies	Ja	Ja	Ja
Sektordummies	Ja	Ja	Ja
Anzahl der Beobachtungen	1,013	993	983
Pseudo R ²	0.038	0.052	0.056

Robuste z-Statistik (am Firmenniveau geclustered) in Klammern.

*** signifikant am 1% Niveau, ** signifikant am 5% Niveau, * signifikant am 10% Niveau

Die abhängige Variable ist die binäre Variable ‚Zusage‘. Diese ist 1 falls eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch oder eine Rückfragebeobachtet wurde, sonst 0 (d.h. wenn keine Rückmeldung oder eine negative Antwortbeobachtet wurde).

Resultate bezeichnen marginale Effekte aus einem Probit Modell.

Tourismus umfasst die Berufsgruppen der Kellner, Köche und Rezeptionisten.

Tabelle 17: Existierende Correspondence Testing Studien

Land und AutorInnen	Ethnische Gruppe	Qualifikation/job level	Relative Rückmeldungsrates†
Australien			
Booth et al. (2010)	ItalienerInnen	Einstiegsjobs	1.1*
	ChinesInnen		1.7*
	Männer und Frauen aus dem Nahen Osten		1.6*
Australien (Victoria)			
Riach und Rich (1991)	GriechInnen	F: Sekretariat; M: Verkauf & Bürobereich	1.1*
	VietnamesInnen		1.4*
Belgien			
Arrijn et al. (1998)	MorokkanerInnen	Jobs mittlerer und ohne Qualifikation	1.2*
Baert et al. (2013)	Türkische Männer	Berufe für Schulabsolventen ohne Berufserfahrung	1.4*
Kanada (Toronto)			
Oreopoulos (2009)	ChinesInnen	Administration, Verwaltung, Versicherung, Kunst & Medien, Biotechnologie-Pharmazie, Marketing, E-Commerce, Erzeugung, Erziehung, Einzelhandel, Instandhaltung, Programmierung, Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Finance, Technologie, Personal, Computer, Gesundheitswesen und Gaststätten	1.4*
	InderInnen		1.4*
	PakistanierInnen		1.4*
Kanada (Montreal)			
Eid (2012)	AfrikanerInnen	Marketing, Personalmanagement, Kommunikation, Sekretariat, Kundenservice	1.8*
	AraberInnen		1.6*
	LateinamerikanerInnen		1.6*
Frankreich			
Cedey and Foroni (2007)	NordafrikanerInnen und AfrikanerInnen südlich der Sahara	Jobs mittlerer und ohne Qualifikation	2.0*
Deutschland			
Goldberg et al. (1990)	Türkische männliche Immigranten der 2. Generation	Jobs mittlerer Qualifikation	1.2*
Kaas und Manger (2012)	Türkische Männer	Praktikum: Studierende der VWL und BWL	1.1*
Griechenland			
Drydakis und Vlassis (2007)	Albaner	Bürojobs, Industrie, Café und Restaurant, Verkauf	1.8*
Irland			
McGinney und Lunn (2011)	Afrikaner	Unter Administrationsebene, untere Buchhaltungsebene, Einzelhandel	2.4*
	Asiaten		1.8*
	Deutsche		2.1*
Italien			
Allasino et al. (2006)	Junge marokkanische Immigranten der 1. Generation	Ungelernte Berufe im Bauwesen, Catering und Dienstleistungsbereich	1.4*
Niederlande			
Andriessen et al. (2012)	MarokkanerInnen	alle Qualifikationen	1.1*
	TürkInnen		1.2*
	SurinamesInnen		1.2*
	AntillanerInnen		1.2*
Bovenkerk et al. (1994)	Surinamesische Männer	Lehrpersonal, Laborassistenz, Administration/Finanzmanagement, Personalleitung	1.3*
	Marokkanische Männer	Dienstleistungsbereich und Einzelhandel	1.3*

Tabelle 17 fortgesetzt: Existierende Correspondence Testing Studien

Land und AutorInnen	Ethnische Gruppe	Qualifikation/job level	Relative Rückmeldungsrate†
Norwegen			
Midtboen (2012)	Pakistanis	Jobs mittlerer und ohne Qualifikation	1.3*
Schweden			
Agerstroem et al. (2012)	Arabische Männer	Verkauf, Reinigung, Baubranche, Restaurant, KFZ-Technik, Transport, Buchhaltung, Lehrpersonal (Grundschule und Mittelschule), Computerexperten, Verkauf, Krankenpflege	1.6*
Arai et al. (2012)	AraberInnen	Computerbereich, Transport, Buchhaltung, Lehrpersonal für Mittelschule, Krankenpflege	1.9* (Männer) 2.4 (Frauen) 2.5*
Attström (2008)	SchwedInnen mit Wurzeln im Nahen Osten	Hotel und Restaurant, Einzelhandel und Verkauf, Büro, Gesundheitswesen, Erzeugung, Transport und Lagerwesen	2.5*
Carlsson und Rooth (2007)	Männer aus dem Nahen Osten	Computerbereich, Verkauf, Lehrpersonal (Vorschule; Grundschule: Mathematik & Naturwissenschaften, Sprachen; Mittelschule), Buchhaltung, Krankenpflege, Bau, Restaurant, Transport	1.5*
Bursell (2007)	AraberInnen und AfrikanerInnen	15 unterschiedliche Berufssparten	1.8*
Schweiz			
Fibbi et al. (2006)	Portugiesen	Jobs mittlerer und ohne Qualifikation	1.1
	Türken		1.4*
	Albaner (in Französisch-sprechenden Gebieten)		1.3*
	Albaner (in Deutsch-sprechenden Gebieten)		2.5*
Spanien			
De Prada et al. (1995)	Marokkaner	Jobs mittlerer Qualifikation	1.3*
Großbritannien			
Wood et al. (2009)	AfrikanerInnen	IT Benutzerbetreuung, IT Technikbereich, Pflegebereich, Lehrassistent, Buchhaltung, Verkauf, Büroassistent, Personalleitung	1.7*
	Schwarze KaribInnen		1.9*
	ChinesInnen		1.9*
	InderInnen		1.9*
	Pakistani/Bangladeschis (Männer & Frauen)		1.9*
Firth (1981)	Australier	Buchhaltung, Finanzmanagement	1.1*
	Franzosen		1.3*
	Afrikaner		1.6*
	Inder		1.9*
	Pakistanis		2.0*
	Kariben		1.8*
USA			
Bertrand und Mullainathan (2004)	AfroamerikanerInnen	Verkauf, Büro, Büroadministration, Kundenservice	1.5*
Pager et al. (2009)	Afroamerikanische Männer	Einstiegsjobs in Niedriglohnmarkt	2.0*
	Latinos		1.2
Jacquement und Yannelis (2011)	Afroamerikanerinnen	Gesundheitswesen, Buchhaltung und IT	1.5*

† definiert als: Rückmeldungsrate Majorität/Rückmeldungsrate Minorität; * signifikant unterschiedlich von 1.

4. Dekomposition der Lohnunterschiede zwischen InländerInnen und AusländerInnen

4.1. Literaturübersicht

In diesem Abschnitt werden einige bisherige Studien zum Einkommensunterschied zwischen MigrantInnen und InländerInnen kurz dargestellt. Die Assimilationshypothese von Barry Chiswick (1978) für die USA bedeutete, dass MigrantInnen innerhalb von 10 bis 15 Jahren einkommensmäßig zu den AmerikanerInnen aufschließen und sie dann aufgrund des sehr hohen Lohnwachstums überholen. Diese Hypothese wurde später von George Borjas (1985) infrage gestellt: Die ursprüngliche Chiswick-Hypothese eines Überholens der MigrantInnen war auf die Verwendung von Querschnittsdaten zurückzuführen: bei der korrekten Verwendung von Longitudinaldaten, wo die MigrantInnen über die Zeit verfolgt werden konnten, zeigte sich zwar ein Aufholen, aber kein Überholen der MigrantInnen mehr – relativ zu Personen, die in den USA geboren waren.

Seither gibt es eine Fülle von Studien, die sich empirisch mit den Lohnunterschieden von InländerInnen und MigrantInnen beschäftigen. Für Großbritannien zeigen Elliot und Lindley (2008), dass zwischen männlichen weißen Briten und nicht-weißen Migranten ein Lohnunterschied von ca. 16% besteht, der großteils nicht durch unterschiedliche Produktivität erklärt werden kann. Bell (1997) zeigt gleichermaßen, dass weiße Migranten keine Einkommensnachteile haben; diese konzentrieren sich auf schwarze Migranten, die einen größeren Teil ihrer Karriere im Ausland verbracht hatten. Dustmann et al. (2010) bestätigen das Bild, dass MigrantInnen aus der OECD einen Lohnvorteil in Großbritannien haben.

In Deutschland zeigen Lehmer und Ludsteck (2011), dass die meisten Migrantengruppen mehr als 20% geringere Löhne als Deutsche haben, wobei die Unterschiede bei den Polen am größten und bei den Spaniern am geringsten sind. Eine Oaxaca-Blinder Dekomposition ergibt, dass ca. die Hälfte des Differentials auf unterschiedliche Produktivität zurückgeht und ca. die Hälfte unerklärt bleibt. Wenn die Autoren auch Berufe (aber keine berufliche Position wie unten für Österreich) hinzufügen, steigt der erklärbare Teil auf ca. zwei Drittel. Hirsch und Jahn (2012) zeigen für Deutschland, dass von dem ca. 20%igen Lohndifferential ca. 14-17 Prozentpunkte durch beobachtbare Produktivitätsmerkmale (inklusive Berufe, aber keine berufliche Position) erklärt werden können. Beblo et al. (2012) berichten für den Zeitraum 1996 bis 2007 einen Lohnunterschied zwischen Deutschen und AusländerInnen von rund 15.5 %. Sie finden starke Hinweise darauf, dass AusländerInnen überdurchschnittlich oft in Niedriglohnfirmen beschäftigt werden. Kontrolliert um diese Firmeneffekte reduziert sich das Lohndifferenzial auf 10.6 %, wovon rund 8 Prozentpunkte durch beobachtbare Produktivitätsmerkmale (Schulbildung, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeitsdauer) erklärt werden können. Licht und Steiner (1993) zeigen für Deutschland mit einer ähnlichen

Spezifikation wie in Abschnitt 4.3.4 für Österreich, dass keine Assimilation der Löhne von MigrantInnen in Deutschland erfolgt.

Für andere Länder liegen auch vergleichbare Studien vor, die sich häufig in einigen Einzelheiten unterscheiden. Für Dänemark finden Nielsen et al. (2004) größere Lohndifferentiale für Männer als für Frauen: 22 % für Türken, 23 % für Afrikaner und 26 % für Pakistani und ca. 17 % für weibliche Migranten aus diesen Ländern. In einer Oaxaca-Blinder Dekomposition mit Berufen und beruflichen Positionen als Produktivitätsmerkmale (neben Bildung, etc.) wird nahezu das gesamte Differential bei den Männern durch die Produktivität erklärt, bei den Frauen ca. zwei Drittel. Für den Fall von Spanien finden Canal-Dominguez et al. (2008) Lohndifferentiale von beinahe 40 %, von denen drei Viertel durch unterschiedliche Produktivität (wieder inklusive berufliche Position) erklärt werden können.

4.2. Methode und Daten

In diesem Kapitel werden die Lohnunterschiede zwischen InländerInnen und MigrantInnen anhand der traditionellen Blinder-Oaxaca Dekompositionen analysiert. Zur Zerlegung des Einkommensunterschieds von InländerInnen und MigrantInnen in einen durch produktivitätsrelevante Charakteristika erklärten Unterschied und einen sogenannten Restterm („Diskriminierungskomponente“) braucht es Daten mit hoher Qualität. Für diesen Zweck wurden die Daten des Mikrozensus mit den Informationen der Arbeitsmarktdatenbank (Daten des Hauptverbandes und des AMS über die Karriere am österreichischen Arbeitsmarkt) auf individueller Ebene verknüpft. Aus Gründen des Datenschutzes wurden die ökonometrischen Schätzungen im Safecenter von Statistik Austria durchgeführt.

Die zentrale Datenquelle für die Untersuchung stellt der Mikrozensus dar. Da valide Aussagen für verschiedene MigrantInnengruppen eine angemessene Stichprobengröße erfordern, wurden die Mikrozensus der Jahre 2006 bis 2010 gepoolt und jeweils die Daten des zweiten Quartals verwendet.³⁶ Dem Mikrozensus wurden Informationen über persönliche (Geschlecht, Alter, Nationalität, Migrationshintergrund) und für den Arbeitsmarkt relevante Merkmale (Beruf, aktueller Erwerbsstatus, Arbeitszeit, Branche, Hierarchie) entnommen. Die Informationen über den Migrationshintergrund sind allerdings nur für die Jahre 2008 bis 2010 verfügbar. Diese Daten werden mit den Informationen der Arbeitsmarktdatenbank angereichert. Hierbei werden primär die Einkommensdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (Beitragsgrundlagen) herangezogen, die für den gesamten Untersuchungszeitraum vorhanden sind.³⁷ Ergänzend wurden die Einkommensdaten des Mikrozensus herangezogen, diese sind allerdings nur für die Jahre 2009 und 2010 verfügbar. Neben den Einkommensdaten wurden Daten über die

³⁶ Im Mikrozensus werden die Personen fünf Quartale lang befragt. Wir verwenden eine Beobachtung je Person. Die Auswahl des zweiten Quartals erfolgte primär aus datentechnischen Gründen und sollte keinen Einfluss auf unsere Resultate ausüben.

³⁷ Die Jahreseinkommen laut Hauptverband sind mit der Höchstbeitragsgrundlage nach oben hin zensiert.

Jahresbeschäftigung, die Betriebszugehörigkeitsdauer und die Größe des Referenzbetriebs verwendet. Zusätzlich wurde noch ein Indikator über die Beschäftigungstage in Österreich innerhalb der letzten fünf Jahre konstruiert. Ausgehend von dem Jahreseinkommen im Referenzbetrieb, den zugehörigen Beschäftigungstagen und den normalen Arbeitsstunden laut Mikrozensus wurde als Indikator für die Entlohnung (Brutto-) Stundenlöhne errechnet.

In diesem Kapitel wird die Blinder-Oaxaca Zerlegung für die Untersuchung der mittleren Lohnunterschiede zwischen InländerInnen (I) und AusländerInnen (A) herangezogen. Diese Methode erlaubt es, den mittleren Lohnabstand zwischen diesen beiden Gruppen in einen durch produktivitätsrelevante Charakteristika erklärten Unterschied (E) und eine sogenannte Diskriminierungskomponente (U) zu zerlegen.

$$\overline{\ln Y_I} - \overline{\ln Y_A} = E + U$$

Ausgegangen wird von der Mincer-Lohngleichung, die jeweils für beide Gruppen geschätzt wird. Der (logarithmierte) Stundenlohn ist eine lineare Funktion von einer Vielzahl von Faktoren (X). Individuelle Charakteristika wie Schulbildung, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Kinder aber auch Arbeitsort oder Betriebsgröße sind hier zu nennen. Weitere Einflussfaktoren sind Branche, Beruf sowie die Stellung im Unternehmen. Der Koeffizientenvektor β reflektiert den Preis der einzelnen Charakteristika, beispielsweise den Ertrag eines zusätzlichen Schuljahres.

$\ln(Y_I) = \beta_I X_I + \varepsilon_I$ bzw. $\ln(Y_A) = \beta_A X_A + \varepsilon_A$ sind die Mincer Lohnregressionen für beide Gruppen. Es gilt dann $\overline{\ln Y_I} - \overline{\ln Y_A} = \beta_I \overline{X_I} - \beta_A \overline{X_A}$. Nehmen wir an, dass ein diskriminierungsfreier Koeffizientenvektor β^* existiert. Der mittlere Lohnunterschied lässt sich dann folgendermaßen zerlegen:

$$\overline{\ln Y_I} - \overline{\ln Y_A} = (\overline{X_I} - \overline{X_A}) \beta^* + [\overline{X_I} (\beta_I - \beta^*) + \overline{X_A} (\beta^* - \beta_A)]$$

Der erste Ausdruck $E = (\overline{X_I} - \overline{X_A}) \beta^*$ reflektiert den Teil des mittleren Lohnunterschieds, der auf die unterschiedliche Ausstattung der beiden Gruppen mit produktivitätsrelevanten Charakteristika zurückgeht. $U = \overline{X_I} (\beta_I - \beta^*) + \overline{X_A} (\beta^* - \beta_A)$ stellt den unerklärten Rest bzw. die Diskriminierungskomponente dar. Hierbei ist zu beachten, dass dieser Teil auch alle unbeobachtbaren Unterschiede zwischen den Gruppen enthält.

Die verwendete Zerlegung erfordert einen Schätzwert für die nicht-diskriminierende Lohnstruktur β^* . In dieser Studie gehen wir davon aus, dass die Lohnstruktur der InländerInnen diskriminierungsfrei ist. Setzt man β_I als Schätzwert für β^* ein, ergibt sich folgende einfachere Zerlegung in E und U:

$$\overline{\ln Y_I} - \overline{\ln Y_A} = (\overline{X_I} - \overline{X_A}) \beta_I + \overline{X_A} (\beta_I - \beta_A)$$

Wiederum stellt der erste Faktor den Teil des Lohnunterschiedes dar, der auf unterschiedliche Produktivität zurückgeht, während der zweite Teil den unerklärten Rest darstellt.

Die Untersuchung umfasst vollzeitbeschäftigte unselbständig Erwerbstätige in der Altersgruppe von 20 bis 55, die im privaten Sektor der österreichischen Wirtschaft in den Jahren 2006 bis 2010 tätig waren. Für die Referenzbeschäftigung im zweiten Quartal des jeweiligen Jahres wurde der Stundenlohn (deflationiert auf Preisbasis 2006) berechnet. Einbezogen wurden nur ArbeitnehmerInnen die zumindest 270 Tage im Referenzbetrieb beschäftigt waren.³⁸ Als erste Untersuchungsdimension wurde die Staatsbürgerschaft herangezogen. In einem ersten Schritt wurde das Lohndifferential zwischen Personen mit und ohne österreichischer Staatsbürgerschaft untersucht. Hinsichtlich der letzteren Personengruppe wurde zusätzlich zwischen Personen aus der europäischen Union, Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien), Türkei und den restlichen Dritt-Staaten unterschieden.

In Tabelle 18 ist die Verteilung der berücksichtigten Charakteristika innerhalb der untersuchten Gruppen nach Staatsbürgerschaft (ungewichtet) ausgewiesen. Hier zeigt sich, dass die Stundenlöhne von AusländerInnen um etwas mehr als 15 % hinter denen der InländerInnen zurück bleiben. Allerdings fällt auch auf, dass sich In- und AusländerInnen hinsichtlich ihrer produktivitätsrelevanten Charakteristika unterscheiden. So weisen letztere eine geringere Schulbildung und eine kürzere Betriebszugehörigkeitsdauer auf. Hinsichtlich der regionalen Verteilung sind AusländerInnen häufiger in Großstädten sowie in den Bundesländern Wien, Vorarlberg und Salzburg vertreten. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch bei den Berufsgruppen und der beruflichen Funktion. Im Durchschnitt sind AusländerInnen deutlich ungünstiger positioniert. Drei Viertel der männlichen und etwas mehr als die Hälfte der weiblichen AusländerInnen sind als ArbeiterIn tätig. Bei den ÖsterreicherInnen betragen die entsprechenden Anteile nur 45 % bzw. 20 %. Etwa jede dritte beschäftigte Ausländerin übt eine Hilfstätigkeit aus, bei den Männern etwa jeder fünfte. Bei den ÖsterreicherInnen trifft dies nur auf fünf Prozent zu. Aus diesen Daten lässt sich bereits ableiten, dass der Lohnrückstand von AusländerInnen nicht nur auf Diskriminierung zurückgehen dürfte. Zumindest ein Teil des Lohndifferentials sollte auf die schlechtere Humankapitalausstattung sowie die ungünstige berufliche Position zurückzuführen sein.

Erwartungsgemäß bestehen weitere Unterschiede hinsichtlich der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne und der produktivitätsrelevanten Charakteristika zwischen den einzelnen AusländerInnengruppen (siehe im Annex zu Kapitel 4 Tabelle 24 und Tabelle 25). Die Schulbildung der BürgerInnen aus den EU-27 ist etwas länger als jene der ÖsterreicherInnen, sie sind durchschnittlich häufiger in Führungspositionen anzutreffen und

³⁸ In Anlehnung an Böheim et al. (2013b) wurde diese Einschränkung getroffen, um kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bzw. saisonale Beschäftigungsepisoden zu eliminieren. AusländerInnen sind zwar mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in weniger stabilen bzw. in Saisonbeschäftigungen zu finden, bei einer Mindestbeschäftigungsdauer von 60 Tagen ergeben sich aber annähernd gleiche Resultate.

der Lohnabstand von 0.3 Euro ist relativ gering. Am anderen Ende Skala finden sich türkische Frauen die mit 6.6 Euro im Durchschnitt den geringsten Stundenlohn haben. Jene Gruppe hat im Durchschnitt die geringste Schulbildung zu allen Vergleichsgruppen (Österreich, EU27, Ex-Jugoslawien und restliche Staaten) und fast zwei Drittel (59.7 %) der Frauen sind in Angelernten oder Hilfstätigkeiten beschäftigt.

Tabelle 18: Verteilung der Charakteristika nach Staatsbürgerschaft

	Männer		Frauen	
	Österreich	Nicht-Österreich	Österreich	Nicht-Österreich
Bruttostundenlohn (in Euro)	11.1	9.5	9.3	7.7
Schulbildung (in Jahren)	11.7	11.4	12.0	11.6
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	11.0	6.8	9.5	6.1
Berufserfahrung (in Jahren)	20.5	20.4	19.7	20.7
Beschäftigung in AUT (Anteil letzte 5 Jahre)	0.9	0.8	0.9	0.8
Verheiratet	80.5	82.7	64.9	74.9
Alleinstehend	19.5	17.4	35.1	25.1
Arbeiter/in	45.2	73.8	19.7	54.4
Angestellt	54.8	26.2	80.3	45.6
Kinderanzahl				
keine Kinder	29.5	33.4	47.4	45.9
1 Kind	29.3	22.2	27.1	23.0
2 Kinder	30.0	29.8	19.1	22.7
3 Kinder +	11.2	14.7	6.3	8.4
Betriebsgröße				
0-9	13.6	12.1	18.2	14.7
10-19	8.1	9.8	7.9	8.5
20-49	15.1	16.4	12.7	14.1
50-499	40.8	43.6	35.4	36.9
500+	22.5	18.2	25.9	25.8
Wohnort Einwohner				
0-10.000	68.5	38.1	58.4	37.6
10.001-100.000	16.9	28.2	19.0	24.8
100.000 +	14.6	33.8	22.5	37.7

Tabelle 18 fortgesetzt: Verteilung der Charakteristika nach Staatsbürgerschaft

	Männer		Frauen	
	Österreich	Nicht-Österreich	Österreich	Nicht-Österreich
Bundesland				
Burgenland	4.8	2.3	5.9	2.3
Kärnten	9.9	7.5	10.6	7.0
Niederösterreich	11.8	9.6	10.4	9.0
Oberösterreich	15.3	12.1	12.1	8.6
Salzburg	10.6	14.4	10.5	16.2
Steiermark	12.6	6.0	11.8	5.3
Tirol	11.5	10.5	10.8	11.8
Vorarlberg	10.7	19.4	9.8	16.8
Wien	12.8	18.5	18.2	22.9
Branche				
Urproduktion*	3.2	2.1	1.5	1.3
Sachgüter	34.1	37.9	17.7	25.6
Bau	15.1	18.6	2.8	1.4
Handel	16.0	13.9	20.8	16.7
Beherbergung	1.7	4.7	6.2	18.3
Unternehmensnahe DL	18.8	16.3	20.8	15.8
Öffentliche DL	7.8	4.3	25.0	16.7
Sonstige DL	3.3	2.4	5.2	4.3
Berufe				
Führungskräfte	8.7	3.8	4.5	3.0
Akademiker	6.4	6.0	5.5	5.0
Techniker	22.1	8.2	26.4	15.7
Bürokräfte	8.4	3.1	28.3	9.8
Dienstleistungen	4.7	5.5	19.0	16.1
Landwirtschaft	0.7	0.8	0.7	0.7
Handwerk	28.6	32.1	2.8	4.0
Maschinenbediener	11.8	16.7	2.7	6.6
Hilfsarbeitskräfte	8.6	24.0	10.2	39.2
Berufliche Position				
Hilfstätigkeit	3.6	20.2	6.3	32.7
Angelernt	19.0	35.3	15.1	27.1
Mittlere Tätigkeit	47.1	30.0	52.2	25.2
Höhere Tätigkeit	15.3	5.3	15.2	7.0
Hochqualifiziert/führend	15.0	9.3	11.2	7.9
N	21,308	2,000	9,897	868

Datenquelle: Mikrozensus 2006-2010, AMDB *Urproduktion = Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie

Deutliche Unterschiede zwischen den MigrantInnengruppen bestehen in der beruflichen Position. Während die EU-BürgerInnen eine ähnliche Positionierung wie die ÖsterreicherInnen aufweisen, finden sich Personen aus Ex-Jugoslawien und insbesondere aus der Türkei im unteren Segment der Berufshierarchie. So üben fast zwei Drittel der türkischen Frauen bzw. ein Drittel der türkischen Männer Hilfstätigkeiten aus. Bei den Dritt-Staaten zeigt sich eine gewisse Polarisierung. Die genauen Verteilungen der Charakteristika nach Migrationshintergrund ist Tabelle 26 im Annex zu entnehmen.

Die Größe der Diskriminierungskomponente hängt von der Auswahl der erklärenden Variablen in der Lohnfunktion ab. Wählt man zu viele Kontrollvariablen, dann könnte das Ausmaß der Diskriminierung unterschätzt werden. Dies lässt sich an einem Beispiel aus der geschlechtsspezifischen Diskriminierungsforschung darstellen. Existiert eine sogenannte gläserne Decke (Frauen kommen nicht in Führungspersonen), dann würde eine Regression mit einer Kontrollvariable Hierarchie die Diskriminierung unterschätzen. Die berufliche Position stellt dann eine endogene Variable dar. Geht man hingegen von einem engeren Diskriminierungsbegriff aus, d.h. man betrachtet nur Lohnunterschiede zwischen Personen mit gleichem Humankapital und entsprechenden beruflichen Positionen, dann lässt sich die Kontrollvariable Hierarchie rechtfertigen. Aus diesem Grund wurden in dieser Studie zwei Spezifikationen der Lohnfunktion verwendet.

Spezifikation I liegt ein weiter Diskriminierungsbegriff zugrunde. In dieser Gleichung werden Schulbildung, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeitsdauer, Beschäftigungstage am österreichischen Arbeitsmarkt innerhalb der letzten 5 Jahre, Betriebsgröße, Familienstand, Kinderanzahl, Urbanisierungsgrad und Bundesland als erklärende Variable aufgenommen. In Spezifikation II gehen noch zusätzlich Wirtschaftsklasse, der Beruf (vertikale Segregation), die berufliche Funktion (horizontale Segregation) sowie eine Angestellten-Dummy als erklärende Variable ein. Die Gleichungen werden mittels der Kleinst-Quadrat-Methode jeweils für Männer und Frauen getrennt geschätzt.

Diese beiden gewählten Ansätze stellen im Idealfall Eckpunkte möglicher Diskriminierung dar. Spezifikation 2 liegt das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zugrunde: Idealerweise soll für die Art des Jobs, der beruflichen Hierarchie, etc. kontrolliert werden: die so festgestellte Diskriminierung stellt somit eine Diskriminierung dar, die zwischen 2 Beschäftigten (unterschiedlicher Nationalität) an einer Werkbank herrscht. Es ist dabei unerheblich, wie die zwei Personen zu diesen Jobs gekommen sind; die Allokation der Jobs, der berufliche Aufstieg etc. könnten schon durch Ungleichbehandlung gekennzeichnet gewesen sein. Das Maß der gesamten Diskriminierung am Arbeitsmarkt könnte daher unterschätzt worden sein. Spezifikation 1 wiederum definiert Diskriminierung als „gleicher Lohn für gleiche Produktivität“: als Erklärungsmerkmale der Löhne werden nur

Produktivitätsmerkmale verwendet, aber keine Merkmale des Jobs.³⁹ Dieses Maß der Diskriminierung stellt möglicherweise eine Überschätzung der Diskriminierung dar, weil produktivitätsrelevante Charakteristika der Personen nicht gemessen werden konnten und diese eventuell über die Joballokation den Lohn mitbeeinflussen. Diese beiden Eckpunkte der Messung von Diskriminierung stellen ein gängiges Spannungsfeld dar, das auch in ähnlicher Weise beim „Gender Pay Gap“ auftritt; dort ist insbesondere die gläserne Decke bei Beförderungen und die Wahl bzw. die Beschränkung von Frauen auf typische niedrigbezahlte Frauenberufe ein großes Forschungsthema.

Diese beiden Eckpunkte der Messung von Diskriminierung werden auch im Schlusskapitel hinsichtlich wirtschaftspolitischer Folgerungen noch aufgegriffen.

4.3. Resultate

4.3.1. Hauptergebnisse nach Staatsbürgerschaft

Laut den zusammengespielten Daten aus Arbeitsmarktdatenbank und Mikrozensus liegen die Stundenlöhne von unselbständig vollzeitbeschäftigten MigrantInnen im Durchschnitt um 15.3 %⁴⁰ unter den Werten der österreichischen Staatsbürger. Bei den Frauen fällt das Lohndifferential mit 18.4 % etwas höher aus (vgl. Tabelle 19). Ein wesentlicher Teil der unkontrollierten Lohnunterschiede geht aber auf Unterschiede in den produktivitätsrelevanten Ausstattungsmerkmalen zurück. Zieht man Spezifikation I heran, dann erklären diese 30 % (Frauen) bis 40 % (Männer) des Lohnrückstands der Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft. Die genauen Ergebnisse der Lohnregressionen finden sich im Appendix dieses Kapitels. Nach zusätzlicher Kontrolle um Branche, Beruf sowie berufliche Position steigt der erklärte Teil des Lohnunterschieds bei beiden Geschlechtern auf knapp 85 % an. Der Lohnabstand von 2.5 (Männer) bzw. 3.2 Prozentpunkten (Frauen) verbleibt als unerklärter Rest bzw. Diskriminierung.

Die verwendete Methode erlaubt es auch, den Beitrag der einzelnen Variablengruppen (Schulbildung, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeitsdauer, familiäre Situation, Region, Branche, Beruf, berufliche Position) zu analysieren. Geringere Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer sowie die Berufswahl sind für rund die Hälfte des erklärten Teils des mittleren Lohnunterschieds verantwortlich. Die andere Hälfte resultiert aus der beruflichen Position. AusländerInnen gelingt kaum der Aufstieg in höhere berufliche Positionen. Von der familiären Situation, der Region und auch der Branche gehen nur

³⁹ Idealerweise bedeutet hier, dass im obigen Fall nicht alle jobrelevanten Merkmale und bei Spezifikation 1 möglicherweise nicht alle produktivitätsrelevanten Merkmale messbar sind.

⁴⁰ In dieser Studie wird der prozentuelle Lohnabstand zwischen MigrantInnen und ÖsterreicherInnen durch die Differenz in log Prozentpunkten approximiert. Der exakte Prozentabstand lässt sich durch $\exp(-0.153)-1$ errechnen und beträgt 14.1 %.

geringe Effekte aus. Auffällig ist auch, dass AusländerInnen deutlich geringere Erträge der Schulbildung bzw. Berufserfahrung lukrieren.

Tabelle 19: Blinder-Oaxaca Dekomposition nach Staatsbürgerschaft

	Nicht- Österreich	EU27	Ex-YUCS (o. SLO)	Türkei	restl. Staaten
Männer					
Lohndifferential	-0.153	-0.025	-0.189	-0.210	-0.229
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.063)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Spezifikation I					
Erklärt	-0.063	0.002	-0.075	-0.113	-0.083
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.845)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Unerklärt	-0.090	-0.027	-0.114	-0.097	-0.146
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.017)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Spezifikation II					
Erklärt	-0.128	-0.027	-0.149	-0.191	-0.185
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.009)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Unerklärt	-0.025	0.002	-0.040	-0.019	-0.044
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.866)	(0.000)	(0.096)	(0.081)
N AUT	21,320	21,320	21,320	21,320	21,320
N Nicht AUT:	2,000	524	941	411	124
Frauen					
Lohndifferential	-0.184	-0.032	-0.274	-0.335	-0.168
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.101)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Spezifikation I					
Erklärt	-0.054	0.029	-0.106	-0.207	0.046
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.017)	(0.000)	(0.000)	(0.106)
Unerklärt	-0.130	-0.060	-0.168	-0.128	-0.214
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Spezifikation II					
Erklärt	-0.153	-0.017	-0.234	-0.328	-0.087
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.253)	(0.000)	(0.000)	(0.004)
Unerklärt	-0.032	-0.015	-0.040	-0.008	-0.082
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.272)	(0.000)	(0.787)	(0.016)
N AUT	9,903	9,903	9,903	9,903	9,903
N Nicht AUT:	868	311	418	72	67

Bemerkung: Der *p*-Wert eines Tests ist definiert als das kleinste Signifikanzniveau bei dem ein Test die Nullhypothese gerade noch verwirft. Ein *p*-Wert von 0.04 bedeutet etwa, dass die Hypothese der Koeffizient sei nicht von Null verschieden auf einem Signifikanzniveau von 5 % nicht verworfen werden kann.

Das Ausmaß des Lohnabstandes zu österreichischen Staatsbürger variiert erwartungsgemäß mit der Nationalität. Unterschieden wurde zwischen EU-BürgerInnen, Personen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens (ohne Slowenien), der

Türkei und aus den restlichen Drittstaaten. Für eine weitere Aufgliederung sind die Fallzahlen im Mikrozensus nicht ausreichend. In Einklang mit den Erwartungen findet sich der geringste mittlere Lohnabstand zu den österreichischen StaatsbürgerInnen bei den MigrantInnen aus der Europäischen Union, dieser beträgt 2.5 % (Männer) bzw. 3.2 % (Frauen). Deutlich größere Einkommensdifferenziale finden sich bei den restlichen Ausländergruppen. Männliche Staatsbürger aus den Nachfolgestaaten von Jugoslawien (ohne Slowenien) verdienen um 18.9 % weniger als Österreicher, bei den Türken beträgt der Lohnrückstand 21 % und bei den restlichen Drittstaaten knapp 23 %. Mit Ausnahme der Drittstaaten (16.8 %) sind die Einkommensrückstände bei den Migrantinnen stärker ausgeprägt. Diese belaufen sich bei weiblichen Staatsbürgern aus Ex-Jugoslawien auf 27.4 % und bei den Türkinnen sogar auf 33.5 %.

Männliche Staatsbürger aus den EU-Staaten verdienen im Mittel 2.5 % weniger als die Österreicher. Zieht man Spezifikation I heran, dann weisen diese die gleiche Humankapitalausstattung wie die Österreicher aus, der ausgewiesene Lohnunterschied kann somit nicht erklärt werden. Verantwortlich für den Einkommensrückstand sind niedrigere Erträge der Berufserfahrung sowie im geringeren Ausmaß auch die geringere Entlohnung eines zusätzlichen Schuljahres. Verwendet man Spezifikation II, d.h. nach zusätzlicher Kontrolle um Branche, Beruf und beruflicher Hierarchie, verschwindet der unerklärte Lohnrückstand vollkommen. Gemäß diesen Resultaten finden sich für Männer aus der EU keine Hinweise auf Lohndiskriminierung. Bei den Frauen beträgt der durchschnittliche Lohnabstand 3.2 %, wobei die Humankapitalausstattung aufgrund der höheren Schulbildung sogar besser als die der Österreicherinnen ausfällt. Allerdings bleiben auch die EU-Bürgerinnen hinsichtlich des Ertrags der Schulbildung hinter den Österreicherinnen zurück. Legt man Spezifikation I zugrunde, dann findet sich für EU-Bürgerinnen ein nicht erklärter Einkommensrückstand von 6 %. Laut Spezifikation II reduziert sich der unerklärte Lohnabstand auf 1.5 % und ist nicht mehr statistisch signifikant.

Die Stundenlöhne der StaatsbürgerInnen aus den traditionellen Einwanderungsländern Ex-Jugoslawien und Türkei liegen deutlich unter denen der ÖsterreicherInnen, allerdings ist auch ihre Humankapitalausstattung merklich geringer. Bei den StaatsbürgerInnen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens können rund 40 % des Lohndifferentials auf Unterschiede im Humankapital (niedrige Schulbildung, geringe Betriebszugehörigkeitsdauer) zurückgeführt werden. Bestimmend für den unerklärten Einkommensrückstand sind die, auch im Vergleich zu den EU-BürgerInnen, geringen Erträge der Schulbildung sowie der Berufserfahrung. Bei zusätzlicher Kontrolle um die berufliche Position verringert sich die Diskriminierungskomponente auf jeweils 4 %. ArbeitnehmerInnen aus Ex-Jugoslawien finden sich insbesondere in Berufen mit niedriger Bezahlung und insbesondere nehmen sie eine niedrige Stellung in der beruflichen Hierarchie ein. Bei den ArbeitnehmerInnen mit türkischer Staatsbürgerschaft fallen die Humankapitalcharakteristika (insbesondere Schulbildung, aber auch Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer) noch ungünstiger aus. So erklären diese bereits 54 % (Männer) bzw. 62 % (Frauen) des Einkommensrückstands zu den

ÖsterreicherInnen. Bei Kontrolle um Beruf und Jobhierarchie reduziert sich der unerklärte Einkommensrückstand auf 1.9 % (Männer) bzw. 0.8 % (Frauen) und ist bei einem 5 %-Signifikanzniveau nicht mehr gegen Null abgesichert. Die geringe Bezahlung der türkischen Staatsbürger resultiert einerseits aus der geringen Verwertbarkeit ihres Humankapitals, allerdings auch zu einem sehr großen Teil aus den fehlenden Aufstiegen in der betrieblichen Hierarchie und der beruflichen Segregation.

Hinweise auf Lohndiskriminierung finden sich auch für die StaatsbürgerInnen aus Drittstaaten. Diese sind vergleichsweise gut ausgebildet, weisen aber eine geringere Berufserfahrung bzw. Betriebszugehörigkeitsdauer auf.⁴¹ Je nach Spezifikation beträgt der unerklärte Einkommensabstand bei den Männern 14.6 % bzw. 4.4 %, letzterer ist allerdings nicht mehr statistisch abgesichert. Wie bei allen Ausländergruppen resultiert die Diskriminierung aus einer geringeren Verwertbarkeit der Schulbildung, allerdings zahlt sich bei dieser Gruppe auch der berufliche Aufstieg weniger aus. Mit 21.2 % bzw. 8.2 % fällt die Diskriminierungskomponente bei den Frauen noch stärker aus. Neben der Schulbildung werden insbesondere Berufserfahrung, aber auch Berufswahl nur gering entlohnt. Bei den Drittstaaten ist immer die geringe Fallzahl und die Heterogenität der Länder zu berücksichtigen.

4.3.2. Ergebnisse nach Migrationshintergrund

Neben der Dimension Staatsbürgerschaft lassen sich MigrantInnen auch anhand des Geburtslandes identifizieren. Die Analyse nach dem Migrationshintergrund bietet einige Vorteile. So besteht etwa aufgrund eines Staatsbürgerschaftswechsels kein Selektionsproblem und bei MigrantInnen der 2. Generation sollten die Probleme von unbeobachtbaren Charakteristika (Sprache, Qualität der Schulausbildung im Ausland) keine Rolle spielen. Da das Geburtsland der Eltern im Mikrozensus erst ab 2008 erhoben wurde, beschränkt sich der Untersuchungszeitraum auf die Jahre 2008 bis 2010.

Untersucht wird in diesem Abschnitt der Lohnabstand zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Erstere sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese MigrantInnengruppe lässt sich in die erste Generation (Geburtsland Ausland) und die zweite Generation (Geburtsland Österreich) aufspalten. Laut Tabelle 20 beträgt der durchschnittliche Lohnrückstand von Personen mit Migrationshintergrund 13.6 % (Männer) bzw. 17.2 % (Frauen). Männliche Personen mit Migrationshintergrund weisen eine deutlich ungünstigere Humankapitalausstattung auf. Diese erklärt laut Spezifikation I 30 % des Lohnabstandes zu den Personen ohne Migrationshintergrund. Bei den Frauen beläuft sich hingegen der Anteil nur auf rund 11 %. Die Kontrolle um die zusätzlichen Merkmale reduziert die Diskriminierungskomponente auf 2.9 % (Männer) bzw. 5 % (Frauen).

⁴¹ Rund 1/3 der MigrantInnen aus Drittstaaten stammt aus Asien (Indien, Philippinen, China) bzw. aus Europa (Schweiz, Russische Föderation, Ukraine). Rund 15% sind StaatsbürgerInnen eines Staates in Afrika (Nigeria, Tunesien, Ägypten).

Tabelle 20: Blinder-Oaxaca Dekomposition nach Migrationshintergrund

	MH: 1. + 2. Gen.	1. Generation	2. Generation
Männer			
Lohndifferential	-0.136	-0.155	-0.023
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)	(0.202)
Spezifikation I			
Erklärt	-0.040	-0.045	-0.018
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)	(0.097)
Unerklärt	-0.095	-0.110	-0.005
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)	(0.713)
Spezifikation II			
Erklärt	-0.107	-0.120	-0.034
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)	(0.007)
Unerklärt	-0.029	-0.035	0.011
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)	(0.421)
N ohne MH	11,140	11,140	11,140
N mit MH:	1,867	1,598	269
Frauen			
Lohndifferential	-0.172	-0.181	-0.106
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)	(0.001)
Spezifikation I			
Erklärt	-0.020	-0.016	-0.049
<i>p</i> -Wert	(0.017)	(0.074)	(0.012)
Unerklärt	-0.152	-0.165	-0.057
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)	(0.038)
Spezifikation II			
Erklärt	-0.122	-0.127	-0.083
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Unerklärt	-0.050	-0.053	-0.024
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)	(0.402)
N ohne MH	5,113	5,113	5,113
N mit MH:	913	802	111

Bemerkung: Der *p*-Wert eines Tests ist definiert als das kleinste Signifikanzniveau bei dem ein Test die Nullhypothese gerade noch verwirft. Ein *p*-Wert von 0.04 bedeutet etwa, dass die Hypothese der Koeffizient sei nicht von Null verschieden auf einem Signifikanzniveau von 5 % nicht verworfen werden kann.

Erwartungsgemäß erhält man ähnliche Resultate wie bei der Definition nach Staatsbürgerschaft. Interessant sind aber hier die Unterschiede zwischen erster und zweiter Generation. Zuwanderer der ersten Generation verdienen rund 15.6 % weniger als Männer ohne Migrationshintergrund. Bei der zweiten Generation beträgt der Einkommensrückstand nur noch 2.3 %. Während bei den Zuwanderinnen der ersten Generation ein

durchschnittlicher Lohnabstand von 16 % zu verzeichnen ist, fällt der Lohnrückstand bei der zweiten Generation mit 10.6 % deutlich höher als bei den Männern aus.

Männliche Personen mit Migrationshintergrund weisen eine ungünstigere Humankapitalausstattung aus. Rund ein Viertel des Lohnabstandes der ersten Generation kann durch diese erklärt werden. Bei der zweiten Generation erklärt hingegen bereits der Unterschied in der Humankapitalausstattung den Großteil des gesamten Lohndifferentials. Bei zusätzlicher Berücksichtigung der beruflichen Position verbleibt bei der ersten Generation noch ein unerklärter Rückstand von 3.5 %. Bei den Migrantinnen der ersten Generation erklärt die Humankapitalausstattung nur 1/10 des beobachtbaren Lohnabstandes. Hingegen beträgt der Anteil bei der zweiten Generation bereits 42 %. Die Berücksichtigung der beruflichen Position reduziert die Diskriminierungskomponente auf 5.3 % bei der ersten Generation. Bei der zweiten Generation verbleiben noch 2.4 %, wobei der unerklärte Rest nicht mehr statistisch abgesichert ist. Auffallend sind hierbei die geringen Erträge der Berufserfahrung.

Interessant ist der Vergleich der Erträge der Schulbildung zwischen erster und zweiter Generation. Diese fallen bei der ersten Generation vergleichsweise gering aus. Hingegen erzielen Männer der zweiten Generation gleich hohe Erträge wie Personen ohne Migrationshintergrund. Die Erträge der Schulbildung bei Frauen der zweiten Generation bleiben etwas hinter denen der Personen ohne Migrationshintergrund zurück. Diese Evidenz kann dahingehend interpretiert werden, dass Schulbildung, die im Ausland erworben wurde, geringer am österreichischen Arbeitsmarkt verwertbar ist.

4.3.3. Lohnverteilung

Die Blinder-Oaxaca Methode zerlegt den mittleren Lohnunterschied in eine erklärte und eine unerklärte Komponente. Moderne Techniken erlauben es, diese Zerlegung auf die gesamte Lohnverteilung zu erweitern (vgl. Fortin et al. 2011 für einen allgemeinen Überblick). Damit lässt sich analysieren, ob der mittlere Lohnabstand für die gesamte Verteilung repräsentativ ist. Böheim et al (2013b) finden etwa, dass der unerklärte Teil der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen über die Einkommensverteilung hinweg ansteigt.

Anhand von Quantilsregressionen (QR) werden die Lohnunterschiede an unterschiedlichen Punkten der Lohnverteilungen zerlegt. QR-Modelle spezifizieren das q-te bedingte Quantil der (logarithmierten) Lohnverteilung als eine lineare Funktion der erklärenden Variablen (vgl. Koenker und Hallock 2001 für eine Einführung):

$$\ln Y_{iq} = \beta_{iq} X_i + \varepsilon_{iq}, \quad i=I, A,$$

wobei gilt $q \in (0,1)$ und $E[\varepsilon_{iq}|X_i]=0$. Im Gegensatz zu OLS-Regressionen haben QR nicht die Eigenschaft, dass der Mittelwert der erklärten Variable und die Mittel der erklärenden

Variablen auf der Regressionsgrade liegen. Folglich ist eine einfache BO-Zerlegung nicht möglich. In Anlehnung an Böheim et al. (2013b) verwenden wir die Methode von Melly (2006) zur Schätzung von kontrafaktischen Lohnverteilungen.

In einem ersten Schritt wird die bedingte Lohnverteilung durch QR geschätzt. In einem zweiten Schritt wird die bedingte Verteilung über den Bereich der erklärenden Variablen integriert, wodurch man einen Schätzer für die unbedingte Lohnverteilung erhält. Basierend auf der Verteilung der Charakteristika der AusländerInnen und den Koeffizienten, die sich aufgrund der Schätzung mit den Daten der InländerInnen ergeben, erhält man die kontrafaktische Verteilung, die sich ergäbe, wenn die AusländerInnen dieselben Erträge für ihre produktivitätsrelevanten Merkmale wie die InländerInnen erzielen würden. Für jedes Quantil kann die Lohndifferenz zwischen In- und AusländerInnen in zwei Teile zerlegt werden. Der erste (erklärte) Teil beruht auf Unterschieden in der Verteilung der produktivitätsrelevanten Merkmale. Die zweite Komponente (Diskriminierung) reflektiert Unterschiede in den Erträgen der Merkmale.

Dieser Teil der Untersuchung basiert auf den Daten des Mikrozensus 2009 und 2010. Die aus der AMDB entnommen Einkommensdaten sind rechtszensiert (Höchstbeitragsgrundlage) und eignen sich daher nicht für die Verteilungsanalyse. Die Einkommensinformationen des Mikrozensus 2009 und 2010 basieren dagegen auf Lohnsteuerdaten (Baierl et al. 2011) und sind damit nicht bei der Höchstbemessungsgrundlage zensiert.⁴² Darüber hinaus werden in diesem Abschnitt Netto-Stundenlöhne als die zu erklärende Variable herangezogen. Als Untersuchungsdimension wird der Migrationshintergrund verwendet.⁴³ Aufgrund der geringen Fallzahl ist eine weitere Aufspaltung der Migrantengruppen nicht möglich.

Für die Analyse der Lohnunterschiede über die Verteilung wurden 99 Quantilsregressionen, separat für jedes Quantil der Lohnverteilung, geschätzt. Dabei zeigt sich, dass der Lohnrückstand der ZuwanderInnen mit der Höhe des Einkommens ansteigt (siehe die blauen Graphen „Differential“ in Abbildung 7).⁴⁴ Im unteren Bereich der Lohnverteilung beträgt er bei den Männern 8 % und steigt dann stetig bis auf knapp 22 % an. Lediglich im obersten Dezil geht er marginal zurück. Bei den Frauen verläuft der Anstieg des Lohndifferenzials noch steiler. Am 25%-Perzentil beträgt er bereits 13 % und steigt dann bis zum 90 %-Perzentil auf 19 %. Im obersten Einkommensbereich reduziert sich der Lohnabstand wieder etwas. Insgesamt gesehen bleibt damit das Einkommen der MigrantInnen insbesondere bei den mittleren und höheren Qualifikationen zurück.

⁴² Lediglich bei den höchsten 1 % der Einkommen werden die tatsächlichen Werte durch den Median dieser Gruppen ersetzt (Baierl et al. 2011).

⁴³ Die Resultate nach der Dimension Staatsbürgerschaft differieren nur marginal.

⁴⁴ Ganz am Rande der Verteilung (beim 1., 2. oder beim 98., 99. Perzentil) sollten die Ergebnisse nicht interpretiert werden, da hier typischerweise zu geringe Fallzahlen vorliegen.

Abbildung 7: Zerlegung Lohndifferential

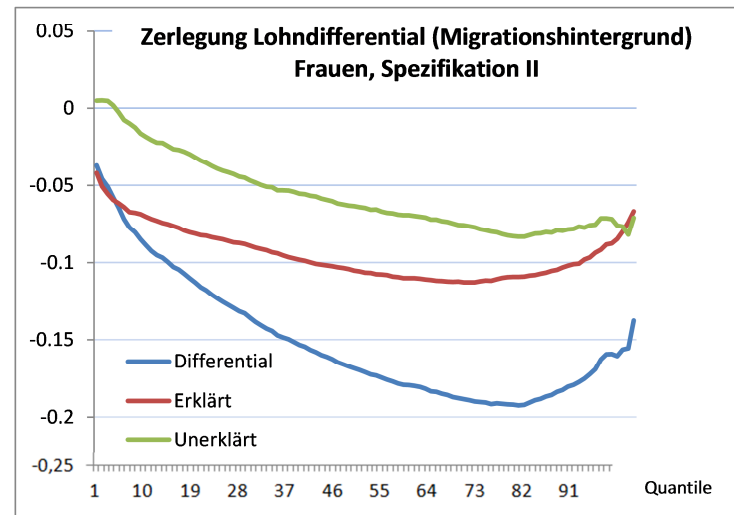
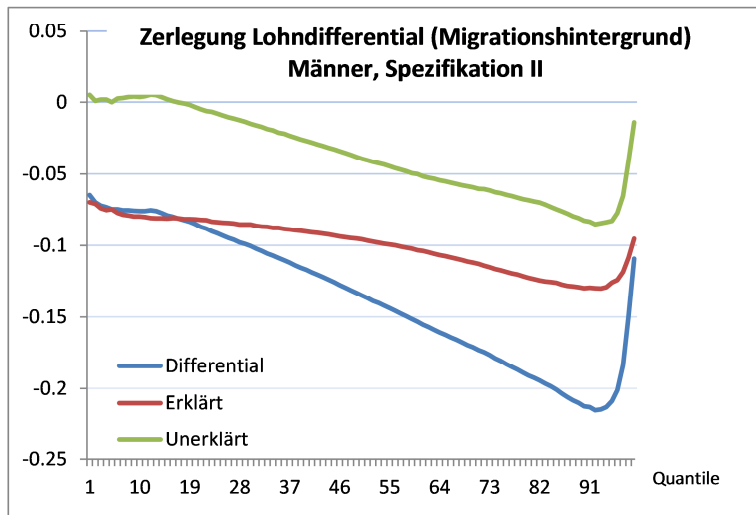
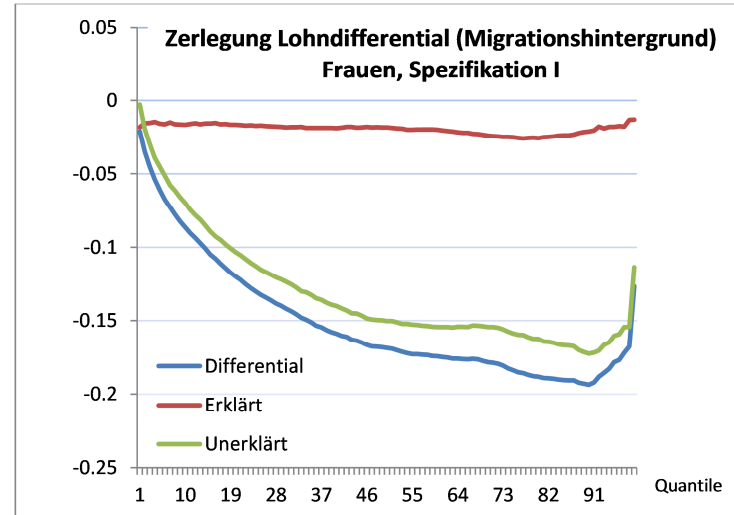
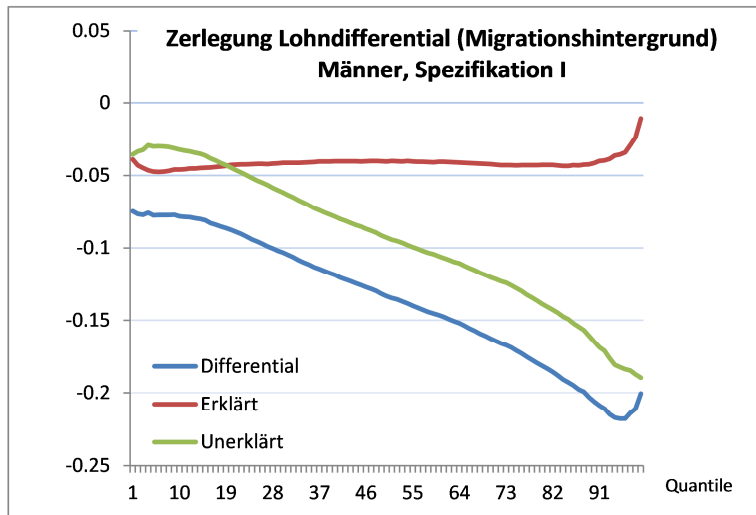
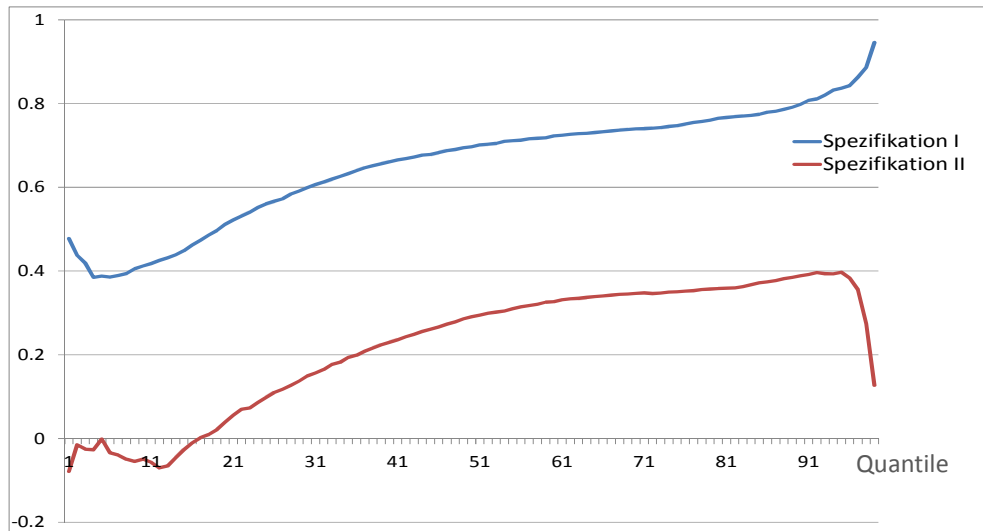
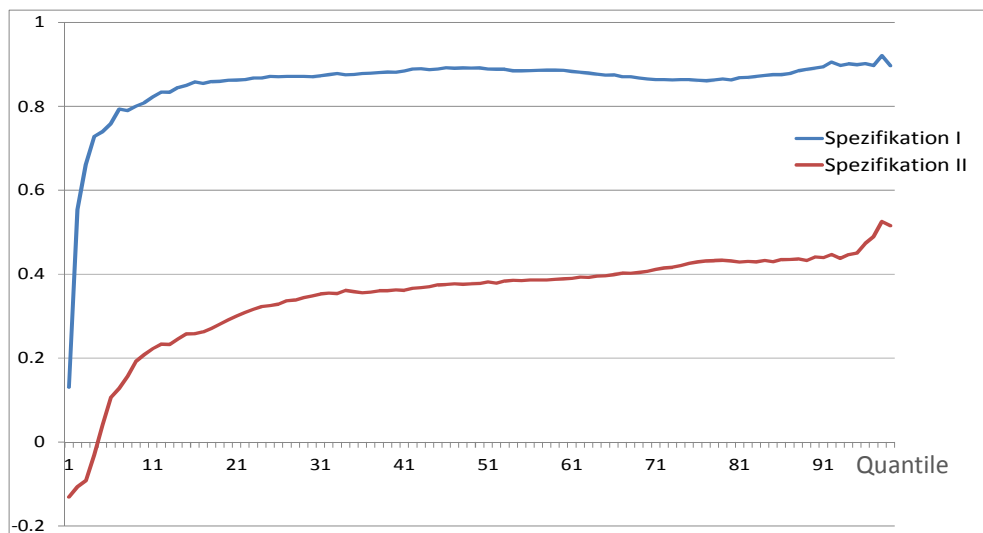


Abbildung 8: Diskriminierungskomponente

**Zerlegung Lohndifferential (Migrationshintergrund) Männer:
Anteil Diskriminierungskomponente**



**Zerlegung Lohndifferential (Migrationshintergrund) Frauen:
Anteil Diskriminierungskomponente**



Bei den Männern steigt die Diskriminierung mit zunehmendem Einkommen stetig an (vgl. Abbildung 8). So können am 10%-Perzentil der Lohnverteilung laut Spezifikation I 40 % des Lohnunterschieds nicht durch produktivitätsrelevante Merkmale erklärt werden. Der Diskriminierungsanteil klettert bis zum 90 %-Perzentil auf rund 90 %. Im obersten Lohndezil reduzieren sich die Unterschiede in den produktivitätsrelevanten Merkmalen zwischen In- und Ausländern, sodass annähernd das gesamte Lohndifferential auf Diskriminierung zurückgeht. Laut Spezifikation II findet man im unteren Bereich der Lohnverteilung (bis zum

20%-Perzentil) keine Hinweise auf Diskriminierung, dann steigt der Diskriminierungsanteil bis auf 40 % an (95-% Perzentil), fällt dann aber wieder stark ab.

Bei den Frauen ergibt sich ein etwas anderes Bild. Lediglich im ganz untersten Bereich der Lohnverteilung fällt der Diskriminierungsanteil gering aus, steigt dann aber steil an und beträgt am 20%-Perzentil bereits rund 85 %. Ab diesem Punkt bleibt der Wert konstant. Spezifikation II zeichnet ein sehr ähnliches Bild mit einem geringeren durchschnittlichen Ausmaß an Diskriminierung. Im unteren Drittel der Lohnverteilung nimmt diese noch merklich zu, danach verflacht sich der Anstieg.

Insgesamt gesehen nimmt der Lohnnachteil von AusländerInnen über die Lohnverteilung hinweg zu. Allerdings unterscheiden sich die Resultate hinsichtlich der Entwicklung des Diskriminierungsanteils über die Lohnverteilung hinweg zwischen den Männern und Frauen. Bei beiden Gruppen ist die Diskriminierung von Ausländern im untersten Bereich gering bzw. nicht vorhanden. Danach nimmt die Diskriminierung bei den Frauen aber stark zu. Bei den Männern steigt der Diskriminierungsanteil zwar stetig, bleibt aber bis zum vierten Quintil der Lohnverteilung hinter dem der Frauen zurück.

4.3.4. Überprüfung der Assimilationshypothese für Österreich

Vor allem in der amerikanischen Literatur (Chiswick 1978 und Borjas 1985) wird viel diskutiert, ob und wann sich MigrantInnen im Gastland assimilieren. Dabei wird in der ökonomischen Literatur die Frage verstanden, nach wie vielen Jahren sich die Einkommen von MigrantInnen und AmerikanerInnen nicht mehr unterscheiden. Wir untersuchen diese Frage für Personen mit in- und ausländischer Staatsbürgerschaft, wobei wir die AusländerInnen unterscheiden nach der Länge ihrer Aufenthaltsdauer im Inland. Berücksichtigt werden bei dieser Analyse nur AusländerInnen die frühestens im Alter von 15 Jahren zugewandert sind. Wir schätzen eine ähnliche Lohnfunktion wie zuvor, mit dem Unterschied, dass nun In- und AusländerInnen gemeinsam betrachtet werden und dass an die Stelle einer (!) AusländerInnen-Dummy 6 Dummies mit der Aufenthaltsdauer im Inland treten (0-4 Jahre, 5-10 Jahre, 11-15 Jahre, 16-20 Jahre, 21-25 Jahre und mehr als 25 Jahre).

Die Ergebnisse zeigen, dass mit Dauer des Aufenthaltes in Österreich keine Assimilation hinsichtlich der Einkommen erfolgt.⁴⁵ Die meisten der Koeffizienten – die man in jeder Spalte vertikal vergleichen muss – sind nicht statistisch signifikant unterschiedlich. Eine Ausnahme betrifft Männer, die schon mehr als 25 Jahre im Land sind; hier, ist der Lohnunterschied nur etwa halb so groß wie bei allen anderen Migranten. Betrachtet man unterschiedliche Assimilierungspfade von Migranten aus verschiedenen Herkunftsländern, so ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede, was zum Teil auch an einer relativ geringen Fallzahl für diese Gruppen und Zuzugskohorten liegen kann.

⁴⁵ Ähnliche Ergebnisse ergeben sich für MigrantInnen der ersten Generation.

Tabelle 21: Assimilationshypothese: Schätzung für Österreich

Migranten x Aufenthaltsdauer in Österreich	Männer Spezifikation I	Männer Spezifikation II	Frauen Spezifikation I	Frauen Spezifikation II
0-4 Jahre	-0.122 (9.62)	-0.036 (3.15)	-0.126 (6.54)	-0.036 (2.12)
5-10 Jahre	-0.111 (7.90)	-0.036 (2.85)	-0.146 (6.74)	-0.040 (2.08)
11-15 Jahre	-0.131 (9.05)	-0.065 (4.94)	-0.187 (8.71)	-0.066 (3.45)
16-20 Jahre	-0.130 (11.82)	-0.060 (5.97)	-0.193 (10.77)	-0.068 (4.24)
21-25 Jahre	-0.111 (4.79)	-0.037 (1.75)	-0.107 (3.34)	-0.032 (1.16)
>25 Jahre	-0.068 (4.30)	-0.017 (1.21)	-0.127 (5.20)	-0.043 (2.03)

Bemerkung: abhängige Variable: Bruttostundenlohn (logarithmiert); Spezifikation I und II ohne Anteil der Beschäftigung in Österreich in den letzten fünf Jahren; kursive Zahlen in Klammern t.-Werte

Analog zur Diskussion zwischen Borjas (1985) und Chiswick (1978) für die USA ergibt sich in diesen Analysen das Problem, dass wir nicht zwischen Assimilation und Kohorteneffekten unterscheiden können, weil wir nur Daten für einen Querschnitt zur Verfügung haben. Die Variable „Aufenthaltsdauer in Österreich“ misst also neben der Aufenthaltsdauer auch alle spezifischen Eigenschaften der Ankunftscohorte, die genau vor x Jahren nach Österreich kam. Wenn die unbeobachteten Eigenschaften dieser Kohorten über die Zeit zugenommen haben, könnte das auch die gemessene Nicht-Assimilation erklären.

4.3.5. Erweiterungen

Die Effekte der Schulbildung

Die bisherigen Analysen haben gezeigt, dass ein nicht unwesentlicher Teil der unerklärten Lohnunterschiede auf die unterschiedlichen Ertragsraten der Bildung zurückgehen. Hierbei ist aber zu beachten, dass Probleme bei der Vergleichbarkeit von im Ausland oder im Inland absolvierten Bildungsabschlüssen auftreten können. Die Diskriminierungsanalyse betrachtet Bildungsabschlüsse als Produktivitätscharakteristiken und unterschiedliche Erträge davon als Diskriminierung. Dies kann aus zweierlei Gründen irreführend sein: Die Art der Schulbildung im Ausland kann den inländischen Anforderungen nicht angepasst sein: etwa: die Ausbildung als Techniker oder Arzt beruht auf anderen Standards als in Österreich üblich, deshalb ist ein direktes Matching zwischen (im Ausland absolvierter) Ausbildung und Beruf schwer möglich. Zweitens kann die Qualität der Schulbildung im Ausland geringer sein als im Inland und deshalb sollte deren Produktivität auch geringer sein.

Tabelle 22: Effekte der im In- bzw. Ausland erworbenen Schulabschlüsse

	Schulbildung im Inland	Schulbildung im Ausland
Männer		
Lohndifferential	-0.117	-0.142
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)
Spezifikation I		
Erklärt	-0.089	-0.047
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)
Unerklärt	-0.028	-0.095
<i>p</i> -Wert	(0.080)	(0.000)
Spezifikation II		
erklärt	-0.121	-0.115
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)
unerklärt	0.003	0.027
<i>p</i> -Wert	(0.839)	(0.000)
Erträge der Schulbildung		
Inländer	0.054	0.054
Migrant	0.040	0.046
N	219	1,501
Frauen		
Lohndifferential	-0.214	-0.175
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)
Spezifikation I		
Erklärt	-0.170	-0.032
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)
Unerklärt	-0.044	-0.143
<i>p</i> -Wert	(0.143)	(0.000)
Spezifikation II		
Erklärt	-0.213	-0.132
<i>p</i> -Wert	(0.000)	(0.000)
Unerklärt	-0.002	-0.043
<i>p</i> -Wert	(0.959)	(0.000)
Erträge der Schulbildung		
Inländerin	0.067	0.067
Migrantin	0.084	0.048
N	75	655

Bemerkung: Der p-Wert eines Tests ist definiert als das kleinste Signifikanzniveau bei dem ein Test die Nullhypothese gerade noch verwirft. Ein p-Wert von 0.04 bedeutet etwa, dass die Hypothese der Koeffizient sei nicht von Null verschieden auf einem Signifikanzniveau von 5 % nicht verworfen werden kann.

Dieses Problem ist nicht leicht lösbar. Eine Möglichkeit besteht darin, dass man unterscheidet, ob MigrantInnen ihre Bildung im In- oder Ausland absolviert haben. Im Folgenden werden die MigrantInnen mit Schulabschlüssen im Inland⁴⁶ gesondert betrachtet. Aus dem Vergleich mit MigrantInnen, die ihre Schulbildung im Ausland absolviert haben⁴⁷, kann die besondere Sensibilität der in/ausländischen Bildungsabschlüsse zumindest konzeptionell klargestellt werden. Aufgrund der kleinen Anzahl an MigrantInnen, die ihre Ausbildung im Inland absolviert haben, sind die folgenden Ergebnisse mit größerer Unsicherheit behaftet.

Da hier die Humankapitalaspekte im Mittelpunkt stehen, konzentriert sich die folgende Diskussion auf Spezifikation I. Tabelle 22 zeigt, dass männliche Migranten, die ihre Schulbildung in Österreich absolviert haben, einen geringeren Einkommensrückstand zu den österreichischen Staatsbürgern aufweisen. Während bei ersteren laut Spezifikation I rund 75 % des Lohnrückstandes durch produktivitätsrelevante Charakteristika erklärt werden können, beträgt der Anteil bei der zweiten Gruppe nur rund 1/3. Diese Unterschiede gehen aber nicht primär auf unterschiedliche Bildungsrenditen zurück. Überraschenderweise erzielen Migranten mit ausländischen Bildungsabschlüssen sogar eine etwas höhere Rendite als solche mit inländischen Bildungsabschlüssen.⁴⁸ Jedenfalls bleiben die Renditen für beide Migrantengruppen hinter denen der Österreicher (5.4 %) zurück.

Bei den weiblichen Migranten ergibt sich ein etwas anderes Bild. Die im Inland erworbene Schulbildung erbringt höhere Renditen (8.4 %) als die im Ausland (4.8 %). Damit übersteigt die Rendite der Migrantinnen mit einheimischer Schulbildung sogar den Wert der Österreicherinnen (6.7 %).⁴⁹ Hinsichtlich der Schulbildung würden die Daten sogar auf eine positive Diskriminierung der Ausländerinnen mit inländischer Schulbildung hindeuten, der Effekt ist aber nicht statistisch abgesichert. Bei den Migrantinnen mit ausländischem Schulabschluss entfällt allerdings ein großer Teil des unerklärten Lohnabstands auf die geringeren Renditen der Schulbildung.

Deutsche StaatsbürgerInnen

Bei Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft kann vorausgesetzt werden, dass Sprachbarrieren für sie keine Rolle spielen, weshalb sie sich von den anderen MigrantInnen mit anderer Landessprache wesentlich unterscheiden. Anhand einer gesonderten Blinder-Oaxaca Dekomposition werden die Lohnunterschiede zwischen Deutschen und ÖsterreicherInnen analysiert. Im Unterschied zu den anderen Gruppen der MigrantInnen

⁴⁶ Es handelt sich dabei um ausländische StaatsbürgerInnen, die in Österreich geboren oder spätestens im Alter von 6 Jahren eingewandert sind.

⁴⁷ Ausländische StaatsbürgerInnen, die frühestens mit 20 Jahren nach Österreich ausgewandert sind.

⁴⁸ Die Schätzung der Erträge der in Österreich absolvierten Schulbildung für Ausländer ergibt einen hohen Standardfehler.

⁴⁹ Aufgrund des hohen Standardfehlers des Schätzwertes der Erträge der Schulbildung von Migrantinnen ist dieser Effekt aber nicht statistisch signifikant.

sind die Löhne der Deutschen um 1,6% (Männer) bzw. 1,7% (Frauen) höher als die der österreichischen Männer und Frauen. Bei den Männern können die Lohnunterschiede fast vollständig durch die Unterschiede in der Humankapitalausstattung erklärt werden und bei den Frauen vollständig. Insgesamt gesehen gibt es keine Hinweise auf eine Diskriminierung der Deutschen (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Blinder-Oaxaca Dekomposition Staatsbürgerschaft BRD

	Männer	Frauen
Lohndifferential	0.016	0.017
<i>p</i> -Wert	(0.366)	(0.514)
Spezifikation I		
erklärt	0.019	0.017
<i>p</i> -Wert	(0.129)	(0.281)
unerklärt	-0.003	0.000
<i>p</i> -Wert	(0.824)	(0.995)
Spezifikation II		
erklärt	0.006	0.017
<i>p</i> -Wert	(0.677)	(0.353)
unerklärt	0.010	0.000
<i>p</i> -Wert	(0.476)	(0.985)
N Österreich	21,320	9,903
N BRD	281	159

Bemerkung: Der *p*-Wert eines Tests ist definiert als das kleinste Signifikanzniveau bei dem ein Test die Nullhypothese gerade noch verwirft. Ein *p*-Wert von 0.04 bedeutet etwa, dass die Hypothese der Koeffizient sei nicht von Null verschieden auf einem Signifikanzniveau von 5 % nicht verworfen werden kann.

Lohninformation Mikrozensus versus Hauptverband

Die zentrale Datenquelle für die in dieser Untersuchung verwendeten Einkommen bilden die Einkommensdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (Beitragsgrundlagen). Allerdings sind die Jahreseinkommen laut Hauptverband mit der Höchstbeitragsgrundlage nach oben hin zensiert. Dies könnte zu einer Verzerrung der gemessenen Einkommensdifferenzen zwischen In- und AusländerInnen führen. Im Gegensatz zu den Hauptverbandsdaten sind die im Mikrozensus verfügbaren Einkommensdaten nicht zensiert (vgl. Baierl et al. 2011). Als Datenquelle für die Einkommensinformationen im Mikrozensus dienen die Jahresdaten der Lohnsteuer sowie Monatsdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Die Sensitivität der Resultate hinsichtlich der verschiedenen Einkommensdefinitionen wurde anhand der Daten der Mikrozensus der Jahre 2009 und 2010 untersucht. Hierbei ist zu bemerken, dass es sich bei den Daten laut Hauptverband um Brutto- und bei den Daten laut

Mikrozensus um Nettoeinkommen handelt. Die Resultate hinsichtlich der Einkommensunterschiede zwischen In- und AusländerInnen sind sehr ähnlich. Dies lässt sich am Beispiel des Einkommensunterschieds zwischen männlichen österreichischen und nicht-österreichischen Staatsbürgern demonstrieren. Die Korrelation zwischen den beiden Einkommensdefinitionen beträgt 90 %. Laut den Mikrozensusdaten beläuft sich der Lohnrückstand der Ausländer auf 14.4 % und die Diskriminierungskomponente beträgt je nach Spezifikation 8.7 % bzw. 2.8 %. Mit einem mittleren Lohnabstand von 15.1 % und einer Diskriminierungskomponente von 9.6 % bzw. 2.8 % fallen die Resultate anhand der Hauptverbandsdaten sehr ähnlich aus.

Appendix zu Kapitel 4

Tabelle 24: Verteilung der Charakteristika nach Staatsbürgerschaft, Männer

	AUT	EU27	Ex-YUCS (o. SLO)	Türkei	restl. Staaten
Bruttostundenlohn (in Euro)	11.1	10.8	9.2	9.0	8.8
Schulbildung (in Jahren)	11.7	13.0	10.9	10.0	12.1
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	11.0	6.1	7.5	7.0	4.8
Berufserfahrung (in Jahren)	20.5	19.4	22.1	18.7	17.3
Beschäftigung in AUT (Anteil letzte 5 Jahre)	0.9	0.8	0.9	0.8	0.7
Verheiratet	80.5	65.1	90.8	89.3	73.4
Alleinstehend	19.5	34.9	9.2	10.7	26.6
Arbeiter/in	45.2	41.4	85.9	89.8	66.1
Angestellt	54.8	58.6	14.1	10.2	33.9
Kinderanzahl					
keine Kinder	29.5	57.6	24.3	19.0	46.8
1 Kind	29.3	17.9	24.0	23.6	21.8
2 Kinder	30.0	19.1	35.6	33.3	18.5
3 Kinder +	11.2	5.3	16.0	24.1	12.9
Betriebsgröße					
0-9	13.6	12.2	12.6	10.2	13.7
10-19	8.1	9.7	10.4	8.3	9.7
20-49	15.1	14.7	18.2	14.6	16.1
50-499	40.8	42.2	43.7	45.3	42.7
500+	22.5	21.2	15.1	21.7	17.7
Wohnort Einwohner					
0-10.000	68.5	45.2	36.7	34.8	29.8
10.001-100.000	16.9	23.5	27.5	37.7	21.0
100.000 +	14.6	31.3	35.8	27.5	49.2
Bundesland					
Burgenland	4.8	1.9	2.9	1.5	1.6
Kärnten	9.9	9.2	9.5	0.7	7.3
Niederösterreich	11.8	9.0	9.5	12.2	4.0
Oberösterreich	15.3	10.5	13.7	9.7	13.7
Salzburg	10.6	10.3	19.9	8.0	10.5
Steiermark	12.6	7.6	6.0	2.7	10.5
Tirol	11.5	13.7	7.7	13.1	8.9
Vorarlberg	10.7	17.2	13.0	38.0	16.1
Wien	12.8	20.6	18.1	14.1	27.4

Tabelle 24 fortgesetzt: Verteilung der Charakteristika nach Staatsbürgerschaft, Männer

	AUT	EU27	Ex-YUCS (o. SLO)	Türkei	restl. Staaten
Branche					
Urproduktion*	3.2	3.1	1.2	3.2	1.6
Sachgüter	34.1	28.6	39.5	46.2	36.3
Bau	15.1	13.5	23.5	16.3	10.5
Handel	16.0	13.9	13.5	16.3	8.9
Beherbergung	1.7	5.0	3.6	3.6	14.5
Unternehmensnahe DL	18.8	22.9	14.8	10.9	16.9
Öffentliche DL	7.8	9.4	2.3	1.0	8.9
Sonstige DL	3.3	3.6	1.6	2.4	2.4
Berufe					
Führungskräfte	8.7	8.4	1.4	2.9	4.8
Akademiker	6.4	17.9	0.9	0.2	13.7
Techniker	22.1	17.7	4.9	4.1	5.6
Bürokräfte	8.4	6.3	1.7	1.7	4.8
Dienstleistungen	4.7	8.8	3.4	3.9	12.9
Landwirtschaft	0.7	0.6	0.6	1.0	1.6
Handwerk	28.6	22.3	42.0	25.5	20.2
Maschinenbediener	11.8	8.8	19.9	23.4	4.0
Hilfsarbeitskräfte	8.6	9.2	25.3	37.2	32.3
Berufliche Position					
Hilfstätigkeit	3.6	4.6	22.0	33.6	28.2
Angelernt	19.0	18.1	40.6	46.0	32.3
Mittlere Tätigkeit	47.1	38.5	32.2	17.3	18.5
Höhere Tätigkeit	15.3	11.5	3.1	1.9	6.5
Hochqualifiziert/führend	15.0	27.3	2.1	1.2	14.5
N	21,308	524	941	411	124

Quelle: Mikrozensus 2006-2010, AMDB

* Urproduktion = Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie

Tabelle 25: Verteilung der Charakteristika nach Staatsbürgerschaft, Frauen

	AUT	EU 27	Ex-YUCS (o. SLO)	Türkei	restl. Staaten
Bruttostundenlohn (in Euro)	9.3	9.0	7.1	6.6	7.9
Schulbildung (in Jahren)	12.0	13.1	10.5	9.6	13.7
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	9.5	4.9	7.6	5.2	3.8
Berufserfahrung (in Jahren)	19.7	18.0	23.7	19.6	16.1
Beschäftigung in AUT (Anteil letzte 5 Jahre)	0.9	0.7	0.8	0.7	0.6
Verheiratet	64.9	64.0	82.8	79.2	71.6
Alleinstehend	35.1	36.0	17.2	20.8	28.4
Arbeiter/in	19.7	21.9	76.3	83.3	37.3
Angestellt	80.3	78.1	23.7	16.7	62.7
Kinderanzahl					
keine Kinder	47.4	67.2	33.5	18.1	53.7
1 Kind	27.1	20.9	24.4	23.6	23.9
2 Kinder	19.1	10.0	31.6	29.2	19.4
3 Kinder +	6.3	1.9	10.5	29.2	3.0
Betriebsgröße					
0-9	18.2	19.6	12.4	8.3	13.4
10-19	7.9	9.6	8.1	5.6	9.0
20-49	12.7	14.8	14.4	13.9	9.0
50-499	35.4	31.5	38.0	47.2	43.3
500+	25.9	24.4	27.0	25.0	25.4
Wohnort Einwohner					
0-10.000	58.4	44.1	34.2	33.3	32.8
10.001-100.000	19.0	21.2	26.3	40.3	14.9
100.000 +	22.5	34.7	39.5	26.4	52.2
Bundesland					
Burgenland	5.9	3.9	1.9	0.0	0.0
Kärnten	10.6	7.1	8.4	1.4	4.5
Niederösterreich	10.4	10.6	7.2	4.2	17.9
Oberösterreich	12.1	6.1	11.2	4.2	9.0
Salzburg	10.5	10.6	21.1	16.7	11.9
Steiermark	11.8	7.7	4.3	1.4	4.5
Tirol	10.8	13.5	10.8	15.3	6.0
Vorarlberg	9.8	14.5	15.1	44.4	9.0
Wien	18.2	26.0	20.1	12.5	37.3

Tabelle 25 fortgesetzt: Verteilung der Charakteristika nach Staatsbürgerschaft, Frauen

	AUT	EU 27	Ex-YUCS (o. SLO)	Türkei	restl. Staaten
Branche					
Urproduktion*	1.5	1.0	1.7	1.4	0.0
Sachgüter	17.7	20.3	29.9	33.3	14.9
Bau	2.8	1.9	1.4	0.0	0.0
Handel	20.8	16.1	17.7	16.7	13.4
Beherbergung	6.2	14.8	18.4	23.6	28.4
Unternehmensnahe DL	20.8	16.4	14.8	13.9	20.9
Öffentliche DL	25.0	24.1	12.9	4.2	19.4
Sonstige DL	5.2	5.5	3.1	6.9	3.0
Berufe					
Führungskräfte	4.5	4.8	1.7	1.4	4.5
Akademiker	5.5	10.3	1.2	0.0	9.0
Techniker	26.4	29.6	6.2	8.3	17.9
Bürokräfte	28.3	16.4	4.5	5.6	16.4
Dienstleistungen	19.0	18.6	14.1	9.7	23.9
Landwirtschaft	0.7	0.3	1.0	1.4	0.0
Handwerk	2.8	3.5	4.8	5.6	0.0
Maschinenbediener	2.7	2.3	9.3	11.1	4.5
Hilfsarbeitskräfte	10.2	14.1	57.2	56.9	23.9
Berufliche Position					
Hilfstätigkeit	6.3	10.3	45.9	59.7	25.4
Angelernt	15.1	16.7	35.6	30.6	17.9
Mittlere Tätigkeit	52.2	40.5	15.3	8.3	34.3
Höhere Tätigkeit	15.2	15.1	1.9	0.0	9.0
Hochqualifiziert/führend	11.2	17.4	1.2	1.4	13.4
N	9,897	311	418	72	67

Quelle: Mikrozensus 2006-2010, AMDB

* Urproduktion = Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie

Tabelle 26: Verteilung der Charakteristika nach Migrationshintergrund

	Männer			Frauen		
	kein MH	1. Gen.	2. Gen.	kein MH	1. Gen.	2. Gen.
Bruttostundenlohn (in Euro)	11.2	9.6	11.0	9.5	7.9	8.5
Schulbildung (in Jahren)	11.8	11.3	11.3	12.1	11.6	11.6
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	11.1	7.4	9.5	9.8	7.6	7.7
Berufserfahrung (in Jahren)	20.6	21.6	17.7	19.6	22.9	16.3
Beschäftigung in AUT (Anteil letzte 5 Jahre)	0.9	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8
Verheiratet	79.0	85.5	80.7	63.3	73.3	67.6
Alleinstehend	21.0	14.5	19.3	36.7	26.7	32.4
Arbeiter/in	43.1	73.7	47.6	16.6	53.7	27.0
Angestellt	56.9	26.3	52.4	83.4	46.3	73.0
Kinderanzahl						
keine Kinder	31.5	28.5	31.2	49.4	38.7	36.0
1 Kind	29.6	21.9	29.7	27.3	26.1	27.9
2 Kinder	29.5	30.9	30.5	17.6	26.3	24.3
3 Kinder +	9.5	18.7	8.6	5.7	9.0	11.7
Betriebsgröße						
0-9	13.8	11.6	12.3	18.7	12.6	14.4
10-19	8.1	8.9	7.1	8.3	6.4	9.0
20-49	15.0	16.3	13.8	12.7	14.3	9.0
50-499	40.4	43.4	40.9	34.7	39.5	36.9
500+	22.8	19.7	26.0	25.6	27.2	30.6
Wohnort Einwohner						
0-10.000	70.7	36.0	42.4	61.1	34.3	35.1
10.001-100.000	16.2	28.2	34.6	18.6	23.8	36.9
100.000 +	13.2	35.7	23.0	20.3	41.9	27.9
Bundesland						
Burgenland	4.7	1.9	2.2	6.0	2.6	2.7
Kärnten	10.2	6.4	2.6	10.8	5.1	5.4
Niederösterreich	11.7	11.7	9.3	10.9	8.5	7.2
Oberösterreich	15.7	13.5	8.9	12.0	11.6	16.2
Salzburg	10.9	12.1	8.6	11.0	13.1	9.9
Steiermark	13.3	6.1	3.7	12.7	4.9	2.7
Tirol	11.6	10.8	11.9	10.9	10.7	8.1
Vorarlberg	9.8	16.5	34.6	8.9	14.0	27.9
Wien	12.2	21.0	18.2	16.8	29.6	19.8

Tabelle 26 fortgesetzt: Verteilung der Charakteristika nach Migrationshintergrund

	Männer			Frauen		
	kein MH	1. Gen.	2. Gen.	kein MH	1. Gen.	2. Gen.
Branche						
Urproduktion*	3.4	1.9	1.1	1.5	1.2	0.0
Sachgüter	32.9	34.4	42.4	15.8	24.3	27.0
Bau	14.5	18.5	9.7	3.0	1.1	0.9
Handel	16.2	15.0	18.2	20.6	17.2	30.6
Beherbergung	1.5	5.7	0.4	5.9	16.1	1.8
Unternehmensnahe DL	19.8	17.0	21.9	21.4	15.5	15.3
Öffentliche DL	8.4	4.8	4.5	26.2	19.5	17.1
Sonstige DL	3.3	2.8	1.9	5.5	5.1	7.2
Berufe						
Führungskräfte	9.0	3.6	9.3	4.7	4.7	3.6
Akademiker	6.9	4.6	4.8	5.7	4.0	6.3
Techniker	23.4	8.9	20.4	26.4	13.3	20.7
Bürokräfte	8.8	3.4	7.4	30.2	9.9	23.4
Dienstleistungen	4.4	6.1	4.8	19.7	17.0	24.3
Landwirtschaft	0.7	0.8	0.0	0.8	0.4	0.0
Handwerk	27.9	31.8	23.8	2.4	4.1	0.9
Maschinenbediener	11.0	16.0	14.9	2.1	6.1	4.5
Hilfsarbeitskräfte	7.8	24.8	14.5	8.0	40.5	16.2
Berufliche Position						
Hilfstätigkeit	2.9	20.8	8.2	4.3	33.2	15.3
Angelernt	17.9	35.2	21.2	12.9	25.6	12.6
Mittlere Tätigkeit	47.0	30.8	42.0	53.8	25.7	55.0
Höhere Tätigkeit	15.8	4.6	13.4	16.4	6.7	8.1
Hochqualifiziert/führend	16.4	8.7	15.2	12.6	8.9	9.0
N	11,137	1,598	269	5,110	802	111

Quelle: Mikrozensus 2006-2010, AMDB

* Urproduktion = Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie

Tabelle 27: Lohnfunktion Männer nach Staatsbürgerschaft, Spezifikation I

	AUT	Nicht-AUT	EU27	Ex-YUCS (o. SLO)	Türkei	restl. Staaten
Schulbildung	0.05365 (58.87)	0.04671 (19.65)	0.04541 (10.40)	0.02566 (5.60)	0.00581 (0.80)	0.06191 (6.16)
Betriebszugehörigkeit	0.00602 (9.55)	0.01215 (4.95)	0.01325 (2.23)	0.01330 (4.22)	0.00693 (1.39)	0.00544 (0.32)
Betriebszugehörigkeit^2	0.00005 (2.33)	-0.00018 (1.99)	-0.00012 (0.52)	-0.00027 (2.21)	-0.00004 (0.23)	0.00027 (0.42)
Berufserfahrung	0.01469 (17.90)	0.00747 (2.80)	0.00587 (1.00)	0.00572 (1.59)	0.00114 (0.21)	0.01376 (0.77)
Berufserfahrung^2	-0.00029 (14.76)	-0.00020 (3.21)	-0.00020 (1.45)	-0.00017 (2.06)	-0.00010 (0.77)	-0.00020 (0.44)
Beschäftigung in AUT (5 Jahre)	0.27855 (22.53)	0.18002 (6.51)	0.18634 (3.62)	0.17788 (4.12)	0.26851 (4.34)	0.03434 (0.26)
Alleinstehend	-0.04034 (8.76)	0.01160 (0.69)	-0.01671 (0.60)	0.01568 (0.57)	0.04803 (1.07)	-0.06150 (0.68)
Betriebsgröße (Referenz: 0-9)						
10-19	0.03834 (5.35)	0.03313 (1.47)	-0.04061 (0.87)	0.03206 (1.09)	0.11534 (2.33)	0.29013 (2.32)
20-49	0.06226 (10.31)	0.05544 (2.80)	0.04930 (1.18)	0.04299 (1.66)	0.10207 (2.37)	0.25311 (2.31)
50-499	0.11443 (22.50)	0.09436 (5.54)	0.07529 (2.14)	0.08646 (3.82)	0.14914 (4.02)	0.23114 (2.42)
500+	0.17338 (30.74)	0.15489 (7.89)	0.11249 (2.86)	0.13877 (5.06)	0.21663 (5.27)	0.31474 (2.79)
Wohnort (Referenz: 0-10.000 Einw.)						
10.001-100.000	-0.00382 (0.82)	0.01500 (1.11)	-0.00234 (0.08)	0.03808 (2.06)	0.03207 (1.25)	0.00979 (0.11)
100.000 +	-0.02013 (3.78)	-0.01588 (1.05)	-0.00850 (0.26)	0.00752 (0.38)	0.01195 (0.34)	0.08117 (1.00)
Bundesland (Referenz: Burgenland)						
Kärnten	0.04112 (4.53)	0.01604 (0.40)	0.12830 (1.48)	-0.05216 (1.07)	-0.14591 (0.95)	0.06941 (0.28)
Niederösterreich	0.05332 (6.10)	0.01517 (0.39)	0.02353 (0.27)	0.00553 (0.12)	-0.05251 (0.57)	0.01513 (0.06)
Oberösterreich	0.08775 (10.35)	0.05815 (1.52)	0.14533 (1.70)	0.02188 (0.47)	-0.02793 (0.30)	0.06932 (0.30)
Salzburg	0.08589 (9.62)	0.03649 (0.96)	0.10445 (1.22)	0.01717 (0.38)	-0.08788 (0.93)	-0.01007 (0.04)
Steiermark	0.04722 (5.45)	0.03204 (0.78)	0.16096 (1.83)	-0.03121 (0.60)	-0.06369 (0.59)	-0.04018 (0.17)
Tirol	0.06936 (7.89)	0.07002 (1.81)	0.14007 (1.67)	0.01658 (0.33)	-0.02999 (0.33)	0.10728 (0.45)
Vorarlberg	0.17130 (18.88)	0.14448 (3.85)	0.16767 (2.00)	0.12403 (2.62)	0.08694 (0.97)	0.25964 (1.12)
Wien	0.10630 (11.69)	0.06040 (1.54)	0.14946 (1.73)	-0.00696 (0.14)	-0.02181 (0.23)	0.16598 (0.70)
Kinderanzahl (Referenz: keine)						
1 Kind	-0.00866 (1.92)	-0.00294 (0.18)	0.02275 (0.69)	0.00985 (0.45)	0.02442 (0.62)	-0.01512 (0.17)
2 Kinder	0.00445 (0.95)	-0.01624 (1.02)	0.03099 (0.93)	-0.01656 (0.77)	0.02718 (0.70)	-0.07922 (0.80)
3 Kinder +	-0.02569 (4.22)	-0.03160 (1.69)	0.01212 (0.23)	-0.00620 (0.24)	0.00638 (0.15)	-0.07559 (0.71)
Konstante	1.13140 (64.64)	1.31705 (24.34)	1.35698 (11.76)	1.58250 (20.23)	1.70785 (12.54)	0.86678 (2.76)
Adjusted R^2	0.35000	0.30580	0.35610	0.20730	0.27100	0.33540
N	21,320	2,000	524	941	411	124

Bemerkung: abhängige Variable: Bruttostundenlohn (logarithmiert), kursive Zahlen in Klammern t-Statistik

Tabelle 28: Lohnfunktion Männer nach Staatsbürgerschaft, Spezifikation II

	AUT	Nicht-AUT	EU27	Ex-YUCS (o. SLO)	Türkei	restl. Staaten
Schulbildung	0.02317 (20.58)	0.01381 (4.66)	0.01364 (2.31)	0.01164 (2.44)	-0.00140 (0.20)	0.01255 (0.93)
Betriebszugehörigkeit	0.00550 (9.63)	0.00771 (3.48)	0.00683 (1.29)	0.01042 (3.50)	0.00356 (0.74)	-0.00298 (0.20)
Betriebszugehörigkeit^2	0.00000 (0.18)	-0.00009 (1.03)	0.00003 (0.12)	-0.00020 (1.79)	0.00004 (0.24)	0.00052 (0.91)
Berufserfahrung	0.01402 (18.75)	0.01016 (4.23)	0.00552 (1.06)	0.00979 (2.83)	0.00575 (1.07)	0.02848 (1.86)
Berufserfahrung^2	-0.00025 (13.99)	-0.00023 (4.11)	-0.00016 (1.30)	-0.00023 (2.89)	-0.00016 (1.30)	-0.00062 (1.60)
Beschäftigung in AUT (5 Jahre)	0.25032 (22.27)	0.15800 (6.33)	0.19620 (4.21)	0.13473 (3.26)	0.19502 (3.31)	0.04536 (0.40)
Alleinstehend	-0.03178 (7.63)	-0.00114 (0.07)	-0.03049 (1.21)	0.00891 (0.35)	0.04567 (1.08)	0.01146 (0.14)
Angestellt	0.08317 (17.51)	0.03959 (2.28)	0.04414 (1.30)	0.02611 (1.06)	0.01414 (0.34)	-0.15936 (1.37)
Kinderanzahl (Referenz: keine)						
1 Kind	-0.00294 (0.72)	0.00305 (0.21)	-0.01288 (0.43)	0.00458 (0.22)	0.01771 (0.48)	0.04566 (0.53)
2 Kinder	0.01062 (2.50)	-0.01355 (0.95)	0.02532 (0.85)	-0.02670 (1.32)	0.03225 (0.88)	0.03976 (0.44)
3 Kinder +	-0.00686 (1.24)	-0.03039 (1.81)	0.02895 (0.62)	-0.02320 (0.97)	0.00731 (0.19)	-0.04369 (0.45)
Betriebsgröße (Referenz: 0-9)						
10-19	0.04217 (6.51)	0.03953 (1.96)	-0.03919 (0.94)	0.03468 (1.26)	0.08175 (1.65)	0.37878 (3.47)
20-49	0.06419 (11.73)	0.06252 (3.50)	0.04430 (1.17)	0.04589 (1.88)	0.10780 (2.60)	0.21644 (2.18)
50-499	0.10945 (23.51)	0.09299 (5.96)	0.06122 (1.90)	0.07858 (3.66)	0.14323 (3.95)	0.20526 (2.22)
500+	0.16912 (32.25)	0.14076 (7.70)	0.08006 (2.16)	0.11993 (4.56)	0.20882 (5.11)	0.31583 (2.78)
Wohnort (Referenz: 0-10.000 Einw.)						
10.001-100.000	-0.00389 (0.92)	0.00711 (0.58)	0.00344 (0.13)	0.02679 (1.53)	0.02899 (1.20)	-0.08965 (1.12)
100.000 +	-0.01515 (3.12)	-0.01484 (1.09)	-0.00700 (0.24)	0.00624 (0.33)	0.04395 (1.31)	0.04634 (0.66)
Bundesland (Referenz: Burgenland)						
Kärnten	0.03435 (4.19)	-0.01522 (0.42)	0.04189 (0.54)	-0.04257 (0.94)	-0.16275 (1.09)	0.34747 (1.36)
Niederösterreich	0.04673 (5.90)	-0.01649 (0.47)	-0.02652 (0.34)	0.00493 (0.11)	-0.04671 (0.54)	0.08606 (0.34)
Oberösterreich	0.06921 (8.99)	0.03061 (0.89)	0.07777 (1.02)	0.02458 (0.56)	-0.01436 (0.16)	0.26616 (1.10)
Salzburg	0.06382 (7.88)	0.03375 (0.99)	0.08036 (1.06)	0.03477 (0.82)	-0.07229 (0.80)	0.27558 (1.12)
Steiermark	0.03952 (5.03)	0.00404 (0.11)	0.04776 (0.60)	-0.01497 (0.31)	-0.02157 (0.21)	0.07880 (0.31)
Tirol	0.06432 (8.09)	0.04260 (1.23)	0.06871 (0.92)	0.02597 (0.56)	-0.00521 (0.06)	0.27850 (1.11)
Vorarlberg	0.12611 (15.26)	0.10575 (3.12)	0.08403 (1.12)	0.13596 (3.07)	0.07824 (0.92)	0.39147 (1.64)
Wien	0.07985 (9.67)	0.03470 (0.99)	0.08096 (1.05)	-0.00172 (0.04)	-0.03616 (0.40)	0.33804 (1.39)

Tabelle 28 fortgesetzt: Lohnfunktion Männer nach Staatsbürgerschaft, Spezifikation II

	AUT	Nicht-AUT	EU27	Ex-YUCS (o. SLO)	Türkei	restl. Staaten
Branche (Referenz: Urproduktion*)						
Sachgüter	-0.02527 (2.85)	0.09224 (2.51)	0.18161 (2.87)	0.04987 (0.74)	0.02192 (0.29)	-0.03903 (0.15)
Bau	-0.03979 (4.23)	0.09520 (2.53)	0.22354 (3.36)	0.04914 (0.72)	-0.02205 (0.28)	0.07114 (0.27)
Handel	-0.11396 (12.23)	0.05951 (1.57)	0.12316 (1.90)	0.03044 (0.44)	-0.01714 (0.22)	-0.05168 (0.19)
Beherbergung	-0.22584 (15.21)	-0.12598 (2.82)	-0.03181 (0.40)	-0.15676 (2.00)	-0.18467 (1.77)	-0.34620 (1.30)
Unternehmensnahe DL	-0.09399 (10.19)	0.03753 (1.00)	0.17525 (2.72)	-0.03928 (0.57)	-0.10429 (1.32)	-0.00528 (0.02)
Öffentliche Verwaltung	-0.15039 (15.02)	-0.02031 (0.48)	0.04916 (0.71)	0.03904 (0.49)	0.01726 (0.14)	-0.28335 (1.09)
Sonstige DL	-0.09493 (8.08)	-0.04471 (0.95)	-0.02286 (0.29)	-0.02048 (0.24)	-0.11854 (1.21)	-0.23099 (0.75)
Berufe (Referenz: Führungskräfte)						
Akademiker	0.01232 (1.48)	0.06517 (2.03)	0.08071 (1.91)	0.07580 (0.80)	0.28983 (1.27)	-0.18590 (1.42)
Techniker	-0.01238 (2.01)	-0.00892 (0.29)	0.04047 (0.94)	-0.08030 (1.22)	-0.04116 (0.50)	-0.26715 (1.64)
Bürokräfte	-0.03748 (5.00)	-0.07044 (1.86)	-0.01896 (0.34)	-0.13258 (1.67)	-0.24738 (2.48)	-0.36627 (2.12)
Dienstleistungen	-0.14788 (15.83)	-0.15942 (4.26)	-0.08631 (1.60)	-0.22292 (2.93)	-0.20526 (2.03)	-0.49851 (2.59)
Landwirtschaft	-0.20921 (10.82)	-0.10633 (1.59)	-0.00629 (0.04)	-0.13218 (1.19)	-0.18675 (1.31)	-0.34033 (1.17)
Handwerk	-0.06420 (9.03)	-0.07523 (2.34)	-0.02812 (0.51)	-0.07695 (1.18)	-0.13934 (1.89)	-0.54303 (3.09)
Maschinenbediener	-0.09665 (12.00)	-0.07094 (2.13)	-0.03890 (0.65)	-0.10163 (1.53)	-0.08694 (1.19)	-0.42784 (2.14)
Hilfsarbeitskräfte	-0.09337 (10.60)	-0.09288 (2.81)	-0.08224 (1.26)	-0.09178 (1.39)	-0.14222 (1.97)	-0.47305 (2.56)
Berufliche Position (Referenz: Hilfstätigkeit)						
Angelernt	0.05331 (6.20)	0.04445 (3.24)	-0.00233 (0.04)	0.05891 (3.18)	0.02327 (1.00)	0.05731 (0.83)
Mittlere Tätigkeit	0.11614 (12.91)	0.10519 (6.18)	0.07294 (1.27)	0.08223 (3.57)	0.12918 (3.55)	0.20302 (1.92)
Höhere Tätigkeit	0.18682 (18.85)	0.23002 (8.17)	0.18978 (2.86)	0.24721 (5.44)	-0.01227 (0.16)	0.31880 (1.88)
Hochqualifiziert/führend	0.19109 (18.29)	0.25332 (8.65)	0.20947 (3.16)	0.17465 (2.87)	0.15035 (1.27)	0.34235 (2.18)
Konstante	1.48670 (65.51)	1.63444 (22.58)	1.60086 (10.56)	1.73970 (14.59)	1.90036 (11.54)	1.62091 (3.92)
Adjusted R ²	0.47020	0.44520	0.50400	0.31910	0.37260	0.57780
N	21,308	2,000	524	941	411	124

Bemerkung: abhängige Variable: Bruttostundenlohn (logarithmiert), kursive Zahlen in Klammern *t*-Statistik
 *Urproduktion = Land- und Forstwirtschaft, Energie, Bergbau

Tabelle 29: Lohnfunktion Frauen nach Staatsbürgerschaft, Spezifikation I

	AUT	Nicht-AUT	EU27	Ex-YUCS (o. SLO)	Türkei	restl. Staaten
Schulbildung	0.06656 (51.85)	0.05200 (14.48)	0.05571 (9.00)	0.02662 (4.43)	-0.01993 (0.85)	0.04067 (2.66)
Betriebszugehörigkeit	0.00513 (4.97)	0.01142 (2.76)	0.00935 (1.11)	0.00970 (2.18)	0.01033 (0.63)	0.00007 (0.00)
Betriebszugehörigkeit ²	0.00015 (4.80)	-0.00012 (0.76)	0.00009 (0.28)	-0.00008 (-0.5)	-0.00041 (0.55)	0.00192 (1.33)
Berufserfahrung	0.01892 (17.95)	0.00877 (2.46)	0.01452 (1.97)	-0.00464 (1.10)	-0.01057 (0.95)	0.01220 (0.60)
Berufserfahrung ²	-0.00039 (14.85)	-0.00025 (2.95)	-0.00034 (1.77)	0.00000 (0.02)	0.00034 (1.23)	-0.00026 (0.44)
Beschäftigung in AUT (5 Jahre)	0.19593 (13.29)	0.08430 (2.15)	0.17879 (2.56)	0.12055 (2.38)	-0.02243 (0.19)	-0.47938 (2.63)
Alleinstehend	0.00828 (1.54)	0.01993 (1.02)	0.01196 (0.37)	-0.01228 (0.46)	-0.04278 (0.53)	0.14145 (1.54)
Betriebsgröße (Referenz: 0-9)						
10-19	0.06146 (5.84)	0.03307 (0.94)	0.04361 (0.73)	0.05474 (1.26)	-0.00706 (0.05)	-0.21927 (1.36)
20-49	0.07551 (8.37)	0.03701 (1.21)	0.05716 (1.07)	0.08281 (2.20)	0.08103 (0.65)	-0.03850 (0.24)
50-499	0.11191 (15.71)	0.08129 (3.23)	0.11086 (2.56)	0.13481 (4.28)	0.04771 (0.45)	-0.00994 (0.08)
500+	0.14014 (18.31)	0.14026 (5.20)	0.12033 (2.56)	0.18572 (5.58)	0.24371 (2.26)	0.00920 (0.06)
Wohnort (Referenz: 0-10.000 Einw.)						
10.001-100.000	0.00044 (0.06)	-0.01614 (0.72)	0.02671 (0.62)	-0.01586 (0.59)	-0.01809 (0.31)	0.25100 (1.49)
100.000 +	-0.00225 (0.30)	-0.04484 (1.87)	0.04640 (1.06)	-0.04501 (1.57)	-0.04291 (0.46)	-0.01316 (0.10)
Bundesland (Referenz: Burgenland)						
Kärnten	0.01552 (1.19)	0.01391 (0.22)	0.01691 (0.18)	-0.03665 (0.46)	-	-
Niederösterreich	0.06282 (4.91)	0.01767 (0.29)	0.04649 (0.52)	-0.09175 (1.16)	0.47580 (1.68)	0.42770 (1.64)
Oberösterreich	0.06355 (5.06)	-0.00357 (0.06)	-0.04270 (0.44)	-0.05995 (0.78)	0.25015 (0.93)	0.26779 (1.02)
Salzburg	0.07599 (5.89)	0.06838 (1.17)	0.06773 (0.76)	0.04365 (0.59)	0.25548 (1.07)	0.22077 (0.89)
Steiermark	0.02280 (1.82)	0.01500 (0.23)	-0.04246 (0.46)	-0.03296 (0.38)	-0.01908 (0.06)	0.50054 (1.55)
Tirol	0.07823 (6.13)	0.05266 (0.90)	0.07132 (0.82)	-0.00821 (0.11)	0.31265 (1.24)	0.45131 (1.54)
Vorarlberg	0.12046 (9.08)	0.14705 (2.54)	0.18056 (2.04)	0.10122 (1.34)	0.27673 (1.11)	0.37652 (1.53)
Wien	0.12101 (9.48)	0.07916 (1.32)	0.09606 (1.08)	-0.00050 (0.01)	0.28636 (1.20)	0.22708 (0.87)
Kinderanzahl (Referenz: keine)						
1 Kind	-0.02850 (4.72)	-0.09559 (4.47)	-0.13352 (3.41)	-0.02664 (1.00)	-0.19682 (2.37)	-0.03593 (0.35)
2 Kinder	-0.05396 (7.73)	-0.11552 (5.15)	-0.18071 (3.40)	-0.04348 (1.60)	-0.03201 (0.34)	-0.01244 (0.11)
3 Kinder +	-0.06762 (6.23)	-0.13107 (4.04)	-0.12309 (1.12)	-0.05097 (1.36)	-0.14347 (1.66)	-0.33543 (1.35)
Konstante	0.86925 (35.55)	1.20491 (14.03)	1.03964 (7.65)	1.54873 (12.44)	1.85866 (5.68)	1.32428 (3.19)
Adjusted R ²	0.40320	0.34530	0.37630	0.22900	0.10920	0.23470
N	9,903	868	311	418	72	67

Bemerkung: abhängige Variable: Bruttostundenlohn (logarithmiert), kursive Zahlen in Klammern *t*-Statistik

Tabelle 30: Lohnfunktion Frauen nach Staatsbürgerschaft, Spezifikation II

	AUT	Nicht-AUT	EU27	Ex-YUCS (o. SLO)	Türkei	restl. Staaten
Schulbildung	0.03378 (22.60)	0.01863 (4.96)	0.02434 (3.59)	0.00486 (0.80)	-0.00218 (0.07)	0.01194 (0.93)
Betriebszugehörigkeit	0.00387 (4.25)	0.00783 (2.23)	0.00316 (0.43)	0.00487 (1.18)	0.00860 (0.45)	0.05548 (2.10)
Betriebszugehörigkeit^2	0.00011 (4.01)	-0.00001 (0.07)	0.00020 (0.72)	0.00006 (0.41)	-0.00049 (0.58)	-0.00047 (0.41)
Berufserfahrung	0.01844 (19.74)	0.01422 (4.65)	0.02043 (3.08)	0.00657 (1.48)	-0.00811 (0.63)	-0.01400 (0.85)
Berufserfahrung^2	-0.00034 (14.65)	-0.00031 (4.33)	-0.00041 (2.39)	-0.00019 (2.00)	0.00037 (1.18)	0.00034 (0.72)
Beschäftigung in AUT (5 Jahre)	0.16758 (12.84)	0.03854 (1.15)	0.10244 (1.62)	0.08639 (1.80)	-0.12525 (0.85)	-0.45099 (2.90)
Alleinstehend	0.01317 (2.78)	0.01498 (0.89)	0.01292 (0.44)	0.00076 (0.03)	0.02594 (0.28)	0.18442 (2.43)
Angestellt	0.06114 (6.72)	0.02016 (0.77)	0.03292 (0.60)	-0.00612 (0.18)	0.04059 (0.41)	0.03683 (0.26)
Kinderanzahl (Referenz: keine)						
1 Kind	-0.02106 (3.95)	-0.06435 (3.54)	-0.11973 (3.48)	-0.01500 (0.60)	0.00761 (0.07)	0.04253 (0.52)
2 Kinder	-0.04059 (6.59)	-0.06116 (3.18)	-0.13482 (2.82)	-0.02181 (0.86)	0.08353 (0.74)	0.07223 (0.84)
3 Kinder +	-0.05040 (5.25)	-0.07735 (2.82)	-0.10930 (1.13)	-0.05247 (1.50)	0.05136 (0.47)	0.04008 (0.18)
Betriebsgröße (Referenz: 0-9)						
10-19	0.04679 (5.03)	0.00038 (0.01)	0.02291 (0.42)	-0.01139 (0.28)	-0.03210 (0.18)	-0.09810 (0.89)
20-49	0.06482 (8.11)	0.01480 (0.57)	0.05286 (1.10)	0.02735 (0.77)	0.00323 (0.02)	0.15321 (1.19)
50-499	0.10174 (15.75)	0.02685 (1.19)	0.08861 (2.19)	0.04246 (1.33)	-0.01752 (0.15)	0.00288 (0.03)
500+	0.12795 (18.06)	0.05551 (2.25)	0.06744 (1.46)	0.09469 (2.74)	0.05735 (0.43)	-0.14675 (1.12)
Wohnort (Referenz: 0-10.000 Einw.)						
10.001-100.000	-0.00599 (0.96)	-0.00504 (0.27)	0.02450 (0.62)	-0.02497 (1.01)	0.02119 (0.29)	0.04961 (0.37)
100.000 +	0.00167 (0.25)	-0.03351 (1.61)	0.01913 (0.48)	-0.03324 (1.24)	-0.03852 (0.37)	0.10135 (0.88)
Bundesland (Referenz: Burgenland)						
Kärnten	0.01514 (1.32)	-0.03780 (0.70)	-0.03380 (0.40)	-0.03407 (0.46)	-	-0.10016 (0.38)
Niederösterreich	0.04412 (3.91)	-0.03163 (0.62)	-0.02371 (0.30)	-0.05477 (0.74)	0.22446 (0.82)	-0.23994 (1.40)
Oberösterreich	0.05055 (4.55)	-0.01856 (0.36)	-0.05411 (0.62)	-0.03145 (0.43)	0.12217 (0.46)	-0.21875 (1.19)
Salzburg	0.04986 (4.37)	0.04564 (0.91)	0.01590 (0.20)	0.04153 (0.59)	0.27261 (1.18)	-0.16846 (0.91)
Steiermark	0.01872 (1.69)	-0.02321 (0.42)	-0.06726 (0.80)	-0.03409 (0.42)	-	-
Tirol	0.07062 (6.27)	0.03181 (0.63)	0.01336 (0.17)	0.02431 (0.34)	0.29977 (1.30)	-0.07616 (0.37)
Vorarlberg	0.09177 (7.83)	0.08071 (1.62)	0.08676 (1.09)	0.09676 (1.36)	0.17777 (0.78)	-0.16641 (0.85)
Wien	0.08473 (7.49)	0.03634 (0.71)	0.03898 (0.49)	0.00939 (0.13)	0.23518 (0.94)	-0.39677 (2.17)

Tabelle 30 fortgesetzt: Lohnfunktion Frauen nach Staatsbürgerschaft, Spezifikation II

	AUT	Nicht-AUT	EU27	Ex-YUCS (o. SLO)	Türkei	restl. Staaten
Branche (Referenz: Urproduktion*)						
Sachgüter	-0.01518 (0.78)	-0.14698 (2.19)	-0.20275 (1.46)	-0.09541 (1.26)	0.12529 (0.72)	0.03558 (0.28)
Bau	-0.02182 (0.96)	-0.18629 (2.12)	-0.30728 (1.87)	-0.00878 (0.08)	-	-
Handel	-0.10550 (5.46)	-0.23421 (3.48)	-0.30381 (2.17)	-0.16611 (2.18)	-0.03333 (0.22)	-
Beherbergung	-0.17849 (8.45)	-0.33861 (5.02)	-0.34737 (2.47)	-0.25668 (3.34)	-0.18525 (1.20)	-0.38888 (3.32)
Unternehmensnahe DL	-0.02708 (1.40)	-0.21623 (3.20)	-0.16432 (1.17)	-0.22213 (2.85)	-0.03709 (0.23)	-0.07756 (0.70)
Öffentliche Verwaltung	-0.07015 (3.63)	-0.17593 (2.60)	-0.21039 (1.53)	-0.12642 (1.59)	-	0.07674 (0.60)
Sonstige DL	-0.10862 (5.16)	-0.31643 (4.30)	-0.38458 (2.63)	-0.24728 (2.75)	-0.19967 (1.27)	-0.27955 (1.45)
Berufe (Referenz: Führungskräfte)						
Akademiker	0.00097 (0.07)	-0.06507 (1.24)	-0.03200 (0.40)	0.14444 (0.99)	-	-0.62442 (3.50)
Techniker	0.00954 (0.82)	-0.08701 (1.90)	-0.02651 (0.37)	-0.17819 (2.25)	0.18330 (0.43)	-0.60483 (3.52)
Bürokräfte	-0.00790 (0.67)	-0.11815 (2.43)	-0.05257 (0.69)	-0.11688 (1.39)	0.02600 (0.06)	-0.57067 (3.62)
Dienstleistungen	-0.12858 (10.27)	-0.24439 (5.10)	-0.18597 (2.32)	-0.29939 (3.93)	0.05837 (0.14)	-0.58805 (3.46)
Landwirtschaft	-0.19748 (6.63)	-0.50482 (4.91)	-0.40202 (1.63)	-0.48706 (3.87)	-	-
Handwerk	-0.13410 (7.39)	-0.23554 (4.08)	-0.12781 (1.27)	-0.31066 (3.60)	0.01153 (0.03)	-
Maschinenbediener	-0.07939 (4.15)	-0.19597 (3.48)	-0.13184 (1.11)	-0.27114 (3.26)	0.12169 (0.29)	-0.60315 (2.52)
Hilfsarbeitskräfte	-0.11204 (7.26)	-0.22325 (4.46)	-0.18411 (2.04)	-0.27210 (3.50)	0.09466 (0.23)	-0.53523 (3.00)
Berufliche Position (Referenz: Hilfstätigkeit)						
Angelernt	0.03955 (3.71)	0.04268 (2.18)	0.00195 (0.03)	0.04215 (1.86)	0.08674 (1.39)	0.00808 (0.09)
Mittlere Tätigkeit	0.12497 (10.31)	0.12055 (3.97)	0.07943 (1.17)	0.08509 (2.05)	-0.00333 (0.02)	0.20247 (1.71)
Höhere Tätigkeit	0.19329 (14.33)	0.23809 (5.76)	0.20166 (2.55)	-0.00161 (0.02)	-	0.17107 (0.94)
Hochqualifiziert/führend	0.24377 (16.95)	0.25717 (5.87)	0.19934 (2.46)	0.14715 (0.99)	0.38835 (0.75)	0.11842 (0.83)
Konstante	1.23968 (35.30)	1.92938 (16.99)	1.74714 (8.11)	2.12742 (13.31)	1.59821 (4.35)	2.79254 (9.08)
Adjusted R ²	0.53840	0.54190	0.54260	0.38020	0.15320	0.71340
N	9,897	868	311	418	72	67

Bemerkung: abhängige Variable: Bruttostundenlohn (logarithmiert), kursive Zahlen in Klammern *t*-Statistik
 *Urproduktion = Land- und Forstwirtschaft, Energie, Bergbau

Tabelle 31: Lohnfunktion Männer nach Migrationshintergrund, Spezifikation I

	ohne MH	mit MH	1. Gen.	2. Gen.
Schulbildung	0.05414 (42.41)	0.04572 (17.63)	0.04268 (15.65)	0.05906 (7.39)
Betriebszugehörigkeit	0.00661 (7.68)	0.01167 (4.74)	0.01619 (5.70)	0.01317 (2.11)
Betriebszugehörigkeit ²	0.00001 (0.56)	-0.00009 (1.03)	-0.00037 (3.29)	-0.00007 (0.35)
Berufserfahrung	0.01588 (14.01)	0.01143 (3.99)	0.00970 (3.13)	0.01926 (2.45)
Berufserfahrung ²	-0.00030 (11.03)	-0.00032 (4.74)	-0.00027 (3.84)	-0.00044 (2.24)
Beschäftigung in AUT (5 Jahre)	0.27396 (15.76)	0.18850 (5.54)	0.16237 (4.55)	0.21549 (1.95)
Alleinstehend	-0.04594 (7.38)	-0.00356 (0.19)	-0.02343 (1.15)	0.05134 (1.21)
Betriebsgröße (Referenz: 0-9)				
10-19	0.04341 (4.41)	0.03353 (1.37)	0.02457 (0.94)	0.10174 (1.48)
20-49	0.06868 (8.27)	0.03426 (1.61)	0.03094 (1.37)	0.01628 (0.28)
50-499	0.12060 (17.30)	0.08934 (4.90)	0.08313 (4.26)	0.11978 (2.51)
500+	0.17347 (22.44)	0.12141 (5.99)	0.11438 (5.22)	0.14695 (2.89)
Wohnort (Referenz: 0-10.000 Einw.)				
10.001-100.000	0.00488 (0.75)	-0.00622 (0.44)	0.00464 (0.30)	-0.02700 (0.72)
100.000 +	0.00087 (0.11)	-0.04191 (2.65)	-0.02877 (1.73)	-0.09080 (1.84)
Bundesland (Referenz: Burgenland)				
Kärnten	0.04491 (3.58)	0.02498 (0.54)	-0.00803 (0.16)	0.33444 (2.51)
Niederösterreich	0.05664 (4.64)	0.04301 (1.00)	0.01663 (0.36)	0.25317 (2.30)
Oberösterreich	0.09363 (7.94)	0.07282 (1.70)	0.04319 (0.94)	0.29540 (2.67)
Salzburg	0.08832 (7.15)	0.05653 (1.31)	0.02435 (0.52)	0.29514 (2.63)
Steiermark	0.04886 (4.07)	0.03274 (0.71)	-0.00490 (0.10)	0.32864 (2.66)
Tirol	0.06470 (5.30)	0.06337 (1.47)	0.04234 (0.91)	0.20646 (1.91)
Vorarlberg	0.17770 (13.91)	0.14051 (3.32)	0.11351 (2.47)	0.31430 (3.01)
Wien	0.11074 (8.74)	0.07329 (1.69)	0.04952 (1.06)	0.26026 (2.33)
Kinderanzahl (Referenz: keine)				
1 Kind	-0.00757 (1.23)	-0.00824 (0.48)	-0.02530 (1.34)	0.01906 (0.46)
2 Kinder	0.00748 (1.16)	0.00011 (0.01)	-0.00599 (0.33)	0.00717 (0.18)
3 Kinder +	-0.00990 (1.12)	-0.04431 (2.32)	-0.05252 (2.57)	0.02983 (0.51)
Konstante	1.10463 (45.00)	1.32826 (21.79)	1.41723 (21.81)	0.89080 (5.24)
Adjusted R ²	0.3617	0.2924	0.2695	0.3965
N	11,140	1,869	1,598	271

Bemerkung: abhängige Variable: Bruttostundenlohn (logarithmiert), kursive Zahlen in Klammern t-Statistik

Tabelle 32: Lohnfunktion Männer nach Migrationshintergrund, Spezifikation II

	ohne MH	mit MH	1. Gen.	2. Gen.
Schulbildung	0.02553 (16.02)	0.01358 (4.46)	0.01138 (3.54)	0.02627 (2.54)
Betriebszugehörigkeit	0.00607 (7.77)	0.01023 (4.66)	0.01339 (5.28)	0.01635 (2.63)
Betriebszugehörigkeit ²	-0.00003 (1.12)	-0.00011 (1.34)	-0.00030 (3.02)	-0.00024 (1.23)
Berufserfahrung	0.01495 (14.43)	0.01206 (4.72)	0.01063 (3.87)	0.01642 (2.09)
Berufserfahrung ²	-0.00025 (10.25)	-0.00029 (4.96)	-0.00026 (4.20)	-0.00036 (1.84)
Beschäftigung in AUT (5 Jahre)	0.24261 (15.26)	0.14989 (4.92)	0.14060 (4.41)	0.21542 (1.96)
Alleinstehend	-0.03492 (6.18)	-0.00256 (0.16)	-0.02124 (1.17)	0.05636 (1.35)
Angestellt	0.08140 (12.35)	0.03687 (2.16)	0.02338 (1.27)	0.12159 (2.39)
Kinderanzahl (Referenz: keine)				
1 Kind	-0.00471 (0.85)	-0.00859 (0.56)	-0.02494 (1.49)	0.02667 (0.64)
2 Kinder	0.00981 (1.68)	0.00917 (0.62)	-0.00059 (0.04)	0.00694 (0.17)
3 Kinder +	0.00246 (0.31)	-0.02810 (1.65)	-0.04001 (2.20)	-0.00738 (0.13)
Betriebsgröße (Referenz: 0-9)				
10-19	0.04408 (4.94)	0.05160 (2.38)	0.04484 (1.95)	0.09044 (1.36)
20-49	0.06918 (9.17)	0.05024 (2.66)	0.04968 (2.47)	0.01813 (0.31)
50-499	0.11542 (18.01)	0.08954 (5.47)	0.08392 (4.79)	0.10701 (2.21)
500+	0.16940 (23.51)	0.11799 (6.39)	0.11036 (5.54)	0.13379 (2.54)
Wohnort (Referenz: 0-10.000 Einw.)				
10.001-100.000	-0.00318 (0.54)	-0.00299 (0.24)	0.00693 (0.51)	-0.01939 (0.53)
100.000 +	-0.00314 (0.45)	-0.02656 (1.88)	-0.01522 (1.03)	-0.10447 (2.10)
Bundesland (Referenz: Burgenland)				
Kärnten	0.03742 (3.29)	-0.00229 (0.06)	-0.03613 (0.83)	0.33592 (2.54)
Niederösterreich	0.04508 (4.07)	0.01383 (0.36)	-0.01489 (0.36)	0.27702 (2.50)
Oberösterreich	0.07315 (6.82)	0.03924 (1.03)	0.01326 (0.33)	0.28473 (2.53)
Salzburg	0.06212 (5.53)	0.04863 (1.27)	0.01917 (0.47)	0.30198 (2.57)
Steiermark	0.03822 (3.50)	0.00542 (0.13)	-0.03131 (0.72)	0.34347 (2.69)
Tirol	0.05529 (4.99)	0.04758 (1.25)	0.03054 (0.74)	0.21034 (1.89)
Vorarlberg	0.12668 (10.88)	0.09671 (2.57)	0.07907 (1.94)	0.28953 (2.70)
Wien	0.08052 (6.99)	0.05017 (1.30)	0.02880 (0.69)	0.27381 (2.37)

Tabelle 32 fortgesetzt: Lohnfunktion Männer nach Migrationshintergrund, Spezifik. II

	ohne MH	mit MH	1. Gen.	2. Gen.
Branche (Referenz: Urproduktion*)				
Sachgüter	-0.03934 (3.28)	0.05116 (1.27)	0.06850 (1.63)	-0.15065 (1.03)
Bau	-0.05075 (3.96)	0.03412 (0.83)	0.04975 (1.16)	-0.15104 (1.00)
Handel	-0.12675 (10.07)	-0.02020 (0.49)	0.00340 (0.08)	-0.25296 (1.71)
Beherbergung	-0.22954 (10.85)	-0.19078 (4.00)	-0.18453 (3.74)	-0.10978 (0.39)
Unternehmensnahe DL	-0.10755 (8.65)	-0.01502 (0.37)	0.00030 (0.01)	-0.16951 (1.14)
Öffentliche Verwaltung	-0.17216 (12.81)	-0.03301 (0.73)	-0.02237 (0.47)	-0.16912 (1.06)
Sonstige DL	-0.12201 (7.65)	-0.10399 (2.11)	-0.09504 (1.86)	-0.30311 (1.65)
Berufe (Referenz: Führungskräfte)				
Akademiker	0.01049 (0.93)	0.02440 (0.73)	0.03502 (0.94)	-0.00932 (0.11)
Techniker	-0.01054 (1.26)	-0.02839 (0.97)	-0.03572 (1.04)	-0.03453 (0.57)
Bürokräfte	-0.03647 (3.58)	-0.06242 (1.72)	-0.06930 (1.64)	-0.08283 (1.08)
Dienstleistungen	-0.13618 (10.44)	-0.17061 (4.52)	-0.17956 (4.18)	-0.18671 (2.14)
Landwirtschaft	-0.20143 (7.81)	-0.11444 (1.56)	-0.12139 (1.62)	-
Handwerk	-0.05788 (5.93)	-0.07156 (2.21)	-0.09268 (2.49)	0.03135 (0.42)
Maschinenbediener	-0.10047 (8.95)	-0.09245 (2.75)	-0.11365 (2.95)	-0.01824 (0.24)
Hilfsarbeitskräfte	-0.09745 (7.82)	-0.08751 (2.63)	-0.10945 (2.89)	0.03430 (0.41)
Berufliche Position (Referenz: Hilfstätigkeit)				
Angelernt	0.04218 (3.21)	0.05306 (3.57)	0.04962 (3.23)	0.04888 (0.85)
Mittlere Tätigkeit	0.10797 (7.89)	0.11341 (6.17)	0.11737 (6.10)	0.03831 (0.60)
Höhere Tätigkeit	0.17371 (11.71)	0.24236 (8.59)	0.24634 (7.65)	0.15047 (2.00)
Hochqualifiziert/führend	0.17971 (11.60)	0.27524 (8.99)	0.26375 (7.76)	0.20793 (2.47)
Konstante	1.46964 (45.29)	1.68554 (21.67)	1.76471 (21.13)	1.33694 (5.64)
Adjusted R ²	0.47710	0.44850	0.43390	0.45240
N	11,137	1,867	1,598	269

Bemerkung: abhängige Variable: Bruttostundenlohn (logarithmiert), kursive Zahlen in Klammern *t*-Statistik
 *Urproduktion = Land- und Forstwirtschaft, Energie, Bergbau

Tabelle 33: Lohnfunktion Frauen nach Migrationshintergrund, Spezifikation I

	ohne MH	mit MH	1. Gen.	2. Gen.
Schulbildung	0.06728 (37.62)	0.05218 (13.96)	0.05443 (13.81)	0.03229 (2.46)
Betriebszugehörigkeit	0.00659 (4.68)	0.00956 (2.57)	0.01010 (2.47)	0.02012 (1.82)
Betriebszugehörigkeit ²	0.00007 (1.55)	0.00002 (0.19)	-0.00004 (0.29)	-0.00018 (0.53)
Berufserfahrung	0.01872 (12.72)	0.00542 (1.44)	0.00341 (0.80)	0.01164 (1.05)
Berufserfahrung ²	-0.00037 (10.02)	-0.00017 (1.90)	-0.00010 (1.09)	-0.00033 (1.14)
Beschäftigung in AUT (5 Jahre)	0.22563 (10.77)	0.09942 (2.24)	0.08437 (1.78)	0.11296 (0.79)
Alleinstehend	0.00393 (0.54)	0.03131 (1.60)	0.03671 (1.75)	-0.01176 (0.21)
Betriebsgröße (Referenz: 0-9)				
10-19	0.07920 (5.63)	0.01813 (0.45)	0.06046 (1.40)	-0.27643 (2.59)
20-49	0.09196 (7.51)	0.02204 (0.68)	0.05474 (1.59)	-0.23849 (2.07)
50-499	0.12824 (13.24)	0.04526 (1.67)	0.06701 (2.31)	-0.06989 (0.91)
500+	0.15717 (15.03)	0.11071 (3.87)	0.13426 (4.37)	-0.04163 (0.50)
Wohnort (Referenz: 0-10.000 Einw.)				
10.001-100.000	0.00685 (0.71)	0.03591 (1.53)	0.02563 (1.02)	0.10274 (1.43)
100.000 +	0.02012 (1.96)	-0.00688 (0.28)	-0.02198 (0.85)	0.15101 (1.85)
Bundesland (Referenz: Burgenland)				
Kärnten	0.00786 (0.44)	0.04371 (0.68)	0.03219 (0.47)	0.23245 (1.15)
Niederösterreich	0.05920 (3.43)	0.10444 (1.76)	0.11749 (1.87)	0.06721 (0.36)
Oberösterreich	0.05379 (3.14)	0.09711 (1.68)	0.10019 (1.64)	0.10130 (0.58)
Salzburg	0.07420 (4.27)	0.11297 (1.95)	0.12859 (2.09)	0.11473 (0.66)
Steiermark	0.01198 (0.71)	0.09672 (1.49)	0.08895 (1.30)	0.38797 (1.81)
Tirol	0.07012 (4.04)	0.13454 (2.32)	0.13873 (2.26)	0.17969 (0.97)
Vorarlberg	0.12591 (6.87)	0.17796 (3.12)	0.19311 (3.18)	0.11886 (0.72)
Wien	0.13770 (7.92)	0.15822 (2.74)	0.16662 (2.72)	0.14499 (0.82)
Kinderanzahl (Referenz: keine)				
1 Kind	-0.02336 (2.85)	-0.05371 (2.49)	-0.04195 (1.82)	-0.10411 (1.51)
2 Kinder	-0.04012 (4.11)	-0.07486 (3.32)	-0.06650 (2.79)	-0.08662 (1.15)
3 Kinder +	-0.04810 (3.10)	-0.10883 (3.38)	-0.09211 (2.66)	-0.12350 (1.26)
Konstante	0.81913 (24.08)	1.14359 (12.94)	1.10400 (11.58)	1.41920 (5.23)
Adjusted R ²	0.42650	0.30330	0.30500	0.34940
N	5,113	913	802	111

Bemerkung: abhängige Variable: Bruttostundenlohn (logarithmiert), kursive Zahlen in Klammern t-Statistik

Tabelle 34: Lohnfunktion Frauen nach Migrationshintergrund, Spezifikation II

	ohne MH	mit MH	1. Gen.	2. Gen.
Schulbildung	0.03522 (17.01)	0.01957 (4.94)	0.01939 (4.81)	0.03120 (1.38)
Betriebszugehörigkeit	0.00520 (4.17)	0.00700 (2.21)	0.00606 (1.78)	0.01441 (1.22)
Betriebszugehörigkeit ²	0.00005 (1.29)	0.00003 (0.31)	0.00002 (0.20)	-0.00001 (0.02)
Berufserfahrung	0.01743 (13.28)	0.01473 (4.49)	0.01347 (3.76)	0.01328 (0.99)
Berufserfahrung ²	-0.00031 (9.67)	-0.00032 (4.32)	-0.00028 (3.51)	-0.00041 (1.19)
Beschäftigung in AUT (5 Jahre)	0.19260 (10.33)	0.05560 (1.45)	0.05589 (1.41)	0.05076 (0.30)
Alleinstehend	0.01203 (1.86)	0.02450 (1.47)	0.02743 (1.56)	0.02345 (0.41)
Angestellt	0.06313 (4.93)	0.04269 (1.49)	0.03465 (1.19)	0.06709 (0.46)
Kinderanzahl (Referenz: keine)				
1 Kind	-0.02005 (2.76)	-0.05827 (3.15)	-0.04398 (2.28)	-0.11061 (1.62)
2 Kinder	-0.03438 (3.97)	-0.04816 (2.50)	-0.04085 (2.05)	-0.10570 (1.37)
3 Kinder +	-0.04515 (3.27)	-0.06661 (2.41)	-0.04961 (1.72)	-0.17381 (1.61)
Betriebsgröße (Referenz: 0-9)				
10-19	0.05748 (4.59)	0.02728 (0.80)	0.05032 (1.40)	-0.20130 (1.77)
20-49	0.07558 (6.92)	0.02590 (0.92)	0.04759 (1.65)	-0.19707 (1.65)
50-499	0.11278 (12.74)	0.00522 (0.22)	0.01268 (0.51)	-0.04583 (0.53)
500+	0.13957 (14.36)	0.04652 (1.81)	0.05723 (2.12)	-0.00414 (0.04)
Wohnort (Referenz: 0-10.000 Einw.)				
10.001-100.000	-0.01108 (1.29)	0.03646 (1.82)	0.02743 (1.31)	0.03790 (0.50)
100.000 +	0.01118 (1.23)	0.00090 (0.04)	-0.02332 (1.05)	0.10677 (1.19)
Bundesland (Referenz: Burgenland)				
Kärnten	0.00678 (0.43)	0.04640 (0.84)	0.03270 (0.57)	0.14030 (0.67)
Niederösterreich	0.03835 (2.51)	0.06342 (1.25)	0.06527 (1.24)	0.05375 (0.28)
Oberösterreich	0.04423 (2.91)	0.07671 (1.55)	0.08073 (1.57)	0.15142 (0.87)
Salzburg	0.04263 (2.76)	0.12149 (2.45)	0.13474 (2.62)	0.12353 (0.72)
Steiermark	0.00991 (0.66)	0.08237 (1.47)	0.06707 (1.17)	0.45928 (1.98)
Tirol	0.06286 (4.09)	0.13941 (2.80)	0.13904 (2.71)	0.20154 (1.07)
Vorarlberg	0.09975 (6.13)	0.12287 (2.51)	0.13106 (2.57)	0.16245 (0.95)
Wien	0.09367 (6.05)	0.13627 (2.76)	0.14497 (2.83)	0.18206 (1.04)

Tabelle 34 fortgesetzt: Lohnfunktion Frauen nach Migrationshintergrund, Spezifik. II

	ohne MH	mit MH	1. Gen.	2. Gen.
Branche (Referenz: Urproduktion*)				
Sachgüter	-0.00927 (0.35)	-0.17417 (2.49)	-0.19280 (2.83)	-0.39865 (1.23)
Bau	0.01345 (0.44)	-0.15780 (1.63)	-0.18523 (1.91)	-
Handel	-0.09150 (3.50)	-0.27534 (3.90)	-0.27897 (4.05)	-0.52684 (1.59)
Beherbergung	-0.15895 (5.54)	-0.39809 (5.58)	-0.40673 (5.87)	-0.76646 (2.02)
Unternehmensnahe DL	-0.01729 (0.66)	-0.27059 (3.81)	-0.28332 (4.09)	-0.51130 (1.50)
Öffentliche Verwaltung	-0.05689 (2.18)	-0.20884 (2.94)	-0.20944 (3.02)	-0.57501 (1.68)
Sonstige DL	-0.09764 (3.43)	-0.31609 (4.21)	-0.34404 (4.63)	-0.60163 (1.72)
Berufe (Referenz: Führungskräfte)				
Akademiker	-0.02454 (1.23)	-0.09519 (1.88)	-0.07231 (1.38)	-0.09113 (0.37)
Techniker	-0.01826 (1.16)	-0.09541 (2.36)	-0.14085 (3.39)	0.27662 (1.60)
Bürokräfte	-0.03716 (2.33)	-0.11518 (2.73)	-0.15804 (3.57)	0.23777 (1.37)
Dienstleistungen	-0.15395 (9.13)	-0.25005 (6.00)	-0.28393 (6.63)	0.14963 (0.88)
Landwirtschaft	-0.21728 (5.52)	-0.57883 (4.32)	-0.59827 (4.57)	-
Handwerk	-0.17320 (6.73)	-0.24624 (4.48)	-0.28612 (5.18)	0.39252 (1.16)
Maschinenbediener	-0.09841 (3.56)	-0.15717 (3.05)	-0.19637 (3.76)	0.28077 (1.23)
Hilfsarbeitskräfte	-0.12981 (5.96)	-0.20684 (4.70)	-0.23429 (5.25)	0.13056 (0.66)
Berufliche Position (Referenz: Hilfstätigkeit)				
Angelernt	0.04762 (2.80)	0.05859 (2.76)	0.06354 (2.96)	-0.03937 (0.36)
Mittlere Tätigkeit	0.12726 (6.97)	0.13085 (4.04)	0.14691 (4.40)	-0.01642 (0.12)
Höhere Tätigkeit	0.20058 (10.12)	0.21630 (4.99)	0.27166 (6.06)	-0.07712 (0.44)
Hochqualifiziert/führend	0.25385 (12.16)	0.25491 (5.75)	0.26041 (5.73)	0.30305 (1.51)
Konstante	1.21028 (24.73)	1.81860 (15.85)	1.85334 (15.85)	1.75726 (3.90)
Adjusted R ²	0.55250	0.50550	0.53090	0.42190
N	5,110	913	802	111

Bemerkung: abhängige Variable: Bruttostundenlohn (logarithmiert), kursive Zahlen in Klammern *t*-Statistik
 *Urproduktion = Land- und Forstwirtschaft, Energie, Bergbau

5. Schlussfolgerungen

Die vorliegende Studie untersucht die Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt in Bezug auf Entlohnungsunterschiede und Jobchancen. Hinsichtlich beider Aspekte finden sich Hinweise für eine Diskriminierung der MigrantInnen.

Die Abwesenheit von Diskriminierung kann man als „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ oder als „gleicher Lohn für gleiche Produktivität“ definieren. Während das erste Konzept auf Lohnunterschiede in möglichst engen Berufsgruppen abzielt, den Zugang in diese – auch hierarchisch unterschiedlichen – Jobs aber ausklammert, zielt das zweite Konzept auf gleiche Entlohnung bei gleicher, messbarer Produktivität ab: Löhne werden nur um produktivitätsfördernde Komponenten bereinigt, nicht aber um Charakteristika, die nur mit der Jobwahl zu tun haben.

Die Untersuchung der Lohnunterschiede nach nationaler Herkunft deutet darauf hin, dass das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ annähernd gegeben ist: Nach Kontrolle von Humankapitalausstattung und Positionierung in der beruflichen Hierarchie verbleibt noch eine Lohnlücke von 2 %⁵⁰, die als Diskriminierung bezeichnet werden kann. Anders sieht es beim Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Produktivität“ aus: berücksichtigt man nur produktivitätsfördernde Komponenten, aber nicht die unterschiedliche Verteilung von InländerInnen und MigrantInnen in Berufe und berufliche Hierarchien, so verbleibt ein unerklärter Lohnunterschied von knapp 10 %. Die Diskriminierung fällt bei den Frauen bei beiden Konzepten etwas höher aus.

Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass bei dieser Methode alle nicht beobachtbaren Merkmalsunterschiede der Diskriminierungskomponente zugerechnet werden. So war es etwa nicht möglich um mangelhafte Sprachkenntnisse zu kontrollieren. Weiters wurden nur Personen untersucht, die mindestens 270 Tage beschäftigt waren. Darüber hinaus ist der Zugang zu bestimmten (hochbezahlten) Berufen bzw. zu besseren (höheren) Positionen nicht notwendigerweise diskriminierungsfrei (vergleiche die beiden Definitionen der Diskriminierung oben). Daher verwenden wir auch ein experimentelles Design („Correspondence Testing“) um mögliche Diskriminierung im Rekrutierungsprozess besser identifizieren zu können. Dieses ist aufgrund des großen Aufwandes und der Vergleichbarkeit von Jobs nur für bestimmte Berufsgruppen einsetzbar.

Im Folgenden werden die Resultate der Untersuchung nochmals kurz präsentiert und Ansatzbereiche für politische Maßnahmen identifiziert. Wir beginnen bei der Lohndiskriminierung und wenden uns dann den Jobchancen zu.

⁵⁰ Dieser und die folgenden Werte ergeben sich, wenn man die in dieser Studie verwendeten log Prozentpunkte in exakte Prozent umrechnet und anhand des Anteils der Männer und Frauen einen Durchschnittswert errechnet.

Laut unseren Berechnungen bleiben die Brutto-Stundenlöhne von vollzeit-beschäftigten AusländerInnen im privaten Sektor um 15 % hinter denen der ÖsterreicherInnen zurück. Lohnunterschiede nach nationaler Herkunft finden sich auch in anderen Staaten. Für UK und Deutschland betragen die generellen Lohnunterschiede zwischen InländerInnen und MigrantInnen ca. 15-20 %; für Dänemark und Spanien finden sich sogar noch etwas höhere Werte. Ein beachtlicher Anteil der gemessenen Lohnunterschiede zwischen ÖsterreicherInnen und MigrantInnen kann auf unterschiedliche Humankapitalausstattung zurückgeführt werden. Berücksichtigt man individuelle produktivitätsrelevante Merkmale wie Schulbildung, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeitsdauer dann ergibt sich noch ein unerklärter Lohnabstand von 10 %. Ein wesentlicher Teil des Einkommensrückstandes der AusländerInnen kann durch die Berufswahl und insbesondere die berufliche Funktion erklärt werden. Bei zusätzlicher Kontrolle um diese Einflussfaktoren verbleibt noch eine unerklärte Lohnlücke von 2 %. Im Vergleich dazu können nur rund 40 % des geschlechtsspezifischen Lohndifferentials (8 % von 19 %) durch unterschiedliches Humankapital oder andere produktivitätsbezogene Merkmale erklärt werden. Gleichermaßen gilt für die Studien in anderen europäischen Ländern, dass ein Großteil des Lohndifferentials auf unterschiedliche Produktivität und berufliche Positionen der MigrantInnen zurückgeführt werden kann. Das bedeutet, dass es weniger Diskriminierung im engeren Sinne - also ungleicher Lohn für gleiche Arbeit - gibt, jedoch haben MigrantInnen tendenziell einen schlechteren Zugang zu guten Jobs oder beruflichem Aufstieg.

In Hinblick auf Lohndifferenzial und Diskriminierung bestehen deutliche Unterschiede zwischen den MigrantInnengruppen. EU-BürgerInnen weisen einen geringen durchschnittlichen Lohnrückstand auf und es finden sich keine signifikanten Hinweise auf Diskriminierung. Deutlich höher fällt die Lohnlücke bei StaatsbürgerInnen aus den Nachfolgestaaten von Jugoslawien, aus der Türkei und den restlichen Dritt-Ländern aus. Insbesondere Frauen aus der Türkei und mit Abstand Ex-Jugoslawien bleiben mit ihren Stundenlöhnen deutlich hinter den Österreicherinnen zurück. Nach Kontrolle um Humankapital und berufliche Position ergibt sich ein statistisch signifikanter unerklärter Rest (Diskriminierung) im Ausmaß von rund 4 % bei den StaatsbürgerInnen aus Ex-Jugoslawien bzw. aus den Dritt-Staaten (Frauen 8 %). Hingegen erklärten bei den TürkInnen die schlechte Humankapitalausstattung und die berufliche Position annähernd den gesamten Lohnrückstand, sodass sich für diese Gruppe keine signifikante Diskriminierung ergibt. Ein ähnliches Bild zeichnet die Analyse auf Basis des Migrationshintergrunds. Bei ZuwanderInnen der ersten Generation ermitteln wir eine Diskriminierungskomponente bei der Entlohnung von etwas über 4 %, ZuwanderInnen der zweiten Generation werden hingegen nicht diskriminiert.

Die Verwerfung der ökonomischen Assimilationshypothese und die Analyse der Lohnunterschiede über die gesamte Lohnverteilung hinweg deuten auf gravierende Defizite der AusländerInnen hinsichtlich ihres beruflichen Aufstiegs hin. Insbesondere im mittleren und oberen Bereich der Lohnverteilung bleibt die Entlohnung der ZuwanderInnen zurück. Ein

ähnlicher Verlauf zeigt sich auch bei der Diskriminierungskomponente, die ebenfalls mit der Einkommenshöhe ansteigt.

Insgesamt gesehen bestehen deutliche Entlohnungsunterschiede zwischen In- und AusländerInnen. Wie auch in anderen Ländern variieren diese nach Herkunftsland der MigrantInnen. Insbesondere MigrantInnen aus den traditionellen Herkunftsländern und aus Dritt-Staaten verdienen weniger als ÖsterreicherInnen. Ein Großteil dieser Lohnunterschiede geht aber auf die ungünstige Humankapitalausstattung und die berufliche Position zurück. Nach Kontrolle um diese Faktoren verbleibt noch ein Einkommensrückstand von 2 % als Diskriminierung. Bedenklich erscheint, dass es keine Hinweise für einen Aufholprozess der MigrantInnen mit zunehmender Aufenthaltsdauer in Österreich gibt.

Neben den Defiziten beim arbeitsmarktrelevanten Humankapital besteht ein markanter Einfluss der beruflichen Position auf die geringe Entlohnung der MigrantInnen der ersten Generation. Diese sind im unteren Bereich der Berufshierarchie angesiedelt und führen überdurchschnittlich oft Hilfs- bzw. angelernten Tätigkeiten aus. Die Daten des Sonderprogramms 2008 des Mikrozensus zeigen, dass Migrant/innen überdurchschnittlich oft auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen (vgl. etwa Huber 2010, Stadler, und Wiedenhofer-Galik 2011, Titelbach et al. 2013). Rund 25 % der ZuwanderInnen werden laut eigener Einschätzung nicht adäquat eingesetzt, bei den Personen ohne Migrationshintergrund beträgt der Anteil 10 %. Rund ein Drittel der überqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund hätten nach eigenen Angaben erhöhte Chancen, einen qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz zu finden, wenn sie über bessere Deutschkenntnisse verfügen würden.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ergeben sich mehrere Ansatzpunkte zur Verringerung der Lohnlücke. Notwendig wären etwa zusätzliche Maßnahmen, die auf eine Hebung des Humankapitalpotenzials der ZuwanderInnen abzielen. Hierbei gilt es einerseits bestehende Defizite (Sprache, berufliche Fähigkeiten) durch Maßnahmen der Bildungspolitik und der aktiven Arbeitsmarktpolitik abzubauen. Andererseits müssen verstärkte Anstrengungen unternommen werden, um die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu erleichtern. Ziel wäre es etwa, einen One-Stop-Shop dafür einzurichten. Weiters sollte es möglich sein, allfällige für Österreich notwendige Zusatzqualifikationen einfacher zu erwerben. Wesentlich scheinen aber auch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die es den AusländerInnen ermöglichen, in der beruflichen Hierarchie aufzusteigen. Hier bietet sich etwa der Ausbau von qualifikations- und berufsspezifischen Deutschkursangeboten an (vgl. auch Krause und Liebig 2012).

Die vorliegende Studie dokumentiert die Bedeutung der formalen Bildung für die Entlohnung. Selbst bei gleich langer Schulbildung erzielen MigrantInnen geringere Löhne. Vorliegende Befunde deuten auch darauf hin, dass MigrantInnen im heimischen Schulsystem Benachteiligungen ausgesetzt sind (vgl. z. B. Titelbach et al. 2013). Personen mit

Migrationshintergrund haben deutlich geringere Chancen höhere Ausbildungen zu besuchen und ein höheres Risiko des vorzeitigen Bildungsabbruchs. Aus Sicht einer arbeitsmarktorientierten Bildungspolitik ergeben sich hier Anknüpfungspunkte. So könnte etwa durch frühzeitige Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund allfälligen späteren Benachteiligungen am Arbeitsmarkt entgegen gewirkt werden. Die ausgleichende Rolle der Schule ist im Falle eines eher bildungsfernen Elternhauses bei Kindern von MigrantInnen besonders wichtig.

Das Correspondence Testing Experiment zur Untersuchung der Jobchancen von MigrantInnen erbringt deutliche Hinweise für die Diskriminierung serbischer, türkischer, chinesischer und nigerianischer BewerberInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. ÖsterreicherInnen werden insgesamt am häufigsten zu Jobinterviews (37 %) eingeladen. Unter den MigrantInnen schneiden die serbischen und chinesischen BewerberInnen am besten ab. Ihre Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, ist dennoch um fast 10 Prozentpunkte niedriger als jene der ÖsterreicherInnen. Sie sind dicht gefolgt von der Gruppe der TürkinInnen mit einer Erfolgsrate von 25.3%. Das absolute Schlusslicht bildet die Gruppe der NigerianerInnen, für die nur weniger als jede fünfte Bewerbung tatsächlich zu einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch führt und deren Einladungsrate mit 18.7% ungefähr der Hälfte jener der Gruppe der ÖsterreicherInnen entspricht.

Anonyme Bewerbungen stellen eine mögliche Maßnahme dar, um Diskriminierung von Minderheiten bei der Stellenbewerbung zu bekämpfen. Bei den anonymen Bewerbungen werden Charakteristika, die im Bewerbungsprozess zu Diskriminierung führen können, entweder gar nicht preisgegeben oder von der firmeninternen Administration vor der Weitergabe an Personalverantwortliche geschwärzt. Insbesondere das Alter, das Geschlecht und ein eventueller Migrationshintergrund sollen bei anonymen Bewerbungen unbekannt bleiben.

Tatsächlich ist unklar, wie viel Information für eine aussagekräftige Bewerbung wirklich nötig ist. Im internationalen Vergleich variiert die Menge an Informationen, die bei Bewerbungen bekannt gegeben werden, beträchtlich. So ist es im deutschsprachigen Raum üblich, Bewerbungen besonders detailreich zu gestalten, darüber hinaus ist die Anzahl an beigelegten Dokumenten ungewöhnlich groß. In den USA, auf der anderen Seite, werden in einer Bewerbung nur wenige Details über eine Person bekannt gegeben. Insbesondere die im deutschsprachigen Raum übliche Beilage eines Fotos wird im anglosächsischen Raum als höchst ungewöhnlich beurteilt, da dies dort zum Schutz von Diskriminierung verboten ist.

In den letzten Jahren wurden anonyme Bewerbungen von der Politik verstärkt diskutiert. So führte Frankreich im Jahr 2006 ein Gesetz ein, das Firmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen zur Einführung von anonymen Bewerbungen verpflichtet. Da jedoch keinerlei Sanktionen bei einer Nichtbefolgung drohen, hat dieses Gesetz keine praktische Bedeutung. Die Liberalen

Demokraten in Großbritannien brachten im Jahr 2009 einen Gesetzesvorschlag zur Einführung anonymer Bewerbungen ein, dieser wurde jedoch vom Parlament abgelehnt. Auch im deutschsprachigen Raum fanden anonyme Bewerbungen verstärkt politisches Interesse. So initiierte die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2008 ein Pilotprojekt zu anonymen Bewerbungen und auch in Österreich wurde im Herbst 2012 ein entsprechendes Projekt gestartet, das jedoch zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen ist.

Experimente zur Untersuchung des Effekts anonymer Bewerbungen wurden neben Deutschland auch in anderen europäischen Ländern, u.a. in Frankreich, den Niederlanden und Schweden durchgeführt. Die Resultate aus diesen Studien sind gemischt. So ermitteln etwa Aslund und Nordström Skans (2012), dass Frauen und Personen mit Migrationshintergrund durch anonyme Bewerbungen höhere Chancen besitzen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Betrachtet man jedoch auch die zweite Stufe des Bewerbungsprozesses, so stellt sich heraus, dass aufgrund von anonymen Bewerbungen nur Frauen, nicht jedoch MigrantInnen, eine höhere Wahrscheinlichkeit besitzen, tatsächlich für eine Position eingestellt zu werden. Da die untersuchten Jobs darüber hinaus weiblich dominiert sind, ist unklar, ob in diesem Fall das politische Ziel einer großen Diversität realisiert wurde. Das größte Problem anonymer Bewerbungen zeigt sich jedoch anhand von Experimenten in Deutschland (Krause et al. 2012a, 2012b): Anonyme Bewerbungen können nämlich zu einer Schlechterstellung von Minderheiten führen, wenn Unternehmen, die diverse Team bewusst anstreben, entsprechende KandidatInnen nicht mehr identifizieren können. Das ist insbesondere dann ein Problem, wenn demographische Minderheiten z.B. aufgrund einer sozialen Schlechterstellung schlechtere Schulen besuchen oder weniger eloquente Bewerbungsschreiben verfassen. Diskriminierung, wie im Kapitel 3 gemessen, könnte jedoch durch anonyme Bewerbungen eliminiert werden.

Literaturverzeichnis

Agerström, J., Björkl, F., Carlsson, R. and D. O. Rooth (2012): Warm and competent Hassan = cold and incompetent Eric: A harsh equation of real-life hiring discrimination, Linnaeus University Working Paper 2012-9.

Aigner, D. and G. Cain (1997): Statistical theories of discrimination in the labor market, *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175-187.

Albrecht, J., Bjorklund, A. and S. Vroman (2003): Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 383-396.

Allasino, E., Reyneri, E., Venturini, A. and G. Zicone (2006): Labour market discrimination against migrant workers in Italy, *ILO International Migration Papers*, No. 67, ILO, Geneva.

Altonji, J., and R. Blank (1999): Gender and Race in the Labor Market, in Ashenfelter, O. C., and D. Card, *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C, 3143-3259.

Andriessen, I., Jakobsson, N. and A. Kosadam (2012): Ethnic discrimination in the Dutch labour market: its relationship with job characteristics and multiple group membership, *Work and Occupation*, 39(3), 237-269.

Arai, M., Bursell, M. and L. Nekby (2011): The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employers Priors against Men and Women with Arabic Names, Centre Emile Bernheim Working Paper No. 11/027.

Arriijn, P., Feld, S. and A. Nayer (1998): Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: The Case of Belgium, *ILO International Migration Paper*, No. 23, ILO, Geneva.

Arrow K. J. (1973): The theory of discrimination, discrimination in labor markets, Princeton University Press, 3-33.

Aslund, O. and O. N. Skans (2012): Do anonymous job application procedures level the playing field? *Industrial and Labor Relations Review*, 65(1), 82-107.

Attström, K. (2008): Discrimination against native Swedes of immigration origin in access to employment, *ILO International Migration Paper*, No. 86E, ILO, Geneva.

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. and C. Vandamme (2013): Do employers discriminate less if vacancies are difficult to fill? Evidence from a field experiment, CES ifo Working Paper No. 4093.

Baierl, A., Gumprecht, D. und N. Gumprecht (2011): Monatliches Nettoeinkommen im Mikrozensus - Konzept, *Statistische Nachrichten*, 596-612.

Beblo, M., Ohlert, C. and E. Wolf (2012): Ethnic wage inequality within German establishments: Empirical evidence based on linked employer-employee data, Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung, Berlin, Discussion Paper 19.

Becker, G. S. (1957): *The economics of discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.

Bell, B. (1997): The performance of immigrants in the UK: Evidence from the GHS, *The Economic Journal*, 333-344.

Bertrand, M. and S. Mullainathan (2004): Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination, *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.

Behtoui, A. (2004): Unequal opportunities for young people with immigrant background in Sweden, *Labour*, 18, 633-660.

Blinder, A. S. (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural estimates, *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.

Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H. and C. Zulehner (2013a): The gender wage gap in Austria: eppur si muove! *Empirica*, 40, 585-606.

Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H. and C. Zulehner (2013b): The distribution of the gender pay gap in Austria: evidence from matched employer-employee data and tax records, *Journal for Labour Market Research*, 46, 19-34.

Bonjour, D. and M. Gerfin (2001): The unequal distribution of unequal pay – An empirical analysis of the gender wage gap in Switzerland, *Empirical Economics*, 407-427.

Booth, A., Leigh, A. and E. Varganova (2012): Does racial and ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(4), 547-573.

Borjas, G. (1985): Assimilation, changes in cohort quality, and earnings of immigrants, *Journal of Labor Economics*, 3(4), 463-489.

Borjas, G. (1994): The economics of immigration, *Journal of Economic Literature*, 32, 1667-1717.

Bovenkerk, F., Gras, M. J. I. and D. Ramsoedh (1994): Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands, ILO International Migration Paper, No. 4, ILO, Geneva.

Bursell, M. (2007): What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process, The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies Working Paper 2007:7.

Canal-Domínguez, J. F. and C. Rodríguez-Gutiérrez (2008): Analysis of wage differences between native and immigrant workers in Spain, *Spanish Economic Review*, 10, 109–134.

Carlsson, M. and D. O. Rooth (2007): Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data, *Labour Economics*, 14, 716-729.

Cediey, E. and F. Foroni (2008): Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France, ILO International Migration Papers, No. 85E, ILO, Geneva.

Chiswick, B. R. (1978): The effect of Americanization on the earnings of foreign-born, *Journal of Political Economy*, 86(5), 897-921.

Chiswick, B. R. and P. W. Miller (2008): Why is the payoff to schooling smaller for immigrants? *Labour Economics*, 15, 1317–1340.

Chiswick, B. R. and P. W. Miller (2009): The international transferability of immigrants' human capital, *Economics of Education Review*, 28, 162–169.

Cornell, B. and I. Welch (1996): Culture, information, and screening discrimination, *Journal of Political Economy*, 104(3), 542-571.

Dustmann, C., Gltiz, A. and T. Vogel (2010): Employment, wages, and the economic cycle: Differences between immigrants and natives, *European Economic Review*, 54(1), 1-17.

Drydakis, N. and M. Vlassis (2010): Ethnic discrimination in the Greek labour market: Occupational access, insurance coverage and wage offers, *The Manchester School*, 78(3), 201-218.

Eid, P. (2012): Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un 'testing' mené dans la grand Montréal, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, Quebec.

Ehrenberg, R. and R. Smith (1997): *Modern labor economics: Theory and public policy*, New York: Harper Collins.

Elliot, R. and Lindley, J. (2008): Immigrant wage differentials, ethnicity and occupational segregation, *Journal of the Royal Statistical Society*, 171(3), 645-671.

Fibbi, R., Lerch, M. and P. Wanner (2006): Unemployment and discrimination against youth of immigrant origin in Switzerland: when the name makes the difference, *Journal of International Migration and Integration*, 7, 351-366.

Firth, M. (1981): Racial discrimination in the British labor market, *Industrial and Labor Relations Review*, 34(2), 265-272.

Fitzenberger, B. and G. Wunderlich (2002): Gender wage differences in West Germany: A cohort analysis, *German Economic Review*, 379-414.

Fix, M. and R.J. Struyk (1993): *Clear and convincing evidence. Measurement of discrimination in America*, The Urban Institute Press, Washington D.C.

Fortin, N., T. Lemieux, and S. Firpo, (2011); Decomposition methods in economics, in Ashenfelter O., Layard, R. and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4A, 1-102.

Gächter, A. (2004): *Detecting discrimination against migrants*, ZSI Discussion Paper Nr. 3, Wien: ZSI.

Goldberg, A., Mourinho D. and U. Kulke (1995): *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*, ILO International Migration Paper, No. 7, ILO, Geneva.

Grandner, T., and D. Gstach (2012): *Decomposing wage discrimination in Germany and Austria with counterfactual densities*, Department of Economics Working Papers wuwp145, University of Economics, Vienna.

Heckman, J. and P. Siegelman (1993): The Urban Institute Audit Studies: Their methods and findings, in Fix and Struyk (eds.), Urban Institute Press, Washington, D.C., 187-258.

Hirsch, B. and E. Jahn (2012): Is there monopsonistic discrimination against immigrants? First evidence from linked employer-employee data. LASER Discussion paper, 59.

Jacquement, N. and C. Yannelis (2011): Indiscriminate discrimination: A correspondence test for ethnic homophily in the Chicago labor market, Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne Working Paper No. 2011.13.

Jahn B. (2008): The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. The Stata Journal, 8(4), 453-479.

Kaas, L. and C. Manger (2012): Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment, German Economic Review, 13(1), 1-20.

Kee, P. (1995): Native-Immigrant wage differentials in the Netherlands: Discrimination?, Oxford Economic Papers, 47(2), 302-317.

Klose, A. und K. Kühn (2010): Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

Koenker, R. and K. F. Hallock (2001): Quantile regression, Journal of Economic Perspectives, 15(4), 143-156.

Krause, A., Rinne, U. and K. Zimmermann (2012a): Anonymous job applications of fresh Ph.D. economists, Economics Letters, 117, 441-444.

Krause, A., Rinne, U. and K. Zimmermann (2012b): Anonymous job applications in Europe, IZA Journal of European Labor Studies, 1 Article 5, Open Access.

Krause, K. and T. Liebig (2012): The labour market integration of immigrants and their children in Austria. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 127. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs: OECD Publishing.

le Grand, K. and R. Szulkin (2002): Permanent disadvantage or gradual integration: Explaining the immigrant – natives earnings gap in Sweden, Labour, 16(1), 37–64.

Lehmer, F. and J. Ludsteck (2011): The immigrant wage gap in Germany: Are East Europeans worse off? International Migration Review, 4, 872-906.

Licht, G. and V. Steiner (1994): Assimilation, labor market experience, and earnings profiles of temporary and permanent immigrant workers in Germany, International Journal of Applied Economic, 8(2), 130-156.

Liu, P., Zhang J. and S. Chong (2004): Occupational segregation and wage differentials between natives and immigrants: Evidence from Hong Kong, Journal of Development Economics 73, 395-413.

Lundberg, S. and R. Startz (1983): Private discrimination and social intervention in competitive markets, American Economic Review, 73(3), 340-347.

Marmaros, D. and B. Sacerdote (2002): Peer and social networks in job search, *European Economic Review*, 46(4-5), 870-879.

McGinnity, F. and P. D. Lunn (2011): Measuring discrimination facing ethnic minority job applicants: an Irish experiment, *Work, Employment and Society*, 25(4), 693-708.

Melly, B. (2006): Estimation of counterfactual distributions using quantile regression, mimeo.

Midtboen, A. (2012): Discrimination of the second generation: Evidence from a field experiment in Norway, Institute for Social Research Working Paper, Oslo.

Neuman, S. and J. G. Silber (1996): Wage Discrimination across ethnic groups: Evidence from Israel, *Economic Inquiry*, XXXIV, 648-661.

Nielsen, H. S., Rosholm, N., Smith, N. and L. Husted (2004): Qualifications, discrimination or assimilation: an extended framework for analysing immigrant wage gaps, *Empirical Economics*, 29, 855-883.

Nopo, H. (2004): Matching as a tool to decompose wage gaps, IZA WP 981.

Oaxaca, R. (1973): Male-female wage differentials in urban labor markets, *International Economic Review*, 14, 693-709.

OECD (2013): Discrimination against immigrants – measurement, incidence and policy instruments, in: *International Migrant Outlook 2013*, OECD, 191-230.

Oreopoulos, P. (2011): Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes, *American Economic Journal: Economic Policy*, 3, 148-171.

Pager D., Western B. and B. Bonikowsky (2009): Discrimination in a low-wage labor market: A field experiment, In: *American Sociological Review* 74/5, 777-799.

Phelps, E. (1972): The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, 62, 659-661.

Prada, A. de., Actis, W., Pereda C. and R. Pérez Molina (1995): Labour market discrimination against migration workers in Spain, ILO International Migration Papers, No. 9, ILO, Geneva.

Riach, P. and J. Rich (2010): An experimental investigation of age discrimination in the English labor market, *Annales d'Economie et de Statistique*, 99-100, 169-185.

Simón, H., Sanromá, E. and R. Ramos (2008): Labour segregation and immigrant and native-born wage distributions in Spain: an analysis using matched employer–employee data, *Spanish Economic Review*, 10, 135–168.

Statistik Austria (2013): Bevölkerung nach detailliertem Geburtsland und Bundesland.

Thalhammer, E., Zucha, V., Enzenhofer, E., Salfinger, B. and Ogris G. (2001): Attitudes towards minority groups in the European Union. A special analysis of the Eurobarometer

2000 survey on behalf of the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, Wien: SORA.

Titelbach, G., Davoine, T., Hofer, H., Schuster, P. und M. Steiner (2013): Potentiale durch die Integration von Migrant/innen in Arbeitsmarkt und Bildung, Studie im Auftrag des Integrationsfonds, Wien, IHS.

Weichselbaumer, D. (2004): Is it sex or personality? The impact of sex-stereotypes on discrimination in applicant selection, *Eastern Economic Journal*, 30(2), 159-186.

Weichselbaumer, D. (forthcoming): Testing for discrimination against lesbians of different marital status: A field experiment, *Industrial Relations*.

Weichselbaumer, D. and R. Winter-Ebmer (2005): A meta-analysis of the international gender wage gap, *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-512.

Weichselbaumer, D. and R. Winter-Ebmer (2006): Rhetoric in Economic Research: The Case of Gender Wage Differentials, *Industrial Relations*, 45(3), 416-436.

Weichselbaumer, D. and R. Winter-Ebmer (2007): The impact of competition and equal treatment laws on the gender wage gap, *Economic Policy*, 22(50), 235-287.

West, C. and D. Zimmerman (1987): Doing gender, In: *Gender & Society*, Heft 2/1, 125-151.

Wrench, J., Rea, A. and Quali N. (1999): *Migrants, ethnic minorities and the labour market, integration and exclusion in Europe*, Basingstoke: Palgrave.

Wood, M., Hales J., Purdon S., Sejersen T. and O. Hayllar (2009): A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities, Department for Work and Pension Research Report, No. 607, London: DWP.

Autoren: *Helmut Hofer, Gerlinde Titelbach, Doris Weichselbaumer, Rudolf Winter-Ebmer*

Titel: Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

Endbericht

© 2013 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
