



Arbeitsmarktservice
Österreich

Beschäftigungswachstum in der Krise

Präferenzen bei Bewerbungsmerkmalen

Projektleitung AMS:
Sabine Putz

Projektleitung ZSI & Autor:
August Gächter



ZENTRUM FÜR SOZIALE INNOVATION
CENTRE FOR SOCIAL INNOVATION

Wien, Dezember 2016

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Mag. Sabine Putz

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Tel: (+43 1) 331 78-0

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung.....	4
Fragestellung und Umsetzung.....	5
Fragestellung	5
Methode.....	5
Das Erhebungsinstrument	5
Die Erhebung.....	8
Ergebnisse	9
Die Antworten	9
Die Gründe für die Antworten bezüglich Einladung zu einem Vorstellungsgespräch	9
Die Frage der Interaktionen.....	12
Hohe Übereinstimmung zwischen AMS und Unternehmen	13
Kleinere Fallzahl hätte inhaltlich ausgereicht	13
Einladung zu einem Vorstellungsgespräch bereinigt um die Art der Tätigkeit	13
Andere mögliche Einflüsse	16
Schlussfolgerungen	17
Literaturangaben.....	17
Anhang	18
Die Gründe für die Antworten bezüglich der am ehesten geeigneten Tätigkeit	18
Die Gründe für die Antworten bezüglich der höchstens geeigneten Tätigkeit	19

Kurzfassung

Zu klären war die Frage, ob sich Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber, die vom AMS vermittelt werden, im Nachteil gegenüber anderen, besonders jenen aus den unmittelbaren Nachbarländern, befinden. 22 für die Personalauswahl zuständigen Personen in Wien und Niederösterreich wurden je 28 fiktive, stark stilisierte Bewerbungen zur Beurteilung vorgelegt. Das ergab für die Auswertung 616 Fälle. Enthalten waren Angaben zur Ausbildung, zur Berufserfahrung, zur Herkunft und zum Grund der Bewerbung. Die Bewertungen bezogen sich auf die Tätigkeit, für die die Bewerberinnen bzw. Bewerber geeignet sein könnten, und auf ihre Chancen auf ein Vorstellungsgespräch. Im Ergebnis zeigt sich eine sehr schwache und statistisch sehr unsichere Tendenz, ungarische Bewerberinnen und Bewerber österreichischen vorzuziehen, und ebenso eine schwache und statistisch unsichere Tendenz andere Bewerberinnen und Bewerber den vom AMS vermittelten vorzuziehen. Da ungarische Bewerberinnen und Bewerber aber zudem den Nachteil eines im Ausland gemachten Abschlusses zu tragen haben, haben sie unter vergleichbaren Umständen geringere Chancen auf ein Vorstellungsgespräch als vom AMS betreute Bewerberinnen und Bewerber. Einen Vorteil erringen sie nur, wenn sie aus einem laufenden, branchenrelevanten Beschäftigungsverhältnis kommen. Branchenspezifische Ausbildung auf „höherem“ Niveau allein reicht nicht aus, um einen Vorteil zu erringen, vergrößert aber den Vorteil im Falle eines laufenden, branchenrelevanten Beschäftigungsverhältnisses.

Fragestellung und Umsetzung

Fragestellung

Es war zu überprüfen, ob und in welchem Ausmaß Personen, die im Osten Österreichs mit der Personalauswahl befasst sind, eine Präferenz für Arbeitskräfte aus dem nahen Ausland gegenüber AMS-Vorgemerkten haben.

Methode

Ein Zugang zu der Fragestellung bietet sich durch die Analyse von Daten der Arbeitskräfteerhebung, die jedoch einpendelnde Arbeitskräfte nicht enthält und daher im grenznahen Raum kein vollständiges Bild gibt. Ein zweiter Zugang bietet sich durch Analyse der Daten der Arbeitsmarktdatenbank (www.amdb.at), die jedoch keine Bildungsvariable enthalten. Es wurde daher ein dritter Zugang gewählt, nämlich eine Befragung von mit der Personalauswahl befassten Personen in Wien und Niederösterreich. Sie wurden jedoch nicht auf konventionelle Weise befragt, sondern ihnen wurden stilisierte, fiktive Bewerbungen zur Beurteilung vorgelegt. Alle Befragten bekamen dieselben 28 Bewerbungen vorgelegt. Dadurch ergab sich mit der Zeit eine größere Anzahl von Beurteilungen, die statistisch analysiert werden konnten. Zu berücksichtigen war dabei, dass eben je 28 Bewertungen von derselben Person stammten, was durch die Anwendung entsprechender statistischer Techniken erfolgte, nämlich einer speziellen Variante der Regressionsanalyse, die als Mehrebenenanalyse bezeichnet wird (siehe dazu Gächter 2014).

Diese Methode – der faktorielle Survey – wurde bereits in den 1970er Jahren in den USA entwickelt und in den 1980er Jahren dort mehrmals in unterschiedlichen Zusammenhängen angewandt. In der Arbeitsmarktforschung in Österreich wurde sie 2014 in Tirol eingesetzt, um den Umgang größerer privater und öffentlicher Betriebe im Inntal mit Ausbildungsabschlüssen aus dem Ausland in Erfahrung zu bringen. In der Arbeitsmarktforschung unterliegt die Methode der Einschränkung, dass sie nicht über tatsächlich zustande kommende Beschäftigungsverhältnisse informiert, sondern über die Ergebnisse der Vorauswahl, also jener Schritte, die dem Bewerbungsgespräch und der finalen Entscheidung vorausgehen. Darin hat sie Ähnlichkeit mit schriftlich durchgeführten Diskriminierungstests, wie 2013 auch einer in Österreich veranlasst wurde (Weichselbaumer 2014).

Das Erhebungsinstrument

Der Anspruch an das Erhebungsinstrument war, dass die Bewerbungen, obwohl stilisiert, die wesentlichen, entscheidungsrelevanten Merkmale enthalten mussten, und es musste branchenneutral sein, weil ja nicht eine bestimmte Branche Gegenstand der Untersuchung war. Die wesentlichen, entscheidungsrelevanten Merkmale waren im Vorhinein nicht bekannt. Es war nötig, hier auf der Erfahrung aus früheren Untersuchungen und auf anekdotischer Evidenz aufzubauen. Folgende Merkmale und Ausprägungen wurden herangezogen:

Ausbildung:

- Hauptschule
- branchenbezogene Ausbildung ohne Matura
- höhere branchenbezogene Ausbildung
- branchenfremde Ausbildung ohne Matura
- höhere branchenfremde Ausbildung

Mathematik:

- Sehr gut
- Gut

- Mittelmäßig
- Schlecht

Ausbildungsort:

- Österreich (mit Staatsangehörigkeit Österreich)
- Ungarn (mit Staatsangehörigkeit Ungarn)
- Irak (mit Staatsangehörigkeit Irak)
- Österreich mit Staatsangehörigkeit Bosnien-Herzegowina
- Österreich mit Staatsangehörigkeit Türkei

Deutschkenntnisse:

- keine Probleme
- kleinere Fehler
- erkennbare Probleme

Branchenbezug:

- ist in der Branche beschäftigt
- ist in anderer Branche beschäftigt
- keine Berufserfahrung
- arbeitslos, in der Branche gearbeitet
- arbeitslos, in anderer Branche gearbeitet

Grund der Bewerbung:

- Initiative
- vom AMS geschickt
- Empfehlung.

Zu den Deutschkenntnissen ist anzumerken, dass den Befragten erläutert wurde, sie mögen sich ein Anschreiben oder eine Bewerbung vorstellen, in denen sie beim Durchsehen den jeweiligen Eindruck von den Deutschkenntnissen gewannen. Es handle sich also um schriftliche Deutschkenntnisse, nicht mündliche.

Die Kombination der sechs Merkmale in der einzelnen Bewerbung erfolgte nach rein statistischen Gesichtspunkten und wurde von der Software vorgenommen. Die Reihung der 28 Bewerbungen erfolgte nach Zufallsprinzip, war aber bei allen Befragten dieselbe.

In der visuellen Darstellung wurden die Merkmale Ausbildungsort und Staatsangehörigkeit getrennt und einzeln dargestellt, sodass die Befragten scheinbar sieben Merkmale vor sich hatten, nicht sechs. In der Erstellung der Bewerbungen war es nötig gewesen, sie zu einem Merkmal zusammenzuziehen, um unsinnige Kombinationen zu vermeiden.

Vorgelegt wurden die Bewerbungen in Viererblocks, das heißt je vier Bewerbungen waren quer auf einem A4-Blatt angeordnet, sodass insgesamt nur sieben Blätter zu bearbeiten waren. Die Befragten wurden gebeten, sie eine nach der anderen zu bewerten. Das Wort „Vergleich“ wurde dabei sorgsam vermieden, und es hat auch in der Tat keine bzw. keiner der Befragten in erkennbarer Weise Vergleiche zwischen Bewerbungen angestellt.

Die Bewertung jeder Bewerbung erfolgte nach drei Kriterien. Zuerst war anzugeben, für welches Tätigkeitsniveau eine solche Bewerbung am ehesten in Frage käme, dann für welches sie maximal in Frage käme, zuletzt ob sie eher zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen würde oder nicht. Für die beiden Bewertungen des Tätigkeitsniveaus lag eine elfteilige Skala bereit, die die Befragten die ganze Zeit vor sich hatten:

- 0 Beschäftigung undenkbar
- 1
- 2 Hilfstätigkeit möglich
- 3
- 4 Anlerntätigkeit möglich
- 5
- 6 Fachtätigkeit möglich
- 7
- 8 höher qualifizierte Tätigkeit
- 9
- 10 Beschäftigung in leitender Tätigkeit wäre möglich.

Auf die Wählbarkeit auch der ungeraden Zahlen wurde stets ausdrücklich hingewiesen, aber selbstverständlich wurden gerade Zahlen weit häufiger gewählt als ungerade.

Befragte, bei denen Anlass zu bestehen schien, wurden zum Schluss gebeten, die ersten vier Bewerbungen nochmals anzusehen und allenfalls die vorgenommenen Bewertungen zu korrigieren.

Daran schloss sich ein kurzer, konventioneller Fragebogen an, der von den ersten Befragten eigenhändig ausgefüllt wurde, von den allermeisten aber mündlich beantwortet wurde. Die erste Frage richtete sich darauf, die Bedeutung der Ausdrücke „höhere branchenbezogene Ausbildung“ bzw. „höhere branchenfremde Ausbildung“ einzugrenzen, die im Merkmal Ausbildung vorgekommen waren. Es gab vier Antwortmöglichkeiten:

Bei höherer Bildung dachten Sie an

- Universität, Hochschule
- BHS-Matura
- AHS-Matura
- Sonstiges

Da die Befragten verhältnismäßig oft an etwas anderes als Matura oder Hochschule gedacht hatten, wurde in diesem Fall auch nachgefragt, was genau, bzw. war es meistens so, dass sie von sich aus ein, zwei konkrete Abschlüsse angaben, an die sie gedacht hatten, etwa Lehre oder eine bestimmte Fachrichtung der Berufsbildenden Mittleren Schule.

Darauf folgten elf Fragen, die auf einer Skala von 0 „völlig unwichtig“ bis 10 „sehr wichtig“ zu beantworten waren:

Um beschäftigt zu werden, wie wichtig sind ...

- gute Noten in wichtigen Fächern
- aktuelle Arbeitserfahrung [gleich ob in der Branche oder nicht]
- Arbeitserfahrung in der Branche [gleich, ob aktuell oder früher]
- branchenbezogene Ausbildung
- gute Deutschkenntnisse
- gute Englisch- statt Deutschkenntnisse
- gute öffentliche Meinung von der Gruppe
- Ausbildung aus Österreich

- österreichische Staatsangehörigkeit
- EU-Bürgerschaft
- Matura oder Hochschule.

Weitere vier Fragen waren ebenfalls auf einer Skala von 0 bis 10 zu beantworten, die aber nun von „sehr selten“ bis „sehr oft“ verlief:

Wie häufig passen Arbeitskräfte zu den Anforderungen von Betrieben?

- von Personalbereitstellern
- aus Initiativbewerbungen
- vom AMS
- bei Empfehlung aus dem Bekanntenkreis.

Die letzten Fragen erhoben Merkmale der Befragten:

- Wie viele Beschäftigte fallen in Ihren Zuständigkeitsbereich?
- Wie viele davon üben Hilfs- bzw. Anlern Tätigkeiten aus?
- Sind unter den Beschäftigten auch solche aus östlichen EU-Staaten?
- Welche Ausbildung haben Sie selbst?
- Wie lange üben Sie diese Tätigkeit oder eine wie diese schon aus?

Die Befragten setzten nach der letzten Frage mitunter von sich aus an, weitere Informationen zu geben, die teilweise als Flaschenposten an das AMS gelesen werden können. In einigen Fällen, wo sich eine Gesprächssituation ergeben hatte, wurde vom Interviewer auch direkt nach solchen Botschaften gefragt. Das verlängerte die Gespräche dann allerdings erheblich.

Die Erhebung

Es stellte sich als relativ schwierig heraus, Interviewtermine zu erhalten. Letztlich kamen bis zur Abfassung des vorliegenden Berichts 22 Interviews mit je 28 Bewertungen zustande, also 616 analysierbare Fälle. Allerdings wurden in einem Interview nicht alle drei Bewertungen vorgenommen, sondern nur eine, sodass sich die analysierbaren Fälle teils auf 588 verringern.

Von den 22 Interviews wurden neun mit Personalverantwortlichen in privaten Unternehmen geführt, eines mit einer Funktionärin bzw. Funktionär der Wirtschaftskammer, neun mit SfU-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des AMS, die mit Personalvorauswahl befasst sind, und drei mit Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern von Zeitarbeitsfirmen. Die Interviews fanden in Wien sowie im südlichen und westlichen Niederösterreich statt. Vier Interviews wurden im Einzelhandel geführt, vier in der Gastronomie, drei in der Hotellerie, zwei im Handwerk, zwei ohne enge Branchenbeschränkung, je eines im Consulting, in der Pflege, im Großhandel, in der Bauwirtschaft, im Transportgewerbe und in der Industrie. Die Konzentration auf Gastronomie und Einzelhandel war Absicht.

Die Interviews fanden teils telefonisch statt. Es war einer der Nebenzwecke der Erhebung gewesen, herauszufinden, ob ein Faktorieller Survey auch telefonisch durchgeführt werden kann. Das bestätigte sich. In diesen Fällen wurde den Befragten ein pdf mit vier Beispielbewerbungen und der Skala der Tätigkeitsniveaus zugesandt, das sie gebeten wurden, auszudrucken. Zunächst wurde dann am Telefon dieses pdf durchgegangen, wie in einem direkten Interview auch. Dann wurden die Befragten gebeten, das zweite ihnen zugesandte pdf zu öffnen und die 28 Bewerbungen der Reihe nach zu bewerten. Sie gaben ihre Bewertungen am Telefon durch, der Interviewer notierte sie in einem Papierfragebogen. Der einzige Unterschied zur unmittelbaren Befragung war, dass die Bewerbungen in dem zweiten pdf nummeriert waren, um die Orientierung zwischen Interviewer und Befragten zu erleichtern.

Insgesamt wurden 8 der 22 Interviews telefonisch durchgeführt, darunter auch dasjenige, bei dem nur eine der drei Bewertungen angegeben wurde.

Es gibt zum Berichtszeitpunkt noch Terminanfragen, die bereits seit längerem offen sind, und, sollte es zu einem Termin kommen, durchgeführt und zum Datenkörper hinzugefügt werden. Es ist wenig wahrscheinlich, dass sich die Ergebnisse dadurch noch in größerem Ausmaß ändern, aber im Detail muss man mit Verschiebungen rechnen.

Ergebnisse

Die Antworten

Bei der Frage, für welches Tätigkeitsniveau zwischen 0 „Beschäftigung undenkbar“ und 10 „Beschäftigung in leitender Tätigkeit wäre möglich“ die Profile am besten geeignet seien, ergab sich als durchschnittliche Bewertung 3,1, also etwas zwischen Hilfstätigkeit und Anlern-tätigkeit (Median 2,7). Bei der Frage, wofür sie höchstens geeignet seien, ergab sich ein Durchschnittswert von 4,7 (Median 4,8), also zwischen Anlern- und Fachtätigkeit. In 58% der Fälle wurde angegeben, dass sie für ein Bewerbungsgespräch eher doch in Frage kämen. Für ersteres lagen die Fälle von 22 Befragten vor, für die letzten beiden von 21. Lässt man die oder den Befragten, die bzw. der bei den Bewertungen zwei und drei ausfiel, auch bei der ersten Bewertung weg, dann ergibt sich dort ein Durchschnittswert von 3,0. Nimmt man umgekehrt bei dieser oder diesem Befragten an, alle Höchstbewertungen wären gleich ausgefallen wie die Am-Ehesten-Bewertungen, dann hätte das an den Durchschnitten der Bewertungen 2 und 3 nichts geändert, sie wären bei 4,7 und 58% geblieben.

Eine Befragte bzw. ein Befragter vergab bei der Am-Ehesten-Frage im Durchschnitt nur 1,0, also zwischen „Beschäftigung nicht denkbar“ und „Hilfstätigkeit“, eine andere bzw. ein anderer dagegen 5,1. Dieselben Befragten wiesen auch bei der Höchstens-Frage den niedrigsten (1,6) bzw. höchsten (8,4) Durchschnitt auf. Über die 21 Befragten mit beiden Bewertungen besteht eine Korrelation von $r=0,83$ zwischen der Am-Ehesten- und der Höchstens-Bewertung.

Von den 28 Profilen wurde eines durchschnittlich nur mit am ehesten 1,3 und höchstens 2,6 bewertet, ein anderes dagegen mit 5,0 bzw. 7,2. Die Korrelation zwischen den Am-Ehesten-Bewertungen und den Höchstens-Bewertungen ist fast perfekt ($r=0,98$), wie das auch anders nicht zu erwarten war.

Bei der Frage nach den Chancen auf ein Vorstellungsgespräch wurde keines der Profile von allen Befragten mit „am ehesten ja“ beurteilt, aber fünf wurden nur von jeweils einer Person abgelehnt, und zwar alle von derselben aus einem Unternehmen. Ein Profil wurde von nur zwei Befragten abgelehnt (je eine bzw. einer AMS und Unternehmen), zwei von jeweils drei Befragten. Ein Profil wurde von nur zwei Befragten mit eher ja bewertet, beide vom AMS, ein weiteres nur von drei Befragten, die aber über AMS, Personalbereitsteller und Unternehmen verteilt waren, eines von nur vieren, wieder verteilt. Alle selten positiv bewerteten Fälle traten erst in der zweiten Hälfte der 28 vorgelegten Profile auf.

Die Gründe für die Antworten bezüglich Einladung zu einem Vorstellungsgespräch

Die Forschungsfrage war, in welchem Maß die Chance einer Bewerbung auf ein Bewerbungsgespräch davon abhängig ist, dass sie vom AMS vermittelt wurde, und wie sehr davon, dass sie von jemandem aus Ungarn stammt.

Um darauf Antworten zu finden, wurde eine Mehrebenenanalyse durchgeführt. Mit diesem Regressionsverfahren wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die 616 bzw. 588 analysierbaren Fälle auf den Angaben von nur 22 bzw. 21 Personen beruhen.

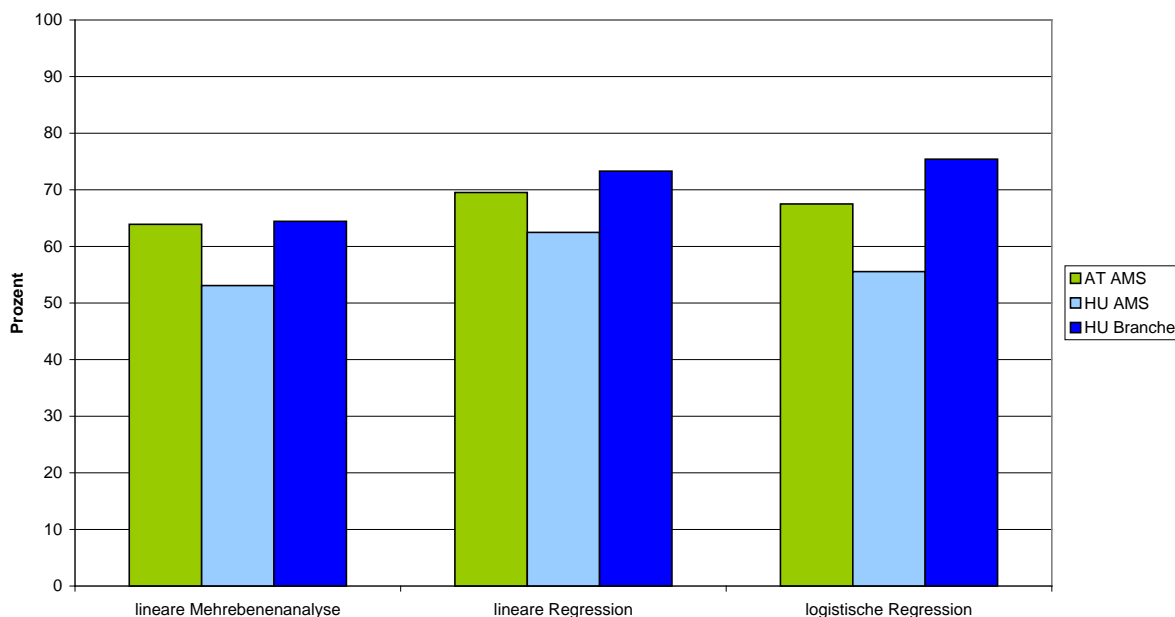
Die Analyse zeigt, dass für sich allein genommen die Herkunft von Bewerberinnen und Bewerbern aus Ungarn einen Nachteil bedeutet, der aber in einer realen Gegenüberstellung mit beim AMS vorgemerkten Bewerberinnen und Bewerbern aufgehoben wird:

- Die Kombination der Merkmale „vom AMS geschickt“, „arbeitslos, in der Branche gearbeitet“, „kleine Fehler“ im schriftlichen Deutsch, „branchenbezogene Ausbildung ohne Matura“ absolviert in Österreich, „mittelmäßige Noten“ in Mathematik und österreichische Staatsangehörigkeit ergibt eine Chance, für ein Vorstellungsgespräch „eher ja“ in Betracht gezogen zu werden, von 64%. Wäre die Ausbildung lediglich Hauptschule, so wären es nur 51%.
- Dieselbe Kombination mit Ausbildung in Ungarn absolviert und ungarischer Staatsangehörigkeit ergibt 53%.
- Da Bewerbungen aus Ungarn aber eher aus laufenden Beschäftigungsverhältnissen heraus erfolgen und nicht über das AMS, sondern in Formen, die als Initiativbewerbungen verstanden werden können, erhöhen sich die Chancen auf 64%, also gleichauf mit vom AMS betreuten Bewerberinnen und Bewerbern.

Dieses Ergebnis der Mehrebenenanalyse bestätigt sich im Vergleich mit demjenigen einer linearen sowie einer logistischen Regression (Abb. 1), wobei vor allem die logistische Aufmerksamkeit verdient, da es die binäre Natur der Variable „Chancen auf ein Vorstellungsgespräch“ (eher ja / eher nein) auf andere Weise berücksichtigt als die beiden anderen Verfahren. Hier stehen den Chancen der österreichischen AMS-Bewerberinnen und Bewerber von 67% jene von ungarischen AMS-Bewerberinnen und Bewerbern von 56% und von ungarischen Bewerberinnen und Bewerbern aus Eigeninitiative aus laufender branchennaher Beschäftigung von 75% gegenüber. Bei dem Unterschied von 8 Prozentpunkten zwischen den ersteren und den letzteren ist jedoch statistisch sehr unsicher, dass er wirklich von Null verschieden ist.

Abb. 1

Die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch
Vergleich der Ergebnisse von drei Regressionstechniken



Zustande kommt das Ergebnis durch die folgenden Befunde der Mehrebenenanalyse (siehe Tab. 1). In Erinnerung behalten werden muss, dass es um die Aussicht auf ein Vorstellungsgespräch geht, und dass nicht berücksichtigt ist, für welche Art von Tätigkeit man in Betracht gezogen wird. Die Ergebnisse bereinigt um die Art der Tätigkeit werden in einem späteren Abschnitt berichtet.

Branchenfremde Ausbildungen werden gleich bewertet wie ein Hauptschulabschluss. Branchenbezogene Ausbildungen ohne Matura oder Studium erhöhen die Chance auf ein Vorstellungsgespräch um 13 Prozentpunkte (95% Wahrscheinlichkeit, dass der Effekt tatsächlich von Null verschieden ist), „höhere“ branchenbezogene Ausbildungen um 32 Prozentpunkte (mehr als 99% wahrscheinlich verschieden von Null). Man muss dazu anmerken, dass 8 der 22 Befragten unter „höher“ nicht Matura oder Studium verstanden, sondern eine berufsspezifische Ausbildung ohne Matura.

Die Angabe zur Mathematiknote wurde von Befragten teils als wenig bedeutsam abgetan. Im Ergebnis zeigt sich aber, dass zwar eine gute Note mit einer sehr guten praktisch gleich gehalten wird, eine mittelmäßige Note aber die Chance auf ein Vorstellungsgespräch um 19 Prozentpunkte und eine schlechte um 23 Prozentpunkte (beide mehr als 99% wahrscheinlich verschieden von Null) verringert.

Die Ausbildung im Ausland abgeschlossen zu haben statt im Inland verringert die Chance auf ein Vorstellungsgespräch um 14 Prozentpunkte, aber mit nur 84% Wahrscheinlichkeit, dass der Effekt tatsächlich von Null verschieden ist.

Die Herkunft der Bewerberinnen und Bewerber erweist sich als wenig bedeutsam. Ungarn, Bosnien und Türkei werden praktisch gleich bewertet wie Österreich. Irak wurde günstiger bewertet (bei 90% Wahrscheinlichkeit, dass der Effekt nicht Null ist), was hin und wieder mit „Chance geben“ kommentiert wurde.

Kleinere Deutschfehler in einem Anschreiben verringern die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch um 17, erkennbare Probleme um 32 Prozentpunkte (beides mit mehr als 99% Wahrscheinlichkeit, dass der Effekt nicht Null ist).

Beschäftigte und Arbeitslose aus der eigenen Branche haben praktisch dieselben Chancen auf ein Vorstellungsgespräch, alle anderen haben um etwa 40 Prozentpunkte schlechtere Chancen, gleich ob sie beschäftigt sind, arbeitslos oder ohne Berufserfahrung (alle drei Effekte mehr als 99% wahrscheinlich nicht Null).

Initiativbewerbungen und Empfehlungen aus dem Bekanntenkreis erhöhen die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch um etwa 5 Prozentpunkte, aber die beiden Effekte sind nur mit 84% bzw. 75% Wahrscheinlichkeit tatsächlich von Null verschieden.

Tab. 1: Die Chance auf ein Bewerbungsgespräch

Variablen	Ausprägungen	Koeffizient	Standardfehler	Signifikanz
Konstante		0,94	0,09	0,00
Ausbildung	Hauptschule	0,00		
	branchenbezogen ohne Matura	0,13	0,06	0,05
	branchenbezogen mit Matura	0,32	0,05	0,00
	branchenfremd ohne Matura	-0,07	0,05	0,17
	branchenfremd mit Matura	0,00	0,05	0,94
Mathematik	sehr gut	0,00		
	gut	0,06	0,04	0,15
	mittelmäßig	-0,19	0,05	0,00
	schlecht	-0,23	0,04	0,00
Abschluss	nicht Österreich	-0,14	0,10	0,16
Herkunft	Österreich	0,00		
	Ungarn	0,03	0,08	0,72
	Irak	0,15	0,09	0,10
	Bosnien 2. Generation	-0,02	0,05	0,71
	Türkei 2. Generation	0,03	0,05	0,53
Deutsch	keine Probleme	0,00		
	kleine Fehler	-0,17	0,04	0,00
	erkennbare Probleme	-0,32	0,04	0,00
Erfahrung	beschäftigt in der Branche	0,00		
	beschäftigt in anderer Branche	-0,41	0,06	0,00
	arbeitslos in der Branche	-0,06	0,05	0,28
	arbeitslos sonst	-0,37	0,05	0,00
	keine Berufserfahrung	-0,46	0,05	0,00
Kanal	AMS	0,00		
	Initiativbewerbung	0,05	0,04	0,16
	Empfehlung	0,06	0,05	0,25

588 Profile, bewertet von 21 Befragten. Lineare Mehrebenenanalyse.

Die Frage der Interaktionen

Die Befragten, oder jedenfalls manche der Befragten, haben die Profile möglicherweise nicht einfach nach den darin genannten Merkmalen bewertet, sondern es kam ihnen darauf an, ob ein bestimmtes Merkmal mit einem anderen Merkmal kombiniert war oder nicht. Beim Auftreten in Kombination könnten sie das Merkmal anders gewichtet haben als in anderen Fällen. Diese Situation, wo die Ausprägungen eines Merkmals darauf einwirken, wie sich die Ausprägungen eines anderen Merkmals auswirken, heißt im Fachjargon Interaktion. Im vorliegenden Fall mit sieben Variablen, die in jedem Profil kombiniert sind, wären theoretisch 5913 Interaktionen von zwei bis sieben Variablen möglich. Sie alle gleichzeitig in die Regressionsanalyse aufzunehmen ist schon allein deshalb nicht möglich, weil es die vorliegende Fallzahl übersteigt, doch selbst eine einzelne Interaktion aufzunehmen kann daran scheitern, dass manche Felder der Kreuztabelle der beiden interagierenden Variablen kleine Fallzahlen aufweisen.

Da die Fragestellung sich im vorliegenden Fall vor allem auf den Vermittlungskanal und die Herkunft der Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber bezieht, wurde eine Interaktion dieser beiden Variablen getestet. Daraus ergeben sich Anzeichen, dass positive Bewertungen von ungarischen (ebenso wie irakischen) Bewerberinnen und Bewerbern stark davon abhängig sind, dass es Initiativbewerbungen bzw. besonders bei den Irakern Empfehlungen sind. Der Effekt ist allerdings statistisch unsicher. Bei Bewerberinnen und Bewerbern aus

dem Inland spielt der Bewerbungskanal für die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch demnach kaum eine Rolle, auch nicht wenn die Staatsbürgerschaft eine andere ist.

Hohe Übereinstimmung zwischen AMS und Unternehmen

Bei diesen Ergebnissen gibt es, wie separate Analysen zeigen, keine nachweisbaren Unterschiede zwischen acht Befragten aus Geschäftsstellen des AMS und den neun aus Unternehmen (d.h. 224 bzw. 252 Bewertungen). Die Koeffizienten für die beiden Gruppen von Befragten korrelieren mit $r=0,96$ nahezu perfekt. Es gibt bei keinem einzigen Koeffizienten einen signifikanten Unterschied zwischen den Befragten aus den Unternehmen und aus dem AMS. Wo sich noch am ehesten ein Unterschied andeutet ist bei den mittelmäßigen und schlechten Mathematiknoten, die in den Unternehmen negativer beurteilt wurden als beim AMS. Eine ähnliche Tendenz, aber noch schwächer, zeigt sich auch bei den Deutschkenntnissen.

Die große Übereinstimmung zwischen den mit Vorauswahl befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des SfU und den Personalverantwortlichen der Unternehmen, wobei es sich zum Teil tatsächlich um Paare von AMS und Unternehmen handelt, die in direkter Auftragsbeziehung zueinander stehen, wird nicht nur durch die Parallelität der Regressionskoeffizienten belegt, sondern selbstverständlich auch durch die Bewertung der einzelnen Profile selbst. Bei der Bewertung der Chancen auf ein Vorstellungsgespräch beträgt die Korrelation $r=0,84$, bei der am ehesten geeigneten Tätigkeit $r=0,87$ und bei der höchstens geeigneten Tätigkeit $r=0,85$. Die Übereinstimmungen zwischen den neun Unternehmen und den drei Personalbereitstellern, also 252 bzw. 84 Bewertungen, sind geringer und bewegen sich in der Umgebung von $r=0,6$. Auch hier ist die statistische Signifikanz aber nicht hoch genug, um sich eines Unterschieds wirklich sicher zu sein.

Kleinere Fallzahl hätte inhaltlich ausgereicht

Nebenbei zeigen diese Einzelanalysen für AMS und Unternehmen außerdem, dass sich bereits mit sehr viel weniger Befragten, nämlich weniger als zehn, dasselbe Antwortmuster herausbildet wie mit dem vollen Satz von 21 bzw. 22 Befragten. Die größere Zahl an Befragten und Bewertungen führt zu größerer statistischer Genauigkeit, ohne aber das Ergebnis substanziell zu verändern.

Einladung zu einem Vorstellungsgespräch bereinigt um die Art der Tätigkeit

Der Wunsch war gewesen, dass die Befragten zunächst bewerten sollten, für welche Tätigkeit das vorliegende Profil am ehesten bzw. höchstens geeignet sein könnte, und dann, wie sie seine Chancen einschätzten, bei dieser Eignung zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Die beiden Einschätzungen sollten also unabhängig voneinander erfolgen. Um zu prüfen, ob das gelungen sei, wurde die obige Analyse mit zwei zusätzlichen Variablen wiederholt, nämlich die Einstufung zwischen 0 und 10 des am ehesten geeigneten Tätigkeitsniveaus und die Differenz zwischen dieser und dem höchstens geeigneten Tätigkeitsniveau.

Die Ergebnisse (Tab. 2) zeigen, dass es den Befragten nicht immer gelang, die Bewertung hinsichtlich eines Vorstellungsgesprächs von der Bewertung hinsichtlich der möglichen Tätigkeit zu lösen. Höhere Einstufungen bei der Am-Ehesten-Bewertung führten häufiger zu einer „eher ja“ Antwort bei der Frage nach den Chancen auf ein Vorstellungsgespräch, und ein größerer Unterschied zwischen am ehesten und höchstens vergrößerte die Chanceneinstufung nochmals (beide Effekte mit mehr als 99% Wahrscheinlichkeit nicht Null). Der Fehler lag vermutlich darin, dass Befragte teilweise bereits die Am-Ehesten-Bewertung nicht wirklich auf das Tätigkeitsniveau, sondern auf die Eignung zur Beschäftigung in ihrer Firma bzw. Branche bezogen. Das war mitunter daran zu erkennen, dass sie die drei Fragen in umgekehrter Reihenfolge ausfüllten, also mit der Chanceneinstufung begannen statt mit dem Tätigkeitsniveau. Die telefonische Befragung konnte dem vorbeugen. Umgekehrt ist es allerdings nicht so, dass die Am-Ehesten-Bewertung ein dominanter Einfluss auf die Chancen-

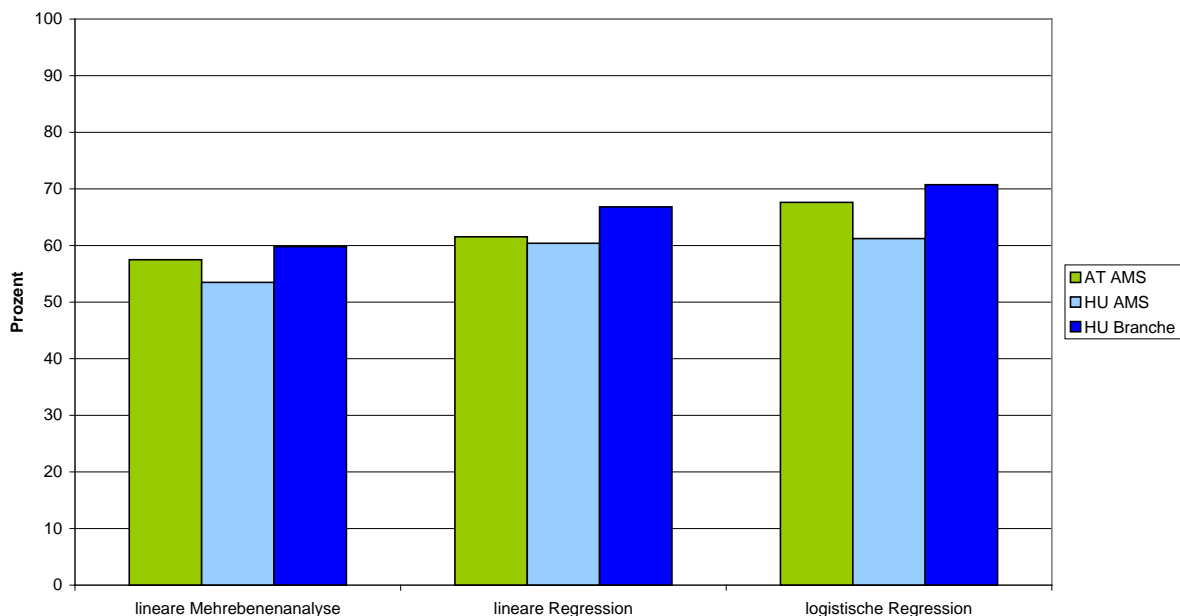
einstufung ist. Die Berufserfahrung, Deutsch, Mathematik und die Herkunft sind alle wichtiger und der Bewerbungskanal sowie die Ausbildung sind annähernd so wichtig.

Unübersehbar sind die Koeffizienten bei einigen Variablen bzw. Ausprägungen in dieser Analyse deutlich näher bei Null als in der vorangehenden. Das tritt, etwa, bei Türkei 2. Generation, bei Deutschproblemen und bei allen Ausprägungen der Berufserfahrung und des Bewerbungskanals auf. Das sind genau jene Variablen bzw. Einflüsse, die sich bei der Bewertung des am ehesten geeigneten Tätigkeitsniveaus als besonders wichtig erweisen (siehe Anhang). Da die Bewertung des am ehesten geeigneten Tätigkeitsniveaus nun direkt in der Analyse berücksichtigt wird, bleibt von diesen Variablen bzw. Ausprägungen nur mehr jener Resteinfluss übrig, den sie davon abgesehen auf die Bewertung der Chancen auf ein Vorstellungsgespräch haben. Man kann diese Ergebnisse daher als bereinigt um das Tätigkeitsniveau interpretieren, für das das jeweilige Profil in Betracht gezogen würde. Von daher ist es nützlich, die Ergebnisse für die einzelnen Variablen und Ausprägungen nochmals durchzugehen. Zunächst wieder die Gegenüberstellung der Aussichten auf ein Vorstellungsgespräch im Vergleich zwischen den einigermaßen der Realität entsprechenden Bedingungen, dann die einzelnen Faktoren.

Bereinigt ergibt die Kombination der Merkmale „vom AMS geschickt“, „arbeitslos, in der Branche gearbeitet“, „kleine Fehler“ im schriftlichen Deutsch, „branchenbezogene Ausbildung ohne Matura“, „mittelmäßige Noten“ in Mathematik bei Herkunft aus Ungarn um vier Prozentpunkte geringere Chancen auf ein Vorstellungsgespräch als bei Herkunft Österreich (53% statt 57%). Mit einer Initiativbewerbung aus einem laufenden Beschäftigungsverhältnis in der Branche steigen die Chancen um sieben Prozentpunkte, wodurch die Chancen der Bewerberinnen und Bewerber aus Ungarn dann 60% betragen. In der logistischen Regression sind es 68%, 61% und 71%, also Unterschiede derselben geringen Größenordnung (Abb. 2).

Abb. 2

Chancen auf ein Vorstellungsgespräch bereinigt um das Niveau der Tätigkeit
Vergleich der Ergebnisse von drei Regressionstechniken



Bereinigt um das am ehesten mögliche Tätigkeitsniveau haben in der Einzelbetrachtung der Faktoren branchennahe Ausbildungen denselben Stellenwert wie die Hauptschule und branchenfremde Ausbildungen schneiden um 8 bis 10 Prozentpunkte negativ ab, wobei die Höhe

der Ausbildung kaum eine Rolle spielt (mit 97% bzw. 91% Wahrscheinlichkeit ist der Effekt von Null verschieden).

Eine gute Mathematiknote bringt gegenüber einer sehr guten einen leichten Vorteil von 7 Prozentpunkten (92% wahrscheinlich nicht Null), eine mittelmäßige senkt die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch um 7 Prozentpunkte (91% wahrscheinlich verschieden von Null) und eine schlechte um 13 Prozentpunkte (mehr als 99% wahrscheinlich verschieden von Null).

Die Ausbildung im Ausland abgeschlossen zu haben statt im Inland verringert die Chance auf ein Vorstellungsgespräch um 9 Prozentpunkte, aber mit nur 62% Wahrscheinlichkeit, dass der Effekt tatsächlich von Null verschieden ist.

Die Herkunft der Bewerberinnen und Bewerber erweist sich als wenig bedeutsam. Ungarn, Bosnien und Türkei werden praktisch gleich bewertet wie Österreich. Irak wurde günstiger bewertet (bei 87% Wahrscheinlichkeit, dass der Effekt nicht Null ist).

Tab. 2: Die Chance auf ein Bewerbungsgespräch bereinigt um das für das jeweilige Profil am ehesten geeignete Tätigkeitsniveau

Variablen	Ausprägungen	Koeffizient	Standardfehler	Signifikanz
Konstante		0,38	0,10	0,00
Ausbildung	Hauptschule	0,00		
	branchenbezogen ohne Matura	-0,05	0,06	0,37
	branchenbezogen mit Matura	0,05	0,05	0,28
	branchenfremd ohne Matura	-0,10	0,05	0,03
	branchenfremd mit Matura	-0,08	0,04	0,09
Mathematik	sehr gut	0,00		
	Gut	0,07	0,04	0,08
	Mittelmäßig	-0,07	0,04	0,09
	Schlecht	-0,13	0,04	0,00
Abschluss	nicht Österreich	-0,09	0,10	0,38
Staat	Österreich	0,00		
	Ungarn	0,05	0,07	0,50
	Irak	0,15	0,09	0,13
	Bosnien 2. Generation	-0,03	0,05	0,48
	Türkei 2. Generation	0,04	0,05	0,42
	Deutsch	keine Probleme	0,00	
	kleine Fehler	-0,08	0,03	0,02
	erkennbare Probleme	-0,15	0,04	0,00
Erfahrung	beschäftigt in der Branche	0,00		
	beschäftigt in anderer Branche	-0,27	0,06	0,00
	arbeitslos in der Branche	-0,04	0,05	0,39
	arbeitslos sonst	-0,18	0,05	0,00
	keine Berufserfahrung	-0,25	0,05	0,00
Kanal	AMS	0,00		
	Initiativbewerbung	0,02	0,03	0,52
	Empfehlung	0,10	0,05	0,04
Nummer		0,00	0,00	0,14
Bewertung	am Ehesten	0,12	0,01	0,00
	Differenz zu höchstens	0,08	0,01	0,00

588 Profile, bewertet von 21 Befragten. Lineare Mehrebenenanalyse.

Kleinere Deutschfehler in einem Anschreiben verringern die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch um 8, erkennbare Probleme um 15 Prozentpunkte (98% bzw. mehr als 99% Wahrscheinlichkeit, dass der Effekt nicht Null ist).

Beschäftigte und Arbeitslose aus der eigenen Branche haben praktisch dieselben Chancen auf ein Vorstellungsgespräch, alle anderen haben zwischen 18 und 27 Prozentpunkte schlechtere Chancen, gleich ob sie beschäftigt sind, arbeitslos oder ohne Berufserfahrung (alle drei Effekte mehr als 99% wahrscheinlich nicht Null).

Empfehlungen aus dem Bekanntenkreis erhöhen im Vergleich zu einer vom AMS initiierten Bewerbung die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch um etwa 10 Prozentpunkte (mit 96% Wahrscheinlichkeit tatsächlich von Null verschieden), während Initiativbewerbungen mit AMS-Bewerbungen gleichauf liegen.

Andere mögliche Einflüsse

Nach den Kommentaren zu schließen, erschienen manchen Befragten die letzten vier bis acht Profile weniger ansprechend als die vorangehenden. Es wurde daher in der Analyse auch getestet, ob tatsächlich gegen Ende hin schlechtere Bewertungen auftreten. Die 28 Bewerbungen wurden stets in derselben ursprünglich vom Zufallsgenerator bestimmten Reihenfolge vorgelegt. Wenn man davon ausgeht, dass die vom Zufallsgenerator bestimmte Reihung der Profile eine Häufung schwächerer Profile in der zweiten Hälfte der 28 ausschließt, dann könnte eine weniger positive Beurteilung der letzten Profile nur bedeuten, dass 28 Bewerbungen vorzulegen eigentlich zu viel war. Die Personalverantwortlichen hätten demnach irgendwann genug geeignete Kandidaten gesehen, an den weiteren daher das Interesse verloren und sie und ihre Chancen dementsprechend niedriger bewertet. Die Analyse ergibt ohne Bereinigung um das am ehesten geeignete Tätigkeitsniveau einen kräftigen (-0,75 Prozentpunkte pro vorgelegtem Profil) und statistisch relativ sicheren negativen Effekt (97% Wahrscheinlichkeit, dass der Effekt tatsächlich von Null verschieden ist), mit Bereinigung ist der Effekt kleiner (-0,46) und statistisch eher unsicher (86% wahrscheinlich nicht Null). Der Effekt zeigt sich bei Befragten aus dem AMS um eine Spur deutlicher als bei solchen aus Unternehmen, aber mit hoher statistischer Unsicherheit. Tendenziell hatten die gegen Ende hin platzierten Profile somit tatsächlich schlechtere Chancen.

Eine geringere Anzahl an Profilen vorzulegen hätte einen Preis gehabt. Entweder hätte die Zahl der Variablen bzw. Ausprägungen reduziert werden müssen, was im Rückblick möglich gewesen wäre, denn die Angabe einer Mathematiknote erwies sich ebenso als von geringer Bedeutung wie die Unterscheidung zwischen einwandfreiem und leicht fehlerhaftem Deutsch sowie zwischen Staatsangehörigkeiten bei Ausbildung aus dem Inland, oder es hätten mehr Personen befragt werden müssen, denen jeweils nur 14 oder 21 der 28 Profile vorgelegt worden wären. Da die Akquise von Interviews der bei weitem mühsamste Teil der Erhebung war, wäre diese Option ungünstig gewesen. In dem Fall wäre eine dritte Option nahe liegender gewesen, die sich aber ebenfalls erst im Nachhinein als argumentierbar erweist, weil sie am inhaltlichen Befund nichts geändert hätte, nämlich auf einen Teil der Fälle zu verzichten, also statt von 22 Befragten je 28 nur je 21 Bewertungen zu sammeln. In dem Fall wären Kosten nur in Form verringerter statistischer Trennschärfe angefallen.

Es gibt noch einen zweiten unerwünschten Einfluss, dem nicht ausreichend vorgebeugt werden konnte. Manche der Befragten hatten den Namen des Interviewers gegoogelt, nachdem sie von ihm die E-Mail-Anfrage bekommen hatten. Zu vermuten ist, dass sie aus den Suchergebnissen den Schluss zogen, es gehe in der Befragung um die Beschäftigungschancen der Flüchtlinge aus dem arabischen Raum, die in den Bewerbungen mit der Staatsbürgerschaft „Irak“ vertreten waren. Dass der Irak in die Liste der Herkunftsstaaten aufgenommen worden war, lag zum einen an der Aktualität, die zu ignorieren den Befragten eventuell unplausibel erschienen wäre, erfolgte zum anderen aber in der Hoffnung, so vom Zweck der Befragung ablenken zu können. Es ist denkbar, dass manche nach dem googeln die Bewerbungen mit „Irak“ zuvorkommender bewerteten, andere aber vielleicht gerade deshalb ablehnender. Es wäre sinnvoll gewesen, am Schluss des Interviews danach zu fragen, ob sie in

der Tat gegoogelt hatten oder nicht. Mit etwas Voraussicht wäre es auch möglich gewesen, die Anbahnung der Interviews an eine andere Person auszulagern.

Schlussfolgerungen

In Summe legen die Ergebnisse den Schluss nahe, dass im Inland beschulten, vom AMS vermittelten Bewerberinnen und Bewerbern von Personalverantwortlichen in Wien und Niederösterreich in etwa dieselben Chancen auf ein Vorstellungsgespräch zugemessen werden wie Bewerberinnen und Bewerbern aus Ungarn, die aus eigener Initiative aus einem laufenden, branchennahen Beschäftigungsverhältnis heraus eine Stelle in Österreich suchen. Dies gilt solange nicht gleichzeitig Unterschiede in der Höhe der Ausbildung, in den Mathematiknoten und den Deutschkenntnissen bestehen. Gebremst werden die aus Ungarn kommenden Arbeitskräfte durch den Nachteil einer ausländischen Ausbildung, was sie bei der Chance auf ein Vorstellungsgespräch an die 15 Prozentpunkte kostet.

Untersucht wurden die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch. Ob daraus letztendlich ein Beschäftigungsverhältnis werden würde oder nicht, kann nicht gesagt werden. Die Ergebnisse legen aber auch nahe, dass, wer rascher auf ein Stellenangebot reagiert, auch die größeren Chancen hat.

Literaturangaben

Gächter, August (2014) Dequalifizierung als Problem der Verwertung von Ausbildungen von Migrant/Innen und Asylberechtigten in Tirol; Bericht im Auftrag des AMS Tirol; ZSI.

Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde / Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebmer, Rudolf (2014) Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt; IHS
http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/diskriminierung_migrantinnen_arbeitsmarkt.pdf.

Weichselbaumer, Doris (2014) Correspondence Testing; in: Hofer u.a. 2014: 20-57.

Anhang

Die Gründe für die Antworten bezüglich der am ehesten geeigneten Tätigkeit

Tab. A1: Die am ehesten geeignete Tätigkeit

Variablen	Ausprägungen	Koeffizient	Standardfehler	Signifikanz
Konstante		3,69	0,36	0,00
Ausbildung	Hauptschule	0,00		
	branchenbezogen ohne Matura	1,47	0,22	0,00
	branchenbezogen mit Matura	1,98	0,17	0,00
	branchenfremd ohne Matura	0,27	0,19	0,14
	branchenfremd mit Matura	0,59	0,17	0,00
Mathematik	sehr gut	0,00		
	gut	0,00	0,14	0,98
	mittelmäßig	-0,72	0,16	0,00
	schlecht	-0,79	0,15	0,00
Abschluss	nicht Österreich	0,09	0,34	0,78
Herkunft	Österreich	0,00		
	Ungarn	-0,33	0,26	0,21
	Irak	-0,44	0,32	0,16
	Bosnien 2. Generation	-0,06	0,17	0,70
	Türkei 2. Generation	-0,15	0,17	0,39
Deutsch	keine Probleme	0,00		
	kleine Fehler	-0,43	0,13	0,00
	erkennbare Probleme	-1,16	0,15	0,00
Erfahrung	beschäftigt in der Branche	0,00		
	beschäftigt in anderer Branche	-0,75	0,21	0,00
	arbeitslos in der Branche	-0,12	0,19	0,52
	arbeitslos sonst	-1,15	0,17	0,00
	keine Berufserfahrung	-1,29	0,19	0,00
Kanal	AMS	0,00		
	Initiativbewerbung	0,23	0,13	0,09
	Empfehlung	-0,10	0,17	0,55

616 Profile, bewertet von 22 Befragten. Lineare Mehrebenenanalyse.

Die Gründe für die Antworten bezüglich der höchstens geeigneten Tätigkeit

Tab. A2: Die höchstens geeignete Tätigkeit

Variablen	Ausprägungen	Koeffizient	Standardfehler	Signifikanz
Konstante		5,77	0,45	0,00
Ausbildung	Hauptschule	0,00		
	branchenbezogen ohne Matura	1,65	0,26	0,00
	branchenbezogen mit Matura	2,32	0,20	0,00
	branchenfremd ohne Matura	0,31	0,22	0,15
	branchenfremd mit Matura	0,58	0,20	0,00
Mathematik	sehr gut	0,00		
	gut	-0,27	0,17	0,11
	mittelmäßig	-1,09	0,19	0,00
	schlecht	-1,08	0,18	0,00
Abschluss	nicht Österreich	0,43	0,40	0,28
Herkunft	Österreich	0,00		
	Ungarn	-0,56	0,31	0,07
	Irak	-0,70	0,37	0,06
	Bosnien 2. Generation	-0,17	0,20	0,39
	Türkei 2. Generation	-0,28	0,21	0,18
Deutsch	keine Probleme	0,00		
	kleine Fehler	-0,69	0,15	0,00
	erkennbare Probleme	-1,58	0,17	0,00
Erfahrung	beschäftigt in der Branche	0,00		
	beschäftigt in anderer Branche	-1,09	0,25	0,00
	arbeitslos in der Branche	-0,16	0,22	0,47
	arbeitslos sonst	-1,38	0,20	0,00
	keine Berufserfahrung	-1,54	0,22	0,00
Kanal	AMS	0,00		
	Initiativbewerbung	0,27	0,16	0,09
	Empfehlung	-0,06	0,20	0,78

588 Profile, bewertet von 21 Befragten. Lineare Mehrebenenanalyse.