

Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden

gudrun.biffl@donau-uni.ac.at

thomas.pfeffer@donau-uni.ac.at

FEMtech Netzwerktreffen: Innovative Mischung –
Lösungen zur Überwindung von Diskriminierung
28.10.2013, Tech Gate Vienna

Wie artikuliert sich Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt?

- Nobelpreisträger Kenneth Arrow: *“the valuation in the market place of personal characteristics of the worker that are unrelated to worker productivity”* d.h. keine objektiven Kriterien für die Arbeitsintegration sondern persönliche Charakteristika: Geschlecht, Rasse, Alter, nationale Herkunft, sexuelle Präferenzen...
- Diskriminierung ist ein Quell von Ungleichheit infolge von Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt (Beschäftigungsdiskriminierung), Lohndiskriminierung, weniger Aus- und Weiterbildung und Karrierechancen, berufliche Segregation

Theoretische Überlegungen zu Diskriminierung, aus denen sich Lösungsmuster/Handlungsoptionen ergeben (1)

- **Neoklassik:** Benachteiligung/Diskriminierung ist die Folge von mangelndem Wettbewerb, dh von Marktmacht von Betrieben, die es ihnen erlaubt, nicht gewinnmaximierend zu handeln, d.h. es ist möglich, Personen nicht einzustellen, die zwar die selben Fähigkeiten haben wie die präferierte Personengruppe, die aber von **Konsumenten** oder **dem AG** oder der **Kollegenschaft** nicht gewollt werden: wegen Vorurteilen/Stereotypisierung (**Präferenzen**) – und trotzdem geht der Betrieb nicht in Konkurs!
- **Lösungsvorschlag:** Diskriminierung kann überwunden werden, wenn Wettbewerb verschärft und damit Marktverzerrungen am Güter- und Arbeitsmarkt verhindert werden; bei funktionierendem Wettbewerb würden nicht-diskriminierende Betriebe, da kostengünstiger, die diskriminierenden vom Markt verdrängen (Diskriminierung ist ein Kostenfaktor)
- **Humankapitaltheorie:** wenn bestimmte Personengruppen häufigere Arbeitsunterbrechungen haben (Frauen), wird vom Betrieb weniger in Aus- und Weiterbildung und Karriereförderung investiert: **statistische Diskriminierung orientiert sich am Durchschnitt und nicht an den individuellen Bildungs- und Lebensentwürfen**

Theoretische Überlegungen zu Diskriminierung, aus denen sich Lösungsmuster/Handlungsoptionen ergeben (2)

- **Institutionentheorie:** AM setzen sich aus vielen Teilarbeitsmärkten/Segmenten zusammen, insbesondere 1. und 2. AM, aber auch Segmente nach Berufen, Tätigkeitsfeldern, öffentl-privat, ...
- 1.AM: Monopolmacht der Betriebe, Großbetriebe, hohe Kapitalintensität, starker gewerkschaftlicher Organisationsgrad
- 2.AM: geringe Job- und Einkommenssicherheit, kleine Betriebe auf lokalen Produktmärkten mit hohem Wettbewerb, oft in peripheren Regionen, arbeitsintensive Produktion, geringer gewerksch. Organisationsgrad, große interne Arbeitsmärkte (Insider), Entlohnung/Karriereleiter basierend auf Seniorität und nicht Produktivität
- **Warum Segmentierung? Jobcharakteristika:** Betriebe mit instabiler Auftragslage sind am 2.AM (verlangen auch von ihren MA Flexibilität); AG werden keine langfristigen Investitionen tätigen, wenn die Nachfrage auf den Gütermärkten instabil ist.
- Bestimmte Personengruppen kommen nur im 2.AM unter, wo sie geringere Löhne erzielen als Besch. am 1.AM, wegen institutioneller Barrieren, die die Rekrutierung in den 1. Arbeitsmarkt verhindern - Jobcharakteristika werden mit tatsächlichen oder erwarteten Personencharakteristika verknüpft (Outsider), aber auch wegen Outsourcing und Fokus auf Kernkompetenzen (Crowding).
- Diskriminierung funktioniert, weil es Profiteure/Gewinner des Systems in der Gesellschaft gibt

Lösungsvorschläge der Politik zum Schutz gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt: Antidiskriminierungspolitik

1. über Anhebung des Wettbewerbs auf Güter- und Arbeitsmärkten;
2. Über Verbesserung der Informationspolitik zu tatsächlichen Qualitäten bestimmter Personengruppen (Diversität als Stärke: Diversitätsmanagement)
3. Über staatliche Interventionspolitik: Gleichbehandlungsgesetz, Kinderbetreuungsplätze, Förderung der Aus- und Weiterbildung
4. über positive Diskriminierung zur Erleichterung des Zugangs von Frauen/Älteren/MigrantInnen zu guten Jobs (1.AM), Quotenregelungen beim Einstieg und Aufstieg in Karriere ...

Indikatoren für Diskriminierung im EU-Vergleich 2012/2009

Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft

Ethnische Herkunft als Nachteil bei Bewerbungen

Zustimmung Diversitätsmaßnahmen: Quoten

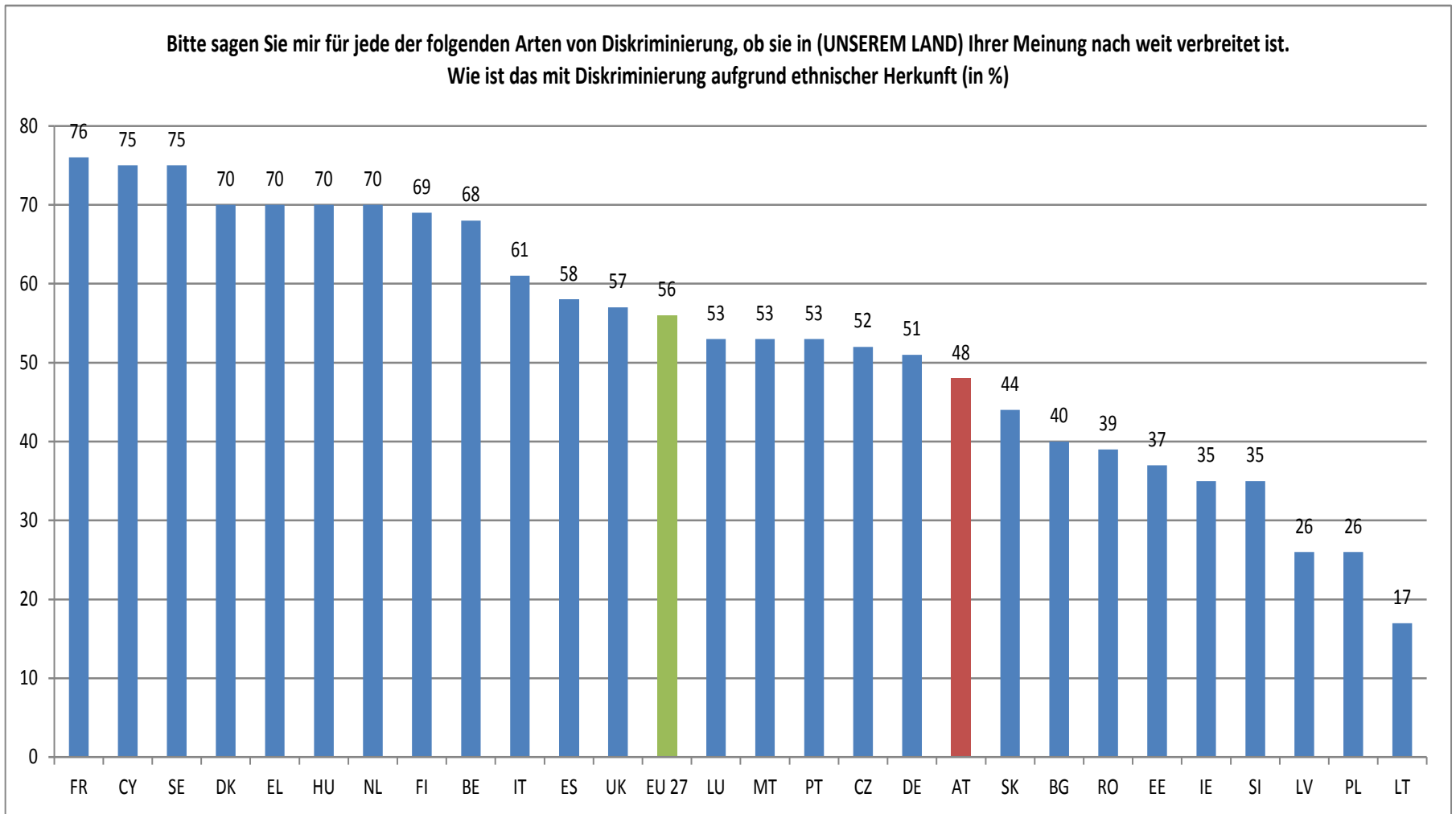
Zustimmung Diversitätsmaßnahmen: Einstellungsverfahren

Kenntnisse über die Rechte von Opfern

Verwertbarkeit der mitgebrachten Qualifikationen auf dem
Arbeitsmarkt (Dequalifizierungslücke 2009, Zaragoza Pilot 2011)

Qualität der Arbeitsmarktintegration von Männern und Frauen nach
Herkunft (EU, Drittstaaten) (Zaragoza Pilot 2011)

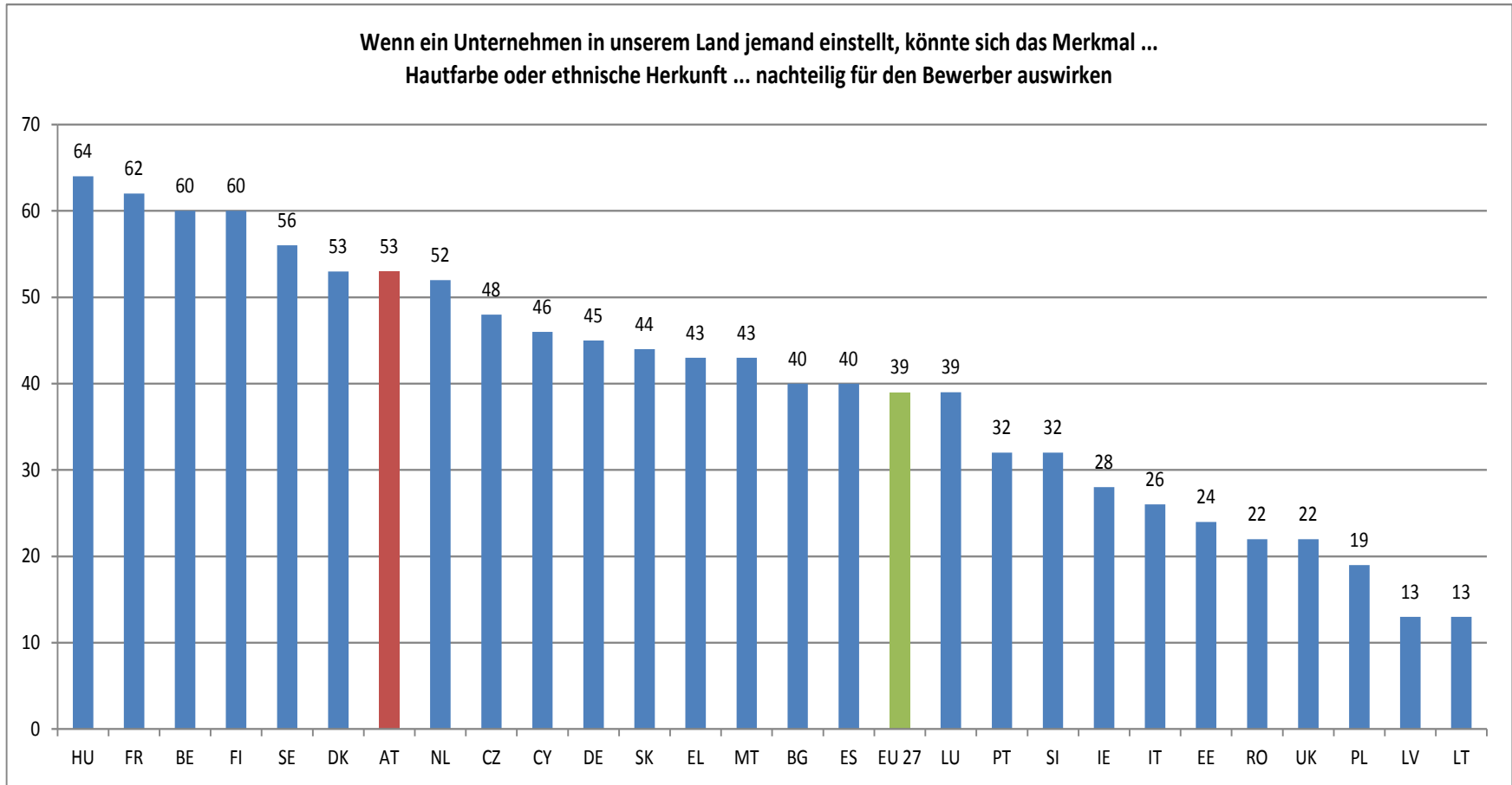
Diskriminierung im EU-Vergleich 2012 (1) ... aufgrund ethnischer Herkunft, allgemein



Quelle: Eurobarometer 393, 2012 (N=~1.000 pro Land), DUK-Darstellung

Diskriminierung im EU-Vergleich 2012 (2)

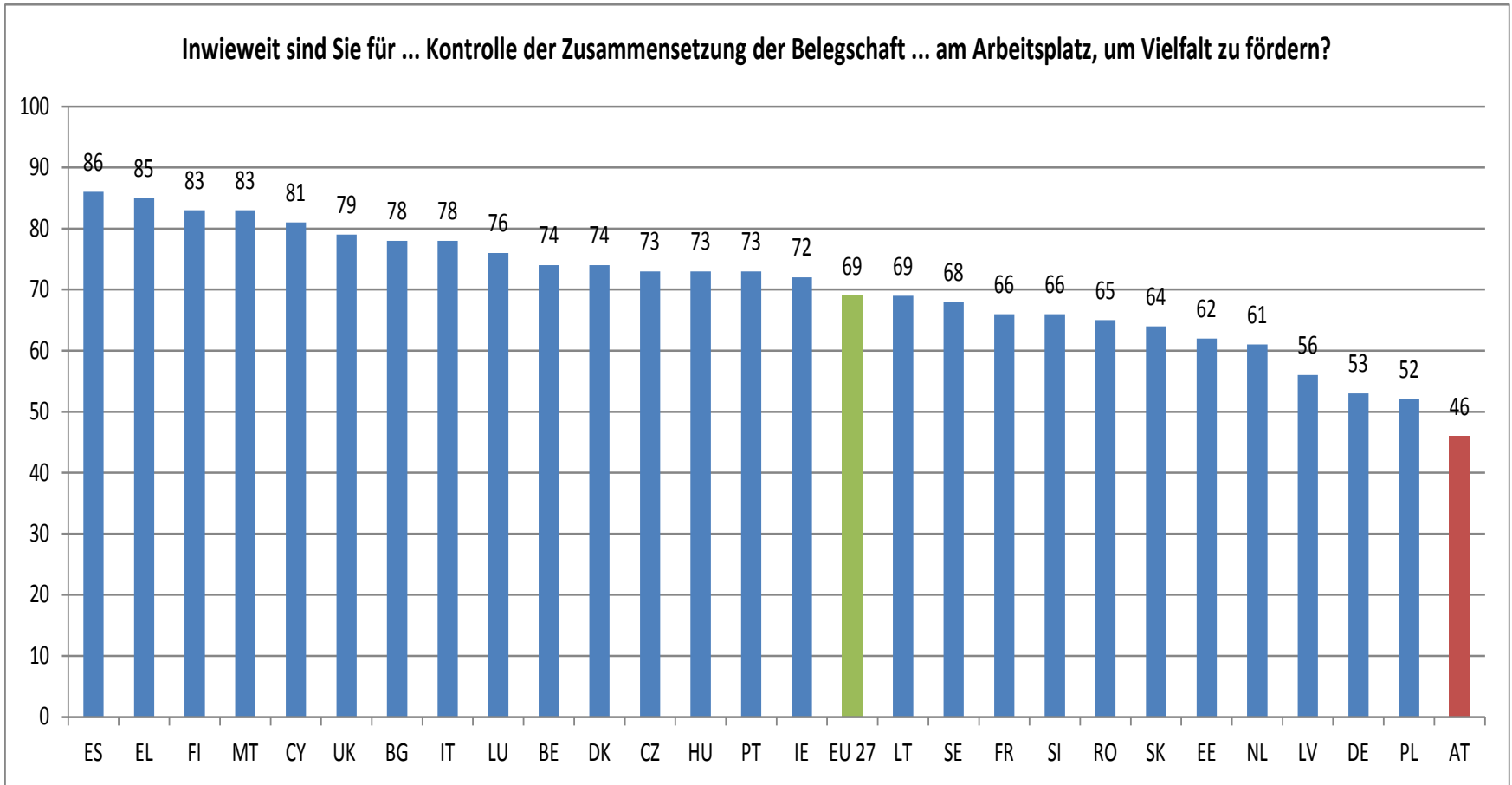
... ethnische Herkunft als Nachteil bei Bewerbungen



Quelle: Eurobarometer 393, 2012 (N=~1.000 pro Land), DUK-Darstellung

Diskriminierung im EU-Vergleich 2012 (3)

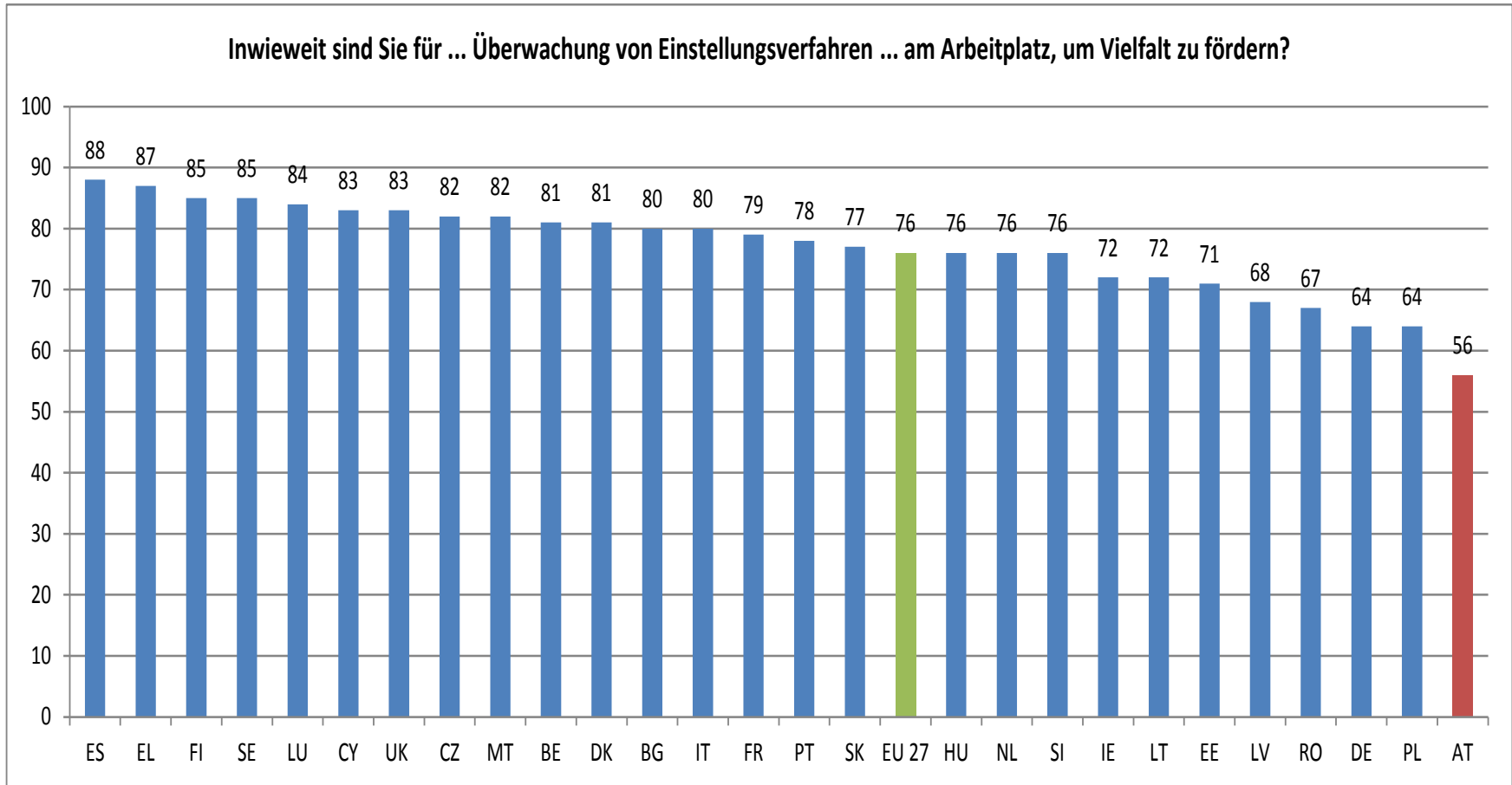
Zustimmung zu Diversitätsmaßnahmen: Zusammensetzung Belegschaft [Quoten]



Quelle: Eurobarometer 393, 2012 (N=~1.000 pro Land), DUK-Darstellung

Diskriminierung im EU-Vergleich 2012 (4)

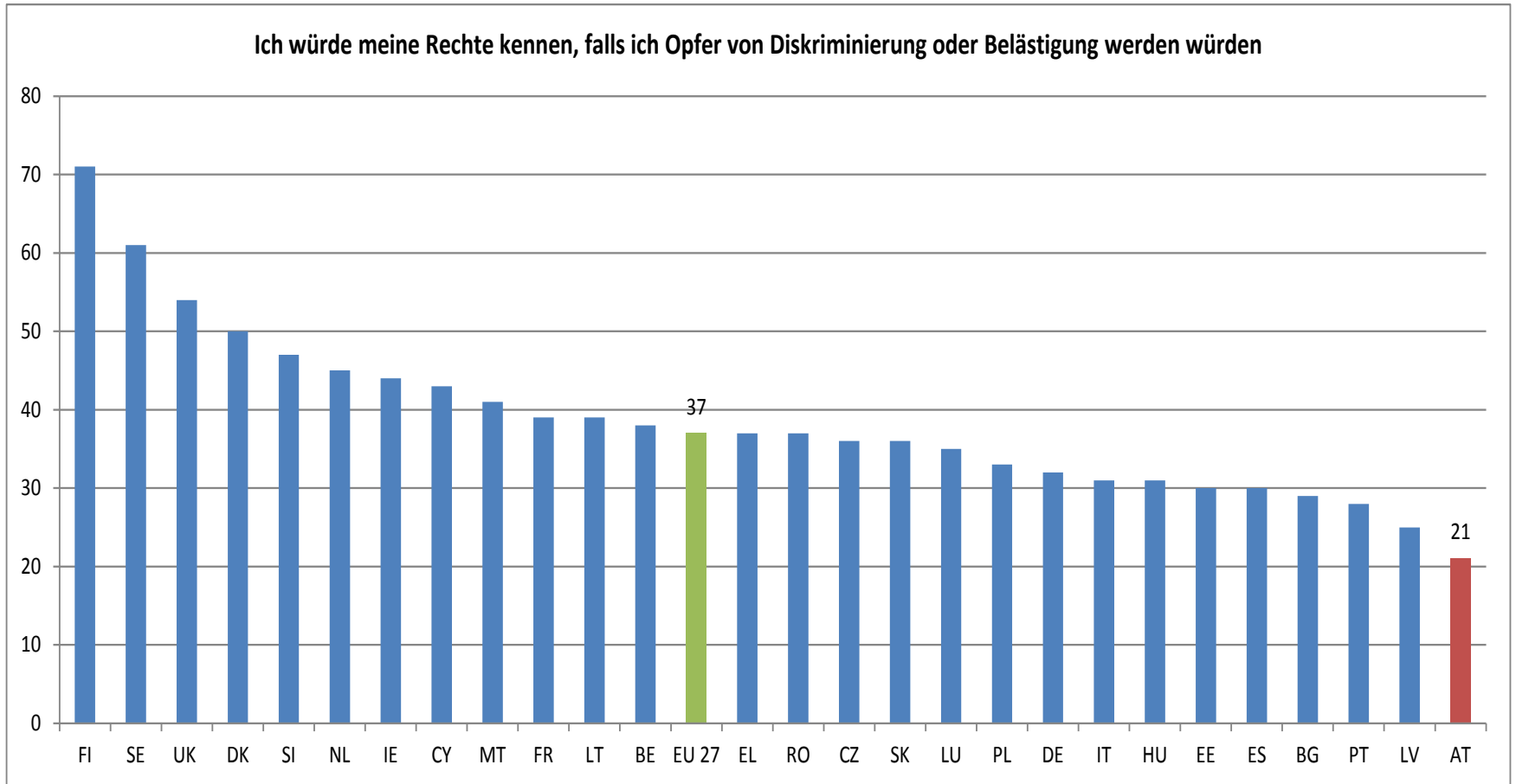
Zustimmung zu Diversitätsmaßnahmen: Überwachung Einstellungsverfahren



Quelle: Eurobarometer 393, 2012 (N=~1.000 pro Land), DUK-Darstellung

Diskriminierung im EU-Vergleich 2012 (5)

Kenntnis der Rechte von Diskriminierungsopfern

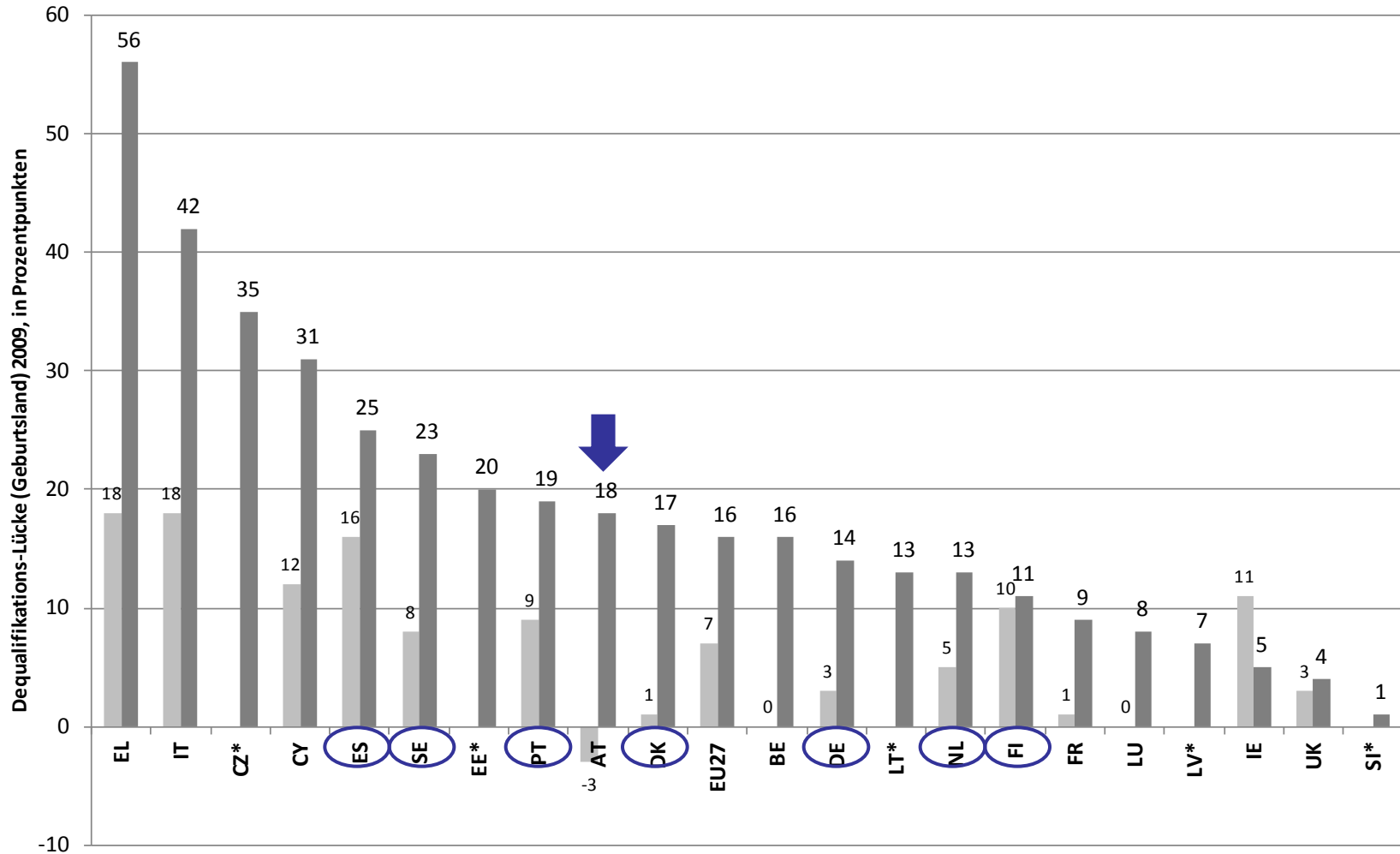


Quelle: Eurobarometer 393, 2012 (N=~1.000 pro Land), DUK-Darstellung

Diskriminierung im EU-Vergleich 2009 (6)

Verwertbarkeit der mitgebrachten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt

Dequalifikations-Lücke der im Ausland Geborenen (25-54)



* innerhalb EU-27 nicht verfügbar

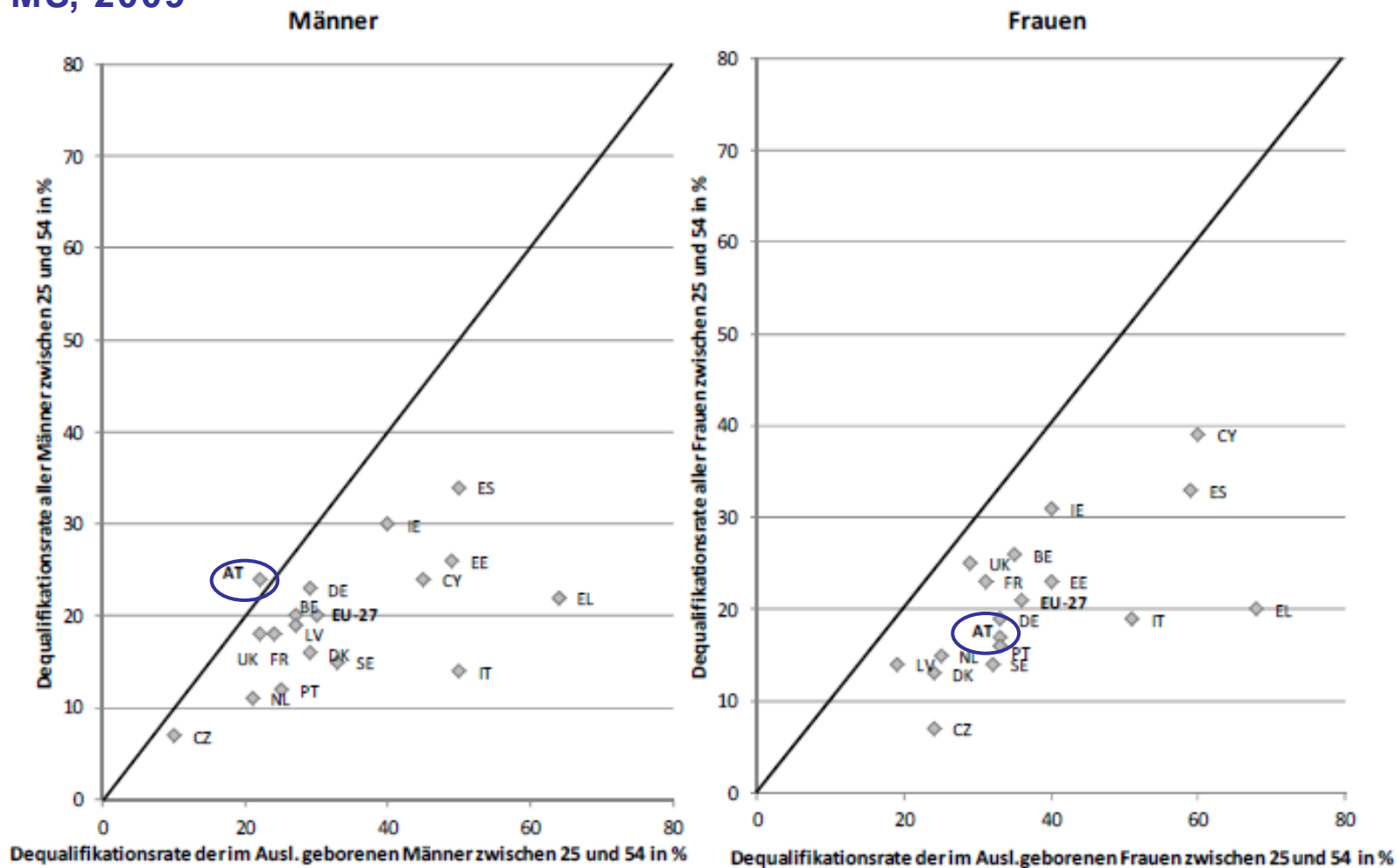
■ innerhalb EU-27 ■ außerhalb der EU

Q.: Eurostat (2011), LFS, DUK-Darstellung.

Nach dem Abgrenzungskriterium ‚Staatsbürgerschaft‘ sind die Unterschiede insb. bei DSA stärker ausgeprägt.

Qualität der Arbeitsmarktintegration

Dequalifikationsrate nach Geburtsland und Geschlecht (25- bis 54-Jährige) in den EU-MS, 2009



Q.: Eurostat (2011), LFS, DUK-Darstellung.

Ähnliche Unterschiede bei ausländischen StaatsbürgerInnen.

Konkrete Erfahrungen mit Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung in Österreich 2012 - Progress-Projekt

Titel

- „Understanding and overcoming discrimination in labour recruitment practices in Austria“

Ziele

- Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen
- Dialog Arbeit gebende Organisationen / Arbeitnehmer/innen
- Sensibilisierung für Diversität, Gleichstellung, Antidiskriminierung



Forschungsmethode und Vorgehensweise

Fokusgruppen (Expert/inn/enrunden)

- AMS, AK, AK, MigrantInnenvereine, Beschäftigungsprojekte
- Vorarlberg, Tirol, Kärnten, Oberösterreich, Wien

Onlinebefragung ‚Vielfalt in Rekrutierungsprozessen‘

- Arbeit gebende Organisationen (n= 199)
private + öffentliche Unternehmen, öffentliche Verwaltung
- Schneeballsystem: Fokusgruppenmitglieder, u.a.

Ebenen der Diskriminierung (Gomolla 2010)

Institutionelle Diskriminierung

- Strukturen und Praktiken auf gesellschaftlicher Ebene
- Z.B. Gesetze, politische Vorgaben, dominierende Diskurse (,Sicherheit‘ / ,Leistung‘ / ,Gleichstellung‘)

Organisationale Diskriminierung

- Strukturen und Praktiken auf der Ebene der Organisation
- Z.B. Ziele, Eigenrationalität, Entscheidungsprozesse

Individuelle Diskriminierung

- Strukturen und Praktiken der Einzelperson
- Z.B. Einstellungen, Präferenzen, Handlungen

Personalselektion, soziologisch (Imdorf 2010)

Koordinationsfähigkeit von Organisationen in rel. Kontexten +
Selektionskriterien in der Personalauswahl

„industrielle Welt“ - Arbeitsmarkt

- Funktional-instrumentelle Produktion, Kernaufgaben
- Fachkompetenzen, Qualifikationen, Arbeitstugenden

„häusliche Welt“ – interner Arbeitsmarkt

- Innerbetriebliche Kommunikation und Koordination
- Anpassungsfähigkeit, Akzeptanz durch Belegschaft +
Leitung

„Welt des Marktes“ - Gesellschaft

- Außenbeziehungen zu Kunden (+ Geschäftspartnern)
- Kommunikationsfähigkeit, Akzeptanz durch Kunden (+ GP)

Diversität/Diskriminierung AG Organisationen

(1)

„industrielle Welt“ - Arbeitsmarkt

Herausforderungen	Lösungsansätze
<p>Segmentierung des Arbeitsmarktes Angebot/Nachfrage in Segmenten des Arbeitsmarktes Abgesicherte/ungesicherte/illegale Segmente Formelle/informelle Zugangswege Gruppenspezifische Segmentierung Innerbetriebliche Segmentierung Netzwerke für Jobs, Praktika, Lehrstellen</p> <p>Kommunikation/Wahrnehmung von Kompetenzen Gruppenspezifische Kompetenzerwartungen Bekannte Qualifikationen vs. vorhandene Kompetenzen</p> <p>Bildung Geringer Bildungserfolg verschlechtert Chancen am Arbeitsmarkt Diskriminierung durch das Bildungssystem setzt sich auf dem Arbeitsmarkt fort</p> <p>Haltung gegenüber „industrieller Welt“ Tradierte Geschlechterrollen + Berufswahl Leistungsbereitschaft, Ehrgeiz, Selbstvertrauen</p>	<p>Lösungen, die beim Individuum ansetzen Kompetenzverbesserung Interkulturelle Öffnung des Bildungssystems Jugendcoaching ab dem 9. Schuljahr Unterstützung Lehrstellensuche, überbetriebliche Ausbildungszentren Vorqualifizierung (Kurse) für Aufnahmeprüfungen</p> <p>Lösungen, die bei der Vermittlung ansetzen Standards für Bewerbungsunterlagen + individuelle Besonderheiten hervorheben Anlaufstellen für die Anerkennung von Qualifikationen Zielgruppenspezifische Förderungen (wie „Frauen in die Technik“) Potentielle Interessen Arbeit gebender Organisationen ansprechen</p> <p>Lösungen, die bei der Organisation ansetzen Interessen und Visionen anhand von Kosten-/Nutzenanalysen klären Praktika zur Kompetenzerprobung</p>

Diversität/Diskriminierung AG Organisationen (2)

„häusliche Welt“ – interner Arbeitsmarkt

Herausforderungen	Lösungsansätze
<p>KMU's vs. Großbetriebe „Gewicht“ (+ Risiko) der einzelnen Personalentscheidung Know How und Spezialisierung für Rekrutierung und PM Diversität für kleine Organisationen besonders große Herausforderung</p> <p>„Häusliche“ Auswahl Enge/gelegentliche Zusammenarbeit Kriterien: Name, Sprache, Hautfarbe, Kleidung</p> <p>Diversität als organisationale Herausforderung Strukturen der Organisation für Menschen mit anderen Voraussetzungen öffnen + umbauen Aktionismus vs. strategisches Vorgehen Abstimmung Management + Belegschaft Strukturelle Zwänge und Opportunitäten berücksichtigen Unternehmenskultur, interne Strukturen + Prozesse</p> <p>„Private“ Probleme Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen, Amtswege Familiäre Betreuungspflichten</p> <p>Haltungen gegenüber „häuslicher Welt“ Tradierte Geschlechterrollen + Berufswahl Selbstüberschätzung und Umgang mit Zurückweisung, Konfliktfähigkeit Diskriminierendes, intolerantes, subkulturelles Verhalten</p>	<p>Lösungen, die beim Individuum ansetzen Training von Soft Skills (Eigeninitiative, Kulturtechniken, Umgangsformen, Konfliktfähigkeit) Mentoringprogramme zur Einführung in Betriebs- und Branchenkulturen Ganzheitliche Unterstützung</p> <p>Lösungen, die bei der Vermittlung ansetzen Vertrauen in zwei Richtungen aufbauen (Klienten + Organisationen) Positive Erfahrungen (Kennenlernen) zwischen Klienten + Organisationen ermöglichen Externe Expertise bereitstellen (z.B. als Kulturvermittler)</p> <p>Lösungen, die bei der Organisation ansetzen Diversitätsstrategie entwickeln Strategie in Ziele und Maßnahmen übersetzen Zuständigkeiten festlegen Kommunikation und Sensibilisierung in der Belegschaft fördern Konflikte (moderiert) austragen</p>

Diversität/Diskriminierung AG Organisationen

(3)

„Welt des Marktes“ - Gesellschaft

Herausforderungen	Lösungsansätze
<p>Akzeptanz durch Kund/inn/en</p> <ul style="list-style-type: none">Direkter/vermittelter Kontakt zu Kund/inn/enArt der Tätigkeit (Handwerk, Pflege, Verkauf)Diskriminierung gegenüber Unternehmer/innen <p>Diversität der Kund/inn/en</p> <ul style="list-style-type: none">Homogene vs. heterogene Klientel; mögliche ZielkonflikteStrategien zur Erschließung neuer Kundensegmente <p>Weiterer Nutzen von Diversität</p> <ul style="list-style-type: none">Interne Diversität als „Training“ für VeränderungKosten von „Diversitätsblindheit“ <p>Öffentlicher Sektor als Abbild gesellschaftlicher Diversität</p> <ul style="list-style-type: none">Gerechtigkeitsaspekt (Partizipation)Funktionaler Aspekt (Aufgabenerfüllung der öffentlichen Einrichtung)Gesellschaftspolitischer Aspekt (Wirkung auf Mehrheitsbevölkerung)Bereitschaft öffentlicher Einrichtungen <p>Öffentlicher Diskurs zu Diskriminierung/Diversität</p> <ul style="list-style-type: none">Traditionelle Normalitäts-/HomogenitätsvorstellungenFehlender (tabuisierter, moralisierter) Diskurs, Unsicherheit <p>Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none">Diversitätsfördernde/-hemmende PolitikFragmentierte Gesetzeslage als Erschwernis beim Recruiting	<p>Lösungen, die bei Regelungen ansetzen</p> <ul style="list-style-type: none">Vereinfachung der GesetzeslageVerbesserte Durchsetzung bestehender GesetzeGruppenspezifische Förderprogramme und Anreize für Unternehmen <p>Lösungen, die beim öffentlichen Diskurs ansetzen</p> <ul style="list-style-type: none">Awareness-Kampagnen (Charta der Vielfalt, Diversity Preis, Best Practices)Vorbildwirkung großer Unternehmen und öffentlicher EinrichtungenPolitisch unterstützter Diskurs in öffentlichen Einrichtungen (z.B. Diversitätsmonitor)Öffentliche Diskurse, um Definitionen von Diversität und Diskriminierung „verhandelbar“ + „greifbar“ zu machenForschung zu Diversität und Diskriminierung

Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen zum Schutz vor Diskriminierung (1)

Thema ‚Diskriminierung‘ emotional aufgeladen

- Von ‚Moral‘ zu ‚Analyse‘
- Diskriminierung als mögliche Form des Umgangs mit Diversität

Fehlendes Verständnis, was ‚Diskriminierung‘ ist

- Unterschiede ‚verhandelbar‘, Diskriminierung ‚besprechbar‘ machen
- Stereotype Zuschreibungen von ‚Diskriminierung‘ aufbrechen

‚Diskriminierung‘ derzeit noch Elitendiskussion

- Selbstverständnis und Opportunitätsstrukturen von Akteuren (z.B. KMU‘s, öffentlichen Einrichtungen, etc.) adressieren

Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen zum Schutz vor Diskriminierung (2)

Kosten/Nutzenkalküle von Organisationen bei der Personalrekrutierung (Imdorf)

- Personal muss zum Bestanderhalt der Organisation beitragen
- Personalselektion unter Zeitknappheit und Unsicherheit
- Diskriminierung als ‚Ressource‘, Vereinfachung

Praktische Umsetzung

- Problemstellungen und Lösungen sind spezifizierbar
- Relevante Umwelten organisationsspezifisch sehr unterschiedlich
- Personalselektion muss in relevanten Umwelten legitimierbar sein
- Relevante Umwelten sind auch beeinflussbar

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Kontakt

Donau-Universität Krems

gudrun.biffl@donau-uni.ac.at

thomas.pfeffer@donau-uni.ac.at

Referenzen

- Biffl, Gudrun, Pfeffer, Thomas, Altenburg, Friedrich (2013) Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden. Studie finanziert von der Europäischen Kommission. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Donau-Universität).
<http://www.donau-uni.ac.at/mig/progress>
- European Commission. (2012). Discrimination in the EU in 2012. Special Eurobarometer 393. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion; Directorate-General for Communication.
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf
- Gomolla, Mechthild (2010) Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu alten Problemen. In: U. Hormel, A. Scherr (Hg.) *Diskriminierung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Imdorf, Christian (2010) Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher in der Lehrlingsauswahl. In: U. Hormel, A. Scherr (Hg.) *Diskriminierung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.