

Hochschule Hannover
Fakultät IV – Wirtschaft und Informatik
Studiengang Unternehmensentwicklung
Modul Research Management

Studienarbeit

Johann statt Hakan?

*Empirische Studie über die Chancengleichheit von Hochschulabsolventen im
Bewerbungsprozess*

Verfasser:	Mustafa Ciftci	Samil Maihanyar
	Jana Guja	Hakije Rudaku
	Leonid Gurari	Alexander Staats

Betreuer: Prof. Dr. Sven Litzcke

Eingereicht am: 31. Mai 2013

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis.....	VI
Kurzfassung	VII
Abstract.....	VIII
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung und Zielsetzung.....	1
1.2 Aufbau der Arbeit.....	2
2 Theorie.....	4
2.1 Definitionen zentraler Begriffe.....	5
2.1.1 Migrationshintergrund.....	5
2.1.2 Muttersprache.....	6
2.2 Soziale Identitätstheorie.....	7
3 Methode	9
3.1 Fragestellung und Hypothese	9
3.2 Operationalisierung der Situationsfaktoren	10
3.3 Versuchsdesign	12
3.3.1 Namensfindung	12
3.3.2 Fragebogen	14
3.3.3 Stellenanzeige	15
3.3.4 Bewerbungsunterlagen.....	16
3.4 Pretests.....	18
3.4.1 Namen.....	18
3.4.2 Studienunterlagen	23

3.5 Stichprobe.....	23
3.6 Datenerhebung.....	26
4 Ergebnisse.....	30
4.1 Deskriptive Statistik.....	30
4.1.1 Einstellungswahrscheinlichkeit.....	30
4.1.2 Migrationshintergrund.....	32
4.1.3 Nationalitäten.....	34
4.1.4 Test auf Normalverteilung.....	36
4.2 Induktive Statistik.....	38
4.3 Heuristik.....	40
4.3.1 Geschlecht.....	41
4.3.2 Wohnort.....	42
4.3.3 Migrationshintergrund der Befragten.....	43
4.3.4 Ausländische Freunde.....	44
4.3.5 Unterlagen sorgfältig gelesen?.....	45
5 Diskussion.....	46
5.1 Zusammenfassende Betrachtung.....	46
5.2 Grenzen.....	47
5.3 Ausblick.....	48
Literatur.....	50
Anhang.....	52

Abkürzungsverzeichnis

aV	abhängige Variable
AG	Aktiengesellschaft
EU	Europäische Union
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HA	Hochschulabsolvent
HsH	Hochschule Hannover
NV	Normalverteilung
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
Std.-Abw.	Standardabweichung
uV	unabhängige Variable

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Histogramm Einstellungswahrscheinlichkeit.....	31
Abbildung 2: Histogramm Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund.....	33
Abbildung 3: Balkendiagramm Nationalitäten.....	35
Abbildung 4: Histogramme Nationalitäten	36

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personengruppen mit Migrationshintergrund.....	6
Tabelle 2: Namen des ersten Pretests	18
Tabelle 3: Ergebnisse des ersten Pretests.....	20
Tabelle 4: Namen des zweiten Pretests.....	21
Tabelle 5: Ergebnisse des zweiten Pretests.....	22
Tabelle 6: Befragungsrunden und Verteilung der Studienunterlagen.....	27
Tabelle 7: Verteilung Einstellungswahrscheinlichkeit	30
Tabelle 8: Verteilung Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund.....	32
Tabelle 9: Verteilung Nationalitäten.....	34
Tabelle 10: Untersuchung der Schiefe und Steilheit der Verteilung	37
Tabelle 11: Kolmogorov-Smirnov mit Signifikanzkorrektur nach Lilliefors	38
Tabelle 12: Mann-Whitney-U Test.....	39
Tabelle 13: Ergebnisse des Mann-Whitney-U-Tests	40
Tabelle 14: Verteilung Geschlecht.....	41
Tabelle 15: Verteilung Wohnortklassifizierung.....	42
Tabelle 16: Verteilung Migrationshintergrund der Befragten	43
Tabelle 17: Verteilung ausländische Freunde im Bekanntenkreis.....	44
Tabelle 18: Verteilung Unterlagen sorgfältig gelesen?.....	45

Kurzfassung

Die vorliegende Studienarbeit geht der Fragestellung nach, ob Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund, im Gegensatz zu Hochschulabsolventen ohne Migrationshintergrund, in einem fiktiven Bewerbungsprozess benachteiligt werden. Es erfolgte eine Untersuchung hinsichtlich der mittleren Einstellungswahrscheinlichkeit. Dazu wurden eine fiktive Stellenanzeige und Bewerbungsunterlagen erstellt. Diese unterscheiden sich lediglich in den Namen der Bewerber, welche verschiedenen Nationalitäten zuzuordnen sind. Anschließend sollten Studierende der Hochschule Hannover anhand dieser Studienunterlagen beurteilen, mit welcher Wahrscheinlichkeit sie den Bewerber einstellen würden. Die Analyse der Ergebnisse ergab, dass sich der Mittelwert der Einstellungswahrscheinlichkeit nicht signifikant unterschied. Somit konnte keine Benachteiligung der Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund durch Studierende der Hochschule Hannover festgestellt werden.

Abstract

This paper deals with the question if college alumni with a migration background experience a higher level of discrimination than alumni without a migration background in a fictitious job application process. The average probability of employment was analyzed. Therefore a fictitious employment ad and job application papers was created. These papers only differ in the names of the applicant, which are from different foreign countries. Afterwards students from the Hochschule Hannover rated these job applications and assigned a probability score to each of the applications of how likely they would accept the applicant for a job offer. The results showed that the mean value was not significantly different. No discrimination by students at the Hochschule Hannover could be identified between both groups.

1 Einleitung

In der globalisierten Welt verschwimmen die räumlichen Grenzen vieler Staaten immer stärker und erhöhen die territoriale Mobilität der Menschen. So existiert beispielsweise mit der europäischen Union (EU) einer der größten Binnenmärkte der Welt und das Recht auf Freizügigkeit gewährt den Einwohnern der EU die Möglichkeit sich innerhalb dieses Staatenverbundes frei aufzuhalten, zu leben und zu arbeiten. Aber auch außerhalb der EU vollzieht sich ein Wandel zu einer gesteigerten Internationalität der Arbeit. Das Reisen ist einfacher und kostengünstiger geworden und moderne Kommunikationsmittel erleichtern den Austausch von Informationen in Millisekunden weltweit. Damit einhergehend wird eine internationale Karriere bei vielen Unternehmen inzwischen als Selbstverständlichkeit betrachtet und entsprechend gefördert. Ein Auslandsaufenthalt während oder nach dem Studium ist mittlerweile nicht mehr die Ausnahme, sondern zum Regelfall geworden. Deutschland ist dabei im Rahmen internationaler Wettbewerbsfähigkeit in diversen Branchen auf qualifizierte Zuwanderer aus anderen Ländern und deren vielzähligen Kulturen angewiesen. Als möglicher Rekrutierungspool für hochqualifizierte Arbeitskräfte stehen den Unternehmen hierbei die Absolventen von in- wie ausländischen Hochschulen zur Verfügung.

1.1 Problemstellung und Zielsetzung

Die soziodemographische Struktur der Studentenschaft an deutschen Hochschulen ist international stark diversifiziert. Im regulären Hochschulalltag existieren in vielen Bildungsstätten, zum Beispiel durch Gruppenarbeiten und gemeinsame Projekte, Kontaktpunkte zu Menschen unterschiedlicher gesellschaftlicher Schichten, Religionszugehörigkeiten, Nationalitäten und Kulturen. Aufgrund dieses heterogenen Umfeldes ergibt sich die Frage, inwiefern sich das Verhältnis zwischen Studierenden mit Migrationshintergrund und Studierenden ohne Migrationshintergrund ausgestaltet. Besonders das Verhältnis dieser beiden Gruppen im späteren Berufsleben ist in der vorliegenden Arbeit von Interesse. Die Studien von Kaas / Manger (2010) sowie Bertrand / Mullainathan (2004) untersuchten dazu die Einstellungschancen von Ausländern im Unternehmens-

kontext. Nähere Ausführungen hierzu sind in Kapitel 2 zu finden. In der vorliegenden Ausarbeitung wird der Fokus darauf gelegt, inwiefern die Studierenden der Hochschule Hannover (HsH), die potenziell die zukünftigen Mitarbeiter im Personalmanagement sein werden, die Kompetenzen ausländischer Bewerber einschätzen.

Die Zielsetzung dieser Ausarbeitung ist es herauszufinden, wie Studierende der HsH eine Bewerbung in Abhängigkeit von einem ausländisch klingenden Namen bewerten. Inwiefern existieren Stereotypen bezüglich Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund? In der vorliegenden Studie wird dieser Fragestellung nachgegangen und untersucht, ob Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund in einem fiktiven Bewerbungsprozess von anderen Studierenden negativer beurteilt werden als Hochschulabsolventen ohne Migrationshintergrund.

1.2 Aufbau der Arbeit

In dieser Studie wird der Fokus auf die Befragung von Studierenden in Form eines Experimentes gelegt, die ihre Zustimmung oder Ablehnung zu einem Bewerber mit oder ohne Migrationshintergrund anhand dessen Bewerbung bekunden. Hierbei bleibt der Geschlechterunterschied unberücksichtigt, da ausschließlich männliche Namen verwendet werden. Zur Durchführung dieser Studie wurde ein fiktives Setting kreiert und auf die fiktive Arbeitsmarktsituation im Einleitungstext des Fragebogens verwiesen. Die befragten Studierenden sollten sich in die Situation eines Recruiters hineinversetzen und über Einstellung oder Ablehnung des Bewerbers entscheiden. Dazu wurde ein Fragebogen angefertigt, in welchem die Studierenden eine von vier inhaltlich identischen Bewerbungen mit einer vordefinierten Stellenanzeige abglichen. Als variierender Faktor wurde pro Bewerbung und Testperson einer von vier unterschiedlichen Namen aus den Ländern Deutschland, Russland, Türkei oder China verwendet. Neben der Erfassung der Einstellungswahrscheinlichkeit erfolgte die Erhebung von sozialen Merkmalen, wie zum Beispiel der eigenen Muttersprache, der Muttersprache der Eltern, der Nationalität und dem Geburtsort. In der anschließenden Auswertung der erhobenen Daten erfolgte neben einer deskriptiven und

induktiven Analyse, gefolgt von einem heuristischen Teil, auch die Beurteilung und Diskussion der erzielten Ergebnisse.

2 Theorie

In diesem Kapitel werden die theoretischen Grundlagen der Ausarbeitung dargestellt und näher erläutert. Die vorliegende Ausarbeitung orientiert sich an den Arbeiten von Kaas und Manger (2010) sowie Bertrand und Mullainathan (2004). Es sei darauf hingewiesen, dass diese beiden Studien den Arbeitsmarkt fokussieren, während der vorliegenden Ausarbeitung eine fiktive Arbeitsmarktsituation zugrunde liegt.

Für Deutschland zeigte besonders die Studie von Kaas und Manger (2010) eine hohe Relevanz der untersuchten Thematik. Sie untersucht die Wirkung von deutschen und türkischen Namen in 528 unternehmensbezogenen Bewerbungen für ausgeschriebene Praktika in Bezug auf die Rückmeldungen der Unternehmen. Als Resultat der Studie lässt sich konstatieren, dass deutsch klingende Namen die Wahrscheinlichkeit einer Rückmeldung erhöhten. In einer anderen Studie von Bertrand und Mullainathan (2004) wurde der amerikanische Arbeitsmarkt untersucht. In dieser Studie erhielten „weiß“-klingende Namen circa 50 Prozent mehr Rückmeldungen als die Minderheitennamen der afro-amerikanischen Bevölkerung. Das Vorgehen dieser Untersuchung ist analog zu der Studie von Kaas und Manger (2010). Themenschwerpunkt in diesen beiden Studien war die Untersuchung einer möglichen Diskriminierung von Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt. Das Hauptaugenmerk lag hier auf dem Bewerbungsprozess für einen Aushilfs- oder Vollzeitjob beziehungsweise Praktikum in einem Unternehmen. Die Studien zeigen zum einen, dass bestimmte Menschen benachteiligt werden und zum anderen, dass die Namen der Bewerber von Relevanz sind.

In dieser Studie liegt der Fokus auf den Einstellungen der Studierenden zu Bewerbern mit Migrationshintergrund im Bewerbungsprozess. Zur Eingrenzung der untersuchten Ethnien werden hier explizit Personen mit Migrationshintergrund aus Russland, China und der Türkei zugrunde gelegt. Dies stützt sich auf den Ergebnissen des statistischen Bundesamtes (DESTATIS, 2011a: 210-219). Laut diesen Daten schlossen im Jahre 2011 circa 38.000 Personen mit ausländischem Hintergrund ihr Hochschulstudium erfolgreich in Deutschland ab. Die größten Personengruppen stammten aus den Ländern China (4.859 Absolven-

ten), Türkei (2.806 Absolventen) und Russland (2.070 Absolventen). Aufgrund dieser Zahlen wird geschlossen, dass mit Personen aus diesen Ländern die meisten universitären als auch außer-universitären Kontakt- und Berührungspunkte bestehen, welche in besonderem Maße die Einstellung der Probanden gegenüber Ausländern und Menschen mit Migrationshintergrund aus diesen Ländern positiv wie negativ prägen. Aus diesem Grund ist es von besonderem Interesse herauszufinden, ob die in anderen Studien identifizierte Diskriminierung bei Bewerbungen auch in Deutschland existiert. Im Falle einer Diskriminierung stellt sich weiterhin die Frage nach deren Ausmaß.

Für eine grundlegende Heranführung an das Thema, aber auch um eine einheitliche, wissenschaftlich fundierte Basis zu liefern, wird im folgenden Abschnitt mit der Klärung elementarer Grundbegriffe begonnen. Anschließend folgt die Darstellung der sozialen Identitätstheorie von Tajfel (1982) und Turner (1982; 1986). Die Betrachtung dieses Konzeptes ist insofern wichtig, um ein Verständnis dafür zu bekommen, warum eine Benachteiligung oder Bevorzugung von Personengruppen in der Gesellschaft stattfinden kann.

2.1 Definitionen zentraler Begriffe

Für das Verständnis dieser Ausarbeitung sollen die Begriffe *Migrationshintergrund* und *Muttersprache* definiert und in ihrer Ausgestaltung betrachtet werden, da in der einschlägigen Literatur beide Begriffe eine Vielzahl an Definitionen aufweisen und nicht einheitlich Verwendung finden.

2.1.1 Migrationshintergrund

Die vorliegende Studie stützt sich bezüglich des Terminus *Migrationshintergrund* auf die Definition im Mikrozensus des statistischen Bundesamtes (DESTATIS, 2011b: 364-369). Danach gliedern sich Personengruppen mit Migrationshintergrund, in Abhängigkeit von ihrer Staatsangehörigkeit und ihrem Geburtsland, in vier mögliche Sektoren, welche in Tabelle 1 veranschaulicht sind. Während die Erfassung der Personen in den drei Sektoren *zugewanderte Ausländer*, *zugewanderte Deutsche* und *nicht zugewanderte Ausländer* relativ unproblematisch ist, so ist der Sektor der *nicht zugewanderten Deutschen* für die Zwecke dieser Ausarbeitung nur ungenügend beschrieben.

		Geburtsland	
		Ausland	Inland
Staatsangehörigkeit	nicht deutsch	zugewanderte Ausländer	nicht zugewanderte Ausländer
	deutsch	zugewanderte Deutsche	nicht zugewanderte Deutsche

Tabelle 1: Personengruppen mit Migrationshintergrund (in Anlehnung an DESTATIS, 2011b: 364).

In Analogie zu der Definition des statistischen Bundesamtes werden in dieser Ausarbeitung zusätzlich zu den Dimensionen *Staatsangehörigkeit* und *Geburtsland* auch die Dimensionen der *eigenen Muttersprache* und die *Muttersprache der Eltern* erfasst. Mittels dieser Erweiterung können auch *nicht zugewanderte Deutsche* mit einem Migrationshintergrund identifiziert werden, welcher sich durch den Ursprung der Eltern bestimmt. So kann es sich bei einem Testteilnehmer um eine in Deutschland geborene Person (Zweite Generation) mit deutscher Staatsangehörigkeit handeln, welche jedoch nicht zwingend eine deutsche Sozialisation erfuhr und entsprechend divergierende Einstellungen und Werte vertritt. Als Person mit Migrationshintergrund wird insofern ein Individuum aufgefasst, welches mindestens eines der nachfolgend genannten Kriterien erfüllt: die Staatsangehörigkeit ist nicht Deutsch, sie wurde nicht in Deutschland geboren, ihre Muttersprache ist nicht Deutsch oder mindestens eines der Elternteile erlernte Deutsch nicht als Muttersprache.

2.1.2 Muttersprache

Der Begriff der *Muttersprache* ist in der einschlägigen Literatur nicht einheitlich definiert. Vielmehr ist eine Differenzierung nach den Kriterien *Herkunft*, *Kompetenz*, *Funktion* sowie *individueller Einstellung* möglich (Skutnabb-Kangas, 1981: 13-15). Es bestehen jedoch Schnittmengen der Kriterien zwischen Anwendung und Operationalisierbarkeit. Die Kriterien können dabei singulär oder gemeinsam als Definition von Muttersprache Verwendung finden. Zum einen bestimmt sich Muttersprache über ihre Funktion, also der Häufigkeit ihrer Verwendung im allgemeinen Sprachgebrauch. Zum anderen über die Kompetenz, wobei gilt, je besser eine Sprache beherrscht wird, desto eher ist diese Sprache als Muttersprache anzusehen. Weiterhin kann Muttersprache über die individuelle Einstel-

lung zu einer Sprache definiert werden, als auch anhand ihrer Herkunft, das heißt welche Sprache eine Person in der Kindheit als erste erlernte. In der vorliegenden Ausarbeitung wird Muttersprache nach ihrer Herkunft definiert, das heißt unter dem Aspekt, welche Sprache in der Kindheit als erste Sprache erlernt wurde, unabhängig davon, ob diese in ihrer aktuellen Funktion, ihrer Sprachkompetenz oder der eigenen Einstellung eine Dominanzstellung ausübt.

2.2 Soziale Identitätstheorie

Die Theorie der sozialen Identität wurde von Tajfel (1982) und Turner (1982; 1986) konzipiert und dient als theoretisches Konzept zur Untersuchung von Intergruppenprozessen. Die Theorie der sozialen Identität wird im Wesentlichen von den vier Konzepten der *sozialen Kategorisierung*, *sozialer Identität*, *sozialem Vergleich* und *sozialer Distinktheit* bestimmt.

Dem Begriff der *sozialen Kategorisierung* zufolge können sich Individuen nur dann in ihrer sozialen Umwelt orientieren, wenn sie diese in Kategorien einteilen (Tajfel, 1982: 101-103). Dabei können Kategorien sowohl umfassend, wie zum Beispiel Religionszugehörigkeit, Nationalität, als auch spezifisch sein, wie zum Beispiel politische Interessen und Hobbys. Aus diesem Zuordnungsprozess entwickelt das Individuum seine soziale Identität, indem es sich selbst einer Gruppe (Eigengruppe, auch Ingroup genannt) zugehörig fühlt, die sich zum Zeitpunkt in mindestens einem wesentlichen Aspekt deutlich und von allen Nicht-Mitgliedern anderer Gruppen (Fremdgruppe, auch Outgroup genannt) unterscheidet (Maehle, 2012: 34ff).

Das zweite Konzept der *sozialen Identität* wird als der Teil des Selbstkonzeptes eines Individuums definiert, das in dem Wissen um die eigene Zugehörigkeit in sozialen Gruppen sowie deren Wertung und der emotionalen Geltung, mit der diese Zugehörigkeit verbunden ist (Tajfel, 1982: 104). Vor diesem Hintergrund entwickelt sich die soziale Identität eines Individuums aus der Gesamtheit der Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen.

Das dritte Konzept des *sozialen Vergleichs* besagt, dass aus dem Kategorisierungsprozess resultierend Vergleichsprozesse zwischen den Gruppen ausgelöst werden. Der Grund für die Auslösung der Vergleichsprozesse ist, dass

Menschen dazu neigen die eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften zu bewerten (Tajfel, 1982: 104). Die Bewertung der zugeordneten Kategorien erhalten die Individuen erst aus einem Vergleich mit anderen Kategorien. Die aus den sozialen Vergleichsprozessen resultierenden Ergebnisse weisen die Eigengruppe in Bezug auf eine Fremdgruppe als besser oder schlechter aus. Diese entstehenden Interessenkonflikte bilden nach Annahme von Tajfel ein hinreichendes Kriterium für Diskriminierung und Vorurteilen gegenüber Individuen der Fremdgruppen (Tajfel, 1982: 105). Eine positive soziale Identität ist somit letztlich das Produkt einer Vielzahl positiver Differenzen zwischen der Eigengruppe mit Fremdgruppen (Tajfel, 1982: 105).

Zum Abschluss impliziert die positive Differenzierung das Konzept der *sozialen Distinktheit*, indem Individuen ihre Eigengruppe durch einen Vergleich mit der Fremdgruppe positiv abheben möchten, um ihre soziale Identität zu stärken. Sollte das Anstreben einer positiven Distinktheit einer Eigengruppe mit der Fremdgruppe bezüglich der wesentlichen Vergleichsmerkmalen schlechter ausfallen, so hat die negative Distinktheit der Eigengruppe zur Folge, dass die zugehörigen Individuen die Gruppe verlassen, um ihre soziale Identität zu bewahren und somit Zuflucht in einer anderen Gruppe suchen (Tajfel, 1982: 107-111).

In Bezug auf die Thematik der vorliegenden Arbeit lässt sich annehmen, dass Individuen sich aufgrund ihrer ethnischen Herkunft bestimmten Gruppen zugehörig fühlen. Daraus folgt eine positive Distinktheit der Eigengruppe durch soziale Vergleichsprozesse mit der Fremdgruppe, indem Merkmale und Eigenschaften miteinander verglichen werden. Mit dem Streben nach einer positiven sozialen Identität und maßgeblich durch das Konzept der positiven Distinktheit kann Diskriminierung bedingt werden. Dabei untersucht die vorliegende Ausarbeitung, ob eine Chancengleichheit zwischen Hochschulabsolventen mit und ohne Migrationshintergrund besteht. Es wurde bereits gezeigt, dass Gruppen aufgrund wahrgenommener ethnischer und sozialer Eigenschaften, wie zum Beispiel familiäre Sozialisation, Nationalstolz und Bildungsgrad, als minderwertige oder ungleiche Gruppen angesehen werden (Markefka, 1995: 44-45). Durch die Ungleichbehandlung von Gruppen werden im gesellschaftlichen Zusammenhang die Chancen von Mitgliedern dieser Gruppen stark eingeschränkt.

3 Methode

Im folgenden Abschnitt wird neben der Herleitung der Hypothese auf die Operationalisierung der Situationsfaktoren eingegangen. Außerdem werden das zugrunde liegende Versuchsdesign, die Pretests, die Stichprobe und die Datenerhebung erläutert.

3.1 Fragestellung und Hypothese

Laut den Daten des statistischen Bundesamtes zeigt sich, dass Deutschland mit rund 38.000 ausländischen Hochschulabsolventen im Jahr 2011 zu einer internationalen Bildungsnation geworden ist (DESTATIS, 2011a: 219). Bei den hierbei dominierenden Nationen handelt es sich um China, Russland und die Türkei. Da von diesen Individuen nicht jede Person in ihr Heimatland zurückkehrt, Menschen doppelte Staatsbürgerschaften besitzen und vor allem eingebürgerte Personen nicht als Ausländer sondern als Migranten erfasst werden, ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Personen mit einem Hochschulabschluss und Migrationshintergrund höher liegt, als die Zahl von 38.000 ausländischen Hochschulabsolventen. Diese Personengruppe steht dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung und konkurriert mit deutschen Arbeitnehmern um Beschäftigungsverhältnisse. Aus dieser Grundüberlegung lässt sich die Relevanz der Fragestellung ableiten, ob Hochschulabsolventen mit einem Migrationshintergrund im Gegensatz zu deutschen Bewerbern bei der Bewerberauswahl benachteiligt sein könnten und aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert werden. Hieraus resultiert die zentrale Hypothese dieser Ausarbeitung:

H0: Die Einstellungswahrscheinlichkeit von Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund ist größer oder gleich der Einstellungswahrscheinlichkeit von Hochschulabsolventen ohne Migrationshintergrund.

H1: Die Einstellungswahrscheinlichkeit von Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund ist kleiner als die Einstellungswahrscheinlichkeit von Studenten ohne Migrationshintergrund.

Bei der formulierten Hypothese handelt es sich um eine einseitig gerichtete, unspezifische Unterschiedshypothese. Eine Unterschiedshypothese misst Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen hinsichtlich der Ausprägung eines

Merkmals (Diekmann, 2008: 124-129). In dieser Studie werden die Hochschulabsolventen hinsichtlich der Einstellungswahrscheinlichkeit untersucht. Die diskrete, dichotome unabhängige Variable (uV) *Hochschulabsolvent* verfügt über die Merkmalsausprägungen *Bewerber mit Migrationshintergrund* und *Bewerber ohne Migrationshintergrund* und ist nominal skaliert. Bei der abhängigen Variablen (aV) *Einstellungswahrscheinlichkeit* handelt es sich um eine diskrete, polytome Variable, welche aufgrund ihrer fünf abgestuften Merkmalsausprägungen *ganz sicher*, *ziemlich wahrscheinlich*, *vielleicht*, *wahrscheinlich nicht* und *keinesfalls* ordinal skaliert ist. Bei beiden Variablen handelt es sich zudem um latente Variablen, das heißt, sie sind nicht direkt beobachtbar, sondern müssen mit Hilfe von Indikatoren gemessen werden (Beller, 2008: 14). In H1 wird ein negativer Zusammenhang zwischen der uV *Hochschulabsolvent* und der aV *Einstellungswahrscheinlichkeit* vermutet. Verfügt demnach ein Hochschulabsolvent bei einer Bewerbung über einen Migrationshintergrund, so würde er eine geringere Einstellungswahrscheinlichkeit aufweisen, als ein Bewerber ohne Migrationshintergrund. Geprüft wird, ob die Hypothese H0 eine statistische Signifikanz aufweist. H0 postuliert, dass kein Unterschied bezüglich Hochschulabsolventen mit und ohne Migrationshintergrund besteht, beziehungsweise dass Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund eventuell sogar bevorzugt werden.

3.2 Operationalisierung der Situationsfaktoren

Um die Chancengleichheit von Hochschulabsolventen im Bewerbungsprozess zu untersuchen, wurde die Fragebogen-Methode gewählt. Sie gehört zu den am häufigsten verwendeten Untersuchungsverfahren in der psychologischen Forschung (Mummendey, 2008: 13) und erscheint für die Untersuchung der im vorherigen Abschnitt erläuterten Hypothese wegen verschiedener Restriktionen als sinnvoll. Aufgrund der Problematik des Themas, in welchem es um Vorurteile gegenüber Personen mit Migrationshintergrund geht, wäre eine direkte Befragung nicht sinnvoll, da diese vermutlich sozial erwünschte Antworten geliefert hätte. Folglich wurde eine indirekte Befragung in Form eines Experiments gewählt. Betrachtet wurden zwei unabhängige Stichproben. Es handelt sich dabei um einen fiktiven Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund, wobei einem

Bewerber je nach Variante, neben der deutschen Nationalität, drei ausländische Nationalitäten (chinesisch, russisch, türkisch) zugewiesen wurden. Zu Begründung der Auswahl der in die Untersuchung einbezogenen Nationalitäten siehe Kapitel 2. Zunächst wurde zu jeder der vier Nationalitäten ein Name festgelegt, der eindeutig dem entsprechenden Herkunftsland zuzuordnen ist. Die Bestimmung der Namen ist im nachfolgenden Versuchsdesign unter Punkt 3.3.1 beschrieben. Des Weiteren wurde eine Bewerbung verfasst, die sich auf eine zuvor erstellte fiktive Stellenanzeige bezog. Auch diesbezüglich sind konkrete Ausführungen im Versuchsdesign unter Punkt 3.3.3 und 3.3.4 zu finden. Die gesamten Unterlagen variieren lediglich in Bezug auf den jeweils verwendeten Namen des Bewerbers. Der Fragebogen baut letztendlich auf den genannten Studienunterlagen auf. Um zu erfahren, ob Bewerber bevorzugt oder benachteiligt werden, wurde im Fragebogen die folgende für die Hypothese zentrale Frage gestellt:

Wie wahrscheinlich wäre es, dass Du den Bewerber <Name des Bewerbers> für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz einstellen würdest?

Für die Bewertung wurde eine fünfstufige, verbal verankerte Ratingskala mit einer Abstufung von *ganz sicher* bis *keinesfalls* ausgewählt. Die Möglichkeit zur Verwendung einer Mittelkategorie wurde geschaffen, um eine neutrale Antwort zu ermöglichen und somit die Probanden weder zur Einstellung noch zur Ablehnung des fiktiven Bewerbers zu zwingen. Mit dieser Methode können die beiden Stichproben hinsichtlich der zentralen Tendenz untersucht werden. Sollte keine Diskriminierung festgestellt werden, so wäre bei beiden Stichproben ein ähnlicher Mittelwert zu erwarten. Laut der Hypothese H1 wird erwartet, dass sich der Bewerber mit ausländischer Herkunft auf der Bewertungsskala eher in Richtung *keinesfalls*, der Bewerber ohne Migrationshintergrund hingegen eher in die gegensätzliche Richtung bewegt, so dass ein unterschiedlicher Mittelwert zu erwarten war. Um mögliche Moderatorvariablen zu erfassen, wurde nach dem Wohnort, dem Freundeskreis und der Herkunft des Testteilnehmers gefragt. Nähere Ausführungen zum Fragebogen befinden sich im Versuchsdesign unter Punkt 3.3.2.

Eine zweistufige Umfrage konnte aus zeitlichen Gründen nicht durchgeführt werden, wäre aber aus Gründen der vorläufigen Geheimhaltung des wahren Untersuchungsthemas sinnvoll gewesen. Statt dessen sollte durch die Festlegung einer bestimmten Reihenfolge der Studienunterlagen sichergestellt werden, dass die Teilnehmer zunächst die Frage nach der Einstellungswahrscheinlichkeit des Bewerbers beantworten, ehe sie mit weiteren Fragen konfrontiert wurden, welche unter Umständen die Thematik der Chancengleichheit von Hochschulabsolventen andeuten könnten. Als Initialseite wurde die erste Seite des Fragebogens mit den Instruktionen und der Frage nach der Einstellungswahrscheinlichkeit des Bewerbers festgelegt. Anschließend folgten die Stellenanzeige und die Bewerbungsunterlagen. Den Abschluss bildeten die letzten beiden Seiten des Fragebogens. Die Bewerbungsunterlagen wurden bewusst umfangreich gestaltet, um die Befragten von dem eigentlichen Thema der Studie abzulenken. Die Testteilnehmer sollten davon ausgehen, dass es sich um eine Studie zur Personalauswahl handelt.

3.3 Versuchsdesign

In diesem Abschnitt wird das Versuchsdesign der Studie vorgestellt. Dabei wird auf die Namensfindung, den Fragebogen, die Stellenanzeige und die Bewerbungsunterlagen eingegangen.

3.3.1 Namensfindung

Da die Auswahl der Namen einen elementaren Bestandteil der Studie darstellt, umfasste diese Phase einen Großteil der Vorbereitungszeit. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Studie auf der Annahme basiert, dass der Klang des Namens die Testpersonen nachhaltig beeinflussen kann und im vorliegenden Experiment als Kernindikator für diskriminierendes Verhalten diene. Dies bedeutet, dass im Falle von Vorurteilen gegenüber Bewerbern mit Migrationshintergrund der Testteilnehmer nur auf den ausländisch klingenden Namen achtet und den Bewerber aus diesem Grund ablehnt. Der Bewerber hat somit eine geringere Chance auf eine Einstellung als ein Bewerber ohne Migrationshintergrund. Falls eine Testperson jedoch keine Vorurteile gegenüber ausländischen Bewerbern hat, so würde sie nicht auf den Namen achten, sondern ausschließlich auf die Qualifikation des Bewerbers.

Für die Namenswahl wurden, wie in Kapitel 2 beschrieben, die deutsche, russische, türkische und chinesische Nationalität zugrunde gelegt. Unter der Berücksichtigung, dass diese Personengruppen auch einen großen Anteil an der deutschen Bevölkerung ausmachen, ist für die durchzuführende Studie neben einem deutschen Namen, je ein chinesischer, türkischer und russischer Vor- und Nachname festgelegt worden.

Im ersten Schritt wurden verschiedene Vorschläge für Vor- und Nachnamen aller vier Nationalitäten gesammelt. Diese Namen wurden qualitativ dahingehend geprüft, ob sie eindeutig der zugehörigen Nationalität zuzuordnen sind. Ferner wurde darauf geachtet, dass die Namen vom Klang und von der Anzahl der Silben annähernd gleich waren. Dieses sollte eine Vergleichbarkeit aller vier Nationalitäten und dementsprechend aller vier Bewerbungen untereinander sicherstellen. Weiterhin wurde überprüft, ob die Namen auch typisch für das jeweilige Herkunftsland sind. Hierzu wurde über diverse Suchmaschinen, wie zum Beispiel Google, nach typischen Namen der oben genannten Nationalitäten gesucht und die Ergebnisse mit den fiktiv zusammengestellten Namen abgeglichen. Nach einer weiteren Diskussion innerhalb der Gruppe wurden schließlich für die deutsche, türkische, russische und chinesische Nationalität jeweils Vor- und Nachnamen festgelegt. Weiterhin ist anzumerken, dass negativ konnotierte Namen, wie zum Beispiel *Adolf* oder *Dschihad*, bei der Namensermittlung ausgeschlossen wurden, um eine Beeinflussung der Testpersonen zu vermeiden.

Da für das Experiment die Namen des Bewerbers eine Schlüsselposition einnahmen und von elementarer Wichtigkeit für das erfolgreiche Absolvieren der Studie waren, wurden zwei Pretests durchgeführt, welche die gewählten Namen auf ihre Eignung bezüglich der Zuordnung zu den gewählten Zielländern untersuchten. Nähere Angaben zu den Pretests folgen im Abschnitt 3.4. Diese Pretests bildeten die Basis für die finale Festlegung der in der Studie verwendeten Namen: Martin Hoffmann (deutsch), Mahsun Hürkan (türkisch), Maxim Hamow (russisch) und Mao-Zhi Huang (chinesisch).

3.3.2 Fragebogen

Der Fragebogen umfasste insgesamt drei Seiten und es wurden elf geschlossene Fragen gestellt. Die Formulierung von Fragen und Items hat einen bedeutenden Einfluss auf das Verständnis und die Beantwortung der Fragen (Mummendey, 2008: 40). Um möglichst viele ehrliche Antworten zu erhalten, wurden die Fragen und Items neutral und einfach formuliert, so dass keine oder nur eine geringe Beeinflussung der Testteilnehmer stattfand. Um potenziellen Missverständnissen vorzubeugen, wurden des Weiteren an manchen Stellen Erläuterungen und Definitionen beigefügt. Die erste Seite des Fragebogens liefert eine Instruktion, wobei unter anderem das Ziel und der Rahmen der Untersuchung mitgeteilt wird. Um die Ergebnisse der Studie nicht zu gefährden, wird nicht der wahre Grund der Untersuchung genannt, sondern das Thema der Personalauswahl in den Vordergrund gestellt. Anschließend wird Folgendes gefragt:

Wie wahrscheinlich wäre es, dass Du den Bewerber <Name des Bewerbers> für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz einstellen würdest?

Diese Frage stellt einen zentralen Bestandteil des Fragebogens dar, denn mit dieser soll untersucht werden, ob eine Person aufgrund eines ausländisch klingenden Namens im Mittel eine negativere Behandlung erfährt, als eine Person mit einem deutsch klingenden Namen. Sie wurde bewusst zu Anfang gestellt, um Verfälschungseffekte durch vorangegangene Fragen beim Befragten zu vermeiden. Eine alternative Überlegung war zu fragen, wie wahrscheinlich es wäre, dass der Befragte den Bewerber nicht direkt einstellen, sondern zunächst zum Vorstellungsgespräch einladen würde. Diese Idee wurde jedoch verworfen, da hierbei die Gefahr bestünde, dass die Antworten der Testteilnehmer eine Ja-Tendenz aufweisen würden. Schließlich würde weiterhin die Möglichkeit bestehen, den Bewerber nach dem persönlichen Gespräch abzulehnen. Auf der zweiten Seite des Fragebogens wurden demografische Daten wie Alter und Geschlecht des Testteilnehmers erhoben. In der vierten Frage wurde nach der Fakultät des Probanden gefragt. Hiermit wird eine Kontrollvariable eingeführt, um mögliche nicht fachfremde Testteilnehmer aus der Studie bei der späteren Auswertung zu entfernen. Die Frage nach dem Wohnort des Probanden soll

eine mögliche Moderatorvariable berücksichtigen. Hierbei ist zu untersuchen, ob Personen, die in kleinen Ortschaften leben, anders über Personen mit Migrationshintergrund urteilen als diejenigen, die in einer Großstadt wohnhaft sind. Mit den nächsten vier Fragen nach dem Geburtsland, der Staatsangehörigkeit, der Muttersprache und der Muttersprache der Eltern soll ermittelt werden, ob der Befragte selbst einen Migrationshintergrund aufweist, welcher sich ebenfalls auf die Einstellungswahrscheinlichkeit des Bewerbers auswirken kann. Darüber hinaus wurde eine weitere mögliche Moderatorvariable abgefragt, in dem nach einem Freund oder einer Freundin mit ausländischer Herkunft im Bekanntenkreis gefragt wird. Auf der letzten Seite des Fragebogens wird eine zusätzliche Kontrollvariable eingeführt, indem gefragt wird, wie sorgfältig die vorliegenden Unterlagen gelesen wurden. Diese Frage beruht auf der Annahme, dass ein Teilnehmer weniger Vorurteile gegenüber Migranten hat, wenn die Unterlagen eines Bewerbers mit Migrationshintergrund von diesem sorgfältig durchgelesen werden. Eine ausländerfeindliche Person achtet auf den Bewerbernamen und stellt möglicherweise ohne sorgfältige Durchsicht der Unterlagen den Bewerber nicht ein. Eine Person hingegen, die keine Vorurteile gegen Migranten hat, bemerkt den ausländischen Bewerbernamen vermutlich nicht und stellt die zahlreichen Qualifikationen des Bewerbers dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung gegenüber.

3.3.3 Stellenanzeige

Um eine unvoreingenommene Beurteilung der Testperson aufgrund persönlicher Vorlieben oder der Nähe zu den Inhalten des Studienfachs zu vermeiden, war es notwendig eine Stellenanzeige mit fachfremdem Stellenprofil zu ermitteln. An der Fakultät IV studieren angehende Betriebswirte, Wirtschaftsinformatiker sowie zum Teil Wirtschaftsingenieure, welche mehrere Lehrveranstaltungen im ersten Studienabschnitt gemeinschaftlich besuchen. Aus diesem Grund ist die unvoreingenommene Beurteilung eines Bewerbers aufgrund persönlicher Vorlieben beziehungsweise der Nähe zu den Inhalten des eigenen Studienfaches eher zu erwarten, wenn sich weder die Stellenanzeige noch die Bewerbung auf diese Studiengänge bezieht. Um diesen Störfaktor bereits bei der Datenerhebung zu eliminieren und somit eine Beeinflussung der befragten Test-

personen zu vermeiden, wurde das Stellenprofil eines Physikers gewählt. Hierzu wurde nach einer geeigneten Stellenanzeige in diversen Suchmaschinen gesucht. Die entsprechende Stellenanzeige wurde dem Jobportal Stepstone entnommen, da hier eine gute und breite Auswahl an Angeboten zur Verfügung stand.

Die Entscheidung für einen Physiker resultierte auch aus der Überlegung heraus, dass Masterabsolventen gegenüber Bachelorabsolventen auf dem Arbeitsmarkt bessere Chancen auf eine Einstellung haben (GO! Jobware, 2012) und dass die Absolventen der technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächer auf dem Arbeitsmarkt besonders nachgefragt werden (karrieremagazin.net, 2013). Hierzu wurde bei führenden Online-Stellenbörsen (stellenboersen.de, 2013) nach einer möglichen Stellenanzeige als Orientierungshilfe recherchiert. Die Wahl fiel auf eine Stellenanzeige der FERCHAU Engineering GmbH. FERCHAU ist nach eigener Aussage Deutschlands Engineering-Dienstleister Nummer eins sowie seit über 40 Jahren im deutschen Markt etabliert (FERCHAU Engineering, 2013).

Da die ursprüngliche Stellenanzeige sich an einen Fehleranalyseingenieur richtet, wurde sie aus den oben genannten Gründen geändert, so dass ein Physiker gesucht wurde. Ferner setzte die anfängliche Stellenanzeige gute Englischkenntnisse voraus, welche jedoch aus der Stellenanzeige entfernt wurden. Dieser Schritt erfolgte aus der Überlegung heraus, dass anhand existierender Sprachkompetenzen der Hochschulabsolventen kein Rückschluss über die Herkunft eines Bewerbers möglich sein sollte. Aus diesem Grund wurden in die Bewerbungsunterlagen, wie zum Beispiel dem Lebenslauf, keine Angaben zu Sprachkenntnissen aufgenommen.

3.3.4 Bewerbungsunterlagen

Die Bewerbungsunterlagen, bestehend aus Deckblatt, Anschreiben und Lebenslauf, wurden den allgemeinen Anforderungen an eine Bewerbung, sowie den stellenbezogenen Anforderungen eines Physikers entsprechend selbst formuliert und gestaltet. Des Weiteren wurden bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen die 20 Goldenen Regeln beachtet (Winkler, 2004: 313f). Hierzu gehört beispielsweise die Goldene Regel 10, wonach eine Bewerbung ein-

fach, ehrlich, ansprechend und angemessen sein sollte. Ferner wurde den Bewerbungsunterlagen kein Foto und kein Geburtsort hinzugefügt, da die Testpersonen nicht in ihrer Entscheidung durch visuelle Reize und mögliche falsche Assoziationen bezüglich der Herkunft des Bewerbers beeinflusst werden sollten. Um die Authentizität der Bewerbungsunterlagen sicher zu stellen, wurden auf dem Deckblatt die Kontaktdaten des Bewerbers teilweise unkenntlich gemacht.

Der dargestellte Bewerber ist 24 Jahre alt und ledig. Dies kann damit begründet werden, dass der Bewerber keine Berufserfahrung aufweisen und somit ein typischer Hochschulabsolvent sein sollte. Nach dem Erwerb der allgemeinen Hochschulreife, hat der Bewerber zuerst ein Bachelorstudium der Physik und im Anschluss daran ein konsekutives Masterstudium im gleichen Fach abgeschlossen und mit der Gesamtnote *gut* bestanden. Um zu verdeutlichen, dass der Bewerber während seiner Studienzzeit außer den theoretischen Kenntnissen zusätzlich praxisrelevante Erfahrungen erwarb, wurden ferner zwei Praktika sowie eine Werkstudententätigkeit im Lebenslauf dargestellt. Hierbei orientieren sich die gewählten Schwerpunkte der beiden Studiengänge sowie die ausgeübten Tätigkeiten an dem Anforderungsprofil der FERCHAU Engineering GmbH. Dies erfolgte aus der Grundüberlegung heraus, dass die Testpersonen bei der Beurteilung des Bewerbers keine fachlichen Defizite oder Qualifikationsmängel feststellen sollten, um aus diesem Motiv den Bewerber eventuell nicht einzustellen. Dies hätte das Ergebnis der Studie verfälschen können, da durch die Umfrage festgestellt werden sollte, ob die Testpersonen den Bewerber nur aufgrund des ausländisch klingenden Namens einstellen oder ablehnen würden und nicht aus einem anderen Beweggrund heraus. Des Weiteren ist der Lebenslauf bewusst mit zahlreichen und detaillierten Informationen zum akademischen und beruflichen Werdegang versehen, um die Testperson von der eigentlichen Intention des Experiments abzulenken. Der Name des Bewerbers soll damit in den Hintergrund rücken und die Qualifikationen des Bewerbers im Vordergrund stehen. Darüber hinaus verfügt der Bewerber über alle relevanten IT-Kenntnisse sowie entsprechende Hobbys und Interessen. Die Hobbys und Interessen wurden entsprechend dem Anforderungsprofil der Stellenanzeige aus-

gewählt. Der Bewerber sollte ein gewisses außeruniversitäres Engagement vorweisen, welches durch die Hobbys und Interessen ausgedrückt wird.

3.4 Pretests

Nachfolgend werden die Vortests der Studie vorgestellt. Es handelt sich zum einen um zwei durchgeführte Namenstests und zum anderen um einen Pretest der gesamten Studienunterlagen.

3.4.1 Namen

Im Rahmen der Lehrveranstaltung Research Management wurde der erste Pretest für die selektierten Vor- und Nachnamen durchgeführt (Tabelle 2).

	Vorname	Nachname	Herkunftsland
Variante 1	Olaf	Karlmann	Deutschland
	Osman	Karadag	Türkei
	Oleg	Karlow	Russland
	Onong	Ki-Yung	China
Variante 2	Michael	Döring	Deutschland
	Ismail	Dogan	Türkei
	Mikhail	Dorow	Russland
	Mian-Li	Do-Ying	China
Variante 3	Martin	Saueremann	Deutschland
	Mahsun	Süleyman	Türkei
	Maxim	Semjonow	Russland
	Mao-Zhi	Song-Li-Wang	China

Tabelle 2: Namen des ersten Pretests (eigene Darstellung).

Bei diesem Pretest sollten die Kommilitonen zu den Vor- und Nachnamen das entsprechende Herkunftsland benennen. Es nahmen insgesamt 14 Personen an dieser Befragung teil, die etwa fünf Minuten dauerte. Jeder Teilnehmer erhielt ein Exemplar des Evaluationsbogens zur Herkunftsbestimmung der Namen. Ziel des Pretests war die Identifikation von Namen, welche es den späteren Testteilnehmern ermöglichen sollten, den entsprechenden Namen einem eindeutigen Herkunftsland zuzuordnen beziehungsweise die Namen zu identifizieren, welche nicht einheitlich einem Land zuordenbar sind.

Der Aufbau des Evaluationsbogens bestand aus drei Tabellen mit jeweils vier Zeilen. Der Evaluationsbogen des ersten Pretests befindet sich im Anhang 1

dieser Studie. Jede der drei Tabellen fragte zeilenweise einen landestypischen Vor- und Nachnamen aus den Sprachräumen Russland, China, Türkei und Deutschland ab. Hierbei wurden keine Vorgaben möglicher Herkunftsländer zur Verfügung gestellt, so dass die Pretest-Teilnehmer selbstständig ein Herkunftsland beziehungsweise mehrere Herkunftsländer im Falle von Unentschlossenheit zwischen mehreren Länderalternativen zu benennen hatten. Dieser Ansatz wurde gewählt, um Namen identifizieren zu können, welche ohne externe Beeinflussung als landestypisch wahrgenommen werden. Da die Selektion von Länderalternativen aus einem existierenden Pool von Antwortmöglichkeiten im späteren Experiment nicht zur Verfügung stand, hätte die Zuordnung der Namen mit Antworthilfen zu anderen Ländereinstufungen führen können als beabsichtigt wurde. Dies hätte unter Umständen zu einer Verzerrung der Ergebnisse geführt.

Hierbei kamen unterschiedliche Namenslängen zum Einsatz, wobei jedoch innerhalb einer Tabelle auf einen ähnlichen phonetischen Klang und eine ähnliche Schreibweise des Namens zu achten war, um eine Verzerrung der Ergebnisse aufgrund von Vorlieben der Pretest-Teilnehmer für bestimmte Wortklänge oder Namensteile ausschließen, respektive minimieren zu können. Innerhalb einer Tabelle stimmten zudem die gewählten Namen der jeweiligen Spalte *Vorname* oder *Nachname* in ihrer Silbenlänge und ihrem Anfangsbuchstaben überein.

Die Ergebnisse des ersten Pretests wiesen zum Teil eine hohe Streuung zwischen den im Vorfeld definierten Ländereinstufungen und den von den Pretest-Teilnehmern wahrgenommenen Ländern auf (vergleiche Tabelle 3).

		Deutschland	Israel	Türkei	Österreich	EU
deutsch	Olaf Karlmann	11	2	-	-	1
	Michael Döring	13	-	1	-	-
	Martin Sauermann	12	-	-	2	-

			Türkei	Irak	Iran	Israel	Saudi-Arabien	Kasachstan	Osman. Reich	Keine Angabe
türkisch	Osman	Karadag	8	1	1	-	1	1	1	1
	Ismail	Dogan	10	-	-	1	-	-	1	2
	Mahsun	Süleyman	12	-	-	-	-	-	1	1

			Russland	Polen	Ukraine	Tschechien	Litauen	Ost-EU	Keine Angabe
russisch	Oleg	Karlow	5	5	1	1		1	1
	Mikhail	Dorow	7	2	1	1	1	1	1
	Maxim	Semjonow	9	2	-	-	1	1	1

			China	Mongolei	Japan	Korea	Thailand	Vietnam	Asia Pacific	Keine Angabe
chinesisch	Onong	Ki-Yung	9	-	1	1	1	1	1	-
	Mian-Li	Do-Ying	10	-	3	-	-	-	1	-
	Mao-Zhi	Song-Li-Wang	8	1	2	1	-	-	1	1

n = 14

Tabelle 3: Ergebnisse des ersten Pretests (eigene Darstellung).

Da für das Experiment jeweils ein Name aus dem deutschen, türkischen, russischen und chinesischen Sprachraum mit gleicher Namenslänge und Anfangsbuchstaben benötigt wurde, erwies es sich als besonders kritisch, dass innerhalb jeder Viererkombination mindestens ein Name nicht wie gewünscht zugeordnet werden konnte. Als unproblematisch erwies sich die Länderzuordnung der deutschen Namen, da die Teilnehmer überwiegend deutschsprachig waren. Eine besonders hohe Anzahl von falsch zugeordneten Ländern wiesen insbesondere chinesische Namen auf, welche zwar durchgehend dem asiatisch-pazifischen Raum zugeordnet, jedoch nicht als typisch chinesisch wahrgenommen wurden. Eine weitere Erkenntnis war die Tatsache, dass bei den chinesischen Nachnamen keine zusammengesetzten Doppelnamen existieren. Ferner

wurden die russischen Namen häufig Polen zugeordnet, so dass an dieser Stelle ebenfalls Optimierungsbedarf bestand. Demnach zeigte der erste Pretest Erkenntnisse, so dass ein zweiter Pretest mit optimierten Namen durchgeführt wurde (vergleiche Tabelle 4).

	Vorname	Nachname	Herkunftsland
Variante 1	Martin	Hoffmann	Deutschland
	Mahsun	Hürkan	Türkei
	Maxim	Hamow	Russland
	Mao-Zhi	Huang	China
Variante 2	Otto	Lange	Deutschland
	Osman	Leylan	Türkei
	Oleg	Lomow	Russland
	Onong	Liang	China
Variante 3	Michael	Thom	Deutschland
	Ismail	Türk	Türkei
	Mikhail	Tzar	Russland
	Mian-Lee	Tung	China

Tabelle 4: Namen des zweiten Pretests (eigene Darstellung).

Zur Namensfindung sei an dieser Stelle auf den Abschnitt 3.3.1 verwiesen. Für den zweiten Pretest wurden 15 Studierende an der Fakultät IV der Hochschule Hannover befragt. Zum Teil waren unter diesen Pretest-Teilnehmern auch Studierende anderer Fakultäten, die jedoch an der Fakultät IV Vorlesungen besuchten. Um sicherzustellen, dass während der Experimentdurchführung nicht die gleichen Studierenden in den Vorlesungen saßen, wurden die Studierenden befragt, in welchem Fachsemester sie sich befanden und ob sie die Mathematik- oder Buchführungsvorlesungen besuchten. Somit konnte einer potenziellen Verfälschung vorgebeugt werden. Der zweite Pretest nahm ebenfalls circa fünf Minuten in Anspruch. Dabei sollten die Kommilitonen, wie bereits beim ersten Pretest, zu den Vor- und Nachnamen das entsprechende Herkunftsland benennen. Der Aufbau des Evaluationsbogens sowie die Art und Weise der Durchführung entsprach dem ersten Pretest. Der Evaluationsbogen des zweiten Pretests befindet sich im Anhang 2 dieser Studie.

Der zweite Pretest lieferte als Resultat ein besseres Ergebnis als der vorhergehende Pretest. Nahezu alle Vor- und Nachnamen der vier Nationalitäten konn-

ten dem zugehörigen Herkunftsland zugeordnet werden. Das Ergebnis wird in der nachstehenden Tabelle 5 dargestellt.

		Deutschland	Belgien	Großbritannien	Keine Angabe
deutsch	Martin Hoffmann	15	-	-	-
	Otto Lange	15	-	-	-
	Michael Thom	11	1	3	-

		Türkei	Irak	Iran	Israel	Saudi-Arabien	Polen	Slowenien	Deutschland
türkisch	Mahsun Hürkan	14	-	1	-	-	-	-	-
	Osman Leylan	10	-	1	-	1	2	1	-
	Ismail Türk	11	1	1	1	-	-	-	1

		Russland	Polen	Ukraine	Großbritannien	Dänemark	USA	Niederlande	Frankreich	Saudi-Arabien	Türkei	Tschechien	Japan
russisch	Maxim Hamow	11	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-
	Oleg Lomow	10	2	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	Mikhail Tzar	5	2	2	-	-	-	-	-	2	1	2	1

		China	Korea	Japan	Thailand	Vietnam	Südostasien	Philippinen
chinesisch	Mao-Zhi Huang	13	1	1	-	-	-	-
	Onong Liang	10	2	2	-	-	1	-
	Mian-Lee Tung	8	1	2	1	1	-	2

n = 15

Tabelle 5: Ergebnisse des zweiten Pretests (eigene Darstellung).

Der deutsche Name Martin Hoffmann wurde von allen 15 Befragten des zweiten Pretests dem Herkunftsland Deutschland korrekt zugeordnet. Der türkische

Name Mahsun Hürkan wurde von 14 der 15 Befragten dem türkischen Staat zugewiesen. 11 von 15 Befragten gaben bei dem russischen Namen Maxim Hamow das Herkunftsland Russland korrekt an. Schließlich wiesen 13 von 15 Befragten dem chinesischen Namen Mao-Zhi Huang das korrekte Herkunftsland China zu.

3.4.2 Studienunterlagen

Der Pretest der Studienunterlagen wurde im April 2013 durchgeführt. Befragt wurden 15 Studierende. Der Pretest führte zu der Erkenntnis, dass der große Umfang an Unterlagen zwar gewünscht, jedoch nicht einzuschätzen war, ob diese von den Testpersonen auch sorgfältig gelesen wurden. Somit wurde eine Kontrollfrage im Fragebogen ergänzt: *Wie sorgfältig hast Du die vorliegenden Unterlagen gelesen?* Damit sollte kontrolliert werden, ob die Testpersonen sich mit den Anforderungen der Stellenanzeige und den Qualifikationen des fiktiven Bewerbers auseinandergesetzt haben und diesen somit nicht aufgrund von mangelnder Qualität ablehnen können. Ferner hat der Pretest dazu geführt, dass einige Anpassungen und Korrekturen an den Bewerbungsunterlagen vorgenommen wurden. Dazu gehören beispielsweise Rechtschreibfehler, Formfehler und sprachliche Formulierungen im Anschreiben sowie im Lebenslauf. Das Feedback der Pretest-Teilnehmer hat zu einer Verbesserung der Qualität der Bewerbungsunterlagen geführt.

3.5 Stichprobe

Unter Berücksichtigung des zeitlichen Aspektes und der bestehenden Rahmenbedingungen des Seminars *Research Management* wurde beschlossen die Stichprobe auf die Hochschule Hannover zu beschränken. Die Auswahl von Studierenden als Stichprobe stützt sich auf die Annahme, dass Studierende die Führungskräfte von morgen sind und in naher Zukunft mit Personalentscheidungen befasst sein werden. Befragt wurden insgesamt 160 Bachelorstudierende des ersten und zweitens Semesters. Die Entscheidung für Bachelorstudierende aus dem ersten und zweiten Semester resultierte aus der Vermutung heraus, dass diese keine vertiefende Kenntnisse über das Thema *Personalauswahl* haben und dass sie deshalb die eigentliche Thematik der Studie nicht durchschauen würden. Außerdem wurde angenommen, dass Studierende am

Anfang des Studiums motivierter sind, die Teilnahmebereitschaft an einer Umfrage höher ist und dass die gestellten Fragen gewissenhaft und ehrlich beantwortet werden. Alle Testteilnehmer waren Studierende der Fakultät IV Wirtschaft und Informatik. Ein Zielkriterium war die Auswahl von Studierenden aus einer Fakultät, die keine einem Physikstudium ähnliche Fachinhalte aufweisen sollten, um so eine Bewertung aufgrund der persönlichen Vorlieben der Testteilnehmer zu vermeiden.

Für die Umfrage wurden drei Lehrveranstaltungen ausgewählt, die vollständig untersucht werden sollten. Zielsetzung war hierbei eine Klumpenstichprobe zu erreichen, da diese angesichts der Rahmenbedingungen die bestmögliche zu erreichende Stichprobe innerhalb der Hochschule Hannover darstellte. Die Befragung von 137 Studierenden wurde im Rahmen zweier Pflichtveranstaltungen in der Fakultät IV durch zwei Dozenten ermöglicht. Laut den Dozenten der jeweiligen Veranstaltungen betrug die erwartete Hörerzahl in der ersten Vorlesung circa 64 Studierende und in der zweiten circa 80 Studierende. In der ersten Lehrveranstaltung wurden insgesamt 71 Studierende befragt, was die Anzahl von 64 der erwarteten Studierenden übertraf. In der zweiten Veranstaltung dagegen waren mehr als 17 Prozent (66 von 80) der erwarteten Studierenden nicht anwesend oder sind mit Verspätung zu der Vorlesung gekommen und konnten somit nicht an der Umfrage teilnehmen. In der ersten Vorlesung wurden Studierende aus dem ersten und in der zweiten Vorlesung Studierende aus dem zweiten Semester befragt. Nicht auszuschließen ist allerdings, dass in beiden Pflichtveranstaltungen vereinzelt auch Studenten aus höheren Semestern anwesend waren. Während in der ersten Veranstaltung die gewünschte Klumpenstichprobe erreicht wurde, stellte die Befragung in der zweiten Vorlesung keine Klumpenstichprobe dar. Das führte dazu, dass insgesamt keine Klumpenstichprobe erreicht werden konnte. Deshalb wurde von einer weiteren Klumpenauswahl beziehungsweise von einer Befragung in einer weiteren geplanten Lehrveranstaltung abgesehen. Stattdessen wurde eine Ad-hoc Befragung vor dem Raum 100 in der HsH durchgeführt. Hierbei wurden für die 23 restlichen Fragebögen 23 Studierende des ersten und zweiten Semesters ebenfalls aus der Fakultät IV befragt. Insgesamt liegt daher eine Ad-hoc-Stichprobe vor, die zu nicht probabilistischen Stichproben zu klassifizieren ist.

Nach Beller (2008: 89-123) ist eine Ad-hoc-Stichprobe zwar an keine Voraussetzungen gebunden und sehr ökonomisch, allerdings wenig repräsentativ. Dies stellt die Generalisierbarkeit der Ergebnisse in Frage und gefährdet somit die externe Validität der Untersuchung.

Die Stichprobenwerte, wie das Durchschnittsalter und der Anteil der Frauen und Männer, wurden mit den gesamten Studienanfänger in Deutschland sowie mit den Studierenden der Fakultät IV des ersten und zweiten Semesters verglichen. Das Alter der Befragten lag zwischen 18 und 33 Jahren, wobei der überwiegende Anteil der Testteilnehmer zum Erhebungszeitpunkt zwischen 19 und 24 Jahre alt waren (79 Prozent; 127 der 160 Befragten). Das Durchschnittsalter lag bei 22,3 Jahren und die Standardabweichung betrug 2,7 Jahre. Von den Versuchsteilnehmern waren 82 (51 Prozent) männlichen und 78 (49 Prozent) weiblichen Geschlechts. Ein Vergleich der Stichprobenwerte, Durchschnittsalter und die Prozentanteile weiblichen und männlichen Geschlechts, mit der Grundgesamtheit der Studienanfängerzahlen der Wirtschaftswissenschaftlern in Deutschland kann nicht vorgenommen werden, da diese vom statistischen Bundesamt nicht explizit, sondern nur zusammen mit der Anzahl der Rechts- und Sozialwissenschaftlern zur Verfügung gestellt werden. Daher wurden zum Vergleich das Durchschnittsalter der Stichprobe und das Durchschnittsalter der gesamten Studienanfänger in Deutschland eingesetzt. Das Durchschnittsalter der Studienanfänger lag im Wintersemester 2011 / 2012 bei rund 23 Jahren. Der Unterschied von circa einem Jahr zu dem Durchschnittsalter der Stichprobe ist nicht gravierend, da sich grundsätzlich die Tendenz zu einem sinkenden Durchschnittsalters beobachten lässt, so dass im Jahr 2013 dieser Wert vermutlich dem Stichprobenwert stark ähneln wird. Auch der Anteil von Frauen bei den Studienanfängern im Wintersemester 2012 / 2013 in Deutschland ist nahezu identisch mit dem Anteil der Frauen in der Stichprobe (49 Prozent) und beträgt laut dem Statistischen Bundesamt rund 48 Prozent¹ (Statistisches Bundesamt, 2013). Somit entspricht die Zusammensetzung der Stichprobe der Grundgesamtheit aller Studienanfänger in Deutschland im Hinblick auf das Durch-

¹ Vorläufiges Ergebnis

schnittsalter und die prozentualen Anteile des weiblichen und männlichen Geschlechts.

Laut aktuellen Statistiken der Studienverwaltung der Fakultät IV der Hochschule Hannover liegt das Durchschnittsalter aller Studierenden im ersten und zweiten Semester in der Fakultät IV bei knapp 23 Jahren und ist somit mit dem Durchschnittsalter der Stichprobe (22 Jahre) vergleichbar. Zurzeit sind die weiblichen Studierenden im ersten und zweiten Semester laut der Studienverwaltung der Fakultät IV mit 34 Prozent und die männlichen Studierenden mit 66 Prozent vertreten. Diese Werte weichen von den Werten der Stichprobe ab. In der Stichprobe sind Frauen im Vergleich zur Grundgesamtheit der ersten beiden Semester überrepräsentiert und Männer entsprechend unterrepräsentiert. Dies kann wahrscheinlich damit begründet werden, dass Frauen vermutlich gewissenhafter sind und die Vorlesung regelmäßiger besuchen als die Männer.

Die Analyse der Fragebögen ergab, dass 125 (78 Prozent) der Befragten die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen und 116 (73 Prozent) der Probanden Deutsch als Muttersprache angegeben haben. Von den Testpersonen verfügten 51 (32 Prozent) über einen Migrationshintergrund. Daraus ergibt sich, dass 109 der 160 Befragten keinen Migrationshintergrund aufweisen.

Die Teilnahme an der Umfrage erfolgte freiwillig und ohne monetäre Anreize. Von einer Gutscheinerlosung oder Bezahlung wurde abgesehen, damit der Befragte die Bewertung über den Bewerber neutral vornimmt, ohne dabei von finanziellen Anreizen beeinflusst zu werden.

3.6 Datenerhebung

Die Datenerhebung wurde an drei Tagen vom 16. bis 18. April 2013 vorgenommen. Es wurde entschieden zunächst die 40 Studienunterlagen des deutschen Bewerbers Martin Hoffman, dann die 40 Studienunterlagen des russischen Bewerbers Maxim Hamow, gefolgt von den 40 Studienunterlagen des türkischen Bewerbers Mahsun Hürkan und anschließend die 40 Studienunterlagen des chinesischen Bewerbers Mao-Zhi Huang zu verteilen. Die Unterlagen zu jeder Nationalität des Bewerbers sind im Anhang 3 bis 6 zu finden. Erst wenn alle Studienunterlagen eines Bewerbers verteilt wurden, wurde mit der

Verteilung der Studienunterlagen des Bewerbers mit einer anderen Nationalität begonnen. Der Grund für diese Verteilung besteht darin, dass der Befragte möglichst dieselben Studienunterlagen erhalten sollte wie seine Tischnachbarn, um somit keine Rückschlüsse auf den eigentlichen Grund der Untersuchung zu ziehen. Die nachfolgende Tabelle 6 gibt einen Überblick über die Befragungsrunden und die Verteilung der Studienunterlagen im Rahmen der Datenerhebung.

	erwartete Studen- tenanzahl	Anzahl der Be- fragten	Verteilung der Studienunterlagen			
			Martin Hoff- mann	Maxim Hamow	Mahsun Hürkan	Mao-Zhi Huang
erste Befragungsrunde (Buchführungsvorlesung)	64	71	40	31	-	-
zweite Befragungsrunde (Mathematik 2-Vorlesung)	80	66	-	9	40	17
dritte Befragungsrunde (vor Raum 100)		23	-	-	-	23
Gesamt		160	40	40	40	40

Tabelle 6: Befragungsrunden und Verteilung der Studienunterlagen (eigene Darstellung).

Die erste Befragungsrunde fand am Dienstag den 16. April 2013 um 12:30 Uhr im Rahmen einer Buchführungsvorlesung in der Fakultät IV statt. Diese Veranstaltung ist für Studierende der Betriebswirtschaftslehre im Bachelorstudium des ersten Semesters vorgesehen, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass hier vereinzelt auch Studierende aus höheren Semestern anwesend waren. Befragt wurden 71 Studierende, wobei die erwartete Höreranzahl laut dem Dozenten 64 beträgt. Zunächst wurden die Befragten mündlich über den Grund und den Rahmen der Untersuchung informiert. Jedoch wurde das tatsächliche Ziel der Untersuchung nicht genannt, sondern die Wichtigkeit des Themas *Personalauswahl* für Unternehmen in den Vordergrund gestellt. Infolgedessen wurden die Testpersonen gebeten sich nicht mit den Tischnachbarn auszutauschen. Den Befragten wurde mitgeteilt, dass die individuelle Meinung jedes Einzelnen für die Studie von Relevanz sei. Anschließend wurde das Versuchsmaterial bestehend aus Fragebogen, Stellenanzeige und Bewerbungsunterlagen verteilt, wobei betont wurde, dass das Ausfüllen des Fragebogens von den

Testteilnehmern selbstständig durchzuführen sei. Die ersten 40 Testpersonen bekamen die Studienunterlagen des Bewerbers Martin Hoffmann. Den restlichen 31 Probanden wurden Versuchsunterlagen des Bewerbers Maxim Hamow verteilt. Für das Lesen der Stellenanzeige und der Bewerbungsunterlagen sowie für das Ausfüllen des Fragebogens wurden insgesamt zwölf Minuten zur Verfügung gestellt. Nach Ablauf der Lesezeit wurden die Studierenden erneut gebeten die erste und zentrale Frage nach der Einstellungswahrscheinlichkeit des Bewerbers als erstes auszufüllen. Dieser Schritt erschien als sinnvoll, um an die Wichtigkeit der zentralen Fragestellung zu erinnern. Zum anderen sollte damit erreicht werden, dass die Befragten zunächst diese Frage beantworteten, ehe sie die emotional belasteten Fragen erreichten, welche möglicherweise auf die Thematik der Chancengleichheit von Hochschulabsolventen hindeuteten. Nach Ablauf der vorgesehenen Gesamtzeit von zwölf Minuten wurde das Versuchsmaterial eingesammelt.

Am darauf folgenden Tag um 12:30 Uhr wurde die zweite Befragungsrunde durchgeführt. Diese erfolgte im Rahmen der Pflichtveranstaltung Mathematik 2 in der Fakultät IV. Diese Veranstaltung ist für Wirtschaftsinformatiker des zweiten Semesters vorgesehen. Es ist jedoch auch hier nicht auszuschließen, dass die Vorlesung von Studierenden aus höheren Semestern besucht wurde. Befragt wurden insgesamt 66 von 80 erwarteten Studierenden (83 Prozent). Der Ablauf war identisch mit dem des Vortages. Den ersten neun Testpersonen wurden die restlichen Fragebögen des russischen Bewerbers verteilt. 40 Probanden erhielten Fragebögen des türkischen Bewerbers und 17 Befragten wurden Fragebögen des Bewerbers mit chinesischer Herkunft ausgegeben (siehe Tabelle 6).

Die dritte Befragungsrunde fand am 18. April 2013 von 12:30 Uhr bis 17:30 Uhr überwiegend vor Raum 100 in der Fakultät IV statt. Die Studierenden wurden sowohl einzeln als auch in Gruppen angesprochen, um an der Umfrage freiwillig teilzunehmen. Es wurden dabei die restlichen Versuchsmaterialien des Bewerbers mit chinesischer Herkunft an 23 Studierende verteilt. Das war möglich, weil in der zweiten Datenerhebung bereits keine Klumpenstichprobe erreicht wurde und daher die Studierenden auch nach Verfügbarkeit befragt werden konnten.

Der Ablauf der Befragung verlief identisch zu den oben genannten Veranstaltungen. Die Befragten wurden kurz über den Grund der Untersuchung informiert und um Mitarbeit gebeten. Anschließend erhielten die Teilnehmer 12 Minuten Zeit, um die Fragebögen auszufüllen. Nach dieser Zeitspanne wurden die Fragebögen wieder eingesammelt.

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Studie präsentiert, wobei zunächst auf den deskriptiven Teil und dann auf den schließenden Teil der statistischen Auswertung eingegangen wird. Den Abschluss liefert die heuristische Auswertung. Die Auswertung erfolgte in IBM SPSS Version 20. Um die Ergebnisse der Studie besser darstellen zu können, wurden der fünfstufigen Bewertungsskala Zahlenwerte von 1 bis 5 zugeordnet. Dabei erhielt die Stufe *ganz sicher* den Wert 1 und *keinesfalls* den Wert 5.

4.1 Deskriptive Statistik

Die deskriptive Betrachtung zeigt neben der Verteilung der Einstellungswahrscheinlichkeiten insgesamt auch die Einstellungswahrscheinlichkeiten des Bewerbers mit und ohne Migrationshintergrund im Vergleich. Zusätzlich werden die Bewerber in Bezug auf die Nationalität gesondert betrachtet.

4.1.1 Einstellungswahrscheinlichkeit

Es wurden 160 Personen gefragt, wie wahrscheinlich es wäre, dass sie den Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einstellen würden. Die nachfolgende Tabelle 7 zeigt das Ergebnis der Befragung, wobei die absolute und die relative Verteilung der gesamten Einstellungswahrscheinlichkeit dargestellt werden.

Einstellungswahrscheinlichkeit	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
ganz sicher	11	6,9	6,9
ziemlich wahrscheinlich	105	65,6	72,5
vielleicht	39	24,4	96,9
wahrscheinlich nicht	1	0,6	97,5
keinesfalls	4	2,5	100
Gesamt	160	100	

Tabelle 7: Verteilung Einstellungswahrscheinlichkeit (eigene Darstellung).

Aus der Tabelle ist zu entnehmen, dass rund ein Viertel der Befragten sich für *vielleicht* und somit weder für noch gegen den Bewerber entschieden haben. Knapp 73 Prozent der Befragten gaben an, den Bewerber einstellen zu wollen, wobei knapp sieben Prozent davon ganz sicher in ihrer Entscheidung wären. 3 Prozent der Befragten entschieden sich bei der Bewertung gegen den Bewerber.

ber. Im Histogramm in Abbildung 1 wird die Aufteilung der Einstellungswahrscheinlichkeit nochmals verdeutlicht. Mittelwert und Standardabweichung können, weil es sich um eine Ordinalskala handelt, eigentlich nicht interpretiert werden. Zur Veranschaulichung werden die Kennwerte dennoch berichtet.

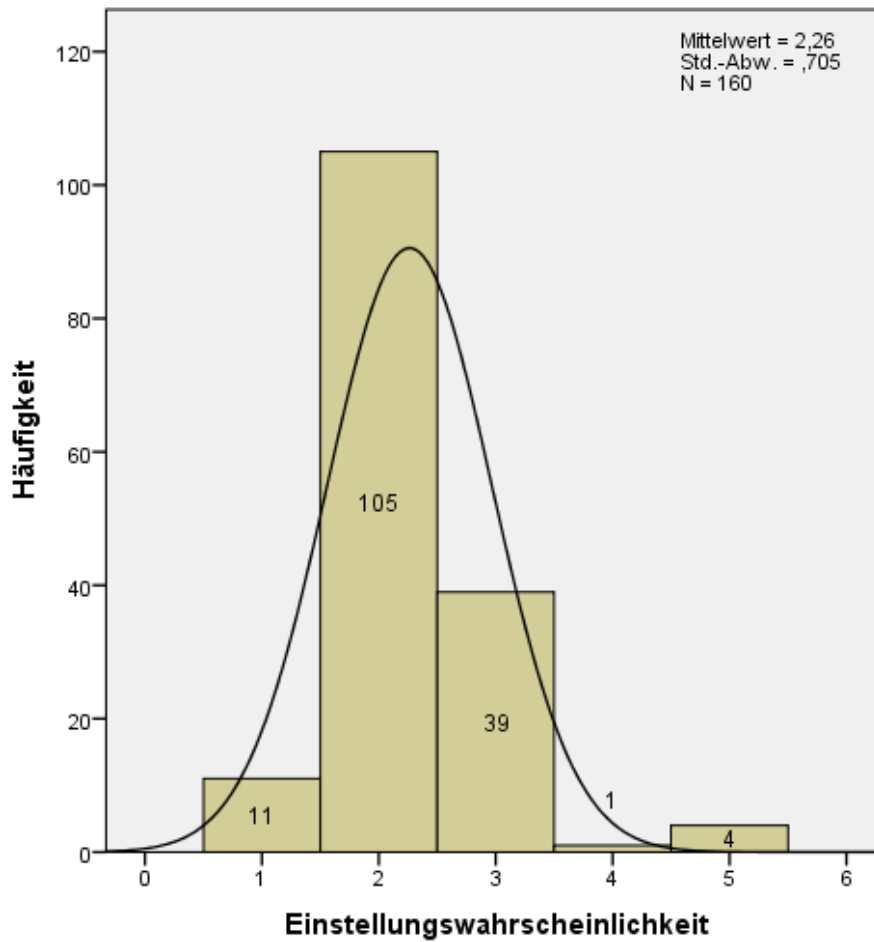


Abbildung 1: Histogramm Einstellungswahrscheinlichkeit (eigene Darstellung).

4.1.2 Migrationshintergrund

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse differenziert betrachtet. Hierbei werden dem Bewerber ohne Migrationshintergrund die Bewerber mit ausländischen Nationalitäten gegenübergestellt. Dabei werden die drei fiktiven Bewerber mit Migrationshintergrund zusammengefasst betrachtet. Die Tabelle 8 zeigt den Vergleich.

Einstellungswahrscheinlichkeit	Bewerber ohne Migrationshintergrund			Bewerber mit Migrationshintergrund		
	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente
ganz sicher	1	2,5	2,5	3,3	8,3	8,3
ziemlich wahrscheinlich	27	67,5	70	26	65	73,3
vielleicht	11	27,5	97,5	9,3	23,3	96,7
wahrscheinlich nicht	0	0	97,5	0,3	0,8	97,5
keinesfalls	1	2,5	100	1	2,5	100
Gesamt	40	100		40	100	

Tabelle 8: Verteilung Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund (eigene Darstellung).

Aus Tabelle 8 ist zu entnehmen, dass keine wesentlichen Unterschiede bei der Verteilung der Einstellungswahrscheinlichkeit zwischen den beiden Gruppen erkennbar sind. Lediglich im Bereich *ganz sicher* ist festzustellen, dass der Bewerber mit Migrationshintergrund etwas besser abgeschnitten hat. Die Differenz ist allerdings gering, so dass keine Aussage bezüglich einer Bevorzugung oder Benachteiligung des Bewerbers getroffen werden kann. Die nachfolgenden dazugehörigen Histogramme in der Abbildung 2 verdeutlichen dies.

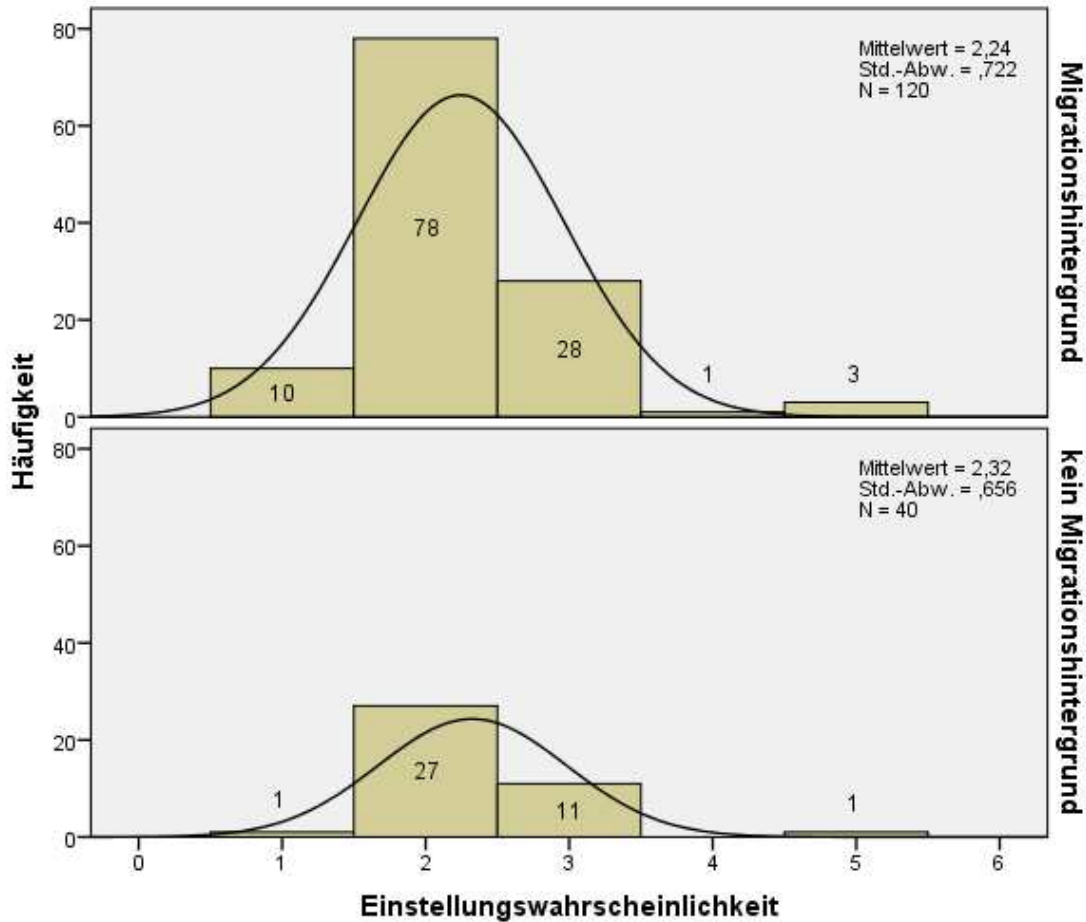


Abbildung 2: Histogramm Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund (eigene Darstellung).

Aus der Abbildung 2 ist ersichtlich, dass beide Gruppen eine ähnliche Verteilung der Einstellungswahrscheinlichkeit aufweisen. Der Unterschied in der Anzahl der Antworten begründet sich damit, dass in der Gruppe der Migranten drei unterschiedliche Nationalitäten betrachtet wurden und somit hier 3 mal 40 Befragungen vorliegen, wohingegen beim Hochschulabsolvent ohne Migrationshintergrund lediglich 1 mal 40 Befragungen durchgeführt wurden. Dieses hat jedoch keinen Einfluss auf das Ergebnis der Studie und wird deshalb an dieser Stelle nicht weiter betrachtet. Der Mittelwert des Bewerbers deutscher Herkunft beträgt 2,33 und die Standardabweichung ,656. Der Bewerber mit ausländischer Herkunft weist einen Mittelwert von 2,24 und eine Standardabweichung von ,722 auf. Damit wird die gleiche Verteilungsform der beiden Gruppen bestätigt.

4.1.3 Nationalitäten

Anschließend wurde ermittelt, wie die vier Nationalitäten des Bewerbers im Vergleich zueinander beurteilt wurden. Die Tabelle 9 zeigt die absolute und relative Verteilung der Einstellungswahrscheinlichkeit bezüglich der vier Nationalitäten des Bewerbers.

Einstellungswahrscheinlichkeit	Nationalitäten des Bewerbers											
	Martin Hoffmann (deutsch)			Maxim Hamow (russisch)			Mahsun Hürkan (türkisch)			Mao-Zhi Huang (chinesisch)		
	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente
ganz sicher	1	2,5	2,5	4	10	10	3	7,5	7,5	3	7,5	7,5
ziemlich wahrscheinlich	27	67,5	70	25	62,5	72,5	27	67,5	75	26	65	72,5
vielleicht	11	27,5	97,5	11	27,5	100	7	17,5	92,5	10	25	97,5
wahrscheinlich nicht	0	0	97,5	0	0	100	0	0	92,5	1	2,5	100
keinesfalls	1	2,5	100	0	0	100	3	7,5	100	0	0	100
Gesamt	40	100		40	100		40	100		40	100	

Tabelle 9: Verteilung Nationalitäten (eigene Darstellung).

Die Tabelle 9 lässt eine ähnliche Verteilung der Einstellungswahrscheinlichkeit vermuten. Der überwiegende Teil der Antworten findet sich bei allen vier Nationalitäten beim Punkt *ziemlich wahrscheinlich* wieder. Auch der mittlere Wert wird von den Befragten bei allen Nationalitäten ähnlich oft präferiert. Leichte Differenzen lassen sich beim Punkt *ganz sicher* erkennen. Hier erhält der deutsche Bewerber weniger *ganz sichere* Einstellung. Auch im Bereich der Einstellungsablehnung lassen sich geringe Unterschiede erkennen. So betreffen drei von insgesamt fünf Nicht-Einstellungen den türkischen Bewerber. Der chinesische und der deutsche Bewerber werden jeweils einmal abgelehnt, wohingegen der russische Bewerber keine Ablehnung erfährt. Die Unterschiede zwischen den Nationalitäten sind jedoch sehr gering. Das nachfolgende Balkendiagramm in der Abbildung 3 verdeutlicht die Verteilung der Einstellungswahrscheinlichkeit der einzelnen Nationalitäten des Bewerbers.

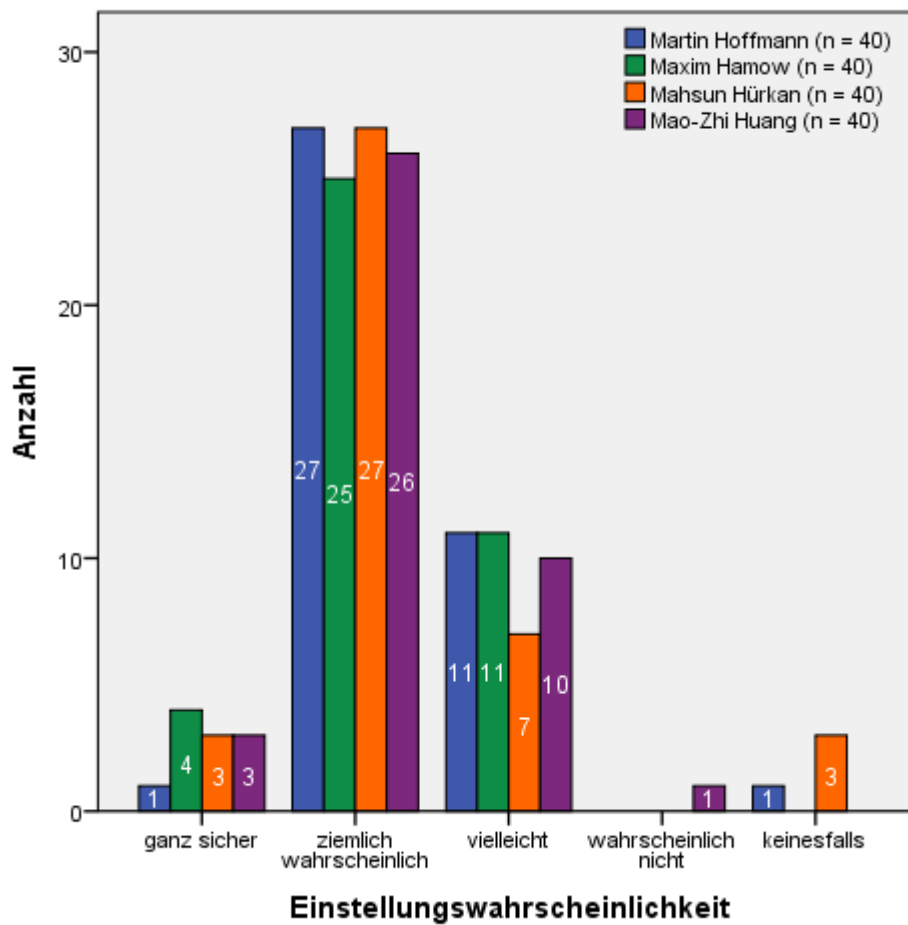


Abbildung 3: Balkendiagramm Nationalitäten (eigene Darstellung).

Auch die dazugehörigen Histogramme in der Abbildung 4 verdeutlichen, dass von einer gleichen Verteilungsform zwischen der Einstellungswahrscheinlichkeit der Nationalitäten ausgegangen werden kann, wobei zu erwähnen ist, dass der türkische Bewerber im Vergleich zu den anderen Nationalitäten durch drei Negativ-Bewertungen eine etwas flachere Verteilung aufweist.

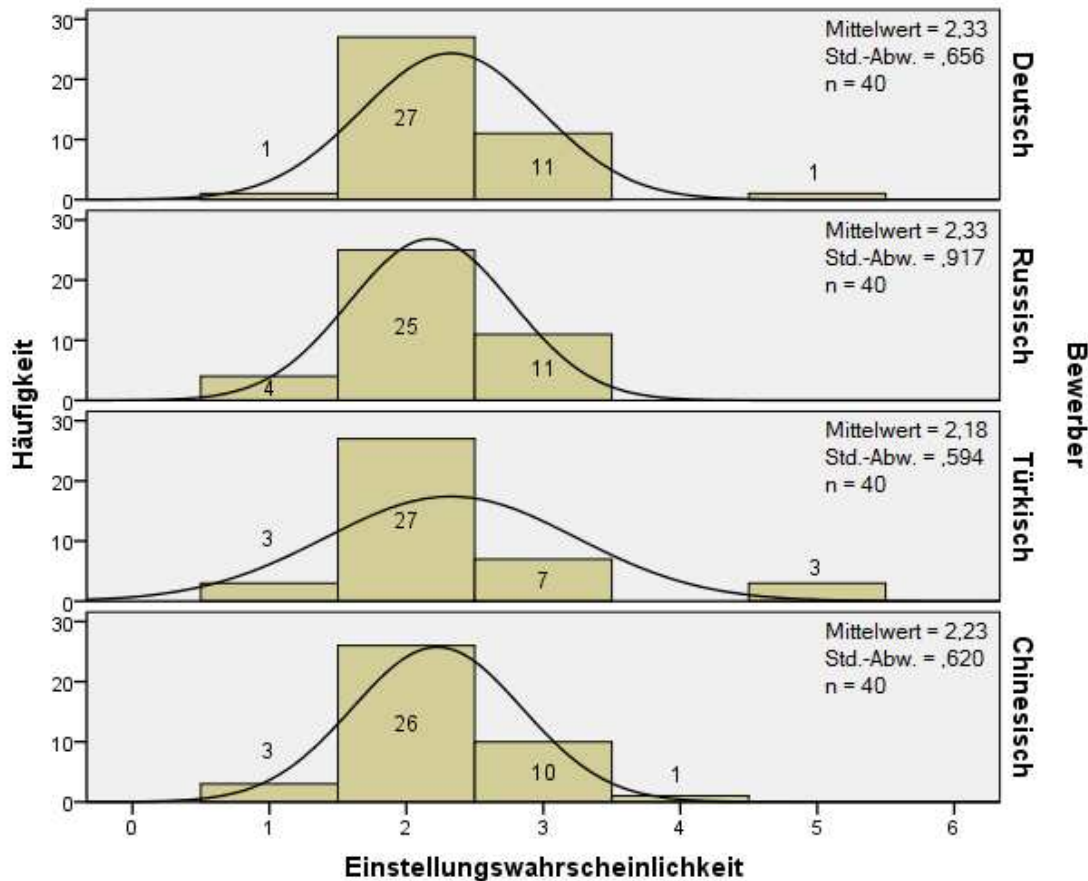


Abbildung 4: Histogramme Nationalitäten (eigene Darstellung).

Anhand der Abbildung 4 ist ebenfalls zu erkennen, dass der russische Bewerber am besten abgeschnitten hat, gefolgt von dem chinesischen Bewerber. Der deutsche und der türkische Bewerber weisen den gleichen Mittelwert auf, wobei beim türkischen Bewerber die Standardabweichung größer ist. Die Unterschiede sind jedoch auch hier sehr gering, so dass daraus auf keine Bevorzugung oder Benachteiligung einzelner Nationalitäten geschlossen werden kann.

4.1.4 Test auf Normalverteilung

Für das weitere Vorgehen war die Untersuchung der Variable *Einstellungswahrscheinlichkeit* auf Normalverteilung (NV) von Bedeutung. Zu diesem Zweck wurde unter anderem ein Test auf Normalverteilung durchgeführt, da eine visuelle Beurteilung des Histogramms für eine aussagekräftige Tendenz nicht ausreichend ist, obwohl bereits das Histogramm auf eine rechtsschiefe Verteilung hindeutet (vergleiche Abbildung 1). Die Verteilungsform könnte jedoch annä-

hernd normalverteilt sein. Zu diesem Zweck erfolgte die Untersuchung der Schiefe und Steilheit (Kurtosis) der Verteilung (vergleiche Tabelle 10).

	Wert	Standardfehler
Schiefe	1,436	0,192
Kurtosis	4,189	0,381

Tabelle 10: Untersuchung der Schiefe und Steilheit der Verteilung (eigene Darstellung).

Der Wert der Schiefe ist 1,436, dies deutet auf eine rechts lange und flach auslaufende Kurve hin, welche links schnell und steil endet. Der Wert von 1,436 bezieht sich auf die Stichprobendaten. Um auf die Verteilung in der Grundgesamtheit (GG) schließen zu können, muss der Standardfehler der Schiefe betrachtet werden. Als Faustregel gilt hierbei, dass wenn der absolute Wert der Schiefe mehr als doppelt so groß ist als der Standardfehler, dann kann davon ausgegangen werden, dass die Variable auch in der Grundgesamtheit schief und nicht symmetrisch ist (Miles / Shevlin, 2001: 73-74). In der vorliegenden Verteilung ist der Wert der Schiefe circa um den Faktor 7,5 größer als der Standardfehler. Hieraus resultiert, dass die Verteilung auch in der Grundgesamtheit als schief und nicht symmetrisch zu betrachten ist. Es erfolgte weiterhin die Untersuchung der Kurtosis, welche die Stärke der Wölbung einer Verteilung im Vergleich zu einer Normalverteilung misst. Das Vorgehen ist analog zur Schiefebetrachtung. Der positive Wert von 4,189 ist circa elfmal so groß wie der Standardfehler von 0,381. Auch hier kann davon ausgegangen werden, dass in der Grundgesamtheit ebenfalls eine steilere Verteilung herrscht und diese somit nicht normalverteilt ist.

Final kamen der Kolmogorov-Smirnov- und der Shapiro-Wilk-Test zur Anwendung (vergleiche Tabelle 11). Beide Tests ergaben ein Signifikanzniveau von .000, weshalb die Hypothese, dass eine Normalverteilung vorliegt, abzulehnen ist.

Hypothese	Test	Signifikanzwert	Resultat
Die Variable <i>Einstellungswahrscheinlichkeit</i> ist normalverteilt.	Kolmogorov-Smirnov	.000	Die Hypothese ist abzulehnen.
	Shapiro-Wilk	.000	

Tabelle 11: Kolmogorov-Smirnov mit Signifikanzkorrektur nach Lilliefors (eigene Darstellung).

Der Hypothesentest wurde entsprechend dieser Erkenntnis, keine Normalverteilung, ausgewählt. Zwar könnte mittels des zentralen Grenzwertsatzes von einer approximativen Normalverteilung ausgegangen werden ($n > 30$), jedoch schränkt bereits das ordinale Skalenniveau der abhängigen Variable *Einstellungswahrscheinlichkeit* die möglichen Tests auf nicht-parametrische, verteilungsfreie Tests ein, welche keine NV voraussetzen.

4.2 Induktive Statistik

Im Folgenden ist zu ermitteln, ob sich die Gruppen *Hochschulabsolvent mit Migrationshintergrund* und *Hochschulabsolvent ohne Migrationshintergrund* bezüglich der abhängigen Variable *Einstellungswahrscheinlichkeit* (1 = ganz sicher bis 5 = keinesfalls) signifikant hinsichtlich ihrer zentralen Tendenz voneinander unterscheiden.

Bei der Auswahl des Verfahrens musste berücksichtigt werden, dass zwei Stichproben vorhanden sind, welche aus Personen bestehen, die nach dem Zufallsprinzip in mehrere Gruppen aufgeteilt wurden und sich bei der Experimentdurchführung nicht gegenseitig beeinflussen konnten. Damit handelt es sich bei der vorliegenden Untersuchung um zwei unabhängige Stichproben. Darüber hinaus liegen zwei Variablen vor. Die unabhängige Variable stellt den *Hochschulabsolvent* dar und ist nominalskaliert. Die abhängige Variable hingegen ist die ordinalskalierte *Einstellungswahrscheinlichkeit*, welche untersucht werden soll. Nach Abwägung dieser Erkenntnisse, wurde der nicht-parametrische Mann-Whitney-U Test durchgeführt (siehe Tabelle 12).

	Hochschulabsolvent	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Einstellungswahrscheinlichkeit	kein Migrationshintergrund	40	84,71	3388,5
	Migrationshintergrund	120	79,1	9491,5
	Gesamt	160		

Tabelle 12: Mann-Whitney-U Test (eigene Darstellung).

Der Mann-Whitney-U-Test führt für zwei Stichproben einen Rangsummentest durch und untersucht die Verteilung von Daten auf Gleichmäßigkeit. Die Daten sind gleichmäßig verteilt, wenn sich die zentrale Tendenz der beiden Rangreihen nicht voneinander unterscheiden. Der Mann-Whitney-U-Test in SPSS berechnet für beide Gruppen die Summe der Rangwerte getrennt. Dabei liegt der durchschnittliche Rang (mittlerer Rang) für die *Einstellungswahrscheinlichkeit* des *Bewerbers mit Migrationshintergrund* mit 79,1 leicht unter dem mittleren Rang von 84,7, der für den *Bewerber ohne Migrationshintergrund*. Daraus lässt sich schließen, dass der mittlere Rang der Gruppe ohne Migrationshintergrund eine stärkere Ausprägung des Merkmals *Einstellungswahrscheinlichkeit* besitzt, der Abstand beider Ränge sich jedoch nur leicht unterscheidet.

Die Rangsummen sowie der durchschnittliche Rangplatz bilden die Grundlage für die Berechnung des U-Wertes. Der ermittelte U-Wert gibt an, wie oft der Wert einer Gruppe einem Wert der anderen Gruppe vorausgeht beziehungsweise den Rang im Vergleich zur anderen Gruppe überschreitet. Der Wert aus der Zeile *Wilcoxon-W* liefert zusätzlich die Summe der Ränge, welche sich für jene Gruppe ergibt, die eine geringere Fallzahl besitzt. Für das weitere Vorgehen ist dieser Wert jedoch nicht relevant.

Bei einem Stichprobenumfang $n > 30$ erfolgt die Berechnung der asymptotischen Irrtumswahrscheinlichkeit der Prüfgröße über den Z-Wert. Dabei wird der errechnete U-Wert in den Z-Wert umgerechnet, da davon ausgegangen wird, dass die Verteilung approximativ normal verteilt ist. Die Ermittlung der Signifikanz ergab den Wert von 0.428 für die asymptotische Signifikanz (vergleiche Tabelle 13).

	Einstellungswahrscheinlichkeit
Mann-Whitney-U	2231,5
Wilcoxon-W	9491,5
Z	-0,792
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,428

Tabelle 13: Ergebnisse des Mann-Whitney-U-Tests (eigene Darstellung).

Da dieser Ausarbeitung eine gerichtete Hypothese zugrunde liegt, ist einseitig auf Signifikanz zu prüfen. Diese Prüfung erfordert die Halbierung der asymptotischen Signifikanz, welche den Wert 0,214 ergibt. Zur Überprüfung der Hypothese muss der errechnete Signifikanzwert ($p = 0,214$) mit dem zuvor festgelegtem Prüfwert ($\alpha = 0,05$) verglichen werden. Anhand dieser Werte wird die Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung der Nullhypothese getroffen. Die Nullhypothese ist zu verwerfen, wenn der Signifikanzwert kleiner ist als der α -Wert. Für die vorliegende Fragestellung wird der Signifikanzwert mit 0,214 angegeben und ist damit größer als der Prüfwert 0,05. Die H_0 Hypothese kann nicht abgelehnt werden, da sich der vorliegende empirisch ermittelte Wert nicht im Ablehnungsbereich der H_0 befindet. Dies bedeutet, dass kein signifikanter Unterschied bezüglich der Einstellung zwischen Hochschulabsolventen mit und ohne Migrationshintergrund existiert. Aus diesem Grund ist zu Gunsten der H_0 Hypothese zu entscheiden, da H_1 mit einer über das Signifikanzniveau hinausgehenden Irrtumswahrscheinlichkeit einhergeht. Dieser Argumentation folgend, gibt es keine signifikante Ungleichbehandlung beider Gruppen.

4.3 Heuristik

In diesem Kapitel werden zusätzliche Betrachtungen und diesbezügliche Erkenntnisse, über die Hypothesentestung hinaus, vorgestellt. Einbezogen in die Studie wurden potenzielle Moderatorvariablen wie Geschlecht und Wohnort der Befragten. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob die Befragten selbst einen Migrationshintergrund aufweisen und ob sie ausländische Freunde im Bekanntheitskreis haben. Diese Faktoren können sich auf die Beurteilung des Hochschulabsolventen auswirken.

4.3.1 Geschlecht

Zunächst zeigt die folgende Tabelle 14 eine geschlechterspezifische Bewertung der Bewerber.

Einstellungswahrscheinlichkeit	Geschlecht					
	weiblich			männlich		
	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente
ganz sicher	6	7,7	7,7	5	6,1	6,1
ziemlich wahrscheinlich	57	73,1	80,8	48	58,5	64,6
vielleicht	15	19,2	100	24	29,3	93,9
wahrscheinlich nicht	0	0	100	1	1,2	95,1
keinesfalls	0	0	100	4	4,9	100
Gesamt	78	100		82	100	

Tabelle 14: Verteilung Geschlecht (eigene Darstellung).

Die Tabelle 14 veranschaulicht, dass rund 65 Prozent der männlichen Befragten den Bewerber einstellen würden. Knapp 30 Prozent haben den mittleren Wert gewählt und rund 6 Prozent entschieden sich gegen den Bewerber. Die Verteilung der Einstellungswahrscheinlichkeit bei den weiblichen Befragten weicht etwas von der der männlichen Befragten ab. So haben sich etwa 80 Prozent der weiblichen Probanden für den Bewerber entschieden, die restlichen wählten den mittleren Wert. Daraus ergibt sich die Beobachtung, dass die weiblichen Befragten eher zur positiven Bewertung neigen und dass alle fünf Nicht-Einstellungen von männlichen Probanden stammen. Ein durchgeführter Test auf Signifikanz ergab an dieser Stelle jedoch keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Einstellungswahrscheinlichkeit und einer geschlechterspezifischen Bevorzugung oder Benachteiligung der Nationalitäten des Bewerbers (Mann-Whitney-U: $\alpha = 0,05 > 0,024 = p$).

4.3.2 Wohnort

Im Weiteren wird in Tabelle 15 auf die Verteilung der Einstellungswahrscheinlichkeit im Hinblick auf den Wohnort eingegangen. Hierbei wurden die Wohnorte nach ihrer Größe klassifiziert. Die Ursprungsdaten zum Wohnort der Befragten befinden sich im Anhang 7. Als Grundlage für die Gruppierung der Wohnorte dienten hierbei Daten der amtlichen Statistik (Gabler Wirtschaftslexikon, 2013). Ein Ort mit weniger als 5.000 Einwohnern wird demnach als Landstadt bezeichnet. Als Kleinstadt wird ein Ort bezeichnet, in dem 5.000 bis 20.000 Einwohner leben. Eine Mittelstadt weist eine Einwohnerzahl von 20.000 bis 100.000 auf und als Großstadt wird ein Ort bezeichnet, der über mehr als 100.000 Einwohner verfügt.

Einstellungswahrscheinlichkeit	Wohnort											
	Landstadt			Kleinstadt			Mittelstadt			Großstadt		
	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente
ganz sicher	0	0	0	0	0	0	3	8,6	8,6	8	7,3	7,3
ziemlich wahrscheinlich	0	0	0	9	69,2	69,2	24	68,6	77,2	71	64,5	71,8
vielleicht	1	100	100	3	23,1	92,3	7	20	97,2	28	25,5	97,3
wahrscheinlich nicht	0	0	100	0	0	92,3	0	0	97,2	1	0,9	98,2
keinesfalls	0	0	100	1	7,7	100	1	2,8	100	2	1,8	100
Gesamt	1	100		13	100		35	100		110	100	

Tabelle 15: Verteilung Wohnortklassifizierung (eigene Darstellung).

Auffällig ist hierbei, dass zwei von insgesamt fünf Ablehnungen von Personen aus einer Kleinstadt und einer Mittelstadt ausgingen. Ein möglicher Erklärungsversuch ist, dass Personen mit Migrationshintergrund weniger in kleinen Städten anzutreffen sind, sondern eher in einer Großstadt wohnen. Personen, die in

einer Großstadt aufwachsen oder leben, treten somit öfters mit Personen mit einem Migrationshintergrund in Kontakt und lernen mit ihnen zu leben und diese zu akzeptieren. Wohingegen auf dem „Land“ lebende Menschen über eine geringere Kontaktanzahl zu ausländischen Mitbürgern verfügen und somit auch weniger die Möglichkeit haben, die verschiedenen Kulturen kennen und akzeptieren zu lernen.

4.3.3 Migrationshintergrund der Befragten

Die Verteilung der Einstellungswahrscheinlichkeit nach Migrationshintergrund der Befragten definiert sich wie folgt (siehe Tabelle 16).

Einstellungswahrscheinlichkeit	Migrationshintergrund der Befragten					
	ja			nein		
	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente
ganz sicher	7	13,7	13,7	4	3,7	3,7
ziemlich wahrscheinlich	32	62,7	76,4	73	66,9	70,6
vielleicht	11	21,6	98	28	25,7	96,3
wahrscheinlich nicht	1	2	100	0	0	96,3
keinesfalls	0	0	100	4	3,7	100
Gesamt	51	100		109	100	

Tabelle 16: Verteilung Migrationshintergrund der Befragten (eigene Darstellung).

Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass alle vier *keinesfalls*-Bewertungen von Befragten ohne Migrationshintergrund ausgegangen sind und dass sieben von elf *ganz sicher*-Antworten von Migranten stammen. Eine der vier Ablehnungen betraf den deutschen Bewerber, drei davon waren auf den türkischen Bewerber zurückzuführen.

4.3.4 Ausländische Freunde

Die Tabelle 17 zeigt, wie die Einstellungswahrscheinlichkeit von Befragten verteilt ist, die ausländische Freunde haben und von denjenigen, die keine ausländischen Freunde haben.

Einstellungswahrscheinlichkeit	ausländische Freunde im Bekanntenkreis					
	ja			nein		
	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente
ganz sicher	10	6,7	6,7	1	10	10
ziemlich wahrscheinlich	100	66,6	73,3	5	50	60
vielleicht	36	24	97,3	3	30	90
wahrscheinlich nicht	1	0,7	98	0	0	90
keinesfalls	3	2	100	1	10	100
Gesamt	150	100		10	100	

Tabelle 17: Verteilung ausländische Freunde im Bekanntenkreis (eigene Darstellung).

Aus der Tabelle 17 ist zu entnehmen, dass zehn von 160 Befragten angeben, dass sie keine ausländischen Freunde im Bekanntenkreis haben. Bei genauer Betrachtung dieser Tabelle in Verbindung mit den vorherigen Tabellen zur Einstellungswahrscheinlichkeit ist festzustellen, dass eine von zehn Personen, die keine ausländischen Freunde im Bekanntenkreis haben, einen türkischen Bewerber abgelehnt hat. Weiterhin weist dieser Befragte keinen Migrationshintergrund auf. Die restlichen vier Ablehnungen erfolgten von Personen mit ausländischen Freunden im Bekanntenkreis. Insgesamt offenbart sich eine leichte Tendenz zur Ablehnung des Bewerbers, wenn keine Freundschaften zu Personen mit Migrationshintergrund gepflegt werden.

4.3.5 Unterlagen sorgfältig gelesen?

Abschließend wird in Tabelle 18 aufgezeigt, wie die Einstellungswahrscheinlichkeit verteilt ist und wie sorgfältig die Befragten die Studienunterlagen gelesen haben.

Einstellungswahrscheinlichkeit	Unterlagen sorgfältig gelesen?														
	sehr sorgfältig			eher sorgfältig			mittel			eher nicht sorgfältig			nicht sorgfältig		
	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente
ganz sicher	5	25	25	4	5,1	5,1	1	2,1	2,1	0	0	0	0	0	0
ziemlich wahrscheinlich	12	60	85	55	70,5	75,6	33	70,2	72,3	4	40	40	0	0	0
vielleicht wahrscheinlich	2	10	95	17	21,8	97,4	13	27,7	100	4	40	80	1	100	100
wahrscheinlich nicht	0	0	95	0	0	97,4	0	0	100	1	10	90	0	0	100
keinesfalls	1	5	100	2	2,6	100	0	0	100	1	10	90	0	0	100
Gesamt	20	100		78	100		47	100		10	100		1	100	

Tabelle 18: Verteilung Unterlagen sorgfältig gelesen? (eigene Darstellung).

Die zuvor getroffene Annahme, dass Personen, die Vorurteile gegen ausländische Mitbürger haben, ohne sorgfältige Durchsicht der Unterlagen den Bewerber ablehnen, kann durch die Tabelle 18 nicht bestätigt werden. Drei von fünf Ablehnungen erfolgten trotz sorgfältiger Durchsicht, die beiden restlichen Nicht-Einstellungen wurden von Probanden vorgenommen, die die Studienunterlagen eher nicht sorgfältig gelesen haben. Fraglich ist an dieser Stelle, warum Ablehnungen des Bewerbers trotz sorgfältiger Analyse der Studienunterlagen erfolgten, denn die Anforderungen der Stellenanzeige wurden vom Hochschulabsolventen erfüllt. Begründet werden kann dies unter Umständen dadurch, dass möglicherweise eine stärkere Diskriminierung zu vermuten ist, als bei Ablehnungen ohne sorgfältige Durchsicht der Unterlagen.

5 Diskussion

Dieses letzte Kapitel der Studienarbeit gibt ein kompaktes Fazit über die gesamte Arbeit, erläutert zudem die Grenzen der Studie und stellt den Ausblick dar.

5.1 Zusammenfassende Betrachtung

Mit dieser Arbeit sollte geprüft werden, ob die Einstellungswahrscheinlichkeit von Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund kleiner ist als die Einstellungswahrscheinlichkeit von Hochschulabsolventen ohne Migrationshintergrund. Es erfolgte eine Untersuchung der Hochschulabsolventen mit und ohne Migrationshintergrund hinsichtlich des Mittelwertes. Der Mittelwert des Bewerbers ausländischer Herkunft beträgt dabei 2,24 und derjenige des Hochschulabsolventen ohne Migrationshintergrund 2,33. Der Mittelwert der Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund ist entgegen der Erwartungen sogar etwas besser ausgefallen, als der derjenigen ohne Migrationshintergrund. Der Unterschied ist jedoch gering, so dass keine Rückschlüsse auf eine Bevorzugung oder Benachteiligung der Hochschulabsolventen geschlossen werden können. Eine differenzierte Betrachtung des Bewerbers ausländischer Herkunft liefert folgende Mittelwerte. Die Einstellungswahrscheinlichkeit des russischen Bewerbers weist einen Mittelwert von 2,18. Dieser wird gefolgt von dem chinesischen Hochschulabsolventen mit einem Mittelwert von 2,23 und der deutsche sowie türkische Bewerber liefern den Abschluss mit einem Mittelwert von 2,33. Die Abweichungen sind auch an dieser Stelle gering, so dass von keiner Bevorzugung oder Benachteiligung der einzelnen Nationalitäten des Bewerbers ausgegangen werden kann. Auf Grundlage des durchgeführten Hypothesentests konnte gezeigt werden, dass die Hypothese H_0 auf Grund eines nicht signifikanten Resultats nicht abgelehnt werden kann. Es kann insofern nicht bestätigt werden, dass Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsprozess benachteiligt werden. Eine Gleichbehandlung (Hypothese 0) ist wahrscheinlicher, als eine Ungleichbehandlung (Hypothese 1). Dies ist unter Umständen insofern begründbar, als das zahlreiche verschiedene Einflüsse existieren, die auf eine Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund

wirken und nicht nur die Tatsache betrachtet wird, dass ein Migrationshintergrund vorliegt.

5.2 Grenzen

Die Untersuchung erfolgte ausschließlich bei Studierenden der Fakultät IV der Hochschule Hannover. Die Befragung umfasst eine homogene Stichprobe, da nur Studierende befragt worden sind. Aus den Ergebnissen dieser Studie lässt sich jedoch nicht erschließen, ob die Personalverantwortlichen in den Unternehmen bei der Bewerberauswahl ebenso entscheiden würden wie die Studienteilnehmer. Um dies zu ermitteln, wäre eine Wiederholung der Studie unter Einbezug von Personalverantwortlichen als Entscheidungsträger durchzuführen.

Ferner ist anzumerken, dass bei einer differenzierten Betrachtung des Wohnortes der Studienteilnehmer sich herausgestellt hat, dass Unterschiede bezüglich der Entscheidung über die Einstellungswahrscheinlichkeit zwischen Teilnehmern aus der Stadt Hannover und denjenigen aus den kleineren Städten und ländlichen Orten resultierten. Die Studienteilnehmer, welche in den kleineren Städten oder in ländlichen Orten wohnen, tendieren eher dazu einen Bewerber mit Migrationshintergrund wahrscheinlich nicht einzustellen. Da die Anzahl der Befragten, welche aus einer kleineren Stadt stammen, sehr gering ist lässt sich dieses Ergebnis nicht verallgemeinern. Um diese Grenze überwinden zu können, sollte die gleiche Studie innerhalb einer solchen Kleinstadt wiederholt werden, um das Ergebnis aus der Kleinstadt mit demjenigen aus der Großstadt vergleichen zu können.

Desweiteren bleibt ungeklärt, ob mehrsilbige Namen, wie beispielsweise Kolmogorov oder Yüsüfoğlu, einen anderen Einfluss auf die Resultate dieser Studie gehabt hätten als zweisilbige Namen, welche in dieser Studie angewendet worden sind. Eine Begründung hierfür könnte sein, dass Testpersonen bei der Konfrontation mit mehrsilbigen Namen eventuell in ihrer Entscheidung einen Bewerber einzustellen, vermutlich kritischer wären, da solche Namen im Vergleich zu kürzeren Namen abschreckender wirken könnten.

Die Stichprobe setzte sich nahezu aus gleichen Anteilen von weiblichen und männlichen Befragten zusammen. Dabei zeigte sich die Tendenz, dass weibli-

che Studienteilnehmer eher zur Einstellung von Bewerbern anderer Nationen tendieren, wohingegen die männlichen Befragten diese Bewerber häufiger ablehnten. Diese Tendenz ist besonders für Personalabteilungen innerhalb von Unternehmen relevant. Innerhalb einer Personalabteilung, welche überwiegend aus männlichen Angestellten besteht, könnte es zu einem Kompetenzverlust für das Unternehmen durch Nichteinstellungen von qualifizierten Arbeitskräften kommen. Eine vertiefende Studie zu dieser Thematik innerhalb von Personalabteilungen erscheint aus diesem Grund diskutabel.

Des Weiteren sind in dieser Ausarbeitung die nach Studienabschluss gemessenen, vier häufigsten Nationalitäten untersucht worden. Es ist fraglich, ob das Ergebnis der Studie auf andere Nationalitäten übertragbar ist oder andere Nationalitäten einen anderen Effekt auf das Ergebnis gehabt hätten.

5.3 Ausblick

Da die Einstellungswahrscheinlichkeit von Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund nicht kleiner war als die derjenigen ohne Migrationshintergrund, können an dieser Stelle keine praktischen Handlungsempfehlungen gemacht werden. Deshalb wird im Folgenden auf die möglichen nächsten Schritte eingegangen.

Untersucht wurden Hochschulabsolventen mit und ohne Migrationshintergrund. Dabei wurde eine Basis geschaffen, auf welcher nachfolgend aufgebaut werden kann. Eine weiterführende Analyse könnte eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Nationalitäten sein, um nicht nur zu untersuchen, ob Migranten im Mittel anders behandelt werden als deutsche Hochschulabsolventen, sondern um Erkenntnisse zu gewinnen, ob Unterschiede zwischen den einzelnen ausländischen Nationalitäten bestehen. Des Weiteren wurden drei ausländische Nationalitäten, die am häufigsten an deutschen Hochschulen vertreten sind, dem deutschen Hochschulabsolvent gegenüber gestellt. Ein anderes Ergebnis könnte möglicherweise erreicht werden, wenn andere Nationalitäten betrachtet werden, die nach anderen Kriterien gewählt werden. Darüber hinaus wäre interessant, ob eine Untersuchung des Bewerbers mit einem anderen Bildungsniveau im Gegensatz zum Hochschulabsolventen zu einem anderen Ergebnis führen würde, als es in der vorliegenden Studie der Fall ist. Zusätzliche Unter-

suchungen können durchgeführt werden, indem die Note des Bewerbers variiert wird, um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, ob die Benotung des Bewerbers einen Einfluss auf die Einstellungswahrscheinlichkeit hat.

Literatur

Beller, S. (2008). *Empirisch forschen lernen: Konzepte, Methoden, Fallbeispiele, Tipps*. Bern: Huber.

Bertrand, M./Mullainathan, S. (2004). *Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination*. Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research.

Bonacker, T. (2005). *Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien - Eine Einführung*. Leverkusen: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Diekmann, A. (2008). *Empirische Sozialforschung – Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

FERCHAU ENGINEERING (2013). *UNTERNEHMEN. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN*. Verfügbar unter: <http://www.ferchau.de/unternehmen/> [20. März 2013].

Gabler Wirtschaftslexikon (2013). Stichwort: Stadt. Verfügbar unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/9180/stadt-v9.html> [02. Mai 2013].

GO!Jobware (2012). *Master-Absolventen beim Berufseinstieg im Vorteil*. Verfügbar unter: <http://www.go-jobware.de/blog/master-absolventen-beim-berufseinstieg-im-vorteil/> [20. März 2013].

Kaas, L./Manger, C. (2010). *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*. In: IZA (Hrsg.): Discussion paper series 4741. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

karrieremagazin.net (2013). *Das Magazin für Ihre Karriereplanung. Mangelware MINT*. Verfügbar unter: <http://www.karrieremagazin.net/dossier/mangelware-mint.html> [20. März 2013].

Maehler, B. (2012). *Akkulturation und Identifikation bei eingebürgerten Migranten in Deutschland*. Münster: Waxmann.

Markefka, M. (1995). *Vorurteile - Minderheiten - Diskriminierung*. Bonn: Luchterhand.

Miles, J./Shevlin, M. (2001). *Applying Regression & Correlation – A Guide for Students and Researchers*. London: SAGE.

Mummendey, H.D./Grau, I. (2008). *Die Fragebogen-Methode*. Göttingen: Hogrefe.

Skutnabb-Kangas, T. (1981). *Bilingualism or not - The educircation of minorities*. Clevedon (England): Multilingual Matters.

Statista (2013a). *Anzahl der Ausländer in Deutschland nach Herkunftsland*. Verfügbar unter: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1221/umfrage/anzahl-der-auslaender-in-deutschland-nach-herkunftsland/> [15. März 2013].

Statista (2013b). *Entwicklung der Einwohnerzahl von Deutschland von 1990 bis 2012*. Verfügbar unter: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/2861/umfrage/entwicklung-der-gesamtbevoelkerung-deutschlands/> [15. März 2013].

Statistisches Bundesamt (2011a). *Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.2 – 2011*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen.html> [02. Mai 2013].

Statistisches Bundesamt (2011b). *Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus – Fachserie 1 Reihe 2.2 - 2011*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund.html> [02. Mai 2013].

stellenboersen.de (2013). *Das Uni- und Karriereportal. Jobbörsen / Stellenbörsen*. Verfügbar unter: <http://www.stellenboersen.de/stellenboersen> [20. März 2013].

Tajfel, H. (1982). *Gruppenkonflikt und Vorurteil – Entstehung und Funktion sozialer Stereotypen*. Bern: Huber.

Tajfel, H./Turner, J. C. (1986): *The social identity theory of intergroup behavior*. In S. Worchel & W. G. Austin (Hrsg.) *Psychology of intergroup relations* (S. 7 - 24.) Chicago IL: Nelson Hall.

Winkler, G. (2004). *Anders bewerben*. Kilchberg: SmartBooks Publishing AG.

Anhang

Anhang 1: Evaluationsbogen Namenstest 1	53
Anhang 2: Evaluationsbogen Namenstest 2	54
Anhang 3: Fragebogen Martin Hoffmann.....	55
Anhang 4: Fragebogen Mahsun Hürkan	64
Anhang 5: Fragebogen Maxim Hamow.....	73
Anhang 6: Fragebogen Mao-Zhi Huang.....	82
Anhang 7: Verteilung Einstellungswahrscheinlichkeit und Wohnort.....	91

Anhang 1: Evaluationsbogen Namenstest 1

Liebe Kommilitonin, lieber Kommilitone,

welchem Herkunftsland würdest du diese Namen (Vor- und Nachname) zuordnen? Solltest du dich zwischen zwei Ländern nicht entscheiden können, so nehme bitte beide mit auf!

Vorname	Nachname	Herkunftsland
Olaf	Karlmann	
Osman	Karadag	
Oleg	Karlov	
Onong	Ki-Yung	

Vorname	Nachname	Herkunftsland
Mikhail	Dorow	
Michael	Döring	
Mian-Li	Do-Ying	
Ismail	Dogan	

Vorname	Nachname	Herkunftsland
Mao-Zhi	Song-Li-Wang	
Martin	Sauermann	
Mahsun	Süleyman	
Maxim	Semjonow	

Vielen Dank!

Anhang 2: Evaluationsbogen Namenstest 2

Liebe Kommilitonin, lieber Kommilitone,

welchem Herkunftsland würdest du diese Namen (Vor- und Nachname) zuordnen? Solltest du dich zwischen zwei Ländern nicht entscheiden können, so nehme bitte beide mit auf!

Vorname	Nachname	Herkunftsland
Mao-Zhi	Huang	
Martin	Hoffmann	
Mahsun	Hürkan	
Maxim	Hamow	

Vorname	Nachname	Herkunftsland
Otto	Lange	
Osman	Leylan	
Oleg	Lomow	
Onong	Liang	

Vorname	Nachname	Herkunftsland
Mikhail	Tzar	
Michael	Thom	
Mian-Lee	Tung	
Ismail	Türk	

Vielen Dank!

Anhang 3: Fragebogen Martin Hoffmann

Fragebogen zur Personalauswahl

Liebe Kommilitonin, lieber Kommilitone,

die Auswahl des „richtigen“ Bewerbers ist ein sehr wichtiges Thema für Unternehmen. Durch eine Befragung im Rahmen des Masterstudiengangs Unternehmensentwicklung im Modul Research Management möchten wir weiterführende Erkenntnisse zu dieser Thematik gewinnen. Die Beantwortung des Fragebogens wird etwa 10 Minuten in Anspruch nehmen. Dabei existieren keine richtigen oder falschen Antworten. Wir sind ausschließlich an Deiner persönlichen Meinung interessiert. Alle Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt und dienen rein wissenschaftlichen Zwecken.

Wir bedanken uns für Deine Bereitschaft diesen Fragebogen auszufüllen!

Zusätzlich zum Fragebogen hast Du von uns eine Stellenanzeige und eine Bewerbungsmappe zur Ansicht erhalten. Du sollst hierbei beurteilen, wie wahrscheinlich es wäre, dass Du den Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einstellen würdest. Dabei stehen Dir fünf Antwortmöglichkeiten zwischen „ganz sicher“ und „keinesfalls“ zur Verfügung. Wenn Du den Bewerber auf jeden Fall einstellen würdest, dann kreuze bitte „ganz sicher“ an. Wenn Du aber der Meinung bist, dass Du den Bewerber auf keinen Fall einstellen würdest, dann kreuze bitte „keinesfalls“ an. Mit den übrigen Antwortmöglichkeiten kannst Du Deine Beurteilung abstufen.

Frage 1: Wie wahrscheinlich wäre es, dass Du den Bewerber Martin Hoffmann für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz einstellen würdest?

- | | | | | |
|-----------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ganz sicher | ziemlich wahr-
scheinlich | vielleicht | wahrscheinlich
nicht | keinesfalls |

Warum nur eine Vision verfolgen, wenn Sie
EINE MENGE
guter Ideen haben.

Physiker (m/w)

München

Innovativ und verantwortungsvoll - Ihre Aufgaben sind herausfordernd.

- Fehleranalysen elektrisch / physikalisch an Halbleiterbauelementen insbesondere IGBT's, Dioden, Transistoren und ICs
- Elektrische Messtechnik, Kennlinienschreiber (Curve Tracer, Parameteranalyzer)
- Lokalisierung der Ausfallstelle mittels thermographischer Verfahren sowie Emissionsspektroskopie
- Mechanische und chemische Präparation der Ausfallstelle
- Inspektion mittels optischer Mikroskopie und Rasterelektronenmikroskopie
- Materialanalytik mit EDX

Fachlich und persönlich - Ihre Qualifikation ist überzeugend.

- Physiker, Ingenieur, Elektrotechniker, Mikrosystemtechniker, Physikalische Technik
- Grundkenntnisse Schaltungstechnik, Halbleitertechnologie / -physik, Transistorkennlinien
- Praktische Kenntnisse in elektrischer Messtechnik zum Beispiel Kennlinienmessungen, Rasterelektronenmikroskop, Ultraschall-Messungen, Lichtmikroskop
- Kein Problem im Umgang mit chemischen Lösungen wie zum Beispiel Salzsäure
- Problemlösungsfähigkeit

Sie sehen Ihre Zukunft in spannenden Projekten? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung - gerne über unser Onlineportal unter der Kennziffer FE12-57523-M bei Frau Andrea Mair. Denn was für unsere Kunden gilt, gilt für Sie schon lange: Wir entwickeln Sie weiter.

FERCHAU Engineering GmbH

Niederlassung München

Frau Andrea Mair Fon +49 89 500381-0

Elsenheimerstraße 57 80687 München

muenchen@ferchau.de

Bewerbungsunterlagen

für

die FERCHAU Engineering GmbH

Martin Hoffmann

Master of Science Physik

Charlottenstraße ■

D-30449 Hannover

Tel.: +49 (0) 0178535 ■

E-Mail: martin.hoffmann@■

Geboren am 10. August 1988

Familienstand: ledig

Martin Hoffmann

Master of Science Physik

FERCHAU Engineering GmbH

Niederlassung München

Frau Mair

Elsenheimerstraße 57

80687 München

Hannover, 10. April 2013

Bewerbung als Physiker

Sehr geehrte Frau Mair,

im März diesen Jahres habe ich mein Studium an der Georg-August-Universität Göttingen als Physiker M.Sc. mit der Gesamtnote „Gut“ (2,0) abgeschlossen. Durch die Inhalte der Vertiefungsrichtungen „Schaltungstechnik“ und „elektrische Messtechnik“, habe ich umfassende Kenntnisse im entsprechenden Aufgabengebiet erworben. Diese Fähigkeiten konnte ich während meines Praktikums bei der Bosch Engineering GmbH in Braunschweig erfolgreich in die Praxis umsetzen. Der Schwerpunkt meiner Tätigkeit lag in der Fehleranalyse von Halbleiterbauelementen. In meiner Masterthesis untersuchte ich die Ausfallstellen der Dioden und Transistoren mittels Emissionsspektroskopie.

Mein Praktikum beim Fraunhofer Institut für Physikalische Messtechnik IPM in Kaiserslautern hat mir tiefe Einblicke in die Erstellung und Durchführung von Kontrollmechanismen kerntechnischer Anlagen ermöglicht. Des Weiteren war ich während meiner gesamten Studienzeit als studentische Aushilfskraft beim Max-Planck-Institut für Physik tätig. Dabei habe ich Lasten- und Pflichtenhefte erstellt und die fachlichen Beiträge von Sachverständigen zusammengestellt.

Diese anspruchsvollen Aufgaben heben insbesondere meine Einsatzbereitschaft sowie mein Verantwortungsbewusstsein hervor. Zuverlässigkeit und hohe Lernbereitschaft ergänzen mein Profil. Auf dieser Grundlage bin ich überzeugt, erfolgreich als Physiker arbeiten zu können.

Für weitere Auskünfte stehe ich Ihnen gerne in einem persönlichen Gespräch zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Charlottenstraße ■ - D-30449 Hannover

Tel.: +49 (0)178535 ■ - E-Mail: martin.hoffmann@ ■

Martin Hoffmann

Master of Science Physik

Curriculum Vitae

Berufliche Erfahrungen

September 2012 – März 2013

Praktikum bei der **Bosch Engineering GmbH** in Braunschweig, Erstellung der Masterthesis

- Fehlerprüfung bei Halbleiterbauelementen wie zum Beispiel IGBT's und Transistoren
- Analyse von Material anhand von EDX
- Präparieren der Ausfallstellen
- Untersuchungen der ICs mit Hilfe eines Parameteranalysegerätes
- Durchführung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung
- Systemauslegung und Definition der Basissoftware beziehungsweise der Basisfunktionalitäten

April 2010 – September 2010

Praktikum beim **Fraunhofer Institut für Physikalische Messtechnik IPM** in Kaiserslautern, Erstellung der Bachelorthesis

- Begutachtung von Änderungsanträgen kerntechnischer Anlagen mit den Schwerpunkten kerntechnische Sicherheit, Strahlenschutz, Verfahrenstechnik
- Durchführung von routinierten Kontrollen
- Ermittlung der Ausfallstellen durch Verfahren auf thermographischer Basis

Mai 2008 – März 2013

Studentische Aushilfskraft beim **Max-Planck-Institut für Physik Werner-Heisenberg-Institut** in Göttingen

- Koordination und Zusammenstellung der fachlichen Einzelbeiträge bei der Begutachtung beteiligter Sachverständiger
- Formulierung von Lasten- und Pflichtenheften
- Erstellung und Vortrag von Stellungnahmen

Martin Hoffmann

Master of Science Physik

Studium

Oktober 2010 – März 2013

Masterstudium der Physik
an der **Georg-August-Universität Göttingen**

Abschlussnote: Gut (2,0)

Studienschwerpunkt: elektrische Messtechnik

Oktober 2007 – September 2010

Bachelorstudium der Physik
an der **Georg-August-Universität Göttingen**

Abschlussnote: Gut (2,3)

Studienschwerpunkt im Hauptstudium: Schaltungstechnik

Schulbildung

September 2000 – Juli 2007

Humboldt Gymnasium in Hannover

Abschluss: Allgemeine Hochschulreife

Durchschnittsnote: Gut (2,1)

IT Kenntnisse

MS Office

Excel, PowerPoint, Word, Outlook (gute Kenntnisse)

Programmiersprachen

Java, C++, Cobol (gute Kenntnisse)

EDV

SAP ERP - FI, CO, HR (gute Kenntnisse)

Hobbys und Interessen

Schach, Squash, Tennis, Reisen

Abschließend würden wir gerne erfahren, wie genau Du die Stellenausschreibung und die Bewerbungsunterlagen gelesen hast. Kreuze bitte die zutreffende Antwortmöglichkeit an.

Frage 11: Wie sorgfältig hast Du die vorliegenden Unterlagen gelesen?

- sehr sorgfältig eher sorgfältig mittel eher nicht sorgfältig nicht sorgfältig

Herzlichen Dank für Deine Teilnahme an dieser Umfrage!

Anhang 4: Fragebogen Mahsun Hürkan

Fragebogen zur Personalauswahl

Liebe Kommilitonin, lieber Kommilitone,

die Auswahl des „richtigen“ Bewerbers ist ein sehr wichtiges Thema für Unternehmen. Durch eine Befragung im Rahmen des Masterstudiengangs Unternehmensentwicklung im Modul Research Management möchten wir weiterführende Erkenntnisse zu dieser Thematik gewinnen. Die Beantwortung des Fragebogens wird etwa 10 Minuten in Anspruch nehmen. Dabei existieren keine richtigen oder falschen Antworten. Wir sind ausschließlich an Deiner persönlichen Meinung interessiert. Alle Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt und dienen rein wissenschaftlichen Zwecken.

Wir bedanken uns für Deine Bereitschaft diesen Fragebogen auszufüllen!

Zusätzlich zum Fragebogen hast Du von uns eine Stellenanzeige und eine Bewerbungsmappe zur Ansicht erhalten. Du sollst hierbei beurteilen, wie wahrscheinlich es wäre, dass Du den Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einstellen würdest. Dabei stehen Dir fünf Antwortmöglichkeiten zwischen „ganz sicher“ und „keinesfalls“ zur Verfügung. Wenn Du den Bewerber auf jeden Fall einstellen würdest, dann kreuze bitte „ganz sicher“ an. Wenn Du aber der Meinung bist, dass Du den Bewerber auf keinen Fall einstellen würdest, dann kreuze bitte „keinesfalls“ an. Mit den übrigen Antwortmöglichkeiten kannst Du Deine Beurteilung abstufen.

Frage 1: Wie wahrscheinlich wäre es, dass Du den Bewerber Mahsun Hürkan für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz einstellen würdest?

- | | | | | |
|-----------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ganz sicher | ziemlich wahr-
scheinlich | vielleicht | wahrscheinlich
nicht | keinesfalls |

Warum nur eine Vision verfolgen, wenn Sie
EINE MENGE
 guter Ideen haben.

Physiker (m/w)

München

Innovativ und verantwortungsvoll - Ihre Aufgaben sind herausfordernd.

- Fehleranalysen elektrisch / physikalisch an Halbleiterbauelementen insbesondere IGBT's, Di-oden, Transistoren und ICs
- Elektrische Messtechnik, Kennlinienschreiber (Curve Tracer, Parameteranalyzer)
- Lokalisierung der Ausfallstelle mittels thermographischer Verfahren sowie Emissionsspektroskopie
- Mechanische und chemische Präparation der Ausfallstelle
- Inspektion mittels optischer Mikroskopie und Rasterelektronenmikroskopie
- Materialanalytik mit EDX

Fachlich und persönlich - Ihre Qualifikation ist überzeugend.

- Physiker, Ingenieur, Elektrotechniker, Mikrosystemtechniker, Physikalische Technik
- Grundkenntnisse Schaltungstechnik, Halbleitertechnologie / -physik, Transistorkennlinien
- Praktische Kenntnisse in elektrischer Messtechnik zum Beispiel Kennlinienmessungen, Rasterelektronenmikroskop, Ultraschall-Messungen, Lichtmikroskop
- Kein Problem im Umgang mit chemischen Lösungen wie zum Beispiel Salzsäure
- Problemlösungsfähigkeit

Sie sehen Ihre Zukunft in spannenden Projekten? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung - gerne über unser Onlineportal unter der Kennziffer FE12-57523-M bei Frau Andrea Mair. Denn was für unsere Kunden gilt, gilt für Sie schon lange: Wir entwickeln Sie weiter.

FERCHAU Engineering GmbH

Niederlassung München

Frau Andrea Mair Fon +49 89 500381-0

Elsenheimerstraße 57 80687 München

muenchen@ferchau.de

Bewerbungsunterlagen

für

die FERCHAU Engineering GmbH

Mahsun Hürkan

Master of Science Physik

Charlottenstraße ■

D-30449 Hannover

Tel.: +49 (0) 0178535 ■

E-Mail: mahsun.huerkan@■

Geboren am 10. August 1988

Familienstand: ledig

Mahsun Hürkan

Master of Science Physik

FERCHAU Engineering GmbH

Niederlassung München

Frau Mair

Elsenheimerstraße 57

80687 München

Hannover, 10. April 2013

Bewerbung als Physiker

Sehr geehrte Frau Mair,

im März diesen Jahres habe ich mein Studium an der Georg-August-Universität Göttingen als Physiker M.Sc. mit der Gesamtnote „Gut“ (2,0) abgeschlossen. Durch die Inhalte der Vertiefungsrichtungen „Schaltungstechnik“ und „elektrische Messtechnik“, habe ich umfassende Kenntnisse im entsprechenden Aufgabengebiet erworben. Diese Fähigkeiten konnte ich während meines Praktikums bei der Bosch Engineering GmbH in Braunschweig erfolgreich in die Praxis umsetzen. Der Schwerpunkt meiner Tätigkeit lag in der Fehleranalyse von Halbleiterbauelementen. In meiner Masterthesis untersuchte ich die Ausfallstellen der Dioden und Transistoren mittels Emissionsspektroskopie.

Mein Praktikum beim Fraunhofer Institut für Physikalische Messtechnik IPM in Kaiserslautern hat mir tiefe Einblicke in die Erstellung und Durchführung von Kontrollmechanismen kerntechnischer Anlagen ermöglicht. Des Weiteren war ich während meiner gesamten Studienzeit als studentische Aushilfskraft beim Max-Planck-Institut für Physik tätig. Dabei habe ich Lasten- und Pflichtenhefte erstellt und die fachlichen Beiträge von Sachverständigen zusammengestellt.

Diese anspruchsvollen Aufgaben heben insbesondere meine Einsatzbereitschaft sowie mein Verantwortungsbewusstsein hervor. Zuverlässigkeit und hohe Lernbereitschaft ergänzen mein Profil. Auf dieser Grundlage bin ich überzeugt, erfolgreich als Physiker arbeiten zu können.

Für weitere Auskünfte stehe ich Ihnen gerne in einem persönlichen Gespräch zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

M. Hürkan

Charlottenstraße ■ - D-30449 Hannover

Tel.: +49 (0)178535 ■ - E-Mail: mahsun.huerkan@■

Mahsun Hürkan

Master of Science Physik

Curriculum Vitae

Berufliche Erfahrungen

September 2012 – März 2013

Praktikum bei der **Bosch Engineering GmbH** in Braunschweig, Erstellung der Masterthesis

- Fehlerprüfung bei Halbleiterbauelementen wie zum Beispiel IGBT's und Transistoren
- Analyse von Material anhand von EDX
- Präparieren der Ausfallstellen
- Untersuchungen der ICs mit Hilfe eines Parameteranalysegerätes
- Durchführung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung
- Systemauslegung und Definition der Basissoftware beziehungsweise der Basisfunktionalitäten

April 2010 – September 2010

Praktikum beim **Fraunhofer Institut für Physikalische Messtechnik IPM** in Kaiserslautern, Erstellung der Bachelorthesis

- Begutachtung von Änderungsanträgen kerntechnischer Anlagen mit den Schwerpunkten kerntechnische Sicherheit, Strahlenschutz, Verfahrenstechnik
- Durchführung von routinierten Kontrollen
- Ermittlung der Ausfallstellen durch Verfahren auf thermographischer Basis

Mai 2008 – März 2013

Studentische Aushilfskraft beim **Max-Planck-Institut für Physik Werner-Heisenberg-Institut** in Göttingen

- Koordination und Zusammenstellung der fachlichen Einzelbeiträge bei der Begutachtung beteiligter Sachverständiger
- Formulierung von Lasten- und Pflichtenheften
- Erstellung und Vortrag von Stellungnahmen

Mahsun Hürkan

Master of Science Physik

Studium

Oktober 2010 – März 2013

Masterstudium der Physik
an der **Georg-August-Universität Göttingen**

Abschlussnote: Gut (2,0)

Studienschwerpunkt: elektrische Messtechnik

Oktober 2007 – September 2010

Bachelorstudium der Physik
an der **Georg-August-Universität Göttingen**

Abschlussnote: Gut (2,3)

Studienschwerpunkt im Hauptstudium: Schaltungstechnik

Schulbildung

September 2000 – Juli 2007

Humboldt Gymnasium in Hannover

Abschluss: Allgemeine Hochschulreife

Durchschnittsnote: Gut (2,1)

IT Kenntnisse

MS Office

Excel, PowerPoint, Word, Outlook (gute Kenntnisse)

Programmiersprachen

Java, C++, Cobol (gute Kenntnisse)

EDV

SAP ERP - FI, CO, HR (gute Kenntnisse)

Hobbys und Interessen

Schach, Squash, Tennis, Reisen

Charlottenstraße ■ - D-30449 Hannover

Tel.: +49 (0)178535 ■ - E-Mail: mahsun.huerkan@■

Abschließend würden wir gerne erfahren, wie genau Du die Stellenausschreibung und die Bewerbungsunterlagen gelesen hast. Kreuze bitte die zutreffende Antwortmöglichkeit an.

Frage 11: Wie sorgfältig hast Du die vorliegenden Unterlagen gelesen?

- sehr sorgfältig eher sorgfältig mittel eher nicht sorgfältig nicht sorgfältig

Herzlichen Dank für Deine Teilnahme an dieser Umfrage!

Anhang 5: Fragebogen Maxim Hamow

Fragebogen zur Personalauswahl

Liebe Kommilitonin, lieber Kommilitone,

die Auswahl des „richtigen“ Bewerbers ist ein sehr wichtiges Thema für Unternehmen. Durch eine Befragung im Rahmen des Masterstudiengangs Unternehmensentwicklung im Modul Research Management möchten wir weiterführende Erkenntnisse zu dieser Thematik gewinnen. Die Beantwortung des Fragebogens wird etwa 10 Minuten in Anspruch nehmen. Dabei existieren keine richtigen oder falschen Antworten. Wir sind ausschließlich an Deiner persönlichen Meinung interessiert. Alle Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt und dienen rein wissenschaftlichen Zwecken.

Wir bedanken uns für Deine Bereitschaft diesen Fragebogen auszufüllen!

Zusätzlich zum Fragebogen hast Du von uns eine Stellenanzeige und eine Bewerbungsmappe zur Ansicht erhalten. Du sollst hierbei beurteilen, wie wahrscheinlich es wäre, dass Du den Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einstellen würdest. Dabei stehen Dir fünf Antwortmöglichkeiten zwischen „ganz sicher“ und „keinesfalls“ zur Verfügung. Wenn Du den Bewerber auf jeden Fall einstellen würdest, dann kreuze bitte „ganz sicher“ an. Wenn Du aber der Meinung bist, dass Du den Bewerber auf keinen Fall einstellen würdest, dann kreuze bitte „keinesfalls“ an. Mit den übrigen Antwortmöglichkeiten kannst Du Deine Beurteilung abstimmen.

Frage 1: Wie wahrscheinlich wäre es, dass Du den Bewerber Maxim Hamow für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz einstellen würdest?

- | | | | | |
|-----------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ganz sicher | ziemlich wahr-
scheinlich | vielleicht | wahrscheinlich
nicht | keinesfalls |

Warum nur eine Vision verfolgen, wenn Sie
EINE MENGE
guter Ideen haben.

Physiker (m/w)

München

Innovativ und verantwortungsvoll - Ihre Aufgaben sind herausfordernd.

- Fehleranalysen elektrisch / physikalisch an Halbleiterbauelementen insbesondere IGBT's, Di-oden, Transistoren und ICs
- Elektrische Messtechnik, Kennlinienschreiber (Curve Tracer, Parameteranalyzer)
- Lokalisierung der Ausfallstelle mittels thermographischer Verfahren sowie Emissionsspektroskopie
- Mechanische und chemische Präparation der Ausfallstelle
- Inspektion mittels optischer Mikroskopie und Rasterelektronenmikroskopie
- Materialanalytik mit EDX

Fachlich und persönlich - Ihre Qualifikation ist überzeugend.

- Physiker, Ingenieur, Elektrotechniker, Mikrosystemtechniker, Physikalische Technik
- Grundkenntnisse Schaltungstechnik, Halbleitertechnologie / -physik, Transistorkennlinien
- Praktische Kenntnisse in elektrischer Messtechnik zum Beispiel Kennlinienmessungen, Rasterelektronenmikroskop, Ultraschall-Messungen, Lichtmikroskop
- Kein Problem im Umgang mit chemischen Lösungen wie zum Beispiel Salzsäure
- Problemlösungsfähigkeit

Sie sehen Ihre Zukunft in spannenden Projekten? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung - gerne über unser Onlineportal unter der Kennziffer FE12-57523-M bei Frau Andrea Mair. Denn was für unsere Kunden gilt, gilt für Sie schon lange: Wir entwickeln Sie weiter.

FERCHAU Engineering GmbH

Niederlassung München

Frau Andrea Mair Fon +49 89 500381-0

Elsenheimerstraße 57 80687 München

muenchen@ferchau.de

Bewerbungsunterlagen
für
die FERCHAU Engineering GmbH

Maxim Hamow

Master of Science Physik

Charlottenstraße ■

D-30449 Hannover

Tel.: +49 (0) 0178535 ■

E-Mail: maxim.hamow@ ■

Geboren am 10. August 1988

Familienstand: ledig

Maxim Hamow

Master of Science Physik

FERCHAU Engineering GmbH
Niederlassung München
Frau Mair
Elsenheimerstraße 57
80687 München

Hannover, 10. April 2013

Bewerbung als Physiker

Sehr geehrte Frau Mair,

im März diesen Jahres habe ich mein Studium an der Georg-August-Universität Göttingen als Physiker M.Sc. mit der Gesamtnote „Gut“ (2,0) abgeschlossen. Durch die Inhalte der Vertiefungsrichtungen „Schaltungstechnik“ und „elektrische Messtechnik“, habe ich umfassende Kenntnisse im entsprechenden Aufgabengebiet erworben. Diese Fähigkeiten konnte ich während meines Praktikums bei der Bosch Engineering GmbH in Braunschweig erfolgreich in die Praxis umsetzen. Der Schwerpunkt meiner Tätigkeit lag in der Fehleranalyse von Halbleiterbauelementen. In meiner Masterthesis untersuchte ich die Ausfallstellen der Dioden und Transistoren mittels Emissionsspektroskopie.

Mein Praktikum beim Fraunhofer Institut für Physikalische Messtechnik IPM in Kaiserslautern hat mir tiefe Einblicke in die Erstellung und Durchführung von Kontrollmechanismen kerntechnischer Anlagen ermöglicht. Des Weiteren war ich während meiner gesamten Studienzeit als studentische Aushilfskraft beim Max-Planck-Institut für Physik tätig. Dabei habe ich Lasten- und Pflichtenhefte erstellt und die fachlichen Beiträge von Sachverständigen zusammengestellt.

Diese anspruchsvollen Aufgaben heben insbesondere meine Einsatzbereitschaft sowie mein Verantwortungsbewusstsein hervor. Zuverlässigkeit und hohe Lernbereitschaft ergänzen mein Profil. Auf dieser Grundlage bin ich überzeugt, erfolgreich als Physiker arbeiten zu können.

Für weitere Auskünfte stehe ich Ihnen gerne in einem persönlichen Gespräch zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

M. Hamow

Charlottenstraße ■ - D-30449 Hannover

Tel.: +49 (0)178535 ■ - E-Mail: maxim.hamow@■

Maxim Hamow

Master of Science Physik

Curriculum Vitae

Berufliche Erfahrungen

September 2012 – März 2013

Praktikum bei der **Bosch Engineering GmbH** in Braunschweig, Erstellung der Masterthesis

- Fehlerprüfung bei Halbleiterbauelementen wie zum Beispiel IGBT's und Transistoren
- Analyse von Material anhand von EDX
- Präparieren der Ausfallstellen
- Untersuchungen der ICs mit Hilfe eines Parameteranalysegerätes
- Durchführung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung
- Systemauslegung und Definition der Basissoftware beziehungsweise der Basisfunktionalitäten

April 2010 – September 2010

Praktikum beim **Fraunhofer Institut für Physikalische Messtechnik IPM** in Kaiserslautern, Erstellung der Bachelorthesis

- Begutachtung von Änderungsanträgen kerntechnischer Anlagen mit den Schwerpunkten kerntechnische Sicherheit, Strahlenschutz, Verfahrenstechnik
- Durchführung von routinierten Kontrollen
- Ermittlung der Ausfallstellen durch Verfahren auf thermographischer Basis

Mai 2008 – März 2013

Studentische Aushilfskraft beim **Max-Planck-Institut für Physik Werner-Heisenberg-Institut** in Göttingen

- Koordination und Zusammenstellung der fachlichen Einzelbeiträge bei der Begutachtung beteiligter Sachverständiger
- Formulierung von Lasten- und Pflichtenheften
- Erstellung und Vortrag von Stellungnahmen

Maxim Hamow

Master of Science Physik

Studium

Oktober 2010 – März 2013

Masterstudium der Physik
an der **Georg-August-Universität Göttingen**

Abschlussnote: Gut (2,0)

Studienschwerpunkt: elektrische Messtechnik

Oktober 2007 – September 2010

Bachelorstudium der Physik
an der **Georg-August-Universität Göttingen**

Abschlussnote: Gut (2,3)

Studienschwerpunkt im Hauptstudium: Schaltungstechnik

Schulbildung

September 2000 – Juli 2007

Humboldt Gymnasium in Hannover

Abschluss: Allgemeine Hochschulreife

Durchschnittsnote: Gut (2,1)

IT Kenntnisse

MS Office

Excel, PowerPoint, Word, Outlook (gute Kenntnisse)

Programmiersprachen

Java, C++, Cobol (gute Kenntnisse)

EDV

SAP ERP - FI, CO, HR (gute Kenntnisse)

Hobbys und Interessen

Schach, Squash, Tennis, Reisen

Charlottenstraße ■ - D-30449 Hannover

Tel.: +49 (0)178535 ■ - E-Mail: maxim.hamow@■

Abschließend würden wir gerne erfahren, wie genau Du die Stellenausschreibung und die Bewerbungsunterlagen gelesen hast. Kreuze bitte die zutreffende Antwortmöglichkeit an.

Frage 11: Wie sorgfältig hast Du die vorliegenden Unterlagen gelesen?

- sehr sorgfältig eher sorgfältig mittel eher nicht sorgfältig nicht sorgfältig

Herzlichen Dank für Deine Teilnahme an dieser Umfrage!

Anhang 6: Fragebogen Mao-Zhi Huang

Fragebogen zur Personalauswahl

Liebe Kommilitonin, lieber Kommilitone,

die Auswahl des „richtigen“ Bewerbers ist ein sehr wichtiges Thema für Unternehmen. Durch eine Befragung im Rahmen des Masterstudiengangs Unternehmensentwicklung im Modul Research Management möchten wir weiterführende Erkenntnisse zu dieser Thematik gewinnen. Die Beantwortung des Fragebogens wird etwa 10 Minuten in Anspruch nehmen. Dabei existieren keine richtigen oder falschen Antworten. Wir sind ausschließlich an Deiner persönlichen Meinung interessiert. Alle Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt und dienen rein wissenschaftlichen Zwecken.

Wir bedanken uns für Deine Bereitschaft diesen Fragebogen auszufüllen!

Zusätzlich zum Fragebogen hast Du von uns eine Stellenanzeige und eine Bewerbungsmappe zur Ansicht erhalten. Du sollst hierbei beurteilen, wie wahrscheinlich es wäre, dass Du den Bewerber für die ausgeschriebene Stelle einstellen würdest. Dabei stehen Dir fünf Antwortmöglichkeiten zwischen „ganz sicher“ und „keinesfalls“ zur Verfügung. Wenn Du den Bewerber auf jeden Fall einstellen würdest, dann kreuze bitte „ganz sicher“ an. Wenn Du aber der Meinung bist, dass Du den Bewerber auf keinen Fall einstellen würdest, dann kreuze bitte „keinesfalls“ an. Mit den übrigen Antwortmöglichkeiten kannst Du Deine Beurteilung abstufen.

Frage 1: Wie wahrscheinlich wäre es, dass Du den Bewerber Mao-Zhi Huang für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz einstellen würdest?

- | | | | | |
|-----------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ganz sicher | ziemlich wahr-
scheinlich | vielleicht | wahrscheinlich
nicht | keinesfalls |

Warum nur eine Vision verfolgen, wenn Sie
EINE MENGE
 guter Ideen haben.

Physiker (m/w)

München

Innovativ und verantwortungsvoll - Ihre Aufgaben sind herausfordernd.

- Fehleranalysen elektrisch / physikalisch an Halbleiterbauelementen insbesondere IGBT's, Di-oden, Transistoren und ICs
- Elektrische Messtechnik, Kennliniensreiber (Curve Tracer, Parameteranalyzer)
- Lokalisierung der Ausfallstelle mittels thermographischer Verfahren sowie Emissionsspektroskopie
- Mechanische und chemische Präparation der Ausfallstelle
- Inspektion mittels optischer Mikroskopie und Rasterelektronenmikroskopie
- Materialanalytik mit EDX

Fachlich und persönlich - Ihre Qualifikation ist überzeugend.

- Physiker, Ingenieur, Elektrotechniker, Mikrosystemtechniker, Physikalische Technik
- Grundkenntnisse Schaltungstechnik, Halbleitertechnologie / -physik, Transistorkennlinien
- Praktische Kenntnisse in elektrischer Messtechnik zum Beispiel Kennlinienmessungen, Rasterelektronenmikroskop, Ultraschall-Messungen, Lichtmikroskop
- Kein Problem im Umgang mit chemischen Lösungen wie zum Beispiel Salzsäure
- Problemlösungsfähigkeit

Sie sehen Ihre Zukunft in spannenden Projekten? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung - gerne über unser Onlineportal unter der Kennziffer FE12-57523-M bei Frau Andrea Mair. Denn was für unsere Kunden gilt, gilt für Sie schon lange: Wir entwickeln Sie weiter.

FERCHAU Engineering GmbH

Niederlassung München

Frau Andrea Mair Fon +49 89 500381-0

Elsenheimerstraße 57 80687 München

muenchen@ferchau.de

Bewerbungsunterlagen

für

die FERCHAU Engineering GmbH

Mao-Zhi Huang

Master of Science Physik

Charlottenstraße ■

D-30449 Hannover

Tel.: +49 (0) 0178535 ■

E-Mail: mao_zhi.huang@ ■

Geboren am 10. August 1988

Familienstand: ledig

Mao-Zhi Huang

Master of Science Physik

FERCHAU Engineering GmbH

Niederlassung München

Frau Mair

Elsenheimerstraße 57

80687 München

Hannover, 10. April 2013

Bewerbung als Physiker

Sehr geehrte Frau Mair,

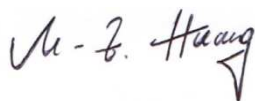
im März diesen Jahres habe ich mein Studium an der Georg-August-Universität Göttingen als Physiker M.Sc. mit der Gesamtnote „Gut“ (2,0) abgeschlossen. Durch die Inhalte der Vertiefungsrichtungen „Schaltungstechnik“ und „elektrische Messtechnik“, habe ich umfassende Kenntnisse im entsprechenden Aufgabengebiet erworben. Diese Fähigkeiten konnte ich während meines Praktikums bei der Bosch Engineering GmbH in Braunschweig erfolgreich in die Praxis umsetzen. Der Schwerpunkt meiner Tätigkeit lag in der Fehleranalyse von Halbleiterbauelementen. In meiner Masterthesis untersuchte ich die Ausfallstellen der Dioden und Transistoren mittels Emissionsspektroskopie.

Mein Praktikum beim Fraunhofer Institut für Physikalische Messtechnik IPM in Kaiserslautern hat mir tiefe Einblicke in die Erstellung und Durchführung von Kontrollmechanismen kerntechnischer Anlagen ermöglicht. Des Weiteren war ich während meiner gesamten Studienzeit als studentische Aushilfskraft beim Max-Planck-Institut für Physik tätig. Dabei habe ich Lasten- und Pflichtenhefte erstellt und die fachlichen Beiträge von Sachverständigen zusammengestellt.

Diese anspruchsvollen Aufgaben heben insbesondere meine Einsatzbereitschaft sowie mein Verantwortungsbewusstsein hervor. Zuverlässigkeit und hohe Lernbereitschaft ergänzen mein Profil. Auf dieser Grundlage bin ich überzeugt, erfolgreich als Physiker arbeiten zu können.

Für weitere Auskünfte stehe ich Ihnen gerne in einem persönlichen Gespräch zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Charlottenstraße ■ - D-30449 Hannover

Tel.: +49 (0)178535 ■ - E-Mail: mao_zhi.huang@■

Mao-Zhi Huang

Master of Science Physik

Curriculum Vitae

Berufliche Erfahrungen

September 2012 – März 2013

Praktikum bei der **Bosch Engineering GmbH** in Braunschweig, Erstellung der Masterthesis

- Fehlerprüfung bei Halbleiterbauelementen wie zum Beispiel IGBT's und Transistoren
- Analyse von Material anhand von EDX
- Präparieren der Ausfallstellen
- Untersuchungen der ICs mit Hilfe eines Parameteranalysegerätes
- Durchführung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung
- Systemauslegung und Definition der Basissoftware beziehungsweise der Basisfunktionalitäten

April 2010 – September 2010

Praktikum beim **Fraunhofer Institut für Physikalische Messtechnik IPM** in Kaiserslautern, Erstellung der Bachelorthesis

- Begutachtung von Änderungsanträgen kerntechnischer Anlagen mit den Schwerpunkten kerntechnische Sicherheit, Strahlenschutz, Verfahrenstechnik
- Durchführung von routinierten Kontrollen
- Ermittlung der Ausfallstellen durch Verfahren auf thermographischer Basis

Mai 2008 – März 2013

Studentische Aushilfskraft beim **Max-Planck-Institut für Physik Werner-Heisenberg-Institut** in Göttingen

- Koordination und Zusammenstellung der fachlichen Einzelbeiträge bei der Begutachtung beteiligter Sachverständiger
- Formulierung von Lasten- und Pflichtenheften
- Erstellung und Vortrag von Stellungnahmen

Mao-Zhi Huang

Master of Science Physik

Studium

Oktober 2010 – März 2013

Masterstudium der Physik
an der **Georg-August-Universität Göttingen**

Abschlussnote: Gut (2,0)

Studienschwerpunkt: elektrische Messtechnik

Oktober 2007 – September 2010

Bachelorstudium der Physik
an der **Georg-August-Universität Göttingen**

Abschlussnote: Gut (2,3)

Studienschwerpunkt im Hauptstudium: Schaltungstechnik

Schulbildung

September 2000 – Juli 2007

Humboldt Gymnasium in Hannover

Abschluss: Allgemeine Hochschulreife

Durchschnittsnote: Gut (2,1)

IT Kenntnisse

MS Office

Excel, PowerPoint, Word, Outlook (gute Kenntnisse)

Programmiersprachen

Java, C++, Cobol (gute Kenntnisse)

EDV

SAP ERP - FI, CO, HR (gute Kenntnisse)

Hobbys und Interessen

Schach, Squash, Tennis, Reisen

Charlottenstraße ■ - D-30449 Hannover

Tel.: +49 (0)178535 ■ - E-Mail: mao_zhi.huang@■

Abschließend würden wir gerne erfahren, wie genau Du die Stellenausschreibung und die Bewerbungsunterlagen gelesen hast. Kreuze bitte die zutreffende Antwortmöglichkeit an.

Frage 11: Wie sorgfältig hast Du die vorliegenden Unterlagen gelesen?

- sehr sorgfältig eher sorgfältig mittel eher nicht sorgfältig nicht sorgfältig

Herzlichen Dank für Deine Teilnahme an dieser Umfrage!

Anhang 7: Verteilung Einstellungswahrscheinlichkeit und Wohnort

		Einstellungswahrscheinlichkeit					Gesamt
		ganz sicher	ziemlich wahr- scheinlic h	vielleicht	wahr- scheinlic h nicht	keines- falls	
Wohnort	Bad Nenndorf	0	1	0	0	0	1
	Bad Oeynhausen	0	1	0	0	0	1
	Barsinghausen	0	1	2	0	0	3
	Bodenwerder	0	1	0	0	0	1
	Braunschweig	0	1	0	0	0	1
	Bückeburg	1	0	0	0	0	1
	Burgwedel	0	0	0	0	1	1
	Celle	0	2	0	0	0	2
	Delligsen	0	0	1	0	0	1
	Elze	0	1	0	0	0	1
	Garbsen	0	2	1	0	0	3
	Gehrden	0	1	0	0	1	2
	Großburgwedel	0	0	2	0	0	2
	Hannover	8	69	28	1	2	108
	Hildesheim	0	1	0	0	0	1
	Ilse	0	1	0	0	0	1
	Isernhagen	0	2	0	0	0	2
	Laatzen	0	2	0	0	0	2
	Langenhagen	0	3	0	0	0	3
	Lehrte	0	2	0	0	0	2
	Lindhorst	0	0	1	0	0	1
	Minden	0	0	1	0	0	1
	Nienburg	0	1	0	0	0	1
	Nienhagen	0	2	0	0	0	2

Obernkirchen	0	1	0	0	0	1
Peine	0	1	0	0	0	1
Porta Westfalica	0	1	0	0	0	1
Sarstedt	0	1	0	0	0	1
Seelze	0	1	0	0	0	1
Seesen	0	1	0	0	0	1
Springe	1	1	0	0	0	2
Stadthagen	1	0	0	0	0	1
Uetze	0	2	1	0	0	3
Wunstorf	0	1	2	0	0	3
Gesamt	11	104	39	1	4	159