

Christine Prokop

Die individuelle Meinung öffentlich Beschäftigter zu Public Policies. Eine empirische Untersuchung am Beispiel einer Anti-Diskriminierungsmaßnahme

Zusammenfassung

In Zeiten erstarkender rechter politischer Parteien kommt der Neutralität der öffentlichen Verwaltung eine besondere Bedeutung zu. Haben öffentlich Beschäftigte eine ablehnende Haltung gegenüber Policy-Zielen oder einzelnen Maßnahmen, kann das den Policy-Implementationsprozess verlangsamten oder verhindern. Insbesondere im öffentlichen Dienst sollte jedoch das Neutralitätsgebot auch gegenüber politisch umstrittenen Policy-Maßnahmen, wie Anti-Diskriminierungs- und gleichstellungsmaßnahmen (ADG), gelten. In dieser Arbeit wird erstmals der Zusammenhang zwischen der Einstellung zu einer ADG-Maßnahme, der individuellen politischen Einstellung und einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst empirisch analytisch untersucht. Dazu werden die Ergebnisse einer Umfrage unter insgesamt 1.239 öffentlich und privat Beschäftigten analysiert. Die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zeigen, dass Personen die anonymisierte Bewerbung umso stärker ablehnen, je stärker sie sich mit der politischen Rechten identifizieren. Eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst hat entgegen der theoretischen Erwartung keinen neutralisierenden Einfluss.

Schlagerworte: Policy Implementation, Anti-Diskriminierungsmaßnahmen, anonymisierte Bewerbung, Umfrage, öffentlicher Dienst

Abstract

Public Servants' Individual Opinion Towards Public Policies. An empirical Investigation using the Example of an Anti-Discrimination Instrument

In times of strengthened right-wing political parties, the neutrality of public administration becomes increasingly important. Public employees holding a negative attitude toward policy goals or measures can slow down or prevent the policy implementation process. However, especially in the public sector, the demand for neutrality should also apply to politically controversial policy measures, such as anti-discrimination and equality measures (ADG). In this study, the connection between the attitudes towards an ADG measure, individual political attitudes, and a civil service occupation is examined empirically and analytically for the first time. For this purpose, the results of a survey of a total of 1,239 public and private employees are analyzed. The results of the multiple regression analysis show that the more people identify with the political right, the more they reject anonymous applications. Contrary to theoretical expectations, employment in the public sector does not have a neutralizing effect.

Keywords: policy implementation, anti-discrimination measures, anonymized application, survey, public service

1 Einleitung

Seit einigen Jahren kann in Deutschland und Europa ein Erstarren populistischer und rechtsgerichteter politischer Parteien beobachtet werden (Akkerman, de Lange & Rooduijn, 2016; Kitschelt, 2018). Public Policies in politisch kontroversen Politikfeldern können in diesem Klima schnell zum Gegenstand einer in der Verwaltungspraxis fortgeführten politischen Auseinandersetzung werden und dabei sachorientierte Diskussionen unterdrücken. Da die Implementierung einzelner Policy-Maßnahmen auch von den administrativen Entscheidungsträgern anhängig sein kann (Knill & Tosun, 2015, S. 117), gewinnt die politische Neutralität öffentlicher Verwaltungen als exekutive Instanz des Staates zunehmend an Bedeutung.

In der Policy-Implementationsforschung kommen vor allem Modelle zum Einsatz, die die Erreichung von Policy-Zielen auf Basis institutioneller Strukturen und Ressourcen sowie den vorherrschenden Zielkonflikten und Interdependenzen analysieren (für einen Überblick siehe Knill & Tosun, 2015). Die vorliegende Arbeit untersucht dagegen die individuellen Einstellungen administrativer Entscheidungsträger. Eine ablehnende Haltung individueller Akteure gegenüber den Zielen oder Maßnahmen von Public Policies kann Policy-Implementationsprozesse verlangsamen oder verhindern. Diese Arbeit folgt damit einem behavioristischen Forschungsansatz, der in der internationalen Verwaltungsforschung zunehmend an Bedeutung gewinnt (Grimmelikhuijsen, Jilke, Olsen & Tummers, 2017; Olsen, Tummers, Grimmelikhuijsen & Jilke, 2018). Die so gewonnenen Erkenntnisse über die individuellen Motivlagen öffentlich Beschäftigter können bestehende verwaltungswissenschaftliche Theorien komplementieren und das Wissen über Verwaltungshandeln um psychologische Erkenntnisse bereichern. Die vorliegende Arbeit leistet einen empirischen Beitrag dazu, Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen der individuellen politischen Meinung öffentlich Beschäftigter und deren Meinung zu einer ADG-Maßnahme zu erlangen.

Trotz jahrzehntelanger Bemühungen zur Anti-Diskriminierung haben insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund sowie Frauen nach wie vor schlechtere Chancen, am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Insbesondere die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund ist in den letzten Jahren unter dem Druck anwachsender Migrationsströme zunehmend zu einem zentralen Gegenstand der politischen Auseinandersetzung geworden (Wettstein et al., 2019). Insbesondere die *Bottom-up*- (DeLeon & DeLeon, 2002) und die hybriden Modelle (Matland, 1995) der Policy-Forschung legen jedoch nahe, dass der Erfolg von ADG-Maßnahmen durch konfligierende Ziele politischer und administrativer Entscheidungsträger*innen gefährdet sein kann. Es ist allerdings erstaunlich wenig darüber bekannt, inwiefern die individuellen Einstellungen öffentlich Beschäftigter als möglicher Faktor für den Erfolg solcher Policies in Betracht gezogen werden sollten.

Diese Frage ist darüber hinaus auch aus demokratietheoretischer Sicht von Bedeutung. Die Implementation von ADG-Maßnahmen in der Personalrekrutierung erfüllt insbesondere im öffentlichen Dienst zwei gesellschaftlich grundlegende Funktionen, welche die Legitimität staatlichen Handelns unterstreichen. Zum einen ermöglicht sie Chancengleichheit im Zugang zu öffentlichen Beschäftigungsverhältnissen, zum anderen hat der Staat als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion für die Umsetzung von ADG-Maßnahmen im privaten Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund haben öffentlich Beschäftigte, theoretisch gesprochen, dem idealtypischen Bürokratiemodell von Max Weber fol-

gend (Weber, 1922) ihren Dienst neutral und unabhängig von ihren individuellen und politischen Präferenzen zu versehen. Rechtlich ist dieses Unparteilichkeitsgebot in den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums verankert und bildet damit eine fundamentale Handlungsgrundlage für den öffentlichen Dienst. Empirisch erwarten wir aus den genannten Gründen von öffentlich Beschäftigten, dass sie politisch umstrittenen Policy-Maßnahmen, wie ADG-Maßnahmen, welche die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund unterstützen, neutraler gegenüberstehen als Nicht-Staatsdiener*innen.

Am Beispiel der anonymisierten Bewerbung nimmt diese Arbeit eine empirische Untersuchung dieses Zusammenhangs vor. Die anonymisierte Bewerbung bietet aus zwei Gründen einen geeigneten Gegenstand für diese Untersuchung. Erstens bedient sie sich einer einfachen Logik – dem Weglassen sensibler Daten – und ist daher leicht verständlich. Zweitens ist der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich nahezu einzigartig darin, Bewerber*innen umfassende persönliche Informationen, wie Familienstand und Fotos abzuverlangen, welche keinen zusätzlichen Informationsgehalt über die Qualifikation von Bewerber*innen bieten (Kanning, 2019). In der derzeitigen Arbeitsmarktsituation mit soziodemographischem Wandel, Fachkräftemangel und zunehmender auch internationaler Mobilität kann es allerdings erforderlich sein, diese Standards aufzuweichen, um im internationalen Wettbewerb um die besten Bewerber*innen erfolgreich zu sein.

In dieser Untersuchung werden die mittels einer Umfrage erhobenen politischen Meinungen von 637 privat und 602 öffentlich Beschäftigten und die Meinungen zur anonymisierten Bewerbung einem Subgruppenvergleich unterzogen.

Der folgende Abschnitt 2 liefert einen Überblick über Arbeitsmarktdiskriminierung und Policy-Maßnahme zur Anti-Diskriminierung. Anschließend werden die Hypothesen theoretisch hergeleitet. In Abschnitt 3 werden die Untersuchungsmethode und der Datensatz und in Abschnitt 4 die Ergebnisse der statistischen Analysen vorgestellt. Abschnitt 5 fasst die Arbeit zusammen und diskutiert deren Implikationen.

2 Theoretischer Rahmen

2.1 Diskriminierung und anonymisierte Bewerbung

Diskriminierung im Arbeitsmarkt ist trotz zahlreicher Initiativen und Policy-Maßnahmen in vielen Ländern nach wie vor ein weitverbreitetes Problem. Vor allem Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund sind häufig im Arbeitsmarkt unterrepräsentiert, arbeiten in weniger prestigeträchtigen Berufen oder mit geringerer Bezahlung als Männer bzw. Personen ohne Migrationshintergrund (Gottschall, 2018; Höhne & Buschoff, 2015; Kalter & Granato, 2018). Ein Grund für diese unterschiedlichen Erwerbslagen kann in strukturellen Ungleichheiten liegen, die zu ungleicher Verteilung von Humankapital und Qualifikationschancen führen können. Darüber hinaus zeigen jedoch zahlreiche experimentelle Studien, dass es zusätzlich Barrieren beim Eintritt in Arbeitsverhältnisse gibt. So zeigen verschiedene feldexperimentelle Untersuchungen, dass der ethnische Hintergrund einer Bewerber*in einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit hat, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden (Arai, Nekby & Bursell,

2016; Adida, Laitin & Valfort, 2010; Booth, Leigh & Varganova, 2012; Kaas & Manger, 2012; Koopmans, Veit & Yemane, 2018; McGinnity & Lunn, 2011; Midtbøen, 2015; Pager & Western, 2012; Weichselbaumer, 2017). Ebenso können das Alter (Büsch, Dahl & Dittrich, 2009), das Geschlecht (Becker, Fernandes & Weichselbaumer, 2019), beides zusammen (Neumark, Burn & Button, 2019) oder Mutterschaft (Correll, Benard & Paik, 2007) zu schlechteren Arbeitsmarktchancen führen.¹

Bei einem anonymisierten Bewerbungsverfahren werden sensible Merkmale der Bewerber*innen, die beispielsweise auf Alter, Geschlecht oder Herkunft schließen lassen, im ersten Schritt des Bewerbungsprozesses nicht zur Verfügung gestellt (Krause, Rinne, Zimmermann, Bösch & Alt, 2012).² Die Personen, die über die Einladung der Bewerber*innen zu einem Eignungstest oder Vorstellungsgespräch entscheiden, erhalten ausschließlich Informationen über die Qualifikationen der Bewerber*innen, was theoretisch allen Bewerber*innen die gleichen Chancen einräumt, ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikation beurteilt zu werden (Krause, Rinne, Zimmermann, Bösch & Alt, 2012, S. 47). Die Zusammensetzung des Pools an Bewerber*innen, der zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen wird, sollte sich dadurch verändern (Behaghel, Crépon & Le Barbanchon, 2012). Sobald die Entscheidung über die Eignung der Kandidat*innen getroffen ist und die Einladungen zum persönlichen Vorstellungsgespräch ausgesprochen wurden, werden sämtliche Informationen offengelegt. Die finale Einstellungsentscheidung wird schließlich vollständig informiert gefällt.

In mehreren Ländern wurden im Laufe des letzten Jahrzehnts Pilotprojekte durch die Regierungen initiiert, um die Wirksamkeit anonymisierter Bewerbungen im Feld zu testen. Anonymisierte Bewerbungen wurden in Deutschland, den Niederlanden, Schweden, Frankreich und Kanada über längere Zeiträume in verschiedenen Organisationen getestet. Generell wurde in den Studien, die in europäischen Ländern durchgeführt wurden, eine bessere Chancengleichheit bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch für Frauen und teilweise auch für Migrant*innen beobachtet (Aslund & Nordström Skans, 2012; Behaghel, Crépon & Le Barbanchon, 2012; Bøg & Kranendonk, 2011; Krause, Rinne & Zimmermann, 2014; Krause, Rinne, Zimmermann, Bösch & Alt, 2012), jedoch nicht in Kanada (Government of Canada, 2018). In den Niederlanden wurde unabhängig vom Verfahren kein Unterschied bei der Einstellungswahrscheinlichkeit von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund festgestellt (Bøg & Kranendonk, 2011). Die Befunde aus Schweden (Aslund & Nordström Skans, 2012) und Frankreich (Behaghel, Crépon & Le Barbanchon, 2012) zeigen darüber hinaus, dass das Verfahren allerdings nur für Frauen die Wahrscheinlichkeit erhöht, tatsächlich eingestellt zu werden, für Menschen mit Migrationshintergrund konnte ein solcher Zusammenhang in keinem der Pilotprojekte nachgewiesen werden.

Neben den Pilotstudien kommen weitere empirische Untersuchungen anonymer Bewerbungssituationen ebenso zu gemischten Ergebnissen. In den USA untersuchen Claudia Goldin und Cecilia Rouse (2000) wie sich *Blind Auditions* in acht US-amerikanischen Philharmonieorchestern seit den 1950er Jahren auf die Bewerber*innenauswahl auswirken. Sie zeigen, dass sich der Anteil von Frauen in dieser Zeit erhöht hat. Eine in Australien durchgeführte experimentelle Studie mit Personalverantwortlichen (Hiscox, Oliver, Ridgway, Arcos-Holzinger, Warren & Willis, 2017) konnte hingegen keine Vorteile feststellen. Annabelle Krause, Ulf Rinne und Klaus F. Zimmermann (2012b) finden sogar negative Auswirkungen der Anonymisierung auf die Chancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die interviewbasierten Ergebnisse der Untersu-

chung von Maraiyah Foley und Sue Williamson (2018) deuten darauf hin, dass Personalmanager*innen in anonymisierten Bewerbungen nach impliziten Hinweisen auf geschlechtliche Identität suchen, die auf diese Weise doch Teil des Auswahlprozesses werden kann. Insgesamt zeigen die empirischen Befunde, dass die anonymisierte Bewerbung vor allem dann positive Auswirkungen auf den Rekrutierungsprozess hat, wenn in den Organisationen bisher keine Diversitätsstrategie etabliert ist (Behaghel, Crépon & Le Barbanchon, 2012; Krause, Rinne & Zimmermann, 2012a; 2014)³ und Personalverantwortliche, die bereits sensibel für das Thema Anti-Diskriminierung sind, die Maßnahme nicht als Affront seitens der Geschäftsführung verstehen (Foley & Williamson, 2018).

Diese Arbeit widmet sich der Untersuchung der individuellen Einstellung öffentlich Beschäftigter gegenüber einer ADG-Policy-Maßnahme und dem Zusammenhang mit der persönlichen politischen Meinung. In den folgenden Abschnitten werden die theoretischen Erwartungen und die Hypothesen erläutert.

2.2 Politische Meinung und Meinung zu Policy-Maßnahmen

Die gemischten empirischen Befunde zur anonymisierten Bewerbung legen nahe, dass das Verfahren nicht unter allen Umständen eine positive Wirkung entfaltet. Eine inhaltlich kritische Meinung zur Maßnahme scheint daher durchaus gerechtfertigt. Gleichwohl muss zwischen sachlich fundierter und damit angebrachter Kritik, die sich auf die Ausführung oder Wirkweise der anonymisierten Bewerbung bezieht und einer ideologisch motivierten Kritik unterschieden werden. Als ADG-Maßnahme, die explizit die Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund verhindern soll, kann Kritik an dieser Policy-Maßnahme auch aus politisch-ideologischem Kalkül heraus vorgebracht werden. Anders formuliert, wäre die Meinung zu einer Policy-Maßnahme auf rein sachliche Argumente gestützt, wäre sie unabhängig von der politischen Meinung einer Person und wäre über das gesamte politische Spektrum gleichverteilt. Gibt es jedoch einen Zusammenhang zwischen beiden Maßen, muss davon ausgegangen werden, dass ein Konflikt zwischen den Zielen der Maßnahme und der individuellen politischen Präferenz vorliegt.

Die anonymisierte Bewerbung hat zum Ziel, gleiche Chancen auf den Zugang zum Arbeitsmarkt für Angehörige benachteiligter Gruppen zu schaffen, indem alle Bewerber*innen ausschließlich anhand ihrer Leistungsparameter beurteilt werden. Dieses Ziel kann jedoch mit politischen Präferenzen und verinnerlichten gesellschaftlichen Normen der Personen, die sie anwenden sollen, in Konflikt stehen. Obgleich ein Zusammenhang zwischen politischen Präferenzen und Einstellungen gegenüber ADG-Maßnahmen auf den ersten Blick logisch zwingend erscheint, zeigt die empirische Forschung, dass dies nicht unmittelbar der Fall sein muss (Kuklinski et al., 1997). Im Gegenteil, die Ablehnung einzelner Maßnahmen kann sich stattdessen durch das gesamte politische Spektrum ziehen (Gilens, Sniderman & Kuklinski, 1998).

Gleichwohl ist die politische Einstellung eng verknüpft mit der Meinung zu Migration und gesellschaftlicher Vielfalt (siehe Mair, 2007, p. 213 für einen Überblick). Empirische Studien bestätigen diesen Zusammenhang (Hainmueller & Hopkins, 2015). So zeigt sich, dass Personen mit einer linksgerichteten politischen Einstellung Gleichstellungspolitikern, Migration und Migrant*innen eher bevorzugen als rechtsgerichtete In-

dividuen (z. B. Ceobanu & Escandell, 2010). Umfrageexperimentelle Untersuchungen legen außerdem einen empirischen Zusammenhang zwischen einer rechten politischen Meinung und diskriminierenden Einstellungspräferenzen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund (Baekgaard & George, 2018; Jankowski, Prokop & Tepe, 2020) und der Akzeptanz des Repräsentationsprinzips im öffentlichen Dienst nahe (Prokop, Jankowski & Tepe, 2019). Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, anzunehmen, dass Individuen die anonymisierte Bewerbung grundsätzlich stärker ablehnen, wenn sie sich dem rechten politischen Spektrum zuordnen, während Personen, die sich als links bezeichnen, die Maßnahme eher befürworten. Folgende Hypothese leitet sich daraus ab:

H1: Je rechter die politische Einstellung, desto stärker ist die Ablehnung der anonymisierten Bewerbung.

2.3 Neutralität im öffentlichen Dienst

Um Public Policies in die Praxis umzusetzen bedarf es der Implementation durch die öffentliche Verwaltung (Knill & Tosun, 2015, S. 119). Die Policy-Implementationsforschung zeigt, dass die Abweichung vom ursprünglichen Ziel regelmäßig zu den Begleiterscheinungen der Policy-Implementation gehört. Die Ursachen für das Nichterreichen der Policy-Ziele sind vielfältig. Die bisherigen Ansätze analysieren den Policy-Implementationsprozess in der Regel aus der institutionellen Makro- und Meso-Perspektive. In der Literatur werden Schwächen im Design der Policy, bei der Gestaltung der Instrumente und Kontrollen, eine unzureichende institutionelle Einbettung oder fehlende administrative Ressourcen als Hindernisse diskutiert (Knill & Tosun, 2015, S. 137). Mikro-Mechanismen dagegen sind bislang nicht Gegenstand der Policy-Implementationsforschung.

Behavioristische Modelle werden bisher vor allem für die Analyse der Policy-Formulierung eingesetzt (Munro, 2009). So kommen beispielsweise Prinzipal-Agenten-Modelle (Pandey & Wright, 2006) sowie Mechanismen der gebundenen Rationalität für die Untersuchung kollektiver Entscheidungsprozesse (Jones, 2002) zur Anwendung. Damit folgt die Verwaltungsforschung anderen Disziplinen wie den *Behavioral economics* (Kahneman & Tversky, 1979) oder der Politischen Psychologie (Huddy, Sears & Levy, 2013) und zeigt, dass sich individuelle Motive auch auf Policy-Prozesse auswirken können. Generell steigt in den letzten Jahren der Anteil an Forschungsarbeiten, die psychologische Theorien und verhaltensorientierte Konzepte mit verwaltungswissenschaftlichen Fragestellungen und Konzepten verknüpfen (Grimmelikhuijsen, Jilke, Olsen & Tummers, 2017; Olsen, Tummers, Grimmelikhuijsen & Jilke, 2018; Moynihan, 2018; Tepe, 2016; Tepe & Prokop, 2018).

Public Policies sind das Ergebnis des politischen Aushandlungsprozesses und verfolgen damit in der Regel politische Ziele. Gemäß dem Ansatz der *street-level bureaucracy* (Lipsky, 1980) verfügen öffentlich Beschäftigte über administrativen Entscheidungsspielraum. Öffentlich Beschäftigte sind an die institutionellen Regelungen gebunden und haben ihren Dienst entsprechend der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz, § 60 Bundesbeamtengesetz) unparteiisch zu verrichten. Gleichwohl haben auch öffentlich Beschäftigte eine persönliche Meinung zu politischen Programmen und politische Überzeugungen, die den Zielen

einzelner Policies entgegenstehen können. Die individuelle Beurteilung einer Policy-Maßnahme geschieht regelmäßig im Spannungsfeld zwischen ihren gesellschaftlichen und organisationalen Zielen und den persönlichen Präferenzen oder Normen. So können Konflikte zwischen den Zielen einer Policy-Maßnahme und den individuellen Einstellungen zu psychologischer Dissonanz und schließlich zu sinkender Bereitschaft führen, Policies, die der eigenen Überzeugung widersprechen, umzusetzen (Tummers & Bekkers, 2014). Vor allem der Policy-Inhalt scheint dabei eine wichtige Rolle für die Bereitschaft zur Umsetzung von Maßnahmen zu spielen (Tummers, Bekkers & Steijn, 2009; Tummers, Steijn & Bekkers, 2012).

Bislang adressieren nur wenige verwaltungswissenschaftliche Forschungsarbeiten den Einfluss der persönlichen politischen Meinung auf Fragen der Ausgestaltung von Verwaltungshandeln. Eine Ausnahme bildet die Arbeit von Michael Jankowski, Christine Prokop und Markus Tepe (2020). Jankowski, Prokop und Tepe (2020) zeigen anhand umfrageexperimenteller Daten, dass die politische Meinung einen Einfluss auf die Beurteilung der Eigenschaften von Bewerber*innen in öffentlichen Rekrutierungsprozessen haben kann. Allerdings finden sie auch, dass dieser Zusammenhang unter öffentlich Beschäftigten im Vergleich zu privat Beschäftigten weniger stark ausgeprägt ist. Dies entspricht den Erwartungen, die das Neutralitätsgebot an öffentlich Beschäftigte richtet. In Anlehnung an das Weberianische Bürokratiemodell (Weber, 1922) und die allgemeinen Beamtengrundsätze sollten die individuellen Einstellungen öffentlich Bediensteter weder beim Verhalten gegenüber Bürger*innen noch für die Beurteilung und Umsetzung von Policy-Maßnahmen eine Rolle spielen (Rothstein & Teorell, 2008).

Die verwaltungswissenschaftliche Literatur geht zudem vielfach davon aus, dass sich Personen, die im öffentlichen Sektor arbeiten, sich in besonderem Maße mit der gesellschaftlichen Dimension ihrer Beschäftigung identifizieren und sich deswegen für eine öffentliche Beschäftigung entscheiden (Leisink & Steijn, 2008). Auf dieser Beobachtung basiert das Konzept der Public Service Motivation (PSM), welches beschreibt, dass öffentlich Beschäftigte ein besonderes Interesse daran haben, im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit dem Gemeinwohl zu dienen (Perry, Hondeghem & Wise, 2010; Vandenabeele, 2008). PSM wird häufig auch im Zusammenhang mit einer ausgeprägten intrinsischen prosozialen und altruistischen Arbeitsmotivation unter öffentlich Beschäftigten verstanden (Van Witteloostuijn, Esteve & Boyne, 2017; Piatak & Holt, 2020; Schott, Neumann, Baertschi & Ritz, 2019). Darüber hinaus wirken Sozialisierungseffekte in der stark reglementierten Umgebung einer öffentlichen Verwaltung zusätzlich verstärkend auf das Prinzip der Unparteilichkeit (Boyne, 2002; Villadsen & Wulff, 2018). Haben öffentlich Beschäftigte also die normativen Prinzipien nach einer unparteilichen Ausübung ihrer hoheitlichen Aufgaben internalisiert, sollten sie sich stärker mit dem der Neutralität verpflichteten Berufsethos identifizieren als privat Beschäftigte. Im Vergleich mit nicht öffentlich beschäftigten Personen sollten sich daher Unterschiede in der Beurteilung der Policy-Maßnahme zeigen. Daraus leitet sich die folgende Hypothese ab:

H2: Der Einfluss der politischen Einstellung auf die Beurteilung der anonymisierten Bewerbung ist unter öffentlich Beschäftigten geringer ausgeprägt als unter privat Beschäftigten.

3 Methode und Daten

3.1 Umfrage und Variablen

Die Datenerhebung wurde mittels einer Umfrage durchgeführt. Alle in der Untersuchung verwendeten Variablen werden in *Tabelle 3* (Anhang) aufgeführt. Die Einstellung zur anonymisierten Bewerbung wird mit folgender Frage gemessen:

„In einer anonymisierten Bewerbung sind keine Angaben zum Namen, Alter, Geschlecht und der Nationalität enthalten. Sie soll ein diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren ermöglichen. Wie stehen Sie zu der folgenden Aussage? Anonymisierte Bewerbungen im öffentlichen Dienst“...

- „... sind eine effektive Maßnahme, um Diskriminierung zu verhindern.“
- „... führen zur Auswahl der besten Bewerbungen.“
- „... verschlechtern die Chancen benachteiligter Gruppen im Bewerbungsprozess.“
- „... verlagern Diskriminierung auf einen späteren Zeitpunkt im Bewerbungsprozess.“
- „... sind mit unverhältnismäßig großem bürokratischen Aufwand verbunden.“
- „... diskriminieren Bewerber aus ansonsten nicht-benachteiligten Gruppen.“

Das Maß an Zustimmung zu jedem der Items wird mit einer 5-stufigen Likert-Skala gemessen (Stimme nicht zu, Stimme eher nicht zu, Teils teils, Stimme eher zu, Stimme zu).

Die ersten beiden Items adressieren die beiden wichtigsten Ziele der anonymisierten Bewerbung. Die vier letzten Items beziehen sich auf die prominentesten Kritikpunkte, sie werden für die Analyse umgekehrt. Hohe Werte bilden damit eine positive Einstellung zur anonymisierten Bewerbung ab. Für die Analyse wird eine explorative Faktorenanalyse über die sechs Items durchgeführt, aus der sich drei Faktoren ergeben. Von diesen hat nur der erste einen Eigenwert > 1 (1.62) und wird daher entsprechend des Kaiser-Kriteriums für die Analyse herangezogen.⁴ Die Faktorladungen der einzelnen Items werden in *Tabelle 7* (Anhang) dargestellt. Dieser Faktor („Einstellung zur anonymisierten Bewerbung“) wird zur Vereinfachung der Interpretation und zur Vergleichbarkeit mit den einzelnen Items z-standardisiert und hat eine Ausprägung von -3,28 bis 2,36. Positive Werte zeigen an, dass eine Person von der Wirksamkeit der Maßnahme überzeugt ist, während sie die Kritikpunkte nicht teilt. Negative Werte bedeuten, dass die Person die anonymisierte Bewerbung für unwirksam hält und eher kritisiert.

Die politische Einstellung als erklärende Variable wird mit der in der politikwissenschaftlichen Forschung häufig verwendeten politischen Selbstverortung gemessen:

„Viele Leute verwenden die Begriffe „links“ und „rechts“, wenn es darum geht, unterschiedliche politische Einstellungen zu kennzeichnen. Wo würden Sie sich auf einer Skala von 0 bis 10 verorten, wenn 0 „ganz links“ und 10 „ganz rechts“ bedeutet?“

Die Position wird mittels eines Sliders [0-10] angegeben. Zur Vereinfachung der Darstellung wird die Variable in der deskriptiven Analyse in drei Kategorien aufgeteilt (links = 0-4, mitte = 5, rechts = 6-10). In der multiplen Regressionsanalyse wird die politische Einstellung als metrische Variable verwendet.

Das Antwortverhalten kann von den eigenen Erfahrungen bzw. der Betroffenheit beeinflusst sein, weshalb sie als Kontrollvariablen in die Analyse einbezogen werden. Die Variable Personalverantwortung zeigt an, ob die Person Erfahrungen mit der Durchführung von Bewerbungsverfahren aus der Arbeitgeberperspektive hat. Das Geschlecht, ein eigener Migrationshintergrund sowie das Alter kontrollieren dafür, ob die

befragte Person potenziell von ADG-Maßnahmen wie der anonymisierten Bewerbung profitiert (Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, junge/ältere Personen).

3.2 Rekrutierung und Teilnehmer*innen

Für die Umfrage wurden insgesamt 1.239 Personen rekrutiert. Die Teilnehmer*innen teilen sich in drei Gruppen: Studierende der Verwaltung, Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung⁵ sowie privat Beschäftigte. Die Befragung von Personen mit einschlägiger Ausbildung und Berufserfahrung ermöglicht, die realen Berufserfahrungen des jeweiligen Arbeitssektors abzubilden. Die Verwaltungsstudierenden wurden per E-Mail an einer deutschen Verwaltungsfachhochschule für die freiwillige Teilnahme rekrutiert. Sie sind in die Studiengänge Allgemeine Verwaltung, Verwaltungsbetriebswirtschaft (beide Bachelor) sowie den Weiterbildungsstudiengang Kommunales Verwaltungsmanagement (Master) eingeschrieben. Alle zum Zeitpunkt der Befragung (Oktober 2017) immatrikulierten 1.150 Studierenden dieser drei Studiengänge wurden per E-Mail eingeladen. Insgesamt liegen 401 vollständige Antworten vor, sodass eine Rücklaufquote von 35% erreicht werden konnte. Die Absolvent*innen dieser Studiengänge arbeiten in der Regel im Anschluss an das Studium im gehobenen und höheren öffentlichen Dienst, welcher den Großteil der öffentlichen Verwaltung in Deutschland bildet. Die Studierenden arbeiten verpflichtend parallel zum Studium in öffentlichen Einrichtungen und verfügen daher zum Zeitpunkt der Befragung bereits über einschlägige Berufserfahrung im öffentlichen Dienst. Die Masterstudierenden weisen eine längere Berufserfahrung auf, da es sich um einen Weiterbildungsstudiengang handelt, der neben der beruflichen Tätigkeit in der Kommunalverwaltung ausgeführt wird.

Die Teilnehmenden der öffentlichen Verwaltung sind kommunale Beschäftigte. Sie wurden im März 2019 per E-Mail im gesamten Bundesgebiet rekrutiert. Diese Teilnehmer*innen sind über herkömmliche Anbieter kaum zu erreichen, sodass sie direkt kontaktiert wurden (siehe Deros, Pepermans & Ryan, 2017, die einen ähnlichen Ansatz verwenden, um Personalverantwortliche im privaten Sektor zu rekrutieren). Insgesamt konnten 201 vollständige Umfragen generiert werden. Alle 7.702 Kommunen im Bundesgebiet wurden dafür per E-Mail kontaktiert, was eine Rücklaufquote von 3,6% ausmacht. Diese niedrige Rücklaufquote limitiert einerseits die Aussagekraft dieser Untersuchung, gleichzeitig ist das Erreichen dieser speziellen Gruppe von öffentlich Beschäftigten ein Novum in der deutschen Verwaltungsforschung und bietet einen deutlichen Mehrwert für die Untersuchung der individuellen Einstellungen öffentlich Beschäftigter.

Die dritte Gruppe setzt sich aus privat Beschäftigten zusammen. Der Zugang zur Versendung des Umfragelinks wurde über den national operierenden und ISO-zertifizierten Panel-Anbieter respondi im August 2017 bereitgestellt. Insgesamt wurden 637 vollständige Antworten generiert. Da Access Panels nicht als vollständig repräsentativ für die Bevölkerung betrachtet werden können, wurden die Teilnehmer*innen zur Sicherstellung eines Mindestmaßes an Übereinstimmung mit der Zielstichprobe quotiert nach Geschlecht und Alter entsprechend der Mikrozensus-Daten rekrutiert (Poynter, 2010). In der Umfrage wurden zusätzlich zur Sicherstellung der Teilnahmequalität Aufmerksamkeitsfragen und ein Geschwindigkeitsfilter implementiert.

Alle befragten Personen können aufgrund ihrer Berufserfahrung Bewerbungsverfahren aus der Perspektive von Arbeitnehmer*innen reflektieren sowie teilweise aus der spezifischen organisationalen Perspektive ihres Arbeitgebers beurteilen. Unter den

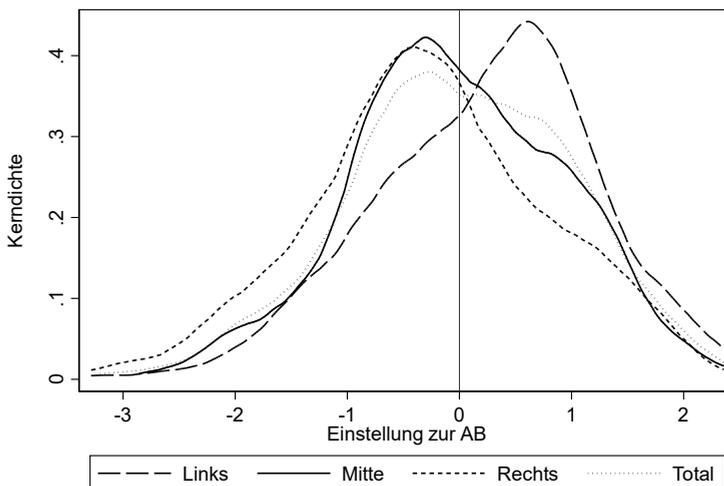
Befragten haben 96% der öffentlich Beschäftigten und 34% der privat Beschäftigten Erfahrungen mit Personalverantwortung. Die Studierenden haben naturgemäß keine eigenen Erfahrungen mit Personalverantwortung (siehe *Tabelle 8 (Anhang)*).⁶

4 Empirische Ergebnisse

4.1 Deskriptive Befunde

Die Auswertung der Daten nach den drei Kategorien der politischen Selbstverortung zeigen, dass die politische Einstellung einen Einfluss auf die Einstellung zur anonymisierten Bewerbung hat (siehe *Tabelle 4 (Anhang)*). In *Abbildung 1* sind die Kerndichteschätzer für die Einstellung zur anonymisierten Bewerbung nach politischer Ideologie abgetragen. Es zeigt sich, dass Befragte, die sich dem linken politischen Spektrum zuordnen, die Maßnahme stärker befürworten als Personen, die sich politisch in der Mitte oder rechts verorten. Diese Ergebnisse decken sich insofern mit der in Hypothese H1 aufgestellten Erwartung, dass eine stärker rechtsgerichtete politische Einstellung, mit einer stärkeren Ablehnung der anonymisierten Bewerbung einhergeht.

Abbildung 1: Einstellung zur anonymisierten Bewerbung nach politischer Ideologie

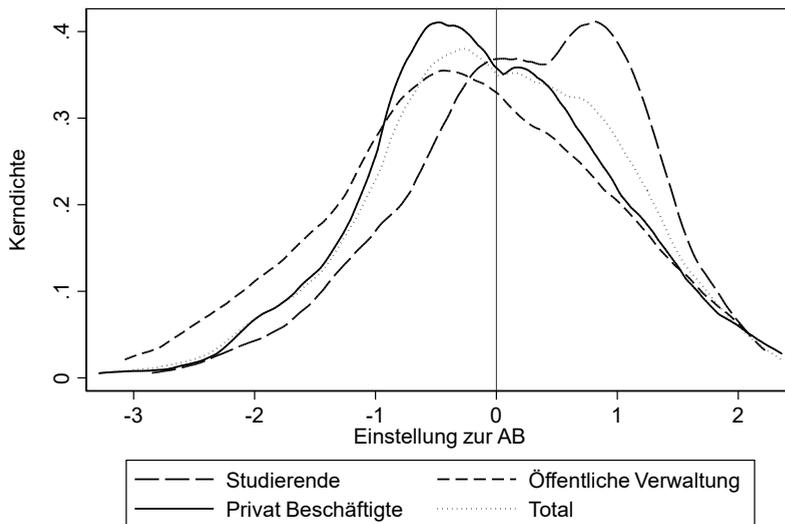


Quelle: Eigene Darstellung.

Die Verteilung der Einstellung zur anonymisierten Bewerbung unterteilt nach Befragtengruppen zeigt, dass die Studierenden der Verwaltung eine positivere Einstellung gegenüber der anonymisierten Bewerbung haben, als die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung und die privat Beschäftigten (siehe *Tabelle 5 (Anhang)* und *Abbildung 2*).⁷ Diese Befunde implizieren zunächst, dass die Einstellung zur anonymisierten Bewerbung zwischen den Gruppen variiert. Ein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Arbeitssektoren scheint dagegen nicht erkennbar. Generell sind die Studierenden der Verwaltung häufiger links eingestellt (42,7%, siehe *Tabelle 6 (Anhang)*) als öffentlich Beschäftigte (33,2%) und als privat Beschäftigte (31,3%). Dasselbe gilt allerdings

auch für eine rechte politische Einstellung. Die Studierenden identifizieren sich häufiger mit der politischen Rechten (29,4%) als privat (28,6%) und öffentlich Beschäftigte (21,4%). Diese Unterschiede zwischen den Gruppen sind allerdings nicht statistisch signifikant. Im folgenden Abschnitt wird untersucht, ob der Zusammenhang zwischen Einstellung zur anonymisierten Bewerbung von der politischen Einstellung unter Einbeziehung von Kontrollvariablen statistische Signifikanz aufweist und ob dieser Zusammenhang von der Zugehörigkeit zum öffentlichen Sektor moderiert wird.

Abbildung 2: Einstellung zur anonymisierten Bewerbung nach Befragtengruppe



Quelle: Eigene Darstellung.

4.2 Multiple Regressionsanalyse

In *Tabelle 1* sind die Ergebnisse der OLS-Regression zusammengefasst. Modell 1 zeigt das Basismodell, Modell 2 das Interaktionsmodell, beide inklusive aller Kontrollvariablen. Die abhängige Variable ist der standardisierte Faktor zur Einstellung gegenüber der anonymisierten Bewerbung. Höhere Werte zeigen eine positive Haltung gegenüber der Maßnahme an. Die Ergebnisse bestätigen die deskriptiven Befunde zum Einfluss der politischen Einstellung auf die Beurteilung der anonymisierten Bewerbung und die entsprechenden theoretischen Erwartungen. Je rechter die politische Einstellung, desto negativer wird die anonymisierte Bewerbung beurteilt ($-0,119^{***}$, *Tabelle 1*, Modell 1). Um einen Einblick erhalten zu können, aus welchen Fragebogenitems sich diese Beurteilung im Detail zusammensetzt, wurden die Ergebnisse getrennt für alle sechs Items repliziert und in *Tabelle 2* dargestellt. Die negative Bewertung der Maßnahme resultiert demzufolge aus allen sechs Fragebogenitems. Am stärksten korrelieren die Items „Verhindert Diskriminierung“ ($-0,200^{***}$, *Tabelle 2*, Modell 1), „Diskriminiert“ ($-0,195^{***}$, *Tabelle 2*, Modell 6) sowie „Bestenauslese“ ($-0,157^{***}$, *Tabelle 2*, Modell 2) negativ mit der politischen Einstellung. Daraus lässt sich ableiten: Je rechter eine Person eingestellt ist, desto weniger zeigt sie sich von der Wirksamkeit der anonymi-

sierten Bewerbung als ADG-Maßnahme und Werkzeug der Bestenauslese überzeugt und desto eher ist sie der Meinung, dass die Maßnahme ansonsten nicht benachteiligte Gruppen diskriminiert. Die Ergebnisse bestätigen insgesamt die Hypothese H1.

Tabelle 1: Ergebnisse der Regressionsanalyse

	(1) Einstellung zur AB	(2) Einstellung zur AB
Politische Einstellung	-0,119*** [0,01]	-0,101*** [0,02]
<i>Befragten</i> gruppe		
Studierende der Verwaltung	0,211*** [0,08]	0,373** [0,19]
Öffentliche Verwaltung	-0,076 [0,10]	0,299 [0,34]
Personalverantwortung	-0,191** [0,08]	-0,194** [0,08]
Frau	0,107* [0,06]	0,101* [0,06]
Migrationshintergrund	-0,017 [0,09]	0,008 [0,09]
<i>Alter</i>		
36 bis 45 Jahre	0,057 [0,09]	0,062 [0,09]
46 bis 55 Jahre	-0,043 [0,08]	-0,039 [0,08]
ab 55 Jahre	0,140 [0,11]	0,132 [0,11]
Studierende Verwaltung #		-0,034
Politische Einstellung		[0,04]
Öffentlich Beschäftigte #		-0,077
Politische Einstellung		[0,07]
Konstante	0,505*** [0,11]	0,420*** [0,12]
N	1.239	1.239
R ²	0,080	0,081

Anmerkung: OLS Regression mit robusten Standardfehlern; Standardfehler in eckigen Klammern; *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01; Abhängige Variable: z-standardisierter Faktor „Einstellung zur anonymisierten Bewerbung“: -3,28-negativ – 2,36-positiv; Politische Einstellung: 0-links - 10-rechts; Befragtengruppe: Referenz Studierende der Verwaltung; Personalverantwortung: 1-Ja, 0-Nein; Frau: 1-Weiblich, 0-Männlich; Migrationshintergrund: 1-Ja, 0-Nein; Alter: Referenz bis 35 Jahre

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Analyse bestätigt darüber hinaus auch die deskriptiven Befunde zu den Teilnehmer*innengruppen und liefert darüber hinaus detailliertere Einsichten in die Determinanten der Einstellung gegenüber der anonymisierten Bewerbung. So haben die Studierenden der Verwaltung im Vergleich zu den privat Beschäftigten generell eine positive Einstellung zur anonymisierten Bewerbung (0,211***, *Tabelle 1*, Model 1), welche aus den Items „Verschlechtert Chancen (umgekehrt)“ (0,496***, *Tabelle 2*, Modell 3) und „Diskriminiert“ (0,779***, *Tabelle 2*, Modell 6) resultiert. Die beiden Beschäftigtengruppen mit längerer Berufserfahrung unterscheiden sich dagegen im Basismodell nicht signifikant voneinander (*Tabelle 1*, Modell 1). Allerdings zeigt die Auswertung

der einzelnen Items, dass in den Items „Bestenauslese“ (-0,478***, *Tabelle 2*, Modell 2) und „Verhindert Diskriminierung“ (-0,354*, *Tabelle 2*, Modell 1) die öffentlich Beschäftigten eine negativere Einstellung als die privat Beschäftigten haben. Gleichzeitig sehen öffentlich Beschäftigte weniger als privat Beschäftigte das Problem, dass durch anonymisierte Bewerbungen ansonsten nicht benachteiligte Gruppen benachteiligt werden könnten (0,390**, *Tabelle 2*, Modell 6). Diese Ergebnisse bleiben bestehen, wenn der unterschiedlichen soziodemographischen Struktur der Studierendengruppe durch Gewichtung Rechnung getragen wird (siehe *Tabelle 9* (Anhang)). Dass die Studierenden deutlich jünger sind als die anderen Gruppen, kommt demnach nicht für die Erklärung der Subgruppenunterschiede in Betracht. Diese scheinen eher auf systematische Unterschiede in der Einstellung gegenüber der anonymisierten Bewerbung zu beruhen.

Tabelle 2: Regressionsergebnisse einzelne Items zur Einstellung zur anonymisierten Bewerbung

	(1) Verhindert Diskrimi- nierung	(2) Besten- auslese	(3) Verschlech- tert Chancen (umgekehrt)	(4) Verlagert Diskrimi- nierung (umgekehrt)	(5) Bürokrati- scher Aufwand (umgekehrt)	(6) Diskrimi- niert (umgekehrt)
Politische Einstellung	-0,200*** [0,03]	-0,157*** [0,03]	-0,081** [0,03]	-0,069** [0,03]	-0,099*** [0,03]	-0,195*** [0,03]
<i>Befragten- gruppe</i>						
Studierende der Verwaltung	0,151 [0,15]	0,081 [0,15]	0,496*** [0,15]	-0,043 [0,15]	0,095 [0,15]	0,779*** [0,16]
Öffentliche Verwaltung	-0,354* [0,19]	-0,478*** [0,18]	-0,092 [0,17]	0,291 [0,19]	-0,076 [0,18]	0,390** [0,18]
Personalverantwortung	-0,283* [0,16]	-0,453*** [0,15]	0,166 [0,14]	-0,202 [0,15]	-0,154 [0,14]	-0,048 [0,15]
Frau	0,269** [0,11]	0,160 [0,11]	-0,103 [0,11]	0,071 [0,11]	0,084 [0,10]	0,063 [0,11]
Migrationshintergrund	0,083 [0,18]	-0,031 [0,19]	-0,087 [0,17]	0,163 [0,17]	-0,070 [0,17]	-0,121 [0,15]
<i>Alter</i>						
36 bis 45 Jahre	0,198 [0,17]	0,196 [0,17]	-0,039 [0,16]	0,168 [0,17]	0,019 [0,17]	-0,178 [0,16]
46 bis 55 Jahre	0,019 [0,16]	-0,101 [0,16]	-0,113 [0,15]	0,152 [0,16]	-0,036 [0,16]	-0,243 [0,15]
ab 55 Jahre	0,167 [0,21]	0,179 [0,20]	0,049 [0,19]	0,353 [0,19]	0,167 [0,20]	0,052 [0,20]
N	1239	1239	1239	1239	1239	1239

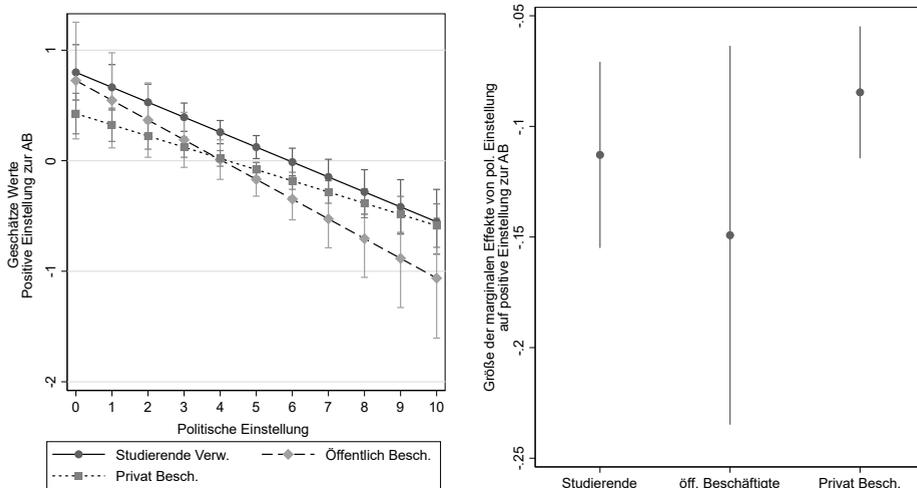
Anmerkung: Ordered Logit Regression mit robusten Standardfehlern; Standardfehler in eckigen Klammern; *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01; Abhängige Variablen: z-standardisierte Fragebogenitems; Politische Einstellung: 0-links - 10-rechts; Befragten-Gruppe: Referenz Studierende der Verwaltung; Personalverantwortung: 1-Ja, 0-Nein; Frau: 1-Weiblich, 0-Männlich; Migrationshintergrund: 1-Ja, 0-Nein; Alter: Referenz bis 35 Jahre

Quelle: Eigene Darstellung.

Persönliche Erfahrung mit Personalverantwortung hat darüber hinaus einen Einfluss auf die Einstellung. Personen mit Personalerfahrung sind deutlich ablehnender gegenüber dem Verfahren (-0,191**, *Tabelle 1*, Model 1). Die Auswertung der einzelnen Fragebogenitems in *Tabelle 2* zeigt, dass Personen mit Personalverantwortung insbesondere ge-

ringe Zustimmungswerte zeigen zu den Aussagen, die anonymisierte Bewerbung „Verhinder[e] Diskriminierung“ ($-0,283^*$, *Tabelle 2*, Modell 1) und Sorge für eine „Bestenauslese“ ($-0,453^{***}$, *Tabelle 2*, Modell 2). Diese beiden Items messen die Einstellung gegenüber der Wirksamkeit als ADG-Maßnahme. Das Antwortverhalten der Personalverantwortlichen deutet demnach darauf hin, dass diese die Maßnahme zur Zielerreichung für ungeeignet halten. Verschiedene Erklärungen können für diesen Befund in Betracht kommen. So könnten zum Beispiel Personen mit Personalerfahrung Rekrutierungspraktiken, die ihnen bekannt und die etabliert sind, aus Gewohnheit bevorzugen und deswegen für besser geeignet halten. Die Klärung der kausalen Mechanismen hinter diesem Befund muss jedoch zukünftigen Forschungsarbeiten überlassen werden.

Abbildung 3: Moderation des Einflusses der politischen Einstellung durch den Arbeitssektor



Quelle: Eigene Darstellung.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass Frauen die Maßnahme grundsätzlich positiver beurteilen als Männer ($0,107^*$, *Tabelle 1*, Modell 1). Frauen sind vor allem von der Wirksamkeit der anonymisierten Bewerbung gegen Diskriminierung überzeugt ($0,269^*$, *Tabelle 2*, Modell 1). Personen mit Migrationshintergrund sowie ältere Personen hingegen, als weitere benachteiligte Gruppen, die potenziell von der Maßnahme profitieren, zeigen keine anderen Einstellungen als ihre Vergleichsgruppen.

Die Ergebnisse des Interaktionsmodells (siehe *Tabelle 1*, Modell 2) sind in der *Abbildung 3* grafisch dargestellt. Im linken Teil der Abbildung sind auf der y-Achse die geschätzten Werte des Interaktionsmodells und auf der x-Achse die politische Einstellung abgetragen. Die Schätzer für jede der Befragtengruppen sind in jeweils einem Graphen abgebildet. Die rechte Abbildung zeigt die Größe der marginalen Effekte der politischen Einstellung auf die Einstellung zur anonymisierten Bewerbung für die drei Befragtengruppen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die politische Einstellung unter öffentlich Beschäftigten einen stärkeren Einfluss hat als unter den beiden anderen Gruppen. Die überlappenden Konfidenzintervalle beider Abbildungen zeigen jedoch,

dass der Zusammenhang sich nicht statistisch signifikant zwischen den drei Gruppen unterscheidet. Das Konfidenzintervall für die öffentlich Beschäftigten ist aus zwei Gründen sehr groß. Einerseits ist die Fallzahl in dieser Gruppe mit $n=201$ vergleichsweise gering und andererseits verortet sich ein Großteil der Befragten dieser Gruppe in der Mittelkategorie des politischen Spektrums (47,3%, siehe *Tabelle 6* (Anhang)), was die Randbereiche mit relativ wenigen Beobachtungen zurücklässt. Auf Basis dieser Auswertung kann keine statistisch belastbare Aussage darüber getroffen werden, ob eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst moderiert, wie sich die politische Meinung auf die Einstellung zur anonymisierten Bewerbung auswirkt. Die Hypothese H2 kann somit nicht bestätigt werden. Die Auswertung gibt allerdings Hinweise darauf, dass rechts eingestellte privat Beschäftigte wie rechts eingestellte öffentlich Beschäftigte und Studierende der Verwaltung der anonymisierten Bewerbung eher ablehnend gegenüberstehen. Die persönliche Meinung hat somit unabhängig von einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst einen Einfluss auf die Beurteilung dieser Policy-Maßnahme.⁸

5 Zusammenfassung und Diskussion

Eine kritische Einstellung administrativer Entscheidungsträger gegenüber Policy-Maßnahmen kann die Implementation der Policy verlangsamen oder im schlimmsten Fall verhindern. Diese Arbeit untersucht, inwiefern die individuellen Einstellungen öffentlich Beschäftigter den Zielen von politisch kontroversen Policy-Maßnahmen entgegenlaufen und damit als möglicher Faktor für den Erfolg solcher Policies in Betracht gezogen werden sollten. Sie folgt damit einem behavioristischen Forschungsansatz, der in der internationalen Verwaltungsforschung zunehmend an Bedeutung gewinnt (Grimmelikhuijsen, Jilke, Olsen & Tummers, 2017; Olsen, Tummers, Grimmelikhuijsen & Jilke, 2018).

Die Ergebnisse einer Umfrage unter 1.239 öffentlich und privat Beschäftigten zeigen, dass Personen, die sich mit der politischen Rechten identifizieren, die anonymisierte Bewerbung für weniger wirksam halten und stärker kritisieren als links gerichtete Befragte. Dieses Ergebnis bestätigt die theoretische Erwartung, dass die Einstellung zur anonymisierten Bewerbung mit der politischen Einstellung zusammenhängt. Dieser Zusammenhang ist unter den drei Befragtengruppen (Studierende der Verwaltung, öffentlich und privat Beschäftigte) gleich stark ausgeprägt und widerspricht damit den Erwartungen an einen neutralisierenden Einfluss einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Diese Untersuchung zeigt daher, dass die politische Einstellung unabhängig vom Arbeitssektor einen Einfluss auf die Einstellung zur anonymisierten Bewerbung hat.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass Personen mit Personalerfahrung der anonymisierten Bewerbung kritisch gegenüberstehen. Über die Gründe dieser Beobachtung kann hier nur spekuliert werden, da sie über den Rahmen dieser Untersuchung hinausgehen. Zukünftige Forschung könnte allerdings Fragen adressieren, die dazu beitragen, mehr darüber zu erfahren, welche Faktoren die Meinung von Personalmanager*innen gegenüber ADG-Maßnahmen beeinflussen und welchen Einfluss eine öffentliche Beschäftigung dabei spielt.

Eine Stärke der vorliegenden Arbeit ist, dass Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung als Teilnehmer*innen gewonnen werden konnten. Sowohl die Berufsanfänger*innen als auch die erfahrenen Verwaltungsmitarbeiter*innen haben explizite Sozialisationserfahrungen in der öffentlichen Verwaltungspraxis. Der Vergleich der Einstellun-

gen der Verwaltungspraktiker*innen mit Bürger*innen in privaten Beschäftigungsverhältnissen erlaubt es, Schlussfolgerungen über die Unterschiede in der Internalisierung von Normen bezüglich ADG-Maßnahmen im öffentlichen Dienst zu ziehen. Allerdings muss einschränkend erwähnt werden, dass diese Aussagen beschränkt sind auf die öffentliche Kommunalverwaltung in Deutschland. Inwiefern die Ergebnisse übertragbar sind auf andere Beschäftigungsgruppen, Verwaltungsebenen oder Länder kann auf Basis dieser Studie nicht beurteilt werden. Des Weiteren kann aus den Ergebnissen nicht abgeleitet werden, ob und inwiefern die politischen Einstellungen einen Einfluss auf andere Policy-Maßnahmen oder weitere Aspekte der öffentlichen Personalrekrutierung haben. Die vorliegende Arbeit leistet einen ersten empirischen Beitrag dazu, den Zusammenhang zwischen politischer Einstellung und der Einstellung zu politisch kontroversen Politikfeldern, wie ADG-Policies zu testen. Ob und wie sich eine kritische Meinung gegenüber einzelnen Maßnahmen in der Praxis in Verwaltungshandeln niederschlägt, kann anhand der vorliegenden Daten nicht beantwortet werden. Anhand experimenteller Designs könnten zukünftige Forschungsarbeiten beispielsweise kausale und hochgradig intern valide Effekte in dieser Hinsicht testen. Ein Beispiel dafür liefert die Arbeit von Jankowski, Prokop und Tepe (2020), welche anhand eines *Conjoint Experiments* zeigt, dass der Einfluss der politischen Meinung auf eine diskriminierende Beurteilung der Eigenschaften von Bewerber*innen unter öffentlich Beschäftigten neutralisiert ist.

Bislang liegen nur wenige Arbeiten vor, die den Einfluss der politischen Meinung öffentlich Beschäftigter auf Fragen der Verwaltungspraxis empirisch analytisch untersuchen. Öffentlich Beschäftigte sind dazu angehalten, ihren Dienst ungeachtet ihrer persönlichen Meinung unparteilich auszuüben. Daraus leitet sich die Erwartung ab, dass sie Policy-Maßnahmen neutral gegenüberstehen und sie regelkonform anwenden. Ist dies nicht der Fall, können politische Einstellungen der Bediensteten die Leistungserbringung oder die Zusammensetzung des Personals im öffentlichen Dienst beeinflussen.

Anmerkungen

- 1 Die Nachuntersuchung verschiedener feldexperimenteller Studien durch David Neumark und Judith Rich (2019) relativiert die Effekte rassistischer Diskriminierung für den Arbeitsmarkt, nicht jedoch für den Wohnungsmarkt. Die Studie von David Neumark (2018) liefert einen umfangreichen Überblick über diverse experimentelle Studien zur Arbeitsmarktdiskriminierung.
- 2 Es gibt mehrere Verfahren einer anonymisierten Bewerbung (Krause, Rinne, Zimmermann, Bösch & Alt, 2012, S. 5). Die einstellende Organisation kann standardisierte Bewerbungsformulare verwenden, in die Bewerber*innen die gewünschten Informationen eintragen. Eine zweite Methode ist, herkömmliche Bewerbungen vor der Begutachtung zu anonymisieren. Die Anonymisierung kann entweder durch Eintragung der relevanten Daten in eine standardisierte Übersicht geschehen oder durch das Schwärzen sensibler Angaben (Krause, Rinne, Zimmermann, Bösch & Alt, 2012).
- 3 Die feldexperimentelle Untersuchung von Sonia K. Kang, Katherine A. DeCelles, András Tilcsik und So-ra Jun (2016) in den USA zeigt, dass Organisationen, die offiziell mit einer aktiven Diversifikations-Policy werben, nicht notwendigerweise weniger ethnisch diskriminieren. Diese mögliche Diskrepanz zwischen Zielvorstellungen der Organisation und tatsächlicher organisationaler Praxis limitiert diesen Teil der Schlussfolgerungen der deutschen Pilotstudie. Wie auch die Ergebnisse der niederländischen Studie zeigen – die Personaler*innen nahmen an, besonders offen für Diversität zu sein – hat sich der Pool der Bewerber*innen durch die anonymisierte Bewerbung dennoch geändert. Es ist davon auszugehen, dass sich implizite Diskriminierung trotz gegenteiliger Absichten auf die Entscheidungen auswirkt.
- 4 Cronbachs Alpha des ersten Faktors ist 0,68.

- 5 Im Folgenden werden die Studierenden der Verwaltung und die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung auch zusammen als Gruppe der öffentlich Beschäftigten bezeichnet.
- 6 Die beiden Gruppen der öffentlich und privat Beschäftigten unterscheiden sich hinsichtlich ihrer demographischen Zusammensetzung, wie Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund und Personalverantwortung insbesondere aufgrund der Studierenden (siehe Tabelle 4 (Anhang)). Diese Eigenschaften wurden mittels Entropy Balancing gewichtet. Alle vorgestellten empirischen Analysen werden daher mit den ungewichteten Daten durchgeführt.
- 7 Die deskriptiven Befunde für das Gesamtsample sind in Tabelle 9 (Anhang) dargestellt.
- 8 Alle Ergebnisse bleiben unter Verwendung der gewichteten Daten stabil (siehe Abbildung 4 (Anhang)).

Literaturverzeichnis

- Adida, Claire L., Laitin, David D. & Valfort, Marie-Anne (2010). Identifying Barriers to Muslim Integration in France. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107 (52), 22384-90. <http://www.pnas.org/lookup/suppl/doi:10.1073/pnas.1015550107/-/DCSupplemental>.
- Akkerman, Tjitske, de Lange, Sarah L. & Rooduijn, Matthijs (2016). *Radical right-wing populist parties in Western Europe: Into the mainstream?* Routledge.
- Arai, Mahmood, Lena Nekby & Bursell, Moa (2016). The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names. *International Migration Review*, 50 (2), 385-412. <https://doi.org/10.1111/IMRE.12170>.
- Aslund, Olof & Nordström Skans, Oskar (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field? *Industrial and Labor Relations Review*, 65 (1), 82-107. <https://doi.org/10.1177/001979391206500105>.
- Becker, Sascha O., Fernandes, Ana & Weichselbaumer, Doris (2019). Discrimination in Hiring Based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a large-scale field experiment. *Labour Economics*, 59, 139-152. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.04.009>.
- Baekgaard, Martin & George, Bert (2018). Equal Access to the Top? Representative Bureaucracy and Politicians' Recruitment Preferences for Top Administrative Staff. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28 (4), 535-550. <https://doi.org/10.1093/jopart/muy038>.
- Behaghel, Luc, Crépon, Bruno & Le Barbanchon, Thomas (2012). Do anonymous resumes make the battlefield more even? Evidence from a randomized field experiment. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1 (5), 1-20.
- Bøg, Martin & Kranendonk, Erik (2011). Labor market discrimination of minorities? Yes, but not in job offers. *MPRA Papers*, Nr. 3333. Verfügbar unter: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/33332/>.
- Booth, Alison L., Leigh, Andrew & Varganova, Elena (2012). Does Ethnic Discrimination Vary Across Minority Groups? Evidence from a Field Experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74 (4), 547-73. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2011.00664.x>.
- Boyne, George A. (2002). Public and private management: what's the difference? *Journal of management studies*, 39 (1), 97-122. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00284>.
- Büsch, Victoria, Dahl, Svenn-Aage & Dittrich, Dennis A.V. (2009). An empirical study of age discrimination in Norway and Germany. *Applied Economics*, 41 (5), 633-651. <https://doi.org/10.1080/00036840601007344>.
- Ceobanu, Alin M. & Escandell, Xavier (2010). Comparative analyses of public attitudes toward immigrants and immigration using multinational survey data: A review of theories and research. *Annual review of sociology*, 36, 309-328. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.012809.102651>.
- Correll, Shelley J., Benard, Stephen & Paik, In (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American journal of sociology*, 112 (5), 1297-1338. <https://doi.org/10.1086/511799>.
- DeLeon, Peter & DeLeon, Linda (2002). What Ever Happened to Policy Implementation? An Alternative Approach. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 12 (4), 467-492. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jp.art.a003544>.

- Derous, Eva, Pepermans, Roland & Ryan, Ann Marie (2017). Ethnic discrimination during résumé screening: Interactive effects of applicants' ethnic salience with job context. *Human Relations*, 70 (7), 860-882. <https://doi.org/10.1177/0018726716676537>.
- Foley, Meraiah & Williamson, Sue (2018). Does anonymising job applications reduce gender bias? Understanding managers' perspectives. *Gender in Management*, 33 (8), 623-35. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2018-0037>.
- Gilens, Martin, Sniderman, Paul M. & Kuklinski, James H. (1998). Affirmative action and the politics of realignment. *British Journal of Political Science*, 28 (1), 159-183. <https://www.jstor.org/stable/194161>.
- Goldin, Claudia & Rouse, Cecilia (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *American Economic Review*, 90 (4), 715-741. <https://doi.org/10.1257/aer.90.4.715>.
- Gottschall, Karin (2018). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In Fritz Böhle, Günter G. Voß & Günther Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 361-395). Wiesbaden: Springer.
- Government of Canada. (2018). *Anonymized Recruitment Pilot Project – Final report*. Ottawa: Government of Canada. Verfügbar unter: <https://www.canada.ca/en/public-service-commission/services/publications/Name-blind-recruitment-pilot-project.html>.
- Grimmelikhuijsen, Stephan, Jilke, Sebastian, Olsen, Asmus Leth & Tummers, Lars (2017). Behavioral Public Administration: Combining Insights from Public Administration and Psychology. *Public Administration Review*, 77 (1), 45-56. <https://doi.org/10.1111/puar.12609>.
- Hainmueller, Jens & Hopkins, Daniel J. (2015). The Hidden American Immigration Consensus: A Conjoint Analysis of Attitudes toward Immigrants. *American Journal of Political Science*, 59 (3), 529-548. <https://doi.org/10.1111/ajps.12138>.
- Hiscox, Michael J., Oliver, Tara, Ridgway, Michael, Arcos-Holzinger, Lilia, Warren, Alistair & Willis, Andrea (2017). *Going blind to see more clearly: unconscious bias in Australian Public Service shortlisting processes*. BETA Behavioral economics team of the Australian government. <http://hdl.voced.edu.au/10707/434860>.
- Höhne, Jutta & Buschoff, Karin Schulze (2015). Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. *WSI-Mitteilungen*, 68 (5), 345-354. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2015-5-345>.
- Huddy, Leonie, Sears, David O. & Levy, Jack S. (2013). *The Oxford Handbook of Political Psychology*. 2. Aufl. Oxford: Oxford University Press.
- Jankowski, Michael, Prokop, Christine & Tepe, Markus (2020). Representative Bureaucracy and Public Hiring Preferences. Evidence from a Conjoint Experiment among German Municipal Civil Servants and Private Sector Employees. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(4), 596-618. <https://doi.org/10.1093/jopart/muaa012>.
- Jones, Bryan D. (2002). Bounded rationality and public policy: Herbert A. Simon and the decisional foundation of collective choice. *Policy Sciences*, 35 (3), 269-284. <https://doi.org/10.1023/A:1021341309418>.
- Kaas, Leo & Manger, Christian (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>.
- Kahneman, Daniel & Tversky, Amos (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47 (2), 263-291.
- Kalter, Frank & Granato, Nadia (2018). Migration und ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In Martin Abraham & Thomas Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie* (S. 355-387). Wiesbaden: Springer.
- Kang, Sonia K., DeCelles, Katherine A., Tilesik, Andrés & Jun, Sora (2016). Whitened Resumes: Race and Self-Presentation in the Labor Market. *Administrative Science Quarterly*, 61 (3), 469-502. <https://doi.org/10.1177/0001839216639577>.
- Kanning, Uwe Peter (2019). *Standards der Personaldiagnostik*. Hogrefe Verlag.

- Kitschelt, Herbert (2018). Party systems and radical right-wing parties. *The Oxford handbook of the radical right*, 166.
- Knill, Christoph & Tosun, Jale (2015). *Einführung in Die Policy-Analyse*. Toronto, Canada: Budrich.
- Koopmans, Ruud, Veit, Susanne & Yemane, Ruta (2018). *Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung*. WZB Discussion Paper.
- Krause, Annabelle, Rinne, Ulf, Zimmermann, Klaus F., Bösch, Ines & Alt, Ramona (2012). *Report No. 44: Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ – Abschlussbericht*. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Krause, Annabelle, Rinne, Ulf & Zimmermann, Klaus F. (2012a). Anonymous job applications in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1 (1), 5.
- Krause, Annabelle, Rinne, Ulf & Zimmermann, Klaus F. (2012b). Anonymous job applications of fresh Ph. D. economists. *Economics Letters*, 117 (2), 441-444.
<https://doi.org/10.1016/j.econlet.2012.06.029>.
- Krause, Annabelle, Rinne, Ulf & Zimmermann, Klaus F. (2014). *Abschlussbericht des Projektes „Anonym Bewerbungen in Baden-Württemberg“*. IZA Research Report No. 63.
- Kuklinski, James H. et al. (1997). Racial prejudice and attitudes toward affirmative action. *American Journal of Political Science*, 402-419. <https://doi.org/10.2307/2111770>.
- Leisink, Peter & Steijn, Bram (2008). Recruitment, attraction, and selection. In James L. Perry & Annie Hondeghem (Eds.), *Motivation in public management: The call of public service* (118-135). Oxford: Oxford University Press.
- Lipsky, Michael (1980). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Service*. New York: Russell Sage Foundation.
- Mair, Peter (2007). Left-right orientations. In *The Oxford handbook of political behavior* (206-222). New York: Oxford University Press.
- Matland, Richard E. (1995). Synthesizing the implementation literature: The ambiguity-conflict model of policy implementation. *Journal of public administration research and theory*, 5 (2), 145-174. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a037242>.
- McGinnity, Frances & Lunn, Peter D. (2011). Measuring discrimination facing ethnic minority job applicants: an Irish experiment. *Work, employment and society*, 25 (4), 693-708.
<https://doi.org/10.1177/0950017011419722>.
- Midtbøen, Arnfinn H. (2015). The context of employment discrimination: interpreting the findings of a field experiment. *The British journal of sociology*, 66 (1), 193-214.
<https://doi.org/10.1111/1468-4446.12098>.
- Moynihan, Donald (2018). A great schism approaching? Towards a micro and macro public administration. *Journal of Behavioral Public Administration*, 1 (1).
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3481460>.
- Munro, Alistair (2009). *Bounded rationality and public policy: a perspective from behavioural economics*. Bd. 12. Springer Science & Business Media.
- Neumark, David (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56 (3), 799-866. <https://doi.org/10.1257/jel.20161309>.
- Neumark, David, Burn, Ian & Button, Patrick (2019). Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment. *Journal of Political Economy*, 127 (2).
<https://doi.org/10.1086/701029>.
- Neumark, David & Rich, Judith (2019). Do field experiments on labor and housing markets overstate discrimination? A re-examination of the evidence. *Industrial and Labor Relations Review*, 72 (1), 223-252. <https://doi.org/10.1177/0019793918759665>.
- Olsen, Asmus Leth, Tummers, Lars, Grimmelikhuijsen, Stephan & Gilke, Sebastian (2018). Behavioral Public Administration: Connecting Psychology with European Public Administration Research. In *The Palgrave Handbook of Public Administration and Management in Europe* (1121-1133). London: Palgrave Macmillan.
- Pager, Devah & Western, Bruce (2012). Identifying discrimination at work: The use of field experiments. *Journal of Social Issues*, 68 (2), 221-237.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01746.x>.

- Pandey, Sanjay K. & Wright, Bradley E. (2006). Connecting the dots in public management: Political environment, organizational goal ambiguity, and the public manager's role ambiguity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16 (4), 511-532. <https://doi.org/10.1093/jopart/muj006>.
- Perry, James L., Hondeghem, Annie & Wise, Lois Recascino (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public Administration Review*, 70 (5), 681-690. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02196.x>.
- Piatak, Jaclyn S. & Holt, Stephen B. (2020). Prosocial Behaviors: A Matter of Altruism or Public Service Motivation? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30 (3), 504-18. <https://doi.org/10.1093/jopart/muz041>.
- Poynter, Ray (2010). *The handbook of online and social media research: Tools and techniques for market researchers*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Prokop, Christine, Jankowski, Michael & Tepe, Markus (2019). *Preferences for Equal Employment Policies in Public Hiring: Evidence from a Survey Experiment among Citizens and Civil Servants*. Workingpaper.
- Schott, Carina, Neumann, Oliver, Baertschi, Muriel & Ritz, Adrian (2019). Public Service Motivation, Prosocial Motivation and Altruism: Towards Disentanglement and Conceptual Clarity. *International Journal of Public Administration*, 42 (14), 1200-1211. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1588302>.
- Tepe, Markus (2016). In public servants we trust? A behavioral experiment on public service motivation and trust among students of public administration, business sciences and law. *Public Management Review*, 18 (4), 508-538. <https://doi.org/10.1080/14719037.2015.1014396>.
- Tepe, Markus & Prokop, Christine (2018). Are Future Bureaucrats More Risk Averse? The Effect of Studying Public Administration and PSM on Risk Preferences. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28 (2), 182-96. <https://doi.org/10.1093/jopart/muy007>.
- Tummers, Lars & Bekkers, Victor (2014). Policy Implementation, Street-level Bureaucracy, and the Importance of Discretion. *Public Management Review*, 16 (4), 527-47. <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.841978>.
- Tummers, Lars, Bekkers, Victor & Steijn, Bram (2009). Policy alienation of public professionals: Application in a new public management context. *Public Management Review*, 11 (5), 685-706. <https://doi.org/10.1080/14719030902798230>.
- Tummers, Lars, Steijn, Bram & Bekkers, Victor (2012). Explaining the Willingness of Public Professionals to Implement Public Policies: Content, Context, and Personality Characteristics. *Public Administration*, 90 (3), 716-736. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2011.02016.x>.
- Rothstein, Bo & Teorell, Jan (2008). What is quality of government? A theory of impartial government institutions. *Governance*, 21 (2), 165-190. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.2008.00391.x>.
- Vandenabeele, Wouter (2008). Government calling: Public service motivation as an element in selecting government as an employer of choice. *Public Administration*, 86 (4), 1089-1105. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2008.00728.x>.
- Van Witteloostuijn, Arjen, Esteve, Marc & Boyne, George (2017). Public sector motivation ad fonts: Personality traits as antecedents of the motivation to serve the public interest. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 27 (1), 20-35. <https://doi.org/10.1093/jopart/muw027>.
- Villadsen, Anders R. & Wulff, Jesper N. (2018). Is the Public Sector a Fairer Employer? Ethnic employment discrimination in the public and private sectors. *Academy of Management Discoveries*, 4 (4), 429-448. <https://doi.org/10.5465/amd.2016.0029>.
- Weber, Max (1922). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr.
- Weichselbaumer, Doris (2017). Discrimination Against Migrant Job Applicants in Austria: An Experimental Study. *German Economic Review*, 18 (2), 237-65. <https://doi.org/10.1111/geer.12104>.
- Wettstein, Martin et al. (2019). What Drives Populist Styles? Analyzing Immigration and Labor Market News in 11 Countries. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 96 (2), 516-36. <https://doi.org/10.1177/1077699018805408>.

Anschrift der Autorin:

Dr. Christine Prokop, University of Twente, Faculty of Behavioral, Management & Social Sciences (BMS), Drienerlolaan 5, 7522 NB Enschede, Niederlande,
E-Mail: c.prokop-scheer@utwente.nl.

Anhang*Tabelle 3: Verwendete Variablen*

Variable	Beschreibung
Abhängige Variable:	
	„In einer anonymisierten Bewerbung sind keine Angaben zum Namen, Alter, Geschlecht und der Nationalität enthalten. Sie soll ein diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren ermöglichen. Wie stehen Sie zu der folgenden Aussage? Anonymisierte Bewerbungen im öffentlichen Dienst“ ... (1-Stimme gar nicht zu – 5-Stimme voll zu)
Verhindern Diskriminierung	„... sind eine effektive Maßnahme, um Diskriminierung zu verhindern.“
Bestenauslese	„... führen zur Auswahl der besten Bewerbungen.“
Verschlechtert Chancen	„... verschlechtern die Chancen benachteiligter Gruppen im Bewerbungsprozess.“ (umgekehrt)
Verlagert Diskriminierung	„... verlagern Diskriminierung auf einen späteren Zeitpunkt im Bewerbungsprozess.“ (umgekehrt)
Bürokratischer Aufwand	„... sind mit unverhältnismäßig großem bürokratischem Aufwand verbunden.“ (umgekehrt)
Diskriminiert	„... diskriminieren Bewerber aus ansonsten nicht-benachteiligten Gruppen.“ (umgekehrt)
Einstellung zur anonymisierten Bewerbung	Erster Faktor aus den sechs Items [-3,28;2,36]
Unabhängige Variablen:	
Politische Einstellung – Links-Rechts Selbsteinschätzung	„Viele Leute verwenden die Begriffe ‚links‘ und ‚rechts‘, wenn es darum geht, unterschiedliche politische Einstellungen zu kennzeichnen. Wo würden Sie sich auf einer Skala von 0 bis 10 verorten, wenn 0 ‚ganz links‘ und 10 ‚ganz rechts‘ bedeutet?“ [0-10]
Kontrollvariablen:	
Befragtengruppe	1- Studierende der Verwaltung 2- Öffentliche Verwaltung 3- Privat Beschäftigte
Personalverantwortung	„Haben oder hatten Sie eine berufliche Position mit Personalverantwortung?“ [1-Ja, 0-Nein]
Frau	1-Weiblich, 0-Männlich
Migrationshintergrund	1-Ja, 0-Nein
Alter	1- bis 35 Jahre 2- 36 bis 45 Jahre 3- 46 bis 55 Jahre 4- ab 55 Jahre

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 4: Deskriptive Statistik nach politischer Einstellung

	(1) Links		(2) Mitte		(3) Rechts	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Einstellung zur AB (Faktor)	0,22	0,97	-0,02	0,95	-0,27	1,04
Verhindert Diskriminierung	0,17	0,96	0,03	0,96	-0,25	1,05
Bestenauslese	0,16	0,94	-0,03	1,00	-0,17	1,05
Verschlechtert Chancen (umg.)	0,12	0,97	-0,08	0,96	-0,06	1,07
Verlagert Diskriminierung (umg.)	0,02	0,93	0,06	1,00	-0,11	1,07
Bürokratischer Aufwand (umg.)	0,10	1,01	0,01	0,97	-0,15	1,00
Diskriminiert (umg.)	0,22	0,95	-0,05	0,93	-0,22	1,09
<i>N</i>	446		450		343	

Anmerkung: z-standardisierte Werte, MW=Mittelwert, SD= Standardabweichung

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 5: Deskriptive Statistik nach Befragtengruppen

	(1) Studierende Verwaltung		(2) Öffentliche Verwaltung		(3) Privat Beschäftigte	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Einstellung zur AB	0,22	0,94	-0,25	1,09	-0,06	0,22
Verhindern Diskriminierung	0,14	0,91	-0,30	1,06	0,01	0,14
Bestenauslese	0,16	0,95	-0,40	1,06	0,03	0,16
Verschlechtert Chancen (umg.)	0,15	1,04	-0,07	1,01	-0,07	0,15
Verlagert Diskriminierung (umg.)	-0,05	0,95	0,13	1,08	-0,01	-0,05
Bürokratischer Aufwand (umg.)	0,08	0,98	-0,10	1,08	-0,02	0,08
Diskriminiert (umg.)	0,28	0,99	0,02	0,97	-0,18	0,28
<i>N</i>	401		201		637	

Anmerkung: z-standardisierte Werte, MW=Mittelwert, SD= Standardabweichung

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 6: Politische Einstellung nach Befragtengruppen

Politische Einstellung	(1) Studierende Verwaltung		(2) Öffentliche Verwaltung		(3) Privat Beschäftigte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Links	171	42,7	63	31,3	212	33,3
Mitte	112	27,9	95	47,3	243	38,2
Rechts	118	29,4	43	21,4	182	28,6
<i>N</i>	401	100,0	201	100,0	637	100,0

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 7: Faktorladungen der Items des ersten Faktors Einstellung zur anonymisierten Bewerbung

	Faktorladung
Verhindert Diskriminierung	0,61
Bestenauslese	0,58
Verschlechtert Chancen (umg.)	0,46
Verlagert Diskriminierung (umg.)	0,34
Bürokratischer Aufwand (umg.)	0,53
Diskriminiert (umg.)	0,54

Quelle: Eigene Darstellung.

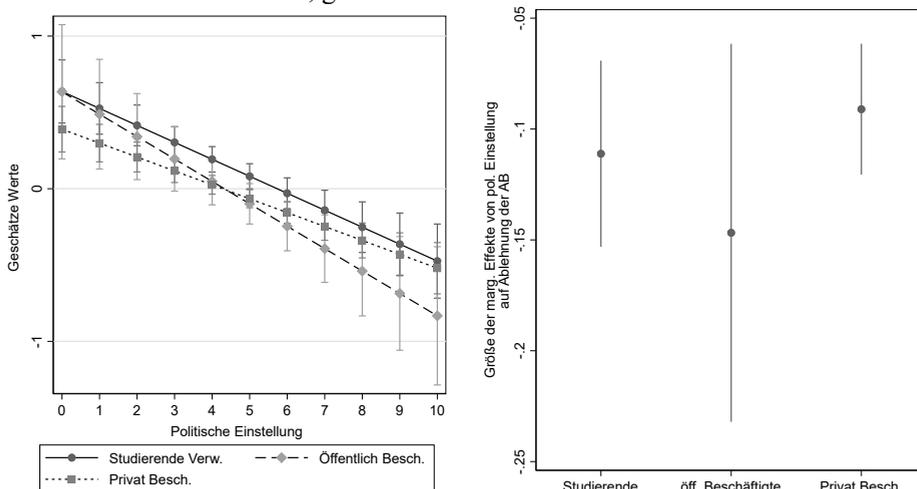
Tabelle 8: Deskriptive Statistik gesamtes Sample

	(1)		(2)		(3)		(4)	
	Studierende Verwaltung		Öffentliche Verwaltung		Privat Beschäftigte		Total	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Verhindert Diskriminierung	3,48	1,04	2,98	1,20	3,33	1,16	3,32	1,14
Bestenauslese	3,55	1,08	2,92	1,21	3,40	1,11	3,37	1,13
Verschlechtert Chancen (umg.)	3,68	1,09	3,46	1,05	3,46	1,00	3,53	1,04
Verlagert Diskriminierung (umg.)	2,61	1,00	2,80	1,13	2,65	1,05	2,66	1,05
Bürokratischer Aufwand (umg.)	3,24	1,13	3,03	1,23	3,14	1,13	3,15	1,15
Diskriminiert (umg.)	3,94	1,08	3,66	1,07	3,44	1,07	3,64	1,10
Personalverantwortung	0,00	0,00	0,96	0,20	0,34	0,47	0,33	0,47
Frau	0,62	0,49	0,37	0,48	0,52	0,50	0,53	0,50
Migrationshintergrund	0,09	0,29	0,07	0,26	0,09	0,29	0,09	0,29
Alter	1,02	0,17	2,83	1,06	2,19	1,04	1,92	1,09
N	1.239							

Anmerkung: nicht standardisierte Werte, MW=Mittelwert, SD= Standardabweichung, Alter: 1- bis 35 Jahre, 2- 36-45 Jahre, 3- 46-55 Jahre, 4- ab 56 Jahre

Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 4: Moderation des Einflusses der politischen Einstellung durch den Arbeitssektor, gewichtete Daten



Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 9: Ergebnisse der Regressionsanalyse mit gewichteten Daten

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Einstellung zur AB	Verhindert Diskrimi- nierung	Besten- aus- lese	Verschlech- tert Chancen	Verlagert Diskrimi- nierung	Bürokrati- scher Auf- wand	Diskriminiert
Politische Einstellung	-0,124*** [0,02]	-0,203*** [0,03]	-0,173*** [0,04]	-0,081** [0,03]	-0,063* [0,04]	-0,103*** [0,03]	-0,187*** [0,04]
<i>Befragtengruppe</i>							
Studierende der Verwaltung	0,181** [0,08]	0,123 [0,15]	0,048 [0,16]	0,480*** [0,15]	-0,070 [0,15]	-0,008 [0,15]	0,766*** [0,16]
Öffentlich Beschäftigte	-0,029 [0,10]	-0,265 [0,19]	-0,434** [0,19]	-0,016 [0,18]	0,311 [0,19]	0,035 [0,19]	0,406** [0,18]
Personalverantwortung	-0,272*** [0,08]	-0,387** [0,18]	-0,517*** [0,17]	0,047 [0,16]	-0,250 [0,17]	-0,391** [0,15]	-0,074 [0,16]
Frau	0,133** [0,06]	0,315*** [0,11]	0,182 [0,11]	-0,120 [0,11]	0,096 [0,11]	0,106 [0,11]	0,094 [0,11]
Migrationshintergrund	-0,027 [0,09]	0,101 [0,19]	-0,008 [0,20]	-0,152 [0,19]	0,195 [0,17]	-0,118 [0,17]	-0,153 [0,16]
<i>Alter</i>							
36 bis 45 Jahre	0,017 [0,09]	0,173 [0,17]	0,161 [0,16]	-0,106 [0,16]	0,086 [0,17]	-0,055 [0,17]	-0,218 [0,16]
46 bis 55 Jahre	-0,007 [0,09]	0,033 [0,16]	-0,063 [0,16]	-0,064 [0,16]	0,189 [0,17]	0,049 [0,17]	-0,211 [0,15]
ab 55 Jahre	0,146 [0,11]	0,187 [0,21]	0,174 [0,20]	0,064 [0,19]	0,378* [0,19]	0,163 [0,20]	0,058 [0,20]
Konstante	0,541*** [0,11]						
Observations	1239	1239	1239	1239	1239	1239	1239
R^2	0,090						

Anmerkung: Modell 1 OLS Regression, Modelle 2-7: Ordered Logit Regressionen, beide mit robusten Standardfehlern und gewichteten Daten; Standardfehler in eckigen Klammern; * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$; Abhängige Variablen: z-standardisierte Fragebogenitems; Politische Einstellung: 0-links - 10-rechts; Befragtengruppe: Referenz Studierende der Verwaltung; Personalverantwortung: 1-Ja, 0-Nein; Frau: 1-Weiblich, 0-Männlich; Migrationshintergrund: 1-Ja, 0-Nein; Alter: Referenz bis 35 Jahre

Quelle: Eigene Darstellung.