

Bohmann, Sandra; Liebig, Stefan

Article

Knapp ein Drittel der EuropäerInnen zweifelt an Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Bohmann, Sandra; Liebig, Stefan (2022) : Knapp ein Drittel der EuropäerInnen zweifelt an Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 89, Iss. 7, pp. 97-106,
https://doi.org/10.18723/diw_wb:2022-7-3

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/251409>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

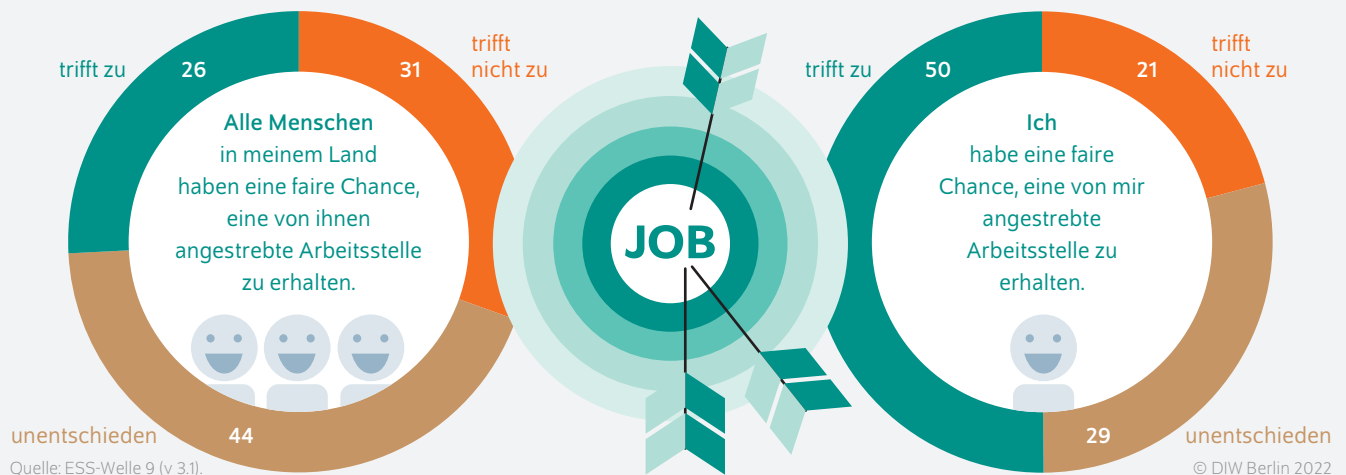
If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Knapp ein Drittel der EuropäerInnen zweifelt an Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt

Von Sandra Bohmann und Stefan Liebig

- Studie untersucht, wie EuropäerInnen Chancengerechtigkeit auf Arbeitsmarkt in ihren Ländern bewerten
- Individuelle Chancen auf Arbeitsmarkt werden besser eingeschätzt als die der Bevölkerung insgesamt
- Einschätzung von Chancengerechtigkeit auf Arbeitsmarkt geht mit Zufriedenheit mit Demokratie einher
- Diskriminierte Gruppen pessimistischer mit Blick auf Chancengerechtigkeit
- Skandinavische Länder optimistischer als südeuropäische Staaten

Die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt wird unterschiedlich wahrgenommen – Eigene Chancen werden besser bewertet als die der Bevölkerung insgesamt



ZITAT

„Die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt wird regional und nach Gruppenzugehörigkeit ganz unterschiedlich wahrgenommen. Etwa ein Drittel der Europäerinnen und Europäer sieht die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt in ihrem Land noch nicht erfüllt.“

— Sandra Bohmann —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Stefan Liebig
www.diw.de/mediathek

Knapp ein Drittel der EuropäerInnen zweifelt an Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt

Von Sandra Bohmann und Stefan Liebig

ABSTRACT

Chancengerechtigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Erwartungen an eine demokratische Gesellschaft. Dies gilt auch für den Arbeitsmarkt: Dieser Wochenbericht untersucht anhand von Befragungsdaten des European Social Survey 2018 (ESS), wie die europäischen Bürgerinnen und Bürger ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ihrer Heimatländer einschätzen und welche Faktoren auf gesellschaftlicher und individueller Ebene dabei eine Rolle spielen. Etwa ein Drittel der Befragten ist skeptisch, was die allgemeine Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt in ihrem Land betrifft. Die eigenen Chancen schätzt immerhin die Hälfte der Befragten als gerecht ein. Sowohl die allgemeinen als auch die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden im Norden Europas etwas positiver bewertet als im Süden. Ohnehin benachteiligte Gruppen beurteilen auch ihre Arbeitsmarktchancen weniger positiv. Insgesamt zeigt sich ein klarer Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Chancengerechtigkeit und der Zufriedenheit mit der Demokratie im eigenen Land.

Chancengerechtigkeit ist eines der großen Versprechen moderner westlicher Demokratien. Mehr als 90 Prozent der europäischen Bevölkerung gibt an, dass Chancengerechtigkeit wichtig sei (Abbildung 1).¹ Bereits eine frühere DIW-Studie deutet darauf hin, dass Privilegien, die ausschließlich auf Basis hoher gesellschaftlicher Stellung erlangt werden, in ganz Europa und über alle Einkommensgruppen hinweg als ungerecht empfunden werden.² Stattdessen erfährt das Leistungsprinzip, das Proportionalität zwischen erbrachter Leistung und erhaltenen Privilegien fordert, breite Zustimmung. Dieses sogenannte meritokratische Wertgefüge wird allerdings nur vor dem Hintergrund der Chancengleichheit als gerecht wahrgenommen. Deshalb ist es im Selbstverständnis moderner Demokratien eine zentrale Aufgabe des Staates und seiner Institutionen, Chancengerechtigkeit herzustellen. Chancengerechtigkeit bezieht sich dabei auf die Möglichkeiten des Zugangs zu bestimmten knappen Gütern und Positionen in der Gesellschaft – etwa die Chancen auf Bildung oder auch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

In welchem Maße die europäischen Gesellschaften und ihre politischen Institutionen dieses Versprechen in den Augen der Bevölkerung einlösen, wird hier in Hinblick auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt untersucht. Dabei werden zwei Perspektiven beleuchtet: einerseits die Wahrnehmung der Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt ganz allgemein in der Gesellschaft und andererseits, wie die Befragten die Fairness ihrer eigenen Chancen am Arbeitsmarkt beurteilen. Die Datengrundlage bilden Umfragedaten der neunten Welle des European Social Survey (ESS) aus dem Jahr 2018/2019. (Kasten 1)

1 Der Fragetext lautete: Im Folgenden beschreibe ich Ihnen einige Personen. Bitte (...) sagen Sie mir, wie ähnlich oder unähnlich Ihnen die jeweils beschriebene Person ist. „Er hält es für wichtig, dass alle Menschen auf der Welt gleichbehandelt werden sollten. Er glaubt, dass jeder Mensch im Leben gleiche Chancen haben sollte.“ 1: ist mir sehr ähnlich, 2: ist mir ähnlich, 3: ist mir etwas ähnlich, 4: ist mir nur ein kleines bisschen ähnlich; 5: ist mir nicht ähnlich; 6: ist mir gar nicht ähnlich. Für die Darstellung wurde folgende Kategorien zusammengefasst: 1–2: Zustimmung; 3–4: leichte Zustimmung; 5–6: keine Zustimmung.

2 Jule Adriaans, Philipp Eisnecker und Stefan Liebig (2019): Gerechtigkeit im europäischen Vergleich: Verteilung nach Bedarf und Leistung in Deutschland besonders befürwortet. DIW Wochenbericht Nr. 45, 817–825 (online verfügbar, abgerufen am 12.1.2022). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.)

Kasten 1

Der European Social Survey (ESS)

Im Rahmen des European Social Survey (ESS) werden alle zwei Jahre in verschiedenen europäischen Ländern Befragungen mit einer repräsentativen Stichprobe der Bevölkerung über 15 Jahre durchgeführt. Inhaltlich fokussiert sich der ESS auf breite Themen. Ein Teil des Fragenkatalogs ist dabei regelmäßig gleich, während ein anderer Teil variiert. Der vorliegende Bericht basiert größtenteils auf den Fragen eines solchen „rotierenden Moduls“, in dem die Befragten erstmals ausführlich zu ihren Einstellungen in Bezug auf soziale Gerechtigkeit und ihre Wahrnehmung von Fairness befragt wurden. Die Befragungen der hier verwendeten neunten Welle fanden zwischen September 2018 und Januar 2020 statt. Die vorgelegten Analysen beruhen auf Befragungen von 49.519 Personen aus 29 Ländern Europas (Österreich, Belgien, Bulgarien, Kroatien, Zypern, Tschechien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden, Vereinigtes Königreich sowie den nicht EU-Ländern Island, Montenegro, Serbien und der Schweiz).

Persönliche Arbeitsmarktchancen werden besser eingeschätzt als die der Bevölkerung insgesamt

Insgesamt sehen die knapp 50 000 Befragten in Europa das Versprechen der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt in ihren jeweiligen Ländern nur bedingt erfüllt: Der Anteil der Befragten, die der Aussage, dass „alle Menschen in ihrem Land eine faire Chance hätten, die Arbeitsstelle zu bekommen, die sie sich wünschten“,³ eher nicht zustimmen, war etwas größer (30 Prozent) als der Anteil derjenigen, die dieser Aussage zustimmten (25 Prozent) (Abbildung 2). Die persönlichen Arbeitsmarktchancen hingegen wurden im Mittel in allen Ländern etwas positiver eingeschätzt (Abbildung 2).⁴ Die Hälfte der Europäerinnen und Europäer befand ihre individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gerecht. 21 Prozent waren in diesem Punkt eher skeptisch.

In Skandinavien wird Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt positiver eingeschätzt als in Südeuropa

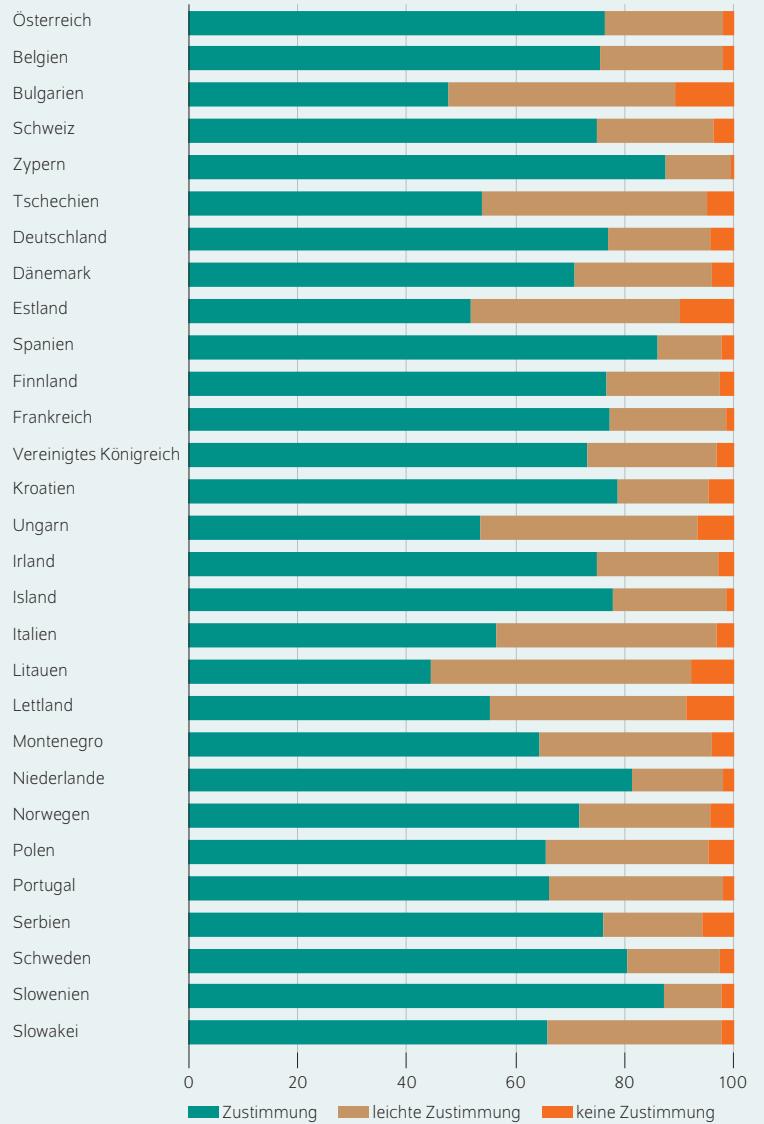
Dabei zeigen sich relativ starke Unterschiede zwischen den Ländern: Besonders positiv wird die Chancengerechtigkeit

³ Die konkrete Frage lautete: „Inwieweit trifft diese Aussage Ihrer Meinung nach auf Ihr Land zu? Allgemein haben alle Menschen in ihrem Land eine faire Chance, die von ihnen angestrebte Arbeitsstelle zu bekommen.“ Beantwortet wurde die Frage auf einer Skala von 0 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft voll und ganz zu). In der vorliegenden Darstellung wurden die Antwortkategorien wie folgt zusammengefasst: 0 bis 3: trifft nicht zu; 4 bis 6: unentschieden; 7 bis 10: trifft zu.

⁴ Die konkrete Frage lautete: „Stellen Sie sich vor, Sie suchen gerade eine Arbeitsstelle. Inwieweit trifft Ihrer Meinung nach diese Aussage auf Sie zu? Verglichen mit anderen Menschen in [Land] hätte ich eine faire Chance, die von mir angestrebte Stelle zu bekommen.“ Beantwortet wurde die Frage auf einer Skala von 0 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft voll und ganz zu). In der vorliegenden Darstellung wurden die Antwortkategorien wie folgt zusammengefasst: 0 bis 3: trifft nicht zu; 4 bis 6: unentschieden; 7 bis 10: trifft zu.

Abbildung 1

Wichtigkeit von Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit
Nach Grad der Zustimmung in Prozent der Befragten des jeweiligen Landes



Quelle: ESS-Welle 9 (v 3.1), gewichtete Werte.

© DIW Berlin 2022

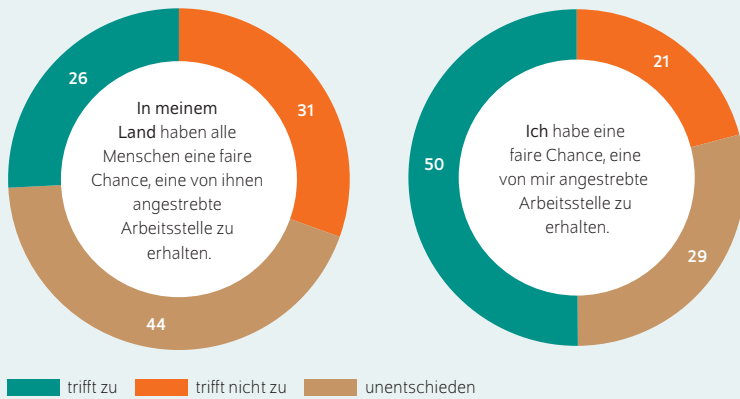
Die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung Europas sieht Gleichbehandlung und Chancengleichheit als wichtig oder sehr wichtig an.

auf dem Arbeitsmarkt in den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten⁵ Skandinaviens (Schweden, Norwegen), aber auch in Tschechien, der Schweiz und den Niederlanden eingeschätzt. In den Nachfolgestaaten Jugoslawiens und den südeuropäischen Ländern, deren Arbeitsmärkte stark von der Finanzkrise 2008/2009 getroffen waren, wurde die Chancengerechtigkeit am geringsten eingestuft (Abbildung 3). In

⁵ Goesta Esping-Andersen (1990): The three worlds of welfare capitalism. Princeton University Press.

Abbildung 2

Wahrgenommene Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt
In Prozent der Befragten



Quelle: ESS-Welle 9 (v 3.1), gewichtete Werte.

© DIW Berlin 2022

Knapp ein Drittel der Befragten zweifelt an der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt im eigenen Land. Bei der Bewertung der eigenen Chancen sind die Befragten optimistischer.

Deutschland fällt die Bewertung etwas positiver aus als im europäischen Durchschnitt. Hierzulande war fast die Hälfte der Befragten der Meinung, dass jede und jeder die Chance hat, die präferierte Stelle zu erhalten (48 Prozent). 31 Prozent der Befragten stimmten der Aussage, dass in Deutschland alle Menschen eine faire Chance auf die gewünschte Arbeitsstelle hätten, jedoch eher nicht zu. Die bessere Einschätzung der eigenen Lage auf dem Arbeitsmarkt findet sich auch unter den Befragten in Deutschland: 63 Prozent gaben an, selbst eine faire Chance zu haben, den angestrebten Job zu bekommen. Knapp fünfzehn Prozent waren eher skeptisch.

Dass die große Mehrheit der Befragten die eigenen Chancen fast überall in Europa positiver einschätzt als die Chancen aller Menschen im Land, ist ein zunächst bemerkenswerter Befund.⁶ Dies entspricht aber durchaus einem bekannten sozialpsychologischen Phänomen.⁷ Offenbar neigen Menschen dazu, die Wahrscheinlichkeit negativer Ereignisse für sich selbst zu unterschätzen – etwa die Wahrscheinlichkeit, an Krebs oder anderen Krankheiten zu erkranken oder auch Opfer einer Naturkatastrophe zu werden. Eine Erklärung dafür ist, dass Menschen zu einer eher optimistischen Einschätzung ihrer eigenen Situation tendieren, weil das ihr allgemeines Wohlbefinden verbessert und motivierend wirkt.⁸ Dazu wählen sie auch unbewusst die ihnen zur

Verfügung stehenden Informationen so aus, dass sie am Ende zu einer für sie besseren Schlussfolgerung führen. Die positivere Bewertung der Chancengerechtigkeit für sich selbst und eine negativere für die Gesellschaft wäre damit eine individuelle Strategie, um das eigene Wohlbefinden zu steigern. Es dürfte Menschen motivieren, sich auf eine Stelle zu bewerben, wenn sie denken, dass sie eine faire Chance haben, diese auch zu bekommen. Andererseits könnten sich negative Erfahrungen, die der eigenen Einschätzung widersprechen, auch negativ auf Selbstwertgefühl und Motivation auswirken.⁹ Zum Beispiel könnten Menschen, die eine Stelle nicht bekommen, weil sie keine faire Chance hatten, die Ablehnungen fälschlicherweise auf sich und ihre eigenen Fähigkeiten beziehen.

Die unterschiedliche Bewertung fremder und eigener Chancen kann aber auch daran liegen, dass die Befragten zwar ihre Situation aufgrund der eigenen Erfahrung eher einschätzen können, ihnen jedoch Informationen über die tatsächlichen Chancen fehlen und nur begrenzt verfügbar sind. Deshalb ist es wichtig, Informationen über die tatsächliche Chancenverteilung in unserer Gesellschaft zur Verfügung zu stellen, um hier ein adäquateres Bild zu vermitteln. Um den Menschen auch die Möglichkeit zu geben, ihre eigenen Chancen realistisch einzuschätzen, ist Transparenz bei der Stellenvergabe wichtig. Dies ist ein möglicher Ansatzpunkt für politische Maßnahmen, um die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Gleichzeitig würde eine höhere Transparenz von fehlender Chancengerechtigkeit die Akzeptanz von Maßnahmen zur Stärkung der Chancengerechtigkeit in der Bevölkerung stärken.

Einschätzung der Chancengerechtigkeit geht einher mit der Zufriedenheit mit der Demokratie

Wenn Chancengerechtigkeit tatsächlich eine zentrale Erwartung an moderne Demokratien ist, dann dürften dort, wo diese Erwartung eher erfüllt wird, auch die Zufriedenheit und das Vertrauen in die Demokratie stärker ausgeprägt sein. Genau dies zeigt sich im internationalen Vergleich. Die Befragungsdaten des ESS legen einen Zusammenhang zwischen wahrgenommener Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt und der Zufriedenheit mit der Demokratie nahe.¹⁰ Dies gilt auch für die Wahrnehmung der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt im Land allgemein als auch für die Wahrnehmung der Gerechtigkeit der eigenen Chancen (Abbildung 4). In Ländern, in denen die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt vergleichsweise besonders hoch eingeschätzt wird, wie etwa in Norwegen, Dänemark und der Schweiz, sind die Befragten auch zufriedener mit der Demokratie.¹¹ Auch wenn der Zusammenhang

⁶ Allerdings sollte auch beachtet werden, dass die Formulierung der Aussage „alle Menschen in Land X“ sehr absolut ist. Eine einzelne Ausnahme genügt theoretisch, um hier nicht zuzustimmen.

⁷ Vgl. Neil D. Weinstein (1980): Unrealistic optimism about future life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 806-20. (online verfügbar) sowie James A. Shepperd, Erika A. Waters, Neil D. Weinstein, und William M. P. Klein (2015): A Primer on Unrealistic Optimism. *Current Directions in Psychological Science*, 24(3), 232-237. (online verfügbar)

⁸ Lisa Bortolotti L. und Ema Sullivan-Bissett (2015): Costs and benefits of imperfect cognitions. *Consciousness and Cognition*, 33, 487-489. (online verfügbar).

⁹ Auch solche negativen Konsequenzen des unrealistischen Optimismus wurden empirisch belegt. Siehe James A. Shepperd, Erika A. Waters, Neil D. Weinstein, und William M. P. Klein (2015): A Primer on Unrealistic Optimism. *Current Directions in Psychological Science*, 24(3), 232-237. (online verfügbar)

¹⁰ Die Zufriedenheit mit der Demokratie wurde auf einer Skala 0 (extrem unzufrieden) bis 10 (extrem zufrieden) abgefragt.

¹¹ Dieser Zusammenhang kann jedoch nicht kausal interpretiert werden. Es könnte zum Beispiel sein, dass eine oder mehrere Einflussfaktoren sowohl die Wahrnehmung der Chancengerechtigkeit

Kasten 2

Mehrebenenanalysen

Eine Mehrzahl der häufig genutzten statistischen Verfahren wie etwa die Methode der „kleinsten Quadrate“ (ordinary least squares) nimmt an, dass die einzelnen Beobachtungen in einem Datensatz voneinander unabhängig sind. Diese Annahme ist allerdings nicht immer erfüllt. In hierarchischen Datensätzen etwa, in denen einzelne Beobachtungen in verschiedenen Gruppen einer höheren Organisationsebene zugeordnet sind, ist diese Annahme nicht mehr gegeben. In länderübergreifenden Befragungen wie dem hier verwendeten European Social Survey ist dies der Fall. Die Antworten der Befragten der einzelnen Länder sind nicht unabhängig voneinander, da sich die Befragten eines Landes jeweils ein sozialpolitisches Regime teilen, das sich zwischen den Ländern unterscheidet. Auch Unterschiede in Kultur oder historischen Prägung können dazu führen, dass die Angaben der Befragten nicht als unabhängig betrachtet werden können. Diese potenzielle Abhängigkeit des Antwortverhaltens von einem geteilten politischen und kulturellen Rahmen muss bei der Analyse der Daten beachtet werden. Andernfalls könnten Schätzungen von Varianzen und Signifikanzniveaus verfälscht sein. Daher werden bei der Analyse hierarchisch organisierter Datensätze sogenannte Mehrebenenmodelle verwendet.

Die hier gerechneten „Random Intercept Modelle“ nehmen an, dass sich die Mittelwerte der abhängigen Variable (hier also empfundene Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt) zwischen den Ländern unterscheidet, dass jedoch der Effekt der einzelnen erklärenden Variablen auf die Einschätzung zur Chancengerechtigkeit in Richtung und Stärke zwischen den Ländern gleich ist. Dabei werden erklärende Variablen auf Individual- und der Länderebene verwendet. Konkret heißt das, dass beispielsweise angenommen wird, dass in allen hier befragten Ländern Frauen die eigene und die allgemeine Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt in gleicher Weise negativer bewerten als Männer oder dass sich die Arbeitslosenquote in allen Ländern gleichermaßen negativ auf die Einschätzung der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt auswirkt.

hier nicht kausal interpretiert werden kann, zeigt er, dass die europäischen Bürgerinnen und Bürger die Sicherstellung von Chancengerechtigkeit als zentrales Merkmal einer demokratischen und gerechten Gesellschaft ansehen.

Individuelle und institutionelle Gründe für Einschätzung der Chancengerechtigkeit

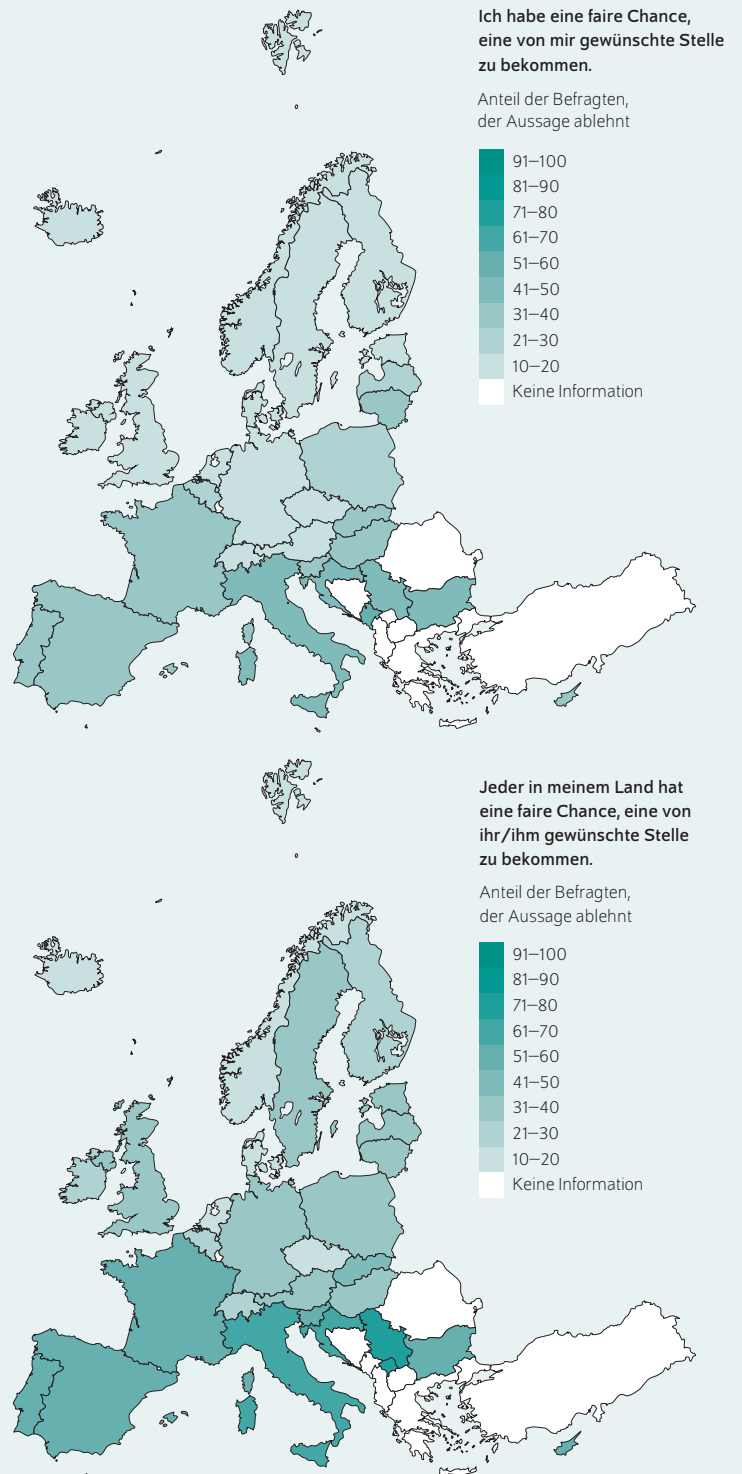
Mithilfe statistischer Verfahren (sogenannte Mehrebenenmodelle, Kasten 2) lässt sich zeigen, dass etwa 15 Prozent der beobachteten Unterschiede in der Wahrnehmung der

auf dem Arbeitsmarkt wie auch die Zufriedenheit mit der Regierung und der Demokratie beeinflussen.

Abbildung 3

Einschätzung der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt im europäischen Vergleich

Anteil der Bevölkerung (in Prozent), der die Aussage eher ablehnt (trifft nicht zu)



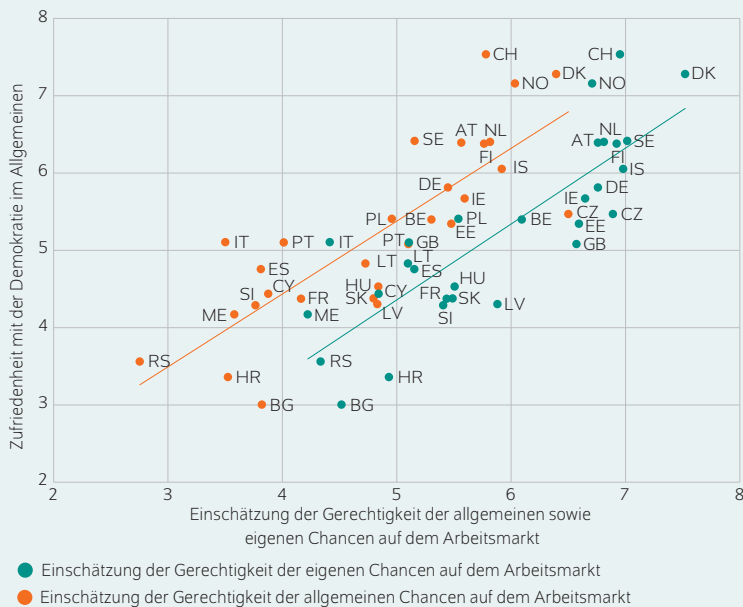
Quelle: ESS-Welle 9 (v 3.1), gewichtete Werte.

© DIW Berlin 2022

Im Süden Europas sind die Befragten mit Blick auf die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt skeptischer als im Norden.

Abbildung 4

Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt und Zufriedenheit mit der Demokratie und der aktuellen Regierung
Mittelwerte nach Ländern



In Ländern, in denen die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt höher eingeschätzt wird, sind die Befragten auch zufriedener mit der Demokratie.

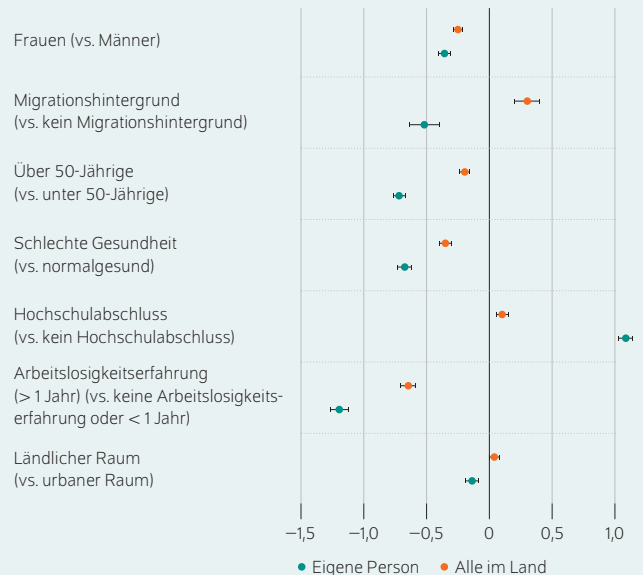
allgemeinen Chancengerechtigkeit und zehn Prozent der Unterschiede in der Einschätzung der eigenen Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt auf länderspezifische Effekte zurückzuführen sind. Diese werden später noch genauer betrachtet. Der größere Teil der Unterschiede in den Einschätzungen der Chancengerechtigkeit ist durch individuelle Merkmale begründet.

Zugehörige benachteiligter Gruppen fühlen sich öfter gerechter Chancen beraubt

Wenig überraschend schätzen benachteiligte Personengruppen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt weniger gerecht ein und sind sensibler für allgemeine Ungerechtigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Menschen mit deutlichen gesundheitlichen Einschränkungen schätzen die Gerechtigkeit ihrer eigenen Chancen schlechter ein als Männer, Menschen ohne Migrationshintergrund, jüngere und Gesunde. Frauen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bewerten auch die allgemeine Chancengerechtigkeit jeweils geringer als Männer, unter 50-Jährige, und Gesunde (Abbildung 5). Personen mit Migrationshintergrund empfinden die allgemeine Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt etwas positiver als Personen ohne Migrationshintergrund. Auch vorherige Arbeitslosigkeit prägt die

Abbildung 5

Individuelle Einflussfaktoren auf wahrgenommene Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt für alle Menschen im eigenen Land und die Befragten selbst
Ergebnisse des Random-Intercept-Modells mit Prädiktoren auf Individualebene (ungewichtet)



Lesehilfe: Negative Werte bedeuten geringere Zustimmung, höhere Werte größere Zustimmung. Die Nulllinie markiert die Vergleichsgruppe: In diesem Fall sind dies Männer, Personen ohne Migrationshintergrund und ohne Hochschulabschluss, ohne Arbeitslosigkeitserfahrung unter 50 Jahren und mit normaler Gesundheit. Im Mittel schätzen Frauen die Fairness ihrer eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt um 0,3 Punkte (auf einer Skala von 0–10) schlechter ein als Männer. Personen mit Hochschulabschluss schätzen ihre eigene Lage um einen ganzen Punkt höher ein. Die Balken markieren das 95-Prozent-Konfidenzintervall, das die Unsicherheit der Punktschätzung angibt. Schneidet der Balken die rote Nulllinie nicht, können die Unterschiede zwischen den jeweiligen Vergleichsgruppen nicht auf Zufall zurückgeführt werden.

Quelle: ESS-Welle 9 (v 3.1), eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2022

Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere und Menschen mit schlechter Gesundheit oder Arbeitslosigkeitserfahrung schätzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als weniger gerecht ein.

Bewertung der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt: Wer einmal länger als ein Jahr arbeitslos war, sieht für sich selbst weniger Chancen als diejenigen, die bislang nicht arbeitslos waren. Befragte im ländlichen Raum beurteilen die eigene Lage ebenso etwas negativer, die allgemeine Situation jedoch etwas positiver. Befragte mit Hochschulabschluss schätzen die Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt in ihrem Land ebenso wie ihre eigenen Chancen hingegen positiver ein. Zusammenfassend zeigt sich also, dass benachteiligte Gruppen ihre eigene Lage sowie die allgemeine Lage tatsächlich negativer wahrnehmen.

Angst vor Diskriminierung allein erklärt das mangelnde Vertrauen in Chancengerechtigkeit nicht

Von den Befragten, die befürchteten, keine faire Chance auf die von ihnen angestrebte Stelle zu haben, fühlten sich nur

zwölf Prozent einer diskriminierten Gruppe zugehörig.¹² Folglich ist die mangelnde empfundene Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt wohl nicht allein auf Angst vor Diskriminierung zurückzuführen. Gleichzeitig gab nur ein Drittel (35 Prozent) derer, die sich zu einer diskriminierten Gruppe zählten, an, keine faire Chance auf die gewünschte Beschäftigung zu haben (Abbildung 6).¹³ Die empfundene Zugehörigkeit zu einer diskriminierten Gruppe scheint sich also nur für rund ein Drittel der Befragten auch auf die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt auszuwirken. Andererseits empfand ein Viertel derer, die sich grundsätzlich nicht zu einer diskriminierten Gruppe zählen, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als nicht fair. Die Befragten scheinen auch andere als unfair erachtete Vergabemechanismen bei der Beantwortung der Frage einzubeziehen. Beispiele dafür sind die Bevorzugung beziehungsweise Benachteiligung aufgrund bestimmter zugeschriebener Merkmale (Geschlecht, Migrationshintergrund). Ein weiteres, klassisches Beispiel ist die Stellenvergabe aufgrund persönlicher Beziehungen („Vitamin B“). Die Chancen am Arbeitsmarkt sind in dem Fall unmittelbar davon abhängig, ob man die „richtigen Leute“ kennt. Die Befragten im ESS wurden nach ihrer Einschätzung gefragt, inwieweit derartige Merkmale und Mechanismen bei der Stellenbesetzung am Arbeitsmarkt in ihrem Land wichtig sind.

„Gute Kontakte“ gelten als wichtiger als Geschlecht oder Migrationshintergrund

Insgesamt schrieben mehr Befragte dem umgangssprachlichen „Vitamin B“ eine wichtige oder sehr wichtige Rolle bei der Vergabe von Arbeitsplätzen zu als dem Geschlecht oder dem Migrationshintergrund (Abbildung 7).¹⁴ Im regionalen Vergleich zeigt sich, dass an den westlichen und östlichen Rändern Europas ein höherer Anteil der Befragten persönlichen Kontakten eine sehr hohe Wichtigkeit zumisst als im Zentrum Europas. In skandinavischen Ländern wird dem Geschlecht eher eine geringere Rolle zugeschrieben als in eher traditionell geprägten Ländern. Ein Viertel der Befragten gab an, dass der Migrationshintergrund keine oder nur eine geringe Rolle bei der Vergabe von Jobs spielt. Elf Prozent waren der Meinung, dass der Migrationshintergrund einen sehr großen Einfluss auf diese Entscheidung habe. Die Einschätzungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund unterschieden sich hier nicht in statistisch signifikanter Weise.¹⁵ Weitere Analysen auf Individual- und

12 In der Gruppe, die die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt als eher gerecht einschätzen, sind es acht Prozent. Der Unterschied ist statistisch signifikant.

13 Dies könnte unter anderem daran liegen, dass die Frage nach der fairen Chance, eine „angestrebte“ Stelle zu erhalten, bereits nach korrigierten, beziehungsweise angepassten Stellenpräferenzen fragt, die die Menschen angesichts ihrer soziodemographischen Merkmale für realistisch halten.

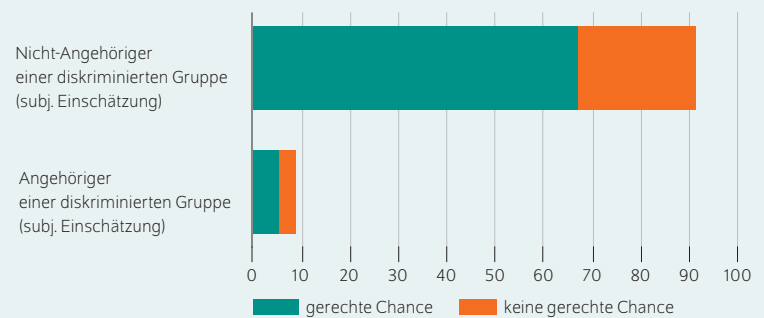
14 Die entsprechende Frage lautete „Wie viel Einfluss haben gute Kontakte / hat der Migrationshintergrund / hat das Geschlecht einer Person in [Land] Ihrer Meinung nach auf die Entscheidung, ob eine Person eingestellt wird oder nicht?“ Die Antwortskala reichte von 1 „Nicht viel oder keinen Einfluss“ über (2) „etwas Einfluss“ und (3) „ziemlich viel Einfluss“ (4) „sehr viel Einfluss“.

15 23 Prozent der Befragten Migrantinnen und Migranten gaben an, dass die nationale Herkunft einer Person keinen oder nur einen geringen Einfluss habe. Unter den Befragten ohne Migrationshintergrund waren 26 Prozent derselben Meinung. Die Ansicht, dass der Migrationshintergrund sehr großen Einfluss habe, teilten 13 Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund (im

Abbildung 6

Einschätzung der Gerechtigkeit der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach subjektiv empfundener Zugehörigkeit zu einer diskriminierten Gruppe

Anteil (in Prozent) derjenigen, die mit Blick auf ihre eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt eher skeptisch sind.



Quelle: ESS-Welle 9 (v 3.1), gewichtete Werte.

© DIW Berlin 2022

Auch viele, die sich nicht zu einer diskriminierten Gruppe zählen, schätzen die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt als nicht gerecht ein.

Länderebene zeigen, dass die Einschätzung der Wichtigkeit guter Kontakte bei der Vergabe von Arbeitsplätzen mit der empfundenen Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt in Zusammenhang stehen. Personen, die gute Kontakte als wichtig erachten, schätzen die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt für sich selbst und im Allgemeinen eher schlechter ein. Derselbe negative Zusammenhang ist auch auf Länderebene zu finden. In Ländern, in denen guten Kontakten mehr Bedeutung beigemessen wird, wird die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und für sich selbst eher schlechter bewertet.¹⁶

Neben den individuellen Faktoren dürften auch nationale und regionale Charakteristika des Arbeitsmarktes eine Rolle bei der Einschätzung von fairen Chancen auf eine Stelle spielen.¹⁷ Eine vergleichende Analyse verschiedener Arbeitsmarktindikatoren auf Länderebene zeigt, dass vor allem strukturelle Indikatoren wie etwa die Arbeitslosenquote, die Anzahl freier Stellen und infrastrukturelle Gegebenheiten mit der Einschätzung der allgemeinen Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt in Zusammenhang stehen (Abbildung 8).

Vergleich zu 11 Prozent der Befragten ohne Migrationshintergrund). Der Unterschied zwischen Migrantinnen und Nicht-Migrantinnen in der Einschätzung der Bedeutung des Migrationshintergrundes für Einstellungen ist jedoch signifikant.

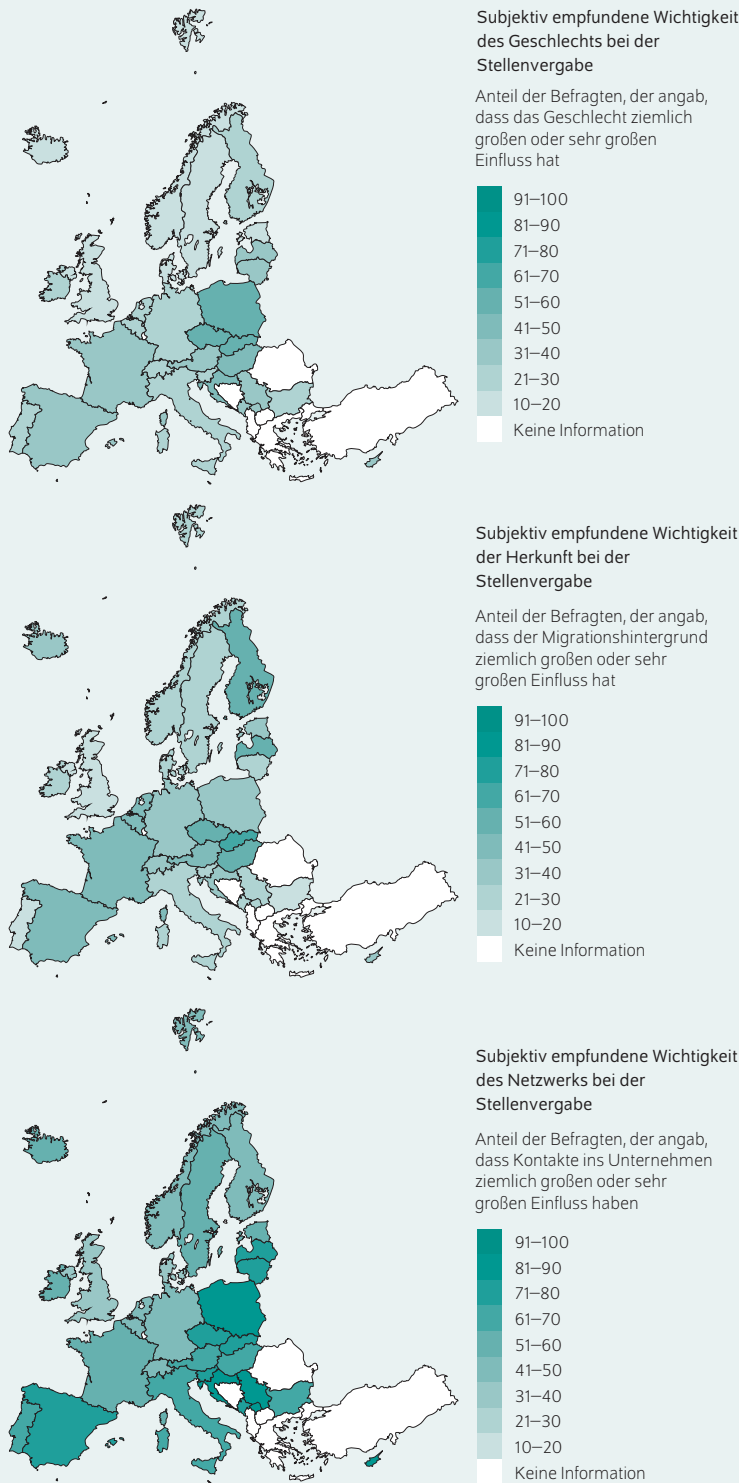
16 Der Korrelationskoeffizient beträgt -0,72 für die Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und -0,66 für die Einschätzung der allgemeinen Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt.

17 Da nur Daten für 29 europäische Länder zur Verfügung stehen, sind die Möglichkeiten multivariater statistischer Analysen hier sehr begrenzt. Daher wird im Folgenden vor allem auf bivariate deskriptive Analysen zurückgegriffen (Abbildung 8).

Abbildung 7

Subjektiv empfundene Wichtigkeit des Geschlechts, des Migrationshintergrunds und des Netzwerks bei der Stellenvergabe

Anteil (in Prozent) der Befragten, der das jeweilige Kriterium für wichtig oder sehr wichtig erachtet



Quelle: ESS-Welle 9 (v 3.1), gewichtete Werte

© DIW Berlin 2022

Fast überall in Europa werden gute Kontakte als wichtiger eingeschätzt als das Geschlecht oder der Migrationshintergrund.

Strukturelle Gegebenheiten des Arbeitsmarktes spielen wichtige Rolle für Vertrauen in Chancengerechtigkeit

Die Chance, eine bestimmte gewünschte Stelle zu erhalten, hängt zunächst vom Angebot und der Nachfrage nach Arbeitsplätzen ab. Dort, wo mehr offene Stellen zur Verfügung stehen und eine gute Infrastruktur¹⁸ besteht, sind die Befragten auch optimistischer. In Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit sind die Befragten eher pessimistisch. Auch stellenbezogene Arbeitsmarktcharakteristika scheinen eine Rolle zu spielen: Während ein höherer Anteil an Teilzeitjobs insgesamt positiv mit der Einschätzung der Chancenfairness auf dem Arbeitsmarkt korreliert ist, geht die Wahrnehmung der Fairness zurück, wenn der Anteil derjenigen steigt, die unfreiwillig in Teilzeit arbeiten. In Ländern, in denen ein höherer Anteil der Arbeitsverhältnisse befristet ist, wird die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt schlechter bewertet – unabhängig davon, ob die Befristung von den Angestellten erwünscht war oder nicht. Wo ein höherer Anteil des Bruttonationalproduktes in aktivierende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen investiert wird, wird auch die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt als etwas besser wahrgenommen. Die Stärke des Kündigungsschutzes, der Anteil der Stellen, die einem Tarifvertrag unterliegen oder auch die Existenz oder Höhe des Mindestlohns scheinen hingegen keine so große Bedeutung zu haben.

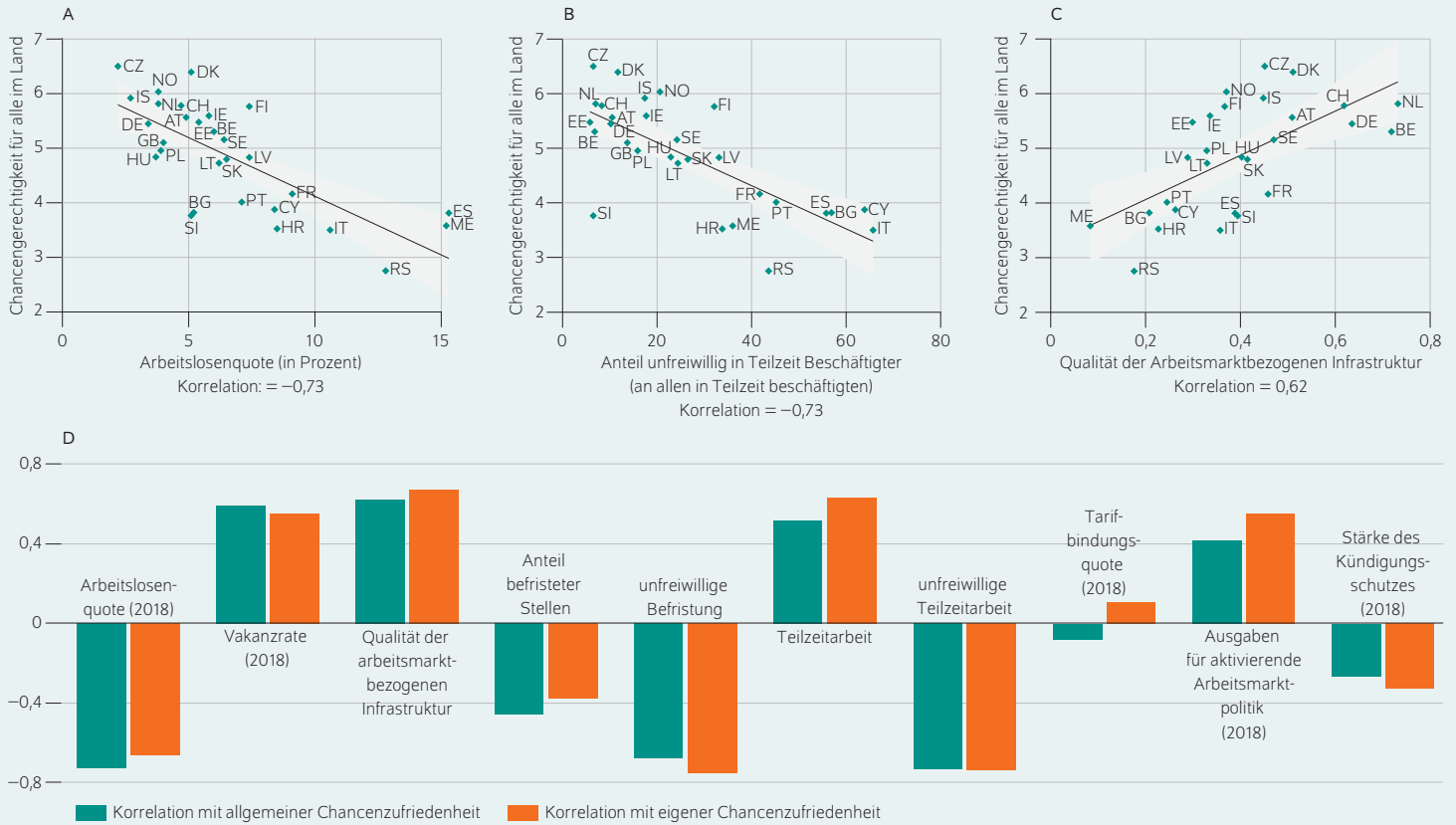
Aufgrund der geringen Anzahl an untersuchten Ländern ist es nicht möglich, eine größere Anzahl an strukturellen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in die Mehrebenenanalyse zu integrieren. Exemplarisch für die Teilbereiche, Arbeitsmarktstruktur, politische Maßnahmen und Stellencharakteristika wurden daher die drei Indikatoren herausgegriffen, die in den bivariaten Analysen die höchste Korrelation mit der wahrgenommenen Chancengerechtigkeit aufzeigten: die Arbeitslosenquote, die Qualität der arbeitsmarktbezogenen Infrastruktur und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die nur eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen haben, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten. Nimmt man diese Variablen in ein Mehrebenenmodell auf, verbessert sich die Vorhersagekraft des Modells auf Länderebene um zwei Drittel. Der Anteil der Gesamtvarianz in der Einschätzung der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt, der auf übrige Ländercharakteristika zurückzuführen ist, verringert sich auf fünf Prozent für die Einschätzung der allgemeinen Chancengerechtigkeit und auf drei Prozent für die Einschätzung der eigenen Chancengerechtigkeit. Alle Prädiktoren zeigen dieselben Effekte, wie sie auf Basis der bivariaten Analysen (Abbildung 8 a-c) zu erwarten waren.

¹⁸ Zur Messung der Güte der regionalen Infrastruktur wird der Mittelwert der Subindizes B21 (Transport) B22 (Digitale Anbindung) und B23 (Zugang zum Arbeitsmarkt) des ESPON Territorial Quality of Life Indizes verwendet. Die dem Index zugrunde liegenden Informationen werden auf NUTS3 Ebene, die etwa Landkreisen entspricht, gemessen, werden hier aber auf NUTS1 Ebene aggregiert (online verfügbar).

Abbildung 8

Zusammenhang mit Charakteristika des Arbeitsmarktes auf nationaler Ebene

Einheit jeweils in Abbildung angegeben



Quelle: ESS-Welle 9 (v 3.1), gewichtete Werte, Eurostat, OECD.

© DIW Berlin 2022

Wie gut die angebotenen Stellen zu den Bedürfnissen der Beschäftigten passen, ist für die empfundene Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt wichtig.

Fazit: Politische Bemühungen um Chancengerechtigkeit auf Arbeitsmarkt reichen nicht aus, um Vertrauen der Betroffenen zu gewinnen

Das Versprechen der Chancengerechtigkeit ist für die große Mehrheit der Europäerinnen und Europäer ein wichtiges Ziel. Fast ein Drittel der knapp 50 000 Befragten sieht dieses Ziel jedoch auf dem Arbeitsmarkt nicht ausreichend erfüllt. Dabei werden die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt meist besser eingeschätzt als die aller Menschen im eigenen Land. Dass die eigenen Chancen oft besser bewertet werden als die Chancen der anderen, ist allerdings ein bekanntes psychologisches Phänomen.

Die Analysen zeigen auch, dass benachteiligte Personengruppen (Frauen, Ältere und von Krankheit Betroffene, Menschen mit Migrationshintergrund und mit Arbeitslosigkeits-erfahrungen) die Gerechtigkeit der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt auch tatsächlich schlechter bewerten. Benachteiligung wird also auch subjektiv von den Menschen

so wahrgenommen. Dies heißt auch, dass die politischen Bemühungen um gerechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht ausreichen, um das Vertrauen aller Bürgerinnen und Bürger in eine gerechte Chancenverteilung zu gewinnen.

Ein zentrales Merkmal der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt besteht darin, dass persönliche Beziehungen und Kontakte bei der Stellenbesetzung keine Rolle spielen sollten. Dies unterstreicht wiederum die Wichtigkeit offener, auf Qualifikationen und formalisierten Verfahren beruhenden Besetzungsverfahren und die zentrale Bedeutung gleicher Wettbewerbsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt.

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass das Vertrauen in die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt in Ländern größer ist, wenn die Arbeitslosigkeit gering und die Infrastruktur gut ausgebildet ist. Besonders wichtig scheint auch zu sein, dass die angebotenen Stellen gut zu den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer passen: Ein höherer Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen geht mit größerem Vertrauen in die Chancengerechtigkeit auf dem

Arbeitsmarkt einher – je höher der Anteil der unfreiwillig in Teilzeit Beschäftigten, desto geringer ist allerdings das Vertrauen in die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Offen bleibt hier, welche Auswirkungen eine eher skeptische Sicht auf die allgemeine und die eigene Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt auf das Verhalten der einzelnen Personen hat. Die Frage nach den individuellen und gesellschaftlichen Konsequenzen von fehlendem Vertrauen in die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt wurde bisher in der Fachliteratur – auch mangels Daten – wenig untersucht. Hier sollte künftige Forschung anknüpfen. Die Daten der neunten Erhebung des ESS dürften dabei eine wichtige Rolle spielen, sollten aber durch Paneldatenanalysen auf Individualebene erweitert werden.

Deutlich pessimistische Einschätzungen der Gerechtigkeit der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt könnten demotivierend wirken und so die persönlich und gesellschaftlich

relevante Ausschöpfung von vorhandenem Potenzial verringern¹⁹ oder das Vertrauen in die Institutionen der Demokratie untergraben. Der hier aufgezeigte Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt in einem Land und dem allgemeinen Vertrauen in die dortige Demokratie kann zwar nicht kausal interpretiert werden. Dennoch zeigt er, dass das Vertrauen, das die Bürgerinnen und Bürger eines Landes in ihr politisches System haben, stark damit korreliert, inwieweit sie die Verteilung der (Arbeitsmarkt-)Chancen im Land als gerecht ansehen. Wer also das Vertrauen in die Demokratie stärken möchte, tut sicher gut daran, sich um eine gerechte Chancenverteilung zu bemühen.

19 Wer sich ohnehin keine Chance auf eine Stelle mit hohem Einkommen oder Prestige einräumt – etwa aus Angst vor Diskriminierung –, hat geringere Anreize, sich selbst für die entsprechende Position zu qualifizieren. Folglich entgeht Volkswirtschaften, deren Bürger die Chancengerechtigkeit auf dem nationalen Arbeitsmarkt anzweifeln, potenzielles Humankapital und damit ein essenzieller Treiber der Produktivkraft der Wirtschaft.

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

89. Jahrgang 16. Februar 2022

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan;
Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander
Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Karsten
Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

Sabine Fiedler

Lektorat

Boryana Ilieva; Virginia Sondergeld; Clara Schäper

Redaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Marten Brehmer; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck;
Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Sebastian Kollmann; Sandra Tubik;
Kristina van Deuverden

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung

Roman Wilhelm, Stefanie Reeg, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den
Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter