

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

23|2025

In aller Kürze

- Die Vielfalt der Menschen am deutschen Arbeitsmarkt ist deutlich gestiegen. Je nach Biografie oder Religionszugehörigkeit ist die Chancengleichheit bei der Arbeitsuche allerdings nicht immer gegeben.
- Auf der Basis einer repräsentativen Online-Umfrage haben wir erhoben, ob die Bereitstellung von Forschungsergebnissen über die Benachteiligung von Arbeitsuchenden mit Migrationshintergrund das Bewusstsein für das Thema schärfen und sich dadurch die Bewertung von Antidiskriminierungsmaßnahmen verändern kann.
- Die Befragten schreiben den Arbeitsuchenden in der Regel höhere Erfolgchancen zu, als eine wissenschaftliche Studie nahelegt. Werden sie jedoch über Studienergebnisse zur Diskriminierung informiert, führt das zu einer Sensibilisierung bezüglich dieses Themas.
- Die Haltung der Befragten zu Antidiskriminierungsmaßnahmen ändert sich hingegen auch nach einer Aufklärung nicht. Das deutet darauf hin, dass tief verankerte Überzeugungen, wie beispielsweise die politische Ausrichtung, eine maßgebliche Rolle spielen.

Wahrnehmung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Mehr Information kann das Bewusstsein für ungleiche Arbeitsmarktchancen schärfen

von Maye Ehab und Sekou Keita

In einer zunehmend vielfältigen Gesellschaft ist es wichtig, dass auf dem Arbeitsmarkt alle die gleichen Chancen haben. Studien zeigen jedoch, dass dies aufgrund von Ungleichbehandlung etwa bei der Arbeitsuche nicht immer der Fall ist. Ein breiteres Wissen in der Öffentlichkeit über das Ausmaß und die Formen von Diskriminierung könnte dazu beitragen, die Bewertung von Antidiskriminierungsmaßnahmen zu ändern. Wir haben deshalb untersucht, ob eine Aufklärung anhand von Befunden aus der Forschung die Ansichten zu diesem Thema beeinflussen und die Zustimmung zu konkreten Antidiskriminierungsmaßnahmen verändern kann.

In Deutschland leben heute Menschen aus vielen Ländern dieser Welt und die Bevölkerung ist in den vergangenen Jahrzehnten deutlich bunter geworden. Laut

Mikrozensus hatten im Jahr 2023 knapp 30 Prozent der Bevölkerung eine eigene oder eine über mindestens einen Elternteil mitgebrachte Zuwanderungsgeschichte (Statistisches Bundesamt 2024). Etwa die Hälfte aller Personen mit Migrationshintergrund besitzt demnach die deutsche Staatsangehörigkeit.

Die Bedeutung von Migration für den deutschen Arbeitsmarkt und die Gesamtwirtschaft ist bereits heute unübersehbar. Seit 2023 wächst die Zahl der Beschäftigten ausschließlich durch den Arbeitsmarkteintritt ausländischer Staatsangehöriger (Hackmann/Kholodilin/Schildmann 2025). Ohne dieses Wachstum könnte der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials unter den deutschen Staatsangehörigen nicht kompensiert werden (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024).

Das bevorstehende Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge – der sogenannten Babyboomer – aus dem Erwerbsleben wird das Fachkräfteproblem zusätzlich verschärfen (Kuhn et al. 2025). Auch Betriebe sind sich dieser Entwicklung bewusst: Bereits heute erwarten acht von zehn Betrieben mittelfristig Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung (Hohendanner/Leber/Oberfichtner 2025).

In diesem Zusammenhang ist es nicht nur aus ethischer und rechtlicher Sicht, sondern auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht wichtig, allen Bevölkerungsgruppen den bestmöglichen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Eine Hürde hierfür sind herkunftsspezifische Diskriminierungen, also Benachteiligungen, die im Zusammenhang mit der kulturellen, ethnischen oder geografischen Herkunft von Personen stehen (vgl. Infobox 1). Für betroffene Personen handelt es sich zudem um einschneidende persönliche Erfahrungen, die häufig mit starken negativen Emotionen verbunden sind. Darüber hinaus können erhebliche Potenziale für den Arbeitsmarkt ungenutzt bleiben, wenn strukturelle Barrieren eine chancengleiche Teilhabe verhindern.

Die Diversität steigt, gleichzeitig ist Chancengleichheit bei der Arbeitsuche nicht immer gegeben

Mit zunehmender Vielfalt der Lebensbiografien am Arbeitsmarkt gewinnt auch der Umgang mit unterschiedlichen Bewerbungsprofilen an Bedeutung. Insbesondere im Prozess der Stellenbesetzung können Vorurteile oder eine ablehnende Haltung gegenüber bestimmten Personengruppen zu bewusst oder unbewusst diskriminierenden Bewertungen und Entscheidungen führen.

In einer Vielzahl von empirischen Studien wurde untersucht, wie sich Merkmale wie Name oder Bewerbungsfoto auf die Chancen von Bewerberinnen und Bewerbern auswirken – bei ansonsten identischen Lebensläufen. In diesen sogenannten Korrespondenztests wird analysiert, ob und wie oft sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, wenn sich lediglich der Name oder das Foto unterscheidet (z. B. Di Stasio et al. 2021; Veit/Thijssen 2021; Polavieja et al. 2023).

Die Ergebnisse dieser Studien sind eindeutig: Ein Teil der Unternehmen ist weniger geneigt, Bewerbungen zu berücksichtigen, wenn der Name oder das Bewerbungsfoto auf eine ausländische Herkunft hindeuten, als wenn die Bewerbung keinen Hinweis auf einen direkten oder indirekten Migrationshintergrund enthält.

Ungleichbehandlungen wie diese können die betroffenen Personen stark belasten. So gibt laut dem Nationalen Diskriminierungs- und Rassismussmonitor mehr als ein Fünftel der Gesamtbevölkerung in Deutschland an, Diskriminierung erlebt zu haben (DeZIM 2022). Bei Angehörigen ethnischer Minderheiten trifft dies sogar auf 58 Prozent der für diesen Monitor Befragten zu. Selbst unter hochqualifizierten Personen, die nach Deutschland gekommen sind, berichtet mehr als die Hälfte über Diskriminierung in mindestens einem Lebensbereich, wobei sich fast alle Erfahrungen auf ethnische Zugehörigkeit, Aussehen, Religion oder Weltanschauung beziehen (Fendel/Ivanov 2024).

1

Was bedeutet Diskriminierung?

Der Begriff Diskriminierung hat keine einheitliche Definition und kann je nach Verwendungszweck unterschiedlich interpretiert werden. In dieser Studie bedeutet Diskriminierung jede Form von Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von Individuen oder Gruppen, die auf deren (zugeschriebene) Gruppenzugehörigkeit zurückgeht und sich nicht auf sachliche, die Situation betreffende Gründe stützt (Quillian 2006). Mit anderen Worten bedeutet Diskriminierung eine ungleiche Behandlung bei gleichen Merkmalen. Die Gleichheit bezieht sich dabei auf die Merkmale, die für die jeweilige Situation von Bedeutung sind. Bei der Stellenbesetzung sind das zum Beispiel die Qualifikationen und die Fähigkeiten der Bewerbenden. Abgesehen von besonderen Tätigkeiten, die zusätzliche Auswahlkriterien erfordern, sollten Merkmale im Zusammenhang mit Herkunft oder Identität dabei keine Rolle spielen. In diesem Sinne zielt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ausdrücklich darauf ab, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“.

Diese quantitativ-empirische Perspektive beschreibt Diskriminierung unabhängig von den dahinterstehenden Gründen und Absichten. Diese können die Diskriminierung zwar erklären, ändern aber nichts an der Tatsache als solche. Damit wird allerdings nicht auf die Komplexität eingegangen, die Diskriminierung als soziales Phänomen betrifft – einschließlich historischer Bedingungen, institutioneller Erwartungen, organisationaler Strukturen sowie gesellschaftlicher Diskurse und Ideologien (Scherr/El-Mafaalani/Yüksel 2017).

Wirksame Maßnahmen für Chancengleichheit setzen Bewusstsein und Unterstützung der breiten Öffentlichkeit voraus

In diesem Zusammenhang sind in Gesetzen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) grundlegende Prinzipien zur Vermeidung von Diskriminierung festgelegt (vgl. Infobox 1). Die Umsetzung dieser Prinzipien in konkrete Handlungen und Maßnahmen durch die Akteure am Arbeitsmarkt ist jedoch oft mit finanziellem und bürokratischem Aufwand verbunden. Die erfolgreiche Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen bedarf daher einer breiten Unterstützung in der Bevölkerung, was wiederum ein Bewusstsein für dieses Thema in der Öffentlichkeit voraussetzt.

Es ist bisher jedoch wenig darüber bekannt, ob und in welchem Maße ein breites Bewusstsein hierfür vorhanden ist. Zudem ist unklar, ob eine Aufklärung über das Ausmaß von Diskriminierung durch die Bereitstellung von Informationen und Studienergebnisse dieses Bewusstsein schärfen und die Haltung in Bezug zu Antidiskriminierungsmaßnahmen verändern kann.

Diesen Fragen sind wir in einer repräsentativen Online-Befragung mit experimentellem Ansatz nachgegangen (vgl. Infobox 2). Zunächst haben wir die Ansichten der Befragten zu einer konkreten Situation ermittelt, um ihr Bewusstsein zu Diskriminierung am Arbeitsmarkt zu erfassen. Dann wurde untersucht, ob die Bereitstellung von Forschungserkenntnissen diese Ansichten beeinflussen können, und inwiefern veränderte Ansichten sich in der Bewertung von Antidiskriminierungsmaßnahmen niederschlagen.

Mit dem Namen ändern sich die Erfolgschancen – auch mit gleichen Bewerbungsunterlagen

Ausgangspunkt unserer Befragung waren die Ergebnisse der vielzitierten Studie von Weichselbaumer aus dem Jahr 2020. Dabei handelt es sich um eine sogenannte Korrespondenzstudie, die Rückrufquoten auf Bewerbungen von fiktiven Bewerberinnen auf tatsächliche Stellenanzeigen ermittelte. Die Bewerberinnen hießen entweder

Sandra Bauer oder Meryem Öztürk und hatten bis auf die Namen und Fotos identische Bewerbungsunterlagen im Hinblick auf persönliche Merkmale und fachliche Fähigkeiten, Bildungs- und Berufserfahrungen sowie Deutschkenntnisse.

Im Ergebnis zeigte sich, dass Sandra Bauer mit ihrem Bewerberinnenprofil durchschnittlich 18,8 Rückmeldungen auf 100 Bewerbungen erhielt, während Meryem Öztürk ohne Kopftuch in Schnitt 13,5 Rückmeldungen bekam. Diese sogenannte Rückrufquote sank auf 4,2, wenn Meryem Öztürk auf ihrem Bewerbungsfoto ein Kopftuch trug (vgl. Abbildung A1 auf Seite 4). Da die drei Bewerberinnen die gleichen Qualifikationen und persönlichen Merkmale mitbringen, offenbaren die unterschiedlichen Rückrufquoten ungleiche

2

Datengrundlage

Grundlage der Auswertungen ist eine repräsentative Online-Erhebung mit rund 3.300 Teilnehmenden, die im Zeitraum November bis Dezember 2023 innerhalb von zwei Wochen zweimal befragt wurden. Die Studie wurde als Teilprojekt im Rahmen des Forschungsverbunds Diskriminierung und Rassismus (FoDiRa) durchgeführt, der vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert wurde.

Die Stichprobe wurde aus der Grundgesamtheit des Payback-Panels gezogen. Dabei wurden die Teilnehmenden anhand der folgenden Variablen rekrutiert, um die Repräsentativität zu gewährleisten: Geschlecht, Alter, Bildungsniveau, Region (Ost/West).

Die befragten Personen bekamen zunächst die Beschreibung einer Bewerberin namens Sandra Bauer mit einem Profilbild vorgelegt. In Analogie zur Studie von Weichselbaumer (2020) wurde die fiktive Bewerberin als eine 27 Jahre alte, ledige und kinderlose Person vorgestellt. Sie besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit, verfügt über eine Ausbildung in Deutschland und bewirbt sich für eine Bürotätigkeit. Die Befragten erfuhren, dass die Bewerberin Sandra Bauer (Bewerberin A) im Durchschnitt 18,8 Rückmeldungen auf 100 Bewerbungen erhielt – das ist die sogenannte Rückrufquote.

Wir baten die Befragten dann, die Rückrufquote einer anderen fiktiven Bewerberin namens Meryem Öztürk mit dem gleichen Lebenslauf und dem gleichen Profilbild zu schätzen (Bewerberin B). Anschließend erhielten sie die gleiche Frage für eine dritte Bewerberin mit dem gleichen Profil und dem Namen Meryem Öztürk, diesmal mit Kopftuch (Bewerberin C). Die Reihenfolge, mit der die Teilnehmenden die Fragen zu den Bewerberinnen B und C erhielten, wurde nach dem Zufallsprinzip durch das Computerprogramm festgelegt.

Diese Schätzungen verwenden wir als Maß der wahrgenommenen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt: Je höher die geschätzte Rückrufquote, desto besser die Chancen bei der Jobsuche. Eine Rückrufquote unter der Referenzgröße von Sandra Bauer (18,8) entspricht einer Benachteiligung und eine größere Rückrufquote bedeutet eine Bevorzugung (positive Diskriminierung). Diese Einschätzungen bieten eine Größenordnung dafür, wie Befragte über die Diskriminierung anderer denken, ohne direkten Bezug zum eigenen Verhalten. Die Tatsache, dass es sich nicht um die eigene Haltung handelt, sollte das Risiko von sozialer Erwünschtheit im Antwortverhalten verringern. Eine Verzerrung kann jedoch nicht ausgeschlossen werden. Für den experimentellen Teil der Studie wäre eine solche Verlagerung in den Daten allerdings unerheblich, sofern sie die Vergleichsgruppe und die informierten Gruppen gleichermaßen betrifft.

Der weitere Fragebogen behandelte allgemeine Ansichten zu Diskriminierung und zur Unterstützung von Antidiskriminierungsmaßnahmen. Zwei Wochen später wurden diese Ansichten erneut bei denselben Teilnehmenden erfragt, um die Stabilität der Ergebnisse zu beurteilen.

Wahrnehmungen, die mit den Namen und Profild Bildern einhergehen.

Die Unterschiede in den Rückmeldungen bedeuten auch unterschiedlichen Aufwand bei der Arbeitsuche: So müsste die Bewerberin mit dem Namen Sandra Bauer rund 53 Bewerbungen verschicken, um 10 Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch zu erhalten. Die gleich gut qualifi-

zierte Bewerberin mit dem Namen Meryem Öztürk müsste für 10 Einladungen rund 74 Bewerbungen verschicken. Das ist über ein Drittel mehr als bei Sandra Bauer. Trägt Meryem Öztürk ein Kopftuch, müsste sie für das gleiche Ergebnis sogar rund 238 Bewerbungen verschicken, also rund vier Mal so viele wie Sandra Bauer.

Um nun die Wahrnehmung von Diskriminierung zu ermitteln, baten wir die Befragten in unserer Studie um eine Einschätzung der Rückrufquote für die fiktiven Bewerberinnenprofile aus der Studie von Weichselbaumer (vgl. Infobox 2). Sie bekamen zunächst die Beschreibung der Bewerberin namens Sandra Bauer mit einem Profilbild und der entsprechenden Rückrufquote zu sehen (vgl. Abbildung A1, links). Somit hatten sie einen Anhaltspunkt für die Größenordnung der Erfolgchancen bei der Arbeitsuche. Anschließend wurden sie gebeten, die entsprechenden Chancen einer identischen Kandidatin namens Meryem Öztürk sowohl mit als auch ohne Kopftuch einzuschätzen.

A1

Durchschnittliche Rückmeldungen auf 100 Bewerbungen



Sandra Bauer: 18,8 | Meryem Öztürk: 13,5 | Meryem Öztürk: 4,2

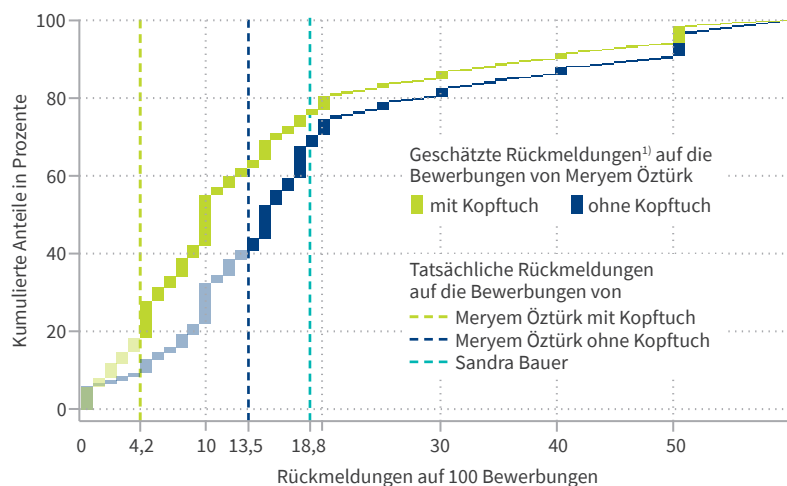
Anmerkung: Darstellung der empirischen Studienergebnisse von Weichselbaumer (2020).

Quelle: Weichselbaumer (2020).

A2

Zahl der Rückmeldungen wird je nach Bewerberprofil oft überschätzt und Diskriminierung bei der Arbeitsuche damit unterschätzt

Geschätzte Zahl der Rückmeldungen (Angaben der Befragten) im Vergleich zu empirisch ermittelten Rückmeldungen bei Bewerbungen mit unterschiedlichem Bewerberprofil



¹⁾ Im hellgrünen und hellblauen Bereich wird die Zahl der Rückmeldungen unterschätzt, in den dunklen Bereichen wird sie überschätzt.

Anmerkung: Die Abbildung zeigt die kumulierten Anteile der geschätzten Rückmeldungen für Meryem Öztürk mit sichtbarem Haar (Bewerberin B) und mit Kopftuch (Bewerberin C). Die einzelnen Klötzchen stehen für eine geschätzte Zahl an Rückmeldungen auf 100 Bewerbungen. Ein größeres Klötzchen gibt an, dass mehr Befragte diesen Wert genannt haben. Die senkrechten Linien geben die Zahl der Rückmeldungen an, die in der Studie von Weichselbaumer (2020) geschätzt wurden (tatsächliche Rückrufquoten). Gewichtete Werte; der Mittelwert für Bewerberin B und C beträgt jeweils 25,6 (Median = 16) und 18,1 (Median = 10).

Lesbeispiel: Rund 40 Prozent der Befragten schätzen die Chancen von Meryem Öztürk mit sichtbarem Haar auf durchschnittlich 14 Rückmeldungen oder weniger je 100 Bewerbungen.

Quelle: Eigene Erhebung (vgl. Infobox 2); Zahl der Beobachtungen: 3.047. Grafik: IAB

Chancen bei der Arbeitsuche werden von vielen überschätzt

Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen die geschätzten Rückrufquoten für Meryem Öztürk mit und ohne Kopftuch (vgl. Abbildung A2). Ein Vergleich dieser Einschätzungen mit den tatsächlichen Studienergebnissen von Weichselbaumer (2020) sollte als Indikator der Wahrnehmung der Befragten verstanden werden. Denn solche subjektiven Bewertungen sind in der Regel von „statistischem Rauschen“ betroffen und können auch durch sozial erwünschtes Antwortverhalten beeinflusst sein.

Rund 36 Prozent der Befragten schätzen die Chancen von Meryem Öztürk ohne Kopftuch auf durchschnittlich 13 Rückmeldungen oder weniger. Dagegen vermuten rund 64 Prozent der Befragten, dass sie durchschnittlich 14 Rückmeldungen oder mehr je 100 Bewerbungen bekommt. Nur sehr wenige nennen die genaue, empirisch ermittelte Rückrufquote. Für Meryem Öztürk mit Kopftuch überschätzen noch mehr Personen die Erfolgchancen: Rund 83 Prozent sind der Ansicht, dass sie 5 oder mehr Rückmeldungen erwarten kann. Nur rund 17 Prozent der Befragten rechnen mit 4 Rückmeldungen oder weniger auf 100 Bewerbungen.

Die Tatsache, dass die Mehrheit der Befragten Meryem Öztürk mit und ohne Kopftuch bessere Chancen zurechnen als die empirischen Studienergebnisse von Weichselbaumer es nahelegen, spricht für eine systematische Unterschätzung von Diskriminierung.

Mit dem Bildungsniveau steigt die Übereinstimmung mit Befunden aus der Forschung

Die Wahrnehmung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt kann sich je nach befragter Person deutlich unterscheiden. Sie hängt unter anderem davon ab, welche Überzeugungen jemand hat, welche Informationen verfügbar sind und wie diese interpretiert werden.

Zusätzliche Analysen unserer Befragungsergebnisse bestätigen, dass sich Ansichten zu Diskriminierung am Arbeitsmarkt nach Bildungsniveau unterscheiden (ohne Abbildung). So schätzen Teilnehmende mit höherem Bildungsniveau die Rückrufquoten von Bewerbungen mit ausländischen Namen deutlich realistischer ein. Ihre Angaben liegen näher an den empirisch gemessenen Werten der Studie von Weichselbaumer (2020) als die Einschätzungen von Personen mit niedrigerem Bildungsniveau. Andere Merkmale wie Geschlecht, Region, Familienstand, Arbeitsmarktstatus und Migrationshintergrund stehen hingegen in keinem systematischen Zusammenhang mit den Ansichten zu Diskriminierung. Teilnehmende, die von der Wirksamkeit von Antidiskriminierungsmaßnahmen überzeugt sind, schätzen die Rückrufquoten höher ein. Vertrauen in Medien und persönliche Erfahrung mit Diskriminierung haben keinen klaren Einfluss auf die Einschätzungen.

Aufklärung mit Evidenz aus der Forschung kann Ansichten verändern

Die oben präsentierten Befunde haben gezeigt, dass die befragten Personen unterschiedliche Ansichten zu Erfolgchancen bei der Arbeitsuche haben und Diskriminierung häufig unterschätzen. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass eine Konfrontation mit den tatsächlichen Rückrufquoten für die drei Be-

Methoden

Das Experiment bestand darin, die Teilnehmenden nach Zufallsprinzip einer von drei Gruppen ähnlicher Größe zuzuordnen: Nach der anfänglichen Erhebung der Ansichten zu den Erfolgchancen der drei Bewerberinnen erhielten zwei Drittel der Teilnehmenden Informationen zu den tatsächlichen Befunden der Studie von Weichselbaumer (2020). Diese bildeten die informierte Gruppe. Befragte Personen im restlichen Drittel bildeten die Vergleichsgruppe und erhielten einen Auszug aus einem Artikel über Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt.

Die informierte Gruppe bestand aus zwei Untergruppen ähnlicher Größe (Gruppen 1 und 2), die die Informationen in zwei verschiedenen Formaten erhielten. Das erste Format war eine Zusammenfassung der wissenschaftlichen Erkenntnisse gefolgt von einem Link zu einem öffentlich zugänglichen Video, in dem die Autorin die Ergebnisse ihrer Studie vorstellt. Das zweite Format war ein Auszug aus einem Artikel aus der Süddeutschen Zeitung, der über die Ergebnisse der gleichen Studien berichtete, gefolgt von einem Link zum vollständigen Artikel. Diese Informationsübermittlung entspricht der Art und Weise wie die meisten Menschen von den Erkenntnissen aus der Forschung erfahren. Ziel dieser Unterteilung war es, festzustellen, ob die Informationsquelle die Glaubwürdigkeit und somit die Wirksamkeit der Informationen beeinflusst.

Die Zuteilung der Gruppen erfolgte mit einem Computerprogramm, die Befragten bekamen davon keine Kenntnis. So lässt sich ausschließen, dass die Bereitstellung der Informationen mit anderen Merkmalen zusammenhängt, die gleichzeitig das Antwortverhalten beeinflussen. Mit anderen Worten: Jegliche Verzerrungen sind statistisch unabhängig von der Bereitstellung der wissenschaftlichen Befunde. Vergleichen wir die Ansichten und Unterstützung für Antidiskriminierungsmaßnahmen von Personen, die Informationen über Forschungsergebnisse zur Diskriminierung erhalten haben, mit denen von Teilnehmenden der Vergleichsgruppe, können wir somit den kausalen Effekt der Aufklärung berechnen. Die Vergleichsgruppe dient als Orientierungspunkt und spiegelt das Befragungsverhalten ohne die Informationsbereitstellung wider. Da sie in jeder anderen Hinsicht mit der informierten Gruppe identisch ist, ist sichergestellt, dass die Bereitstellung von Forschungsergebnissen – der einzige Unterschied zwischen den beiden Gruppen – die Ursache für die Veränderung der abhängigen Variablen sein muss.

Die Auswirkungen der Informationsbereitstellung ermitteln wir anhand einer multivariaten Regression mit folgenden Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Region, Bildung, Familienstand, Beschäftigungsstatus und Nationalität.

Haltung zu Antidiskriminierungsmaßnahmen

Im Rahmen der Befragung wurde die Zustimmung oder Ablehnung der Teilnehmenden zu vier konkreten Maßnahmen erfasst, die darauf abzielen, die Arbeitsmarktzugänge von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Diese sind als Beispiele zu verstehen, anhand derer eine grundsätzliche Haltung der Befragten ermittelt werden soll. Es handelt sich nicht um Empfehlungen für wirkungsvolle Handlungsmöglichkeiten und ihre Ablehnung bedeutet nicht zwangsläufig die Ablehnung anderer Handlungsoptionen. Bei allen Maßnahmen wurde explizit darauf hingewiesen, dass deren Umsetzung mit Kosten verbunden ist. Damit wurde verdeutlicht, dass eine Zustimmung nicht nur eine inhaltliche Unterstützung signalisiert, sondern auch eine Bereitschaft zur Bereitstellung oder Umverteilung gesellschaftlicher Ressourcen einschließt.

Die Befragten wurden gebeten, ihre Haltung zu den folgenden Aussagen auf einer Skala von eins („lehne voll und ganz ab“) bis fünf („unterstütze voll und ganz“) anzugeben:

1. Personalentscheider*innen müssen bei Neueinstellungen klare Regeln haben, sodass mehr Menschen mit Migrationshintergrund gezielt geworben und angesprochen werden, auch wenn es mehr Geld kostet.
2. Jobcenter sollten Menschen mit Migrationshintergrund besonders bei der Jobsuche unterstützen, auch wenn es mehr Steuergeld kostet.
3. Neutrale Personen müssen immer bei der Beurteilung von Bewerbungen beteiligt werden, um Benachteiligungen zu verhindern, auch wenn es die Entscheidungen aufwendiger macht.
4. Staatliche Vorgaben, wie etwa Quoten, sollen Unternehmen dazu bringen, Menschen mit Migrationshintergrund bei gleichen Qualifikationen bevorzugt einzustellen.

Der Mittelwert der vier Antworten wurde als Index für die allgemeine Unterstützung von Antidiskriminierungsmaßnahmen gebildet. Ein höherer Wert bedeutet eine stärkere Zustimmung bzw. Unterstützung der vorgeschlagenen Maßnahmen.

werberinnenprofile zu einer Korrektur der Wahrnehmung von Diskriminierung beitragen könnte.

Die Wahrscheinlichkeit, dass zusätzliche Informationen die Ansichten der Befragten zu einem Thema verändert, hängt unter anderem von der Glaubwürdigkeit der Informationsquelle ab. So kann eine Person die gleiche Information zur Kenntnis nehmen, wenn sie der Informationsquelle Vertrauen entgegenbringt, oder verwerfen, wenn sie die Quelle als unglaubwürdig erachtet.

Oft erfahren Menschen von Forschungsergebnissen durch die Medien. Da das Vertrauen in die etablierten Medien sehr unterschiedlich ausgeprägt ist, könnte diese Form der Informationsvermittlung also die Überzeugungskraft der mitgeteilten Erkenntnisse beeinträchtigen. So gaben im Jahr 2023 in Deutschland 44 Prozent der Menschen an, den Medien bei wichtigen Dingen eher beziehungsweise voll und ganz zu vertrauen (Quiring et al. 2024). Der Anteil derer, die den Medien eher nicht beziehungsweise überhaupt nicht vertrauen, lag bei 25 Prozent.

Für die weitere Analyse wurden daher zwei Drittel der Teilnehmenden zufällig ausgewählt und erhielten die Befunde der Studie von Weichselbaumer (2020) jeweils hälftig entweder als wissenschaftliche Information mit Video (Gruppe 1) oder in Form eines Zeitungsartikels (Gruppe 2, vgl. Infobox 3).

Die Auswertungen zeigen, dass die Bereitstellung von Informationen über Diskriminierung am Arbeitsmarkt – unabhängig von der Quelle – die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Befragten

Frauen mit türkischem Hintergrund bei den Arbeitsmarktchancen als benachteiligt einschätzen (vgl. Tabelle T1, Spalte 2). Entsprechend informierte Personen stimmen auch eher der Aussage zu, dass die wissenschaftliche Evidenz für Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt überzeugend ist (vgl. Tabelle T1, Spalte 3).

Unterstützung von Maßnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Ansichten über geeignete Antidiskriminierungsmaßnahmen hängen von vielen Faktoren ab, wie beispielsweise dem eigenen sozialen Status oder der politischen Ausrichtung. Unabhängig von konkreten Maßnahmen setzt eine wirksame Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt die Unterstützung durch eine breite Öffentlichkeit voraus. Vor diesem Hintergrund haben wir untersucht, wie die Unterstützung für Antidiskriminierungsmaßnahmen insgesamt mit verschiedenen Merkmalen der Befragten zusammenhängt (vgl. Abbildung A3 auf Seite 7). Als Maß für Ansichten zu Antidiskriminierungsmaßnahmen verwenden wir den Mittelwert von vier vorgeschlagenen Maßnahmen (vgl. Infobox 4).

Abbildung A3 zeigt, dass die politische Neigung einen starken Zusammenhang mit der Unterstützung von Antidiskriminierungsmaßnahmen aufweist. Die Befragten mit politisch linken Ansichten unterstützen solche Maßnahmen tendenziell stärker.

T1

Ansichten zu Diskriminierung zwei Wochen nach der Informationsbereitstellung

Ergebnisse einer Regressionsrechnung (Koeffizienten mit Signifikanzniveau; Standardabweichungen in Klammern)

Abhängige Variable	Zustimmung, dass...		Geschätzte Rücklaufquoten	
	... Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt benachteiligt sind	... wissenschaftliche Evidenz für Diskriminierung überzeugend ist	Meryem Öztürk mit sichtbarem Haar (Bewerberin B)	Meryem Öztürk mit Kopftuch (Bewerberin C)
Informierte Gruppe 1: Information und Video	0,109 ** (2,66)	0,179 *** (4,12)	-3,799 *** (-3,60)	-2,686 ** (-3,03)
Informierte Gruppe 2: Zeitungsartikel	0,106 * (2,56)	0,170 *** (3,94)	-1,903 (-1,77)	-2,244 * (-2,53)
R ²	0,035	0,066	0,064	0,055

Anmerkung: Die Tabelle zeigt die Auswirkungen der Informationsbereitstellung auf die Ansichten zu Diskriminierung in Welle 2, zwei Wochen nachdem die informierten Gruppen die Befunde der Studie von Weichselbaumer (2020) erhalten haben. Die Regressionen berücksichtigen Kontrollvariablen (vgl. Infobox 3). *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001.

Lesebeispiel: Die Schätzungen der Rücklaufquoten für Meryem Öztürk mit sichtbarem Haar in der informierten Gruppe 1 waren im Durchschnitt um 3,8 Prozentpunkte niedriger als in der Kontrollgruppe (Spalte 3). Das bedeutet, dass die informierten Personen Diskriminierung im Vergleich zur Kontrollgruppe als ausgeprägter einschätzen.

Quelle: Eigene Erhebung (vgl. Infobox 2); Zahl der Beobachtungen: 2.824, gewichtete Werte.

ker als diejenigen, die sich selbst in der politischen Mitte verorten. Personen, die politische Maßnahmen insgesamt als wirksam empfinden und den traditionellen Medien vertrauen, neigen dazu, spezifische Antidiskriminierungsmaßnahmen eher zu unterstützen. Das spricht dafür, dass eine Zurückhaltung gegenüber entsprechenden Maßnahmen auch Bedenken hinsichtlich ihrer Wirksamkeit widerspiegeln kann.

Erfahrungen mit Diskriminierung sowie ein Migrationshintergrund gehen ebenfalls mit einer verstärkten Unterstützung von Antidiskriminierungsmaßnahmen einher. Darüber hinaus sprechen sich Frauen im Durchschnitt stärker für entsprechende Maßnahmen aus als Männer.

Unterstützung für Maßnahmen bleibt nach der Informationsbereitstellung unverändert

Anders als bei den Ansichten zu Diskriminierung haben die Informationen über Forschungsergebnisse die Unterstützung für Antidiskriminierungsmaßnahmen nicht verändert. Das gilt sowohl unmittelbar nach ihrer Weitergabe an die Befragten (ohne Abbildung) als auch zwei Wochen später in der zweiten Welle der Befragung (vgl. Abbildung A4). Dies deutet darauf hin, dass die Bereitstellung von Erkenntnissen aus der Forschung allein nicht ausreicht, um die Ansichten zu einer konkreten Maßnahme zu beeinflussen. Ein Grund dafür könnte sein, dass Ansichten zu Maßnahmen auf tief verwurzelten Überzeugungen, wie etwa der politischen Zugehörigkeit, beruhen und daher schwieriger zu ändern sind als Ansichten zur Chancengleichheit.

Fazit

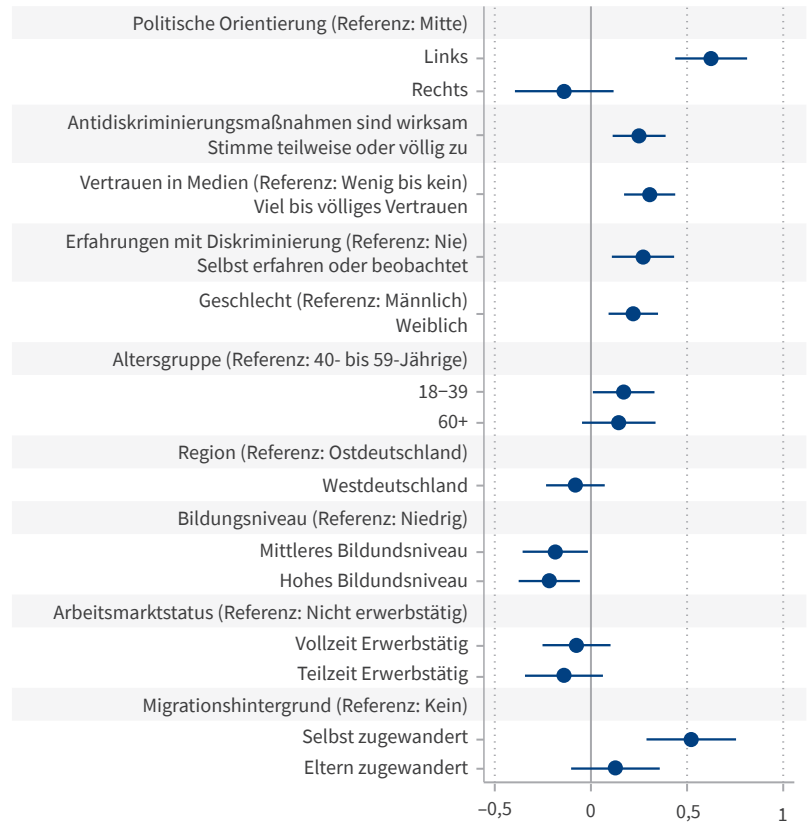
Die Gewährleistung eines chancengleichen Zugangs zum Arbeitsmarkt ist nicht nur eine ethische und rechtliche Frage. Angesichts der demografischen Herausforderungen wird es zunehmend auch zu einer wirtschaftlichen Notwendigkeit, die verfügbaren Kompetenzen und Ressourcen des Arbeitsmarktes bestmöglich zu mobilisieren und zu nutzen.

Auch für die Integration im weiteren Sinne ist der Arbeitsmarkt von Bedeutung. Wer Geld verdient und davon leben kann, durch seine Tätigkeit

Kontakte knüpft und Anerkennung erfährt, hat auch bessere Voraussetzungen für eine gelungene soziale Integration. Daher spricht vieles dafür,

Unterstützung von Antidiskriminierungsmaßnahmen

Multivariate Korrelationen zwischen Merkmalen der Befragten und Unterstützung



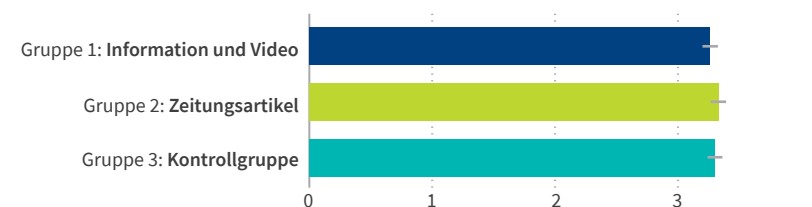
Anmerkung: Die Abbildung zeigt multivariate Korrelationen zwischen unterschiedlichen Merkmalen und der Unterstützung für Antidiskriminierungsmaßnahmen. Die Punkte zeigen den geschätzten Unterschied des jeweiligen Merkmals im Vergleich zur Referenzkategorie und die Striche zeigen die Konfidenzintervalle. Die Stichprobe wurde auf die Kontrollgruppe eingeschränkt.

Lesebeispiel: Der Index der Unterstützung für Antidiskriminierungsmaßnahmen fiel für Frauen durchschnittlich um 0,2 Punkte höher aus als für Männer. Das bedeutet, dass Frauen eine stärkere Unterstützung für Antidiskriminierungsmaßnahmen äußerten als Männer.

Quelle: Eigene Erhebung (vgl. Infobox 2); Zahl der Beobachtungen: 913, gewichtete Werte. Grafik: IAB

Unterstützung von Antidiskriminierungsmaßnahmen zwei Wochen nach der Informationsbereitstellung

Durchschnittliche marginale Effekte (Unterstützung auf einer Skala von 0 bis 5)



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Auswirkungen der Informationsbereitstellung auf die Ansichten zu Antidiskriminierungsmaßnahmen auf einer Skala von eins („lehne voll und ganz ab“) bis fünf („unterstütze voll und ganz“) in Welle 2, zwei Wochen nachdem die informierten Gruppen die Befunde der Studie von Weichselbaumer (2020) erhalten haben. Standardabweichungen sind am rechten Ende der Balken abgebildet. Die Regressionen berücksichtigen Kontrollvariablen (vgl. Infobox 3).

Lesebeispiel: Die Unterstützung für Antidiskriminierungsmaßnahmen lag bei allen Gruppen im Durchschnitt bei 3,3 auf einer Skala von 0 bis 5. Das bedeutet, dass die informierten Personen und die Kontrollgruppe ähnliche Ansichten zu Antidiskriminierungsmaßnahmen zeigten.

Quelle: Eigene Erhebung (vgl. Infobox 2); Zahl der Beobachtungen: 2.824, gewichtete Werte. Grafik: IAB



Dr. Maye Ehab

ist Mitarbeiterin im
Forschungsbereich
„Migration, Integration und
internationale Arbeitsmarkt-
forschung“ am IAB.
Maye.Ehab@iab.de



Dr. Sekou Keita

ist Mitarbeiter im
Forschungsbereich
„Migration, Integration und
internationale Arbeitsmarkt-
forschung“ am IAB.
Sekou.Keita@iab.de

Hürden und Verzögerungen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt abzubauen.

Wie die Auswertungen der Online-Befragung zu diesem Thema zeigen, wird Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt systematisch unterschätzt. Das ist möglicherweise auf einen Informationsmangel zurückzuführen. Außerdem wird deutlich, dass Menschen Forschungsergebnisse zur Kenntnis nehmen und ihre Ansichten überdenken, wenn ihnen überzeugende Befunde vorgelegt werden. Dies führt allerdings nicht zwangsläufig zu einer unmittelbaren oder nachhaltigen Änderung der Unterstützung politischer Antidiskriminierungsmaßnahmen.

Unsere Befunde lassen auf mehrere Zusammenhänge schließen, die für eine wirksame Antidiskriminierungsarbeit zur Herstellung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt von Bedeutung sein können. So können Informationskampagnen dazu beitragen, Wissen über Sachverhalte zu vermitteln. Dabei ist nicht nur der Inhalt der Botschaft entscheidend, sondern auch die Quelle und die Darstellung der Informationen. Wissenschaftliche Einrichtungen können eine zentrale Rolle bei der Verbreitung von belastbaren Befunden einnehmen, sofern sie in der öffentlichen Wahrnehmung glaubwürdig sind.

Die Diskussion über Fakten stößt jedoch im Hinblick auf die politische Unterstützung für weitergehende Antidiskriminierungsregeln an Grenzen. Denn neben Ansichten zum Sachverhalt könnten hierbei auch politische und andere Überzeugungen eine Rolle spielen. Zu klären ist außerdem, welche Antidiskriminierungsmaßnahmen als wirksam eingeschätzt werden.

Der Umgang mit komplexen Themen wie Diskriminierung erfordert daher einen vielschichtigen Ansatz, der über die Bereitstellung von Informationen hinausgeht und die Auseinandersetzung mit den zugrunde liegenden Werten und Überzeugungen der Menschen erfordert.

Literatur

- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung [DeZIM] (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin.
- Di Stasio, Valentina; Lancee, Bram; Veit, Susanne; Yemane, Ruta (2021): Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration studies* 47 (6), S. 1305–1326.
- Fendel, Tanja; Ivanov, Boris (2024): [Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung](#). IAB-Kurzbericht Nr. 21 (DOI:10.48720/IAB.KB.2421).
- Hackmann, Angelina; Kholodilin, Konstantin; Schildmann, Teresa (2025): Mehr Migration könnte Potenzialwachstum der deutschen Wirtschaft deutlich erhöhen. DIW aktuell Nr. 101.
- Hohendanner, Christian; Leber, Ute; Oberfichtner, Michael (2025): [Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024: Mehr als acht von zehn Betrieben erwarten Personalprobleme](#). IAB-Kurzbericht Nr. 7 (DOI:10.48720/IAB.KB.2507).
- Kuhn, Sarah; Schwengler, Barbara; Seibert, Holger; Wietölter, Doris (2025): [Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel: Ausländische Beschäftigte spielen eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt](#). IAB-Kurzbericht Nr. 8 (DOI:10.48720/IAB.KB.2508).
- Polavieja, Javier; Lancee, Bram; Ramos, María; Veit, Susanne; Yemane, Ruta (2023): In your face: a comparative field experiment on racial discrimination in Europe. *Socio-Economic Review* 21 (3), S. 1551–1578.
- Quillian, Lincoln (2006): New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology* 32 (1), S. 299–328.
- Quiring, Oliver; Ziegele, Marc; Schultz, Tanjev; Fawzi, Nayla; Jakob, Nikolaus; Jakobs, Ilka; Schemer, Christian; Stegmann, Daniel; Viehmann, Christina (2024): Mainzer Langzeitstudie Medienvertrauen 2023: Zurück zum Niveau vor der Pandemie – Konsolidierung von Vertrauen und Misstrauen. *Media Perspektiven* 9, S. 1–14.
- Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin; Yüksel, Gökçen (2017): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer.
- Statistisches Bundesamt (2024): Mikrozensus 2023 – Bevölkerung nach Migrationshintergrund. *Erstergebnisse 2023*. EVAS-Nummer 12211, Wiesbaden.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): [Arbeitsmarkt kompakt – Ausländische Arbeitskräfte am deutschen Arbeitsmarkt, Nürnberg](#), Februar 2024.
- Veit, Susanne; Thijsen, Lex (2021): Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47 (6), S. 1285–1304.
- Weichselbaumer, Doris (2020): Multiple discrimination against female immigrants wearing headscarves. *ILR Review* 73 (3), S. 600–627.