PRESSE-
GESPRÄCH
18. Dezember 2025

„WENN HERKUNFT WICHTIGER IST ALS QUALIFIKATION. SO SCHLIESST MAN KEINE FACHKRÄFTELÜCKE!“

SIMON THEURL
Arbeitsmarktexperte, AK Wien

VINCENT PERLE
Autor der Studie, prospect RESEARCH & SOLUTION

SILVIA HOFBAUER
Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration,
AK Wien

AK WIEN

Bewirbt sich eine geflüchtete Person auf einen Arbeitsplatz, auf den sich auch eine Person österreichischer Herkunft bewirbt, wird die österreichische Person viel wahrscheinlicher zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Wie stark Bewerber:innen mit Fluchthintergrund selbst bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung benachteiligt werden, hat die AK in einer Studie erheben lassen.

„Die Ergebnisse sind erschreckend. Zum Bewerbungsgespräch werden in vielen Fällen nur jene Personen, mit dem vermeintlich „besseren" Nachnamen, Alter oder Geschlecht eingeladen. Dabei ist die Diskriminierung bei der Jobsuche gesetzlich verboten", sagt Silvia Hofbauer, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien.

EINLEITUNG

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einer angespannten Lage. Die Zahl der Arbeitssuchenden steigt nun schon das dritte Jahr in Folge. **„Doch die Situation am Arbeitsmarkt trifft nicht alle gleich. Qualifikation, Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit und Herkunft haben einen entscheidenden Einfluss auf die Erwerbschancen", sagt der Arbeitsmarktexperte Simon Theurl.** Geflüchtete sind am österreichischen Arbeitsmarkt mit zahlreichen Hürden und Herausforderungen konfrontiert – dazu gehören etwa Sprachbarrieren, fehlende Netzwerke oder Qualifikationen, die hierzulande nicht anerkannt werden.

Als wären diese Hindernisse für Menschen mit Fluchterfahrung nicht schon erschwerend genug, werden sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz gegenüber Personen österreichischer Herkunft benachteiligt. **„Wir wollten uns in dieser Studie anschauen, wie stark die Benachteiligung von Menschen mit Fluchterfahrung tatsächlich ausfällt", so Vincent Perle, Studien-Autor und Arbeitsmarktforscher bei prospect.**

METHODIK

Im Auftrag der AK Wien hat prospect zwischen März und Juni 2025 mehr als 900 Bewerbungen in zwei unterschiedlichen Berufsbereichen versendet. Dafür hat prospect Bewerbungsunterlagen für jeweils zwei fiktive Bewerber:innen mit gleicher formaler Qualifikationen erstellt, die sich lediglich hinsichtlich ihrer Herkunft unterscheiden. In beiden Berufsbereichen wurden jeweils Bewerbungsunterlagen für eine Person österreichischer Herkunft und eine aus Afghanistan geflüchtete Person erstellt.

Letztere verfügte über einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt sowie dem jeweiligen Berufsbereich und dem formalen Qualifikationsniveau entsprechende Deutschkenntnisse. Auch das Ausmaß der angegebenen Berufserfahrung war vergleichbar und unterschied sich nur minimal, um Misstrauen seitens der Unternehmen zu vermeiden.

Diese Bewerbungen wurden anschließend an Unternehmen in Wien und Umgebung (NÖ) versendet, die offenen Stellen im Bereich Handel bzw. Bürotätigkeiten ausgeschrieben hatten. **„Das ermöglichte uns den Vergleich von zwei Berufsbereichen mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen", erklärt Vincent Perle.**

Die ausgewählten Stellen im Handel zeichneten sich dadurch aus, dass eine vergleichsweise niedrige formale Qualifikation (maximal Pflichtschulabschluss) vorausgesetzt wurde – beispielsweise für Tätigkeiten als Hilfskraft im Handel, Regalbetreuer oder Verkäufer. Die

fiktiven Bewerber:innen im Bereich Bürotätigkeiten verfügten laut Lebenslauf hingegen über eine mittlere formale Qualifikation in Form eines Lehrabschlusses.

ERGEBNISSE

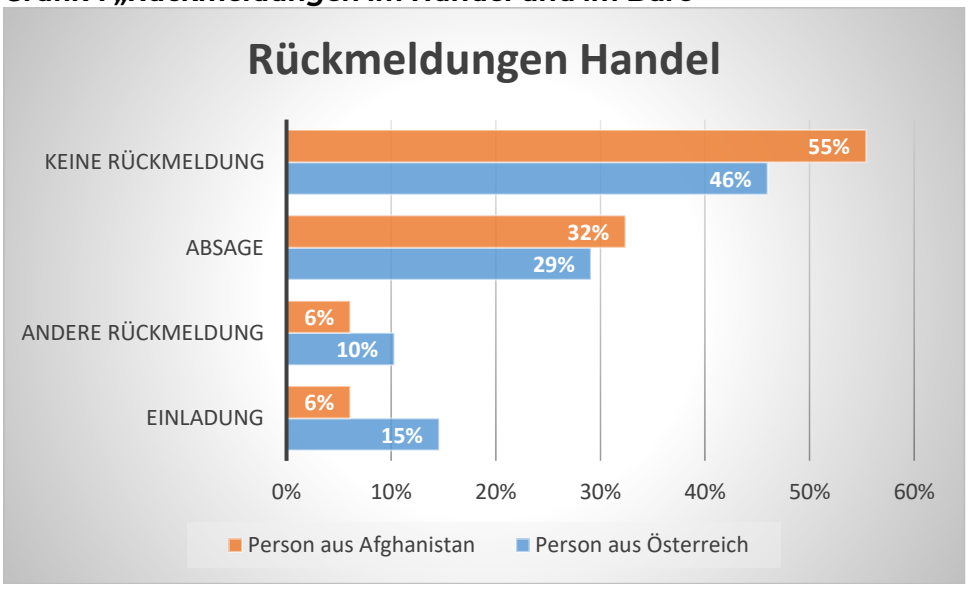
Die Reaktionen der Unternehmen auf die Bewerbungen – Einladungen zu einem Bewerbungsgespräch, Absagen, Rückfragen und ausbleibende Antworten – lassen wenig Interpretationsspielraum: Sie belegen, dass Geflüchtete am österreichischen Arbeitsmarkt systematisch benachteiligt werden.

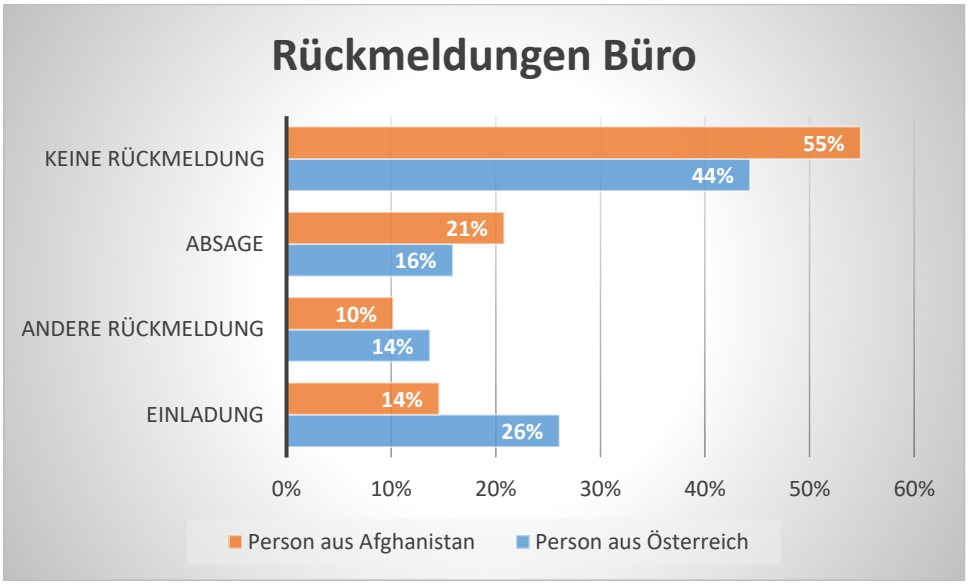
„Anhand der Rückläufe konnten wir sehen, dass die vermeintlich aus Afghanistan geflüchteten Bewerber:innen deutlich seltener zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden, als das bei gleich qualifizierten Menschen österreichischer Herkunft der Fall war", sagt Vincent Perle.

So oft kam es zu Einladungen

Wie in der Grafik 1 „Rückmeldungen im Handel und im Büro" ersichtlich ist, wurden in beiden untersuchten Berufsbereichen von rund doppelt so vielen Unternehmen nur die österreichischen Bewerber:innen eingeladen. Umgekehrt erhielten Letztere deutlich häufiger eine Absage oder gar keine Rückmeldung.

Grafik 1 „Rückmeldungen im Handel und im Büro"

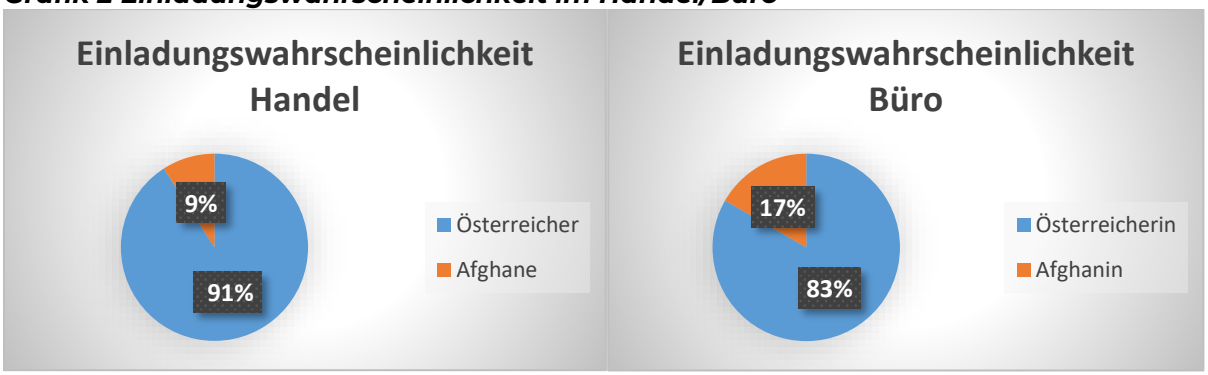




Einladungswahrscheinlichkeit

Noch greifbarer wird die Benachteiligung, wenn jene Fälle betrachtet werden, in denen nur eine:r der Bewerber:innen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurde (siehe Grafik 2). So war die Wahrscheinlichkeit, dass im **Handel** nur der österreichische Bewerber zu einem Gespräch eingeladen wurde, **zehnmal so hoch** wie die Wahrscheinlichkeit, dass nur der afghanische Bewerber eingeladen wurde. Auch im **Büro** fiel das Verhältnis mit rund **fünf zu eins** deutlich zugunsten der österreichischen Bewerberin aus, wenngleich die Diskrepanz weniger stark ausgeprägt war als im Handel.

Grafik 2 Einladungswahrscheinlichkeit im Handel/Büro



CONCLUSIO

Die neue Studie reiht sich ein in eine Serie ähnlicher Experimente, die in den letzten Jahren in Österreich und in anderen Ländern durchgeführt wurden. Meta-Analysen geben einen Überblick über alle Forschungsergebnisse zu einem Thema. So zeigt eine Meta-Analyse in OECD-Ländern, dass Personen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund mehr Bewerbungen schreiben müssen, um gleich oft eingeladen zu werden wie Bewerber:innen aus der Mehrheitsbevölkerung. Simon Theurl weist darauf hin, dass es in Österreich bereits eine Reihe an ähnlichen Studien gibt. Sie alle bestätigen das Ergebnis der aktuellen Untersuchung.

„Diskriminierung auf Arbeitssuche ist ein gesellschaftlicher Tatbestand, der dem Fairnessversprechen unserer Gesellschaft entgegensteht. Letztlich schaden sich die Unternehmen aber auch selbst damit. In der derzeitigen angespannten wirtschaftlichen Lage können wir uns das nicht leisten", mahnt Silvia Hofbauer.

Zudem haben geflüchtete Menschen oft schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt. Das erhöht den Druck, auch schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Hoher finanzieller und sozialer Druck sowie fehlendes Wissen über arbeitsrechtliche Standards und Unterstützungsangebote ergeben eine toxische Mischung, ergänzt Simon Theurl.

Umso wichtiger, die Botschaft **„bei Problemen am Arbeitsmarkt können sich die Betroffenen an Gewerkschaft und AK wenden. Im Falle von Diskriminierung gibt es zusätzlich die Gleichbehandlungsanwaltschaft", betont Silvia Hofbauer.**

Weiters hebt Hofbauer hervor, dass Qualifizierung zwar Diskriminierung nicht verhindert, aber immerhin reduziert. **„Die Studie zeigt eindeutig. Die Diskriminierung im Büro fällt geringer aus als im Handel, wo die Qualifikationsanforderungen geringer waren. Wir müssen mehr in Aus- und Weiterbildung Geflüchteter investieren, das würde ihnen helfen, weniger am Arbeitsmarkt diskriminiert zu werden", so Silvia Hofbauer.**

Andererseits gibt es aber auch einen großen Sensibilisierungsbedarf heimischer Unternehmen hinsichtlich der Diskriminierung von Personen mit Fluchterfahrung. Die Ergebnisse sind nicht nur vor dem Hintergrund einer gebotenen Gleichbehandlung relevant. Mit Blick auf den demografisch bedingten, zukünftig zu erwartenden Arbeitskräfte- und insbesondere Fachkräftebedarfs, kommt dem Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Fluchtgeschichte auch eine besondere volkswirtschaftliche Bedeutung bei.

FORDERUNGEN

Diskriminierung findet statt. In diesem Beispiel sind es Menschen mit Fluchthintergrund, die allein aus diesem Grund deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Wir sehen aber auch, dass das Diskriminierungsverhalten mit steigender Qualifikation abnimmt.
Auf der anderen Seite sind Menschen mit Migrationsbiografie oft in prekären Jobs beschäftigt, weil die notwendige Unterstützung für einen guten Arbeitsmarkteinstieg zu wenig erfolgt ist. Damit sind sie auch öfter von wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, fordert die Arbeiterkammer folgende Maßnahmen:

- Arbeitsuchende brauchen einfache und wirksame Wege, um gegen diskriminierende Verhaltensweisen vorzugehen.
- Besonderes Service und Förderungen des AMS für Unternehmen müssen an deren korrektes Verhalten gebunden werden wie etwa das Reagieren auf Bewerbungen oder die Meldung von offenen Stellen beim AMS.
- Nachhaltige Finanzierung der Programme zur Unterstützung von nach Österreich zugewanderten und geflüchteten Menschen: Besonders im Jugendbereich, wie das Jugendcollege Wien oder der Öko Booster, die als gute Beispiele dienen.
- Mehr Unterstützung beim Erwerb von Basisqualifikationen: Ohne entsprechende Programme ist keine nachhaltige Arbeitsmarktintegration möglich.
- Verbesserungen bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen: Dies ist entscheidend, um die Qualifikationen der Menschen mit Migrationsbiografie voll nutzen zu können.

- Weiterhin ausreichende Mittel für Qualifizierungen als wichtiger Hebel für eine gute Arbeitsmarktintegration
- Mehr Kontrollen um Lohn- und Sozialdumping sowie Schwarzarbeit hintanzuhalten. Dafür ist eine massive personelle Aufstockung der zuständigen Behörden (insbesondere Finanzpolizei) notwendig.
- Aus Sicht der AK muss es strenger bestraft werden, wenn Unternehmen Kontrollen sabotieren, z.B. in dem sie den Behörden Unterlagen vorenthalten.

LINKS

Link zur Studie: https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7287451;

Diskriminierung am Arbeitsplatz:
https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsklima/Diskriminierung.html

META-Analyse in OECD-Ländern:
Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990–2015

Rückfragehinweis:
Siniša Puktalović
Kommunikation Team Content Center
1040, Prinz Eugen Straße 20-22
T: +43 1 50165 DW 13810
M: +43 664 88 36 75 60
E-Mail:
sinisa.puktalovic@akwien.at

WIEN.ARBEITERKAMMER.AT

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN