

I. Theoretischer Rahmen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht Diskriminierung u.a. dann vorliegend, wenn:

1. Personen aufgrund eines im AGG geschützten Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfahren, als eine Person in vergleichbarer Situation
2. scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren für bestimmte Personengruppen benachteiligende Wirkung haben

Ursachen von Diskriminierung

1. Sozialpsychologische Perspektive : Vorurteil & Stereotyp

Vorurteile:

- wertendes Urteil, meist wenig reflektiert
- basiert auf Generalisierungen
- meist mit negativen Affekten verbunden

Stereotype:

- „Pictures in our heads“
- hervorstechende Merkmale besonders anfällig
- vereinfachte Repräsentationen der komplexen Welt

2. Institutionelle Diskriminierung

- Begründer Joe Feagin und Clairece Feagin Booher (1986), aktuell Gomolla und Radtke
- Institutionen sichern Macht und Herrschaft, versuchen eigene Privilegien zu schützen
- Indirekte Diskriminierung: Neutral oder gerecht empfundene Praktiken führen zu Benachteiligung
- Direkte Diskriminierung: Hochformelle Erlasse & Regelungen oder ungeschriebene Gesetze

Ausmaße von Diskriminierung

Alter, Geschlecht und Herkunft führen zu Barrieren beim Zugang zu Beschäftigung

- Alter: Personalpolitik stark jugendfixiert, Alter als Vorauswahlkriterium
- Geschlecht: Vertikale und horizontale Segregation von Berufsrealitäten
- Migrationshintergrund: Beschäftigungschancen trotz gleicher Qualifikationen sehr unterschiedlich

Konzept der Intersektionalität

- weist auf Verflechtung mehrerer Ungleichheitsmerkmale hin
- Unterdrückungskategorien sind in ihrer Wirkung nicht permanent festgeschrieben
- können sich abschwächen, verstärken, verändern

Mecheril : Theorie der Zugehörigkeit

- Zugehörigkeit abhängig von vorherrschenden Vorstellungen und Kriterien
- 2 Modelle: fraglose Zugehörigkeit und prekäre Zugehörigkeit
- Diskriminierung als Ursache für prekären Zugehörigkeitsstatus
- Diskriminierungserfahrungen als Wendepunkt in der Selbstwahrnehmung
- Konsequenzen vielseitig: Resignation, unerwünschte Verhaltensweisen, Depression, Verunsicherung, Anpassungsleistungen um mehr Akzeptanz und Zugehörigkeit zu erhalten. Bsp. Benachteiligte Personengruppen arbeiten auf unteren Hierarchieebenen, trotz guter Qualifikation (Bsp. keine Anerkennung ausländischer Abschlüsse)

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren als Alternative?

Es stellt eine Möglichkeit dar, um Phänomenen der Eigengruppenbevorzugung vorzubeugen & eigene Wahrnehmungsprozesse zu reflektieren.

Kritik: Strukturelle Diskriminierungen erfahren keinen Ausgleich. Akzeptanz und Umsetzbarkeit auf Organisationsebene sind fraglich. Diskriminierungen kann trotzdem im späteren Bewerbungsprozess stattfinden. Modellprojekte laufen, aktuell in Rheinland - Pfalz.

II. Empirische Betrachtung

Durchführung von 5 Interviews basierend auf einem Interviewleitfaden

- Probanden sind Personalverantwortliche großer Unternehmen / Träger
- Auswertungsmethode: Strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2014) und Max QDA
- Kategorienbasierte Auswertung mit acht Hauptkategorien

Zentrale Ergebnisse

- ein Proband berichtet dennoch über Diskriminierung von Migranten im höher qualifizierten Bereich sowie von Altersgrenzen die für Bewerber/innen nicht ersichtlich sind
- Kategorie vorurteilsbehaftetes Sprechen zeigt an, dass bestimmte Gruppen als defizitär bzw. besonders kategorisiert werden Bsp: *Im Leitercontrolling arbeitet ein türkischer Mann, der macht einen super Job*
- Interviews geben Aufschluss über allgemeine Ablaufprozesse nach Eingang der Bewerbungen, jedoch keine Antwort darüber, ob Personal für die Durchsicht geschult wird oder wie Anforderungsprofile erstellt werden
- alle Interviewprobanden grenzen sich (mehr oder weniger) von Diskriminierungen im eigenen Unternehmen ab
- Vielfalt der Mitarbeiterstruktur ist für die Verantwortlichen gegeben → Nutzen von Vielfalt steht dabei im Vordergrund auch unter dem Aspekt des Fachkräftemangels
- es gibt Programme zur Förderung von Frauen, Migranten und Älteren → Indiz für Unterrepräsentanz

Fazit

Es gibt zahlreiche Befunde die aufzeigen, dass Diskriminierungen im ersten Bewerbungsschritt existent sind. Auch in den Interviews gibt es Hinweise und konkrete Angaben, die erkennen lassen, dass Frauen, Ältere und Migranten schlechtere Chancen für einen Berufseinstieg haben. Es ist mehr Antidiskriminierungsarbeit notwendig, hierfür ist die Bereitschaft und Offenheit der Unternehmen nötig. Wie diese aktiviert oder begünstigt werden kann, bleibt zu diesem Zeitpunkt offen.