

Ungleichbehandlung von Älteren und Langzeitarbeitslosen bei Bewerbungen auf offene Stellen

Ergebnisse einer Korrespondenztest-Studie im Auftrag des AMS Österreich im Lebensmitteleinzelhandel und in der Elektroinstallation 2023

1 Hintergrund der Studie: Jobchancen von Älteren und Langzeitarbeitslosen in Zeiten des Fachkräftemangels

Im Juni 2023 waren in Österreich 32.099 Menschen seit mehr als zwölf Monaten beim AMS vorgemerkt. 18.202 bzw. 57 Prozent davon waren 50 Jahre oder älter. Der Anteil Älterer unter Langzeitarbeitslosen ist in den letzten 15 Jahren deutlich gestiegen, seit zwei Jahren machen sie kontinuierlich mehr als die Hälfte aller Langzeitarbeitslosen aus. Zwar haben ältere Beschäftigte ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden – verlieren sie ihren Job, haben sie jedoch schlechtere Chancen auf eine rasche Wiederbeschäftigung. Dafür verantwortlich sind mitunter auch negative Stereotype sowohl über ältere Beschäftigte als auch Langzeitarbeitslose. Dies wiederum führt dazu, dass ältere und langzeitarbeitslose Personen im Rahmen des Bewerbungsprozesses einem höheren Risiko ausgesetzt sind, keine Einladung zu einem Erstgespräch zu erhalten.

Zahlen zum Ausmaß der Jobchancen von Älteren und Langzeitarbeitslosen im Bewerbungsprozess fehlen in Österreich bisher. Offen ist auch, inwieweit der aktuelle Arbeits- und Fachkräftemangel dazu beiträgt, die Jobchancen von Älteren und Langzeitarbeitslosen zu erhöhen. Um einen Beitrag zur Klärung dieser offenen Fragestellungen zu leisten, führte SORA im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, im Jahr 2023 die vorliegende Studie durch.¹

2 Ein Experiment zum Nachweis von Ungleichbehandlungen: Das Matched-Pair Correspondence Testing

Um Ungleichbehandlungen statistisch aufzudecken, werden sogenannte »Correspondence Testings« durchgeführt, bei denen sich (fiktive) Bewerber:innen auf offene Stellen bewerben. Die

Bewerber:innen unterscheiden sich dabei in ihrem Lebenslauf nur in einem Merkmal – entweder in ihrem Alter oder in der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit. Unterschiedliche positive Rücklaufquoten lassen dann eine Ungleichbehandlung vermuten. Um aber nicht nur auf eine potenzielle Ungleichbehandlung zu schließen, sondern tatsächlich gesicherte Aussagen über Fälle von Schlechterbehandlungen treffen zu können, wurde das Prinzip des »Matched-pair«-Testings angewandt. Dabei wurden pro Stellenanzeige je eine Bewerbung einer (älteren oder langzeitarbeitslosen) Testperson und eine Bewerbung einer (jüngeren und erst seit kurzem arbeitslosen) Kontrollperson ausgesandt. Da die Unternehmen auf diesem Weg nun eine Entscheidung für oder gegen die jeweiligen Bewerber:innen treffen mussten, kann eine Ungleichbehandlung in jedem Einzelfall nachgewiesen werden.

Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftemangels wurden die beiden Berufsfelder »Elektroinstallation« und »Lebensmitteleinzelhandel« ausgewählt. Beide wurden im letztjährigen »Fachkräftemangelsradar« des Institutes für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) von den befragten Unternehmen besonders häufig auf die Frage genannt, bei welchen Berufen sie die größten Rekrutierungs- bzw. Besetzungsschwierigkeiten haben. Pro Berufsfeld wurden drei fiktive Personen (zwei Testpersonen und eine Kontrollperson) kreiert:

Tabelle 1: Die »Test-« und »Kontrollpersonen« in dieser Studie

Experiment	Matched pairs	Alter	Dauer der Arbeitslosigkeit
Test auf Ungleichbehandlung aufgrund Dauer der Arbeitslosigkeit	Testperson 1:	35 Jahre	13 Monate
	Kontrollperson:	34 Jahre	3 Monate
Test auf Ungleichbehandlung	Testperson 2:	52 Jahre	2 Monate
	Kontrollperson:	34 Jahre	3 Monate

Quelle: SORA, im Auftrag des AMS Österreich

Abgesehen von Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit waren sich die Bewerber:innen ident bzgl. Geschlecht, Staatsbürgerschaft,

¹ Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14025.

Migrationshintergrund, Familienstand, Ausbildungen und Berufserfahrung. Insgesamt wurden im Juli 2023 400 offene Stellen in Wien (fiktiver Wohnort der Bewerber:innen), Niederösterreich und im Burgenland recherchiert, davon 200 im Bereich der Elektroinstallation und 200 im Lebensmitteleinzelhandel. Somit wurden innerhalb von vier Wochen 800 Bewerbungen an 400 Unternehmen ausgesandt.

Tabelle 2: Das Untersuchungssample in dieser Studie

	Lebensmittel-einzelhandel	Elektro-installation	Gesamt
Test auf Ungleichbehandlung aufgrund des Alters	100	100	200
Test auf Ungleichbehandlung aufgrund Dauer der Arbeitslosigkeit	100	100	200
Gesamt	200	200	400

Quelle: SORA, im Auftrag des AMS Österreich

3 Ungleichbehandlung aufgrund des Alters: 24-mal wurden die älteren Bewerber:innen nicht eingeladen, die jüngeren schon

Von 200 Unternehmen, die zwei Bewerbungen erhielten, die sich lediglich im Alter der Bewerber:innen unterschieden, haben 24 nur die jüngere Person und nicht die ältere zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Das entspricht einem Anteil von zwölf Prozent der Unternehmen. In mehr als jedem zehnten Fall kam es also zu einer Benachteiligung der älteren Person. In Summe wurden die älteren Bewerber:innen 70-mal zu Bewerbungsgesprächen und die jüngeren Kandidat:innen 84-mal eingeladen.

Im Lebensmitteleinzelhandel gab es eine doppelt so häufige Ungleichbehandlung als in der Elektroinstallation: Die ältere Kandidatin wurde im Lebensmitteleinzelhandel von 16 Unternehmen nicht eingeladen, die jüngere Bewerberin jedoch schon. Bei den Elektroinstallateuren ist dies nur bei acht Unternehmen der Fall gewesen. Weiters gibt es Unterschiede bezüglich des Zeitpunktes der Kontaktaufnahme: Obwohl beide Bewerbungen immer innerhalb weniger Stunden bei den Unternehmen eingingen, kontaktierten zehn Unternehmen die ältere Person erst nachdem die jüngere Person die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch abgesagt hatte.

4 Ungleichbehandlung aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit: 14-mal wurden langzeitarbeitslose Bewerber:innen nicht eingeladen, erst seit kurzem arbeitslose Personen aber schon

Die Ungleichbehandlung aufgrund der Dauer der Arbeitslosigkeit fällt geringer aus als jene aufgrund des Alters. Von den 200 kontaktierten Unternehmen erhielten die langzeitarbeitslosen Bewerber:innen 92 Einladungen zu Bewerbungsgesprächen und die Kontrollperson, die laut Lebenslauf erst seit drei Monaten arbeitslos war, 97 Einladungen. In 14 Fällen wurde jedoch nur die Kontrollperson zu einem Gespräch eingeladen, das entspricht

einem Anteil von sieben Prozent aller Unternehmen, die die langzeitarbeitslose Person damit benachteiligten.

Im Berufsfeld der Elektroinstallation haben 32 Unternehmen beide Bewerber zu einem Gespräch eingeladen. In fünf Fällen wurde jedoch der langzeitarbeitslose Bewerber nicht, der erst seit kurzem arbeitssuchende Bewerber aber schon eingeladen.

In vier weiteren Fällen wurde der langzeitarbeitslose Kandidat erst eingeladen, nachdem die Kontrollperson ihre Bewerbung zurückgezogen hatte.

Im Lebensmitteleinzelhandel wurde die langzeitarbeitslose Bewerberin von neun Unternehmen nicht eingeladen, die Kontrollbewerberin jedoch schon. 18-mal wurde die langzeitarbeitslose Bewerberin erst eingeladen, nachdem die Kontrollperson ihre Bewerbung zurückgezogen hat. Insgesamt bestätigt dies den Befund, dass es im Lebensmitteleinzelhandel zu stärkeren Selektionsprozessen entlang der Merkmale »Alter« und »Langzeitarbeitslosigkeit« kommt als in der Elektroinstallation.

5 Wechselwirkungen zwischen Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit

In einem abschließenden Schritt wurde die statistische Wahrscheinlichkeit berechnet, mit der eine Bewerbung auf eine offene Stelle in einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch resultiert. Unabhängig des Arbeitsortes, des Mindestgehaltes, der geforderten Qualifikation und des Zeitpunktes der Bewerbung liegt diese Einladungswahrscheinlichkeit für eine Person im Alter von 34 Jahren und mit einer nur kurzen Dauer der Arbeitslosigkeit bei 44 Prozent. Ist die Person langzeitarbeitslos (13 Monate), sinkt die Wahrscheinlichkeit nur im Nachkomma-Bereich und damit nicht signifikant. Ist die Person älter (53 Jahre), sinkt die Einladungswahrscheinlichkeit auf 35 Prozent ab. Ist die Person älter und langzeitarbeitslos, liegt die Wahrscheinlichkeit, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, nur noch bei 33 Prozent.

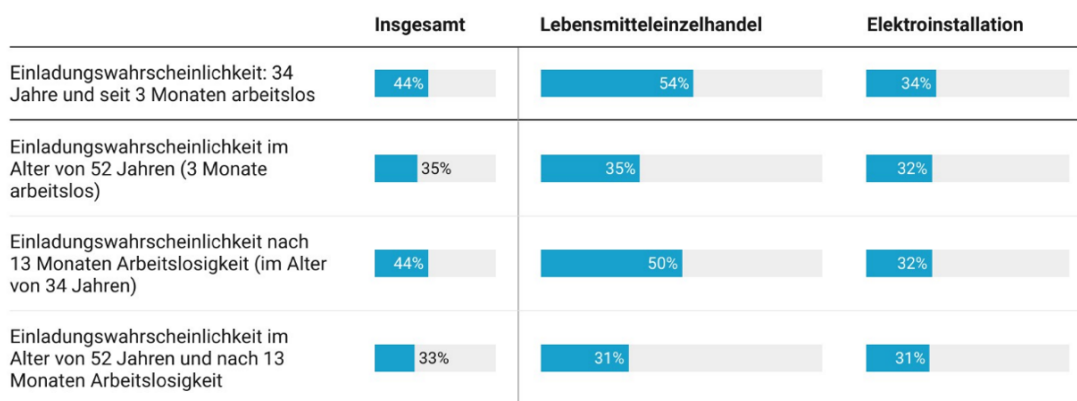
Der kumulative negative Effekt von Alter und Langzeitarbeitslosigkeit zeigt sich vor allem im Lebensmitteleinzelhandel, wobei vom Alter ein deutlich stärkerer negativer Einfluss auf die Einladungswahrscheinlichkeit ausgeht.

6 Studie liefert auch Einblicke in die Selektionsprozesse bei Bewerbungen

45 Prozent aller 800 Bewerbungen blieben komplett unbeantwortet. In 30 Prozent aller Fälle kam es zu Rückfragen der Unternehmen, so etwa in Form von Nachfragen oder E-Mails.

Im Lebensmitteleinzelhandel fiel auf, dass eine der häufigsten Nachfragen die Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort betraf, wenn der Betrieb oder das Unternehmen seinen Sitz außerhalb Wiens hatte. Die Pendelbereitschaft der sich Bewerbenden wurde in den Rückmeldungen hinterfragt. Auch Absagen wurden in Einzelfällen damit begründet. In der Elektroinstallation war dies hingegen nur selten ein Thema. Demgegenüber gab es in diesem Berufsfeld auffällig häufig Rückfragen an den langzeitarbeitslosen Bewerber. So wurde einerseits von den Personalverantwortlichen hinterfragt, wie man in einer Branche mit Fachkräftemangel so lange auf Arbeitsuche sein könne, und andererseits thematisiert,

Abbildung: Die Untersuchungsergebnisse im Überblick



Quelle: SORA, im Auftrag des AMS Österreich

dass sie »keine AMS-Stempel austeilen« würden, sondern nur an ernsthaften Bewerbern interessiert seien.

7 Fazit

Die vorliegende Studie wies im Rahmen eines Experimentes, das im Juli und August 2023 in Wien, Niederösterreich und im Burgenland durchgeführt wurde, eine Ungleichbehandlung von älteren Bewerber:innen aufgrund des Alters in zwölf Prozent der Fälle und von langzeitarbeitslosen Bewerber:innen in sieben Prozent der Fälle nach. Zusammengerechnet kam es also in fast jedem zehnten Bewerbungsprozess (neun Prozent) zu einer Diskriminierung. Die Ungleichbehandlung trat dabei im Lebensmitteleinzelhandel häufiger auf als in der Elektroinstallation, die insgesamt seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen hat.

Die Ergebnisse belegen damit, dass es auch in Zeiten von Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel nach wie vor zur Benachteiligung bestimmter Personengruppen im Bewerbungsprozess kommt. Gleichzeitig haben frühere Studien gezeigt, dass die Jobchancen von z.B. älteren Menschen in Zeiten der Knappheit am Arbeitsmarkt (»Labor Market Tightness«) steigen. Der amerika-

nische Ökonom und Soziologe Gary Becker hat in diesem Zusammenhang bereits 1957 darauf hingewiesen, dass sich Unternehmen Diskriminierung eigentlich nur schwer leisten könnten, zumal sie spätestens dann zu kostspielig wird, wenn ein Unternehmen produktive Arbeiter:innen aufgrund persönlicher Merkmale abweist und ein anderes, konkurrierendes Unternehmen durch die Einstellung dieser Produktivkräfte letztlich profitiert. Inwieweit die vorliegenden Ergebnisse bereits die gestiegenen Jobchancen – oder zumindest gestiegenen Chancen auf eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch – widerspiegeln, lässt sich aber aufgrund fehlender Vergleichszahlen nicht sagen. Dass auf die Bewerbungen in vielen Fällen sehr rasch (meist am selben oder nächsten Tag) reagiert wurde, legt aber die Vermutung nahe, dass der Fachkräftemangel tatsächlich zu erhöhten Jobchancen für ältere und langzeitarbeitslose Menschen führt.

Die vorliegende Studie ist eine Pilotstudie für eine in Österreich bislang kaum durchgeführte Erforschung realer Ungleichbehandlungen im Bewerbungsprozess. Sie soll inhaltlich und methodisch sowohl Ausgangs- als auch Anhaltspunkt sein für eine breitere Forschung zu Selektionsmechanismen beim Zugang zu Arbeit und letztlich dazu beitragen, Ungleichbehandlungen abzubauen.



www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Dezember 2023 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

