



Ungleichbehandlung von Älteren und Langzeitarbeitslosen bei Bewerbungen auf offene Stellen

**Ergebnisse eines Korrespondenztests im
Lebensmitteleinzelhandel und in der Elektroinstallation 2023**

Projektleitung AMS:
Mag.^a Claudia Felix
Mag.^a Sabine Putz

Projektleitung SORA:
Mag. Daniel Schönherr
Karoline Bohrn, MA MA



Wien, Oktober 2023

Impressum

Arbeitsmarktservice

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Treustraße 35-43

1200 Wien

Telefon: +43 50 904 199

Durchführendes Unternehmen:
SORA Institute for Social Research & Consulting

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EURO 51.480,-

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	1
Daten zur Studie	6
Einleitung	7
Hintergrund der Studie	7
Forschungsfragen	9
Aufbau des Bericht	10
1 Methodik der Studie	11
1.1 Forschungsstand und Verortung der Methode	11
1.2 Matched-pair Correspondence Testing	13
1.2.1 Bewerbungsunterlagen	15
1.2.2 Durchführung des Experiments	19
1.3 Ethische Überlegungen	21
2 Zur Diskriminierung von Älteren und Langzeitarbeitslosen bei Bewerbungen auf offene Stellen	23
2.1 Diskriminierung aufgrund des Alters	23
2.2 Diskriminierung aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit	24
2.3 Zusammenfassung der Ergebnisse	25
2.4 Branchenspezifische Ergebnisse	27
2.4.1 Lebensmitteleinzelhandel	27
2.4.2 Elektroinstallation	30
3 Diskussion der Ergebnisse und Limitationen der Studie	33
Literaturverzeichnis	37
Tabellenverzeichnis	41
Abbildungsverzeichnis	42

Executive Summary

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% 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 Bewerbungsprozess 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.

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 Ungleichbehandlungen zu schließen, sondern tatsächlich gesicherte Aussagen über Fälle von Schlechterbehandlungen treffen zu können, wurde das Prinzip des „matched-pair“-Testings angewandt. Dabei wurden pro Stellenausschreibung 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 Berufe wurden im letztjährigen „FachkräfteRadar“ des 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:

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 aufgrund des Alters	Testperson 2:	52 Jahre	2 Monate
	Kontrollperson:	34 Jahre	3 Monate

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

	Lebensmitteleinzelhandel	Elektroinstallation	Gesamt
Test auf Ungleichbehandlung aufgrund des Alters	100	100	200
Test auf Ungleichbehandlung aufgrund Dauer der Arbeitslosigkeit	100	100	200
<i>Gesamt</i>	<i>200</i>	<i>200</i>	<i>400</i>

Ergebnis 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 12% 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 8 Unternehmen der Fall gewesen. Weiters gibt es Unterschiede bezüglich des

Zeitpunkts der Kontaktaufnahme: Obwohl beide Bewerbungen immer innerhalb weniger Stunden bei den Unternehmen eingingen, kontaktierten 10 Unternehmen die ältere Person erst nachdem die jüngere Person die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch abgesagt hatte.

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

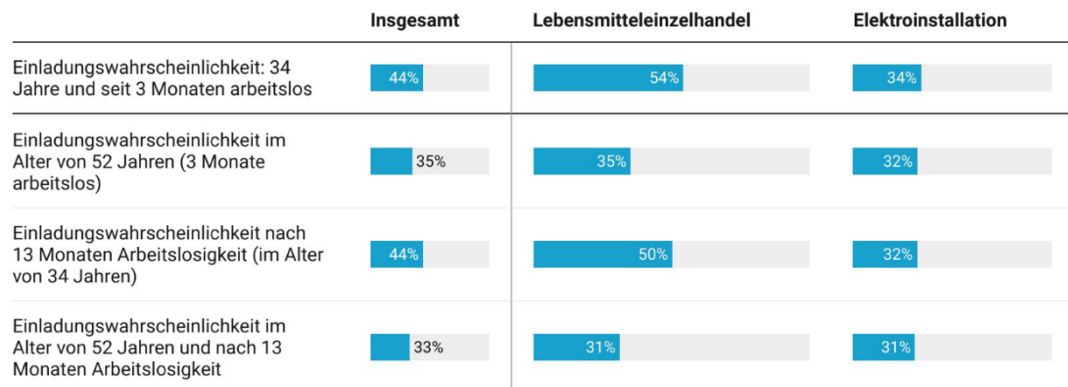
Die Ungleichbehandlung aufgrund der Dauer der Arbeitslosigkeit fällt geringer aus als jene aufgrund des Alters. Von den 200 kontaktierten Unternehmen erhielten die langzeitarbeitslosen Bewerber:innen 92 Einladungen zu Bewerbungsgesprächen und die Kontrollperson, die laut Lebenslauf erst seit drei Monaten arbeitslos war, 97. In 14 Fällen wurde jedoch nur die Kontrollperson zu einem Gespräch eingeladen, das entspricht einem Anteil von 7% aller Unternehmen, die die langzeitarbeitslose Person damit benachteiligten.

Im Berufsfeld der Elektroinstallation haben 32 Unternehmen beide Bewerber zu einem Gespräch eingeladen. In 5 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.

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 Mindestgehalts, der geforderten Qualifikation und des Zeitpunkts der Bewerbung liegt diese Einladungswahrscheinlichkeit für eine Person im Alter von 34 Jahren und mit einer nur kurzen Dauer der Arbeitslosigkeit bei 44%. Ist die Person langzeitarbeitslos (13 Monate), sinkt die Wahrscheinlichkeit nur im Nachkommabereich und damit nicht signifikant. Ist die Person älter (53 Jahre), sinkt die Einladungswahrscheinlichkeit auf 35% ab. Ist die Person älter und langzeitarbeitslos, liegt die Wahrscheinlichkeit, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, nur noch bei 33%.

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.



Studie liefert auch Einblicke in die Selektionsprozesse bei Bewerbungen

45% aller 800 Bewerbungen blieben komplett unbeantwortet. In 30% aller Fälle kam es zu Rückfragen der Unternehmen, 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 Bewerberinnen 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 Arbeitssuche sein könne und andererseits thematisiert, dass sie „keine AMS-Stempel austeilen“ würden, sondern nur an ernsthaften Bewerbern interessiert seien.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die vorliegende Studie wies im Rahmen eines Experiments, das im Juli und August 2023 in Wien, Niederösterreich und im Burgenland durchgeführt wurde, eine Ungleichbehandlung von älteren Bewerber:innen aufgrund des Alters in 12% der Fälle und von langzeitarbeitslosen Bewerber:innen in 7% der Fälle nach. Zusammengerechnet kam es also in fast jedem zehnten Bewerbungsprozess (9%) 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

Knappeheit am Arbeitsmarkt („labor market tightness“) steigen. Der amerikanische 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 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.

Daten zur Studie

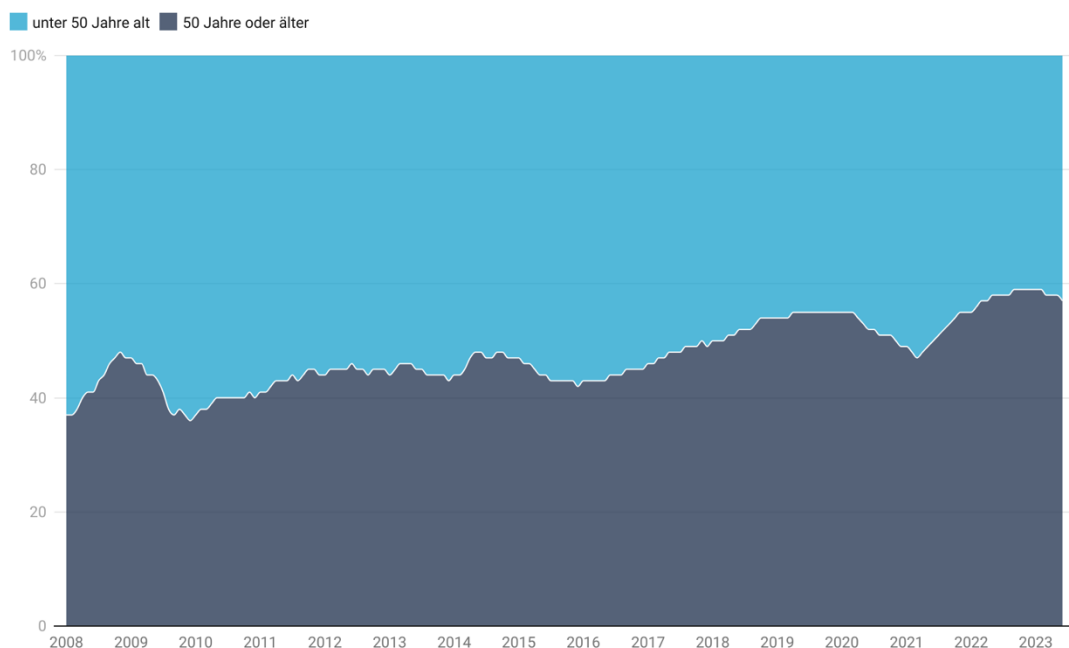
Thema	Diskriminierung von Älteren und Langzeitarbeitslosen im Bewerbungsprozess
Auftraggeber:in	Arbeitsmarktservice Österreich
Beauftragtes Institut	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung	Daniel Schönherr
Autor:innen	Daniel Schönherr, Karoline Bohrn
Wissenschaftliche Mitarbeit	Florian Kirschner, Alexandra Merra
Erhebungsgebiet	Ostösterreich: Wien, Niederösterreich, Burgenland
Grundgesamtheit	Im e-AMS veröffentlichte Stellenausschreibungen in den Branchen Elektrik und Lebensmitteleinzelhandel
Stichprobenumfang	n=800 Bewerbungen
Stichprobendesign/-ziehung	Vollerhebung
Art des Experiments	Matched-Pair Correspondence Testing
Erhebungszeitraum	Juli 2023

Einleitung

Hintergrund der Studie

Im Juni 2023 waren in Österreich 239.301 Menschen beim AMS als arbeitslos vorgemerkt, weitere 68.431 waren in Schulungen. Von diesen in Summe 307.732 arbeitssuchenden Menschen waren 83.011 50 Jahre oder älter. Damit gehörte mehr als ein Viertel (27%) der Arbeitssuchenden der älteren Bevölkerung an. Anders verhält es sich, wenn man sich die Gruppe jener Arbeitslosen anschaut, die im Juni 2023 bereits zwölf Monate oder länger beim AMS vorge­merkt waren: In Summe waren das 32.099 Menschen, davon waren 57% 50 Jahre oder älter.¹ In den letzten fünfzehn Jahren ist der Anteil Älterer innerhalb der Gruppe der Langzeitarbeitslosen deutlich gestiegen. Seit zwei Jahren ma­chen sie kontinuierlich mehr als die Hälfte aller Langzeitarbeitslosen aus.

Abbildung 1: Anteil älterer Arbeitsloser an allen Langzeitarbeitslosen



Ältere Beschäftigte haben zwar ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden – falls sie jedoch ihren Job verlieren, haben sie schlechtere Chancen auf eine rasche Wiederbeschäftigung (Müllbacher et al. 2015; Konle-Seidl 2017). Ältere Arbeitslose weisen im Schnitt längere Verweildauern in Arbeitslosigkeit auf (Grieger 2017) und die längere Dauer der Arbeitslosigkeit reduziert die Einkommenshöhen in einer neuen Beschäftigung (Titelbach et al. 2015). Die Chancen auf eine Arbeitsmarktreintegration von älteren Menschen hängen dabei von einer Vielzahl an Faktoren ab. Zentral ist zunächst die wirtschaftliche Lage und

¹ Quelle: AMIS – Arbeitsmarktinformationssystem. Eigenauswertungen.

in diesem Zusammenhang auch die Verfügbarkeit offener Stellen. Eine Studie im Auftrag des AMS aus 2019 listet weitere Einflussfaktoren auf: Individuelle soziodemografische Merkmale (z.B. Staatsbürgerschaft, Geschlecht, Familienstand), betriebliche Rahmenbedingungen (z.B. Branche oder Betriebsgröße), Persönlichkeitsmerkmale (z.B. Proaktivität, Zuversicht, Selbstwirksamkeit, Gesundheitszustand), die Ausgestaltung der AMS-Beratung sowie Priming und selbsterfüllende Prophezeiungen (etwa wenn Ältere Vorurteile und Stereotype übernehmen, sodass dies Einfluss auf ihr Verhalten und Auftreten hat) (vgl. Dürr et al. 2019) Letzteres – Stereotype und Vorurteile gegenüber älteren Arbeitslosen – verweist auf einen weiteren Einflussfaktor auf die Chancen von älteren arbeitslosen Menschen auf eine neue Stelle: Mögliche Diskriminierung im Bewerbungsprozess.

Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt hat in den letzten Jahren auch in der Forschung zunehmend Beachtung gefunden, wenngleich sie nach wie vor nicht dieselbe Bedeutung im gesellschaftlichen Diskurs einnimmt wie beispielsweise Sexismus oder Rassismus (McCarthy/Heraty 2017). Belastbare Daten zur Verbreitung von Altersdiskriminierung in Österreich fehlten lange Zeit. Eine SORA-Studie aus dem Jahr 2019 im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erhob subjektive Diskriminierungserfahrungen in der österreichischen Bevölkerung. Demnach fühlten sich 36% der Befragten über 50 in den letzten drei Jahren vor der Befragung mindestens ein Mal diskriminiert, 14% davon aufgrund ihres Alters. Die meisten Diskriminierungserfahrungen schildern ältere Menschen dabei im Gesundheitsbereich, etwa bei Behandlungen oder beim Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen. Im Arbeitsbereich gaben 17% aller Befragten über 50 an, sich mindestens ein Mal in den letzten drei Jahren diskriminiert gefühlt zu haben, davon 7% explizit aufgrund ihres Alters. Mit die häufigste erlebte Diskriminierung betraf dabei den Zugang zu Arbeit, also den Bewerbungsprozess. (Schönherr et al., 2019)

Diskriminierung von Personen, die sich auf eine offene Stelle bewerben, ist insbesondere vor dem Hintergrund von Chancengleichheit und dem für moderne Gesellschaften charakteristischen meritokratischen Prinzip der Leistungsgerechtigkeit zu thematisieren. Aktuelle Daten zur Verbreitung von Diskriminierungen in Bewerbungsprozessen in Österreich fehlen, zumal rezente Studien wie erwähnt lediglich subjektive Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen erhoben, hinter denen jedoch nicht zwangsläufig echte Diskriminierungen stehen müssen. Wenn sich ältere Menschen z.B. aufgrund ihres Alters bereits im Vorhinein schlechtere Jobchancen im Bewerbungsprozess ausrechnen, ist es denkbar, dass sie Ablehnungen oder fehlende Rückmeldungen als Diskriminierung deuten. Ebenfalls offen ist, welche Rolle bei älteren Arbeitssuchenden die *Dauer* ihrer Arbeitslosigkeit für die Wiederbeschäftigungschancen spielt. So ist denkbar, dass ältere Arbeitssuchende nicht aufgrund ihres Alters, sondern aufgrund der im Vergleich oft längeren Dauer

ihrer Arbeitslosigkeit schlechtere Chancen auf eine neue Arbeitsstelle haben als jüngere, kürzer arbeitslose Bewerber:innen. Daten aus den USA aus 2014 zeigen, dass kürzere Phasen von Arbeitslosigkeit von Personalverantwortlichen nicht als negativ eingeschätzt werden, jedoch ab einer Dauer von neun Monaten negative Stigmatisierungen auftreten (Eriksson/Dan-Olof 2014). Weiters zeigt ein Bericht des IAB für Deutschland, dass weniger als die Hälfte (44%) der deutschen Betriebe überhaupt grundsätzlich bereit wären, langzeitarbeitslose Bewerber:innen im Einstellungsprozess zu berücksichtigen, und 14% der Betriebe überhaupt keine arbeitslosen Bewerber:innen (unabhängig von der Dauer) für eine Stelle in Erwägung ziehen würden (Rebien/Rothe 2018).

Letztlich muss auch die aktuelle wirtschaftliche Situation und Lage am österreichischen Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Studien zeigen, dass die Diskriminierung von bestimmten Personengruppen in Zeiten wirtschaftlicher Rezession mit steigender Arbeitslosigkeit zunimmt. So konnte etwa für Deutschland nachgewiesen werden, dass migrantische Arbeitskräfte im ersten Jahr der COVID-19-Pandemie 2020 ein bis zu drei Mal höheres Kündigungsrisiko hatten, während inländische Arbeitskräfte häufiger zur Kurzarbeit angemeldet wurden (Auer 2022). Umgekehrt konnte in internationalen Studien mittlerweile ebenfalls nachgewiesen werden, dass sich die Jobchancen von Menschen mit Migrationshintergrund (und anderen marginalisierten gesellschaftlichen Gruppen) im Bewerbungsprozess erhöhen, wenn diese Bewerbungen in Berufen erfolgen, in denen Arbeitskräftemangel herrscht (vgl. etwa Baert 2015). Der amerikanische Ökonom und Soziologe Gary Becker hat in diesem Zusammenhang bereits 1957 darauf hingewiesen, dass Diskriminierung in Bewerbungsprozessen in einer idealen Marktwirtschaft eigentlich nur schwer aufrechtzuerhalten sei, weil sie zu kostspielig wird, wenn ein Unternehmen produktive Arbeiter:innen lediglich aufgrund persönlicher Merkmale abweist und ein anderes, konkurrierendes Unternehmen durch die Einstellung dieser Produktivkräfte letztlich profitiert. Dennoch wurde der Zusammenhang zwischen „labor market tightness“ und der Verbreitung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt lange Zeit nicht erforscht.

Forschungsfragen

Die vorliegende Studie hatte zum Ziel, die Verbreitung von Diskriminierung von älteren und langzeitarbeitslosen Arbeitssuchenden im Bewerbungsprozess zu dokumentieren. Konkret lagen der Studie folgende Forschungsfragen zugrunde:

1. Werden ältere Menschen bei schriftlichen Bewerbungen auf eine Arbeitsstelle diskriminiert?

2. Werden Langzeitarbeitslose bei schriftlichen Bewerbungen auf eine Arbeitsstelle diskriminiert?
3. Gibt es positive oder negative Wechselwirkungen zwischen den beiden Merkmalen „Alter“ und „Langzeitarbeitslosigkeit“ bei schriftlichen Bewerbungen auf eine Arbeitsstelle?

Aufbau des Bericht

Mangelnde Chancengleichheit am österreichischen Arbeitsmarkt ist in Zeiten des Fachkräftemangels aktuell wieder Thema in unterschiedlichen wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Debatten (u.a. Schönherr 2021, Diskurs 2021, derStandard 2022, Domke-Seidl 2018). Der vorliegende Bericht präsentiert nun die Ergebnisse eines Correspondence Testings, das im Juli und August 2023 durchgeführt wurde. Mithilfe dieses experimentellen Verfahrens ist es möglich, diskriminierendes Verhalten seitens der Arbeitgeber:innen aufzudecken (Zschirnt 2019).

Der Bericht präsentiert zunächst Ergebnisse bisheriger Studien zu diskriminierenden Selektionsmechanismen im Bewerbungsprozess, die mittels experimentellen Testingverfahren durchgeführt worden sind. Mehr als andere sozialwissenschaftliche Studien, die z.B. auf Befragungen beruhen, erforschen experimentelle Designs gesellschaftliche Sachverhalte in einem vorab klar definierten, engen Ausschnitt der Wirklichkeit. Umso wichtiger ist es, die Rahmenbedingungen eines Experiments transparent zu machen. Im Anschluss an den Forschungsstand wird daher das Set-Up des durchgeführten Correspondence Tests im Detail vorgestellt. Auch ethische Überlegungen gilt es vor der Durchführung von Testingstudien zu bedenken, auf diese wird im Anschluss eingegangen. Kapitel 2 präsentiert schließlich die Ergebnisse des durchgeführten Experiments, Kapitel 3 die Schlussfolgerungen und Limitationen der Studie.

1 Methodik der Studie

1.1 Forschungsstand und Verortung der Methode

Um Diskriminierungen in Bewerbungsverfahren statistisch zu belegen und zu quantifizieren, bedarf es experimenteller Studien wie z.B. Testing-Verfahren (vgl. Klose & Kühn 2010). Die Ergebnisse solcher Testing-Studien dienen nicht nur der Sichtbarmachung von Diskriminierung, sondern können mitunter auch als Beweismaterial bei Beschwerden oder vor Gericht herangezogen werden. In einem experimentellen Design ermöglichen sogenannte „Correspondence-Testings“ (deutsch: Korrespondenztests) Aussagen über diskriminierendes Verhalten potentieller Arbeitgeber:innen, indem sich in einem Feldexperiment je zwei (fiktive) Personen auf die gleiche offene Stelle bewerben. Die fiktiven Vergleichspersonen sind sich dabei in allen Merkmalen ident mit Ausnahme des interessierenden Diskriminierungsmerkmals, das variiert wird. Dokumentiert wird im Anschluss, welche Personen wie oft eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch bekommen und damit die erste Hürde im Bewerbungsprozess bewältigen würden. Kommt es dabei zu benachteiligendem Verhalten gegenüber einer der Personen, wird dies als statistischer Hinweis auf Diskriminierung gewertet (Rooth 2014).

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Jobchancen von älteren Personen und Personen mit langer Arbeitslosigkeit gegenüber jüngeren, nicht langzeitarbeitslosen Bewerber:innen untersucht. Dafür wurden drei fiktive Personen kreiert: Eine ältere Person mit kurzer Arbeitslosigkeit, eine jüngere Person mit langer Arbeitslosigkeit und eine seit kurzer Zeit arbeitslose junge Kontrollperson. Weitere Merkmale wie z.B. Geschlecht, Ausbildungen oder Berufserfahrung wurden in den erstellten Bewerbungsunterlagen ident gehalten. Die Bewerbungsunterlagen wurden im Juli 2023 an offene Stellen, die im AMS eJob-Room veröffentlicht waren, ausgesandt. Je offener Stelle wurden dabei zwei Bewerbungen abgesandt, die sich lediglich in einem untersuchten Merkmal (Alter oder Dauer der Arbeitslosigkeit) unterschieden. Bekämen ältere Kandidat:innen bzw. Kandidat:innen mit langer Arbeitslosigkeit nun weniger Einladungen zu Bewerbungsgesprächen als die jüngere, nicht langzeitarbeitslose Kontrollperson, wäre dies ein Beleg für Diskriminierung (vgl. auch Hofer et al. 2013).

Feldexperimente zum Nachweis von Diskriminierung werden seit den 1960er Jahren regelmäßig eingesetzt, etwa in Form persönlicher Audits oder schriftlicher Korrespondenztests (Cherry & Bendick 2018, Gaddis 2018, Zschirnt 2016). Feldexperimente gelten mittlerweile als eine geeignete Methode, um Diskriminierung in unterschiedlichen Kontexten, insbesondere aber am Wohnungs- oder Arbeitsmarkt, zu untersuchen (Schneider et al. 2014). Die Durchführung von

Feldexperimenten zum Nachweis von Diskriminierung ist seit den 2000er Jahren deutlich angestiegen, hat aber in Österreich noch keine Tradition.² Obwohl die gleiche Methode angewendet wird, sind Correspondence Testings jedoch nicht zwangsläufig miteinander vergleichbar, da sie meist in sehr spezifischen Kontexten eingesetzt werden, was einen studienübergreifenden Vergleich unzulässig macht. Die meisten Testing-Studien wurden zum Nachweis *rassistischer* Diskriminierungen – sei es am Wohnungs- oder am Arbeitsmarkt – durchgeführt (vgl. z.B. Hofer et al. 2013, Koopmans et al. 2018, Zschirnt 2019, Schönherr 2023). Seltener wurden Correspondence Testings bislang zu Ungleichbehandlungen aufgrund anderer Merkmale durchgeführt. Dennoch liegen mittlerweile auch dafür Studien vor, etwa bezüglich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (z.B. Cortina et al. 2021, Booth & Leigh 2010; Petit 2007), der sexuellen Orientierung (z.B. Ahmed et al. 2013), des Familienstands (z.B. Corell et al. 2007), des Aussehens (z.B. Ruffle & Shtudiner 2014) und auch aufgrund des Alters (z.B. Lahey 2008, Riach & Rich, 2007) und der Dauer der Arbeitslosigkeit (z.B. Eriksson & Rooth, 2014; Kroft et al., 2013).

In Hinblick auf **Altersdiskriminierung** am Arbeitsmarkt zeigte eine Testing Studie aus England von Riach und Rich (2007) eine Altersdiskriminierung in mehreren Branchen und unterschiedlichen Qualifikationsniveaus auf. Beworben haben sich je eine 27-jährige und eine 39-jährige Frau auf eine akademische Einstiegsstelle, ein 27-jähriger und ein 47-jähriger Mann für einen Job als Kellner und eine 27-jährige und eine 47-jährige Frau für einen Job im Einzelhandel. Während die älteren Bewerber:innen in den ersten beiden Berufen signifikant seltener zu Bewerbungsgespräche eingeladen wurden, wurden sie im Einzelhandel umgekehrt häufiger eingeladen als jüngere (Riach & Rich 2007). Eine Wiederholung der Studie in England und drei weiteren Ländern (Frankreich, Deutschland, Spanien) im Bereich der Gastwirtschaft bestätigte das Auftreten von Altersdiskriminierung im Bewerbungsprozess erneut. England und Deutschland wiesen dabei niedrigere Diskriminierungsraten auf als Spanien und Frankreich (Riach 2015). Eine jüngere Studie von Neumark (2019) zeigte zuletzt, dass in den USA über fünf verschiedene Berufe hinweg Altersdiskriminierung im Rahmen von Bewerbungsverfahren festgestellt wurden und jüngere Bewerber:innen häufiger eingeladen werden als ältere. Laut einer kürzlich erschienenen Meta-Analyse von bisherigen Testing Studien zu Altersdiskriminierung haben ältere Arbeitssuchende eine 11 bis 50 Prozent geringere Chance auf eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch im Vergleich zu jüngeren Bewerber:innen (Batinovic et al. 2023). Zusätzlich zeigen sich Auswirkungen von Intersektionalität auf die Anzahl an Einladungen zum Bewerbungsgespräch: So fällt Altersdiskriminierung beispielweise bei Frauen

² Für einen detaillierten Überblick über Feldexperimente zu Diskriminierung siehe Bertrand, M., & Duflo, E. (2017): Field experiments on discrimination. In: A. V. Banerjee & E. Duflo (Hrsg.). Handbook of economic field experiments, 1, 309-393. Amsterdam: Elsevier.

stärker ins Gewicht als bei Männern (Neumark 2019, Gringart & Helmes 2001, Petit 2007).

Die Relevanz der **Dauer der Arbeitslosigkeit** im Bewerbungsprozess zeigt eine Studie von Kroft et al. (2013): Die Wahrscheinlichkeit, in 100 US-amerikanischen Städten eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zu bekommen, sinkt mit der Dauer der Erwerbslosigkeit (insbesondere bis zum achten Monat der Arbeitslosigkeit). Eine weitere US-amerikanische Testing Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Universitätsabsolvent:innen, welche nach dem Abschluss keine Arbeit gefunden haben, später bis zu 30% weniger Einladungen zu Bewerbungsgesprächen erhielten im Vergleich zu jenen, welche direkt nach dem Abschluss eine Erwerbstätigkeit aufnehmen konnten (Nunley et al. 2014). Generell zeigen Studien aber auf, dass die jeweils aktuelle Dauer der Arbeitslosigkeit der wichtigste Aspekt für potenzielle Arbeitgeber:innen ist. Frühere Phasen der Arbeitslosigkeit fallen bei der Wahl der Kandidat:innen in den USA geringer ins Gewicht (Eriksson & Rooth 2014). Keine Unterschiede in der Rate der Bewerbungseinladungen basierend auf der Dauer der Arbeitslosigkeit finden hingegen Farber et al. für England (2017), wobei sie dieses Ergebnis darauf zurückführen, dass in Branchen, in denen ein Arbeitskräftemangel herrscht, ein weniger selektiver Auswahlprozess für die Einladungen zu Bewerbungsgesprächen stattfindet.

1.2 Matched-pair Correspondence Testing

Die Grundidee von Korrespondenztests besteht darin, Paare von fiktiven Bewerbungen auf reale Stellenangebote zu versenden. Die Umsetzung des Correspondence-Testings im Rahmen der vorliegenden Studie begann mit der Festlegung der zu testenden Merkmale und der Eingrenzung der Branchen, innerhalb der die Experimente durchgeführt werden sollten. Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftemangels wurden zwei Berufsfelder ausgewählt, in denen die Problematik der Nachbesetzung offener Stellen nachweislich ist, nämlich im Lebensmitteleinzelhandel und in der Elektroinstallation.³ Grundlage für die Überlegungen zur Auswahl der Branchen war die 2022 erschienene Studie „Fachkräfte radar 2022“ des ibw (Dornmayr & Riepl 2022), die wiederum auf einer Unternehmensbefragung von ca. 4.000 Unternehmen beruht. Die Unternehmen konnten in der Befragung jene Berufe nennen, bei denen sie die größten Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen haben. An zweiter Stelle rangierte dabei der „Handel/Verkauf“, an sechster Stelle die „Elektronik/Elektrotechnik“. (ebd., S. 40) Es wurden bewusst zwei Branchen ausgewählt, in denen der Frauen- bzw. Männeranteil sehr hoch ist. Für den Lebensmitteleinzelhandel wurde beschlossen, die fiktiven Bewerber:innen

³ Beide Berufe finden sich z.B. auf der jährlich aktualisierten Mangelberufsliste.

weiblich, für die Elektroinstallation hingegen männlich zu halten, um eine potenzielle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auszuschließen. Damit die Bewerbungen nicht aufgrund eines geografischen Mismatches abgelehnt werden, wurde die Stellensuche auf Ostösterreich (Wien, Niederösterreich, Burgenland) und damit auf ein typisches Pendelgebiet eingegrenzt. Als zu testende Merkmale wurden Alter (34 bzw. 53 Jahre) sowie Arbeitslosigkeitsdauer (3 bzw. 13 Monate) ausgewählt.

In einem nächsten Schritt wurden fiktive Personen bzw. deren Bewerbungsunterlagen kreiert. Dabei wurde streng darauf geachtet, dass sich die fiktiven Bewerber:innen ausschließlich in dem zu testenden Merkmal voneinander unterscheiden, um andere Gründe für Diskriminierung (z.B. Diskriminierung auf Basis des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft) auszuschließen. In weiterer Folge musste ein Prozessablauf zur Suche von passenden Inseraten etabliert werden, der es ermöglichte, zielgerichtet eine hohe Anzahl an Bewerbungen auszusenden und die Rückmeldungen der potenziellen Arbeitgeber:innen zu dokumentieren.

Nachdem die Bewerbungsunterlagen erstellt und Rahmenbedingungen geklärt waren, folgte die eigentliche Erhebungsphase des Experiments. Im Rahmen der durchgeführten Studie kam bei der Aussendung der Bewerbungen das Prinzip des „matched-pair“ Experiments (Larsen 2020) zur Anwendung. Bei diesem werden pro Stellenanzeige je zwei fiktive Bewerbungen ausgesandt – einmal die Bewerbungsunterlagen der (jüngeren, nicht langzeitarbeitslosen) Kontrollperson und eine entsprechende Bewerbung mit entweder dem variierten Merkmal „höheres Alter“ oder „längere Arbeitslosigkeitsdauer“. Der zentrale methodische Vorteil von matched-pair Experimenten ist, dass potenzielles diskriminierendes Verhalten künftiger Arbeitgeber:innen darin tatsächlich aufgedeckt und nachvollzogen werden kann. Durch das Versenden von je zwei Bewerbungen wird der oder die Arbeitgeber:in dazu gezwungen, eine Entscheidung zwischen zwei (fiktiven) Personen zu treffen, welche sich nur in Hinblick auf die zu untersuchenden Kriterien unterscheiden. Dadurch wird der Einfluss von „Störvariablen“, also externen, nicht beobachtbaren Sachverhalten, reduziert. Da sich gematchte Paare bis auf die interessierende Variable ähnlich sind, ist es erlaubt, kausale Rückschlüsse auf die Auswirkungen dieser Variable zu ziehen. Im Vergleich dazu kann bei Tests mit nicht übereinstimmenden Paaren die Kausalität nicht gewährleistet werden. Bei „non-matched-pair“ Experimenten wird in der Regel lediglich eine Bewerbung pro offener Stelle versandt – dies hat zwar den Vorteil, dass das Experiment ein geringeres Risiko aufweist, aufzufallen, jedoch kann auf Basis unterschiedlicher Rücklaufquoten streng genommen keine Diskriminierung im eigentlichen Sinn festgestellt werden (vgl. Larsen 2020).

1.2.1 Bewerbungsunterlagen

Pro Berufsfeld wurden drei fiktive Personen kreiert: Ein:e junge:r Bewerber:in mit langer Arbeitslosigkeit (mehr als 12 Monate), eine:r alte:r Bewerber:in (über 50 Jahre) und eine erst kürzlich arbeitslose junge Kontrollperson. Die zu testenden Merkmale des Alters und der Dauer der Arbeitslosigkeit wurden dabei auf dem Lebenslauf explizit gemacht, indem das Alter in Jahren und die Dauer der Arbeitssuche vermerkt wurden. In Summe mussten folglich sechs Bewerbungsunterlagen – bestehend jeweils aus einem Motivationsschreiben und einem tabellarischen Lebenslauf – erstellt werden. Tabelle 1 zeigt die variierten Merkmale des Alters und der Arbeitslosigkeit, wobei die geringfügigen Abweichungen darin begründet sind, den potenziellen Arbeitgeber:innen nicht zu signalisieren, dass es sich um Scheinbewerbungen handelt.

Tabelle 1: Merkmale Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit der Test- und Kontrollpersonen

	Alter	Dauer der Arbeitslosigkeit
Testperson 1	35 Jahre	13 Monate
Testperson 2	52 Jahre	2 Monate
Kontrollperson	34 Jahre	3 Monate

Bei der Erstellung der Unterlagen wurde darauf geachtet, dass diese inhaltlich ident und sprachlich auf demselben Niveau sind, jedoch trotzdem insofern variieren, dass das Experiment verdeckt bleibt.

- Bei den Namen der fiktiven Kandidat:innen wurde darauf geachtet, weitverbreitete geläufige österreichische Vor- und Nachnamen auszuwählen.
- Das Foto für den Lebenslauf wurde mittels künstlicher Intelligenz generiert, sodass keine realen Personen abgebildet sind.
- Innerhalb einer Branche haben die Bewerber:innen das gleiche Geschlecht, im Namen bzw. auf dem Foto keinen erkennbaren Migrationshintergrund, die österreichische Staatsbürgerschaft, eine adäquate Qualifikation für die offene Stelle sowie eine vergleichbare Berufserfahrung.
- Darüber hinaus wurde darauf geachtet, dass die Lebensläufe für potenzielle Arbeitgeber:innen echt erscheinen, indem passende Schulen, Lehrausbildungsstellen und Berufserfahrungen recherchiert und in den zeitlichen und biografischen Kontext der fiktiven Bewerber:innen gesetzt wurden. Die Angaben wurden dabei leicht variiert, sodass die Scheinbewerbungen nicht als solche auffallen, jedoch auch keine anderen diskriminierungsrelevanten Ausprägungen (z.B. Lücken in der Erwerbsbiografie) vorkommen. Um zu garantieren, dass alle fiktiven Bewerber:innen über die gleiche

Berufserfahrung verfügen, wurde angegeben, dass alle Männer den Präsenzdienst abgeleistet haben. Das Qualifikationsniveau war mit einem Lehrabschluss vergleichbar. Ältere Bewerber:innen gingen von ihrer Lehrausbildung in den Betrieb über und wiesen einen Jobwechsel in ihrem Lebenslauf auf, die jüngeren fiktiven Versuchspersonen hatten noch keinen Jobwechsel hinter sich. Alle Kandidat:innen starteten aus der Arbeitslosigkeit in die Arbeitssuche und die letzte Arbeitsstelle war sehr vage angegeben, sodass diese nicht gezielt kontaktiert werden konnte.

- Es wurde zudem darauf geachtet, dass alle Kandidat:innen aus dem gleichen Bezirk (16. Bezirk) stammen, um ev. Benachteiligungen aufgrund von Zuschreibungen der Wohnadresse zu vermeiden. Die festgelegte Wohnadresse setzte sich aus einer real existierenden Straße und Hausnummer, jedoch nichtexistierenden Türnummern zusammen, sodass ausgeschlossen werden kann, dass eventuelle postalische Kommunikation seitens der Unternehmen zugestellt werden konnte.
- Für die fiktiven Personen wurden weiters E-Mailadressen und Telefonnummern angelegt. Bei der E-Mailadresse wurde auf den Anbieter Gmail zurückgegriffen, da das Erstellen von Mailadressen für fiktive Personen in Einklang mit den AGBs des Betreibers ist.
- Die Bewerber:innen verfügten außerdem alle über einen Führerschein der Klasse B und hatten für die jeweilige Branche relevante Computerkenntnisse sowie personalisierte Interessen.
- Damit sich die Lebensläufe in der Formatierung unterscheiden, wurde auf Lebenslaufvorlagen des AMS zurückgegriffen.
- Weiters wurde auf die Metadaten der zu versendeten Dokumente geachtet, sodass in diesen der:die (fiktive) Autor:in ersichtlich ist.

Nach der Erstellung wurden die Lebensläufe und Bewerbungsschreiben zehn Personen, die entweder in der Personalverwaltung oder in einer der beiden Branchen tätig sind, vorgelegt, um die Authentizität der Bewerbungen zu prüfen. Im Rahmen des Pretests wurde u.a. getestet, inwiefern der Name einer Person bzw. das Foto deren Herkunft signalisiert und ob eine der fiktiven Personen sympathischer wirkt als die anderen. Die Rückmeldungen aus diesen Pretests betrafen jedoch vor allem die Plausibilität der Erwerbsbiografien sowie einzelne korrekte Formulierungen für berufsspezifische Tätigkeiten.

Nachfolgend werden die sechs fiktiven Bewerber:innen vorgestellt.⁴ Die Unterlagen enthalten die variierten potenziellen Diskriminierungsmerkmale, ident gehaltene Merkmale sowie leicht variierte Merkmale:

⁴ Die Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf und Bewerbungsschreiben) können auf Nachfrage zur Verfügung gestellt werden.

- **Getestete Merkmale:** Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit
- **Ident gehaltene Merkmale:** Geschlecht, Qualifikationsniveau, Familienstand, Staatsbürgerschaft
- **Leicht variierte Merkmale:** Name, Foto, Kontaktmöglichkeit (E-Mail, Telefon), Wohnadresse, Berufserfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht über die sechs fiktiven Bewerber:innen.

Tabelle 2: Übersicht über die Bewerber:innen

	Elektroinstallation			Lebensmitteleinzelhandel		
	Testperson Arbeitslosigkeit	Testperson Alter	Kontrollperson	Testperson Arbeitslosigkeit	Testperson Alter	Kontrollperson
Name	Klaus Weißer	Paul Meher	Stefan Dersch	Melanie Fuchs	Viktoria Ebner	Julia Hausner
Alter	35 Jahre	52 Jahre	34 Jahre	35 Jahre	52 Jahre	34 Jahre
Familienstand	ledig	ledig	ledig	ledig	ledig	ledig
Dauer Arbeitslosigkeit	13 Monate	2 Monate	3 Monate	13 Monate	2 Monate	3 Monate
Ausbildung	Lehre zum Elektroinstallationsstechniker (Ausbildungsverordnung 2008)	Lehre zum Elektroinstallateur (Ausbildungsverordnung 1969)	Lehre zum Elektroinstallationsstechniker (Ausbildungsverordnung 2008)	Lehre zur Einzelhandelskauffrau mit Schwerpunkt Lebensmittel	Lehre Einzelhandelskauffrau (Ausbildungsverordnung 1969)	Lehre zur Einzelhandelskauffrau mit Schwerpunkt Lebensmittel
Berufserfahrung	Wiener Stadtwerke	ÖBB Österreich, Cavieron	Österreichische Post AG	Billa AG	Ankerbrot, Lidl	Spar AG

1.2.2 Durchführung des Experiments

Nach der Erstellung der Bewerbungsunterlagen im Juni 2023 erfolgte die Phase des tatsächlichen Correspondence Testings. Eine typische Bewerbung bestand aus einem Lebenslauf, einem Motivationsschreiben sowie einem Anschreiben per E-Mail. Zwischen dem 6. und 31. Juli 2023 wurden je Berufsfeld 200 offene Stellen, die seit maximal drei Monaten online waren, im AMS eJob-Room recherchiert und Bewerbungen (100 je Merkmal) ausgesendet. Insgesamt wurden somit 400 Bewerbungen (200 je Berufsfeld) ausgesendet. Innerhalb eines Berufsfeld wurden je 100 Bewerbungen mit dem variierten Merkmal des Alters und 100 Bewerbungen mit jenem der Langzeitarbeitslosigkeit versandt. Dabei wurden folgende Einschränkungen vorab festgelegt:

- Die offenen Stellen mussten als Vorgabe aus den Bereichen „Elektroinstallation“ bzw. „Lebensmitteleinzelhandel“ stammen.
- Darüber hinaus musste die offene Stelle über das eJob-Portal des AMS veröffentlicht worden sein.
- Pro Unternehmen wurde nur eine veröffentlichte Stellenanzeige getestet. Hatte ein Unternehmen mehr als eine passende Stelle ausgeschrieben, wurde jene ausgewählt, welche am ehesten den Qualifikationen der fiktiven Bewerber:innen entsprochen hat.
- Weiters musste eine Bewerbung per E-Mail möglich sein, Stellenausschreibungen mit Bewerbungen via einer Serverplattform ohne direkte Ansprechperson wurden ausgeschlossen.
- In einem weiteren Schritt wurden alle Stellenanzeigen von Personalvermittlungsgesellschaften aus der Grundgesamtheit ausgeschlossen, da die Handlungen von *Unternehmen* im Fokus der Untersuchung standen.
- Ausgeschlossen waren zudem Ausbildungsstellen (z.B. Lehrstellen).
- Regional war die Suche auf Niederösterreich, Wien und das Burgenland beschränkt, um ein typisches Pendlergebiet der fiktiv in Wien wohnhaften Bewerber:innen abzudecken.

Passende Stellen für die jeweilige Berufsbranche wurde über die Filter-Suche gewährleistet. Aus der Branche „Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT“ wurde die Spezifizierung „Elektroinstallation, Betriebselektrik“ ausgewählt, im Bereich des „Handel, Logistik, Verkehr“ der „Einzel-, Groß und Online Handel“. Bei der Elektrik wurden jene Stellenausschreibungen zuerst bearbeitet, welche in dem Beruf des „Elektrotechnikers für Installations- und Gebäudetechnik“ ausgeschrieben waren. Im Bereich des Lebensmitteleinzelhandels wurden die Ausschreibungen als „Lebensmittel- und

Feinkostverkäuferin“ ausgewählt. In beiden Berufsfeldern waren die verfügbaren offenen Stellenausschreibungen Ende Juli erschöpft, wodurch es gegen Ende der Testingphase noch in Einzelfällen notwendig war, das Testing auf Stellenausschreibungen von verwandten Berufen auszuweiten, da sich die Suche im ursprünglichen Berufsfeld erschöpft hatte (im Bereich der Elektroinstallation wurden offene Stellen als Elektrotechniker für Anlagen- und Betriebstechnik berücksichtigt, im Bereich des Lebensmitteleinzelhandel wurden offene Stellen als Textil-, Bekleidungs- und Schuhverkäuferin berücksichtigt).

Pro Stellenausschreibung wurden zwei Bewerbungen verschickt. Die zwei fiktiven Bewerbungen wurden dabei am selben Tag mit einigen Stunden Abstand versandt. Während des Bewerbungsprozesses betreuten zwei geschulte SORA-Mitarbeiter:innen die Kontaktmöglichkeiten (E-Mail und Telefon) der je drei fiktiven Personen und dokumentierten die Reaktionen der Unternehmen sowie stellenspezifische Informationen (s.u.). Um keine Dokumentenfälschung zu betreiben, wurde im Fall einer Nachfrage der kontaktierten Unternehmen geantwortet, etwaige Abschluss- und Arbeitszeugnisse zum Bewerbungsgespräch mitzubringen. Kam es zu Nachfragen aufgrund des Arbeitsortes außerhalb von Wien, wurde standardmäßig einerseits eine Pendel- und andererseits eine Übersiedlungsbereitschaft in die Stadt oder Region aus „persönlichen Gründen“ signalisiert.

Während der Testing-Phase wurden folgende Daten dokumentiert:

Tabelle 3: Dokumentation während des Experiments

Stellen- und Bewerbungsmerkmale	<ul style="list-style-type: none"> • Alter der Anzeige • Zeitpunkt der Bewerbung: Tag & Uhrzeit • Vermerktes Mindestgehalt • Qualifikationsanforderungen • Führungsaufgaben (ja/nein) • Stundenausmaß • Befristung der Stelle • Art des Unternehmens (öffentlich / privat) • Bundesland der Stelle • Unternehmensgröße (falls recherchierbar)
Rückmeldung	<ul style="list-style-type: none"> • Protokoll der Reaktion seitens des Unternehmens (automatische E-Mails, Schriftverkehr, Protokoll von Telefonaten) • Einladung zum Bewerbungsgespräch (ja/nein) • Datum der Einladung

	<ul style="list-style-type: none">• Absage der Bewerbung (ja / nein)
--	--

Nach Abschluss der Bewerbungsphase wurde den gesamten August auf ausstehende Rückmeldungen der Unternehmen gewartet, wodurch die Unternehmen mindestens vier Wochen und maximal acht Wochen Zeit hatten, sich bei den Bewerber:innen zu melden. Im Rahmen der Erhebung zeigte sich jedoch von Beginn an, dass die Unternehmen in der Regel sehr rasch auf die Bewerbungen reagierten.

Zurückgezogen wurden die Bewerbungen postwendend nach einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch. Wurde das Bewerbungsgespräch am gleichen Tag wie die Bewerbung vereinbart, erfolgte die Absage am nächsten Werktag. Weiters wurden Bewerbungen zurückgezogen, wenn nach Dokumenten (Ausbildungsnachweisen, Meldezettel, Sozialversicherungsnummer) gefragt wurde und diese vor der Einladung zum Vorstellungsgespräch zwingend übermittelt werden sollten. Nach Ende der Rückmeldefrist (Ende August 2023) wurden schließlich sämtliche Bewerbungen, bei welchen keine Rückmeldung einlangte, zurückgezogen und das Experiment damit beendet.

1.3 Ethische Überlegungen

Aufgrund des experimentellen Charakters sind bei der Durchführung jeder Testing-Studie auch forschungsethische Überlegungen im Vorfeld abzuwägen. Correspondence Testings sind rechtlich zulässig, da die Bewerbungsunterlagen für nicht reell existierende Personen erstellt werden und im Kontext des Experiments dem Zweck der wissenschaftlichen Erkenntnis dienen (Klose & Kühn 2010). Darüber hinaus folgte SORA den Richtlinien für den Einsatz von Mystery Research in der Markt- und Sozialforschung des Verbands der Markt- und Meinungsforschungsinstitute Österreich (VdMI 2017), sofern sie sich in dem Experiment umsetzen ließen (eine Ausnahme stellt Punkt 5 dar, da die Unternehmen nicht über das Experiment informiert wurden – dieser Punkt wird im nächsten Absatz thematisiert). Nichtsdestotrotz muss die Methode des Correspondence Testings zwangsläufig gegen zwei zentrale forschungsethische Grundsätze verstoßen, um neue Erkenntnisse zu generieren. Handlungsleitend für die vorliegende Studie waren dabei folgende Überlegungen:

Einwand 1: Es erfolgte keine freiwillige Teilnahme und informierte Einwilligung der kontaktierten Unternehmen zur Teilnahme am Experiment.

Die potenziellen Arbeitgeber:innen wurden weder explizit aufgefordert, an dem Experiment teilzunehmen, noch willigten sie vorab in eine Teilnahme ein, wodurch es sich streng genommen um eine Täuschung handelt. Schon in den 1990er Jahren haben Forscher:innen diskutiert, dass die Nichtinformation der Versuchspersonen im Rahmen von Testing-Studien mit deren Recht, ihre

Zustimmung zur Teilnahme zu geben oder zu verweigern, in Konflikt steht. Bovenkerk (1992) zufolge gibt es jedoch drei Gründe, die eine Vernachlässigung des Grundsatzes der informierten Vorab-Zustimmung rechtfertigen: Erstens seien Einstellungsentscheidungen keine Privatangelegenheit und Einstellungsdiskriminierung sei ungesetzlich⁵; zweitens gibt es bei sorgfältiger Vorbereitung und Durchführung von Feldexperimenten keine nachteiligen Auswirkungen auf die getesteten Arbeitgeber:innen; und drittens werden übliche, normale Einstellungsentscheidungen beobachtet, d.h. die Forscher:innen „*do not lure employers into a situation in which they are enticed to deviate from their normal course of action*“ (Bovenkerk, 1992: 33-34).

Für die vorliegende Studie standen daher folgende Überlegungen dem Einwand der nicht-freiwilligen bzw. nicht-informierten Teilnahme entgegen: Da es sich bei Diskriminierung um ein nicht wünschenswertes soziales Verhalten handelt, hätte eine Information über den Inhalt der Studie das Ergebnis verzerrt. Gegenteilig entstehen aufgrund von Diskriminierung jedoch laufend soziale Schäden am Arbeitsmarkt, wodurch die Täuschung der potentiellen Arbeitgeber:innen gerechtfertigt werden kann (Riach & Rich 2004). Im Vordergrund unserer Überlegung stand daher vor allem die Minimierung des Aufwands, der durch diese Täuschung entstand.

Einwand 2: Testing-Studien bedeuten einen Mehraufwand für die potenziellen Arbeitgeber:innen und können negative Folgen für diese haben.

Forschungsethisch muss auch der Aufwand, der den potenziellen Arbeitgeber:innen durch die Prüfung von Scheinbewerbungen entsteht, beachtet werden. Dabei ist zunächst anzuerkennen, dass die Prüfung fiktiver Bewerbungen eine zeitliche Belastung für die Arbeitgeber darstellen kann. Im Rahmen dieser Studie wurde darauf geachtet, diesen so klein als möglich zu halten, indem pro Arbeitgeber:innen nur zwei Bewerbungen versandt wurden und Einladungen zu Vorstellungsgesprächen umgehend abgesagt wurden. Sämtliche Rückmeldungen der Unternehmen wurden umgehend beantwortet. Mit Ende der Testphase wurden zudem sämtliche ausstehende Bewerbungen proaktiv zurückgezogen.

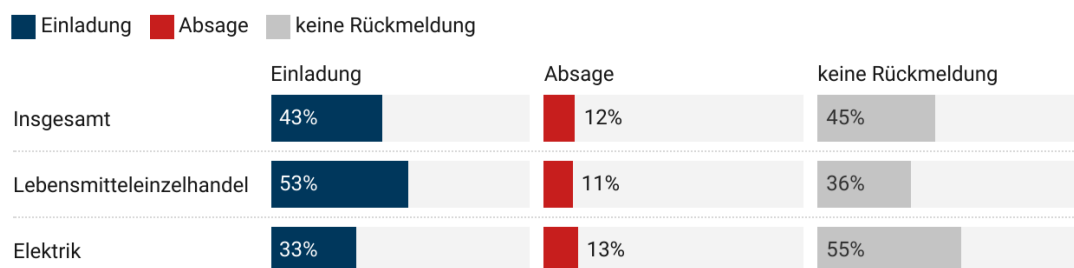
⁵ Im Fall der vorliegenden Studie ist lediglich die Diskriminierung aufgrund des Alters durch das Gleichstellungsgesetz geschützt – eine Diskriminierung aufgrund der Dauer von Arbeitslosigkeit ist in Österreich jedoch nicht rechtlich geregelt.

2 Zur Diskriminierung von Älteren und Langzeitarbeitslosen bei Bewerbungen auf offene Stellen

Insgesamt wurden im Juli 2023 400 offene Stellen recherchiert, davon 200 im Bereich der Elektroinstallation und 200 im Lebensmitteleinzelhandel. In beiden Branchen haben die (jüngeren, erst seit kurzem arbeitslosen) Kontrollpersonen (Julia Hausner, Stefan Dersch) durchgehend je 200 Bewerbungen ausgesendet. Die Testpersonen betreffend des Alters (Viktoria Ebner, Paul Meher) bzw. der Langzeitarbeitslosigkeit (Melanie Fuchs, Klaus Weißer) haben je 100 Bewerbungen verschickt. Insgesamt wurden also 800 Bewerbungen ausgesendet.

Bis Ende August erhielten die sechs Testpersonen 343 Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, 95 Absagen und 362 Bewerbungen blieben unbeantwortet. Im Lebensmitteleinzelhandel bekamen die fiktiven Bewerber:innen signifikant mehr positive Rückmeldungen (Einladungsrate 53%) als in der Elektroinstallation (Einladungsrate 33%).

Abbildung 2: Übersicht über Einladungen, Absagen und fehlende Rückmeldungen auf die ausgesendeten Bewerbungen



Anm.: Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen der Kommastellen möglich (n=800, je 400 / Branche)

In den folgenden Kapiteln werden zunächst die Ergebnisse der Tests auf beide Diskriminierungsmerkmale des Alters und der Landzeitarbeitslosigkeit gesamt und anschließend nochmals getrennt nach beiden Branchen dargestellt.

2.1 Diskriminierung aufgrund des Alters

Der Test auf Altersdiskriminierung im Bewerbungsprozess bestand aus 400 Bewerbungen (jeweils 200 durch fiktive jüngere und 200 fiktive ältere Bewerber:innen), die an 200 Unternehmen versandt wurden. Insgesamt wurden die fiktiven Bewerber:innen zu 154 Bewerbungsgesprächen eingeladen (das entspricht 39% der Bewerbungen), erhielten 55 Absagen (14%) und bekamen in 191 Fällen (48%) keine Rückmeldung seitens der Unternehmen auf ihre Bewerbung.

Die beiden älteren Bewerber:innen (Viktoria Ebner und Paul Meher, beide 52 Jahre alt) wurden im Rahmen ihrer 200 versendeten Bewerbungen zu 70

Bewerbungsgesprächen (35%) eingeladen, bekamen 31 Absagen (16%) und auf 99 Bewerbungen (50%) keine Rückmeldung. Die jeweils 34-Jährigen Kontrollpersonen Julia Hausner und Stefan Dersch wurden zu 84 Bewerbungsgesprächen (42%) eingeladen und erhielten auf 24 Bewerbungen Absagen (12%) bzw. auf 92 Bewerbungen keine Rückmeldung (46%).

Tabelle 4: Rücklauf nach Alter der Bewerber:innen

	Einladung		Absage		Keine Rückmeldung	
52 Jahre	70 von 200	35%	31 von 200	16%	99 von 200	50%
34 Jahre	84 von 200	42%	24 von 200	12%	92 von 200	46%

Anm.: Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen der Kommastellen möglich (n=400 Bewerbungen auf n=200 offene Stellen)

Die unterschiedlichen Rücklaufquoten lassen zwar bereits auf schlechtere Chancen auf eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch für die älteren Testpersonen schließen, sagen aber noch nichts über tatsächliche Diskriminierung aus. Im gewählten experimentellen Setting findet Diskriminierung erst in jenen Fällen statt, in denen ein Unternehmen trotz gleicher Bewerbungsschreiben, die am selben Tag verschickt wurden, und identer Qualifikation bzw. Merkmale lediglich die jüngeren Kandidat:innen einlädt und die älteren nicht. 60 von 200 Unternehmen (30%) haben beide Kandidat:innen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. 24 der 200 Unternehmen jedoch luden nur den bzw. die jüngere Kandidat:in zu einem Bewerbungsgespräch ein, das entspricht **12% aller durchgeführten Experimente auf Altersdiskriminierung**.

Tabelle 5: Ergebnisse des Tests auf Altersdiskriminierung

	Beide Bewerber:innen wurden eingeladen	Nur Einladung Bewerber:in 34 Jahre
Anteil der Unternehmen	30%	12%
Anzahl der Unternehmen	60	24

Anm.: Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen der Kommastellen möglich (n=400 Bewerbungen auf n=200 offene Stellen)

2.2 Diskriminierung aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit

Der Test auf Diskriminierung von Arbeitssuchenden, die seit mehr als 12 Monaten arbeitslos sind, umfasste ebenfalls 400 gepaarte Bewerbungen auf 200 offene Stellen (jeweils 200 durch fiktiv seit kurzem und 200 fiktiv seit mehr als einem Jahr arbeitslose Bewerber:innen).

Von den 400 Bewerbungen erhielten 189 eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch (47%), 40 eine Absage (10%). Auf 171 Bewerbungen gab es keine

Rückmeldung (43%). Die beiden fiktiven langzeitarbeitslosen Bewerber:innen Melanie Fuchs und Klaus Weißer (je 13 Monate auf Arbeitssuche) wurden in Summe zu 92 Bewerbungsgesprächen eingeladen und erhielten 21 Absagen (keine Rückmeldung in 87 Fällen). Die fiktiven Kontrollbewerber:innen Julia Hausner und Stefan Dersch wurden gemeinsam zu 97 Bewerbungsgesprächen eingeladen und erhielten 10 Absagen (keine Rückmeldung in 84 Fällen).

Tabelle 6: Rücklauf nach der Dauer der Arbeitslosigkeit der Bewerber:innen

	Einladung		Absage		Keine Rückmeldung	
13 Monate arbeitslos	92 von 200	46%	21 von 200	11%	87 von 200	44%
3 Monate arbeitslos	97 von 200	49%	19 von 200	10%	84 von 200	42%

Anm.: Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen der Kommastellen möglich (n=400 Bewerbungen auf n=200 offene Stellen)

Im Vergleich zum Testing auf Altersdiskriminierung fallen bereits die geringeren Unterschiede in den positiven Rücklaufquoten auf. Betrachtet man jeden Test – also jede gepaarte Bewerbung pro offener Stelle/Unternehmen – für sich, dann ergibt sich folgende Diskriminierungsrate: **14 von 200 Unternehmen (7%) luden nur jene Bewerber:innen ein, die mit drei Monaten eine geringere Dauer der Arbeitslosigkeit aufwiesen** als die am selben Tag eingegangene Bewerbung der Arbeitssuchenden, die mehr als ein Jahr schon arbeitslos waren. In 41% der Fälle luden die kontaktierten Unternehmen aber beide Bewerber:innen zu einem Bewerbungsgespräch ein.

Tabelle 7: Ergebnisse des Tests auf Diskriminierung aufgrund Dauer der Arbeitslosigkeit

	Beide Bewerber:innen wurden eingeladen	Nur Einladung Bewerber:in 3 Monate arbeitslos
Anteil der Unternehmen	41%	7%
Anzahl der Unternehmen	83	14

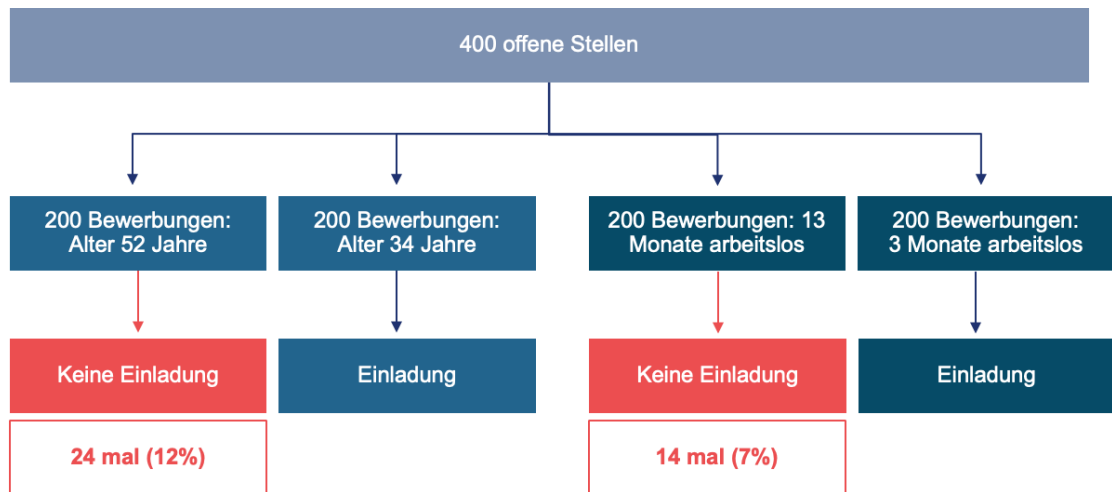
Anm.: Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen der Kommastellen möglich (n=400 Bewerbungen auf n=200 offene Stellen)

2.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Insgesamt kam es in 12% der 200 durchgeführten Tests zu einer Diskriminierung aufgrund des Alters und in 7% zu einer Diskriminierung aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit. Als Diskriminierung werden dabei lediglich jene Fälle gezählt, in denen der/die jüngere und erst seit kurzem arbeitslose Bewerber:in zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, ältere oder bereits seit 13

Monaten arbeitslose Bewerber:innen jedoch nicht – und das trotz fast identer Lebensläufe.

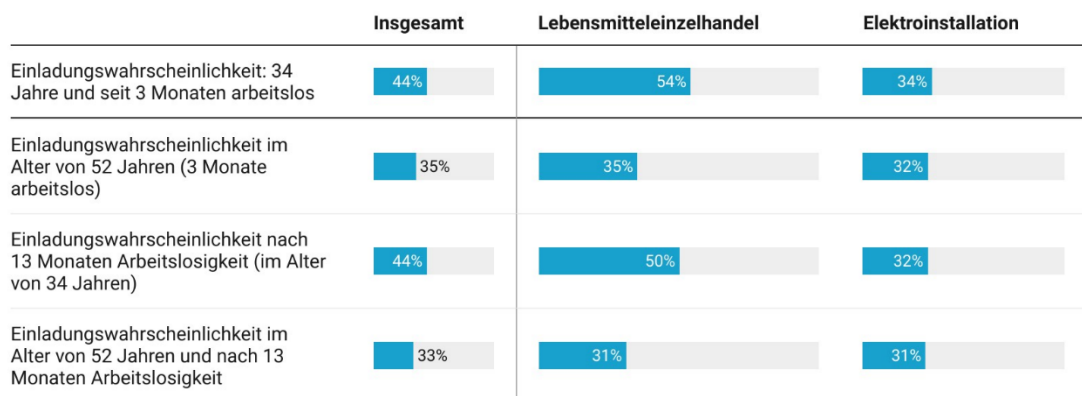
Abbildung 3: Häufigkeit von Diskriminierungsfällen



In einem abschließenden Schritt wurden die unterschiedlichen positiven Rücklaufquoten einer multivariaten Analyse unterzogen. Dies aus zwei Gründen: Zum einen sollen die Ergebnisse auf ihre Robustheit getestet werden, d.h. eine Verzerrung der positiven Rücklaufquoten z.B. aufgrund von Branchencharakteristika, Unternehmenscharakteristika oder unterschiedlichen Zeitpunkten der versendeten Bewerbungen ausgeschlossen werden. Zum zweiten erlaubt die multivariate Analyse auch die Berechnung von Einladungs*chancen*, also der Wahrscheinlichkeit, mit der eine bestimmte Person auf eine Bewerbung eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhält. Zu diesem Zweck wurden logistische Regressionsmodelle berechnet, die neben Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit einer Person auch die vorliegenden Daten aus den Stellenausschreibungen zu Unternehmensgröße (nachrecherchiert), angeführtem Mindestgehalt und angeführter Mindestqualifikation, dem Ausmaß der Arbeitszeit, dem Alter der Anzeige sowie den Zeitpunkt des Versands der Bewerbung als Prädiktoren für eine potenzielle Einladung oder Nicht-Einladung enthielten. Dabei stellte sich jedoch heraus, dass es kaum signifikante Einflussfaktoren abseits der beiden getesteten Diskriminierungsmerkmale gibt, wobei dem Alter der stärkste Einfluss zukommt. Anders gesagt: Unabhängig von der Unternehmensgröße, dem angeführten Mindestgehalt, ob ein Lehrabschluss gefordert war oder nicht, ob die Stelle eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle war, wie lange die Anzeige bereits im eJob-room veröffentlicht war und zu welchem Zeitpunkt im Juli 2023 die Bewerbungen versandt wurden ergeben sich unterschiedliche Einladungswahrscheinlichkeiten für ein Bewerbungsgespräch je nach Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit. Diese Einladungswahrscheinlichkeit liegt für eine Person im Alter von 34 Jahren und mit einer nur kurzen Dauer der Arbeitslosigkeit bei 44%. Ist die Person langzeitarbeitslos (13 Monate), sinkt die

Wahrscheinlichkeit nicht signifikant ab. Ist die Person älter (53 Jahre), sinkt die Einladungswahrscheinlichkeit auf 35% ab. Ist die Person älter und langzeitarbeitslos, liegt die Wahrscheinlichkeit, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, nur noch bei 33%. Der kumulative negative Effekt von Alter und Langzeitarbeitslosigkeit zeigt sich auch in den beiden Modellen in den einzelnen Berufsfeldern, wobei vor allem im Lebensmitteleinzelhandel vom Alter ein deutlich stärkerer negativer Einfluss auf die Einladungswahrscheinlichkeit ausgeht.

Abbildung 4: Einladungswahrscheinlichkeiten auf Basis logistischer Regressionsmodelle



Anm.: Die Berechnung der Einladungswahrscheinlichkeit erfolgte auf Basis drei separater logistischer Regressionsmodelle. Die Formel zur Wahrscheinlichkeitsberechnung lautet: $P(y=1)=1/(1+e^{-(\text{Logitkombination einer Person})})$.

2.4 Branchenspezifische Ergebnisse

2.4.1 Lebensmitteleinzelhandel

Im Folgenden soll nun die Branche des Lebensmitteleinzelhandels näher beleuchtet werden. Insgesamt wurden die fiktiven Kandidat:innen zu 212 von 400 möglichen Bewerbungsgesprächen eingeladen und erhielten 44 Absagen. In 144 Fällen erhielten die Bewerberinnen keine Rückmeldung der Unternehmen auf ihre Bewerbung.

Altersdiskriminierung

Die 100 kontaktierten Unternehmen luden die ältere Bewerberin Viktoria Ebner in 38 Fällen und die jüngere Kandidatin Julia Hausner in 49 Fällen zu einem Bewerbungsgespräch ein. Weiters erhielt Viktoria Ebner von 16 Unternehmen Absagen und Julia Hausner von 10. Keine Rückmeldung bekam Viktoria Ebner von 46 Unternehmen und Julia Hausner von 41.

Tabelle 8: Rücklauf nach Alter im Lebensmitteleinzelhandel

	Einladungen	Absagen	Keine Rückmeldung
Viktoria Ebner (52 Jahre)	38%	16%	46%
Julia Hausner (34 Jahre)	49%	10%	41%

Anm.: Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen der Kommastellen möglich (n=200 Bewerbungen auf n=100 offene Stellen)

Von den 100 Unternehmen luden 33 beide Kandidatinnen zu einem Vorstellungsgespräch ein. 16 Unternehmen haben jedoch nur die jüngere Bewerberin Julia Hausner zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, die ältere Viktoria Ebner jedoch nicht.

Tabelle 9: Altersdiskriminierung im Lebensmitteleinzelhandel

	Beide Bewerberinnen wurden eingeladen	Nur Einladung Bewerberin: 34 Jahre
Anteil der Unternehmen	33%	16%

Diskriminierung aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit

Die seit 13 Monaten arbeitslose Melanie Fuchs erhielt im Rahmen von 100 Bewerbungen 60 Einladungen zu Bewerbungsgesprächen, die erst seit 3 Monaten arbeitslose Julia Hausner 65⁶. Beide weisen eine Absagerate von 9% auf, wobei Melanie Fuchs öfter keine Rückmeldung (31%) auf ihre Bewerbung erhalten hat als Julia Hausner (26%).

⁶ Dass „Julia Hausner“, die in beiden Testings im Lebensmitteleinzelhandel als Kontrollperson fungierte, im Testing auf Diskriminierung aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit mit 65 Einladungen signifikant mehr Einladungen erhielt als im Testing auf Altersdiskriminierung, kann nicht final erklärt werden. Ausgeschlossen werden können jedenfalls Verzerrungen aufgrund unterschiedlicher Testzeiträume – beide Tests (auf Altersdiskriminierung bzw. Diskriminierung aufgrund Langzeitarbeitslosigkeit) fanden täglich parallel statt. Im Vergleich der kontaktierten Unternehmen fallen lediglich geringfügige Unterschiede entlang der angeführten Mindestqualifikation und des Arbeitszeitausmaßes auf. Im zweiten Testing (auf Langzeitarbeitslosigkeit) war in 44% der Fälle ein Lehrabschluss gefordert und in 23% der Fälle eine Vollzeitstelle ausgeschrieben; im ersten Testing (auf Altersdiskriminierung) war in 36% der Fälle ein Lehrabschluss gefordert und in 15% der Fälle eine Vollzeitstelle ausgeschrieben. Zudem fällt auf, dass das durchschnittliche Alter der Stellenanzeigen im zweiten Testing um im Schnitt 13 Tage (Median: 6 Tage) jünger liegt als im Testing auf Altersdiskriminierung. Alle drei Faktoren – Mindestqualifikation Lehrabschluss, Vollzeitstellen sowie neuere Stellenausschreibungen – gehen mit leicht höheren Einladungsraten einher, was zumindest einen Teil der Unterschiede in der positiven Rücklaufquoten der Kontrollbewerberin „Julia Hausner“ erklären kann.

Tabelle 10: Rücklauf nach der Dauer der Arbeitslosigkeit im Lebensmitteleinzelhandel

	Einladungen	Absagen	Keine Rückmeldung
Melanie Fuchs (13 Monate)	60%	9%	31%
Julia Hausner (3 Monate)	65%	9%	26%

Anm.: Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen der Kommastellen möglich (n=200 Bewerbungen auf n=100 offene Stellen)

Von den 100 Unternehmen erhielten beide Bewerberinnen in 56 Fällen eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch. Julia wurde darüber hinaus von 9 weiteren Unternehmen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, zu denen Melanie Fuchs nicht eingeladen wurde.

Tabelle 11: Diskriminierung aufgrund Dauer der Arbeitslosigkeit im Lebensmitteleinzelhandel

	Beide Bewerberinnen wurden eingeladen	Nur Einladung Bewerberin 3 Monate arbeitslos
Anteil der Unternehmen	56%	9%

Rückmeldungen und Absagegründe

Unterschiede in der Behandlung der beiden Bewerberinnen lassen sich auch anhand des Zeitpunkts der Rückmeldung bzw. etwaiger Nachfragen an die Bewerber:innen festmachen.

Dabei zeigt sich im Lebensmitteleinzelhandel, dass die durchschnittliche Dauer zwischen Bewerbung und Einladung bei 5,8 Tagen (Median 3 Tage) liegt. Herangezogen werden dabei jene 212 Bewerbungen, bei welchen die Einladung zum Bewerbungsgespräch ausgesprochen wurde. Insgesamt wurden in der Branche 15% der Einladungen am gleichen Tag ausgesprochen, an dem die Bewerbung einging, und weitere 21% folgten am nächsten Tag nach der Bewerbung.

Im Rahmen des Experiments wurde zu Beginn festgelegt, dass beide Bewerbungen jeweils am selben Tag an ein Unternehmen versandt werden sollen, wobei abwechselnd die Bewerbung der (älteren oder langzeitarbeitslosen) Testperson und jene der (jüngeren und seit kurzem arbeitslosen) Kontrollperson zuerst abgeschickt wurde. Trotzdem erfolgte in 25 Fällen eine Einladung der Testperson erst mindestens einen Tag nach der Einladung der Kontrollperson, die zu diesem Zeitpunkt ihre Bewerbung bereits zurückgezogen hatte. Die ältere Viktoria Ebner in 7 Fällen erst zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen,

nachdem die jüngere Julia Hausner abgesagt hatte; die langzeitarbeitslose Melanie Fuchs wurde 18 mal erst kontaktiert, nachdem die erst seit kurzem arbeitslose Julia Hausner ihre Bewerbung zurückgezogen hatte.

Im Rahmen des Experiments wurden auch Rückfragen seitens der Unternehmen notiert. Im Lebensmitteleinzelhandel kam es in 50 Fällen (13%) zu solchen Rückfragen, wobei sich kein Unterschied in der Häufigkeit von Rückfragen zwischen den drei Bewerberinnen zeigt. Informationen über das Unternehmen und die ausgeschriebene Stelle bekommen die Bewerberinnen in beiden Fällen gleich häufig. Im Rahmen der Telefonate bekam die jüngere Julia Hausner (Kontrollperson) im Vergleich zur 52-jährigen Bewerberin etwas öfter Fragen zu ihrer Person und ihrer Erwerbskarriere gestellt. Besonders auffällig war im Lebensmitteleinzelhandel aber die Thematisierung der Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort, wenn der Betrieb oder das Unternehmen seinen Sitz nicht in Wien hatte (sondern entweder in Niederösterreich oder im Burgenland). In den Telefonaten wurde diesbezüglich besonders häufig die Pendelbereitschaft der Bewerberinnen hinterfragt. Die Distanz und mitunter längere Pendeldauer war auch in den Absagen einer der häufigsten Gründe abseits der Rückmeldung, dass andere Bewerberinnen besser zu der offenen Stelle passen bzw. die Stelle bereits besetzt ist.

2.4.2 Elektroinstallation

In der Branche Elektroinstallation wurden die fiktiven Kandidaten zu 131 (von 400 möglichen) Bewerbungsgesprächen eingeladen und erhielten 51 Absagen. In 218 Fällen erhielten die Bewerber keine Rückmeldung der Unternehmen auf ihre Bewerbung.

Altersdiskriminierung

Von den 100 kontaktierten Unternehmen erhielt der 52-jährige Paul Meher 32 und der 34-jährige Stefan Dersch 35 Einladungen zu einem Bewerbungsgespräch. Die nur geringfügige Bevorzugung von Stefan Dersch ist auch in Hinblick auf die Absagen (14%, Paul Meher: 15%) und den ausbleibenden Rückmeldungen (Paul Meher 53%, Stefan Dersch 51%) ersichtlich.

Tabelle 12: Rücklauf nach Alter in der Elektroinstallation

	Einladungen	Absagen	Keine Rückmeldung
Paul Meher (52 Jahre)	32%	15%	53%
Stefan Dersch (34 Jahre)	35%	14%	51%

Anm.: Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen der Kommastellen möglich (n=200 Bewerbungen auf n=100 offene Stellen)

In 27 Fällen wurden beide Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Zu Diskriminierungen kam es acht Mal: Der jüngere Stefan Dersch wurde von 8 Unternehmen zu einem Gespräch eingeladen, der ältere Kandidat Paul Meher hingegen nicht.

Tabelle 13: Altersdiskriminierung in der Elektroinstallation

	Beide Bewerber wurden eingeladen	Nur Einladung Bewerber 34 Jahre alt
Anteil der Unternehmen	27%	8%

Diskriminierung aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit

Sowohl der seit 13 Monaten arbeitslose Klaus Weißer als auch der erst seit 3 Monaten arbeitslose Stefan Dersch erhielten je 32 Einladungen zu Bewerbungsgesprächen. Klaus Weißer – der Kandidat, welcher seit 13 Monaten auf Arbeitssuche ist – erhielt zwei Absagen mehr als Stefan Dersch.

Tabelle 14: Rücklauf nach Dauer der Arbeitslosigkeit in der Elektroinstallation

	Einladungen	Absagen	Keine Rückmeldung
Klaus Weißer (13 Monate AL)	32%	12%	56%
Stefan Dersch (3 Monate AL)	32%	10%	58%

Anm.: Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen der Kommastellen möglich (n=200 Bewerbungen auf n=100 offene Stellen)

In 27 Fällen erhielten beide Bewerber je eine Einladung der Unternehmen zu einem Vorstellungsgespräch. In 5% der Fälle wurde jedoch nur Stefan Dersch zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, der langzeitarbeitslose Bewerber Klaus Weißer hingegen nicht.

Tabelle 15: Diskriminierung aufgrund Dauer der Arbeitslosigkeit in der Elektroinstallation

	Beide Bewerber wurden eingeladen	Nur Einladung Bewerber 3 Monate arbeitslos
Anteil der Unternehmen	27%	5%

Weitere Unterschiede: Rückfragen und Absagegründe

In der Branche der Elektroinstallation vergingen zwischen Bewerbung und der Einladung zum Bewerbungsgespräch im Durchschnitt 5,7 Tage (Median 3

Tage) und damit fast genauso viel Zeit wie im Lebensmitteleinzelhandel. 17% der Einladungen wurden sogar noch am selben Tag ausgesprochen an dem die Bewerbung versandt wurde und 21% am Tag danach. Ein Blick auf den genaueren Zeitpunkt der Einladungen zeigt, dass der ältere Kandidat von drei Unternehmen und der langzeitarbeitslose Kandidat von vier Unternehmen aber erst zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, nachdem der jüngere und erst seit kurzem arbeitssuchende Kandidat seine Bewerbung zurückgezogen hatte.

Während sich im Einzelhandel nur 13% der Unternehmen bei einer der Bewerberinnen meldeten (häufig z.B. mit der Frage nach der Pendelbereitschaft), sind es in der Elektroinstallation 48%. Fast jedes zweite Unternehmen hatte Rückfragen. Die meisten Rückfragen betrafen Nachfragen zu aktuellen und vorangegangenen Tätigkeiten sowie erworbenen Kompetenzen. Dabei wurde in Telefonaten besprochen, welche Tätigkeiten durchgeführt wurden und das potenzielle Arbeitsfeld beschreiben. Die Interviewer antworteten auf Basis standardisierter Vorgaben.

Einige Rückmeldungen zeigten auch negative Einstellungen gegenüber bei AMS gemeldeten Personen auf. In mehreren Fällen wurde bei einem ersten Telefonat angefügt, dass sie nur „richtige Bewerber“ in Betracht ziehen würden und nicht daran interessiert wären, „nur einen Stempel für das AMS auszuteilen“. In einem anderen Fall meldete ein Unternehmen nach der dankenden Ausschlagung einer Einladung zurück, dass sie dies „vorsichtshalber dem AMS melden, damit Sie nicht weiterhin den Staat ausnützen können.“

In den Absageschreiben durch die Unternehmen finden sich solche negativen Zuschreibungen nicht mehr. Die Absagen wurden meist damit begründet, dass es Bewerber gibt, welche bessere Qualifikationen aufweisen bzw. die Stelle schon besetzt ist.

3 Diskussion der Ergebnisse und Limitationen der Studie

Schlussbetrachtung

Korrespondenztests haben in Ländern wie den USA oder Frankreich und Schweden mittlerweile eine lange wissenschaftliche Tradition, um Diskriminierungen im Bewerbungsprozess aufzudecken und zu quantifizieren. Im vorliegenden Fall wies die Studie im Rahmen eines Experiments, das im Juli und August 2023 in zwei ausgewählten Branchen in Wien, Niederösterreich und im Burgenland durchgeführt wurde, eine Diskriminierung von Bewerber:innen aufgrund des Alters in 12% der Fälle und eine Diskriminierung aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit in 7% der Fälle nach. Die Diskriminierung von älteren und langzeitarbeitslosen Bewerber:innen trat dabei im Lebensmitteleinzelhandel häufiger auf als in der Elektroinstallation, die aber wiederum insgesamt seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen hat.

Diskriminierung wurde in der vorliegenden Studie eng definiert: Erst wenn ein Unternehmen zwei Bewerbungen erhalten hat, die sich mit Ausnahme des Alters bzw. der Dauer der Arbeitslosigkeit der Bewerber:innen nicht voneinander unterscheiden, und im Anschluss lediglich die jüngere bzw. erst seit kurzem arbeitslose Person zu einem Bewerbungsgespräch einlädt – erst dann bezeichnen wir das als ‚Diskriminierung‘. Die Definition folgt damit auch dem gesetzlichen Gleichbehandlungsgebot, das u.a. für das Merkmal „Alter“ vorgibt, dass *„im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht 1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (...)“*. Im Unterschied zu anderen Testingstudien leiten wir die Diskriminierungsrate also nicht aus unterschiedlichen Einladungsraten ab – diese könnten etwa auch daraus resultieren, dass der Testzeitraum zu kurz gewählt wurde⁷, dass die fiktiven Bewerbungen nicht parallel sondern zu unterschiedlichen Zeitpunkten verschickt wurden⁸ oder aufgrund von Zufallsschwankungen zustande kommen.⁹

Nichtsdestotrotz bilden sich reale Diskriminierungen letztlich in unterschiedlichen Einladungsraten für Bewerbungsgespräche ab. Für die vorliegende Studie heißt das: Unabhängig von der Art der ausgeschriebenen Stelle (z.B. Arbeitsort,

⁷ In der vorliegenden Studie hatten die Unternehmen mindestens vier und maximal acht Wochen Zeit, um sich auf eine Bewerbung zurückzumelden.

⁸ In der vorliegenden Studie wurde a) jedes Testing – d.h. der Versand von zwei Bewerbungsunterlagen, die sich ausschließlich in den zu testenden Diskriminierungsmerkmalen unterschieden – am selben Tag mit einem Abstand von wenigen Stunden durchgeführt, und b) die separaten Testings auf Diskriminierung aufgrund des Alters sowie aufgrund der Dauer der Arbeitslosigkeit parallel durchgeführt.

⁹ Zufallsschwankungen – also unvorhersehbare Variationen in den Ergebnissen, die auf den Zufall zurückzuführen sind – sind in Testingstudien nie auszuschließen, sondern können im besten Fall nur minimiert werden. Wenn etwa die Stichprobe nicht repräsentativ für die Gesamtpopulation ist, können die Ergebnisse verzerrt sein. Dies kann aufgrund von Zufallsschwankungen in der Auswahl der Testteilnehmer:innen auftreten. Das kann im vorliegenden Fall jedoch ausgeschlossen werden, da im engen Zeitraum des Testings sämtliche offene Stellen in den beiden gewählten Berufsfeldern kontaktiert wurden.

Mindestgehalt, Arbeitszeit, Alter der Anzeige) und vom Zeitpunkt der Bewerbung liegt die Einladungswahrscheinlichkeit für eine jüngere Person im Alter von 34 Jahren und mit einer nur kurzen Dauer der Arbeitslosigkeit von drei Monaten bei 44%. Diese Person würde also auf rund jede zweite Bewerbung eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhalten.

- Ist dieselbe Person langzeitarbeitslos (13 Monate), sinkt die Wahrscheinlichkeit nicht signifikant ab.
- Ist die Person älter (53 Jahre), sinkt die Einladungswahrscheinlichkeit auf 35% ab.
- Ist die Person älter und langzeitarbeitslos, liegt die Wahrscheinlichkeit, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, nur noch bei 33%. Diese Person würde also nur noch auf rund jede dritte Bewerbung eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhalten.

Im Vergleich zu Korrespondenztest aus anderen Ländern fallen die eruierten Unterschiede in den Einladungswahrscheinlichkeiten geringer aus. In der vorliegenden Studie haben z.B. ältere Bewerber:innen im Alter von 53 eine um 10 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als die 34-jährigen Bewerber:innen. Eine 2023 erschienene Metastudie verglich die Ergebnisse von dreizehn Testingstudien zu Altersdiskriminierung im Bewerbungsprozess aus den Jahren 2012 bis 2020, darunter neun aus europäischen Ländern (Schweden, Frankreich, Belgien, Lettland, Niederlande, Schweiz). Das Ergebnis dort: Ältere Arbeitssuchende haben eine zwischen 11 bis 50 Prozentpunkte geringere Chance auf eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch im Vergleich zu jüngeren Bewerber:innen (Batinovic et al. 2023). Vergleichbare Ergebnisse zur Diskriminierung aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit fehlen hingegen weitestgehend. Ein einzelnes Feldexperiment aus Deutschland aus 2018 hat jedoch genau diese Frage unter die Lupe genommen (Nüß 2018). Das Ergebnis dieser Studie, die mehr als 3.000 fiktive Bewerbungen verschickte: Die Einladungsrate sank um bis zu 26% wenn die Person 10 Monate oder länger arbeitslos war, wobei vor allem Großbetriebe und größere Unternehmen diskriminierten. Dass die Mehrheit der in der vorliegenden Studie angeschriebenen Unternehmen kleiner und mittlere Betriebe waren, könnte eine mögliche Erklärung sein, weshalb die Diskriminierungsrate von langzeitarbeitslosen Bewerber:innen im Vergleich zur deutschen Studie geringer ausfällt.

Hinter der Diskriminierung von älteren oder langzeitarbeitslosen Personen stehen oft negative Stereotype, insbesondere im Arbeitskontext. Die OECD stellte bereits 2004 fest, dass *„numerous surveys and research conducted in the past 15 years point to negative employer perceptions vis-à-vis older workers with respect to their productivity, cost, work motivation, health, receptiveness towards training and ability to cope with technological and organisational change.“*

(OECD 2004, 91) Die Frage von Diskriminierung und ihren Ursachen und Folgen ist daher eine zentrale in den Sozialwissenschaften, nicht nur in Bezug auf Altersdiskriminierung. Seit der grundlegenden Arbeit von Phelps (1972) gilt als anerkannt, dass sich Arbeitgeber:innen aufgrund fehlender umfassender Informationen auf individueller Ebene häufig auf ein Gruppenmerkmal als Signal für individuelle Merkmale verlassen. In diesem Konzept der statistischen Diskriminierung entstehen Zweifel an der Leistungsfähigkeit oder Motivation einzelner Bewerber:innen basierend auf einzelnen Merkmalen, etwa aufgrund ihres Alters oder der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit. Gleichzeitig haben frühere Studien gezeigt, dass die Jobchancen von z.B. älteren Menschen in Zeiten der „labor market tightness“ steigen. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass es auch in Zeiten von Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel nach wie vor zu Ungleichbehandlungen bestimmter Personengruppen im Bewerbungsprozess kommt. 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 (zum Teil noch 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.

Limitationen der Studie

Dem Vorteil, in einem experimentellen Design reale Fälle von Ungleich- und Schlechterbehandlung aufzudecken, steht der Nachteil gegenüber, dass die Ergebnisse nicht immer verallgemeinerbar sind. Im vorliegenden Fall leiten sich daraus einige Limitationen der Studie ab, die bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind:

- Das vorliegende Korrespondenztesting wurde – wie die meisten anderen Studien – für das Stadium der schriftlichen Bewerbung auf eine offene Stelle durchgeführt. Es erforscht somit lediglich Diskriminierung in der ersten Phase des Bewerbungsprozesses und nicht mögliche Diskriminierungen, die im Zuge von persönlichen Vorstellungsgesprächen auftreten. Die bisherige Forschung zeigt jedoch, dass Diskriminierungen am häufigsten bereits in der ersten Phase – der Phase der Entscheidung, wen man überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch einlädt oder nicht – auftreten.
- Die Ergebnisse von Kroft et al. (2013) implizieren, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit von der wirtschaftlichen Lage, der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt und somit dem Angebot an offenen Stellen abhängt. Ein zeitlich eingeschränktes Experiment kann daher kaum garantieren, dass jegliche eruierte Verbreitung von Diskriminierung ein konstantes Phänomen ist. Hierzu bräuchte es eine deutlich längere Erhebungsphase, in der auch

eine größere Zahl offener Stellen branchenübergreifend recherchiert werden könnte.

- Durch die geografische Eingrenzung auf drei Bundesländer (Wien, Niederösterreich und Burgenland) können keine österreichweiten Aussagen getroffen werden.
- Die Beschränkung auf zwei vorab festgelegte Berufsfelder hat den Vorteil, dass dadurch eine Vollerhebung sämtlicher offener Stellen, die im eJob-Room des AMS veröffentlicht wurden, bewerkstelligt werden konnte und dadurch repräsentative Aussagen gewährleistet sind. Durch die Beschränkung können aber nur indirekt Ableitungen für andere, vergleichbare Branchen getroffen werden.
- In der vorliegenden Studie wurde lediglich das Diskriminierungsrisiko aufgrund Langzeitarbeitslosigkeit getestet, die Kontrollperson wies daher eine kürzere Arbeitslosigkeitsdauer auf. Offen bleibt daher, ob Arbeitslosigkeit an sich möglicherweise mit negativen Stereotypen einhergeht, ob also Bewerber:innen, die arbeitslos sind, schlechtere Jobchancen haben gegenüber Bewerber:innen, die sich aus einem aufrechten Dienstverhältnis heraus bewerben.

Vor diesem Hintergrund versteht sich die vorliegende Studie zunächst als Pilotstudie für eine in Österreich bislang kaum vorhandene Erforschung realer Diskriminierung bei Bewerbungen auf offene Stellen. Sie soll idealerweise inhaltlich und methodisch sowohl Ausgangs- als auch Anhaltspunkt sein für eine breitere Forschung zu Diskriminierungsprozessen beim Zugang zu Arbeit und letztlich dazu beitragen, diese abzubauen.

Literaturverzeichnis

- Ahmed, Ali M/ Andersson, L / Hammarstedt, M. (2013): Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? *Southern Economic Journal*, 79(3):565–585. doi: 10.4284/0038-4038-2011.317.
- Auer, D (2022): Firing discrimination: Selective labor market responses of firms during the COVID-19 economic crisis. *PloS one*
- Baert, S / Cockx, B / Gheyle, N / Vandamme, C (2015): Is there Less Discrimination in Occupations where Recruitment is Difficult? *ILR Review*. 2015; 68 (3): 467–500. doi: 10.1177/0019793915570873
- Batinovic, L / Howe, M / Sinclair, S / Carlsson, R (2023): Ageism in Hiring: A Systematic Review and Meta-analysis of Age Discrimination. *Collabra: Psychology*; 9 (1): 82-194.
- Becker, G (1957): *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Booth, A / Leigh, A (2010): Do employers discriminate by gender? A field-experiment in female dominated occupations. *Economics Letters*, 107: 236–238.
- Bovenkerk, F (1992): *Testing Discrimination in Natural Experiments: A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of 'Race' and Ethnic Origin*. Geneva: International Labour Office.
- Cherry, F/ Bendick, M (2018). Making It Count: Discrimination Auditing and the Activist Scholar Tradition. In: Gaddis, S. (eds) *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Methodos Series, vol 14. Springer, Cham. https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1007/978-3-319-71153-9_2
- Correll, Shelly J /, Benard, St / Paik, I (2007): Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112: 1297-1338.
- Cortina, C / Rodríguez, J / González, José M (2021): Mind the Job: The Role of Occupational Characteristics in Explaining Gender Discrimination. *Social Indicators Research*, 156: 91–110 <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02646-2>
- Der Standard (2022): Pilotprojekt im Marienthal: Wie eine Jobgarantie des AMS das Leben verändert. (zugegriffen am 04.10.23: <https://www.derstandard.at/story/2000141471055/pilotprojekt-im-marienthal-wie-eine-jobgarantie-des-ams-das-leben>)
- Diskurs (2021): Alters- und Langzeitarbeitslosigkeit. (zugegriffen am 04.10.23 <https://www.diskurs-wissenschaftsnetz.at/alters-und-langzeitarbeitslosigkeit/>)
- Domke-Seidl, Ch (2018): Langzeitarbeitslosigkeit und ihre Ursachen. *Arbeit & Wirtschaft* (zugegriffen am 04.10.23: <https://www.arbeit-wirtschaft.at/langzeit-arbeitslosigkeit-und-ihre-ursachen/>)

Dornmayr, H / Riepl, M (2022): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2022. Fachkräft radar 2022, ibw-Forschungsbericht Nr.210 im Auftrag der WKO, Wien.

Dürr, A / Egger-Subotitsch, A / Grabowski, L / Liebeswar, C / Schmied, G (2019): Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung älterer Arbeitsuchender. Arbeitsmarktservice Österreich (Hrsg.), Wien.

Eriksson, S / Rooth, D-O (2014): Do employers use unemployment as a sorting criterion when hiring? Evidence from a field experiment. *The American Economic Review*, 104(3): 1014–1039.

Farber, HS / Silverman, D / von Wachter, T (2017): Factors determining callbacks to job applications by the unemployed: An audit study. National Bureau of Economic Research: Working Paper 21689. *The Russell Sage Foundation Journal of Social Sciences*, 3(3): 168-201

Gaddis, Michael S. (2019): Understanding the “How” and “Why” Aspects of Racial-Ethnic Discrimination: A Multimethod Approach to Audit Studies. *Sociology of Race and Ethnicity*, 5(4), 443-455. <https://doi.org/10.1177/2332649219870183>

Grieger, Nadine (2017): Weshalb die Arbeitslosigkeit bei Personen ab 50 Jahren weniger sinkt. AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt, November 2017, Wien.

Gringart, Eyal / Helmes, Edward (2001): Age Discrimination in Hiring Practices Against Older Adults in Western Australia: the Case of Accounting Assistants. *Australasian Journal on Ageing*, 20: 23-28. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6612.2001.tb00345.x>

Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde / Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebmer, Rudolf (2013): Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt: Endbericht. Studie im Auftrag des BMASK.

Klose, Alexander / Kühn, Kerstin (2010): Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

Konle-Seidl, Regina (2017): Retention and Re-integration of older workers into the labour market: What works? IAB-Discussion Paper 17/2017, Nuremberg.

Koopmans, Ruud / Veit, Susanne / Yemane, Ruta (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. Discussion Paper. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: Forschungsschwerpunkt Migration und Diversität. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>

- Kroft, Kory / Lange, Fabian / Notowidigdo, Matthew J. (2013): Duration Dependence and Labor Market Conditions: Evidence from a Field Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 1123-1167.
- Lahey, Joanna N. (2008): Age, women, and hiring. An experimental study. *The Journal of Human Resources*, 43(1): 30–56.
- McCarthy, Jean / Heraty, Noreen (2017): Ageist Attitudes, in: Parry, Emma / McCarthy, Jean (Hrsg.): *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*, London, S. 399-422.
- Migration.gv.at (2023): Bundesweite Mangelberufe. <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/>
- Müllbacher, Sandra / Fink, Marcel / Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde (2015): Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt. Studie im Auftrag des Sozialministeriums, Wien.
- Neumark, David (2019): Age discrimination U.S. Labour Market. *Generations: Journal of the American Society of Aging*, 43(3): 51 – 58.
- Nunley, John M. / Pugh, Adam / Romero, Nicholas / Seals, Richard A. Jr. (2014): Unemployment, Underemployment, and Employment Opportunities: Results from a Correspondence Audit of the Labor Market for College Graduates. Auburn University Department of Economics. Working Paper Series 2014-04.
- Nuß, Patrick (2018): Duration dependence as an unemployment stigma: Evidence from a field experiment in Germany, Economics Working Paper, No. 2018-06, Kiel University, Department of Economics, Kiel
- OECD (2004): Ageing and Employment Policy, United Kingdom. Paris, OECD.
- Petit, Pascale. (2007): The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14(3): 371–391.
- Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. In: *American Economic Review*, 62 (1972), 659-661.
- Rebien, Martina / Rothe, Thomas (2018): Langzeitarbeitslose Bewerber aus betrieblicher Perspektive: Zuverlässigkeit ist wichtiger als fachliche Qualifikation. IAB-Kurzbericht Nr. 12.
- Riach, Peter (2015): A field experiment investigating age discrimination in four European Labour markets. *International Review of Applied Economics*, 29(5): 608 – 619.
- Riach, Peter / Rich, Judith (2004): Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical?. *Kyklos International Review for Social Sciences*, 57(3): 457-470.

- Riach, Peter / Rich, Judith (2007): An experimental investigation of age discrimination in the English labor market. IZA Discussion Paper No. 3029 September 2007.
- Rooth, Dan-Olof (2014): „Correspondence Testing“ als Forschungsmethode. Mit fiktiven Bewerbungen Diskriminierung aufdecken. IZA World of Labour. Vol. 58(2).
- Ruffle, Bradley J. / Shtudiner, Ze'ev (2014): Are Good-Looking People More Employable? <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1705244>
- Scherr, Albert (2016): Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Scherr, Albert (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Springer: Wiesbaden, 1 -20.
- Schneider, Jan / Yemane, Ruta / Weinmann, Martin (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration.
- Schönherr, Daniel (2021): Zur Situation von Arbeitslosen in Österreich 2021. Studie im Auftrag des Momentum Institut.
- Schönherr, Daniel (2023): „Sie haben den Lotto-Sechser gewonnen. Sie sind der erste Österreicher, der mich anruft“: Ethnische Diskriminierung am Wohnungsmarkt. Ergebnisse eines Paired ethnic testings. Endbericht. In Auftrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich.
- Schönherr, Daniel / Leibetseder, Bettina / Moser, Winfried / Hofinger, Christoph (2019): Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Studie des Instituts SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.
- Titelbach, Gerlinde / Müllbacher, Sandra / Fink, Marcel / Hofer, Helmut (2015): Arbeitslosigkeitsbetroffenheit und Wiederbeschäftigung Älterer im Vergleich zu Jüngeren am österreichischen Arbeitsmarkt. Studie im Auftrag des Sozialministeriums, Wien.
- Verband der Markt- und Meinungsforschungsinstitute Österreichs (VdMI) (2017): Richtlinie für den Einsatz von Mystery Research in der Markt- und Sozialforschung.
- Zschirnt, Eva (2019): Research Ethics in Correspondence Testing: An Update. *Research Ethics*, Vol.15(2), 1–21. <https://doi.org/10.1177/1747016118820497>
- Zschirnt, Eva / Ruedin, Didier (2016): Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990 – 2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1 – 19.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Merkmale Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit der Test- und Kontrollpersonen	15
Tabelle 2: Übersicht über die Bewerber:innen	18
Tabelle 3: Dokumentation während des Experiments	20
Tabelle 4: Rücklauf nach Alter der Bewerber:innen	24
Tabelle 5: Ergebnisse des Tests auf Altersdiskriminierung	24
Tabelle 6: Rücklauf nach der Dauer der Arbeitslosigkeit der Bewerber:innen	25
Tabelle 7: Ergebnisse des Tests auf Diskriminierung aufgrund Dauer der Arbeitslosigkeit	25
Tabelle 8: Rücklauf nach Alter im Lebensmitteleinzelhandel	28
Tabelle 9: Altersdiskriminierung im Lebensmitteleinzelhandel	28
Tabelle 10: Rücklauf nach der Dauer der Arbeitslosigkeit im Lebensmitteleinzelhandel	29
Tabelle 11: Diskriminierung aufgrund Dauer der Arbeitslosigkeit im Lebensmitteleinzelhandel	29
Tabelle 12: Rücklauf nach Alter in der Elektroinstallation	30
Tabelle 13: Altersdiskriminierung in der Elektroinstallation	31
Tabelle 14: Rücklauf nach Dauer der Arbeitslosigkeit in der Elektroinstallation	31
Tabelle 15: Diskriminierung aufgrund Dauer der Arbeitslosigkeit in der Elektroinstallation	31

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil älterer Arbeitsloser an allen Langzeitarbeitslosen	7
Abbildung 2: Übersicht über Einladungen, Absagen und fehlende Rückmeldungen auf die ausgesendeten Bewerbungen	23
Abbildung 3: Häufigkeit von Diskriminierungsfällen	26
Abbildung 4: Einladungswahrscheinlichkeiten auf Basis logistischer Regressionsmodelle	27