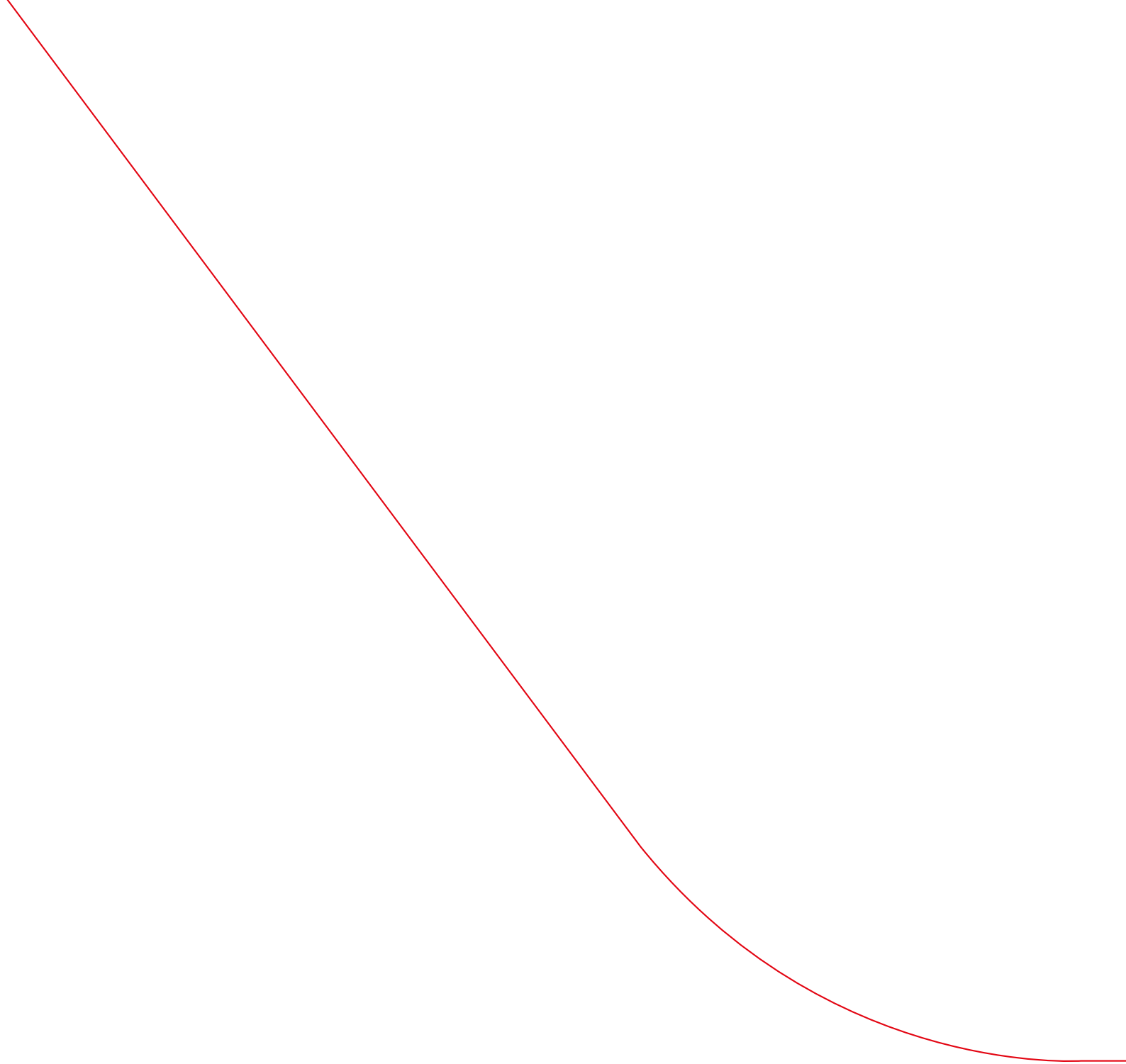


Vincent Perle  
Assma Hajji  
Trude Hausegger  
Anna Iby  
Christina Sondermann  
(Autor:innen)

Asiye Sel  
Vera Glassner  
Simon Theurl  
(Hrsg.)

# GLEICHE QUALIFIKATION, UNGLEICHE CHANCEN

Ein Experiment zur Benachteiligung afghanischer Bewerber:innen



Vincent Perle  
Assma Hajji  
Trude Hausegger  
Anna Iby  
Christina Sondermann  
(Autor:innen, Prospect)

Asiye Sel  
Vera Glassner  
Simon Theurl  
(Hrsg., AK Wien)

# **GLEICHE QUALIFIKATION, UNGLEICHE CHANCEN**

**Ein Experiment zur Benachteiligung afghanischer Bewerber:innen**

# INHALTSVERZEICHNIS

---

Einleitung

---

<b>I. EXPERIMENTELLES DESIGN</b>	<b>3</b>
1. Correspondence Testing (matched pairs)	3
1.1. Herkunft	3
1.2. Berufsbereiche	4
1.3. Identitäten	5
1.4. Bewerbungsunterlagen	6
1.5. Bewerbungen pro Unternehmen	9
1.6. Pre-Test	9
<b>II. TESTING</b>	<b>10</b>
2. Durchführung Testing	10
2.1. Arbeitsmarktpolitischer Kontext	10
2.2. Identifikation der Stellenausschreibungen	10
2.3. Bewerbungsprozess	11
2.4. Dokumentation	11
2.5. Auswertung	12
<b>III. ERGEBNISSE</b>	<b>15</b>
3. Rückmeldungen	15
3.1. Handel	15
3.1.1. Einflussfaktoren auf die Einladungswahrscheinlichkeit	16
3.2. Büro	17
3.2.1. Einflussfaktoren auf die Einladungswahrscheinlichkeit	18
3.3. Nicht zuordenbare Anrufe	19
4. Herkunftsbezogene Diskriminierung	20
4.1. Handel	20
4.1.1. Netto-Diskriminierungsrate	21
4.2. Büro	22
4.2.1. Netto-Diskriminierungsrate	23
<b>IV. FAZIT</b>	<b>25</b>

---

Literaturverzeichnis	26
Abbildungsverzeichnis	27
Tabellenverzeichnis	27
Darstellung Logistische Regression	28

---

# EINLEITUNG

---

Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (...)¹

---

In Österreich ist eine Diskriminierung von Personen in der Arbeitswelt durch geltendes Recht untersagt. So verbietet das **Gleichbehandlungsgesetz** eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung. Dieses Verbot erstreckt sich von der Begründung bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Wissenschaftliche Untersuchungen legen jedoch nahe, dass beispielsweise Personen mit Migrationsgeschichte, Frauen, ältere Personen oder Personen mit Behinderungen in Bewerbungsprozessen häufig diskriminierendem Verhalten ausgesetzt sind. So zeigen etwa zahlreiche internationale Studien, dass sich der (Nach-)Name oder das Bewerbungsfoto negativ auf die Chancen, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, auswirken können, wenn dieser/dieses mit einer bestimmten ethnischen Zugehörigkeit assoziiert wird (vgl. u. a. Bertrand & Mullainathan, 2004; Kaas & Manger, 2012).

(Auch) in **Österreich** wurden bereits (experimentelle) Untersuchungen zum Phänomen der Einstellungsdiskriminierung durchgeführt, beispielsweise zur Diskriminierung von Bewerber:innen mit unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit (Hofer et al., 2013; Weichselbaumer 2017; Weichselbaumer & Schuster, 2021), älteren Personen und Langzeitarbeitslosen (Schönherr & Bohrn, 2023).

Daran anknüpfend wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Wien eine Korrespondenz-Studie durchgeführt, um eine mögliche **Diskriminierung von Personen afghanischer Herkunft** im Zuge von Bewerbungsprozessen zu untersuchen. Im Rahmen der Studie wurden (u. a.) die Auswirkungen einer afghanischen Herkunft auf die Wahrscheinlichkeit, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, untersucht.

## ZIELE UND FRAGESTELLUNGEN

Im Rahmen der Studie wurde untersucht, ob beziehungsweise in welchem Ausmaß Personen afghanischer Herkunft im Rahmen von Bewerbungsprozessen benachteiligt werden. Folgende Fragestellungen waren dabei zentral:

- Wie häufig werden Personen (mit/ohne Hinweis auf eine afghanische Herkunft) zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen?

---

¹ § 17 Absatz 1 Ziffer 1 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

- Wie wahrscheinlich ist es, dass bei zwei formal gleichqualifizierten Bewerber:innen nur jene:r aus Österreich beziehungsweise jene:r aus Afghanistan zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird?
- (Wie stark) werden afghanische Bewerber:innen im Zuge des Bewerbungsprozesses gegenüber formal gleichqualifizierten Bewerber:innen aus Österreich benachteiligt?

Die Studie zielte dezidiert nicht darauf ab, eine konkrete (juristisch relevante) Diskriminierung durch einzelne Unternehmen, sondern die **strukturelle Benachteiligung** von Personen mit Fluchtgeschichte zu untersuchen.

## EXECUTIVE SUMMARY

### Experimentelles Design

Um eine strukturelle Benachteiligung von Personen afghanischer Herkunft im Rahmen von Bewerbungsverfahren zu untersuchen, wurde eine Korrespondenz-Studie im „matched-pairs“-Design durchgeführt. Durch diese kontrollierte und standardisierte Methode können die Auswirkungen von Einstellungsdiskriminierung präzise und verlässlich gemessen werden. Im Rahmen der Untersuchung wurden in zwei Berufsbereichen Bewerbungsunterlagen für jeweils zwei fiktive Personen mit nahezu identischen Qualifikationen erstellt, die sich lediglich in ihrer Herkunft unterschieden. Diese Paare von Bewerbungen wurden anschließend auf in den Bundesländern Wien und Niederösterreich ausgeschriebene Stellen in den Bereichen Handel und Büro versendet.

### Testing

Zwischen Anfang März und Ende Juni 2025 wurden insgesamt 909 Bewerbungen (Handel: 442; Büro: 467) versendet. Im Zuge der Identifikation der Stellenausschreibungen wurden u. a. die Stellenbezeichnung, das Datum der Erstveröffentlichung der Stellenausschreibung, die Qualifikationsanforderungen und die Art des Anstellungsverhältnisses dokumentiert. Anschließend wurde für jede:n Bewerber:in dokumentiert, zu welchem Zeitpunkt die Bewerbung erfolgte, und ob bzw. welche Rückmeldung auf die Bewerbung erfolgte.

Anschließend wurde ausgewertet, wie häufig die einzelnen Bewerber:innen eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch, eine Absage, eine andere (bspw. eine Nachfrage) oder keine Rückmeldung erhielten. Außerdem wurde geprüft, ob sich andere Faktoren als die Herkunft auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, dass beide Bewerber:innen oder nur einer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Um eine strukturelle Benachteiligung zu prüfen, wurde in einem letzten Schritt die Netto-Diskriminierungsrate berechnet, eine Maßzahl, mit der präzise angegeben werden kann, ob bzw. in welchem Ausmaß (gleichqualifizierte) Bewerber:innen ungleich behandelt werden.

### Ergebnisse

Insgesamt konnten 878 Bewerbungen berücksichtigt werden, davon 426 im Bereich Handel und 452 im Bereich Büro. Im Handel zeigt die Auswertung, dass der österreichische Bewerber in 31 Fällen (14,6%) zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, während der afghanische Bewerber lediglich 13 Einladungen (6,1%) erhielt. Im Büro erhielt die österreichische Kontrollperson in 59 von insgesamt 226 Fällen (26,1%) eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch, die afghanische Testperson hingegen nur in 32 Fällen (14,2%). In beiden Bereichen zeigen sich neben der Herkunft keine anderen Effekte, die dafür verantwortlich sind, dass die afghanischen Testpersonen seltener eine Einladung erhalten.

Werden jene Fälle betrachtet, in denen zumindest eine:r der Bewerber:innen eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch erhielt, zeigt sich, dass das Verhältnis von positiven

Reaktionen, die nur an die Kontrollperson gingen, zu jenen, die nur die Testperson erhielt, im Handel bei 10 zu 1 und im Büro bei rund 5 zu 1 liegt. Die Netto-Diskriminierungsraten von 54,5% im Handel und 40,9% im Büro weisen auf eine eindeutige strukturelle Diskriminierung der afghanischen Bewerber:innen hin. Die Aussagekraft der Ergebnisse wird durch die hohe Signifikanz unterstrichen.

## Diskussion

Die Ergebnisse der Studie zeigen einerseits die Bedeutung von niederschwellig zugänglichen Qualifizierungsangeboten für Personen ohne (beruflichen) Ausbildungsabschluss auf, andererseits aber auch 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 vor allem Fachkräftemangel, kommt dem Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Fluchtgeschichte auch besondere volkswirtschaftliche Bedeutung bei.



# I. EXPERIMENTELLES DESIGN

Bei einer sogenannten Korrespondenz-Studie handelt es sich um ein sozialwissenschaftliches Verfahren zur Messung von Diskriminierung im Alltag, das insbesondere im Bereich des Arbeits- oder Wohnungsmarktes angewandt wird (vgl. Hofer et al., 2013; Schönherr & Bohrn, 2023). Dabei werden fiktive, aber realitätsnahe Bewerbungen oder Anfragen erstellt, die sich in einem gezielt variierten Merkmal (z. B. Alter, Geschlecht, Herkunft) unterscheiden, während alle anderen Informationen (Qualifikation, Berufserfahrung, Anschreiben etc.) möglichst ident bleiben (Zschirnt & Ruedin, 2016). Diese Bewerbungen beziehungsweise Anfragen erfolgen anschließend auf reale Stellenanzeigen oder Wohnungsangebote. Die Rückmeldungen der Arbeitgeber:innen oder Vermieter:innen werden systematisch dokumentiert und ausgewertet. Ziel ist es, durch den kontrollierten Vergleich der Reaktionen mögliche Benachteiligungen aufgrund des getesteten Merkmals sichtbar und quantifizierbar zu machen. Korrespondenz-Studien gelten als besonders valide, weil sie reale Entscheidungssituationen erfassen, indem sich Forschende beispielsweise schriftlich auf tatsächliche Stellen in realen Unternehmen bewerben (vgl. ebd.). Zudem werden durch Korrespondenz-Studien Effekte von sozialer Erwünschtheit umgangen: Die Verantwortlichen in den Unternehmen wissen nicht, dass sie Teil der Studie sind und treffen ihre Entscheidungen somit unbeeinflusst von sozialen Erwartungen oder Normen (vgl. Adamovic, 2020).

## 1. CORRESPONDENCE TESTING (MATCHED PAIRS)

Bei der durchgeführten Studie handelt es sich um eine Korrespondenz-Studie im "matched-pairs"-Design (Lahey & Beasley, 2018). Dabei werden Bewerbungsunterlagen für jeweils zwei fiktive Personen mit nahezu identischen Qualifikationen erstellt und versandt, die sich lediglich in einem diskriminierungsrelevanten Merkmal unterscheiden. Der Ansatz ermöglicht es, den Einfluss dieser Merkmale auf die Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, isoliert zu betrachten. Konkret werden zwei weitgehend identische Lebensläufe erstellt, wobei nur das untersuchte Merkmal variiert wird. Diese Paare von Bewerbungen werden dann auf ausgeschriebene Stellen verschickt (vgl. Hofer et al., 2013). Anschließend wird (u. a.) systematisch erfasst, ob die Bewerber:innen eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch oder eine andere Rückmeldung erhalten. Ein signifikanter Unterschied in der Behandlung der beiden Bewerber:innenprofile deutet auf das Vorhandensein von Diskriminierung hin. Durch diese kontrollierte und standardisierte Methode können die Auswirkungen von Einstellungsdiskriminierung präzise und verlässlich gemessen werden (vgl. ebd.).

### 1.1. HERKUNFT

Während sich die konkreten Designs der zitierten Studien sowohl untereinander als auch von der vorliegenden Studie unterscheiden, zeigte sich im Rahmen anderer Untersuchungen zur herkunftsbezogenen Einstellungsdiskriminierung mittels Korrespondenz-Studie im „matched-pairs“-Design in der Vergangenheit beispielsweise, dass die Netto-Diskriminierungsrate bei Bewerbungen von (vermeintlich) marokkanischen und autochthonen Bewerbern in den 1990er-Jahren in Belgien bei 50,5 %, in den Niederlanden bei 44,4 % und in Spanien bei 47,0% lag (vgl. Riach & Rich, 2002). Eine ebenfalls bereits in den

1990er-Jahren in Deutschland durchgeführten Studie (Goldberg et al., 1996) zeigte, dass Personen türkischer Herkunft im Handel besonders stark benachteiligt wurden – die Netto-Diskriminierungsrate lag hier bei 43,2 %. Im Rahmen einer in der Schweiz durchgeführten Studie zum Thema Einstellungsdiskriminierung zeigten sich Netto-Diskriminierungsraten zwischen 9,6 % bei Bewerbern portugiesischer Herkunft und (in der Deutschschweiz) 59,4 % bei Bewerbern aus dem ehemaligen Jugoslawien (vgl. Fibbi et al., 2006).

Im Unterschied zu vergleichbaren experimentellen Untersuchungen, die in der Vergangenheit zur herkunftsbezogenen Diskriminierung von Personen mit Migrationsgeschichte am österreichischen Arbeitsmarkt durchgeführt wurden (vgl. bspw. Hofer, 2013; Weichselbaumer 2017; Weichselbaumer & Schuster 2021), wurde im Zuge der durchgeführten Studie eine mögliche Benachteiligung von Personen mit (rezenter) Fluchterfahrung untersucht.

Die Entscheidung, im Rahmen der durchgeführten Korrespondenz-Studie eine mögliche Benachteiligung von **Bewerber:innen aus Afghanistan** zu untersuchen, fiel, weil diese zu jenen Personengruppen gehören, die am österreichischen Arbeitsmarkt mit besonders gravierenden Herausforderungen konfrontiert sind.<sup>2</sup> So sind Personen, die in den vergangenen rund 10 Jahren von Afghanistan nach Österreich geflüchtet sind, **besonders häufig mit Arbeitslosigkeit, fehlender Qualifikationsanerkennung und einem beruflichen Abstieg konfrontiert und finden sich häufig in niedrigqualifizierter Beschäftigung wieder** (vgl. Kohlbacher, Lehner & Rasuly-Paleczek 2020; Landesmann & Leitner 2020; Eggenhofer-Rehart et al. 2018). Die Arbeitslosenquote für Personen mit afghanischer Staatsbürgerschaft lag im Juli 2025 beispielsweise bei 21,8%, während sie für Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft bei 5,6% lag.<sup>3</sup>

Während beispielsweise Hofer et al. (2013) im Rahmen ihres Experiments zur Diskriminierung von Bewerber:innen aufgrund ihrer Herkunft eine Migrationsgeschichte ausschließlich durch die Namen und Bewerbungsfotos der fiktiven Kandidat:innen indizierten, schien ein vergleichbares Vorgehen – nicht zuletzt mit Blick auf die rigiden Voraussetzungen zum Zugang zur österreichischen Staatsbürgerschaft – nicht geeignet, um eine mögliche Benachteiligung von Personen mit (rezenter) Fluchterfahrung zu untersuchen. Stattdessen gaben die (fiktiven) afghanischen Bewerber:innen im Lebenslauf an, über eine afghanische Staatsbürgerschaft, aber **freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt** zu verfügen, was einen aufrechten Asylstatus oder subsidiären Schutz indiziert.

## 1.2. BERUFSBEREICHE

Bei der Durchführung einer Korrespondenz-Studie, bei der jeweils zwei hinsichtlich ihrer Qualifikation weitgehend idente Bewerbungen auf eine zu besetzende Stelle versendet werden, muss grundsätzlich berücksichtigt werden, dass höherqualifizierte Stellen oder Führungspositionen in der Regel ein **höheres Qualifikationslevel** und häufig **nicht nur mehr, sondern auch eine sehr spezifische Berufserfahrung** voraussetzen. Diese Faktoren erschweren es, fiktive Bewerbungsunterlagen so zu gestalten, dass diese keinen Verdacht erregen, wenn beide an eine:n Arbeitgeber:in versendet werden. Außerdem gibt es Hinweise

---

<sup>2</sup> Während ursprünglich vorgesehen war, im Rahmen der durchgeführten Korrespondenz-Studie eine potenzielle Benachteiligung von Personen mit syrischer Staatsbürgerschaft zu untersuchen, wurde von diesem Vorhaben im Anschluss an den Sturz des Assad-Regimes Ende 2024 Abstand genommen. Hintergrund war eine aufkommende Diskussion um potenzielle Abschiebungen bzw. eine freiwillige Rückkehr von geflüchteten Personen nach Syrien und die Sorge, dass dies Seitens der Arbeitgeber:innen zu Unsicherheiten führen könnte, die die Ergebnisse der Studie beeinflussen.

<sup>3</sup> Quelle: [https://www.dnet.at/Amis/Datenbank/DB\\_Al.aspx](https://www.dnet.at/Amis/Datenbank/DB_Al.aspx), Abfrage 20.08.2025

darauf, dass das Ausmaß der Diskriminierung bei höherqualifizierten Stellen geringer ausfällt als bei Stellen, die ein niedrigeres Qualifikationsniveau voraussetzen (vgl. Hofer et al. 2013). Viele Korrespondenz-Studien konzentrieren sich daher auf niedrigqualifizierte Stellen beziehungsweise Einstiegspositionen.

Aber auch Aspekte wie beispielsweise die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen, die Art und Weise, wie Bewerbungen für gewöhnlich erfolgen (z. B. online, telefonisch, persönlich etc.), oder der Frauen- bzw. Männeranteil in der Branche sind bei der Auswahl zu berücksichtigen (vgl. Adamovic 2020). Außerdem dürften Personen mit Migrationsgeschichte seltener diskriminiert werden, wenn es den Unternehmen schwerer fällt, die entsprechende Stelle zu besetzen (vgl. Hofer et al. 2013).

Ziel der vorliegenden Studie war es, **zwei unterschiedliche Berufsbereiche**, einen formal niedrig- und einen formal mittelqualifizierten Bereich, auf eine potenzielle Benachteiligung von Personen afghanischer Herkunft zu untersuchen. Einerseits wurden dafür formal niedrigqualifizierte Tätigkeiten im Bereich **Handel** gewählt, die als Ausbildungsniveau maximal einen vorhandenen Pflichtschulabschluss voraussetzten (Hilfskraft im Handel, Regalbetreuer, Verkäufer etc.). Im Bereich **Büro** erfolgten die Bewerbungen andererseits auf ausgeschriebene Bürotätigkeiten (bspw. als Bürokraft, Sekretärin, Bürokauffrau), für deren Ausübung in der Regel ein mittleres formales Qualifikationsniveau vorausgesetzt wird.

### 1.3. IDENTITÄTEN

Insgesamt wurden im Rahmen der Studie **vier fiktive Identitäten** kreiert. In beiden ausgewählten Bereichen wurden je zwei Bewerber:innen erstellt: eine afghanische Testperson, deren Name, Foto, Geburtsort, Staatsbürgerschaft, Sprachkenntnisse und Ausbildungsbiografie entsprechend angepasst wurden, sowie eine Kontrollperson, bei der die entsprechenden Parameter eine österreichische Herkunft anzeigten.

Den beiden Testpersonen afghanischer Herkunft wurde ein **Name** zugeordnet, der eine entsprechende Herkunft möglichst glaubwürdig signalisieren sollte. Bei der Auswahl wurden Namen gewählt, die laut Online-Recherche in jener Region gängig sind, in der die jeweilige Person laut Lebenslauf geboren wurde.

Die Kontrollperson erhielt einen Namen, der entsprechend stark mit einer österreichischen Herkunft assoziiert werden, zeitgleich allerdings nicht zu stereotyp klingen sollte. Bei allen fiktiven Bewerber:innen wurde außerdem darauf geachtet, dass sich im Fall einer Online-Recherche keine Übereinstimmungen zu real existenten Personen ergeben.

Innerhalb der beiden Berufsbereiche wiesen die Bewerber:innen das gleiche **Geschlecht** und Ausbildungsniveau auf. Für den Bereich der potenziell stärker männlich geprägten, formal niedrig qualifizierten Tätigkeiten im Handel wurde jeweils eine männliche Kontroll- und Testperson kreiert, für die stärker weiblich geprägten Bürotätigkeiten auf mittlerem formalen Qualifikationsniveau jeweils eine weibliche Kontroll- und Testperson.

Durch **möglichst geringe Unterschiede hinsichtlich Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit, Ausmaß der Berufserfahrung und Wohnadresse** sollte sichergestellt werden, dass die Bewerbungen einerseits kein Misstrauen erwecken, andererseits aber auch keine Benachteiligung aufgrund eines dieser Faktoren erfolgt. Aufgrund des höheren formalen Bildungsniveaus ergab sich für die Bewerberinnen im Bereich Büro ein höheres Alter als für die Bewerber im Bereich Handel.

Tabelle 1: Übersicht Bewerber:innen

	HANDEL		BÜRO	
	Kontrollperson	Testperson	Kontrollperson	Testperson
Name	Lukas Geischläger	Ghulam Rahimi	Julia Diesenreither	Mariam Kohistani
Alter <sup>4</sup>	19 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	25 Jahre
Geburtsort	Wien	Herat	Wien	Kabul
Staatsbürgerschaft	Österreich	Afghanistan	Österreich	Afghanistan
Ausbildung	Pflichtschulabschluss	Pflichtschulabschluss	Lehre Bürokauffrau	Lehre Bürokauffrau

#### 1.4. BEWERBUNGSUNTERLAGEN

Für jede der erstellten Identitäten wurden **Bewerbungsunterlagen in Form eines tabellarischen Lebenslaufs und eines Motivationsschreibens** entwickelt. Bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen wurde genau darauf geachtet, dass die Bewerber:innen ein möglichst **vergleichbares Qualifikationsniveau** aufweisen. Zeitgleich sollte durch eine ausreichend unterschiedliche Gestaltung der Unterlagen verhindert werden, dass das Misstrauen potenzieller Arbeitgeber:innen geweckt wird.

Bei der **Gestaltung der Lebensläufe** wurde ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass diese einen realistischen Eindruck vermitteln. Dafür wurden Ausbildungswege, berufliche Stationen und Schulbesuche so gewählt und zeitlich eingeordnet, dass sie plausibel zu den fiktiven Biografien der jeweiligen Bewerber:innen passten. Im Zuge dessen wurden bei den Bewerber:innen aus Afghanistan beispielsweise auch entsprechende Zeitperioden für gesammelte Fluchterfahrung vorgesehen. Um die Authentizität zu erhöhen, unterschieden sich die Bewerbungen in Details, ohne jedoch Merkmale aufzuweisen, die als potenzielle Benachteiligungsfaktoren gelten könnten – etwa unverhältnismäßig lange Phasen ohne Beschäftigungsverhältnis.

Obwohl Arbeitgeber:innen in Österreich laut Gleichbehandlungsgesetz kein **Bewerbungsfoto** verlangen dürfen, wird ein solches von vielen Unternehmen nach wie vor erwartet. Für jede:n Bewerber:in wurde daher ein Bewerbungsfoto mithilfe künstlicher Intelligenz generiert. Um zu verhindern, dass die Fotos durch potenzielle Arbeitgeber:innen als KI-generiert erkannt werden, wurde bei der Auswahl genau auf gängige Schwächen der entsprechenden Programme geachtet. Um das Risiko weiter zu minimieren, wurden die Fotos zusätzlich einer grafischen Nachbearbeitung unterzogen.

Hinsichtlich der **(Aus-)Bildungsbiografie** der Kontroll- und Testpersonen wurde durchgängig darauf geachtet, plausible Verläufe und reale Schulen bzw. (Aus-)Bildungsträger anzuführen. Die Bewerber im Handel verfügten beide über einen Pflichtschulabschluss, während die Bewerberinnen im Büro jeweils einen Lehrabschluss als Bürohandelskauffrau aufweisen konnten.

Hinsichtlich ihrer **Erwerbsbiografie** wurde darauf geachtet, dass die Bewerber:innen in den jeweiligen Berufsbereichen ein vergleichbares Ausmaß an (einschlägiger) Berufserfahrung

<sup>4</sup> Zu Beginn der Testing-Phase

und eine ähnliche Anzahl an ehemaligen Arbeitgeber:innen aufweisen. Bei Letzteren wurde außerdem auf eine entsprechende Balance zwischen kleineren und größeren Unternehmen geachtet.

Alle Bewerber:innen erhielten eine fiktive **Wohnadresse**. Um mögliche Verzerrungen der Studienergebnisse aufgrund von Zuschreibungen in Bezug auf die Bevölkerungszusammensetzung einzelner Wohngegenden zu vermeiden, wurden als Wohnadressen Adressen in Gegenden des 10. bzw. 12. Wiener Gemeindebezirks angegeben, die hinsichtlich ihrer Bevölkerungsstruktur weitgehend als vergleichbar gesehen werden können<sup>5</sup>.

Dabei wurde darauf geachtet, dass sich an den verwendeten Adressen tatsächlich Wohnhäuser befanden, diese aber nicht über die in den Bewerbungsunterlagen angeführte Türnummer verfügten. Außerdem wiesen alle Adressen eine gute Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr sowie (mit den Bahnhöfen *Wien Hauptbahnhof* bzw. *Wien Meidling*) über einen fußläufig erreichbaren Zugang zum Regional- und Fernverkehr auf.

Alle Bewerber:innen gaben an, über **EDV-Kenntnisse** zu verfügen, die den jeweiligen Berufsbereichen entsprachen.

Vor dem Hintergrund der untersuchten Diskriminierung von Personen mit (rezenter) Fluchterfahrung und deren fiktiver (Ausbildungs-)Biografie wurde den Bewerber:innen aus Afghanistan bezüglich ihrer **Deutschkenntnisse** ein Kompetenzniveau zugeordnet, das für formal niedrigqualifizierte Tätigkeiten im Handel bzw. formal mittelqualifizierte Bürotätigkeiten als angemessen erachtet werden kann.

In Anlehnung an den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen wurde dem Bewerber afghanischer Herkunft im Bereich Handel das Sprachniveau B2 zugeordnet.

### **Sprachniveau B2 (Selbstständige Sprachverwendung)<sup>6</sup>**

- Kann zu einer großen Bandbreite von Themen aus dem eigenen Interessengebiet klar und detailliert Beschreibungen und Darstellungen geben, Ideen ausführen und durch untergeordnete Punkte und relevante Beispiele abstützen.
- Kann den Standpunkt zu einem Problem erklären und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben und dabei die Argumentation logisch aufbauen.
- Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch und anhaltende Beziehungen zu kompetenten Sprechenden der Zielsprache ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist.
- Kann verschieden strukturierte, längere Texte verstehen, sofern schwierige Passagen mehrmals gelesen werden können.

---

<sup>5</sup> Berücksichtigt wurden statistische Daten der Stadt Wien zum Bevölkerungsanteil mit ausländischer Herkunft, dem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen (von Arbeitnehmer:innen) und dem Durchschnittsalter pro Bezirk.

<sup>6</sup> Vgl. Goethe Institut: Niveaustufen A1-C2. URL: <https://www.goethe.de/de/spr/kur/stu.html> (abgerufen am 17.10.2025)

Im Bereich Büro wurde der Bewerberin afghanischer Herkunft das Sprachniveau C1 zugeordnet.

**Sprachniveau C1 (Kompetente Sprachverwendung)<sup>7</sup>**

- Kann die Sprache im privaten, öffentlichen, akademischen und beruflichen Leben wirksam und flexibel verwenden.
- Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen.
- Kann komplexe Sachverhalte klar und detailliert beschreiben und darstellen, untergeordnete Themen integrieren und bestimmte Punkte genauer ausführen und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.
- Kann lange, komplexe Texte im Detail verstehen, auch wenn diese nicht dem eigenen Spezialgebiet angehören, sofern schwierige Passagen mehrmals gelesen werden können.

Als Referenz wurden Deutschkurse auf dem entsprechenden Kompetenzniveau bei real existenten Trägerorganisationen angeführt. Die Bewerber:innen aus Afghanistan führten in ihrem Lebenslauf neben Deutsch- und Englischkenntnissen auch Kenntnisse einer oder mehrerer afghanischer Landessprachen an, wobei darauf geachtet wurde, dass entsprechende Sprachkenntnisse zum Geburtsort der Person bzw. ihrer Bildungsbiografie passen.

Die Bewerber im Bereich Handel gaben an, über einen **Führerschein** der Klasse B zu verfügen. Der österreichische Bewerber gab darüber hinaus an, seinen **Präsenzdienst** bereits abgeleistet zu haben. Die Bewerberinnen im Bereich Büro führten in ihrem Lebenslauf zusätzlich (private) **Interessen** an, wobei darauf geachtet wurde, dass sich daraus keine bestimmten Typen („die Sportliche“, „die Kreative“, etc.) ableiten lassen.

Alle Bewerber:innen wurden mit einer **E-Mail-Adresse** und einer **Telefonnummer** ausgestattet. Eingehende Telefonanrufe wurden nicht beantwortet und gegebenenfalls an eine Mobilbox mit standardisierter Ansage weitergeleitet. Diese Vorgangsweise wurde im Einklang mit etablierten Korrespondenz-Studien gewählt. Sie bringt einerseits den Vorteil mit sich, dass die Ergebnisse nicht durch Faktoren wie den Klang der Stimme oder die Sprechgeschwindigkeit verzerrt werden (vgl. Adamovic, 2020).

Andererseits besteht jedoch die Herausforderung, dass nicht immer nachvollzogen werden kann, ob ein Anruf wirklich zum Zweck einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch erfolgte. Eine weitere Herausforderung dieser Vorgehensweise besteht darin, dass unter Umständen nicht alle Telefonnummern rückwirkend einem Unternehmen zugeordnet werden können.

Für jede:n Bewerber:in wurde außerdem eine allgemein gehaltene Vorlage für ein **Motivationsschreiben** verfasst. Dieses wurde im Rahmen jeder erfolgten Bewerbung an das jeweilige Inserat angepasst. So wurde etwa der Unternehmensname integriert oder in der Anrede die im Inserat genannte Kontaktperson adressiert. Im Bereich Büro wurde außerdem auf im Inserat gegebenenfalls angeführte Tätigkeiten und/oder Kompetenzen Bezug genommen. Um seitens der potenziellen Arbeitgeber:innen keinen Verdacht aufkommen zu

---

<sup>7</sup> Ebd.

lassen, wurde bezüglich Inhalt, Schreibstil und grafischer Gestaltung darauf geachtet, dass die Anschreiben hinreichende Unterschiede aufweisen.

## 1.5. BEWERBUNGEN PRO UNTERNEHMEN

Im Rahmen der Studie wurde pro Unternehmen und untersuchtem Berufsbereich nur auf eine inserierte Stelle beworben, auch wenn mehrere passende Stellen ausgeschrieben waren. Gründe dafür waren einerseits die Wahrung der Glaubwürdigkeit des Versuchsaufbaus, andererseits aber auch forschungsethische Überlegungen<sup>8</sup>. So sollte sichergestellt werden, dass der damit verbundene Mehraufwand für die Unternehmen in einem vertretbaren Rahmen bleibt.

## 1.6. PRE-TEST

Vor der Untersuchung wurden die entworfenen Bewerbungsunterlagen **einem Pre-Test unterzogen und anschließend entsprechend adaptiert**. Dafür wurden die Bewerbungsunterlagen ausgewählten Personen mit ausgewiesener Expertise beziehungsweise Erfahrung im Bereich Personalgewinnung und/oder -vermittlung vorgelegt. Zusätzlich wurden die Bewerbungsunterlagen Expert:innen des gemeinnützigen Unternehmens Job-TransFair vorgelegt. Dieses unterstützt am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen dabei, eine (dauerhafte) Anstellung zu finden und kann auf einen entsprechenden Erfahrungsschatz in der Zusammenarbeit mit der Zielgruppe verweisen.<sup>9</sup> Ergänzend zu einer eingehenden Qualitätskontrolle wurde durch den Pre-Test sichergestellt, dass den Bewerber:innen ein vergleichbares Qualifikationsniveau zugeschrieben wurde.

---

<sup>8</sup> Zu allgemeinen forschungsethischen Überlegungen im Rahmen von Korrespondenzstudien siehe bspw. Riach & Rich (2004).

<sup>9</sup> Insbesondere von Job-TransFair erhielt das Projektteam in dieser Hinsicht überaus hilfreiche und wertvolle Rückmeldungen, die anschließend in die weitere Gestaltung der Bewerbungsunterlagen einfließen.



## II. TESTING

### 2. DURCHFÜHRUNG TESTING

Insgesamt wurden in den beiden Bereichen zwischen Anfang März und Ende Juni 2025 909 Bewerbungen (Handel: 442; Büro: 467) versendet. Im Rahmen der Auswertung wurden jene Fälle als ungültig gewertet und aus dem Datensatz ausgeschlossen, in denen eine Bewerbung nicht abgeschlossen werden konnte<sup>10</sup> oder nur mit einer Person erfolgte<sup>11</sup>.

#### 2.1. ARBEITSMARKTPOLITISCHER KONTEXT

Mit Blick auf den Zeitraum der Durchführung der Studie sind auch die zu diesem Zeitpunkt in Österreich **anhaltende Rezession** sowie deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu beachten. So nahm die Anzahl offener Stellen im August 2025 im Vergleich zum Vorjahresmonat relativ um 14,1 % ab, während die Zahl der Arbeitslosen bzw. sich in Schulung befindlichen Personen um 5,8 % zunahm. Im Bereich Handel stieg die Anzahl der Arbeitslosen bzw. sich in Schulung befindlichen Personen zwischen August 2024 und August 2025 mit 9,8 % (bzw. 4.891 Personen) besonders stark – auf insgesamt 54.734 Personen – an (vgl. AMS 2025).

Gleichzeitig ist vor dem Hintergrund des Studiendesigns festzuhalten, dass der Anstieg der arbeitslosen Personen und Schulungsteilnehmer:innen bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss mit 2,9% im Vergleichszeitraum den insgesamt geringsten Anstieg verzeichnete, gefolgt von Personen mit Lehrausbildung (6,0 %). Außerdem fiel der Anstieg unter Jugendlichen (unter 25 Jahren) mit 4,9% geringer aus als bei Personen im Haupterwerbsalter (25-49 Jahre; 5,4 %) sowie der Gruppe der Über-50-Jährigen (7,2 %) (vgl. Ebd.).

#### 2.2. IDENTIFIKATION DER STELLENAUSSCHREIBUNGEN

In Frage kommende Inserate wurden mithilfe der **Job-Suchmaschine des Arbeitsmarktservice Österreich** („alle jobs“) identifiziert. Dabei wurden ausschließlich voll sozialversicherungspflichtige Stellen in Wien und Niederösterreich berücksichtigt.

Im Bereich **Handel** erfolgten Bewerbungen als Hilfskräfte im Handel (bspw. Regalbetreuung) sowie für (andere) Tätigkeiten im Verkauf, wenn hierfür maximal ein Pflichtschulabschluss vorausgesetzt wurde. Um zu vermeiden, dass das männliche Geschlecht der fiktiven Bewerber eine verzerrende Variable darstellt, erfolgten keine Bewerbungen auf inserierte Stellen in Drogeriemärkten oder anderen Unternehmen, bei denen nahelag, dass die Belegschaft im Unternehmen stark weiblich geprägt sein könnte.

---

<sup>10</sup> Beispielsweise weil die im Inserat angegebene E-Mail-Adresse nicht erreichbar war oder vor Absenden der Bewerbungsunterlagen die Teilnahme an einem Assessmenttest verlangt wurde.

<sup>11</sup> Weil das entsprechende Inserat offline genommen wurde, bevor eine Bewerbung mit dem/der zweiten Bewerber:in erfolgen konnte (siehe Kapitel 2.2).



Im Bereich **Büro** erfolgten die Bewerbungen auf Stellen, die unter „Sekretär:in“ beziehungsweise „Bürokaufmann-/frau“ und ähnlichen Stellenbezeichnungen inseriert waren.

Ausgeschlossen wurden Inserate von Personaldienstleistern, Ausschreibungen, bei denen eine Vorauswahl der Bewerber:innen durch AMS-Mitarbeiter:innen getroffen wurde, sowie Inserate, in denen die Bereitschaft zu Dienstreisen außerhalb Österreichs vorausgesetzt wurde. Außerdem wurden keine Bewerbungen an Unternehmen gerichtet, die in den Bewerbungsunterlagen einer/eines der Bewerber:innen im jeweiligen Bereich als ehemalige:r Arbeitgeber:in genannt waren.

Im Rahmen der Korrespondenz-Studie wurden die Inserate, auf die eine Bewerbung erfolgte, auch mithilfe des Tools Job Ad Decoder – JADE 2.0<sup>12</sup> analysiert. Die entsprechenden Ergebnisse wurden im Datensatz dokumentiert, im Rahmen der statistischen Auswertung jedoch nicht weiter berücksichtigt.

## 2.3. BEWERBUNGSPROZESS

Die Bewerbungsunterlagen – Lebenslauf und Motivationsschreiben – wurden mehrheitlich per E-Mail an die im jeweiligen Inserat angeführte Kontaktadresse versendet. In einigen Fällen setzten (v. a. größere) Unternehmen eine Bewerbung durch **standardisierte Online-Formulare** voraus. In diesen Fällen wurden die Informationen aus den Bewerbungsunterlagen in das entsprechende Formular übertragen und die Unterlagen – soweit möglich – als PDF-Datei angehängt.

Um auszuschließen, dass der **Zeitpunkt der Bewerbung** die Ergebnisse verzerrt, also beispielsweise die Person, die sich zuerst bewirbt, häufiger zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird, wurde beim Versand darauf geachtet, dass die Bewerbungen der beiden Kandidat:innen abwechselnd als erste versendet wurden. Die zweite Bewerbung wurde in der Regel einige Stunden nach der ersten, spätestens aber am darauffolgenden Werktag (außer Samstag) versendet. In einzelnen Fällen wurden die Inserate offline genommen, bevor eine Bewerbung mit dem/der zweiten Kandidat:in erfolgen konnte.

Wurden die Bewerber:innen (schriftlich oder per Nachricht auf der Mobilbox) zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, wurde diese Einladung zeitnah schriftlich ausgeschlagen.

## 2.4. DOKUMENTATION

Anhand der identifizierten Stellenausschreibungen wurden folgende Daten erhoben:

- Name des Betriebs
- Stellenbezeichnung
- URL des Inserats
- Datum der Erstveröffentlichung der Stellenausschreibung
- Qualifikationsanforderungen
- Standort (Ort u. PLZ)
- Öffentlicher/Privater Sektor

---

<sup>12</sup> JADE 2.0 ist ein kostenloses Online-Tool, das Unternehmen dabei unterstützt, ihre Stellenanzeigen inklusiver und diskriminierungsfreier zu gestalten. Es analysiert die Sprache von Stelleninseraten hinsichtlich der Diversitätsdimensionen Geschlecht, Alter und Kultur, hebt Formulierungen hervor, die bestimmte Bewerber:innen-Gruppen ausschließen könnten, und schlägt alternative, neutralere Formulierungen vor. Darüber hinaus prüft das Tool, ob die gesetzlichen Mindeststandards für Stellenanzeigen in Österreich eingehalten werden.

- Berufserfahrung<sup>13</sup>
- Art des Anstellungsverhältnisses (Vollzeit/Teilzeit, befristet/unbefristet)
- Ausgeschriebenes (Mindest-)Gehalt<sup>14</sup>
- Ansprechperson
- Gewünschte Sprachkompetenz Deutsch

Im Zuge des Bewerbungsprozesses wurden für jede der Bewerbungen beziehungsweise der Bewerber:innen folgende Daten erhoben:

- Zeitpunkt der Bewerbung (Datum u. Uhrzeit)
- Empfangsbestätigung (ja/nein)
- Rückmeldung (Datum, Kontaktweg, Einladung/Absage/Nachfrage)

In Absprache mit der Auftraggeberin wurde eine **6-Wochen-Frist** nach Ende der Testing-Phase vereinbart, innerhalb derer Rückmeldungen auf die erfolgten Bewerbungen dokumentiert wurden. Nach dieser Frist wurden entsprechende Rückmeldungen nicht mehr dokumentiert und auch nicht mehr beantwortet.

## 2.5. AUSWERTUNG

Im Rahmen der Auswertung wurden in einem ersten Schritt die **Rückmeldungen** für die jeweiligen Bewerber:innen in den beiden untersuchten Bereichen Handel und Büro ausgewertet – also die Häufigkeit, mit der die Bewerber:innen eine Einladung, eine Absage, eine andere oder keine Rückmeldung erhielten. Als Einladung wurden dabei alle schriftlich oder verbal (via Voicemail) ausgesprochenen Einladungen zu einem Bewerbungsgespräch gewertet.<sup>15</sup> Sämtliche anderen Anrufe, Nachfragen – beispielsweise zu vergangenen Beschäftigungsverhältnissen oder dem gewünschten Ausmaß der Beschäftigung – oder ähnliches wurden als „andere“ Rückmeldung gewertet. Diese wurden bei der Auswertung des Rücklaufs berücksichtigt, nicht aber bei der Berechnung von Verhältnis bzw. Odds-Ratio und Netto-Diskriminierungsrate. Automatisierte Empfangsbestätigungen (die vor allem bei Bewerbungen mittels standardisiertem Online-Formular versendet wurden), wurden im Rahmen der Auswertung nicht berücksichtigt.

Anschließend wurde mittels multipler Regressionsschätzungen ermittelt, inwiefern sich andere Aspekte als die Herkunft der Bewerber:innen auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, dass diese zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Um sowohl Effekte abzubilden, die sich gleichermaßen auf beide Bewerber:innen auswirken, als auch Bewerber:innen-spezifische Effekte, wurden bei den Regressionen Haupt- und Interaktionseffekte berücksichtigt. Diese Analyse dient einerseits dazu, die Ergebnisse zu kontextualisieren, andererseits lässt sie Rückschlüsse auf die Robustheit der Ergebnisse zu.

Im nächsten Schritt wurden jene Fälle analysiert, in denen zumindest eine:r der Bewerber:innen eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch erhielt. Hierbei wurden Fälle differenziert, in denen jeweils nur die Kontroll- bzw. Testperson eine Einladung erhielt, und solche, in denen beide eine Zu- oder Absage bekamen.

Abschließend wurden *Odds-Ratio* und Verhältnis sowie die Netto-Diskriminierungsrate berechnet. Die **Odds-Ratio** vergleicht die Fälle, in denen nur die österreichische

---

<sup>13</sup> Wurde mit „Ja“ codiert, wenn Berufserfahrung laut Inserat zwingend vorausgesetzt wurde.

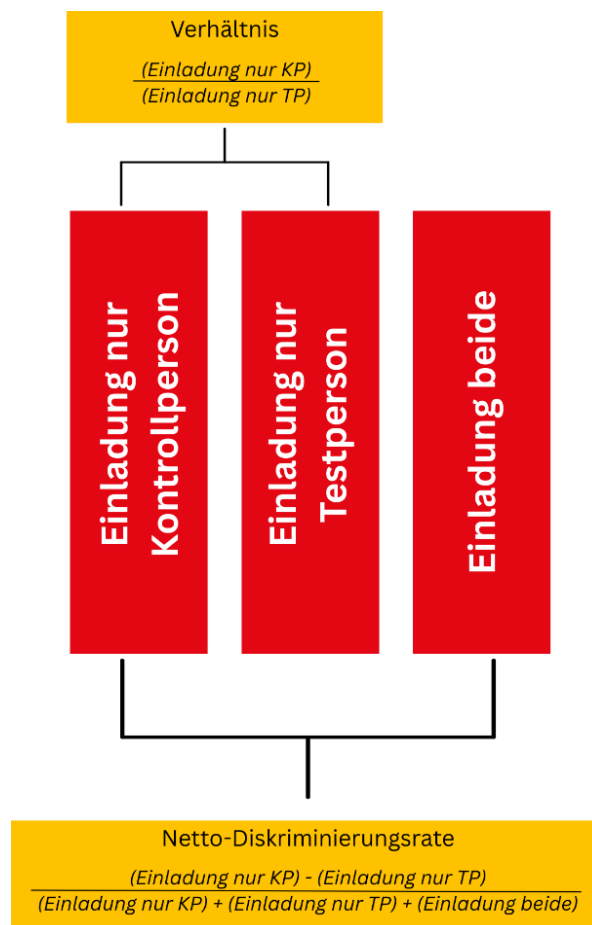
<sup>14</sup> Aufgrund der höchst unterschiedlichen Angaben (Brutto/Netto, Jahr/Monat, VZ/TZ) erwiesen sich diese als wenig aussagekräftig und wurden mit Blick auf die Wahrscheinlichkeit, eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zu erhalten, in der Regressionsanalyse nicht berücksichtigt.

<sup>15</sup> Dies beinhaltet auch Einladungen zu einem „telefonischen Vorgespräch“, einer (online) Verhaltensprofilanalyse und ähnliche.

Kontrollperson oder die afghanische Testperson eine Einladung erhalten hat. Sie gibt die Wahrscheinlichkeit an, dass im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens nur die Kontroll- oder Testperson eingeladen wird. Liegt diese Maßzahl bspw. bei 0,5 (bzw. 50%) bedeutet das, dass doppelt so häufig nur die österreichische Kontrollperson zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird, wie nur die Testperson afghanischer Herkunft. Das Verhältnis beträgt in diesem Fall 2:1.

Während bei Korrespondenz-Studien, mit unabhängigen bzw. nicht gepaarten Stichproben – wenn also nur eine Bewerbung pro ausgeschriebener Stelle versendet wird – oder bei mehrdimensionalen Designs die Call-Back-Rate verwendet wird, um die allgemeinen Erfolgschancen verschiedener Bewerber:innen-Gruppen zu beschreiben, ist die **Netto-Diskriminierungsrate** bei Korrespondenz-Studien im „matched-pairs“-Design – wenn also pro ausgeschriebener Stelle zwei Bewerbungen versendet werden – die **adäquate Maßzahl**. Sie kann als Vorsprung der Kontrollperson gegenüber der Testperson interpretiert werden und gibt – bei einem ausreichend großen Überhang – präzise an, in welchem Ausmaß gleichqualifizierte Bewerber:innen ungleich behandelt werden.

Abbildung 1: Berechnung Verhältnis (Odds-Ratio) bzw. Netto-Diskriminierungsrate



Quelle: prospect, eigene Darstellung

Zu beachten ist, dass bei der Berechnung des Verhältnisses (*Odds-Ratio*) ausschließlich jene Fälle berücksichtigt werden, in denen nur einer der beiden Bewerber:innen eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch erhalten hat, während bei der Berechnung der Netto-Diskriminierungsrate auch jene Fälle berücksichtigt werden, in denen beide Bewerber:innen zu einem Gespräch eingeladen wurden.

Liegt keine Diskriminierung vor, verteilen sich die Einladungen gleich häufig auf die Kontroll- und Testperson. Das bedeutet, dass es ebenso viele Fälle gibt, in denen ausschließlich die Kontrollperson eine positive Reaktion erhielt, wie umgekehrt. In diesem Fall beträgt die Netto-Diskriminierungsrate 0. Eine positive Netto-Diskriminierungsrate weist auf eine Bevorzugung der Kontrollperson hin, eine negative Netto-Diskriminierungsrate auf eine Bevorzugung der Testperson. Ist der Überhang in eine Richtung ausreichend groß, liegt eine **statistisch signifikante<sup>16</sup> Diskriminierung** vor (vgl. Bovenkerk et al., 1995 & Riach & Rich, 2002).

---

<sup>16</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen in den diskordanten bzw. nicht-übereinstimmenden Paaren wurde bei der Signifikanzprüfung der exakte binomialverteilte McNemar-Test genutzt (Vgl. Verhaeghe & Van der Bracht, 2020).

### III. ERGEBNISSE

Über beide untersuchten Bereiche hinweg beträgt die Gesamtzahl der im Rahmen der Auswertung berücksichtigten Bewerbungen 878. Diese setzt sich aus **426 Bewerbungen im Bereich Handel** (je 213 pro Bewerber) und **452 Bewerbungen im Bereich Büro** (je 226 pro Bewerberin) zusammen.

Tabelle 2: Übersicht Anzahl der Bewerbungen

	Handel	Büro
Testperson	213	226
Kontrollperson	213	226
pro Branche	426	452
<b>Gesamt</b>	<b>878</b>	

Quelle: prospect, eigene Darstellung

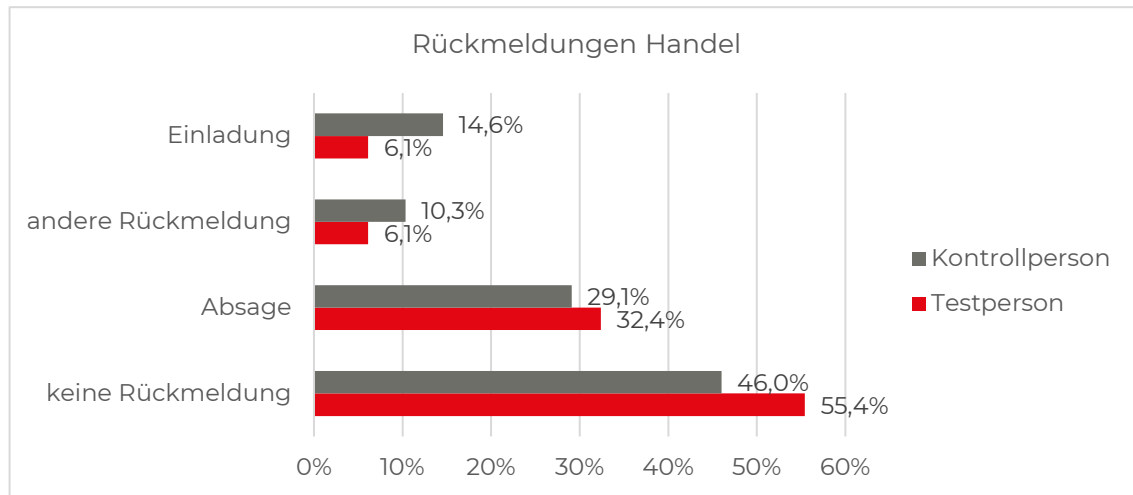
## 3. RÜCKMELDUNGEN

### 3.1. HANDEL

Im Handel wurden insgesamt **213 Bewerbungen pro Person** berücksichtigt. Wie die Auswertung zeigt, wurde die (österreichische) Kontrollperson in 31 Fällen (14,6%) zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, während die Testperson lediglich 13 Einladungen (6,1%) erhielt. Andere Rückmeldungen, vor allem in Form einer versuchten telefonischen Kontaktaufnahme, wurden bei der Kontrollperson in 22 Fällen (10,3%) verzeichnet, bei der Testperson hingegen nur in 13 Fällen (6,1%). Eine explizite Absage erhielt die Kontrollperson aus Österreich in 62 Fällen, was einem Anteil von 29,1% entspricht. Die Testperson aus Afghanistan wurde hingegen in 69 Fällen (32,4%) ausdrücklich abgelehnt. Auch bei der Anzahl der Bewerbungen ohne Rückmeldung zeigen sich Unterschiede: Die Kontrollperson erhielt in 98 Fällen (46,0%) keine Rückmeldung, während dies bei der Testperson 118 Mal (55,4%) der Fall war.

Im Vergleich zu anderen Korrespondenz-Studien, die in der Vergangenheit am österreichischen Arbeitsmarkt durchgeführt wurden, zeigt sich, dass die Anzahl an erhaltenen Einladungen unter den Ergebnissen anderer Studien liegt. So wurden bspw. in der Studie von Schönherr & Bohrn (2023) im Lebensmitteleinzelhandel Rücklaufquoten von bis zu 65 % dokumentiert. Die geringere Anzahl an (positiven) Rückmeldungen dürfte u. a. auf die veränderte arbeitsmarktpolitische Situation sowie das unterschiedliche Studiendesign (bspw. hinsichtlich der Beantwortung eingehender Anrufe oder das Ausmaß der Berufserfahrung) zurückzuführen sein.

Abbildung 2: Rückmeldungen im Bereich Handel



Quelle: prospect, eigene Darstellung, n = 213<sup>17</sup>

Eine Analyse der Dauer zwischen einer Bewerbung und einer erhaltenen Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zeigt, dass die österreichische Kontrollperson im Durchschnitt nach rund 7 Tagen (Median 4 Tage) eine Einladung erhielt, die afghanische Testperson hingegen im Durchschnitt nach rund 8 Tagen (Median 7 Tage). Umgekehrt erhielt die österreichische Kontrollperson Absagen im Mittel erst nach rund 10 Tagen (Median 7 Tage), die afghanische Testperson nach rund 9 Tagen (Median 7 Tage).

Die Kontrollperson österreichischer Herkunft erhielt dementsprechend deutlich häufiger – und etwas schneller – eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch als dies bei der Testperson afghanischer Herkunft der Fall war. Konkret musste die Testperson für eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch mehr als doppelt so viele Bewerbungen versenden. Auch bei den anderen Rückmeldungen, also beispielsweise einer versuchten telefonischen Kontaktaufnahme, zeigt sich ein klarer Überhang zugunsten der Kontrollperson. Parallel dazu erhielt die Kontrollperson weniger Absagen als die Testperson sowie in deutlich weniger Fällen gar keine Rückmeldung auf eine erfolgte Bewerbung.

### 3.1.1. EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE EINLADUNGSWAHRSCHEINLICHKEIT

Um die Ergebnisse einzuordnen und potenzielle Verzerrungen aufgrund der Zusammensetzung der Stichprobe zu prüfen, wurden ergänzende Analysen zur Einladungswahrscheinlichkeit durchgeführt. Ziel war es, zu überprüfen, ob bestimmte Merkmale von Unternehmen oder Stellenanzeigen systematisch mit der Wahrscheinlichkeit zusammenhängen, dass überhaupt eine Einladung (an eine:n der beiden Bewerber:innen) ausgesprochen wurde – und ob sich solche Merkmale spezifisch auf die Test- oder die Kontrollperson auswirken.

<sup>17</sup> n = Anzahl berücksichtigter Bewerbungen pro Bewerber:in bzw. Paare

Berücksichtigt wurden folgende erhobene Variablen zu Betrieb und inserierter Stelle:

- Standort (Wien oder außerhalb Wiens)
- Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung
- gewünschte Berufserfahrung
- Alter der Anzeige zum Zeitpunkt der Bewerbung
- Gewünschte Sprachkompetenz Deutsch<sup>18</sup>

Die Analysen wurden mittels multipler Regressionsschätzungen durchgeführt (logistische Regression mit Einladungswahrscheinlichkeit als abhängige Variable), berücksichtigt wurden Haupt- und Interaktionseffekte, um allgemeine und personenspezifische Zusammenhänge (also Faktoren, die nur auf die Test- oder Kontrollperson wirken) abzubilden.

**Einflussfaktoren auf die Einladungswahrscheinlichkeit im Allgemeinen:** Insgesamt zeigt sich, dass neben der Herkunft der Person (signifikant auf dem 0,1%-Niveau) nur wenige Merkmale einen Einfluss auf die Einladungswahrscheinlichkeit hatten. Ein relevanter Faktor war die gewünschte Berufserfahrung – bei Stellen, bei denen Berufserfahrung erwünscht war, lag die Einladungswahrscheinlichkeit insgesamt etwas geringer als bei jenen, bei denen keine Erfahrung verlangt wurde (signifikant auf dem 1%-Niveau). Angesichts des jungen Alters der Bewerber und eines vergleichsweise geringen Maßes an einschlägiger beruflicher Vorerfahrung ein wenig überraschendes Ergebnis.

**Einflussfaktoren auf die Einladungswahrscheinlichkeit für die Test- oder Kontrollperson:** Im Handel ließen sich keine Merkmale ausmachen, die sich spezifisch auf die Wahrscheinlichkeit auswirkten, dass die Test- oder Kontrollperson zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurde. Das bedeutet: Es konnte kein systematischer Zusammenhang zwischen den untersuchten Merkmalen von Unternehmen oder Stellenanzeigen und einer selektiven Rückmeldung auf eine bestimmte Bewerbungsgruppe festgestellt werden. Das gilt auch für die in den Inseraten geforderten Deutschkompetenzen.

Da keine systematischen Verzerrungen auf Ebene der Einladungswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit der untersuchten Variablen erkennbar sind, kann davon ausgegangen werden, dass die zentralen Ergebnisse nicht durch eine selektive Beteiligung von Unternehmen verzerrt sind, die afghanische Bewerber:innen unter- oder überdurchschnittlich stark benachteiligen.

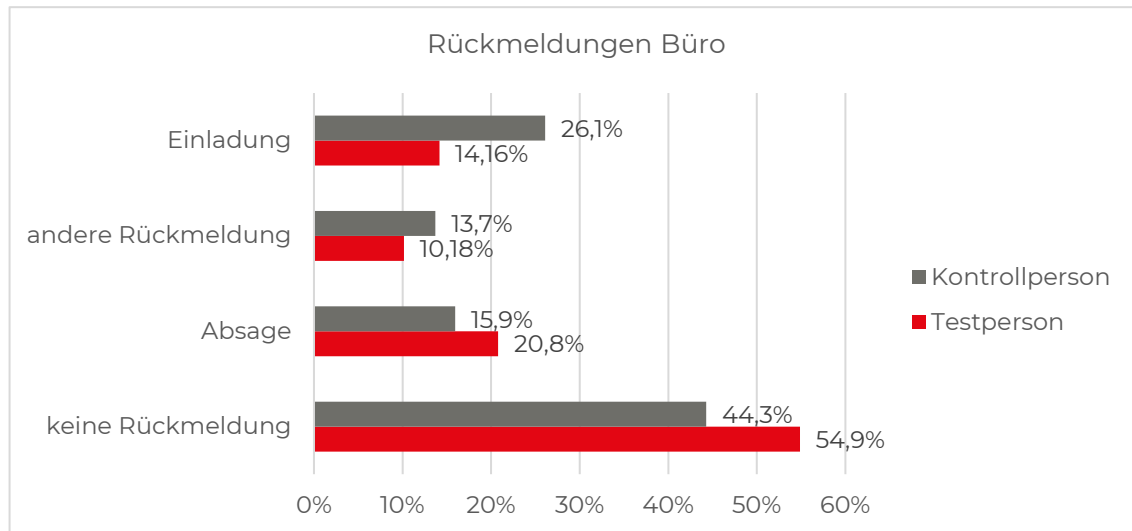
### 3.2. BÜRO

Bei insgesamt **226 analysierten Bewerbungen pro Person** im Büro erhielt die österreichische Kontrollperson in 59 Fällen (26,1%) eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch, die afghanische Testperson hingegen nur in 32 Fällen (14,2%). Andere Rückmeldungen wurden bei der Kontrollperson in weiteren 31 Fällen (13,7%) dokumentiert, bei der Testperson in 23 Fällen (10,2%). Während die Kontrollperson 36 Absagen (15,9%) erhielt, wurde der Testperson in 47 Fällen (20,8%) abgesagt. Auch hier war der Anteil der Bewerbungen, auf die die Bewerberin gar keine Rückmeldung erhielt, bei der afghanischen Testperson höher: Während die österreichische Kontrollperson in 100 Fällen (44,3%) keine Rückmeldung erhielt, war dies bei der Testperson 124 Mal (54,9%) der Fall.

---

<sup>18</sup> Überprüft wurde in diesem Zusammenhang der Einfluss auf die Einladungswahrscheinlichkeit, wenn im Inserat ein höheres Deutschkompetenzniveau vorausgesetzt wurde als das in den Bewerbungsunterlagen der afghanischen Bewerber:innen genannte. Im Handel war dies in 8 der im Zuge der Auswertung berücksichtigten Inseraten der Fall, im Büro in 12 Fällen.

Abbildung 3: Rückmeldungen im Bereich Büro



Quelle: prospect, eigene Darstellung, n = 226

Hinsichtlich der Anzahl an Tagen zwischen einer Bewerbung und einer erhaltenen Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zeigt sich, dass die österreichische Kontrollperson im Durchschnitt nach rund 6 Tagen (Median 2 Tage) eine Einladung erhielt, die afghanische Testperson hingegen im Durchschnitt nach rund 5 Tagen (Median 3 Tage). Eine Absage erhielt die österreichische Kontrollperson im Mittel nach rund 14 Tagen (Median 11 Tage), die afghanische Testperson nach rund 15 Tagen (Median 11 Tage). Im Gegensatz zum Handel zeigen sich im Bereich Büro somit keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich der Dauer bis zu einer erfolgten Einladung bzw. Absage.

Es zeigt sich auch im Bereich Büro, dass die Kontrollperson österreichischer Herkunft deutlich häufiger eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch erhielt als die Bewerberin afghanischer Herkunft. Letztere musste durchschnittlich fast **doppelt so viele Bewerbungen versenden**, bis sie eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch erhielt. Auch hier bekam die Kontrollperson außerdem häufiger eine „andere“ Rückmeldung und deutlich seltener keine Rückmeldung. Die für die Bereiche Handel und Büro beschriebenen Unterschiede hinsichtlich Anzahl der erfolgten Einladungen deuten darauf hin, **dass Personen afghanischer Herkunft mit deutlich schlechteren Aussichten konfrontiert sind, einen Arbeitsplatz zu finden**.

### 3.2.1. EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE EINLADUNGSAUSWAHLWAHRSCHENLICHKEIT

In der vertiefenden Analyse der Einladungswahrscheinlichkeit wurden Standort (Wien oder außerhalb Wiens), Vollzeit/Teilzeit, gewünschte Berufserfahrung, Alter der Anzeige zum Zeitpunkt der Bewerbung und gewünschte Deutschkompetenzen berücksichtigt.

**Einflussfaktoren auf die Einladungswahrscheinlichkeit im Allgemeinen:** Neben der Herkunft der Bewerberinnen (Signifikanzniveau 1%) hing nur die gewünschte Berufserfahrung signifikant mit der Einladungswahrscheinlichkeit zusammen (Signifikanzniveau 5%). Wenn in der Stellenanzeige keine Berufserfahrung verlangt wurde, war die durchschnittliche Einladungswahrscheinlichkeit höher als bei Inseraten, bei denen Berufserfahrung ausdrücklich erwünscht war. Andere Faktoren, wie Standort oder das Beschäftigungsausmaß, zeigten keinen signifikanten Gesamteinfluss.

**Einflussfaktoren auf die Einladungswahrscheinlichkeit für die Test- oder Kontrollperson:** Zur Prüfung möglicher Verzerrungen durch strukturelle Unterschiede in der Behandlung der Bewerberinnen wurde untersucht, ob einzelne Merkmale systematisch unterschiedliche



Effekte auf die Einladungswahrscheinlichkeit je nach Bewerber:innentyp (Test- oder Kontrollperson) haben. Die Analyse ergab keine Hinweise auf signifikante Interaktionseffekte zwischen den geprüften Merkmalen und der Bewerber:innengruppe. Das bedeutet: Die Einflüsse der erhobenen Merkmale wirken sich nicht unterschiedlich auf Test- und Kontrollperson aus. Das gilt auch für die in den Inseraten geforderten Deutschkompetenzen.

Auf Basis dieser Ergebnisse sind **systematische Verzerrungen der Hauptergebnisse durch die Stichprobenzusammensetzung nicht erkennbar**. Zwar können einzelne Merkmale die Einladungswahrscheinlichkeit insgesamt beeinflussen – dies geschieht jedoch nicht in unterschiedlicher Weise für Test- und Kontrollperson.

### **3.3. NICHT ZUORDENBARE ANRUF**

Wie bereits in Kapitel 2 beschrieben, **wurde im Rahmen der Studie auf eine Beantwortung eingehender Anrufe verzichtet**, um mögliche Verzerrungen der Ergebnisse zu vermeiden. Eingehende Anrufe wurden an die Mobilbox weitergeleitet. Per Voicemail hinterlassene Nachrichten wurden nur als Einladung zu einem Gespräch gewertet, wenn eine solche auch explizit ausgesprochen wurde. Anrufe, bei denen beispielsweise um einen Rückruf gebeten oder keine Sprachnachricht hinterlassen wurde, wurden dementsprechend als „andere“ Rückmeldung gewertet.

Als Herausforderung zeigte sich dabei, **dass die Telefonnummern der Anrufer:innen rückwirkend nicht immer einem Unternehmen zugeordnet werden konnten**. Während eine Online-Recherche bei Festnetznummern häufig Ergebnisse lieferte, die (in Verbindung mit dem Zeitpunkt des Anrufs) eine eindeutige Identifizierung ermöglichten, gestaltete sich dies bei Mobilfunknummern in der Regel deutlich herausfordernder. So konnte eine bestimmte Anzahl an Telefonnummern bis zuletzt keinem Unternehmen zugeordnet werden. Während sich die Zahl dieser nicht zuordenbaren Anrufe im Handel – mit jeweils 4 Anrufen – gleichmäßig auf Kontroll- und Testperson verteilt, erhielt die Kontrollperson im Büro (10) deutlich mehr Anrufe, die keinem Unternehmen zugeordnet werden konnten, als die Testperson (2). Dies könnte als Indiz dafür gelten, dass die Bewerbungen der österreichischen Bewerberin im Büro noch häufiger auf Interesse potenzieller Arbeitgeber:innen stoßen, als es die dokumentierten Rückmeldungen erkennen lassen.

## 4. HERKUNFTSBEZOGENE DISKRIMINIERUNG

Um eine potenzielle Diskriminierung im engeren Sinn – also eine Benachteiligung im Rahmen des Bewerbungsverfahrens aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit – zu untersuchen, wurde anschließend ausgewertet, in wie vielen Fällen nur die österreichische Kontrollperson zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurde, die afghanische Testperson aber nicht.

### 4.1. HANDEL

Bei insgesamt 213 Bewerbungen pro Bewerberprofil, die im Handel versendet wurden, verzeichnete **in 20 Fällen ausschließlich die Kontrollperson österreichischer Herkunft eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch**, während die Testperson aus Afghanistan keine Einladung erhielt. Das entspricht 9,4% aller dokumentierten Bewerbungen. Umgekehrt erhielt die Testperson nur in 2 Fällen eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch, in denen die Kontrollperson nicht eingeladen wurde (0,9%). In 11 Fällen (5,2%) wurden beide Bewerber zu einem Gespräch eingeladen. In der großen Mehrzahl der Fälle – konkret in 154 (72,3%) – erhielten beide eine Absage oder keine Rückmeldung<sup>19</sup>.

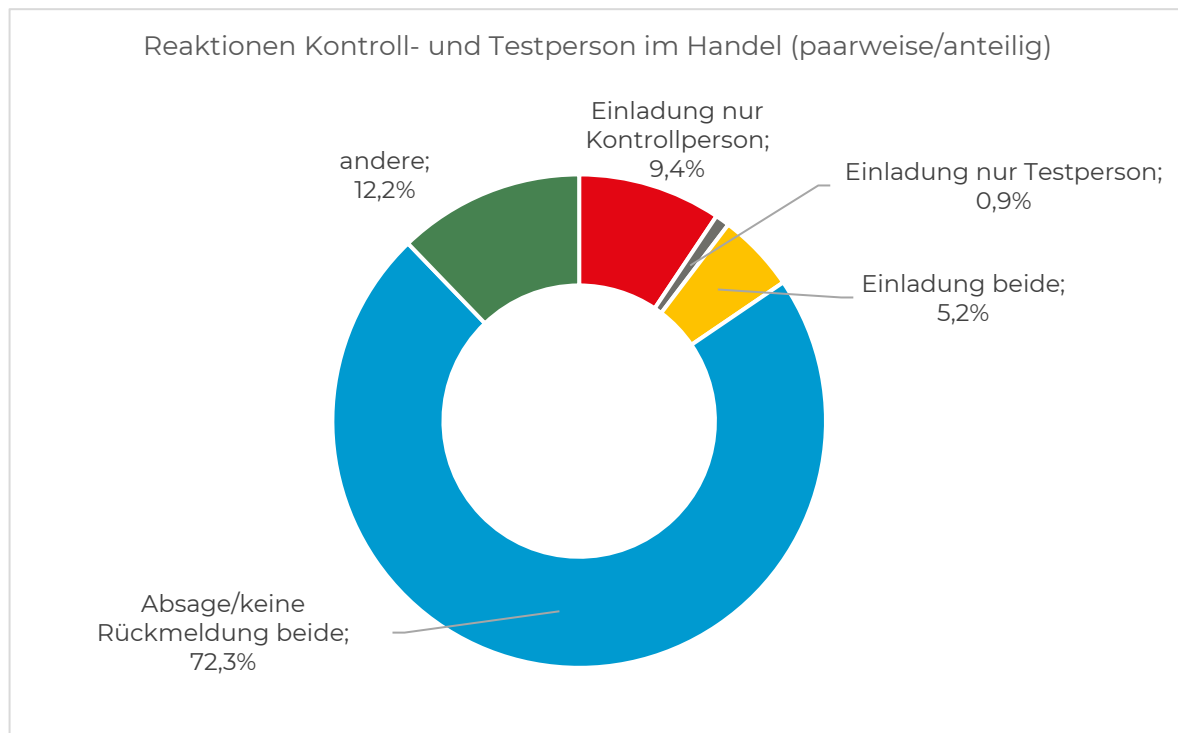
Tabelle 3: Reaktionen Kontroll- und Testperson im Handel (paarweise/absolut)

		Testperson				
		Absage	Einladung	andere Rückmeldung	keine Rückmeldung	Gesamt-ergebnis
Kontrollperson	Absage	50	1	3	8	62
	Einladung	9	11	1	10	31
	andere Rückmeldungen	7		8	7	22
	keine Rückmeldung	3	1	1	93	98
	Gesamt-ergebnis	69	13	13	118	213

Quelle: prospect, eigene Darstellung, n = 213

<sup>19</sup> Umfasst auch die Kombination Absage/keine Rückmeldung.

Abbildung 4: Reaktionen Kontroll- und Testperson im Handel (paarweise/anteilig)



Quelle: prospect, eigene Darstellung, n = 213

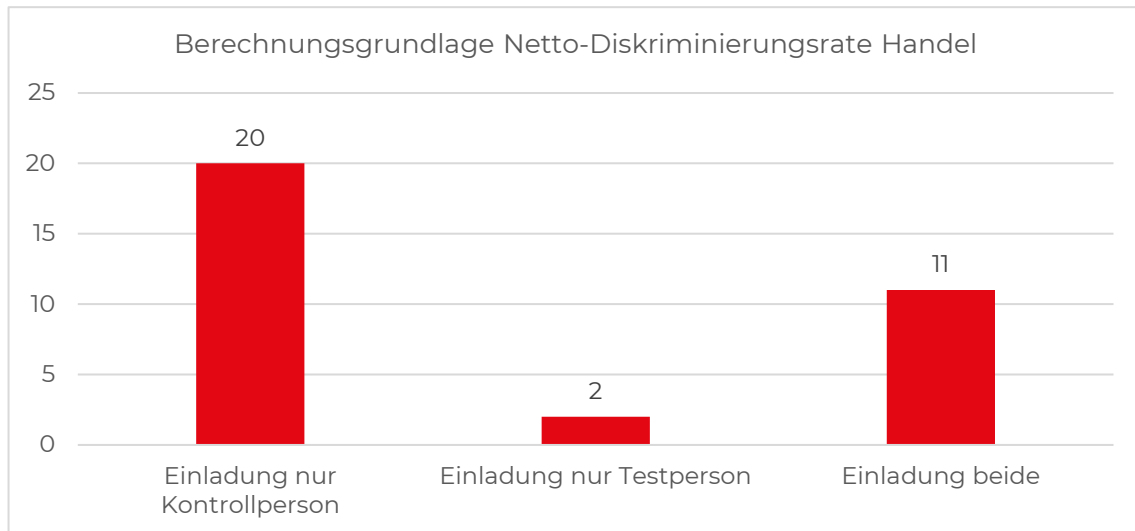
Das Verhältnis von positiven Reaktionen, die nur an die Kontrollperson gingen, zu jenen, die nur die Testperson erhielt, beträgt 10 zu 1.<sup>20</sup> Die Wahrscheinlichkeit, dass nur die österreichische Kontrollperson eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch erhielt, ist damit zehnmal so hoch wie die Wahrscheinlichkeit, dass nur die afghanische Testperson eingeladen wurde.

#### 4.1.1. NETTO-DISKRIMINIERUNGSRATE

Werden zusätzlich jene Fälle berücksichtigt, in denen beide Bewerber zu einem Gespräch eingeladen wurden, **ergibt sich für den Handel eine Netto-Diskriminierungsrate von 54,5%**. In mehr als der Hälfte der Fälle wurde somit die österreichische Kontrollperson zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, während die gleichermaßen qualifizierte afghanische Testperson nicht eingeladen wurde. Dieses Ergebnis ist statistisch hoch signifikant (0,1 %-Niveau), was die Aussagekraft der beobachteten Unterschiede unterstreicht.

<sup>20</sup> Odds-Ratio = 0,1.

Abbildung 5: Berechnungsgrundlage für die Netto-Diskriminierungsrate im Handel



Quelle: prospect, eigene Darstellung, n = 213

## 4.2. BÜRO

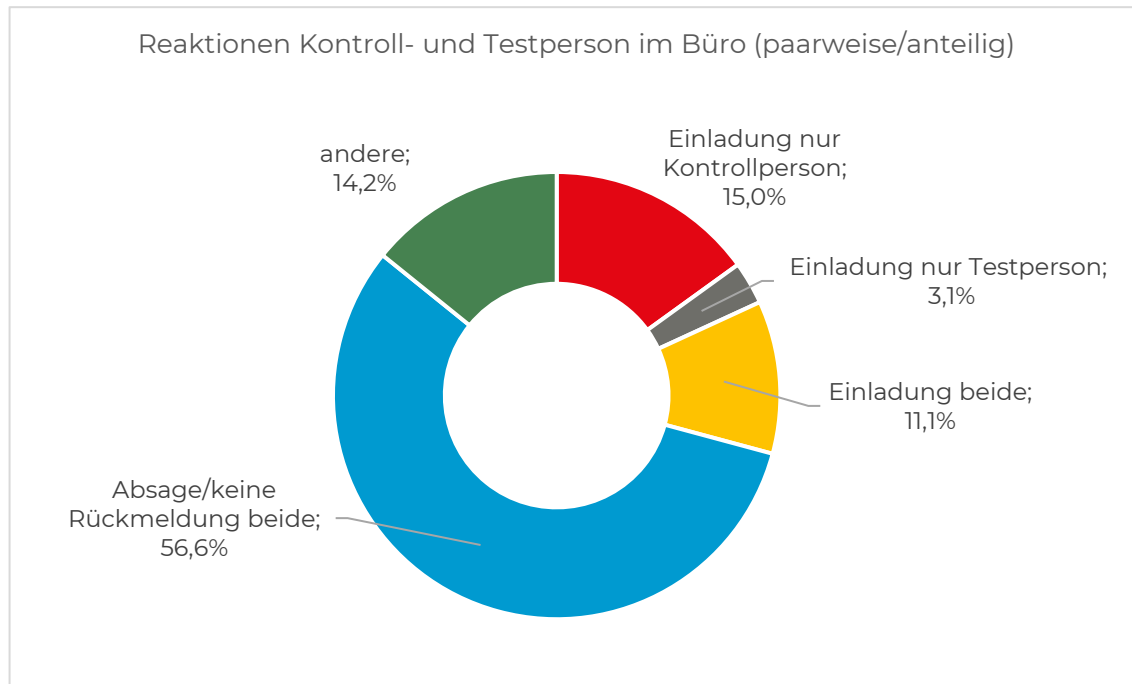
Ein ähnliches Bild zeigt sich im Büro, basierend auf 226 berücksichtigten Bewerbungen je Bewerberinnenprofil. **Die Kontrollperson aus Österreich wurde in 34 Fällen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, in denen die Testperson aus Afghanistan keine Einladung erhielt**, was 15,0% der Gesamtanzahl entspricht. Die Testperson verzeichnete hingegen nur 7 Mal eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch, ohne dass die Kontrollperson ebenfalls eine Einladung erhielt (3,1%). In 25 Fällen erhielten beide Bewerberinnen eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch, was 11,1% entspricht. In 128 Fällen (56,6%) erhielten beide Bewerberinnen eine Absage oder keine Rückmeldung.

Tabelle 4: Reaktionen Kontroll- und Testperson im Büro (paarweise/absolut)

		Testperson				
		Absage	Einladung	andere Rückmeldung	keine Rückmeldung	Gesamt-ergebnis
Kontrollperson	Absage	29	5		2	36
	Einladung	13	25	5	16	59
	andere Rückmeldungen	1	2	15	13	31
	keine Rückmeldung	4		3	93	100
	Gesamt-ergebnis	47	32	23	124	226

Quelle: prospect, eigene Darstellung, n = 226

Abbildung 6: Reaktionen Kontroll- und Testperson im Büro (paarweise/anteilig)



Quelle: prospect, eigene Darstellung, n = 226

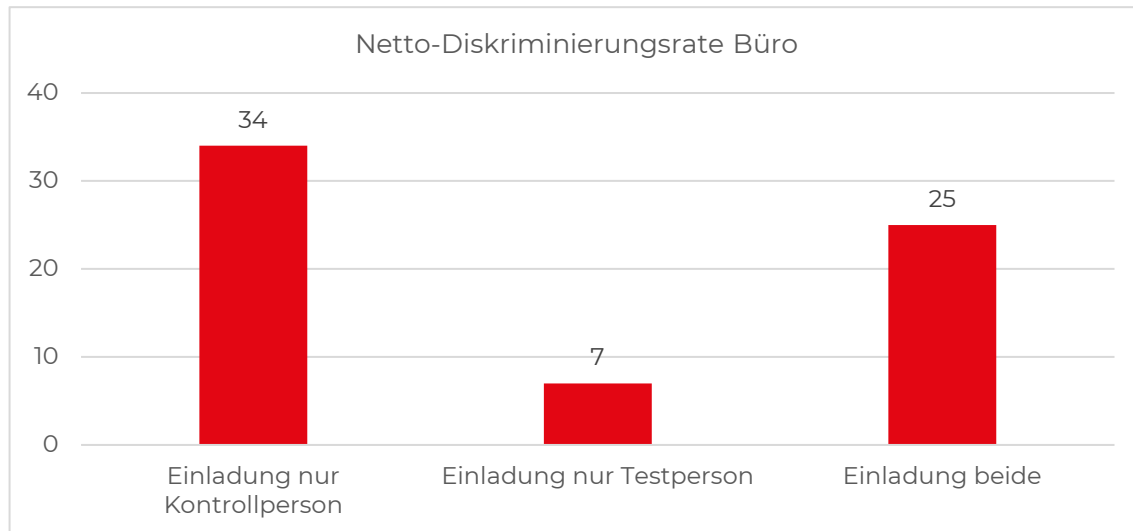
Das **Verhältnis der ausgesprochenen Einladungen zu einem Bewerbungsgespräch zugunsten der Kontrollperson gegenüber der Testperson beträgt rund 5 zu 1.**<sup>21</sup> Das Verhältnis fällt für die afghanische Testperson im Büro damit deutlich vorteilhafter aus als für die afghanische Testperson im Handel. Grund dafür ist vor allem, dass es hier deutlich mehr Fälle gab, in denen nur die afghanische Bewerberin eingeladen wurde. Dennoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass nur die österreichische Kontrollperson eine Einladung erhielt, im Büro rund 5-mal so hoch wie die Wahrscheinlichkeit, dass nur die afghanische Testperson eingeladen wurde.

#### 4.2.1. NETTO-DISKRIMINIERUNGSRATE

Unter Berücksichtigung jener Fälle, in denen beide Bewerberinnen eingeladen wurden, **ergibt sich im Büro eine Netto-Diskriminierungsrate von 40,9%.** Auch hier ist das Ergebnis hoch signifikant (0,1 %-Niveau). Wie auch im Handel wurde hier eine afghanische Bewerberin in vielen Fällen – konkret rund 4 von 10 – nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, während eine vergleichbar qualifizierte österreichische Bewerberin eine Einladung erhielt. Auch dieses Ergebnis ist statistisch signifikant (0,1%-Niveau). Dass die Netto-Diskriminierungsrate hier etwas geringer ausfällt als im (formal niedrigqualifizierten) Bereich Handel, könnte darauf zurückzuführen sein, dass das Ausmaß an Diskriminierung mit zunehmendem Qualifikationsniveau abnimmt (vgl. Hofer et al. 2013).

<sup>21</sup> Odds-Ratio = 0,2.

Abbildung 7: Berechnungsgrundlage für die Netto-Diskriminierungsrate im Büro



Quelle: prospect, eigene Darstellung, n = 226

## IV. FAZIT

Die Ergebnisse der durchgeführten Korrespondenz-Studie deuten in beiden untersuchten Bereichen – Handel und Büro – auf eine klare Benachteiligung von Bewerber:innen mit afghanischer Herkunft gegenüber vergleichbar qualifizierten Bewerber:innen österreichischer Herkunft hin. Bei der gleichen Anzahl an versendeten Bewerbungen (auf dieselben inserierten Stellen) erhielten die Bewerber:innen aus Afghanistan deutlich weniger Einladungen zu einem Bewerbungsgespräch als die Bewerber:innen aus Österreich. Umgekehrt heißt das, dass Bewerber:innen afghanischer Herkunft deutlich mehr Bewerbungen verfassen mussten, bis sie zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden. Dieses Ungleichgewicht zeigt sich im Handel etwas deutlicher als im Büro.

Im direkten Vergleich zeigt sich, dass die Bewerber:innen österreichischer Herkunft in beiden untersuchten Bereichen deutlich häufiger zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden, während die afghanischen Bewerber:innen im selben Bewerbungsverfahren keine Einladung erhielten. Besonders ungleich ist das Verhältnis diesbezüglich im Handel, wo der afghanische Bewerber nur in jedem zehnten Fall eine Einladung erhielt, während der österreichische Bewerber nicht eingeladen wurde.

Die errechneten Netto-Diskriminierungsraten von 54,5% im Handel und 40,9% im Büro sowie die hohe Signifikanz der Ergebnisse untermauern diesen Befund. Die Netto-Diskriminierungsrate im Handel fällt damit höher aus, als in den meisten anderen Korrespondenzstudien im „matched-pairs“-Design zur herkunftsbezogenen Diskriminierung, die im Zuge der Literaturrecherche identifiziert werden konnten, wobei hierbei zu beachten ist, dass die Vergleichbarkeit nicht zuletzt durch die unterschiedliche Herangehensweise bzgl. einer Migrations- bzw. Fluchtgeschichte eingeschränkt ist.

Dass die Netto-Diskriminierungsrate im Büro geringer ausfällt als im Handel, deckt sich mit den Befunden in der Literatur, dass im Rahmen von Bewerbungsverfahren für formal höher qualifizierte Tätigkeiten bzw. Stellen tendenziell weniger diskriminiert wird als im Rahmen von Bewerbungsverfahren für formal niedriger qualifizierte Stellen. Dieses Ergebnis unterstreicht die Bedeutung von niederschwellig zugänglichen Qualifizierungsangeboten für Personen ohne (beruflichen) Ausbildungsabschluss. Gerade mit Blick auf formal geringqualifizierte Personen mit Fluchterfahrung ist in diesem Kontext auch die Bedeutung von zielgruppenspezifischen und mehrsprachigen (Informations-)Angeboten zum Nachholen von Berufsausbildungsabschlüssen hervorzuheben.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass seitens der heimischen Unternehmen viel Sensibilisierungsbedarf hinsichtlich der Diskriminierung von Personen mit Fluchterfahrung (und freiem Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt) bzw. dem damit verbundenen Arbeitskräftepotenzial besteht.

## LITERATURVERZEICHNIS

- Adamovic, M. (2020). Analyzing discrimination in recruitment: A guide and best practices for resume studies. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(4), 445-464. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12298>
- AMS (2025). Übersicht über den Arbeitsmarkt. URL: [https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001\\_uebersicht\\_aktuell.pdf](https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_uebersicht_aktuell.pdf) (abgerufen am 17.10.2025)
- Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Bovenkerk, F. et al. (1995). Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands. *International migration papers*, 4. Geneva: International Labour Organization.
- Eggenhofer-Rehart, P., Latzke, M., Pernkopf, K., Zellhofer, D., Mayrhofer, W. & Steyrer, J. (2018). Refugees' career capital welcome? Afghan and Syrian refugee job seekers in Austria. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 31-45. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2018.01.004>.
- Fibbi, R., Lerch, M. & Wanner, P. (2006). Unemployment and discrimination against youth of immigrant origin in Switzerland: When the name makes the difference. *Int. Migration & Integration* 7, 351–366. <https://doi.org/10.1007/s12134-006-1017-x>
- Goldberg, A., Mourinho, D., & Kulke, U. (1996). Labour market discrimination against foreign workers in Germany. International Labour Office, Employment Department.
- Hofer, H., Titelbach, G., Weichselbaumer, D. & Winter-Ebmer, R. (2013). Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Wien: IHS
- Kaas, L. & Manger, C. (2012). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 13(1), 1–20. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0475.2011.00538.x>
- Kohlbacher, J.; Lehner, M. & Rasuly-Palczek, G. (2020). Integrationsverläufe Asylberechtigter und subsidiär Schutzberechtigter. Veränderungsprozesse der Wertvorstellungen und Erwartungshaltungen. *ISR Bulletin* 2/2020 (ÖAW). DOI 10.1553/isr-bulletin20-02
- Landesmann, M., & Leitner, S. (2020). Refugees' Integration in the Austrian Labour Market: Occupational Mobility and Job-Skills Mismatch. No. 188. *win Working Paper*,
- Lahey, J. & Beasley, R. (2018). Technical Aspects of Correspondence Studies. In S. M. Gaddis (Hrs.), *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance* (S. 81–101). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9_4)
- Riach, P. A. & Rich, J. (2002). Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *The Economic Journal*, 112(483), 480–518.
- Riach, P. & Rich, J. (2004). Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical? *Kyklons*, 57(3), 457–470.
- Schönherr, D.; Leibetseder, B.; Moser, W. & Hofinger, C. (2019). Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Wien: SORA
- Schönherr, D. & Bohrn, K. (2023). Ungleichbehandlung von Älteren und Langzeitarbeitslosen bei Bewerbungen auf offene Stellen. Wien: SORA
- Verhaeghe, P. P., & Van der Bracht, K. (2020). How many correspondence tests are enough to detect discrimination among single agents? A longitudinal study on the Belgian real estate market (No. 678). *GLO Discussion Paper*.
- Weichselbaumer, D. & Schuster, J. (2021). The Effect of Photos and a Local-Sounding Name on Discrimination against Ethnic Minorities in Austria. A Field Experiment. *European Sociological Review*, 37(6), 867–882. <https://doi.org/10.1093/esr/jcab012>
- Weichselbaumer, D. (2017). Discrimination Against Migrant Job Applicants in Austria: An Experimental Study. *German Economic Review*, 18(2), 237–265. <https://doi.org/10.1111/geer.12104>
- Zschirnt, E.; Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1–19. <https://doi.org/10.1080/133693183X.20105.11303279>



## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Berechnung Verhältnis (Odds-Ratio) bzw. Netto-Diskriminierungsrate .....	13
Abbildung 2: Rückmeldungen im Bereich Handel .....	16
Abbildung 3: Rückmeldungen im Bereich Büro .....	18
Abbildung 4: Reaktionen Kontroll- und Testperson im Handel (paarweise/anteilig) .....	21
Abbildung 5: Berechnungsgrundlage für die Netto-Diskriminierungsrate im Handel .....	22
Abbildung 6: Reaktionen Kontroll- und Testperson im Büro (paarweise/anteilig) .....	23
Abbildung 7: Berechnungsgrundlage für die Netto-Diskriminierungsrate im Büro .....	24

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Übersicht Bewerber:innen .....	6
Tabelle 2: Übersicht Anzahl der Bewerbungen .....	15
Tabelle 4: Reaktionen Kontroll- und Testperson im Handel (paarweise/absolut) .....	20
Tabelle 5: Reaktionen Kontroll- und Testperson im Büro (paarweise/absolut) .....	22

## DARSTELLUNG LOGISTISCHE REGRESSION

### Deskriptive Verteilung der berücksichtigten Variablen

		Handel		Büro	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<b>Einladung</b>					
	Nein	382	89,67%	361	79,87%
	Ja	44	10,33%	91	20,13%
<b>Bewerber:in</b>					
	Kontrollperson	213	50,00%	226	50,00%
	Testperson	213	50,00%	226	50,00%
<b>Alter des Inserats (Zeit zwischen Erscheinen und Bewerbung)</b>					
	Weniger als eine Woche	291	68,31%	271	59,96%
	Eine Woche oder älter	133	31,22%	181	40,04%
	Nicht dokumentiert	2	0,47%	-	
<b>Berufserfahrung gewünscht</b>					
	Nein	300	70,42%	308	68,14%
	Ja	126	29,58%	128	28,32%
	Keine Angabe	-		16	3,54%
<b>Vollzeitstelle</b>					
	Nein	316	74,18%	238	52,65%
	Ja	102	23,94%	208	46,02%
	Keine Angabe	8	1,88%	6	1,33%
<b>Teilzeitstelle</b>					
	Nein	244	57,28%	302	66,81%
	Ja	174	40,85%	144	31,86%
	Keine Angabe	8	1,88%	6	1,33%
<b>Flexibel (VZ oder TZ möglich)</b>					
	Nein	276	64,79%	352	77,88%
	Ja	142	33,33%	94	20,80%
	Keine Angabe	8	1,88%	6	1,33%
<b>Standort Wien</b>					
	Nein	114	26,76%	54	11,95%
	Ja	312	73,24%	398	88,05%
<b>Gewünschte Deutschkompetenzen</b>					
	C1 (Handel) / C2 (Büro) oder höher	16	3,76%	22	4,87%
	Geringer oder im Inserat nicht spezifiziert	394	92,49%	422	93,36%
	Nicht dokumentiert	16	3,76%	8	1,77%
<b>n</b>		<b>426</b>	100,00%	<b>452</b>	100,00%

Die Tabelle stellt die Verteilung der Merkmalsausprägungen in beiden Samples (Handel, Büro) dar. Datengrundlage sind alle Bewerbungen (von Test- und Kontrollperson) auf Stellen, auf die zwei Bewerbungen getätigt wurden. Dargestellt sind alle Variablen, die im Zuge der Modellierung berücksichtigt wurden. Im finalen Regressionsmodell wurden nur signifikante Variablen beibehalten (mindestens 10%-Niveau).

#### Ergebnisse der Regressionsschätzung

	Handel			Büro		
	Koef- fizient	Stand- fehler	p-Wert (Sig.)	Koef- fizient	Stand- fehler	p-Wert (Sig.)
<b>Abhängige Variable:</b> <b>Einladung</b> (Ref.: nein)						
<b>Intercept</b>	-2,160	0,410	0,000 (***)	-1,820	0,490	0,000 (***)
<b>Bewerber:in=Testperson</b> (Ref.: Kontrollperson)	-0,986	0,350	0,005 (**)	-0,791	0,258	0,002 (**)
<b>Berufserfahrung gewünscht</b> (Ref.: nein)	-1,150	0,458	0,012 (*)	-0,778	0,307	0,011 (*)
<b>Standort Wien</b> (Ref.: nein)	0,827	0,434	0,057 (.)	0,981	0,496	0,048 (*)
<b>Deutschkompetenzen</b> <b>mind. C1 (Handel) / C2 (Büro)</b> (Ref.: darunter oder nicht angegeben)				0,846	0,497	0,089 (.)
Log-Likelihood und Modellgüte						
LL; LL <sub>0</sub>		-131,75; -141,54			-199,18; -210,52	
G <sup>2</sup> , p-Wert (Sig.)		19,57; 0,000 (***)			22,68; 0,000 (***)	
McFadden R <sup>2</sup>		0,07			0,05	
<b>n</b>			<b>426</b>			<b>452</b>

Anm.: Ref.: Referenzkategorie. Signifikanzcodes: '\*\*\*' 0.001; '\*\*' 0.01; '\*' 0.05; '.' 0.1.

Im Rahmen der Modellierung wurden sowohl Haupteffekte als auch Interaktionseffekte berücksichtigt. Haupteffekte geben an, wie sich eine erklärende Variable insgesamt auf die Wahrscheinlichkeit einer Einladung auswirkt – unabhängig davon, ob es sich um eine Bewerber:in der Test- oder der Kontrollgruppe handelt. Interaktionseffekte wurden modelliert, um zu prüfen, ob sich der Einfluss einzelner erklärender Variablen zwischen Test- und Kontrollgruppe unterscheidet. Dadurch kann ermittelt werden, ob bestimmte Merkmale für die jeweiligen Gruppen unterschiedlich stark mit der Einladungswahrscheinlichkeit zusammenhängen. Der Vergleich der Modelle mit und ohne Interaktionen zeigte keine signifikante Verbesserung der Modellgüte durch die Aufnahme der Interaktionseffekte. Dies weist darauf hin, dass die Wirkungszusammenhänge für Test- und Kontrollpersonen weitgehend gleich verlaufen. Entsprechend wurden die Interaktionsterme nicht in das finale Modell aufgenommen.

Die Pseudo-R<sup>2</sup>-Werte der logistischen Regressionsmodelle liegen mit 0,07 (Handel) bzw. 0,05 (Büro) im niedrigen Bereich. Dies ist jedoch bei dichotomen Zielgrößen nicht ungewöhnlich, insbesondere wenn die Ereignisrate gering ist – also nur ein relativ kleiner Anteil der Fälle den Wert 1 (Einladung) aufweist. In solchen Situationen kann das Nullmodell bereits einen Großteil der beobachteten Verteilung korrekt abbilden, wodurch die erklärbare Varianz

insgesamt begrenzt bleibt. Trotz der niedrigen Pseudo-R<sup>2</sup>-Werte zeigen die Likelihood-Ratio-Tests, dass beide Modelle die Vorhersage der Einladungswahrscheinlichkeit im Vergleich zum Nullmodell signifikant verbessern.

In der Tabelle sind die Regressionskoeffizienten, Standardfehler und p-Werte einschließlich der Signifikanzniveaus ausgewiesen. Ein positiver Koeffizient weist auf eine höhere Wahrscheinlichkeit einer Einladung hin, während ein negativer Koeffizient auf eine geringere Einladungswahrscheinlichkeit hindeutet. Da es sich um eine logistische Regression handelt, beziehen sich die Koeffizienten auf die Log-Odds und sind daher nicht unmittelbar in Wahrscheinlichkeiten interpretierbar.

In beiden Modellen (Handel und Büro) zeigt sich, dass Testpersonen auch bei Kontrolle weiterer Merkmale eine signifikant niedrigere Einladungswahrscheinlichkeit als Kontrollpersonen aufweisen. Der Effekt ist in beiden Modellen auf dem 1 %-Niveau signifikant.

Im Handelsbereich ist die Einladungswahrscheinlichkeit geringer, wenn im Inserat explizit Berufserfahrung gefordert wird (signifikant auf dem 5 %-Niveau). Für Inserate mit Unternehmensstandort in Wien zeigt sich hingegen eine Tendenz zu einer höheren Einladungswahrscheinlichkeit (signifikant auf dem 10 %-Niveau).

Im Bürobereich ergibt sich ein ähnliches Muster: Eine explizit geforderte Berufserfahrung steht mit einer niedrigeren Einladungswahrscheinlichkeit in Zusammenhang (signifikant auf dem 5 %-Niveau). Inserate mit Unternehmensstandort in Wien sind hingegen mit einer höheren Einladungswahrscheinlichkeit verbunden (signifikant auf dem 5 %-Niveau). Zudem zeigt sich, dass bei gewünschten Deutschkenntnissen auf C2-Niveau eine Tendenz zu einer insgesamt höheren Einladungswahrscheinlichkeit besteht (signifikant auf dem 10 %-Niveau). Aufgrund der geringen Ereigniszahl in dieser Kategorie (Events per Variable, EPV = 22) sollte dieser Effekt jedoch mit Vorsicht interpretiert werden.

## KURZBIOGRAFIEN



### VINCENT PERLE, MA

Researcher & Consultant

Vincent Perle ist Politikwissenschaftler und zertifizierter Projektmanager. Er war in der Vergangenheit unter anderem in der Menschenrechtsforschung tätig, wo er sich intensiv mit den Themen soziale Rechte und Sozialstaat auseinandersetzt. Seit Anfang 2024 bringt er sein inhaltliches und methodisches Wissen bei prospect ein, wo er vor allem in den Bereichen Arbeitsmarkt und Soziales forscht.



### ASSMA HAJJI, PhD

Senior Researcher

Assma Hajji ist Wirtschaftswissenschaftlerin und Soziologin. Ihre Forschungserfahrung umfasst Projekte in den Bereichen Gesundheitsökonomie, Wirtschaftsgeografie und Arbeitszufriedenheit. Ihr Methodenwissen in empirischer Sozialforschung und Datenanalyse bringt sie seit 2024 bei prospect Unternehmensberatung ein, wo sie primär zu Fragestellungen aus den Bereichen Gesundheit und Arbeitsmarkt forscht.



### MAG.ª TRUDE HAUSEGGER, MSc

Geschäftsführende Gesellschafterin

Trude Hausegger ist Arbeitsmarktexpertin und Gründerin von prospect. Die studierte Soziologin und ausgebildete Supervisorin und Coach beschäftigt sich mit aktuellen Herausforderungen rund um den Arbeitsmarkt. Fundierte Analysen und die darauf aufbauende Entwicklung von Lösungsstrategien stehen dabei im Zentrum. Ihre besondere Stärke liegt in der Beratung und Begleitung von institutionenübergreifenden Kooperationsprojekten.



### ANNA IBY, MSc

Researcher & Consultant

Anna Iby ist Soziologin und Sozioökonomin. Bereits während ihres Studiums sammelte sie berufliche Erfahrungen im Bereich empirischer Sozialforschung. Ihr Schwerpunkt liegt auf qualitativen und quantitativen Erhebungs- und Analysemethoden. Diese bringt sie seit 2023 bei prospect ein, insbesondere bei Projekten mit Fokus auf den Bereich Arbeitsmarkt.



## **CHRISTINA SONDERMANN, MA**

Junior Researcher

Christina Sondermann ist Sozialwissenschaftlerin und Soziologin. Projekterfahrung sammelte sie in qualitativer und quantitativer Sozialforschung. Seit 2025 bringt sie bei prospect ihre methodische und fachliche Expertise ein, um empirische Erhebungen zu Themen wie Arbeitsmarkt, soziale Ungleichheiten und gesellschaftliche Teilhabe präzise zu konzipieren, durchzuführen und fundiert auszuwerten.



## **Mag.ª ASIYE SEL**

ist Soziologin und Referentin in der Frauenabteilung der Arbeiterkammer Wien.

Zu ihren Aufgabengebieten zählen Arbeitsmarktpolitik für Frauen, Gleichbehandlung, Antidiskriminierung, Migrations-, Integrations- und Diversitätspolitik und Gender.



## **Dr.in VERA GLASSNER**

ist Referentin in der Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik der Arbeiterkammer Wien.

Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt und vergleichende Arbeitsbeziehungen.



## **MMag. SIMON THEURL**

ist Referent in der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der Arbeiterkammer Wien.

Sein Arbeitsschwerpunkt ist Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktwirtschaft. Er ist Mitglied des Landesdirektoriums des AMS Wien.



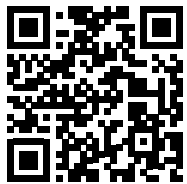
**ALLE RATGEBER ZUM DOWNLOADEN**

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html>



**BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN UNTER**

<https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/kontakt/index.html>



**ALLE STUDIEN ZUM DOWNLOADEN**

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>



**WEITERE SERVICES UND INFORMATIONEN UNTER**

<https://wien.arbeiterkammer.at/>

## FOTOCREDITS

Porträtfotos Vincent Perle, Assma Haji, Trude Hausegger, Anna Iby, Christina Sondermann: © Victor Liska; Porträtfotos Asiye Sel, Vera Glassner, Simon Theurl: © Lisi Specht

## DER DIREKTE WEG ZU UNSEREN PUBLIKATIONEN

<https://wissenschaft.arbeiterkammer.at/>

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>

## ZITIERFÄHIGER LINK ZUR STUDIE

<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7287451>

## CREATIVE COMMONS CC BY-SA

Sofern nicht anders ausgewiesen, steht der Inhalt dieses Werks unter der Creative Commons Lizenz CC BY-SA 4.0 zur Verfügung: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



Bei Verwendung von Textteilen wird um Zusendung eines Belegexemplars an die AK Wien / Abteilungen Frauen und Gleichstellungspolitik & Arbeitsmarkt und Integration ersucht.

## IMPRESSUM

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,  
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe [wien.arbeiterkammer.at/impressum](https://wien.arbeiterkammer.at/impressum)

Auftraggeberin: AK Wien / Abt. Frauen und Gleichstellungspolitik &  
Arbeitsmarkt und Integration

Rückfragen an: Asiye Sel ([asiye.sel@akwien.at](mailto:asiye.sel@akwien.at)),  
Vera Glassner ([vera.glassner@akwien.at](mailto:vera.glassner@akwien.at)),  
Simon Theurl ([simon.theurl@akwien.at](mailto:simon.theurl@akwien.at))

Gestaltung: Alexander Ullrich | A SQUARED

Illustrationen: Vincent Perle, Assma Haji, Trude Hausegger, Anna Iby, Christina Sondermann

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: AK Wien

ISBN: 978-3-7063-1182-3

© 2025 AK Wien





# ZUHAUSE IN DER ARBEITSWELT

Die Homepage der AK ist rund um die Uhr für Sie da. Ob Onlineratgeber, Servicerechner oder Broschüren: Mit unseren Servicetipps zu Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Bildung oder Wohnen sind Sie immer auf dem letzten Stand.

Unser Angebot für Sie auf  
[wien.arbeiterkammer.at](https://wien.arbeiterkammer.at)



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

# GLEICHE QUALIFIKATION, UNGLEICHE CHANCEN

Ein Experiment zur Benachteiligung afghanischer Bewerber:innen

2025

