

## **Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsverfahren**

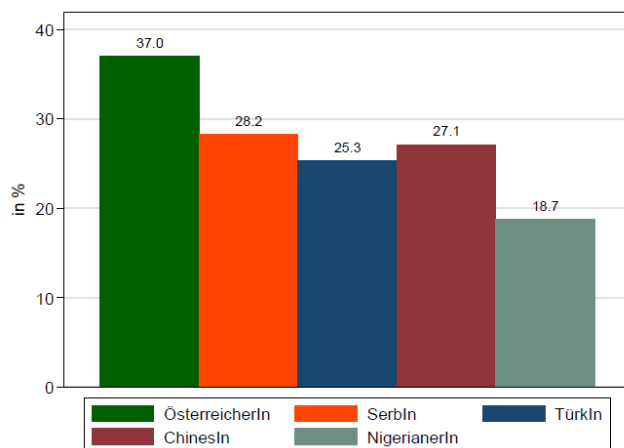
Zu Beginn des Jahres 2016 besaßen knapp 1,3 Millionen in Österreich lebende Menschen bzw. 15 Prozent der österreichischen Wohnbevölkerung eine ausländische Staatsbürgerschaft (Statistik Austria 2016a). Der Anteil der ÖsterreicherInnen mit Migrationshintergrund (definiert als Personen, deren Elternteile beide im Ausland geboren sind, unabhängig davon, ob die Person selbst ebenfalls im Ausland [1. Generation] oder im Inland [2. Generation] geboren wurde) belief sich im Jahresdurchschnitt 2015 auf 21 Prozent, das sind rund 1,8 Millionen Menschen (Statistik Austria 2016b). Vergleicht man die Arbeitslosenquote von Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (8 Prozent im April 2016) mit jener von Menschen mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft (14 Prozent), so wird deutlich, dass sich „InländerInnen“ und „AusländerInnen“ hinsichtlich ihrer Betroffenheit von Arbeitslosigkeit deutlich unterscheiden. Neben beispielsweise Segregationsprozessen am Arbeitsmarkt oder Differenzen hinsichtlich des Qualifikationsniveaus bzw. der Sprachkenntnisse stellt Diskriminierung eine mögliche Ursache hierfür dar.

Wie kann jedoch empirisch untersucht werden, ob in Österreich Diskriminierung aufgrund eines Migrationshintergrunds besteht und wenn ja, ob das Ausmaß der Diskriminierung je nach ethnischer Zugehörigkeit differiert? Von Diskriminierung ist dann auszugehen, wenn Personengruppen – seien es Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Homosexuelle, etc. – trotz identer Leistungsfähigkeit ungleich behandelt werden, also beispielsweise seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Eine Möglichkeit, eine derartige Ungleichbehandlung zu messen, bietet die Methode des „Correspondence Testing“. Dabei werden Bewerbungen *fiktiver* Personen mit identen produktiven (z.B. Qualifikation oder Berufserfahrung) aber unterschiedlichen demografischen (z.B. Geschlecht, Migrationshintergrund) Merkmalen an Unternehmen mit offenen Stellenausschreibungen verschickt. Im Vergleich zu „audit studies“, bei denen der Erfolg möglichst vergleichbarer, *realer* Personen unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit bei Bewerbungsgesprächen gemessen wird, hat Correspondence Testing den Vorteil, Identitäten kreieren zu können, die sich ausschließlich im zu untersuchenden Merkmal unterscheiden. Allerdings kann mittels Correspondence Testing nur Diskriminierung in der ersten Phase des Bewerbungsprozesses untersucht werden. Inwieweit es nach der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu Benachteiligungen kommt, kann auf diese Weise nicht ermittelt werden.

In Österreich sind, ebenso wie beispielsweise in Deutschland, relativ umfangreiche Bewerbungsunterlagen (inkl. Foto und Zeugnissen) üblich. Anders als im englischsprachigen Raum, wo anonyme Bewerbungen Usus sind, erhalten Unternehmen im deutschsprachigen Raum detaillierte Informationen zum Bewerber/zur Bewerberin. Das bietet für die Untersuchung von Ungleichbehandlung den Vorteil, dass statistische Diskriminierung (ArbeitgeberInnen schließen von verfügbaren Charakteristika wie dem Namen einer Person auf unbekannte Merkmale wie beispielsweise Sprachkenntnisse) weitgehend ausgeklammert werden kann. Wird im Lebenslauf beispielsweise die Staatsbürgerschaft angeführt, so kann ausgeschlossen werden, dass eine Person aufgrund von Bedenken hinsichtlich ihres

aufenthalts- oder arbeitsrechtlichen Status nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Messbare Unterschiede sind stattdessen eher auf eine „tatsächliche“ Diskriminierung im Sinne eines Effekts unbewusst wirksamer Vorurteile oder Stereotype gegenüber einer gesellschaftlichen Gruppe zurückzuführen.

In Österreich wurde 2013 im Auftrag des BMASK eine Studie zur Diskriminierung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt durchgeführt (Hofer et al. 2013; Weichselbaumer 2015). Die AutorInnen fokussierten dabei einerseits den kaufmännischen Bereich (Sekretärin, Buchhalterin), andererseits den Bereich Gastronomie und Hotellerie (Kellner, Koch, Rezeptionist). Diese beiden Branchen eignen sich insofern besonders gut für eine derartige Studie, als standardisierte, schriftliche Bewerbungen dort die Norm darstellen und die Nachfrage nach Arbeitskräften stark ist, wodurch innerhalb einer vergleichsweise kurzen Zeit eine große Menge an Daten erhoben werden kann. Um den Effekt des Migrationshintergrunds möglichst gut zu isolieren, wurden im weiblichen dominierten kaufmännischen Bereich nur Bewerbungen von Frauen und im Tourismus, wo hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung der Lehrabschlussprüfungen Männer leicht überwiegen, nur Bewerbungen von Männern verschickt.



Von den 2.142 verschickten Bewerbungen erhielten 30 Prozent eine positive Rückmeldung. Abbildung 1 macht jedoch bereits deutlich, dass sich die Einladungsraten der MigrantInnen von jener der ÖsterreicherInnen z.T. deutlich unterscheiden. So erhalten vor allem NigerianerInnen nur rund halb so viele Einladungen wie ÖsterreicherInnen. Dies ändert sich auch nicht, wenn die Einladungsraten für die einzelnen Berufe gesondert betrachtet werden.

Abb. 1: Einladungsraten nach Ethnizität (Hofer et al. 2013, 29)

Als Erklärung für die ungleichen Einladungsraten sind neben dem jeweiligen Migrationshintergrund auch Unternehmens- oder Jobcharakteristika vorstellbar. Entsprechende statistische Auswertungen zeigen jedoch, dass nur ein geringer Teil der Unterschiede in den Rückmeldungen durch diverse Einflussfaktoren erklärt werden kann.<sup>1</sup> Im kaufmännischen Bereich zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit einer positiven Rückmeldung für Migrantinnen in Wien im Vergleich zum restlichen Österreich höher ist. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass der Anteil migrantischer ArbeitnehmerInnen in Wien höher ist und es daher für ArbeitgeberInnen weniger ungewöhnlich ist, Menschen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen. Für Berufe im Tourismus gilt dieser Zusammenhang

<sup>1</sup> Methodisch werden Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit zwischen österreichischen und migrantischen BewerberInnen mit Hilfe von Interaktionseffekten zwischen der ethnischen Minderheitsdummy und den jeweiligen Unternehmenscharakteristika bzw. Jobberfordernissen identifiziert. Kontrolliert wird dabei für die potenziellen Einflussfaktoren Unternehmensgröße und -radius (lokal, national, international), Gehalt, erforderliche Zusatzqualifikationen, explizit eingeforderte Deutsch- bzw. Fremdsprachenkenntnisse, Team- bzw. KundInnenkontakt, Beruf sowie Sektor.

allerdings nicht. Unter Kontrolle von Unternehmens- und Jobmerkmalen kann dort die Ungleichbehandlung zwischen Österreichern mit und ohne Migrationshintergrund durch das im Stelleninserat angegebene Gehalt erklärt werden. Generell nimmt die Einladungswahrscheinlichkeit im Tourismus mit der Höhe des Gehalts zu, was die StudienautorInnen damit erklären, dass die verwendeten standardisierten Bewerbungsunterlagen im Vergleich zu den im Tourismus oft eher informellen Bewerbungen inhaltlich sowie im Umfang überdurchschnittlich sind. Für die Gruppe der Migranten sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Einladung jedoch mit steigendem Gehalt. Migranten sind also in der Hotellerie und Gastronomie in Positionen mit höherem Status (angezeigt durch das höhere Gehalt) signifikant weniger erwünscht (Hofer et al 2013, 38-45).

Diskriminierung gegenüber BewerberInnen mit Migrationshintergrund könnte sich außer in der Einladungswahrscheinlichkeit auch in der Dauer bis zu einer (positiven oder negativen) Rückmeldung niederschlagen. Tatsächlich stellten die AutorInnen diesbezüglich (z.T. signifikante) Unterschiede fest. Während ÖsterreicherInnen durchschnittlich nach 3,6 Tagen eine Zusage erhielten, mussten migrantische BewerberInnen zwischen 3,9 (ChinesInnen) und 5 Tagen (SerbInnen) auf eine positive Rückmeldung warten. Möglicherweise laden Unternehmen also zuerst den/die präferierte InländerIn ein und greifen erst in einem zweiten Schritt auf den/die MigrantIn zurück. Umgekehrt sieht das Muster bei den Absagen aus: Den österreichischen BewerberInnen wurde erst nach durchschnittlich 10 Tagen abgesagt, wohingegen die BewerberInnen mit Migrationshintergrund bereits nach 7,4 (SerbInnen) bis 8,5 Tagen (TürkInnen) eine Absage erhielten. Unternehmen halten ÖsterreicherInnen also möglicherweise länger in Evidenz, während MigrantInnen schneller eine Absage erhalten (Weichselbaumer 2015, 23f).

### Quellen:

- AMS (2016) Ausländische Staatsangehörige am österreichischen Arbeitsmarkt, [http://www.ams.at/\\_docs/001\\_spezialthema\\_0216.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_spezialthema_0216.pdf) (5.6.2016).
- Hofer, Helmut/Titelbach, Gerlinde/Weichselbaumer, Doris/Winter-Ebmer, Rudolf (2013) Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Studie im Auftrag des BMASK, Wien.
- Statistik Austria (2016a) Bevölkerung am 1.1.2015 und 1.1.2016 nach detaillierter Staatsangehörigkeit und Bundesland, [www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung\\_nach\\_staatsangehoerigkeit\\_geburtsland/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html) (5.6.2016)
- Statistik Austria (2016b) Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Überblick (Jahresdurchschnitt 2015), [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung\\_nach\\_migrationshintergrund/033240.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/033240.html) (5.6.2016)
- Weichselbaumer, Doris (2015) Discrimination against migrants in Austria. An experimental study, JKU Working Paper Nr. 1501, Linz.