



Saro Akman hat an der Freien Universität (FU) Berlin Betriebswirtschaftslehre (BWL) mit den Schwerpunkten Personalpolitik und Marketing studiert und ist derzeit auf Stellensuche.

Migrationshintergrund

Die vielen akademisch bestens ausgebildeten jungen Frauen und Männer mit Migrationshintergrund in Deutschland zählen auf dem Arbeitsmarkt zu den Hoffnungsträgern der kommenden Jahre – zumindest theoretisch. Zwar wird über den drohenden Fachkräftemangel angesichts des demografischen Wandels intensiv debattiert und hier und da zeigen sich die ersten Engpässe, doch in der Praxis müssen junge Ausländer und Deutsche mit Migrationshintergrund Benachteiligungen am Arbeitsmarkt in Kauf nehmen. Eine Studie an der Freien Universität Berlin, entstanden im Rahmen einer Diplomarbeit, hat Benachteiligung im Rahmen von Bewerbungen genauer untersucht. Auch wenn die schmale Datenbasis dieser Studie eher explorativen Charakter verleiht, sind die Ergebnisse doch recht eindeutig. Im Kontext der noch immer in deutsches Recht umzusetzenden Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union wird deutlich, welche Herausforderungen mancherorts noch zu bewältigen sind, um zu einer rechtssicheren und professionellen Personalauswahl zu gelangen.

Einerseits herrscht heute in Forschung und Praxis weitgehend Einigkeit darüber, dass junge, gut ausgebildete Menschen als „Wissensträger künftig zu einem noch knapperen Faktor“ werden (Krey / Meier 2004, 153). Begründet wird dies mit dem demografischen Wandel und der damit einhergehenden Verknappung des Nachwuchses an Fach- und Führungskräften. Angesichts dessen erscheinen qualifizierte junge Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund als wertvolle ‚Humanressourcen‘, deren Potenziale bislang nicht ausgeschöpft wurden.

Andererseits gehören sowohl junge Frauen als auch junge Ausländer und Deutsche mit Migrationshintergrund zu jenen Gruppen, für die zahlreiche Benachteiligungen (nicht nur) beim Zugang zum Arbeitsmarkt nachgewiesen sind. Das gilt zunächst für die Besetzung von Ausbildungsplätzen: Laut Berufsbildungsbericht ging im Jahr 2003 die Zahl der Frauen, die einen Ausbildungsplatz erhielten, im Vergleich zum Vorjahr um 5,1 Prozent zurück, bei den Männern dagegen nur um 0,6 Prozent (BMBF 2004, 40). In einem Beitrag aus dem „Arbeitgeber“ wird problematisiert, dass von 1992 bis 2002 der Anteil ausländischer Auszubildender kontinuierlich gesunken ist (Zedler 2004, 20). Als Ursache dafür werden Bildungsmängel angeführt, vor allem schlechtere – oder gar keine – Schulabschlüsse und mangelhafte Deutschkenntnisse.

Dieses Argument gilt jedoch nicht für jene jungen Ausländer und Ausländerinnen oder Deutschen mit Migrationshintergrund, die an einer hiesigen Universität erfolgreich ein Studium abgeschlossen haben. Ganz im Gegenteil ist davon auszugehen, dass diese Personengrup-

pe aufgrund ihrer zusätzlichen Sprachkenntnisse und ihrer interkulturellen Kompetenzen sogar über Qualifikationen verfügt, die deutsche Studierende ohne Migrationshintergrund in der Regel nicht im gleichen Maße aufweisen. Und dass die jungen Frauen, „was die Qualität ihrer Ausbildung betrifft, die jungen Männer mittlerweile überholt (haben)“ (BDA 2001, 11), ist allgemein bekannt. Ihr Anteil an den Studierenden wächst, und sie erzielen sogar bessere Noten als ihre männlichen Kommilitonen (vgl. z. B. Krell 2005, 11).

Wichtige Zielgruppe benachteiligt?

Dass es sich bei akademisch ausgebildeten jungen Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund einerseits um quantitativ und qualitativ immer wichtiger werdende und andererseits um potenziell benachteiligte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte handelt, gab den Impuls für eine am Institut für Management der Freien Universität Berlin (im Rahmen einer Diplomarbeit) durchgeführte empirische Studie. Ziel der Untersuchung war, zu prüfen, ob bei Bewerbungen von Diplomkauleuten mit Prädikatsexamen auf Nachwuchsstellen die Merkmale „Geschlecht weiblich“ und „Migrationshintergrund“ Benachteiligungen bewirken. Dabei wurde nur die erste Phase des Auswahlprozesses betrachtet: die Vorselektion mittels Analyse der Bewerbungsunterlagen. Aus der Sicht der Bewerber und Bewerberinnen ist dies die erste Hürde – und für diejenigen, die hier bereits ‚aussortiert‘ werden, auch die entscheidende.



Meltem Gülpinar hat an der FU Berlin BWL mit den Schwerpunkten Personalpolitik und Produktionswirtschaft studiert und ist derzeit auf Stellensuche.



Monika Huesmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Personalpolitik am Institut für Management der FU Berlin.



Gertraude Krell ist Professorin für BWL mit dem Schwerpunkt Personalpolitik am Institut für Management der FU Berlin.

Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften

und Geschlecht bei Bewerbungen

Um zu untersuchen, ob bei der Vorauswahl Personen aufgrund bestimmter Merkmale (Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Familienstand usw.) diskriminiert werden, wird das so genannte Correspondence Testing verwendet. Hier werden an reale Unternehmen – auf Stellenangebote oder auch als Blindbewerbungen – fingierte Bewerbungsunterlagen verschickt. Dabei handelt es sich um die Unterlagen fiktiver Bewerber und Bewerberinnen mit gleicher (oder gleichwertiger) Qualifikation. Variiert wird nur das Merkmal, das untersucht werden soll. Wenn bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation zum Beispiel die fiktiven Bewerberinnen seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden als die fiktiven Bewerber, dann gilt das als Nachweis von Diskriminierung bei der Personalauswahl aufgrund des Geschlechts.

Es wird also nur die erste Stufe der Personalauswahl betrachtet. Benachteiligungen aufgrund bestimmter Merkmale durch Tests, im Auswahlgespräch oder beim Assessment-Center und anderen Auswahlverfahren sowie bei der am Ende des Prozesses getroffenen Auswahlentscheidung können mit dieser Methode nicht erforscht werden.

Richtungsweisend für unsere Untersuchung waren zwei Studien aus dem deutschsprachigen Raum, die beide mit der skizzierten Methode arbeiteten: Andreas Goldberg und Dora Mourinho (o. J.) untersuchten Mitte der 1990er-Jahre in zwei Regionen Deutschlands, ob türkische Bewerber im Vergleich zu deutschen Bewerbern weniger häufig positive Rückmeldungen erhalten. Bei weniger qualifizierten Tätigkeiten erfolgten die Bewerbungen telefonisch, bei höher qualifi-

zierten handelte es sich um Blindbewerbungen, bestehend aus Anschreiben und Lebenslauf. Doris Weichselbaumer (1999) verschickte in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre in Österreich fingierte Bewerbungsunterlagen von drei gleich qualifizierten Personen (einem Mann, einer „femininen“ und einer „maskulinen“ Frau), und zwar sowohl für traditionell männliche als auch traditionell weibliche Berufe. Ihr Ziel war, den Einfluss des Geschlechts und der Geschlechtsrollenidentität auf die Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, zu untersuchen.

Das Design unserer Studie

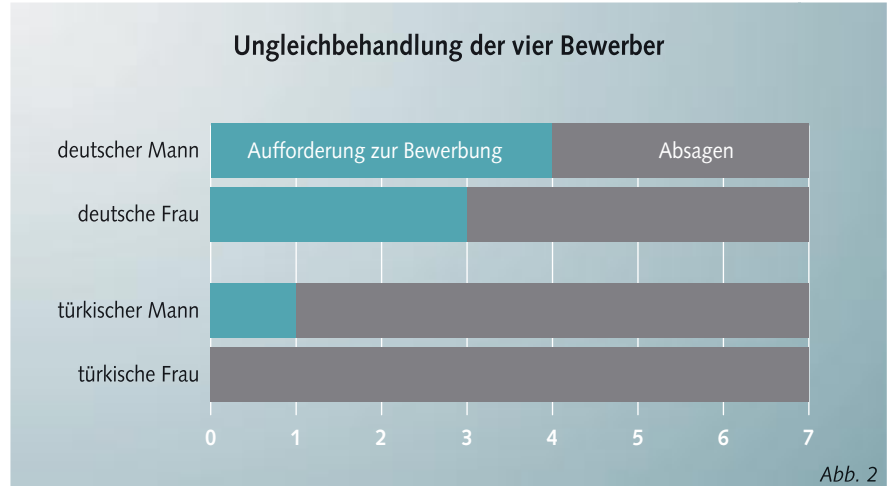
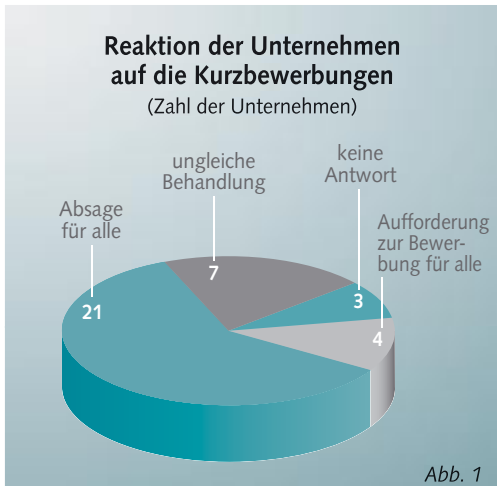
Für unsere Studie wurde das Design etwas abgeändert. Es wurden Unternehmen gesucht, die Online-Kurzbewerbungsformulare auf ihren Internetseiten hatten, in denen vorrangig Standardelemente einer Bewerbung abgefragt wurden: vor allem persönliche Daten, Schul- und Studienabschlüsse, Schwerpunkte im Studium, Thema der Diplomarbeit, Praktika, Auslandsaufenthalte, Berufserfahrung sowie Sprach- und IT-Kenntnisse. Anhand dieser Formulare wurden Online-Bewerbungen an die Unternehmen gesendet. Diese Vorgehensweise hatte zwei Vorteile: Zum einen konnte auf komplette Bewerbungsunterlagen (insbesondere Zeugnisse) verzichtet werden, zum anderen konnte der Einfluss von Lichtbildern auf die Vorselektion ausgeschaltet werden.

Auf diesem Wege wurden im Jahr 2004 insgesamt 140 Kurzbewerbungen an 35 Unternehmen verschickt, und zwar

von je vier fiktiven Diplomkaufleuten mit Prädikatsexamen. Alle vier hatten gerade ihr Studium abgeschlossen. Um die Chancen einer positiven Reaktion zu erhöhen, entsprach der erste Studienschwerpunkt jeweils der von dem Unternehmen geforderten Spezialisierung (z. B. Marketing oder Controlling), das heißt, er wurde bei Bewerbungen auf unterschiedliche Stellen verändert, war aber bei Bewerbungen auf ein- und dieselbe Stelle immer bei allen vier Bewerbern identisch.

Bei dem zweiten Studienschwerpunkt gab es dagegen unterschiedliche Spezialisierungen (z. B. Personal, Produktion, Organisation und Führung). Alle vier Bewerber hatten zwei Praktika absolviert, davon eines in den USA und eines in dem Bereich, der als Spezialisierung gewünscht wurde. Alle vier beherrschten fließend Englisch, gut Französisch, und ihre EDV-Kenntnisse umfassten Office, Windows und das Statistikprogramm SPSS. Alle vier waren in einer deutschen Großstadt aufgewachsen und hatten in Berlin an der Freien Universität studiert. Der Notendurchschnitt lag zwischen 1,9 und 2,1. Die vier unterschieden sich dadurch, dass es sich um einen türkischen Mann, eine türkische Frau, einen deutschen Mann und eine deutsche Frau handelte.

Es wurde davon ausgegangen, dass ein Indiz für eine Ungleichbehandlung beziehungsweise Diskriminierung vorlag, wenn ein Kandidat oder eine Kandidatin aufgefordert wurde, die vollständigen Bewerbungsformulare zuzusenden und der oder die andere(n) nicht. Nach einer Rückmeldung wurden die Unternehmen gebeten, die Daten der Bewerber und Bewerberinnen zu löschen.



Von den 35 angeschriebenen Unternehmen haben 21 Unternehmen allen vier Stellensuchenden explizit abgesagt und drei allen vier nicht geantwortet, was ebenfalls als (implizite) Absage gewertet wurde. Dieser insgesamt große Anteil von expliziten oder impliziten Absagen auf alle vier Bewerbungen (68 % der Unternehmen) dürfte vor allem auf die angespannte Arbeitsmarktlage zurückzuführen sein. Vier Unternehmen haben alle vier Bewerber dazu aufgefordert, ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen einzusenden. Damit haben insgesamt 28 der 35 Unternehmen (80 %) alle vier Bewerber und Bewerberinnen gleich behandelt. Die restlichen sieben Unternehmen haben auf die vier Kurzbewerbungen unterschiedlich reagiert. Dieses Ergebnis wird in Abbildung 1 zusammenfassend dargestellt.

Deutliche Unterschiede im Ergebnis

Im Folgenden betrachten wir nur noch jene sieben Unternehmen, die die vier Bewerber und Bewerberinnen ungleich behandelt haben. Während die türkische Frau von diesen Unternehmen durchgehend eine Absage erhielt, wurde der türkische Mann von einem Unternehmen aufgefordert, vollständige Bewerbungsunterlagen einzureichen (d. h. zur Bewerbung aufgefordert), und erhielt von sechs Unternehmen eine Absage. Die deutsche Frau wurde von drei Unternehmen zur Bewerbung aufgefordert und erhielt vier Absagen, der deutsche Mann wurde von vier Unternehmen zur Bewerbung aufgefordert und erhielt drei Absagen. Dieses Ergebnis wird in Abbildung 2 zusammenfassend dargestellt.

In dieser kleinen Stichprobe hat der deutsche Mann die besten Zugangschancen, ge-

folgt von der deutschen Frau. An dritter Stelle steht – mit deutlich mehr Abstand – der türkische Mann. Das ‚Schlusslicht‘ bildet die türkische Frau; sie hat nur Absagen erhalten. Bei einem Vergleich zwischen den Nationalitäten zeigt sich also, dass die deutschen Bewerber bessere Chancen haben als die türkischen. Bei einem Vergleich der Frauen und Männer gleicher Nationalität zeigt sich, dass in beiden Gruppen die Frauen die schlechteren Chancen haben.

Zwar besteht die Möglichkeit, dass die Ungleichbehandlung der Bewerber und Bewerberinnen auch durch den unterschiedlichen zweiten Studienschwerpunkt beeinflusst sein kann, aber dies erscheint nicht sehr wahrscheinlich, denn alle vier konnten jeweils als ersten Schwerpunkt den von der Unternehmung geforderten plus ein Praktikum in diesem Bereich vorweisen.

Das lässt den Schluss zu, dass die Ungleichbehandlung vor allem auf Diskriminierung aufgrund von Nationalität beziehungsweise Geschlecht zurückzuführen ist. Auch wenn die Stichprobe sehr klein und in keiner Weise repräsentativ ist, so zeigt sie doch, dass in 20 Prozent der untersuchten Unternehmen Türcinnen und Türken gegenüber Deutschen und – innerhalb der Nationalitätengruppen – Frauen gegenüber Männern benachteiligt werden. Dies ist sowohl aus rechtlichen als auch aus ökonomischen Gründen problematisch.

Diskriminierung und ihr Preis

Zunächst zu den rechtlichen Gründen: Die Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Nationalität ist bereits jetzt durch das Grundgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz verboten, und mit der Umsetzung der neueren EU-Richtlinien in nationales Recht werden diese Verbote noch verschärft. Dies betrifft zum einen Schadensersatzforderungen, die zukünftig deutlich höher ausfallen werden, zum anderen betrifft es die Beweislastumkehr, die Unternehmen dazu verpflichtet, nachzuweisen, dass ihre Personalauswahl nicht diskriminie-

rend ist. Diese Anforderung ist deutlich einfacher zu erfüllen, wenn alle Schritte, Kriterien und Verfahren der Personalauswahl auf mögliche Diskriminierungsgefahren geprüft und gegebenenfalls entsprechend verändert werden (vgl. dazu auch Weuster 2004 und, speziell mit Blick auf Geschlecht, Kay 2004).

Eine unfaire beziehungsweise diskriminierende Personalauswahl erscheint aber auch aus genuin ökonomischen Gründen problematisch, weil hier nicht auf Basis der Prüfung von individueller Eignung, sondern aufgrund von Stereotypen und Vorurteilen selektiert wird. Mit Blick auf den Prozess der Auswahl verweist mangelnde Fairness immer auf mangelnde Professionalität, mit Blick auf dessen Ergebnis darauf, dass wertvolle Potenziale schon im ersten Schritt ohne sachlichen Grund ignoriert werden.

Insofern ist eine diskriminierungsfreie Gestaltung der Mitarbeiterauswahl nicht nur rechtlich geboten, sondern auch ökonomisch vorteilhaft – nicht zuletzt auch deshalb, weil sie einen Beitrag dazu leisten kann, die zahlreichen ökonomischen Vorteile von Diversity als Strategie zu realisieren (vgl. Krell 2004).

Summary

Migration Background and Gender in Job Applications
Many academically well-trained young men and women with migration background in Germany are among the carriers of hope in the labor market in the forthcoming years – at least theoretically. While there is intensive discussion about the dearth of specialists in view of demographic changes and bottlenecks in some places, in practice young foreigners and Ger-

mans with migration background suffer discrimination in the labor market. A study at Berlin Free University, prepared within the scope of a thesis, extensively examined discrimination within the scope of job applications. Although the small database of this study makes it more of an explorative study, the results are unambiguous. Within the context of the anti-discrimination guideline of the European Union, which still must be incorporated into German law, it becomes clear that challenges are faced in many places in arriving at a legal and professional personnel selection.

Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2004): Berufsbildungsbericht 2004, Bonn / Berlin
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2001): Chancen für Frauen in der Wirtschaft: Empfehlungen für eine an Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit orientierte Personalpolitik, Köln
- Goldberg, A. / Mourinho, D. (o. J.): Empirischer Nachweis von Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern beim Zugang zum Arbeitsmarkt: Erfahrungsbericht für Deutschland, in: A. Goldberg / D. Mourinho / U. Kulke: Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland, www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp07d.pdf, 1–54
- Kay, R. (2004): Gewinnung und Auswahl von MitarbeiterInnen, in: G. Krell (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 4. Aufl., Wiesbaden, 163–182
- Krell, G. (2004): Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor, in: G. Krell (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 4. Aufl., Wiesbaden, 41–56
- Krell, G. (2005): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Eine Einführung zu Geschichte und Gegenwart, in: G. Krell (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies: Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling, Wiesbaden, 1–38

- Krey, K. / Meier, B. (2004): Innovationsfähigkeit, in: Institut der deutschen Wirtschaft (Hg.): Perspektive 2050. Ökonomik des demographischen Wandels, Köln, 145–172
- Weichselbaumer, D. (1999): Sally and Peppermint Patty looking for a job. Geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz, in: A. Freisler-Traub / C. Innerer-Moser (Hg.): Zerreißproben: Frauen im Spannungsfeld von Gesellschaft – Beruf – Familie, Linz, 67–105
- Weuster, A. (2004): Gerechtigkeit und Fairness bei Auswahlverfahren, in: Personalführung, 31 (10), 44–49
- Zedler, R. (2004): Ausländische Jugendliche – wie können sie gefördert werden?, in: Arbeitgeber, 56 (1–2), 20 f.