

# Überwindung von Diskriminierung bei der Einstellung in Europa



## PATHS2INCLUDE



### 1. Ziel und Zweck der Studie

- **Aktueller Forschungsstand:** Migrant:innen haben geringere Einstellungschancen als Einheimische, Mütter geringere als kinderlose Frauen.
- **Forschungslücke:** Begrenztes Wissen darüber, warum manche Betriebe eher diskriminieren als andere.
- **Ziel der Studie:** Es sollte ermittelt werden, welche organisatorischen Faktoren die Diskriminierungstendenz von Personalverantwortlichen aufgrund von Betreuungsaufgaben und ethnischer Herkunft in vier Ländern beeinflussen: Deutschland (DE), Norwegen (NO), Polen (PL), Rumänien (RO).

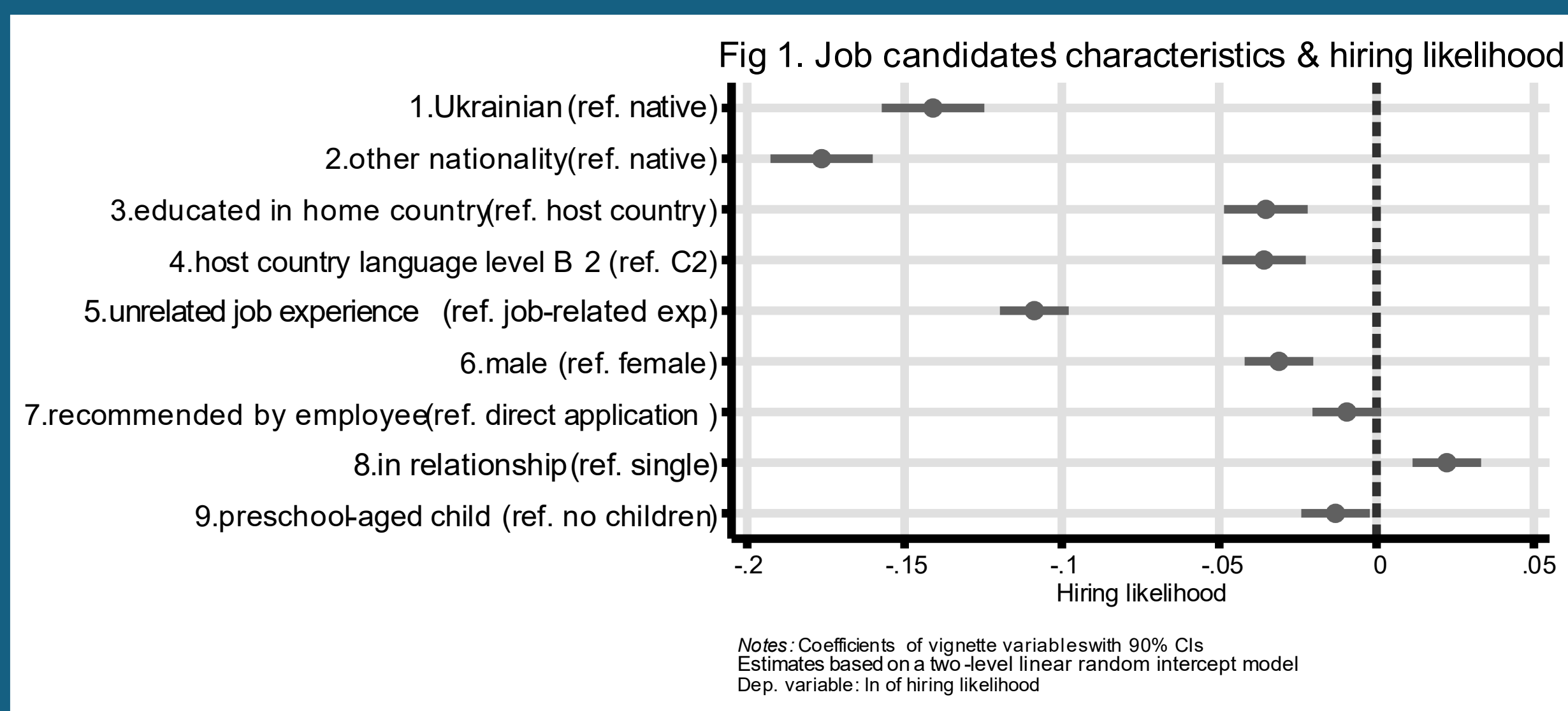
### 2. Methoden

- **Faktorielles Survey-Experiment (FSE):** Erfahrene Personalverantwortliche bewerteten hypothetische Stellenbewerber:innen, die sich auf eine von fünf Stellen bewarben (ICT-Techniker:in, Sekretär:in, Büroangestellte:r, Buchhalter:in, Verkäufer:in). Die Befragten bewerteten die Einstellungswahrscheinlichkeit (0-10) von sechs hypothetischen Bewerber:innen mit zufällig zugewiesenen Merkmalen (siehe Abb. 1).
- **Fragebogen zur Erhebung:** Erfasste Informationen zu Betriebsmerkmalen (z. B. Diversitätspolitik).
- **Tiefeninterviews mit Personalverantwortlichen:** So sollte ein differenzierteres Verständnis der Diskriminierung bei Einstellungsprozessen im Kontext des Betriebes erreicht werden.
- **Ethnische Diskriminierung:** Gemessen durch den Vergleich der Einstellungsabsichten von einheimischen Bewerber:innen mit zwei Migrantengruppen – Ukrainer:innen und einer länderspezifischen Migrantengruppe (Syrier:innen in DE und NO; Nepaler:innen in RO; Weißruss:innen in PL).
- **Diskriminierung aufgrund Betreuungsaufgaben:** Gemessen durch den Vergleich der Einstellungsabsichten von Gruppen, die durch Elternschaft und Partnerschaftsstatus definiert sind.

### 3. Stichprobe

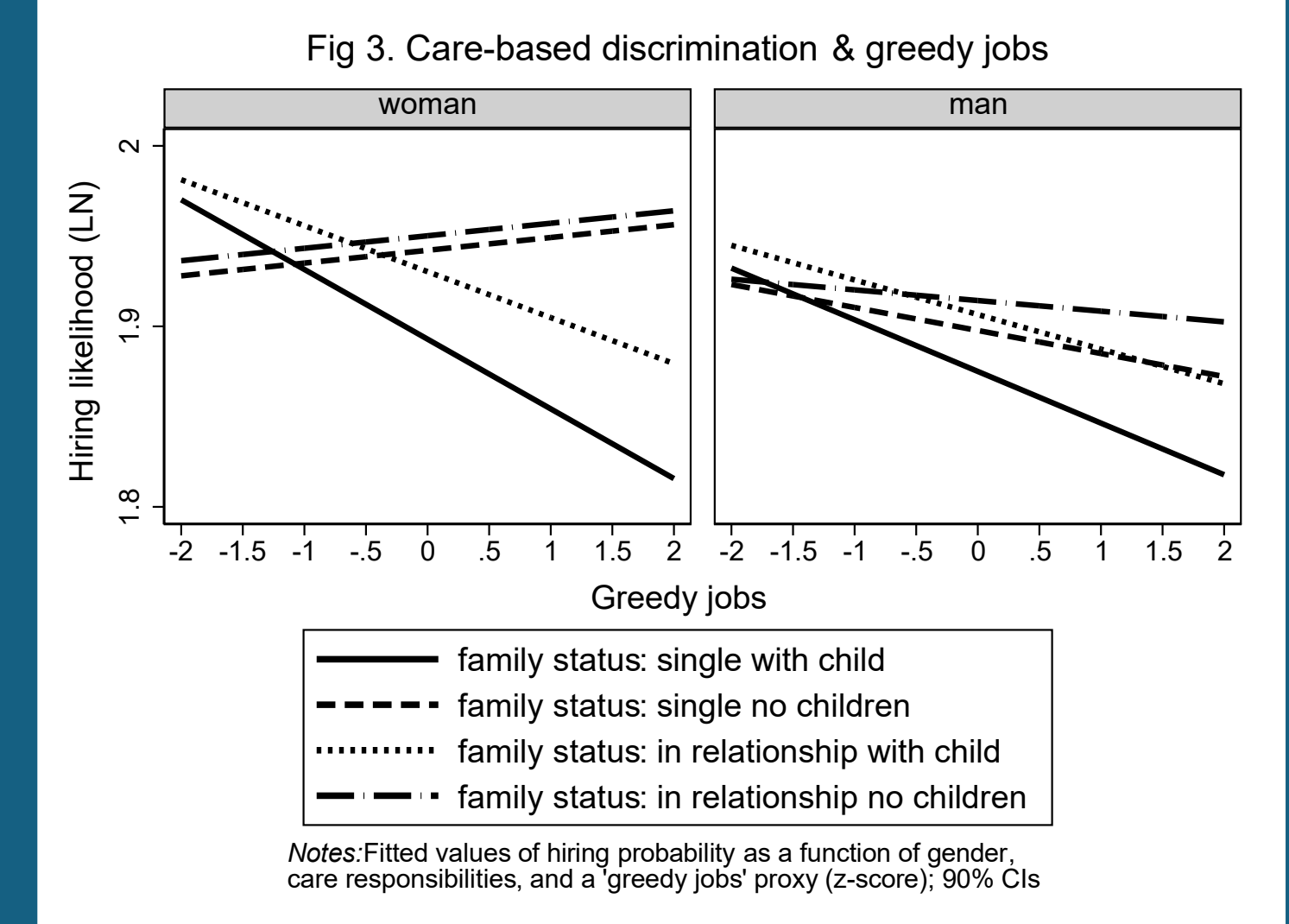
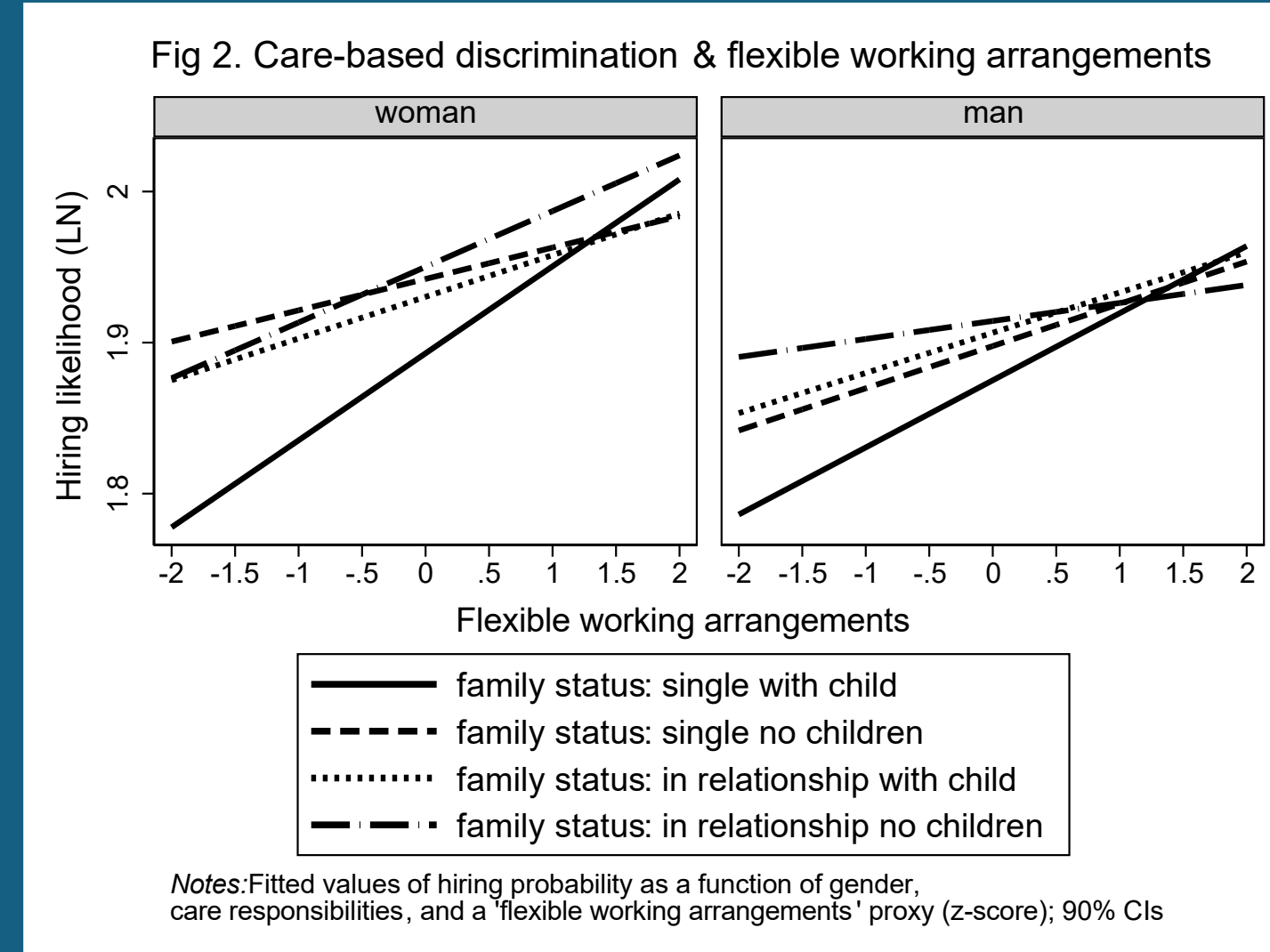
- **FSE & Fragebogen:** 500 Personalverantwortliche in jedem teilnehmenden Land (DE, NO, PL, RO), insgesamt 2.000 Befragte, die 12.000 Vignetten bewerteten.
- **Tiefeninterviews:** 15 Personalverantwortliche pro Land, 60 insgesamt.

### 4. Ergebnisse: Merkmale der Stellenbewerber:innen



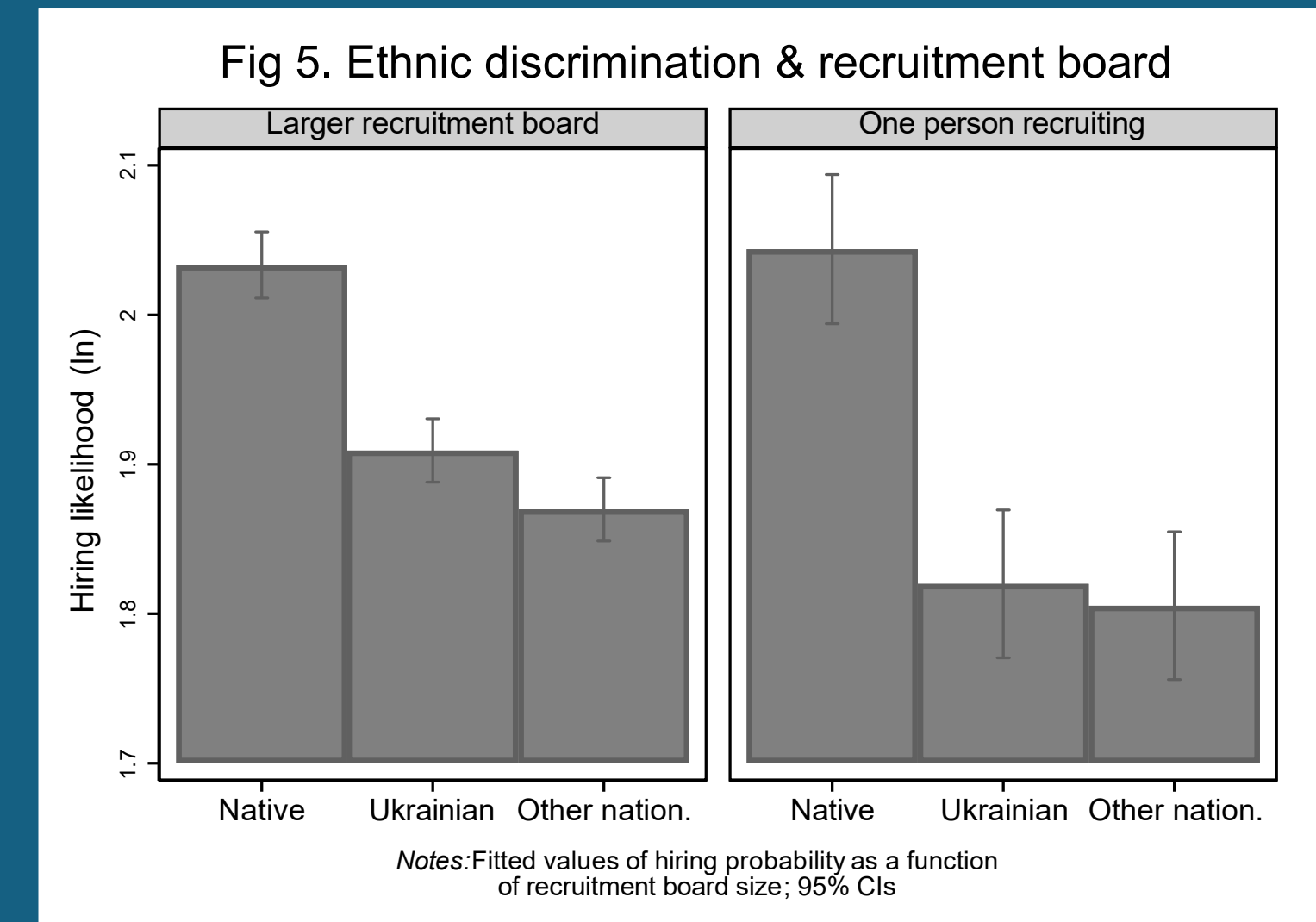
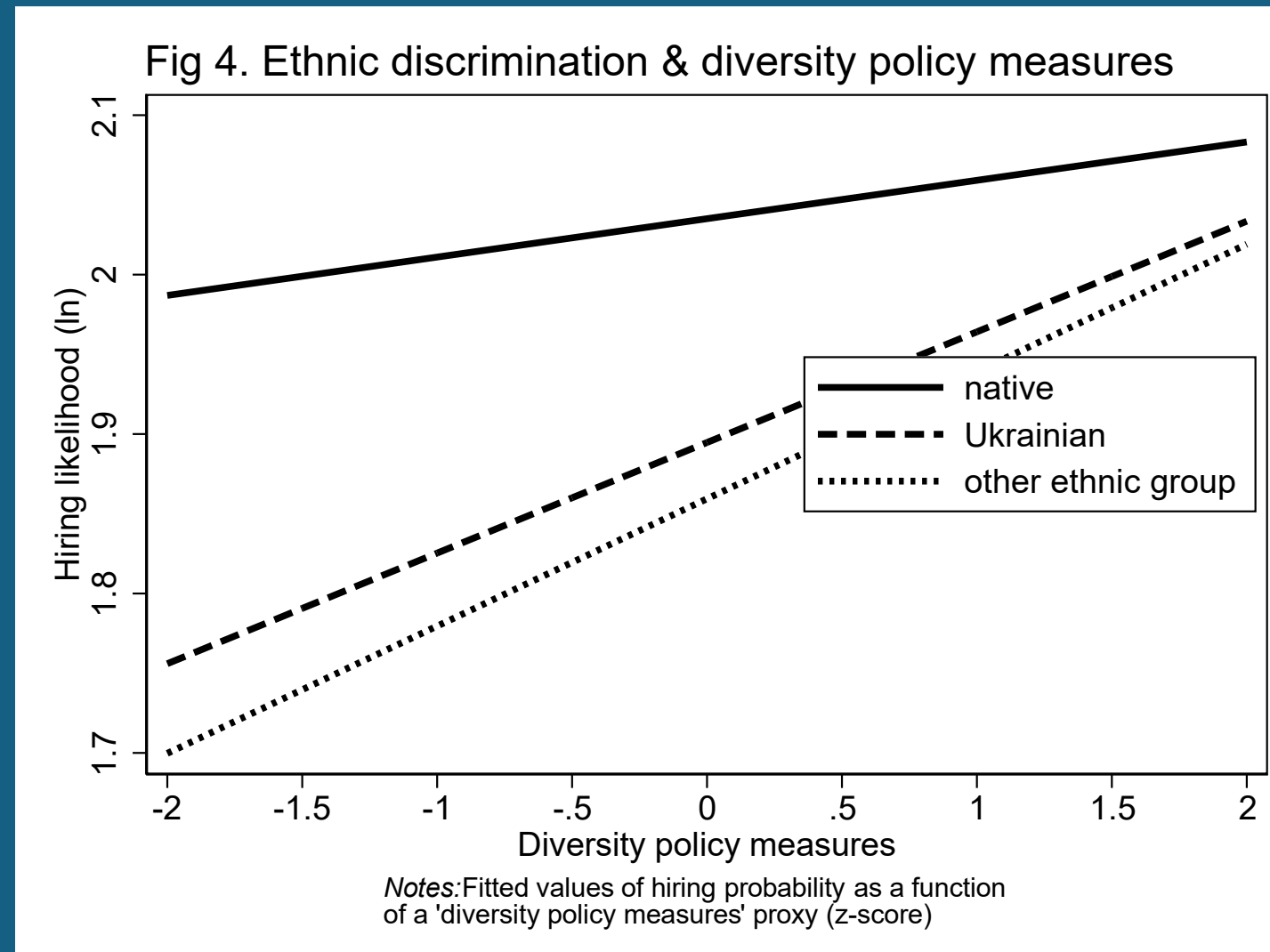
- **Deutliche Anzeichen für ethnische Diskriminierungstendenz:** Ukrainer:innen (Zeile 1) und andere Migrantengruppen (Syrier:innen in NO & DE; Weißruss:innen in PL; Nepaler:innen in RO; Zeile 2) hatten um 14 % bzw. 17 % geringere Einstellungschancen als Einheimische.
- **Zusätzliche Benachteiligungen bei der Einstellung von Migrant:innen:** Im Vergleich zu einheimischen Bewerber:innen hatten Bewerber:innen, die keine Muttersprachler:innen waren, geringere Einstellungschancen aufgrund ihrer ausländischen Bildungsabschlüsse (Zeile 3) und ihrer geringeren Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes (Zeile 4).
- **Beweise für Diskriminierungstendenz wegen Betreuungsaufgaben:** Geringe Nachteile durch Elternschaft (Zeile 9) und ein Partnerschaftsbonus (Zeile 8) führten dazu, dass Alleinerziehende die schlechtesten Einstellungschancen hatten. Dieser Effekt trat nur bei Bewerberinnen auf (nicht in Abb. 1 dargestellt).
- **Diskriminierungstendenz männlicher Bewerber:** Dies dürfte die Auswahl der untersuchten Berufe widerspiegeln (siehe Abschnitt Methoden), da die einbezogenen Stellen überproportional von Frauen besetzt werden.
- Die Interviews zeigen, dass die **Sprachanforderungen je nach Sektor und Land unterschiedlich sind**. In DE und PL ist die Landessprache in Verwaltungspositionen und bei Kundenkontakt von entscheidender Bedeutung, was zum Ausschluss von Bewerber:innen führen kann. IT-Abteilungen arbeiten häufig in englischer Sprache; die Produktion kann mehrere Sprachen akzeptieren. In NO ist Norwegisch wichtig für die Integration und Kommunikation, obwohl Englisch in der IT-Branche üblich ist. In RO wird in internationalen Betrieben oft Englisch bevorzugt, aber für einige Aufgaben kann die Landessprache dennoch erforderlich sein. Insgesamt sind gute Kenntnisse der Landessprache nicht für jede Stelle erforderlich, aber sie bleiben wichtig.

### 5. Ergebnisse: Organisatorische Faktoren für die Diskriminierung von Menschen mit Betreuungsaufgaben



- **Flexible Arbeitsregelungen:** Die Position von Alleinerziehenden (Abb. 2, durchgezogene Linie) verbessert sich in Betrieben, die flexiblere Arbeitsmöglichkeiten anbieten (z. B. variable Anfangs-/Endzeiten, Remote-Arbeit, kurzfristiger Urlaub), was vor allem Alleinerziehenden zugute kommt. Ein **ähnliches Muster** zeigt sich bei Betrieben, die **Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt** umsetzen (nicht dargestellt).
- **Greedy jobs** (unvorhersehbar, lange Arbeitszeiten, unsoziale Zeiten, häufige Fahrten) verringern die Einstellungschancen von Müttern unabhängig vom Partnerschaftsstatus; Männer werden nicht benachteiligt (siehe Abb. 3, linkes Feld).

### 6. Ergebnisse: Organisatorische Faktoren für die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit



- **Diversitätsstrategie:** Stärkere Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt (Mentoring-/Buddy-Programme, Schulungen, auf Vielfalt ausgerichtete Einstellungsrichtlinien, Arbeitsgruppen, Unterstützung für migrantische Mitarbeiter:innen) verringern die Nachteile für nicht einheimische Bewerber:innen (siehe Abb. 4). Den Interviews zufolge ist maßgeschneiderte Unterstützung für migrantische Mitarbeiter:innen selten; informelle Hilfe und allgemeine Programme überwiegen.
- **Auswahlgremien:** Der Unterschied bei den Einstellungschancen ist in Betrieben mit durchdachten Auswahlgremien (die nicht nur Personalverantwortliche, sondern z. B. auch direkte Vorgesetzte, Personalspezialist:innen oder andere Mitarbeiter:innen umfassen) geringer (siehe Abb. 5). Ein **ähnliches Muster** zeigt sich in Betrieben, die umfangreiche Möglichkeiten zur **beruflichen Weiterbildung** anbieten (nicht dargestellt).

### 7. Politische Empfehlungen

- **Flexible Arbeitsregelungen:** Ausweitung flexibler und inklusiver Optionen (flexible Arbeitszeiten, Remote-Arbeit, kurzfristiger Urlaub) und deren Förderung durch Anreize oder Vorschriften, auch in *greedy jobs*.
- **Einstellungsprozesse:** Förderung von kollektiven Einstellungsprozessen und formalisierten Verfahren mit klaren Kriterien, strukturierten Bewertungen und transparenten Leitlinien, um Voreingenommenheit zu verringern.
- **Angemessene Bewertung der Sozialkompetenz:** Klare Definition relevanter sozialer Kompetenzen, Angabe zu deren Gewichtung bei der Einstellung und Einsatz strukturierter Instrumente, um eine einheitliche Bewertung zu gewährleisten.
- **Diversitätsziele und konkrete Maßnahmen:** Festlegung klarer Ziele für die Vielfalt, die durch konkrete Maßnahmen wie inklusive Einstellungen, Mentoring und gezielte Unterstützung für ausländische Beschäftigte unterstützt werden.
- **Weiterbildungsangebote:** Mehr Weiterbildung in technischen und sozialen Kompetenzen – einschließlich maßgeschneiderter und mehrsprachiger Angebote –, um Selbstvertrauen aufzubauen, Qualifikationslücken zu schließen und Diskriminierungsrisiken zu verringern.

PATHS2INCLUDE ist ein dreijähriges Forschungsprojekt, das von Horizon Europe gefördert wird. Es analysiert die vielschichtigen Aspekte von Diskriminierung, politische Maßnahmen zur Verringerung von Ungleichheiten und zur Stärkung sozialer Eingliederung auf den europäischen Arbeitsmärkten sowie Risikofaktoren zukünftiger Vulnerabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Die Forschung konzentriert sich auf drei zentrale Arbeitsmarktprozesse: Einstellung, Karrierewege und frühzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben, wobei der Arbeitsmarktbeteiligung an der Schnittstelle von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Gesundheit, Behinderung und Betreuungsaufgaben besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird.



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autor:innen und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union wider. Weder die Europäische Union noch die gewährende Behörde können dafür verantwortlich gemacht werden.