

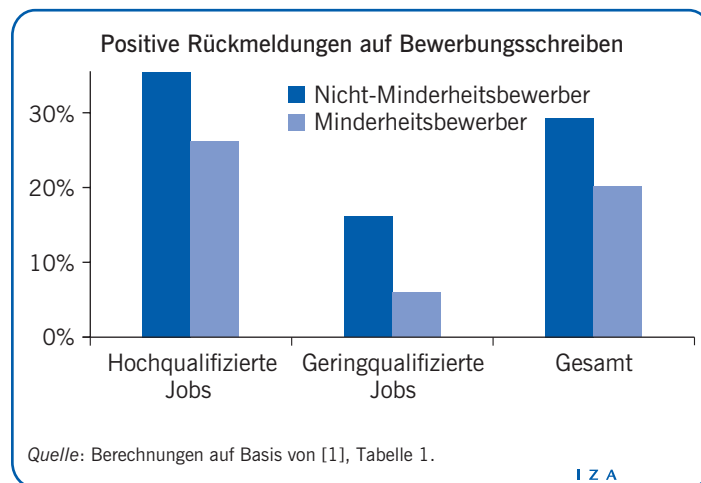
„Correspondence Testing“ als Forschungsmethode

Mit fiktiven Bewerbungen Diskriminierung aufdecken

Schlagworte: Correspondence Testing, Diskriminierung, Bewerbung, Auswahlverfahren

RELEVANZ DES THEMAS

Mangelnde Chancengleichheit bei der Jobsuche ist ein Dauerbrenner in der gesellschaftlichen Debatte. Diskriminierendes Verhalten seitens der Arbeitgeber lässt sich in der Praxis jedoch meist schwer belegen. Um politische Maßnahmen gegen Diskriminierung dennoch mit harten Fakten zu untermauern, bedient sich die Wissenschaft des sogenannten „Correspondence Testing“. Dazu werden fiktive Bewerbungen auf reale Stellenausschreibungen verschickt, wobei jeweils nur ein Merkmal variiert wird, das die Zugehörigkeit des Bewerbers zu einer bestimmten Arbeitsmarktgruppe kennzeichnet.



WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Durch „Correspondence Testing“ lässt sich Diskriminierung in der ersten Phase der Bewerberauswahl belegen.
- + Dies gilt etwa für Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Alter oder sexueller Orientierung.
- + Unterschiede im Ausmaß der Diskriminierung je nach Region oder Berufsgruppe werden deutlich.
- + Die Methode liefert Erkenntnisse zu typischen Merkmalen eines „diskriminierenden“ Arbeitgebers.
- + Die Forschungsergebnisse sind für Politik und Wirtschaft gleichermaßen nutzbar.

Contra

- Diskriminierungen bei der Entlohnung oder bei Beförderungsentscheidungen lassen sich mit dieser Methode nicht aufdecken.
- Die Methode ist nur auf die Bewerbersuche mittels formeller Stellenausschreibungen anwendbar.
- Die Ergebnisse lassen sich nicht ausschließlich den Präferenzen der Arbeitgeber zuschreiben.
- Eine übermäßige Nutzung fiktiver Bewerbungen könnte Arbeitgeber veranlassen, auf alternative Suchmethoden umzusteigen.
- Mit den Forschungserkenntnissen lässt sich kein gerichtsfester Nachweis von Diskriminierung führen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Zahlreiche internationale Studien nutzen „Correspondence Testing“, um Bewerber-Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter und Aussehen zu ermitteln. Die Erkenntnisse dienen neben der Fundierung politischer Maßnahmen auch der Sensibilisierung von Arbeitgebern für dieses Thema. Allerdings lassen sich gruppenspezifische Unterschiede im Arbeitslosigkeitsrisiko mit dieser Methode nur zum Teil erklären, da das Arbeitsangebotsverhalten nicht untersucht wird.