

ANHANG

Gute Noten und Praxiserfahrung erhöhen nicht die Antwortchancen

Um zu ermitteln, ob sehr gute Leistungen einen Effekt haben, erhielt die Hälfte der Adressaten die Information, dass mit einem sehr guten qualifizierten Realschulabschluss gerechnet wird. Im Vergleich zu befriedigenden Leistungen hatten sehr gute Noten weder für Bewerber mit ausländischen Namen noch für Bewerber mit deutschen Namen einen signifikanten Effekt. Ebenfalls erhöhten sehr gute Noten für Bewerber mit ausländischen Namen nicht die Chance im Vergleich zu Bewerbern mit deutschen Namen gleich behandelt zu werden. Auch vorherige Praxiserfahrung oder Engagement erhöhten nicht ihre Antwortquoten. Weder für deutsche noch für ausländisch klingende Namen erhöhten die Zusatzqualifikationen die Rückmeldungen signifikant - die Leistung zählt nicht, wenn der Name nicht passt.

Benachteiligung besonders im Handwerk und auf dem Land

Die Benachteiligung ist nicht überall gleich stark. Besonders deutlich tritt sie zutage in kleinen Betrieben und im Handwerk. Dort erhielten Bewerber mit arabischen klingenden Namen nur etwa ein Drittel der Rückmeldungen von Bewerbern mit deutsch klingenden Namen. Auch regional zeigen sich Unterschiede: In ländlichen Regionen fiel die Benachteiligung deutlich stärker aus als in Großstädten. Im Bundesdurchschnitt liegt die Rückmeldequote für Jugendliche mit ausländischem Namen 15 Prozentpunkte niedriger. Eine interaktive Deutschlandkarte zeigt, wie die Bewerberinnen und Bewerber in den einzelnen Regionen abschneiden. Wenn Sie wissen wollen, ob Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Ihrer Region Bewerberinnen und Bewerber mit ausländisch klingendem Namen über- oder unterdurchschnittlich oft benachteiligen, stellen wir Ihnen gerne entsprechende Daten zur Verfügung.

Ehrenamt hilft nicht gegen Diskriminierung

Im Anschluss an die Feldexperimente befragten die Ökonomen rund 700 Unternehmen zu ihren Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Die häufigsten Sorgen: Sprachbarrieren, kulturelle Distanz und Unsicherheit über Aufenthaltsstatus sowie ein vermuteter Mehraufwand in der Betreuung – auch aufgrund bürokratischer Hürden.

Einige exemplarische Rückmeldungen aus der Anschlussbefragung im Wortlaut:

- „Angst vor fehlenden Deutschkenntnissen, Angst vor fehlender Aufenthaltserlaubnis/Visum, Mehraufwand für Verwaltung bei ungeklärtem Aufenthaltsstatus“
- „Vorurteile ggü. Menschen mit Migrationshintergrund, kompliziertes Ausländerrecht, Angst vor Aufwand mit Behördengängen, Angst vor Sprachschwierigkeiten“
- „Wohnungssuche gestaltet sich oft schwierig, Probleme mit Ausländerbehörden (zu lange Bearbeitungszeiten), zusätzlicher Kostenaufwand für zum Beispiel für Sprachkurse oder Nachhilfe in Unterrichtsfächern“
- „Vielleicht hängt der Nachteil für ausländische Ausbildungssuchende mit dem Flüchtlingszuwachs zusammen, deren Integration für die Betriebe Aufwand bzw. in manchen Fällen sogar Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde bedeutet. Das schreckt erst mal ab.“

Diese Aussagen zeigen: Nicht allein Vorurteile, sondern auch fehlende Ressourcen, Unsicherheit im Umgang mit Behörden, bürokratische Komplexität und mangelnde interkulturelle Erfahrung beeinflussen die Auswahlentscheidungen.

Was lässt sich daraus für Politik und Praxis ableiten?

Die Befunde sind auch volkswirtschaftlich relevant. Während 2024 bundesweit 69.400 Ausbildungsplätze unbesetzt blieben, werden Anfragen von (sehr guten) qualifizierten Bewerbern mit ausländisch klingenden Namen systematisch ignoriert. Dies könnte den bereits spürbaren Fachkräftemangel verschärfen.

„Wir können es uns nicht leisten, Potenziale zu verschwenden“, warnt Professor Dr. Ekkehard Köhler. „Besonders im Handwerk, das unter Nachwuchsmangel leidet, ist dies problematisch.“

Die Forschenden sehen zwei Anknüpfungspunkte:

- a) „Think Twice“ – Eigene Entscheidungsmuster hinterfragen

Die Ergebnisse des Experiments belegen, dass Bewerberinnen und Bewerber mit ausländisch klingenden Namen selbst mit sehr guten Noten deutlich weniger Antworten erhalten als Bewerberinnen und Bewerber mit deutsch klingenden

Namen. In der Anschlussbefragung erfuhren wir, dass Schulnoten eine „untergeordnete Rolle“ spielen. Wenn an ihrer Stelle Stereotype zu Rate gezogen werden, um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber einzuordnen, wird in der Verhaltensökonomik von kognitiven Verzerrungen gesprochen. In der Tat konnten wir exemplarisch unbewusst gesetzte Vorannahmen nachweisen. Dieser sogenannte „Unconscious Bias“ kann erklären, warum mitgeteilt wurde, dass Bewerberinnen und Bewerber mit vermutetem Migrationshintergrund „nicht ins Team passen“ oder „nicht durchhalten“ würden.

Betriebe sollten ermutigt werden, ihre Entscheidungsmuster kritisch zu reflektieren - und sich bewusst Zeit nehmen, auch bei ungewohnten Bewerbernamen genauer hinzuschauen.

b) Bürokratie abbauen – Hürden für Betriebe senken

Viele Unternehmen scheinen vor der Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund zurückzuschrecken: Sie vermuten „komplizierte Verfahren“, „Visumsfragen“, „unklare Aufenthaltsrechte“, oder „Probleme bei der Wohnraumsuche“, ohne den tatsächlichen Sachverhalt zu kennen.

Hier braucht es konkrete Entlastungen, zum Beispiel bei der Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse, bei der Visumserteilung zur Ausbildung oder in Form von vereinfachten Verwaltungsprozessen bei der Einstellung. Denkbar sind Informationsangebote für Betriebe, die zeigen, welche rechtlichen Schritte erforderlich sind.

Hintergrund & Methodik

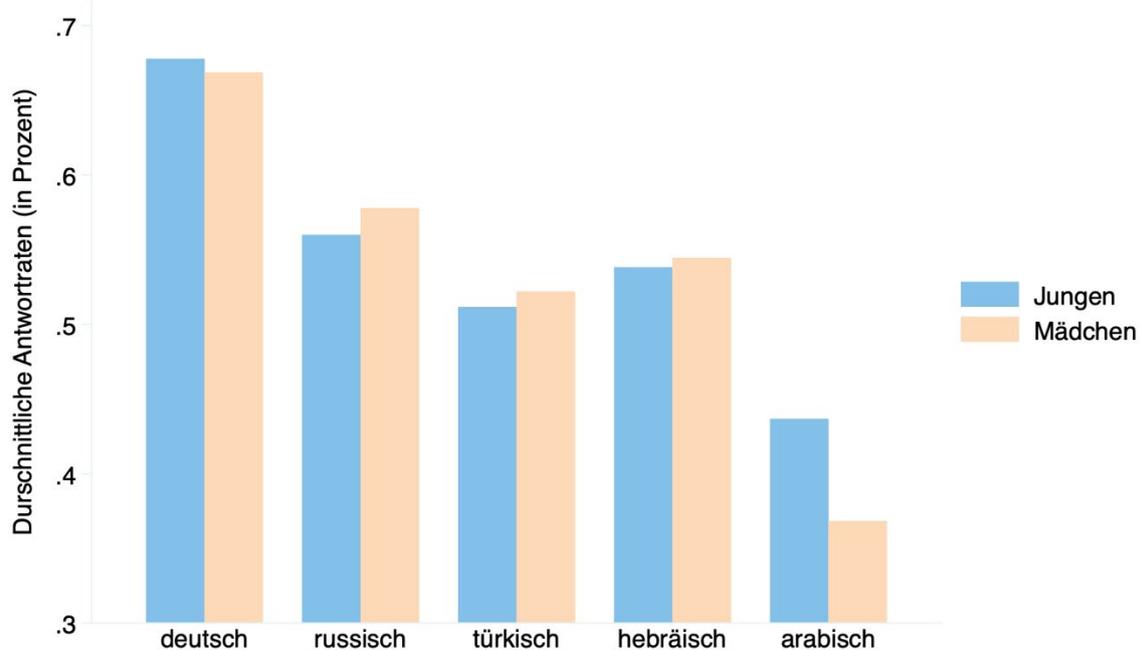
Die Studie wurde im Rahmen eines Forschungsprojekts am Zentrum für ökonomische Bildung an der Universität Siegen durchgeführt. Für Deutschland ist dies der umfangreichste Feldversuch auf dem Ausbildungsmarkt, der Migrationsaspekte untersucht.

Die Forschenden verschickten in drei Feldexperimenten zwischen 2022 und 2025 über 50.000 fiktive Anfragen von Schülerinnen und Schülern kurz vor dem Realschulabschluss an Ausbildungsbetriebe. Die Stellen umfassten

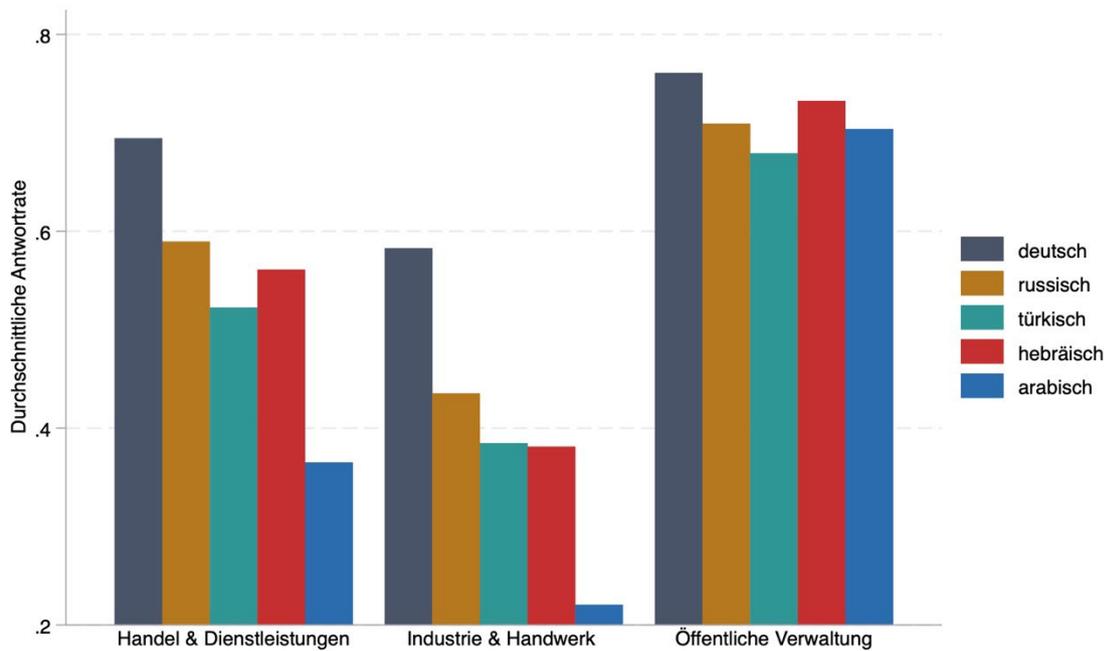
Ausbildungsberufe, wie z. B. Einzelhandelskaufmann, /-frau, Friseur/in, Verwaltungsfachangestellte/r oder Anlagenmechaniker/in im Handwerk. Systematisch variiert wurden Namen, Geschlecht, Schulnoten und Zusatzqualifikationen wie Praktika oder Ehrenamt. Aufbau und Inhalt der Anfragen blieben identisch.

Ergänzt wurde die Untersuchung durch eine repräsentative Arbeitgeberbefragung mit 772 teilnehmenden Betrieben sowie eine weitere aktuell laufende Befragung zum Ausbildungsbeginn 2025. Die Studie wurde von der Ethikkommission genehmigt und vorab registriert.

Ranking nach Herkunft der Namen



Unterschiede nach Sektoren



Ranking (Tabellarisch)

Geschlecht	Name (Herkunft)	Durchschnittliche Antwortrate (in Prozent)
Junge	deutsch	67,8
Mädchen	deutsch	66,9
Junge	russisch	55,9
Mädchen	russisch	57,8
Junge	türkisch	51,2
Mädchen	türkisch	52,2
Junge	hebräisch	53,8
Mädchen	hebräisch	54,5
Junge	arabisch	43,7
Mädchen	arabisch	36,8

Unterschiede nach Sektoren

Sektor	deutsch	russisch	türkisch	hebräisch	arabisch
Handel & Dienstleistungen	69,4 %	58,9%	52,2%	56,1%	36,5%
Industrie & Handwerk	58,2%	43,5%	38,5%	38,1%	22,1%
Öffentliche Verwaltung	76,1%	70,9%	67,9%	73,2	70,4%