

Diskriminierung im Arbeitskontext

Grenzen und Alternativen der Kategorie „Migrationshintergrund“ in der Arbeitsmarktforschung

Diskriminierung ist in der Arbeitswelt weit verbreitet. Um diese sinnvoll bekämpfen zu können, ist es wichtig zu wissen, wo sie stattfindet und welche Gruppen von Diskriminierung betroffen sind. Nur so können zielgerichtete Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung ihre Wirkung entfalten. Dieser Beitrag untersucht, welche Gruppen Diskriminierung befürchten und wie dies sichtbar gemacht werden kann. Dabei werden die Grenzen des weit verbreiteten Konzepts „Migrationshintergrund“ erörtert und Alternativen aufgezeigt.

ANNETT GRÄFE-GEUSCH, FABIO BEST, ILSE KUSCHEL

1 Einleitung

Eine aktuelle Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegt, dass Diskriminierung verschiedene Personengruppen unterschiedlich stark betrifft. Gleichzeitig unterscheidet sich die Häufigkeit von Diskriminierung je nach Lebensbereich (Bartsch et al. i. E.). So haben 39,2 % der Befragten mit Diskriminierungserfahrung im Jahr 2022 Diskriminierung im Arbeitsleben erlebt (ebd.). Auch in anderen Studien wurde festgestellt, dass das Arbeitsleben zu den drei Bereichen zählt, in denen am häufigsten Diskriminierung erfahren wird (Richter et al. 2021, S.18f.). Am häufigsten findet Diskriminierung im Arbeitsleben auf Grundlage der ethnischen Herkunft beziehungsweise rassistischer Zuschreibungen (38 %), des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität (31,5 %) und des Lebensalters (23,1 %) statt (Bartsch et al. i. E.). In diesem Beitrag wird Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft bzw. rassistischer Zuschreibungen fokussiert. Diskriminierung in der Arbeitswelt kann dabei sowohl am Arbeitsplatz selbst als auch bereits vor Aufnahme der Tätigkeit bei der Stellensuche erfahren werden. Ersteres kann sich durch Mobbing, eine schlechtere Bezahlung oder eine Nicht-Berücksichtigung bei Beförderungen äußern. Letzteres kann sich beispielsweise dadurch äußern, dass Bewerber*innen aus diskriminierungsvulnerablen

Gruppen seltener positive Rückmeldungen auf Bewerbungen erhalten.

Aus dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) lassen sich verschiedene Verpflichtungen und Möglichkeiten ableiten, um sich gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz einzusetzen. So sind Betriebsrät*innen dazu verpflichtet, bei der Entwicklung von Richtlinien zu Einstellungen, Kündigungen usw. darauf zu achten, dass diese diskriminierungsfrei gestaltet sind. Andere Möglichkeiten sind die Einberufung von Betriebsversammlungen, um die Beschäftigten für das Thema zu sensibilisieren oder der Abschluss von freiwilligen Betriebsvereinbarungen, um konkrete Maßnahmen zum Diskriminierungsabbau zu entwickeln (ver.di JUGEND o.J.). Weitere innerbetriebliche Akteure, die zum Diskriminierungsabbau beitragen können, sind Beauftragte für Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversität sowie Vertrauenspersonen. Auch viele Gewerkschaften bekennen sich zur Förderung von Vielfalt und zum Abbau von Diskriminierung im Arbeitsleben (vgl. ver.di 2019; IG Metall o.J.; GEW-BW 2022).

Eine diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung kann dazu beitragen, der Diskriminierung von Beschäftigten entgegenzuwirken (Gräfe-Geusch et al. 2025). Voraussetzung hierfür ist ein Verständnis der Perspektive von (potenziellen) Arbeitnehmer*innen auf die Organisation – von der Bewerbung bis in den Arbeitsalltag. Hierbei stellt sich besonders die

Frage, wie Beschäftigte aus diskriminierungsvulnerablen Gruppen besser adressiert und ihre Bedürfnisse in die innerbetriebliche Arbeit eingebunden werden können. Um die Wahrnehmung (potenzieller) Arbeitnehmer*innen aus diskriminierungsvulnerablen Gruppen zu verstehen, wurde in der bisherigen Forschung häufig die Kategorie Migrationshintergrund (MH) als Annäherung für von rassistischer Diskriminierung betroffene Gruppen verwendet (z. B. Höhne/Schulz 2015). Einen MH hat eine Person, die nach 1949 nach Deutschland zugewandert ist, „sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Destatis 2009 [2007], S. 6)¹. Jedoch kritisiert die aktuelle Forschung bislang vor allem aus einer theoretischen Perspektive, dass der MH als statistische Variable unzureichend ist, um Diskriminierungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen (Will 2019; Horr et al. 2020; Baumann et al. 2018; Aikins/Supik 2018). Vielmehr bedürfe es einer multidimensionalen Erhebung diskriminierungsvulnerabler Gruppen, was auch von Akteuren aus der Praxis, z. B. Migrantenselbstorganisationen, gefordert wird.

Dieser Beitrag zeigt auf Basis einer Bevölkerungsbefragung (N = 4039), dass sich die Kategorie auch empirisch kaum für die Erfassung diskriminierungs- und rassistisch vulnerabler Gruppen eignet. Wir schlagen stattdessen eine kombinierte Variable aus Selbstidentifikation und Fremdzuschreibung als eine Möglichkeit vor, um rassistische Diskriminierung besser messbar und sichtbar zu machen. Darüber hinaus fokussieren wir in der Analyse auf die Befragungselemente zur Erwartung von Diskriminierung. Statt also berichtete Diskriminierungserfahrungen zu untersuchen, wird hier theoretisch begründet und empirisch dargestellt, welche Rolle die Erwartung von Diskriminierung im Arbeitskontext für Personen mit und ohne MH bzw. für rassistisch vulnerabel und nicht rassistisch vulnerabel Personen spielt. Dies liefert wichtige Impulse für die Arbeitsmarktdiskriminierungsforschung sowie praktische Impulse für politische, gewerkschaftliche und innerbetriebliche Akteure. Die Erwartung von Diskriminierung ist relevant, weil sie (ebenso wie erlebte Diskriminierung) reale Konsequenzen hat, und zwar unabhängig davon, ob die Person in der Vergangenheit Diskriminierung erlebt hat (Herda/McCarthy 2018; Thornicroft 2009; Lasalvia et al. 2013). So ist empirisch nachgewiesen, dass die Erwartung von Diskriminierung kopftuchtragende Frauen von Bewerbungen auf bestimmte Stellen abhält (Salikutluk et al. 2022).

Dieser Beitrag ist wie folgt gegliedert: Zuerst wird die theoretische Kritik am Konzept des MHs zusammengefasst (Abschnitt 2), woraufhin die Operationalisierung in bisherigen Studien zur Arbeitsmarktdiskriminierung aufgezeigt wird (3). Im Anschluss daran erfolgt ein Überblick über Daten und Methodik (4), bevor die Ergebnisse dargestellt (5) und diskutiert werden (6). Der Beitrag endet

mit einigen praktischen Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen (7).

2 Kritik am Konzept „Migrationshintergrund“

Der MH wird in Deutschland seit 2005 (vgl. Elrick/Farah Schwartzman 2015; Will 2019) in zahlreichen amtlichen Statistiken verwendet und bietet Wissenschaftler*innen somit repräsentative Vergleichsdaten zur deutschen Bevölkerung (Heger/Hef 2024, S. 184). Dabei wird die Kategorie konzeptionell und theoretisch besonders im Kontext der Migrations- und Rassismusforschung kritisiert.

Im Mittelpunkt steht dabei die Unschärfe der Kategorie selbst, die dazu führt, dass Rassismus- und Diskriminierungsbetroffenheit nicht adäquat abgebildet werden kann (Wölfer et al. 2025; Baumann et al. 2018). Denn das Konzept MH vermischt sowohl unterschiedliche Herkunftsregionen als auch unterschiedliche rechtliche Migrationskategorien miteinander (Wölfer et al. 2025). Zudem bildet es Zuschreibungen aufgrund des Aussehens nicht ab. Beispielsweise zählt eine mit deutscher Staatsbürgerschaft geborene schwarze Person, deren beide Elternteile ebenfalls von Geburt an die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, nicht zu dieser Kategorie, eine aus den USA, den Niederlanden oder Österreich nach Deutschland migrierte weiße Person jedoch schon. Dem Sachverständigenrat für Integration und Migration (2018) zufolge beruhen Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen in Deutschland oft auf äußerlichen Merkmalen. Auch Hartlapp et al. (2024) zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen eher mit einem (zugeschriebenen) sichtbaren Minderheitenstatus (*visible minority status*) zusammenhängen. So schließt die Kategorie MH einen Teil rassifizierter Menschen aus, während sie gleichzeitig nicht rassifizierte Menschen einbezieht. Zudem entspricht sie oft nicht der Selbstidentifikation sowie der antizipierten Fremdzuschreibung von Betroffenen (Nesterko/Glaesmer 2019).

¹ Hierbei handelt es sich um die Definition des MH von 2009 [2007], die in dieser Studie aus methodischen Gründen verwendet wurde (zur Erläuterung siehe Abschnitt 4.2, Fußnote 4).

3 „Migrationshintergrund“ in der Arbeitsmarktforschung

Während sich eine Reihe von Unterschieden in Arbeitsmarktzugängen und -beteiligung sozialer Gruppen über Unterschiede in den Präferenzen sowie im Sozial- und Humankapital erklären lassen, sind andere auf tatsächliche oder vermutete Diskriminierung zurückzuführen (vgl. Veit/Arikan 2023). Unter Diskriminierung verstehen wir dabei die Erfahrungen, die Personen machen, wenn sie aufgrund wahrgenommener und/oder zugeschriebener sozialer und/oder ethnischer Merkmale als ungleich angesehen oder abwertend behandelt werden (Scherr et al. 2017, Gomolla 2023). In der Arbeitsmarktforschung ist der MH eine häufig genutzte Variable bei der Untersuchung von Ausschlüssen und Diskriminierung. Dabei sind grundsätzlich drei Forschungsrichtungen zu unterscheiden (vgl. Veit/Arikan 2023, S. 7), von denen wir besonders die letzten zwei mit Blick auf den deutschen Kontext beleuchten werden, da diese die größte Ähnlichkeit zu unserem empirischen Beispiel aufweisen: (1) die Erhebung objektiver Daten zu Gruppenunterschieden, (2) die Erhebung von Wahrnehmungen der Arbeitgeber*innen, (3) die Erhebung von Wahrnehmungen und Erfahrungen potenzieller Arbeitnehmer*innen.

Um die Wahrnehmungen von Arbeitgeber*innen zu untersuchen, wird der MH häufig nach Herkunftsregionen und/oder -staaten aufgeschlüsselt, um der am Konzept MH hervorgebrachten Kritik zu begegnen. So wird nach Herkunftsregionen oder Ländern (Keita/Valette 2020; Koopmans et al. 2018; Seibert 2011) bzw. nach der Zuschreibung zu diesen basierend auf Namen (z. B. türkisch-, spanisch- oder polnisch-klingender Name) (Weichselbaumer 2016; Fossati et al. 2020; Kaas/Manger 2012) unterschieden.² Mithilfe einer Korrespondenzstudie, in der die Namen und Fotos von Bewerber*innen variiert wurden, zeigen Koopmans et al. (2018), dass Bewerber*innen mit MH aus westlichen Demokratien, Ost- und Südosteuropa sowie Ostasien im Vergleich zu Menschen mit MH aus anderen Herkunftsregionen nahezu keine Diskriminierung erfahren. Weiterhin spielen auch das Aussehen sowie die Religion eine Rolle, denn schwarze sowie muslimische Menschen erfuhren in der Studie mehr Ausschlüsse. Besonders die Ausschlüsse gegenüber muslimischen Bewerber*innen (v. a. mit Kopftuch) bestätigen sich auch in

anderen, methodisch ähnlich gestalteten Studien (Weichselbaumer 2016, Fernández-Reino et al. 2023). Somit sind vor allem die Differenzierungen nach Herkunftsregionen, Aussehen und Religion geeignet, um Diskriminierung aufzudecken, nicht aber die Kategorie MH selbst.

In der Forschung wird häufig die Diskriminierungserfahrung von Erwerbstätigen erfasst (vgl. Veit/Arikan 2023). So wurde festgestellt, dass kopftuchtragende Frauen häufiger als andere muslimische Gruppen im Arbeitskontext Diskriminierung erleben (Salikutlik et al. 2022). Arnu et al. (2023) zeigen, wie die Bundesverwaltung von potenziellen Arbeitnehmer*innen wahrgenommen wird. Dabei wird belegt, dass die Entscheidung für eine Bewerbung in der Bundesverwaltung von Menschen mit MH stark von der Erwartung abhängt, in diesem Arbeitskontext diskriminiert zu werden. In ihren Antworten führen die Befragten jedoch nicht den MH, sondern ihre Religion und ihr Aussehen als Gründe für diese Erwartung an (ebd., S. 25f.). Auch Baumann et al. (2018) sehen im Konzept der Diskriminierungserwartung (auch antizipierte Diskriminierung) einen wichtigen Mechanismus, der dazu führen kann, dass Personen es vermeiden, sich auf Stellen in einer bestimmten Organisation zu bewerben und es somit implizit zu Ausschlüssen aus dem Arbeitsmarkt kommen kann (ebd., S. 74). In deutschen Befragungen wird dieses Konzept jedoch bisher kaum berücksichtigt.

In der Forschung zu Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gibt es verschiedene Herangehensweisen an die konzeptionelle Kritik am MH. Grundsätzlich lässt sich aber feststellen, dass sie dieser Kategorie eng verhaftet bleibt, da viele Untersuchungen sich vorrangig auf die nicht-deutsche Herkunft beziehen und wichtige Gesichtspunkte wie Fremdzuschreibungen und Phänotyp nur selten abgebildet werden. Auch zeigt sich in der aktuellen Forschung, dass das Konzept der Diskriminierungserwartung einen wichtigen Ansatz bieten kann, um mögliche Präferenzen von potenziellen Arbeitnehmer*innen im Bewerbungsprozess zu erklären.

Vorschläge diskriminierungskritischer Alternativen

Um der Kritik am Konzept MH zu begegnen, entwickeln Diskriminierungs- und Rassismusforschende neue Operationalisierungen.³ Basierend auf einer Analyse verschiedener repräsentativer Bevölkerungsumfragen schlagen Baumann et al. (2018) eine Dreiteilung zur Messung der „ethnischen Herkunft / rassifizierenden Zuschreibung“ vor, die erstens Staatsangehörigkeit und Geburtsland,

2 Für einen Überblick über verschiedene Forschungsdesigns zu direkter Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt siehe Veit und Arikan (2023).

3 Die Bundesregierung hat auch auf die Kritik an der Messkategorie MH reagiert und auf Empfehlung der Fachkommission zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfä-

higkeit die Kategorie der „Eingewanderten und ihrer (direkten) Nachkommen“ eingeführt. Dieser Kategorie werden all diejenigen zugeordnet, die entweder selbst oder deren beide Elternteile seit 1950 nach Deutschland eingewandert sind (Fachkommission Integrationsfähigkeit 2020). Sie bleibt in ihrer Nutzung herkunfts- und migrationsbezogener Konzepte jedoch eng mit dem MH verbunden.

TABELLE 1

Zusammensetzung
der Stichprobe
(N = 4039)

Angaben in absoluten Zahlen
und in Prozent

Variable		Wert
Alter	[Jahre]	43,7
Geschlecht (weiblich)	[%]	44,6
Bildung (Anteil mit akade- mischem Abschluss)	[%]	35,5

Quelle: Best et al. (2025),
eigene Berechnung

WSI Mitteilungen

zweitens die subjektive Selbstauskunft und drittens die selbst wahrgenommene Fremdzuschreibung kombiniert. Laut den Autorinnen ist die „selbst wahrgenommene Fremdzuschreibung“ (ebd., S.91) die Variable, mit der Personen mit hohem und geringem Risiko für rassistische Diskriminierung am besten differenziert werden können.

In ihrer Studie zu Expert*innen-Einschätzungen von alternativen Messinstrumenten zum MH kommen Wölfer et al. (2025, S.60) zu dem Ergebnis, dass vor allem multidimensionale Indikatoren von Expert*innen für am geeignetsten gehalten werden, um rassistische Diskriminierung zu erfassen. Die Erhebung von reflektierter Fremdzuschreibung ist sinnvoll, weil sich Diskriminierung über Zuschreibungen vollzieht (Ahyoud et al. 2018). Durch die Erhebung der Selbstidentifikation wird einem Individuum die Möglichkeit gegeben, selbstbestimmt über die eigene Gruppenzugehörigkeit Auskunft zu geben (BUG 2016). Dadurch werden der Autonomie und Selbstbestimmtheit des Individuums Rechnung getragen und das Risiko für Re-Stigmatisierung verringert. Herkunftsbezogene Indikatoren wie der MH schneiden in der Evaluation der Expert*innen am schlechtesten und Indikatoren der Kategorie Selbstidentifikation und reflektierte Fremdzuschreibung am besten ab (Wölfer et al. 2025).

Der vorliegende Beitrag ergänzt die bestehende Forschung um Ergebnisse zu erwarteter Diskriminierung und analysiert die Konsequenzen unterschiedlicher Operationalisierungen.

4 Empirisches Vorgehen

4.1 Daten

Die nachfolgende Analyse beruht auf einer mithilfe eines Online-Access-Panels im Mai/Juni 2023 durchgeführten quantitativen Bevölkerungsbefragung (Best et al. 2025). Die Grundgesamtheit besteht aus der in Deutschland wohnhaften Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Die Alters- und Geschlechtsverteilung der Befragten ist an die Verteilung in der Grundgesamtheit angelehnt, wobei ausschließlich Personen zwischen 16 und 60 Jahren befragt wurden, die bisher nicht in der Bundesverwaltung tätig waren. Aufgrund ihrer geringeren Prävalenz in der Grundgesamtheit erfolgte eine überproportionale Stichprobenziehung. Insgesamt nahmen 4039 Personen an der Befragung teil. Davon wiesen 1005 einen MH auf, 587 waren rassistismusvulnerabel, 1238 hatten eine Behinderung/ Beeinträchtigung, 821 trugen Fürsorgeverantwortung, 650 identifizierten sich als queer, 52 als nichtbinär/transgeschlechtlich, und 173 gehörten nichtchristlichen Religionen an. Mehrfachzuordnungen waren häufig. *Tabelle 1* stellt die Stichprobenkomposition hinsichtlich Alter, Ge-

schlecht und Bildung überblicksartig dar. Aufgrund des Fragebogendesigns haben alle Befragten diesen vollständig ausgefüllt, sodass für die nachfolgenden Analysen alle Befragten berücksichtigt werden können.⁴

4.2 Operationalisierung

Für unsere Untersuchung fokussieren wir auf die Kategorien MH, Rassismusvulnerabilität und Religionszugehörigkeit, um Überschneidungen und Unterschiede zwischen diesen Gruppen bezüglich antizipierter Diskriminierung zu untersuchen. Zur Messung von *Erwartung von Diskriminierung* im Arbeitskontext wird auf fünf einzelne, in der Forschungsliteratur rezipierte Fragen zurückgegriffen (vgl. Scheim/Bauer 2019). Konkret wurde jeweils auf einer fünfstufigen Skala die Zustimmung zu folgenden Items erfragt (1 – stimme überhaupt nicht zu bis 5 – stimme voll und ganz zu):

- Ich könnte von meinem Vorgesetzten oder Arbeitgeber ungerecht behandelt werden.
- Ich könnte weniger Gehalt als eine andere Person mit einer vergleichbaren Tätigkeit bekommen.
- Ich könnte bei Beförderungen oder Gehaltszulagen übergangen werden.
- Meine Leistungen bei der Arbeit könnten vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt werden.
- Personen könnten sich bei der Arbeit mir gegenüber so verhalten, als würden sie mich für weniger intelligent oder fähig halten.

Diese fünf Items decken verschiedene Formen von Diskriminierungserwartung ab und wurden zu einem additiven Index mit 25 Stufen zusammengefasst, um ein ganzheitliches Bild zu erhalten, das in der Lage ist, antizipierte Diskriminierung im Arbeitskontext abzubilden. Dieser Index wurde zwecks einfacherer Interpretation auf den ursprünglichen Wertebereich von 1 bis 5 skaliert. Höhere Werte bilden größere Erwartungen ab.

Die Variable *Migrationshintergrund* wird der Definition des Statistischen Bundesamts folgend über die Geburtsorte der Befragten und ihrer Elternteile operationalisiert (Destatis 2009 [2007]), wobei zusätzlich die Generationszugehörigkeit berücksichtigt wird: Liegt eine eigene Zuwanderungsgeschichte vor, so wird den Befragten die erste Migrationsgeneration zugewiesen; liegt der Geburtsort einer Person in Deutschland, mindestens eines ihrer Elternteile aber im Ausland, so wird sie der zweiten Migrationsgeneration zugeordnet.⁵

4 Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass keine Fragen übersprungen werden konnten. Darüber hinaus gab es für die Befragten keine Möglichkeit, mit „weiß nicht“ zu antworten oder die Antwort zu verweigern („keine Angabe“). Deshalb konnte für die Analyse auf alle theoretisch verfügbaren Fälle zurückgegriffen werden.

Rassismuskategorien wurde anhand der Selbstidentifikation und Fremdzuschreibung operationalisiert: Gaben Befragte an, sich selbst als Teil einer rassifizierten Gruppe zu identifizieren und/oder von anderen als Teil einer solchen wahrgenommen zu werden,⁶ so wurde diesen die entsprechende Kategorie zugewiesen, wobei Befragte auch mehreren Kategorien angehören können.⁷ Der Zusammenhang nach Cramers' V zwischen Selbst- und Fremdidentifikation liegt je nach Kategorie zwischen 0,41 (bei Juden/Jüdinnen) und 0,73 (bei Muslim*innen), was auf einen starken Zusammenhang zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung hindeutet. Aus diesem Grund wird der Einfluss der kombinierten Selbst-/Fremdwahrnehmung auf antizipierte Diskriminierung dargestellt. Getrennte Modelle für Selbst- und Fremdwahrnehmung (nicht dargestellt) unterscheiden sich nicht substantiell von der kombinierten Betrachtung. Dies deutet darauf hin, dass im Kontext von Diskriminierungserwartungen möglicherweise keine Unterschiede zwischen Selbstidentifikation und Fremdwahrnehmung bestehen könnten.⁸ Tabelle 2 verdeutlicht, dass die Kategorien Migrationshintergrund und Selbst-/Fremdwahrnehmung nicht redundant zueinander sind: Etwa 550 Befragte ohne Migrationshintergrund ordnen sich einer der rassismuskategorien Gruppen zu; umgekehrt liegt die Zahl derer, die einen Migrationshintergrund aufweisen und sich als weiß identifizieren und so gelesen werden, in etwa gleich hoch.

Für die Erfassung der *Religionszugehörigkeit* wurden die Teilnehmenden gebeten, anzugeben, ob sie einer Religionsgemeinschaft angehören und wenn ja, welcher. Christ*innen und Atheist*innen wurden in eine Kategorie zusammengefasst, um diese mit Muslim*innen, Juden/Jüdinnen und Anhänger*innen anderer Religionsgemeinschaften vergleichen zu können. Die Berücksichtigung der Religionszugehörigkeit wurde nicht theoretisiert und ist entsprechend explorativ. Mit dieser wird versucht, neben dem Migrationshintergrund und der Rassismuskategorien eine dritte, alternative Erklärung abzudecken.

Zusätzlich werden als Kontrollvariablen das Alter der Befragten sowohl einfach als auch quadriert, ihr Ge-

TABELLE 2

Migrationshintergrund und Selbst-/Fremdwahrnehmung

Angaben in absoluten Zahlen und Prozent

	Selbst-/Fremdwahrnehmung		
	weiß	nicht weiß	Summe
kein Migrationshintergrund	2395 (59,3)	567 (14,0)	2962 (73,3)
1. Migrationsgeneration	126 (3,1)	278 (6,9)	404 (10,0)
2. Migrationsgeneration	363 (9,0)	310 (7,7)	673 (16,7)
Summe	2884 (71,4)	1155 (28,6)	4039 (100,0)

WSI Mitteilungen

Quelle: Best et al. (2025), eigene Berechnung, N = 4039

schlecht, die politische Selbstverortung auf der elfstufigen Links-Rechts-Achse sowie der Bildungsgrad, gemessen über Ausbildungsabschlüsse, berücksichtigt. Dabei wird für den Bildungsgrad zwischen Befragten, die (noch) keine Ausbildung abgeschlossen haben (niedrig), Befragten mit Ausbildungsabschlüssen (mittel) und den sogenannten Akademiker*innen (hoch) unterschieden.

4.3 Methode

Zur Untersuchung der Determinanten von Diskriminierungserwartungen im Arbeitskontext wurde ein stufenweise aufgebautes lineares Regressionsmodell berechnet. Die abhängige Variable ist dabei jeweils die Erwartung von Diskriminierung. Modell 1 stellt das Basismodell dar, in dem ausschließlich soziodemografische Merkmale als Kontrollvariablen berücksichtigt werden. Im Anschluss daran wird stufenweise zunächst ein Modell berechnet, das zusätzlich zu den Kontrollvariablen den MH (Mo-

5 Das statistische Bundesamt schlägt inzwischen die Verwendung des Konzepts Einwanderungsgeschichte anstelle des Migrationshintergrunds vor (Destatis 2025). Aufgrund der weitläufigen Verbreitung des Konzepts Migrationshintergrund verwenden wir im vorliegenden Beitrag dieses Konzept. Zudem weicht das Konzept Einwanderungsgeschichte nur geringfügig vom Konzept Migrationshintergrund ab.

6 Die konkreten Frageformulierungen lauteten: „Menschen können unterschiedlichen ethnischen oder kulturellen Gruppen angehören. Wie ist das bei Ihnen? Gehören Sie einer der folgenden Gruppen an?“ (Selbstwahrnehmung) bzw. „Unabhängig davon, welchen Gruppen Sie wirklich zugehören, können andere Menschen Sie teilweise trotzdem als Mitglied einer der folgenden Gruppen wahrnehmen. Bitte geben Sie alle Gruppen an, denen Sie von an-

deren Menschen häufig zugeordnet werden“ (Fremdwahrnehmung). Die dazugehörigen Antwortkategorien lauteten: asiatische Menschen, jüdische Menschen, muslimische Menschen, osteuropäische Menschen, schwarze Menschen sowie Sinti*innen und Rom*innen.

7 Eine Ausnahme hiervon bildet die Kategorie „weiß“, die die Residualkategorie darstellt, der Befragte zugewiesen werden, die keiner anderen Gruppe zugewiesen wurden.

8 Die selbstwahrgenommene Fremdwahrnehmung erfasst das rassistische Diskriminierungsrisiko am besten (Baumann et al. 2018). Dennoch ist es aus mehreren Gründen sinnvoll, beide Kategorien zu erheben (siehe zur Bedeutung der Selbstidentifikation u. a. European Network Against Racism 2015).

dell 2) bzw. die Selbstidentifikation/Fremdzuschreibung (Modell 3) enthält. In Modell 4 konkurrieren die beiden Dimensionen MH und Selbstidentifikation/Fremdzuschreibung direkt miteinander. Zuletzt wird in Modell 5 zusätzlich die Religionszugehörigkeit als alternative Erklärung für Unterschiede in der Erwartung von Diskriminierung im Arbeitskontext aufgenommen.

5 Ergebnisse

Die Ergebnisse der einzelnen Modelle werden in *Tabelle 3* dargestellt. Modell 1 verdeutlicht, dass Bildung und politische Orientierung (gemessen als Links-Rechts-Einstufung) keine signifikanten Effekte auf antizipierte Diskriminierung ausüben. Vom Geschlecht der Befragten geht hingegen ein signifikanter Effekt aus: Frauen wird auf der oben dargestellten fünfstufigen Skala eine um 0,2 Skaleneinheiten höhere Erwartung von Diskriminierung vorhergesagt als Männern. In weiterführenden Analysen zeigen sich jedoch keine signifikanten Interaktionseffekte zwischen Geschlecht und den Variablen des Migrationskomplexes, etwa Religionszugehörigkeit oder rassismusbezogene Vulnerabilität (nicht dargestellt). Intersektionale Verstärkungseffekte zwischen diesen Merkmalen konnten somit, abweichend von anderen Studien (Weichselbaumer 2016, Fernández-Reino et al. 2023), empirisch nicht bestätigt werden. Die Ergebnisse deuten vielmehr auf additive Effekte hin: Das Geschlecht beeinflusst die Diskriminierungserwartung unabhängig von migrationsbezogenen Merkmalen. So antizipieren beispielsweise muslimische Frauen eine höhere Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts und zugleich aufgrund ihrer Selbstidentifikation bzw. Fremdwahrnehmung – jedoch ohne, dass sich diese Effekte gegenseitig verstärken oder überlagern.

Modell 2 fügt den dargestellten Variablen den MH hinzu. Dabei zeigt sich, dass sich Personen mit und ohne MH nicht hinsichtlich ihrer antizipierten Diskriminierung unterscheiden. Dies gilt sowohl für Migrant*innen der ersten als auch der zweiten Generation. Wird anstelle des MH die Selbstidentifikation/Fremdzuschreibung in das Regressionsmodell aufgenommen (Modell 3), zeigen sich dagegen signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Im Vergleich zu Personen, die sich mit keiner der rassismusvulnerablen Gruppen identifizieren bzw. als Angehörige dieser Gruppe angesehen werden, weisen Schwarze und Muslim*innen auf der fünfstufigen Diskriminierungsskala eine um 0,36 bzw. 0,28 Skaleneinheiten erhöhte Erwartung von Arbeitsplatzdiskriminierung auf. Auch Osteuropäer*innen machen sich signifikant mehr Sorgen, im Arbeitskontext diskriminiert zu werden.

Die geringe Bedeutung des MH zeigt sich auch in Modell 4, in dem sowohl dieses Konzept als auch Selbst-

identifikation/Fremdzuschreibung als Alternative enthalten sind. Die unterschiedliche Bedeutsamkeit der beiden Konzepte für die Erwartung von Diskriminierung lässt sich auch aus der Modellgüte ablesen: Modell 2, das den MH in das Regressionsmodell einbezieht, erklärt keinen größeren Varianzanteil der Sorgen vor Diskriminierung als Modell 1. Das bedeutet, dass die Variable MH die unterschiedliche Ausprägung von erwarteter Diskriminierung nicht erklären kann. Auch die Hinzunahme des MH von Modell 3 zu Modell 4 lässt das korrigierte R^2 nicht ansteigen. Die Berücksichtigung des MH in Modell 4 hat zudem nur marginale Auswirkungen auf die Effektstärke der Selbstidentifikation/Fremdzuschreibung. Somit hat der MH insgesamt nur eine marginale Bedeutung für Unterschiede in der Erwartung von Diskriminierung. Zudem können die Auswirkungen von Selbstidentifikation und Fremdzuschreibung weitgehend getrennt vom MH betrachtet werden. Nicht signifikant von der Mehrheitsgesellschaft unterscheiden sich dagegen Menschen, die sich als Sinti*innen und Rom*nja bzw. Juden/Jüdinnen identifizieren oder Fremdzuschreibungen zu diesen Gruppen erfahren. Während die vorliegende Analyse keine Gründe für diesen Befund liefern kann, erscheint er angesichts der geringeren Sichtbarkeit dieser Gruppen im Vergleich zu als schwarz, asiatisch oder muslimisch gelesenen Menschen im öffentlichen Leben und am Arbeitsplatz plausibel.

Zusammenfassend ist die Kategorie MH zur Erfassung von antizipierter Diskriminierung im Arbeitskontext nur bedingt geeignet: Die bedeutsamen Unterschiede, insbesondere zwischen schwarzen Personen bzw. Muslim*innen und weißen Personen werden durch das Konzept MH nicht identifiziert und bleiben somit unsichtbar. Im Gegensatz hierzu ist die Selbstidentifikation/Fremdzuschreibung ein besser geeignetes Instrument, um Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen sichtbar zu machen.

Modell 5 ergänzt das Set an Prädiktoren um eine Analyse des Einflusses der Religionszugehörigkeit auf Erwartungen von Diskriminierung und verdeutlicht die Bedeutung einer multidimensionalen Erfassung des Migrations- bzw. Diskriminierungskomplexes. Denn während für Personen, die sich als jüdisch identifizieren (Selbstidentifikation) bzw. als jüdisch gelesen werden (reflektierte Fremdzuschreibung) kein signifikanter Einfluss auf Diskriminierungserwartungen nachgewiesen werden kann, zeigt sich hier für die Religionszugehörigkeit eine signifikante Zunahme der erwarteten Diskriminierung: Personen jüdischen Glaubens wird auf einer fünfstufigen Skala ein um 0,65 Skaleneinheiten höheres Sorgenniveau vorhergesagt als Christ*innen bzw. Atheist*innen. Dieser Befund stützt die Ergebnisse vorhergehender Studien (vgl. Zick et al. 2017, S. 17). Für Muslim*innen scheint der Effekt dagegen über die Selbstidentifikation/Fremdzuschreibung zu wirken.

TABELLE 3

Determinanten von antizipierter Diskriminierung

Ergebnisse linearer Regressionen

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5	
Migrationshintergrund										
ohne	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
1. Generation			0,03	(0,05)			–0,08	(0,06)	–0,08	(0,06)
2. Generation			0,04	(0,04)			–0,02	(0,04)	–0,02	(0,04)
Selbstidentifikation / Fremdzuschreibung										
weiß	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
schwarz					0,36**	(0,13)	0,37**	(0,13)	0,41**	(0,13)
asiatisch					0,14	(0,09)	0,15 ⁺	(0,09)	0,15 ⁺	(0,09)
osteuropäisch					0,13**	(0,05)	0,15**	(0,05)	0,15**	(0,05)
muslimisch					0,28***	(0,06)	0,29***	(0,06)	0,22**	(0,08)
jüdisch					0,07	(0,11)	0,07	(0,11)	–0,04	(0,12)
Sinti*zze und Rom*nja					–0,06	(0,15)	–0,08	(0,15)	–0,02	(0,15)
Geschlecht										
weiblich	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
männlich	–0,20***	(0,03)	–0,20***	(0,03)	–0,20***	(0,03)	–0,20***	(0,03)	–0,21***	(0,03)
divers	0,19	(0,14)	0,19	(0,14)	0,18	(0,14)	0,18	(0,14)	0,19	(0,14)
Bildung										
niedrig	0,00	(0,06)	0,00	(0,06)	–0,01	(0,06)	–0,01	(0,06)	–0,01	(0,06)
mittel	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
hoch	–0,05	(0,04)	–0,05	(0,04)	–0,06	(0,04)	–0,05	(0,04)	–0,06	(0,04)
Religionszugehörigkeit										
christlich / keine	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
muslimisch									0,17	(0,11)
jüdisch									0,65*	(0,27)
andere									0,36	(0,33)
Alter	–0,01	(0,01)	–0,01	(0,01)	–0,01	(0,01)	–0,01	(0,01)	–0,01	(0,01)
Alter ²	0,00	(0,00)	0,00	(0,00)	0,00	(0,00)	0,00	(0,00)	0,00	(0,00)
Links-Rechts-Selbsteinstufung	–0,01	(0,01)	–0,01	(0,01)	–0,01	(0,01)	–0,01	(0,01)	–0,01	(0,01)
N	4039		4039		4039		4039		4039	
R²	0,014		0,014		0,027		0,028		0,031	
korrigiertes R²	0,012		0,012		0,024		0,024		0,026	

Anmerkung: Standardfehler in Klammern; + p < 0,1; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

Quelle: Best et al. (2025), eigene Berechnungen, N = 4039

WSI Mitteilungen

6 Diskussion

Die Befunde zeigen, dass die Selbstidentifikation/Fremdzuschreibung besser als der MH geeignet ist, Erwartungen von Diskriminierung zu erfassen. Allerdings zeigt die explorative Analyse des Einflusses der Religionszugehörigkeit auch, dass die Selbst-/Fremdwahrnehmung nicht alle Fälle abdeckt. Unsere Ergebnisse stützen somit den Befund von Wölfer et al. (2025), dass die multidimensionale Erhebung des Komplexes „ethnische Herkunft / rassifizierende Zuschreibung“ (Baumann et al. 2018) am geeignetsten ist, reale Unterschiede zwischen Gruppen sichtbar zu machen.

Die empirischen Befunde untermauern somit die theoretische Kritik an der Eignung des MH zur Erfassung von Diskriminierung (Aikins/Supik 2018; Wölfer et al. 2025). Sie legen darüber hinaus nahe, dass diese Operationalisierung gegebenenfalls durch weitere Variablen ergänzt werden sollte. Denn basierend auf der Selbstidentifikation/Fremdzuschreibung können für Juden/Jüdinnen keine Erwartungen von Diskriminierung nachgewiesen werden. Wird zusätzlich die Religionszugehörigkeit berücksichtigt, zeigen sich dagegen relevante Unterschiede. Empirisch spricht dies für eine multidimensionale Erfassung, die beispielsweise auch die Religionszugehörigkeit berücksichtigt (Wölfer et al. 2025).

Die Ergebnisse deuten auf weitere Forschungsbedarfe hin, um Diskriminierungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. Eine Möglichkeit bestünde darin, Selbstidentifikation und Fremdzuschreibung weiter auszudifferenzieren. Denkbar wäre, die Erhebung auch auf andere Diversitätsdimensionen auszuweiten und deren empirische Güte jenseits der Kategorie „ethnische Herkunft / rassifizierende Zuschreibung“ (Baumann et al. 2018) zu testen. Ebenso könnte ein alternatives Konzept wie jenes der „sichtbaren Minderheiten“ angewandt werden, bei dem es darum geht, Diskriminierung anhand der Sichtbarkeit des Minderheitenstatus zu messen – also anhand des Namens oder der äußerlichen Erscheinung (vgl. Jenichen 2020; Hartlapp et al. 2024). Dabei sollte es das Ziel sein, Messinstrumente zu entwickeln, die in der Lage sind, (antizipierte) Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt adäquat zu erfassen, um so geeignete Gegenstrategien zu entwerfen.

7 Schlussbetrachtung und praktische Relevanz

Basierend auf den vorliegenden Ergebnissen kann geschlussfolgert werden, dass es für die Gewinnung und das Halten von Fachkräften aus diskriminierungsvulnerablen Gruppen notwendig ist, verschiedene Diskriminierungsdimensionen über den MH hinaus zu berücksichtigen. Im Handlungsfeld betrieblicher Akteure sollte – basierend auf der Annahme, dass die Angst vor Diskriminierung die Entscheidung zur Bewerbung beeinflusst – darauf geachtet werden, dass Stellenanzeigen, Rekrutierungswege und Vorstellungsgespräche diskriminierungsvulnerable Gruppen ansprechen und ihnen Sicherheit vermitteln. Angesichts unserer Ergebnisse sollte ein besonderes Augenmerk auf Frauen, Schwarzen, Muslim*innen, Osteuropäer*innen und Juden/Jüdinnen liegen. Diese Gruppen sollten auch im Fokus betrieblicher Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen stehen. Weiterhin sollten ihre Erfahrungen und Erwartungen stärker bei der (Weiter-)Entwicklung innerbetrieblicher Antidiskriminierungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Schließlich ist festzuhalten, dass bei innerbetrieblichen Monitorings und der Erhebung von Gleichstellungsdaten darauf hingewirkt werden sollte, Diskriminierungsvulnerabilität differenziert zu erheben, um eine gute Datengrundlage für die Organisationsweiterentwicklung zu bieten.

Außerbetriebliche Akteure wie Gewerkschaften und Politiker*innen sollten sich basierend auf unseren Befunden von der Kategorie MH lösen und etwa in der Mitgliederansprache oder tarifpolitischen Positionierung differenzierte Erhebungs- und Argumentationslinien nutzen. Auch gewerkschaftliche Diversitätsstrategien könnten mithilfe der Befunde differenziert werden. Darüber hinaus bieten unsere Ergebnisse empirisch fundierte Argumente für eine Erweiterung der gesetzlichen Diskriminierungskategorien, etwa bei der Ausgestaltung von Antidiskriminierungsrichtlinien.

Nicht zuletzt muss darauf hingewiesen werden, dass unsere Untersuchung einigen Limitationen unterliegt. Der genutzte Datensatz ist keine repräsentative Stichprobe der Gesamtbevölkerung. Darüber hinaus wäre es für zukünftige Forschungen vielversprechend, über das Geschlecht hinausgehende intersektionale Effekte zu untersuchen. ■

LITERATUR

- Ahyoud, N. / Aikins, J. K. / Bartsch, S. / Bechert, N. / Gyamerah, D. / Wagner, L. (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens for Europe, Berlin
- Aikins, J. K. / Supik, L. (2018): Gleichstellungsdaten: Differenzierte Erfassung als Grundlage für menschenrechtsbasierte Antidiskriminierungspolitik, in: Foroutan, N. / Karakayali, J. / Spielhaus, R. (Hrsg.): Postmigrantische Perspektiven. Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik, Frankfurt a. M., S. 97–112
- Arnu, H. / Zajak, S. / Gräfe-Geusch, A. (2023): Wie kommt die Vielfalt ins Amt? Diversitätsgestaltung im Bewerbungsprozess. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM): DeZIM Project Report Nr. 6, Berlin
- Bartsch, A. / Meksem, M. / Kuschel, I. (i. E.): Subjektive Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Hauptbefragung 2022, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Berlin
- Baumann, A.-L. / Egenberger, V. / Supik, L. (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Berlin
- Best, F. / Gharaei, N. / Gräfe-Geusch, A. (2025): Diversität in der Bundesverwaltung (Version 1.0.0) [Datensatz]. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung. dezim.dibu.onsite.1.0.0.
- BUG (Büro zur Umsetzung von Gleichstellungsarbeit) (2016): Grundsätze zur Erhebung von Gleichheits- und Partizipationsdaten in Deutschland, Themenpapier, Berlin
- Destatis (Statistisches Bundesamt) (2009 [2007]): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund: Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Destatis: Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden
- Destatis (2025): Hintergrundpapier für die Veröffentlichung von Ergebnissen zur Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte. Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/einwanderungsgeschichte-hintergrundpapier.html> (letzter Zugriff: 25.04.2025)
- Elrick, J. / Farah Schwartzman, L. (2015): From Statistical Category to Social Category: Organized Politics and Official Categorizations of 'Persons with a Migration Background' in Germany, in: Ethnic and Racial Studies 38 (9), S. 1539–1556
- European Network Against Discrimination (2015): Equality Data Collection: Facts and Principles
- Fachkommission Integrationsfähigkeit (2020): Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit, Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit (Hrsg.), Berlin
- Fernández-Reino, M. / Di Stasio, V. / Veit, S. (2023): Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain, in: European Sociological Review 39 (3), S. 479–497
- Fossati, F. / Liechti, F. / Auer, D. (2020): Can Signaling Assimilation Mitigate Hiring Discrimination? Evidence from a Survey Experiment, in: Research in Social Stratification and Mobility 65, DOI: 10.1016/j.rssm.2019.100462
- GEW-BW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg) (2022): Was tun bei Diskriminierung am Arbeitsplatz?, <https://www.gew-bw.de/aktuelles/detailseite/was-tun-bei-diskriminierung-am-arbeitsplatz/> (letzter Zugriff: 29.08.2025)
- Gomolla, M. (2023): Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung, in: Scherr, A. / El-Mafaalani, A. / Reinhardt, A. C. (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden, S. 171–194
- Gräfe-Geusch, A. / Zajak, S. / Aalders, S. / Assad, C. / Bartsch, S. (2025): Potentiale und Limitationen von diskriminierungssensiblen Diversitätserhebungen in Organisationen, in: Institut für Auslandsbeziehungen, Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung und Goethe-Institut (Hrsg.): Vielfalt gestalten. Praxisorientierte Impulse und wissenschaftliche Perspektiven für die internationale Kultur- und Gesellschaftspolitik, Stuttgart, S. 35–58
- Hartlapp, M. / Kratz, M. / Michel, M. (2024): Minorities in the German Bundestag: How Conceptualization Matters for Representation. „Politik in der Polykrise“, 29. Wissenschaftlicher Kongress der DVPW, Göttingen
- Heger, K. / Heft, K. (2024): Vergeschlechtlichte Macht. Das (intersektionale) Geschlechterverhältnis in bundesdeutschen Eliten, in: Kollmorgen, R. / Vogel, L. / Zajak, S. (Hrsg.): Ferne Eliten. Die Unterrepräsentation von Ostdeutschen und Menschen mit Migrationshintergrund, Wiesbaden, S. 179–233

Herda, D. / McCarthy, B. (2018): No Experience Required: Violent Crime and Anticipated, Vicarious, and Experienced Racial Discrimination, in: *Social Science Research* 70, S. 115–130

Höhne, J. / Schulze Buschoff, K. (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen, in: *WSI-Mitteilungen* 68 (5), S. 345–354

Horr, A. / de Paiva Lareiro, C. / Will, G. (2020): Messung wahrgenommener ethnischer Diskriminierung im Nationalen Bildungspanel (NEPS). Leibniz-Institut für Bildungsverläufe: NEPS Survey Paper 68, Bamberg

IG Metall (o. J.): Über RESPEKT!, <https://www.respekt.tv> (letzter Zugriff: 29.08.2025)

Jenichen, A. (2020): Visible Minority Women in German Politics: Between Discrimination and Targeted Recruitment, in: *German Politics* 29 (4), S. 545–563

Kaas, L. / Manger, C. (2012): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment, in: *German Economic Review* 13 (1), S. 1–20

Keita, S. / Valette, J. (2020): Arbeitsmarktdiskriminierung. Zugewanderte, denen man weniger vertraut, bleiben länger arbeitslos. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): IAB-Kurzbericht Nr. 10, Nürnberg

Koopmans, R. / Veit, S. / Yemane, R. (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: WZB Discussion Paper Nr. SP VI 2018-104, Berlin

Lasalvia, A. / Zoppei, S. / Van Bortel, T. / Bonetto, C. / Cristobal, D. / Wahlbeck, K. et al. (2013): Global pattern of experienced and anticipated discrimination reported by people with major depressive disorder: a cross-sectional survey, in: *The Lancet* 381 (9860), S. 55–62

Nesterko, Y. / Glaesmer, H. (2019): Warum fragen wir nicht direkt nach? Eine Analyse der subjektiven Zuschreibung des Migrationshintergrundes, in: *Psychologische Rundschau* 70 (2), S. 101–108

Richter, D. / Kasprowski, D. / Fischer, M. (2021): Pretest eines Fragenmoduls zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP- Innovationsstichprobe 2020, SOEP Survey Papers, Nr. 1077, Berlin

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2018): „Wo kommen Sie eigentlich ursprünglich her?“ Diskriminierungserfahrungen und phänotypische Differenz in Deutschland. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Policy Brief des SVR-Forschungsbereichs 2018-1, Berlin

Salikutluk, Z. / Krieger, M. / Kühne, S. / Zindel, Z. / Mesghina, R. / Scheffler, B. (2022): Kopftuch und Arbeit? Erfahrungen von Musliminnen und Muslimen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM): DeZIMminutes #08, Berlin

Scheim, A. I. / Bauer, G. R. (2019): The Intersectional Discrimination Index: Development and Validation of Measures of Self-Reported Enacted and Anticipated Discrimination for Intercategorical Analysis, in: *Social Science & Medicine* 226, S. 225–235

Scherr, A. / El-Mafaalani, A. / Yüksel, E. (Hrsg.) (2017): *Handbuch Diskriminierung*, Wiesbaden

Seibert, H. (2011): Berufserfolg von jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Wie Ausbildungsabschlüsse, ethnische Herkunft und ein deutscher Pass die Arbeitsmarktchancen beeinflussen, in: Becker, R. (Hrsg.): *Integration durch Bildung. Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland*, Wiesbaden, S. 197–226

Thornicroft, G. / Brohan, E. / Rose, D. / Sartorius, N. / Leese, M. / INDIGO Study Group (2009): Global Pattern of Experienced and Anticipated Discrimination Against People with Schizophrenia: A Cross-Sectional Survey, in: *The Lancet* 373 (9661), S. 408–415

Veit, S. / Arian, Z. (2023): Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, in: Scherr, A. / Reinhardt, A. C. / El-Mafaalani, A. (Hrsg.): *Handbuch Diskriminierung*, 2. erw. und aktual. Aufl., Wiesbaden, S. 279–296

ver.di Jugend (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Jugend) (o. J.): Schutz – so könnt ihr helfen, <https://www.aktiv-gegen-diskriminierung.info/schutz/schutzrechte> (letzter Zugriff: 03.09.2025)

ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) (2019): Für Demokratie, Solidarität und Vielfalt, <https://www.verdi.de/ueber-uns/bundeskongress-2019/berichte/+ +co+ +gde7bo46-e1c5-11e9-b539-525400940f89> (letzter Zugriff: 29.08.2025)

Weichselbaumer, D. (2016): Discrimination Against Female Migrants Wearing Headscarves. Institute for the Study of Labor: IZA Discussion Papers Nr. 10217, Bonn

Will, A. (2019): The German Statistical Category "Migration Background": Historical Roots, Revisions and Shortcomings, in: *Ethnicities* 19 (3), S. 535–557

Wölfer, R. / Beigang, S. / Klocke, U. / Möncke, D. / Römer, F. (2025): Alternativen zum Migrationshintergrund, in: Zajak, S. / Steinhilper, E. (Hrsg.): *Konsens und Konflikt in der postmigrantischen Gesellschaft*, Bielefeld, S. 43–66

Zick, A. / Hövermann, A. / Jensen, S. / Bernstein, J. / Perl, N. (2017): Jüdische Perspektiven auf Antisemitismus in Deutschland. Ein Studienbericht für den Expertenrat Antisemitismus. Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung, Bielefeld

AUTOR*INNEN

ANNETT GRÄFE-GEUSCH, Ph. D., Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM e. V.). Forschungsschwerpunkte: Diversität und Anti-Diskriminierung in Organisationen, Organisationaler Wandel.

@ graefe-geusch@dezim-institut.de

FABIO BEST, M. A., Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM e. V.). Forschungsschwerpunkte: Diversität und Gesellschaft, Politische Einstellungsforschung.

@ best@dezim-institut.de

ILSE KUSCHEL, B. A., Studentische Mitarbeiterin, Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM e. V.). Forschungsschwerpunkte: Diversität und Repräsentation, Stadtsoziologie.

@ kuschel@dezim-institut.de