

Wie wirksam sind Antidiskriminierungsstrategien?

Eine Kombination von Maßnahmen könnte die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt wirksam verringern

Schlagworte: Antidiskriminierungspolitik, Vorurteile, Diskriminierung, Stereotype

RELEVANZ DES THEMAS

Die empirische Evidenz verdeutlicht, wie weit Diskriminierungen verbreitet sind – beispielsweise aufgrund ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, gelebter Geschlechtsidentität, Religion und Weltanschauung, Behinderung, höherem Lebensalter oder der Rolle als Frau. Um das komplexe Phänomen der Diskriminierung wirksam zu bekämpfen, müssen die Stärken verschiedener Antidiskriminierungsstrategien miteinander kombiniert werden. Dabei sollte es vor allem darum gehen, Vorurteilen und Stereotypen („taste-based“/„statistical“/„attention-based“ discrimination) sowie kognitiven Verzerrungen systematisch entgegenzuwirken.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- ⊕ Das Verbot der Diskriminierung gefährdeter Gruppen kann zu ihrem besseren Schutz nach Beschäftigungsaufnahme beitragen.
- ⊕ Das Monitoring von Belegschaftsstrukturen in Verbindung mit Lohnunterschieden hilft bei der Ermittlung von Diskriminierung und beeinflusst Einkommen und Beschäftigungsanteile gefährdeter Gruppen.
- ⊕ Vorurteilsreduzierende Maßnahmen an den Schulen können späteren Diskriminierungen vorbeugen.
- ⊕ Die Verringerung von Produktivitätsunterschieden und der Zugang von Arbeitgebern zu Informationen über die individuelle Produktivität von Bewerbern können die statistische Diskriminierung verringern.
- ⊕ Der Einsatz künstlicher Intelligenz für Lebenslaufbewertungen und Karrieremanagement begrenzt kognitive Verzerrungen und Diskriminierung.

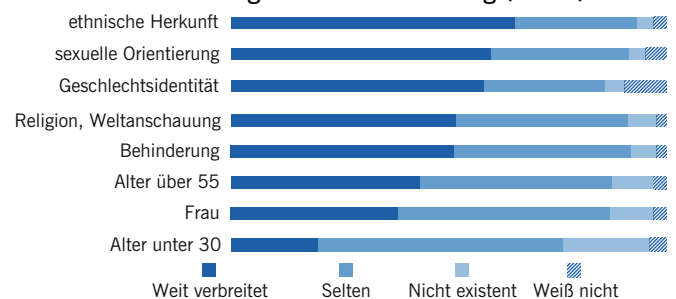
Contra

- ⊖ Antidiskriminierungsgesetze scheinen Diskriminierungen bei Einstellungen nicht zu verringern, sondern können sie sogar verstärken.
- ⊖ Die Festlegung von Zielwerten für die Zusammensetzung der Belegschaft und die Lohnunterschiede verschiedener Gruppen ist nicht praktikabel.
- ⊖ Wie „De-Biasing“-Interventionen kalibriert werden können, um ihre Wirkung und Nachhaltigkeit zu maximieren, ist kaum erforscht.
- ⊖ Maßnahmen gegen statistische Diskriminierung können zu unerwünschten Effekten führen.
- ⊖ In kleinen Unternehmen scheidet die Möglichkeit aus, umfassende Humankapitalanalysen unter Verwendung von „Big Data“ einzusetzen, um Diskriminierung entgegenzuwirken.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Antidiskriminierungsstrategien, die auf Sanktionen beruhen, reichen nicht aus, um Diskriminierung erfolgreich zu bekämpfen. Sie müssen durch eine Politik ergänzt werden, die Vorurteilen, Stereotypen und kognitiven Verzerrungen begegnet. Neue Forschungsergebnisse beleuchten die Wirkung von Interventionen zur Reduzierung von mentalen Einflüssen und vorurteilsbasierter oder statistischer Diskriminierung. Um zu verstehen, wie die verschiedenen Komponenten einer effektiven Strategie konzipiert sein müssen, bedarf es noch erheblicher Forschungsanstrengungen.

Wahrnehmung von Diskriminierung (2015)



Anmerkung: Daten für EU-Mitgliedstaaten; Antworten auf die Frage: „Können Sie für die genannten Diskriminierungsformen angeben, für wie verbreitet Sie sie in Ihrem Land halten?“

Quelle: Basierend auf Figure 1.