

bwp@ Spezial PH-AT3 | April 2026

**Diversität in der beruflichen Bildung: Forschung,
Entwicklung, Praxis**

Hrsg. v. Karin Heinrichs, Ingrid Hotarek & Sabine Albert

Julia HUFNAGL, Selina WEBER & Silvia ANNEN
(Universität Bamberg)

**Ethnische Diskriminierung in betrieblichen
Auswahlverfahren: Eine systematische Literaturanalyse**

Online unter:

https://www.bwpat.de/spezial-ph-at3/hufnagl_etal_spezial-ph-at3.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2026



www.bwpat.de



Herausgeber von *bwp@*: Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Ethnische Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren: Eine systematische Literaturanalyse

Abstract

Ethnische Diskriminierung stellt anhaltend ein Problem bei der Rekrutierung im Allgemeinen und beim Zugang zur beruflichen Bildung im Speziellen dar. Diese Situation hat sich trotz relevanter Rahmenbedingungen wie beispielsweise des Fachkräftemangels oder des demographischen Wandels nicht verändert. Vor diesem Hintergrund geht der vorliegende Beitrag der Frage nach, welche Faktoren die ethnische Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren beim Zugang zur dualen Berufsausbildung in Deutschland determinieren. Zur Beantwortung dieser Frage bedarf es eines systematischen Überblicks über ethnische Diskriminierungsprozesse. Methodisch wird der Zugang über eine systematische Literaturanalyse (Page et al., 2021) genutzt. Die Ergebnisse der Untersuchung veranschaulichen die Wirkmechanismen diverser Faktoren (u. a. kulturelles und soziales Kapital, Geschlecht, Branche), die den Zugang zur Berufsausbildung beeinflussen. In betrieblichen Auswahlprozessen spielt insbesondere die Passung zwischen den Bewerber:innen und dem Unternehmen eine zentrale Rolle, wobei die Beurteilung dieser Passung durch präferenzbasierte und statistische Diskriminierung negativ beeinflusst wird. Der Beitrag bündelt und systematisiert bislang fragmentierte Befunde zu ethnischer Diskriminierung im Übergang in die duale Berufsausbildung und ordnet sie in ein integrierendes analytisches Rahmenmodell ein. Auf dieser Grundlage wird sichtbar, wie individuelle, organisationale und strukturelle Faktoren im Rekrutierungsprozess zusammenwirken und Diskriminierungsrisiken verstärken. Dadurch leistet der Artikel einen analytischen Beitrag zum besseren Verständnis der Mechanismen ethnischer Ungleichbehandlung im Kontext betrieblicher Auswahlentscheidungen.

Ethnic discrimination in company selection processes: A systematic literature review

Ethnic discrimination continues to be a problem in recruitment in general and in access to vocational training in particular. This situation has not changed despite relevant conditions such as the shortage of skilled workers and demographic change. Against this background, this article examines the factors that determine ethnic discrimination in company selection procedures for access to dual vocational training in Germany. Answering this question requires a systematic overview of ethnic discrimination processes. Methodologically, the approach employs a systematic literature review (Page et al., 2021). The results of the study illustrate the mechanisms of action of various factors (including cultural and social capital, gender, sector) that influence access to vocational training. In company selection processes, the fit between the applicant and the company plays a particularly central role, whereby the assessment of this fit is negatively influenced by preference-based and statistical discrimination. The article brings together and systematizes previously fragmented findings on ethnic discrimination during the transition to dual vocational training, and places them within an integrated analytical framework. On this basis, it becomes apparent how individual, organizational and structural factors interact in the recruitment process and exacerbate the risks of discrimination. In doing so, the article makes an analytical contribution to a better understanding of the mechanisms of ethnic inequality in the context of workplace selection decisions.

Schlüsselwörter: *Ethnische Diskriminierung, betriebliche Rekrutierung, systematisches Literaturreview, Recht auf Berufsbildung*

1 Einleitung

Das Verbot einer Andersbehandlung aufgrund der Abstammung ist für alle Lebensbereiche im Grundgesetz (§ 3 Abs. 3 S. 1 GG) festgelegt. Spezifisch für den Kontext des Berufslebens wird eine Benachteiligung beim Zugang zur Berufsausbildung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als unzulässig deklariert (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG). Um die Forderung nach Gleichbehandlung weiter zu unterstreichen, wurde im Juni 2004 erstmals der ‚Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland‘ durch die Bundesregierung geschlossen.

Dennoch bestätigen empirische Studien seit Langem Benachteiligungen beim Zugang zur Berufsausbildung aufgrund der ethnischen Herkunft (z. B. Beicht, 2015; Koopmans et al., 2018; Scherr et al., 2013). Diese scheinen auch in Zeiten des Fachkräftemangels bestehen zu bleiben (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2023). Die Ausbildungsbetriebe haben die Entscheidungsmacht über den Zugang zur dualen Ausbildung (Beicht & Walden, 2014; Krug von Nidda & Söhn, 2022) und werden auch als „Eingangswächter“ (Eberhard, 2012, S. 93) bezeichnet. Da betriebliche Auswahlverfahren nicht durch gesetzliche Regelwerke normiert sind, haben Betriebe einen großen Spielraum für die Vergabe von Ausbildungsstellen (Eberhard, 2012; Scherr et al., 2015a). Zuletzt standen 40.000 unversorgten Jugendlichen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz rund 54.000 unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüber (Bundesagentur für Arbeit, 2025), was ein Indikator für ein Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage sowie ungenutztes Ausbildungspotenzial ist. Gleichzeitig wird im aktuellen Diskurs auf eine fehlende detaillierte, systematische Analyse der spezifischen Einflussfaktoren ethnischer Diskriminierung bei der Ausbildungsstellenvergabe und deren Auswirkungen hingewiesen (z. B. Heine mann, 2022; Imdorf, 2017). Dieser Beitrag beantwortet daher die Frage, welche Faktoren die ethnische Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren beim Zugang zur dualen Berufsausbildung determinieren. Ein systematischer Überblick über ethnische Diskriminierungsprozesse ist notwendig, um Chancengerechtigkeit beim Zugang zur dualen Berufsausbildung herzustellen.

2 Ethnische Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren

Die duale Berufsausbildung zeichnet sich durch die beiden Lernorte Schule und Betrieb aus (Gerholz, 2022). Die Entscheidung über den Zugang zur Ausbildung obliegt den Ausbildungsbetrieben (Beicht & Walden, 2014; Eberhard, 2012; Krug von Nidda & Söhn, 2022). Grundsätzlich wird in Deutschland die Gestaltung der dualen Berufsausbildung durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) gesetzlich geregelt und normiert. Vergleichbare gesetzliche Regelwerke existieren jedoch nicht für betriebliche Auswahlverfahren, die den Zugang zur dualen Berufsausbildung determinieren (Eberhard, 2012; Imdorf, 2010c;

Scherr et al., 2015b). Dies eröffnet Raum für Interpretation und begründet den Versuch, Erklärungsansätze für Personalentscheidungen in betrieblichen Auswahlverfahren zu finden (Imdorf, 2010c).

In Bezug auf den Zugang von Bewerber:innen mit Migrationshintergrund zur dualen Berufsausbildung lässt sich empirisch nachweisen, dass diese schlechtere Einmündungschancen in eine Berufsausbildung aufweisen als Bewerber:innen ohne Migrationshintergrund (Beicht, 2015; Scherr et al., 2013; Scherr & Gründer, 2011; Seibert, 2015). Somit erfahren Bewerber:innen mit Migrationshintergrund eine weniger günstige Behandlung als die Referenzgruppe in einer vergleichbaren Situation, nämlich dem Zugang zur dualen Berufsausbildung. Dies deutet auf eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Merkmals der ethnischen Herkunft hin (§§ 1, 3 Abs. 1 S. 1 AGG). Diese unmittelbare Benachteiligung wird von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021a) in Anlehnung an den juristischen Sprachgebrauch als unmittelbare Diskriminierung bezeichnet. Das Merkmal der ethnischen Herkunft umfasst neben Hautfarbe, äußerer Erscheinung und Sprache auch den Migrationshintergrund (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b).

Von mittelbarer Benachteiligung wird gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hingegen gesprochen, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ (§ 3 Abs. 2 AGG) sich auf bestimmte Gruppen stärker nachteilig auswirken. Übertragen auf die betriebliche Personalauswahl beim Zugang zur dualen Berufsausbildung lässt sich festhalten, dass sich auch hier das Auswahlverfahren nachteilig auf migrantische Bewerber:innen auswirkt. Folglich kann neben der unmittelbaren Benachteiligung auch auf eine mittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG geschlossen werden.

In dieser Arbeit werden unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen aufgrund des Merkmales der ethnischen Herkunft nach § 3 Abs. 1 und 2 AGG unter dem Begriff der ethnischen Diskriminierung zusammengefasst. Der vorliegende Beitrag befasst sich mit dem nachweisbaren Nachteil, der sich aus den Faktoren Hautfarbe, äußeres Erscheinungsbild, Sprachkenntnisse sowie Migrationshintergrund ergibt und sich in schlechteren Zugangschancen zur dualen Berufsausbildung manifestiert (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021a). Ziel des Beitrags ist es, Faktoren zu identifizieren, die dazu führen, dass in betrieblichen Auswahlverfahren ethnisch diskriminiert wird.

Für die analytische Perspektive des Beitrags dienen die eingeführten Begriffe nicht allein der normativen Beschreibung von Ungleichbehandlung, sondern zugleich als heuristische Kategorien zur Strukturierung empirischer Befunde. Die Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung erlaubt es, unterschiedliche Wirkmechanismen ethnischer Diskriminierung in betrieblichen Auswahlprozessen analytisch zu differenzieren. Während unmittelbare Diskriminierung auf direkte Zuschreibungen gegenüber bestimmten Bewerber:innengruppen verweist, richtet das Konzept der mittelbaren Benachteiligung den Blick auf strukturelle und prozedurale Bedingungen der Personalauswahl. Dadurch können sowohl individuelle Bewertungspraktiken von Entscheidungsträger:innen als auch organisationale Auswahlkriterien und -verfahren in die Analyse einbezogen werden. Die Begriffe fungieren somit als

analytische Instrumente, um verschiedene Ebenen der Diskriminierungsentstehung systematisch zu erfassen und die Einflussfaktoren auf ethnische Ungleichbehandlung im Zugang zur dualen Berufsausbildung zu ordnen.

3 Theoretische Fundierung ethnischer Diskriminierung

Zur Erklärung ethnischer Diskriminierung im Kontext betrieblicher Auswahlverfahren lassen sich verschiedene theoretische Ansätze heranziehen, die unterschiedliche Dimensionen des Phänomens beleuchten. Neben Bourdieus (1983) Konzept des kulturellen Kapitals liefern Theorien statistischer und präferenzbasierter Diskriminierung (Arrow, 1973; Becker, 1971; Phelps, 1972) sowie das 3-Welten-Modell von Imdorf (2010c) wichtige Einsichten in die Mechanismen und Bewertungslogiken, die Auswahlentscheidungen prägen.

Das Konzept des *kulturellen Kapitals* betont die ungleiche Ressourcenausstattungen von Individuen in der Erklärung ethnischer Diskriminierung. Nach Bourdieus (1983) Ansatz verfügen Individuen über drei Kapitalarten: Das *ökonomische Kapital*, das Eigentum und Vermögen umfasst; das *soziale Kapital*, das auf zwischenmenschlichen Beziehungen und Netzwerken basiert; und das *kulturelle Kapital*, welches inkorporiert in Form von Wissen, Bildung und sozialen Umgangsformen (objektiviert oder institutionalisiert) vorliegen kann. In diesem Ressourcenansatz wird die Ressourcenausstattung von Individuen als ursächlich für ethnische Diskriminierung angesehen. Ethnische Diskriminierung tritt auf, wenn die Ressourcenausstattung bei Bewerber:innen mit Migrationshintergrund in betrieblichen Auswahlverfahren als unzureichend eingestuft wird (Bourdieu, 1983; Imdorf, 2010a; Seibert, 2011).

Die *statistische und präferenzbasierte Diskriminierung* hingegen verschiebt den Fokus von den diskriminierten Individuen auf die diskriminierenden Personen, indem sie diskriminierendes Verhalten durch Personalverantwortliche in betrieblichen Auswahlentscheidungen in den Vordergrund rückt. Basierend auf dem Konzept der sozialen Schließung wird ethnische Diskriminierung durch verschiedene Diskriminierungsmechanismen beeinflusst (Weeden et al., 2007). Hinsichtlich der *statistischen Diskriminierung* basieren betriebliche Auswahlentscheidungen auf Produktivitätseinschätzungen (Arrow, 1973). Da diese Bewertung auf generalisierten Produktivitätseinschätzungen der zugehörigen Gruppe und nicht auf der tatsächlichen Individualleistungen fußt, kommt es zur Diskriminierung von Individuen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit (Phelps, 1972). Die *präferenzbasierte Diskriminierung* hingegen thematisiert, dass Einstellungsentscheidungen von Arbeitgeber:innen durch persönliche Präferenzen und Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen beeinflusst werden (Becker, 1971). Ethnische Diskriminierung im Rahmen dieses theoretischen Ansatzes bedeutet somit, dass Arbeitgeber:innen aufgrund von Stereotypen oder vorgefassten Meinungen über ethnische Gruppen entweder statistisch fundierte, aber oft fehlerhafte Annahmen über die Leistungsfähigkeit einzelner Bewerber:innen treffen oder bewusst oder unbewusst persönliche Vorlieben gegenüber bestimmten ethnischen Hintergründen berücksichtigen. Dies führt zu Auswahlentscheidungen, die oft unabhängig von der tatsächlichen Qualifikation der Betroffenen getroffen werden und somit benachteiligend sein können.

Das *soziologische 3-Welten-Modell* (Imdorf, 2010c) beurteilt Auswahlentscheidungen danach, ob Individuen den komplexen Koordinationsanforderungen der verschiedenen Unternehmenswelten gewachsen sind. Es definiert die *industrielle Welt*, die eine effiziente Produktion von Produkten in den Vordergrund stellt; die *häusliche Welt*, die das soziale Gefüge im Unternehmen fokussiert; und die *Marktwelt*, welche die Akzeptanz der Mitarbeiter:innen durch die Kund:innen thematisiert (Imdorf, 2010c), jeweils als relevante Faktoren ethnischer Diskriminierung. Entscheidend für die Zugangschancen auf dem Ausbildungsmarkt ist demnach die Bewertung der Passung zwischen Auszubildenden und den betrieblichen Welten. Je höher die Bewertung dieser Passung ausfällt, desto besser sind die Zugangschancen und desto geringer ist die ethnische Diskriminierung. Ethnische Diskriminierung im Rahmen des soziologischen 3-Welten-Modells bedeutet also, dass Bewerber:innen mit nicht dominanten ethnischen Hintergründen oft als weniger passend für eine der drei Unternehmenswelten wahrgenommen werden, weil ihre kulturellen Praktiken, Sprachkenntnisse oder sozialen Erfahrungen als weniger passend oder erwartungsgemäß im betrieblichen Kontext erscheinen, was zu einer systematischen Benachteiligung trotz gleicher Qualifikation führen kann.

Die drei theoretischen Ansätze lassen sich entlang unterschiedlicher analytischer Ebenen der betrieblichen Auswahlentscheidung strukturieren und machen so verschiedene Mechanismen ethnischer Diskriminierung sichtbar. Auf der Mikroebene verweist Bourdieus Konzept des kulturellen Kapitals auf ungleiche Ressourcenausstattungen von Bewerber:innen, die sich etwa in sprachlichen Kompetenzen, Habitus oder Bildungsbiografien ausdrücken und damit die Ausgangsbedingungen im Bewerbungsprozess prägen. Auf der Ebene der Entscheidungsfindung in betrieblichen Auswahlprozessen erklären Theorien statistischer und präferenzbasierter Diskriminierung, wie solche Unterschiede durch Zuschreibungen, Erwartungen oder Vorurteile von Entscheidungsträger:innen interpretiert und in Auswahlentscheidungen übersetzt werden. Das 3-Welten-Modell erweitert diese Perspektive um die organisationale Ebene, indem es verdeutlicht, dass betriebliche Entscheidungen zusätzlich durch die wahrgenommene Passung zwischen Bewerber:innen und den normativen sowie funktionalen Anforderungen organisationaler Kontexte geprägt sind. In der Zusammenschau wird deutlich, dass ethnische Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren als Ergebnis des Zusammenwirkens dieser Ebenen verstanden werden kann. Die Ansätze ergänzen sich analytisch, indem sie unterschiedliche, aber miteinander verknüpfte Dimensionen ethnischer Diskriminierung im Zugang zur dualen Berufsausbildung erklären.

4 Methodik

Um den aktuellen Forschungsstand umfassend darstellen zu können, wurden die Einflussfaktoren auf ethnische Diskriminierung beim Zugang zur dualen Berufsausbildung mit Hilfe eines systematischen Literaturreviews analysiert. Das Vorgehen orientierte sich dabei am Prisma-2020 Schema (Page et al., 2021). Dieses Schema ermöglicht es, thematisch relevante Quellen systematisch zu identifizieren, zu filtern und auszuwerten. Dadurch kann der aktuelle Stand der Forschung kompakt zusammengefasst und analysiert werden.

In einem ersten Schritt erfolgte in Absprache zwischen den Autorinnen die Entwicklung von Suchbegriffen. Die Generierung, Evaluierung und Optimierung dieser sowie ihrer Kombinationen zu Suchbegriffen wurde in einem iterativen Vorgehen durchgeführt, bis die Suche einerseits ausreichend eingrenzend und andererseits offen genug war. Folgende Suchstrings waren das Ergebnis dieses Prozesses und wurden im September 2023 in vier Datenbanken gleichermaßen jeweils angewandt:

- (1) „Ethnische Diskriminierung“ UND „Bildung“/„ethnic discrimination“ AND „education“
- (2) „Diskriminierung“ UND „Ausbildung“/„discrimination“ AND „training“
- (3) „Diskriminierung“ UND „Berufliche Bildung“/„discrimination“ AND „vocational education“
- (4) „Diskriminierung“ UND „Berufsausbildung“/„discrimination“ AND „vocational training“

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden vier fachlich einschlägige Datenbanken für die Literatursuche ausgewählt: VET Repository, SocIndex, BASE-Datenbank sowie Google Scholar. Die Suche erfolgte jeweils auf Deutsch und auf Englisch. Zwar sind Publikationen in diesem Forschungsbereich überwiegend in deutscher Sprache aufzufinden, dennoch konnten insbesondere in der Datenbank SocIndex relevante Zeitschriftenartikel in englischer Sprache ausfindig gemacht werden. Berücksichtigt wurden nur Studien, die im Zeitraum von 2006 bis 2023 publiziert wurden und sich auf den Zugang zur dualen Berufsausbildung in Deutschland beziehen. Das Jahr 2006 wurde als Startzeitpunkt gewählt, da in diesem Jahr das AGG verabschiedet wurde. Zudem mussten die Studien inhaltlich ethnische Diskriminierung beim Zugang zur dualen Berufsausbildung fokussieren. Studien mit einem expliziten Fokus auf Geflüchtete wurden ausgeschlossen, da deren Zugang zur dualen Berufsbildung durch spezifische rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen – wie Asylstatus, Aufenthaltsgenehmigungen oder Sprachförderung – geprägt ist, die die Dynamiken ethnischer Diskriminierung in Auswahlverfahren in wesentlichen Aspekten von denen anderer ethnisch benachteiligter Gruppen unterscheiden und somit die Vergleichbarkeit und generalisierbare Aussagekraft der Analyse gefährden würden.

Neben den obigen inhaltlichen wurden auch formale Kriterien berücksichtigt, die sich insbesondere auf die Reliabilität und Validität der Veröffentlichungen bezogen. Literatur wurde nur aufgenommen, wenn die Qualität der Erkenntnisse und Daten eine verlässliche Basis für die Interpretation bildete und sie den Qualitätskriterien wissenschaftlichen Arbeitens entsprach. Da es bislang wenig belastbares Forschungsmaterial zu der Thematik gibt und häufig nur einzelne Teilbereiche betrachtet werden (Heinemann, 2022; Schneider et al., 2014), wurde auch graue Literatur in die Analyse einbezogen und gleichwertig zu peer-reviewed Quellen behandelt, sofern sie wissenschaftlichen Qualitätskriterien entsprach.

Mit den festgelegten Suchkriterien ergab sich eine unbereinigte Datenbasis von 2.027.665 Treffern. Nach Selektion des Erscheinungsjahres wurden in den vier Datenbanken insgesamt 1.947 Artikel gefunden. Es wurden 637 Dubletten bereinigt, sodass 1.310 Artikel in die Vorauswahl kamen. Durch die vordefinierten Ein- und Ausschlusskriterien konnten weitere 1.235 Artikel

durch Screening von Abstract und Fazit ausgeschlossen werden. Von 75 Artikeln waren 61 Artikel verfügbar. Nachdem 45 Studien nicht den inhaltlichen und formalen Kriterien entsprachen, konnten 16 Artikel inhaltlich durch eine Autorin in kontinuierlicher Absprache mit den weiteren Autorinnen analysiert werden. Der gesamte Prozess wird in Abbildung 1 zusammenfassend graphisch dargestellt.

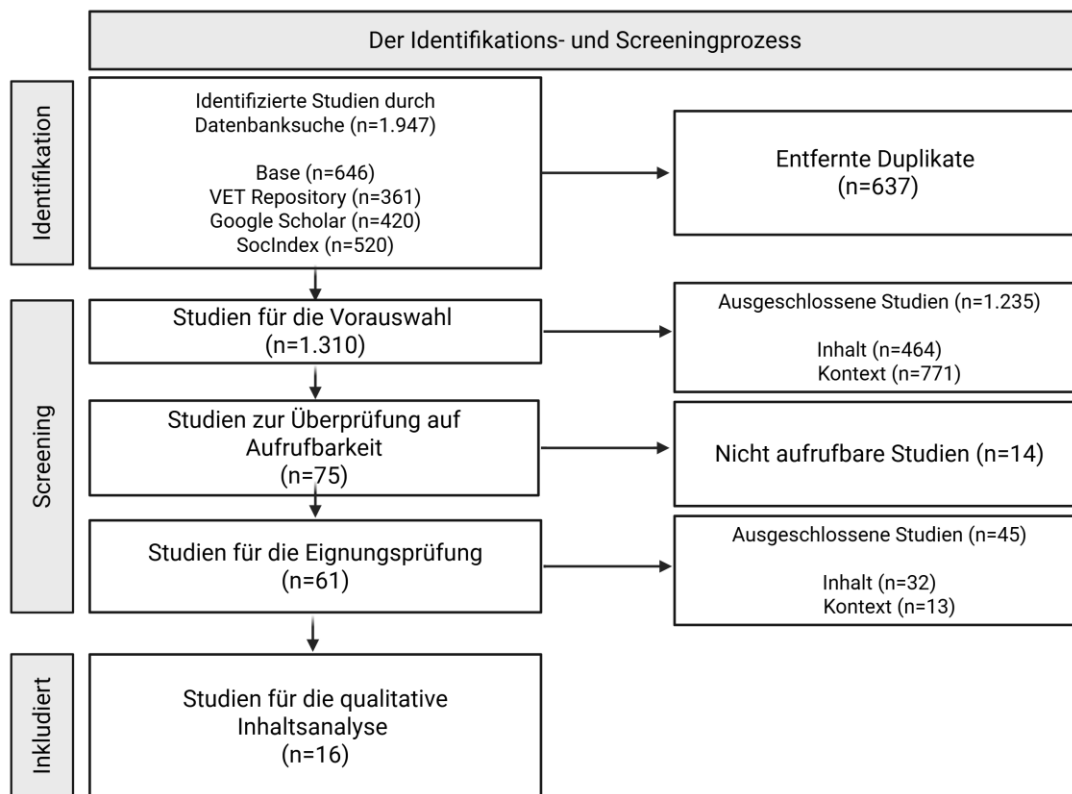


Abbildung 1: PRISMA-Flussdiagramm nach Page et al. (2021, S. 5)

5 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse nach individualtheoretischen und organisationstheoretischen Faktoren sowie weiteren Diskriminierungsmechanismen gegliedert dargestellt. Tabelle 1 gibt zunächst einen Überblick über alle analysierten Studien.

Tabelle 1: Überblick über die analysierten Studien und ihre zentralen Merkmale

Studie	Studiendesign	Stichprobe	Zeitraum	Einflussfaktoren
Beicht, 2015	Analyse der Daten des DJI-Übergangspanels, der BA/BIBB Bewerber:innenbefragung, der SOFI-Längsschnittuntersuchung und des Sozioökonomischen Panels (SOEP)	n ¹ = 39.430	2006–2012	G, Re, Q, SK, IK, INK
Beicht & Walden, 2019	Analyse der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS)	n = 16.425	2008–2013	G, RH, Br, Q
Diehl et al., 2009	Analyse der Schulabgänger:innenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)	n = 4.500	2004–2006	G, Q, P, INK
Enggruber et al., 2015	Betriebsbefragung	n = 1.011	2014	Be, G, Ae, R, Br, S, SD
Granato, 2013	Analyse der BIBB-Übergangsstudie	n = 2.450	2006	Q, SK, G, Re, IK, INK
Koopmans et al., 2018	Korrespondenzstudie	Bewerbungen: n = 5.819 Ausbildungsberufe: n = 8	2014–2016	Br, G, H, Re, SD, P, IK
Krug von Nidda, 2019	Expert:innenbefragung in niedersächsischen Betrieben und Befragung von Schulabgänger:innen	Expert:innen: n = 567 Schüler:innen: n = 1.760	Expert:innen: 2009–2012 Schüler:innen: 2007–2013	HW, Q, A, G, N, P
Krug von Nidda & Sohn, 2022	Sekundärauswertung eines Längsschnittdatensatzes kombiniert mit einer Bewerber:innenbefragung und einer Betriebsbefragung	Expert:innen: n = 345 Bewerbungen: n = 446	Panel: 2007–2013 Betriebsbefragung: 2012	HW, Br, S, Q, Be, IK
Scherr et al., 2015a	Expert:inneninterviews mit Personalverantwortlichen und Mitarbeiter:innen von Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften	n = 38	2013–2014	SN, Be, HW, B, Re, Q, MW,
Scherr et al., 2013	Betriebsbefragung in unterschiedlichen Branchen und Betriebsgrößen	n = 745	2013	R, S, MW, HW, IW, P, IK
Scherr & Gründer, 2011	Betriebsbefragung von Betrieben im ländlichen Raum	n = 410	2009–2012	R, HW, INK, IK, MW, Br, Q
Schneider et al., 2014	Korrespondenzstudie	Unternehmen: n = 1.794 Bewerbungen: n = 3.588	2013–2015	Be, Br, P
Schneider & Weinmann, 2015	Korrespondenzstudie	Unternehmen: n = 1.794 Bewerbungen: n = 3.376	2014–2015	Be, Br, P, Re
Seibert, 2015	Sequenzmusteranalyse von auszubildenden Betrieben	Betriebe: n = 7.479 Auszubildende: n = 300.000	1999–2011	Be, R, SD
Skrobanek, 2007	Analyse der Daten des Übergangspanels des Deutschen Jugendinstituts (DJI)	n = 3.922	2004–2009	S, Q, P, G
Söhn, 2020	Bewerber:innen- und Personalverantwortlichenbefragung	Unternehmen: n = 345 Bewerbungen: n = 446	Unternehmen: 2012 Bewerbungen: 2007–2013	Q, Re, HW, Br, SD, SK, MW

Anm. A = Alter, Ae = Ausbildungserfahrung, Be = Betriebsgröße, Br = Branche, G = Geschlecht, H = Herkunftsland, W = Häusliche Welt, IK = Inkorporiertes Kapital (Schulnoten), INK = Institutionalisiertes Kapital (Schulabschlüsse), IW = Industrielle Welt, MW = Marktwelt, N = Nationalität, Q = Qualifikation, P = Präferenzdiskriminierung, R = Region, Re = Religion, RH = Regionale Herkunft, S = Sprache, SD = Statistische Diskriminierung, SK = Soziales Kapital, SN = Soziale Netzwerke; n¹ beinhaltet: Bewerber:innen, Schulabgänger:innen, BIBB-Übergangsstudien, DJI-Übergangspanel, SOEP, SOFI.

5.1 Einflussfaktoren im individualtheoretischen Kontext

5.1.1 Kulturelles Kapital

Zunächst stellt die Qualifikation der Bewerber:innen einen relevanten Einflussfaktor hinsichtlich des Übergangs in die duale Berufsausbildung dar (Beicht, 2015, S. 52; Beicht & Walden, 2019, S. 44; Diehl et al., 2009, S. 58; Granato, 2013, S. 19–20; Koopmans et al., 2018, S. 28; Krug von Nidda & Söhn, 2022, S. 27; Scherr & Gründer, 2011, S. 19). Mit steigendem Qualifikationsniveau der Bewerber:innen mit Migrationshintergrund nimmt auch die Wahrscheinlichkeit zu, in eine duale Berufsausbildung einzumünden. Dabei wird zunächst das *inkorporierte kulturelle Kapital* berücksichtigt (Beicht, 2015, S. 52–56; Bourdieu, 1983, S. 186–190; Granato, 2013, S. 19–20; Koopmans et al., 2018, S. 28; Krug von Nidda & Söhn, 2022, S. 22; Scherr et al., 2013, S. 255; Scherr & Gründer, 2011, S. 19). Gute Abschlussnoten hängen negativ mit ethnischer Diskriminierung zusammen, insbesondere bei den Fächern Deutsch und Mathematik. Gute Sprachkenntnisse insgesamt und insbesondere gute Deutschkenntnisse wirken sich positiv auf die Einstellungschancen von Bewerber:innen aus ethnisch benachteiligten Gruppen aus. Da der Notendurchschnitt migrantischer Bewerber:innen im Schnitt schlechter ausfällt, sind auch ihre Zugangschancen schlechter.

Daneben wird die Rolle des *institutionalisierten kulturellen Kapitals* in Form des Schulabschlusses betont (Beicht, 2015, S. 38; Diehl et al., 2009, S. 58; Granato, 2013, S. 19–20; Scherr & Gründer, 2011, S. 19): Je höher die absolvierte Schulform, desto besser sind die Zugangschancen. Dabei verfügen migrantische Bewerber:innen im Vergleich zur Referenzgruppe signifikant häufiger über einen Hauptschulabschluss. Ein guter Hauptschulabschluss wiederum kann die Zugangschancen erhöhen (Diehl et al., 2009). Jedoch haben auch nach Kontrolle der Qualifikation deutsche Bewerber:innen eine dreifach höhere Wahrscheinlichkeit, einen Ausbildungsplatz zu erhalten (Diehl et al., 2009). Selbst in Branchen, in denen die Qualifikation wenig relevant erscheint, ist dennoch ein geringer Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund vorhanden (Scherr & Gründer, 2011). Dass selbst bei vergleichbarer oder höherer Ressourcenausstattung Bewerber:innen mit Migrationshintergrund weiterhin signifikant geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben, ist ein Hinweis auf strukturelle Benachteiligung, die über individuelle Ressourcen hinausgeht. Somit scheint eine Restvarianz auf ethnische Diskriminierung zurückzuführen zu sein, die nicht durch die Ressourcenausstattung der Bewerber:innen, verstanden als kulturelles Kapital (z. B. Qualifikationen, Schulabschlüsse, Sprachkenntnisse), zu erklären ist.

5.1.2 Geschlecht

Das Geschlecht als Einflussfaktor wird in der Literatur häufig, aber kontrovers diskutiert. Studien, die diesen Faktor als statistisch relevant erachten (Beicht, 2015, S. 57; Beicht & Walden, 2019, S. 49; Diehl et al., 2009, S. 57; Koopmans et al., 2018, S. 27), kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen mit Migrationshintergrund weniger ethnische Diskriminierung als Männer erfahren. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass Frauen mit Migrationshintergrund bessere schulische Qualifikationen aufweisen als Männer, was die ethnische Diskriminierung reduziert

(Beicht & Walden, 2019; Diehl et al., 2009). So wirkt das kulturelle Kapital als Mediatorvariable auf die ethnische Diskriminierung (siehe Abbildung 2). Zudem ist auffällig, dass mehrere untersuchte Studien insgesamt keinen statistisch signifikanten Zusammenhang feststellen (Enggruber & Rützel, 2015; Granato, 2013; Krug von Nidda & Söhn, 2022; Skrobanek, 2007).

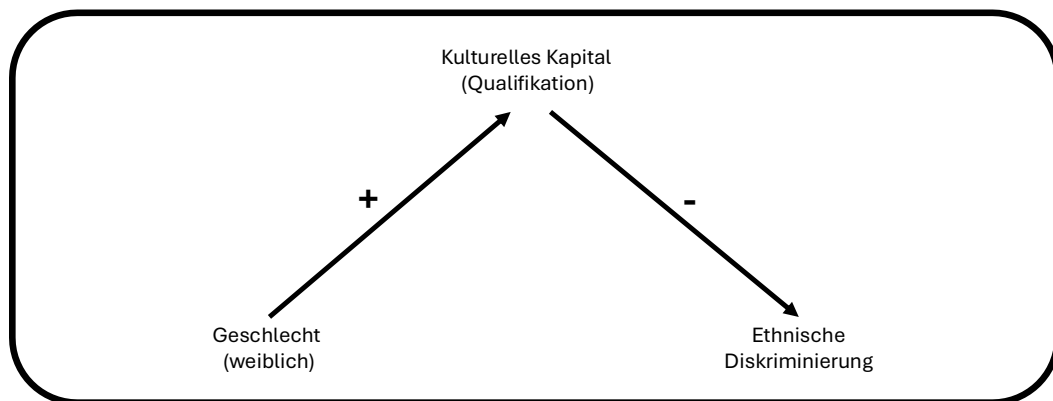


Abbildung 2: Effekt von Geschlecht auf ethnische Diskriminierung mediiert durch kulturelles Kapital (eigene Darstellung in Anlehnung an De Vaus, 2001)

5.1.3 Soziales Kapital

Ein weiterer Faktor, der sich in den Studien als relevant erweist, ist das soziale Kapital der Bewerber:innen (Beicht, 2015, S. 41; Granato, 2013, S. 19; Krug von Nidda & Söhn, 2022, S. 35; Scherr et al., 2015a, S. 64–66; Söhn, 2020, S. 17). Eine persönliche Empfehlung, die vorherige Bekanntschaft der Bewerber:innen oder die Erwerbstätigkeit der Eltern reduzieren ethnische Diskriminierung. Die Erwerbstätigkeit der Eltern erhöht deren Aufmerksamkeit für das schulische Engagement ihrer Kinder, was zu besseren Qualifikationen und damit zu besseren Zugangschancen führt (siehe Abbildung 3) (Granato, 2013). Väter von Kindern mit Migrationshintergrund sind dabei wesentlich häufiger nicht erwerbstätig. Dies führt zu einer schlechteren Ressourcenausstattung mit kulturellem Kapital und verstärkt dadurch die ethnische Diskriminierung (Granato, 2013). Hier bedingen sich also beide Kapitalarten wechselseitig. Durch berufsvorbereitende Maßnahmen im angestrebten Ausbildungsbetrieb werden Bewerber:innen persönlich bekannt, wodurch ggf. eine betriebsinterne Empfehlung ausgesprochen wird, was die Zugangschancen erhöhen kann (Krug von Nidda & Söhn, 2022). Die Relevanz von sozialem Kapital im Sinne sozialer Netzwerke wird verstärkt, wenn es sich um einen kleinen Betrieb in einer ländlichen Region handelt (Scherr et al., 2015a).

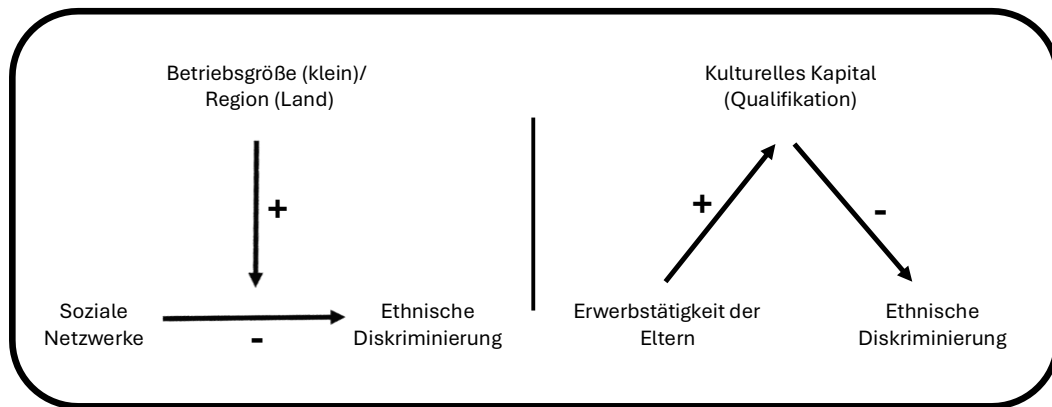


Abbildung 3: Effekte sozialen Kapitals auf ethnische Diskriminierung determiniert durch Spezifizierung und Mediation (eigene Darstellung in Anlehnung an De Vaus, 2001)

5.2 Einflussfaktoren im organisationstheoretischen Kontext

Imdorfs drei Welten werden in der Forschung umfassend in Betriebsbefragungen thematisiert (Enggruber & Rützel, 2015, S. 36; Krug von Nidda, 2019, S. 29; Krug von Nidda & Söhn, 2022, S. 21; Scherr et al., 2013, S. 262, 2015a, S. 62–63; Scherr & Gründer, 2011, S. 14; Schneider & Weinmann, 2015, S. 132). Grundsätzlich wird dabei die Passung mit der häuslichen Welt als relevanter Einflussfaktor betont. Den Studien zufolge wird die Bewertung der Passung von zwei zentralen Variablen beeinflusst: der Unternehmensgröße und der Branche (Enggruber & Rützel, 2015, S. 36; Koopmans et al., 2018, S. 20; Krug von Nidda & Söhn, 2022, S. 21; Scherr et al., 2015a, S. 77; Scherr & Gründer, 2011, S. 33; Schneider et al., 2014, S. 22).

Zunächst ist in allen Studien der Trend erkennbar, dass bei steigender *Unternehmensgröße* die Zugangschancen von Bewerber:innen aus ethnisch benachteiligten Gruppen steigen. Dabei ergeben sich zwei zentrale Erklärungsansätze. Zum einen wird die mit der Unternehmensgröße zunehmende Formalisierung der Auswahlprozesse durch standardisierte Tests und geschultes Personal bei der Einstellung von Auszubildenden genannt (Krug von Nidda & Söhn, 2022, S. 29; Scherr et al., 2015a, S. 77; Scherr & Gründer, 2011, S. 17; Schneider et al., 2014, S. 22). Durch die Standardisierung erfolgt eine individuelle Leistungsbeurteilung, die sich wiederum positiv auf die Zugangschancen auswirkt und bewirkt, dass der Einfluss der statistischen Diskriminierung reduziert wird (Krug von Nidda & Söhn, 2022). Zum anderen steigt mit zunehmender Größe des Unternehmens auch die Heterogenität der Beleg- und Kundschaft (Enggruber & Rützel, 2015, S. 36; Scherr et al., 2015a, S. 77; Scherr & Gründer, 2011, S. 17; Schneider et al., 2014, S. 22). Dies wirkt sich wiederum positiv auf die Bewertung der Passung von Bewerber:innen aus ethnisch benachteiligten Gruppen mit der häuslichen Welt und der Marktwelt aus und reduziert die ethnische Diskriminierung ebenfalls. Zudem ist die *Region* ein relevanter Faktor (Scherr et al., 2015a, S. 63; Scherr & Gründer, 2011, S. 33): Große Unternehmen befinden sich vermehrt in Städten, wodurch der sich abschwächende Effekt der ethnischen Diskriminierung verstärkt wird (siehe Abbildung 4).

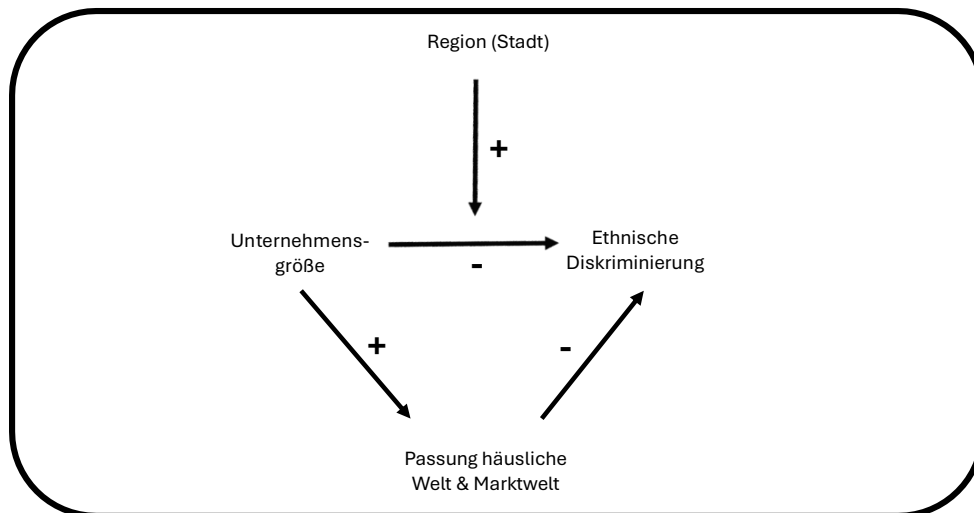


Abbildung 4: Effekt von Unternehmensgröße auf ethnische Diskriminierung determiniert durch Spezifizierung und Mediation (eigene Darstellung in Anlehnung an De Vaus, 2001)

Bezüglich der *Branche* konnten folgende Effekte festgestellt werden (Koopmans et al., 2018, S. 20; Scherr et al., 2015a, S. 61; Scherr & Gründer, 2011, S. 33; Schneider et al., 2014, S. 21): Grundsätzlich verzeichnen Branchen, in denen Diversität und sprachliche Fähigkeiten als wertvolle Ressourcen gesehen werden (z. B. Hotelgewerbe, Gastronomie), einen höheren Anteil migrantischer Auszubildender. Dies resultiert aus einer antizipierten besseren Passung zu allen drei Welten (Scherr et al., 2015a). Einen weiteren relevanten Faktor stellt der Umfang des Kundenkontaktes dar: In Branchen, in denen vermehrter Kundenkontakt vorhanden ist (z. B. Bankenwesen), haben Bewerber:innen aus ethnisch benachteiligten Gruppen schlechtere Zugangschancen (Scherr et al., 2015a, S. 68; Scherr & Gründer, 2011, S. 28; Schneider et al., 2014, S. 22). Hierbei sehen Unternehmen die Akzeptanz durch die Kund:innen und die Erfüllung der Kundenwünsche gefährdet. Folglich zeigt sich ein nachteiliger Effekt hinsichtlich der erwarteten geringfügigeren Passung in der Welt des Marktes, was wiederum die ethnische Diskriminierung verstärkt (siehe Abbildung 5). Dieser Effekt ist bei kleinen Unternehmen in ländlichen Regionen stärker ausgeprägt, da hier eine geringere Akzeptanz durch die Kund:innen antizipiert zu werden scheint als im städtischen Raum (Scherr et al., 2015a; Scherr & Gründer, 2011).

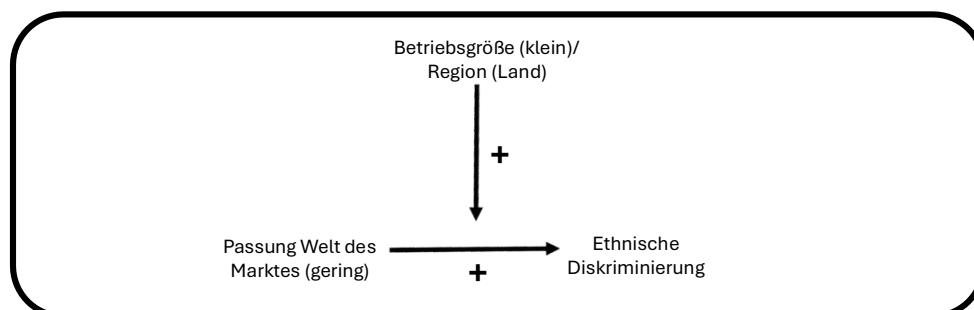


Abbildung 5: Auswirkung der Passung mit der Welt des Marktes auf die ethnische Diskriminierung moderiert durch die Betriebsgröße und Region (eigene Darstellung in Anlehnung an De Vaus, 2001)

5.3 Statistische und präferenzbasierte Diskriminierung

Neben den obigen Faktoren lassen sich noch weitere Mechanismen der Diskriminierung identifizieren. So stellen Schneider et al. (2014) eine *präferenzbasierte Diskriminierungsbereitschaft* der Personalverantwortlichen fest, indem sie eine statistisch signifikante Benachteiligung muslimischer Bewerber:innen identifizieren. Koopmans et al. (2018) sehen hierbei starke kulturelle Unterschiede als ursächlich. Diese bewirken eine geringere Passung mit der häuslichen Welt sowie der Marktwelt (siehe Abbildung 6). Den Erkenntnissen der Betriebsbefragung von Scherr et al. (2013) zufolge scheint eine offene Ablehnung muslimischer Bewerber:innen gesellschaftlich weniger tabuisiert zu sein als gegenüber anderer Herkunftsgruppen bzw. Religionen. Sie wird daher von vielen Personalverantwortlichen angegeben.

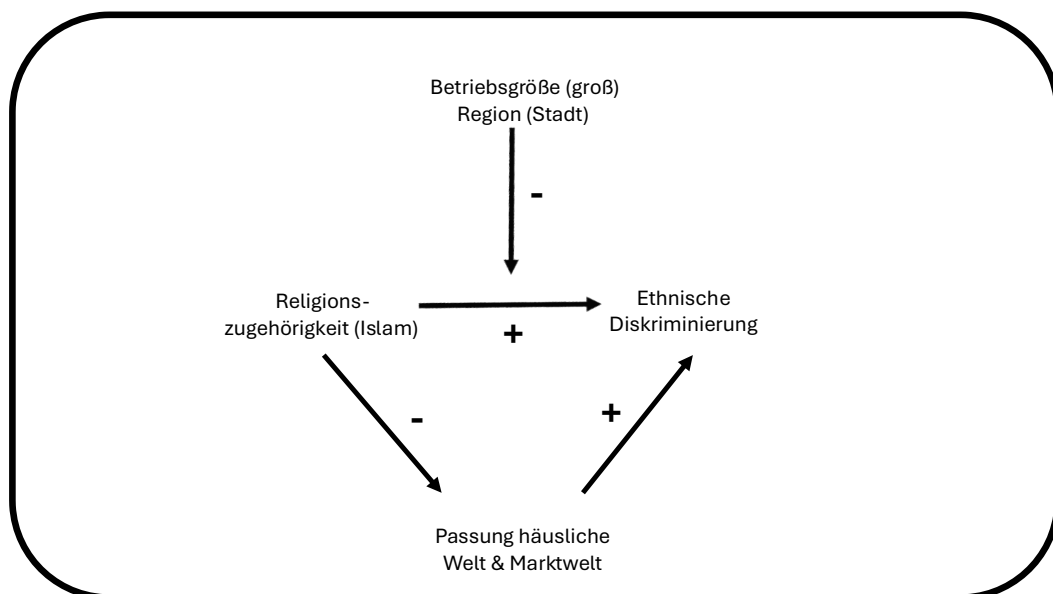


Abbildung 6: Effekt der Religionszugehörigkeit zum Islam auf ethnische Diskriminierung determiniert durch Spezifizierung und Mediation (eigene Darstellung in Anlehnung an De Vaus, 2001)

Auf *statistische Diskriminierungsansätze* verweist die Korrespondenzstudie von Koopmans et al. (2018): Die Unternehmen ziehen auf der Grundlage des durchschnittlichen Bildungsniveaus des Herkunftslandes Rückschlüsse über die individuelle Produktivität der Bewerber:innen. Je niedriger das durchschnittliche Bildungsniveau ist, umso geringer beurteilen Betriebe die Passung mit der industriellen Welt, was die ethnische Diskriminierung verstärkt (siehe Abbildung 7). Des Weiteren verbessern sich die Zugangschancen für Bewerber:innen aus ethnisch benachteiligten Gruppen mit steigender Erfahrung des Unternehmens mit migrantischen Auszubildenden und die statistische Diskriminierung nimmt ab (Enggruber & Rützel, 2015, S. 42; Scherr & Gründer, 2011, S. 23–24; Söhn, 2020, S. 18). Auch durch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen wie den Fachkräftemangel verbessern sich die Zugangschancen migrantischer Bewerber:innen (Seibert, 2015). Daneben erfolgt auch eine Diskriminierung bezüglich der sozialen Umgangsformen der Bewerber:innen, indem pauschalisierte Rückschlüsse auf kulturell bedingte Abweichungen von gesellschaftlichen Verhaltensnormen getroffen werden (Scherr et al., 2015a). Es wird auf eine geringe Passung mit der häuslichen Welt in

der Interaktion mit den anderen Mitarbeiter:innen geschlossen. Dabei zeigt sich ein abschwächender Effekt mit zunehmender Betriebsgröße und städtischer Umgebung (siehe Abbildung 7) (Scherr et al., 2015a).

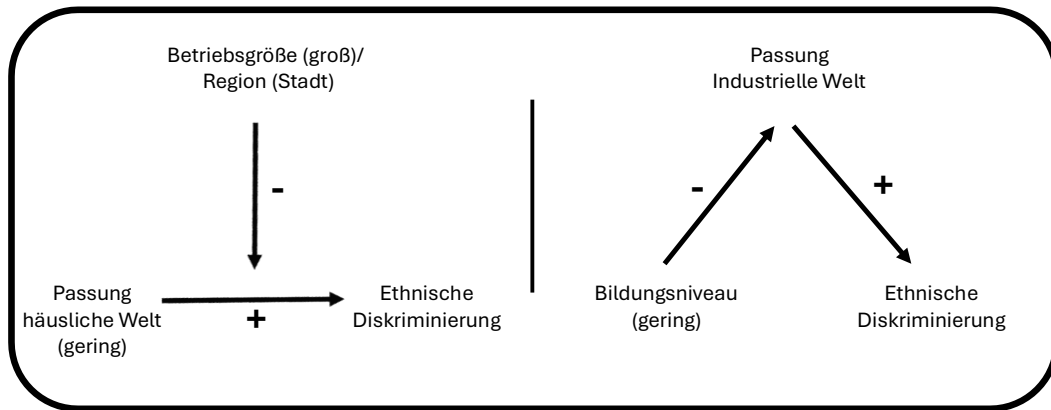


Abbildung 7: Auswirkungen der statistischen Diskriminierung auf ethnische Diskriminierung determiniert durch Spezifizierung und Mediation (eigene Darstellung in Anlehnung an De Vaus, 2001)

4.4 Synthese der relevanten Einflussfaktoren ethnischer Diskriminierung

Die Wirkungsmechanismen der einzelnen Einflussfaktoren auf der Makroebene sowie die Wechselwirkungen dieser werden in Abbildung 8 veranschaulicht.

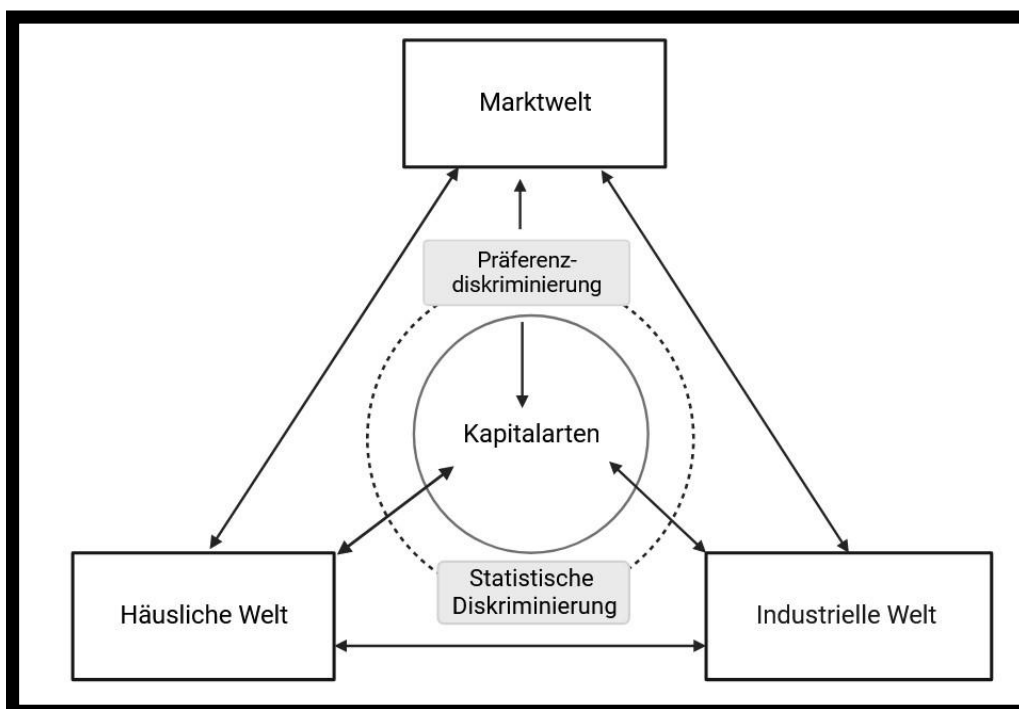


Abbildung 8: Wirkungsmechanismen der Einflussfaktoren ethnischer Diskriminierung auf der Makroebene (eigene Darstellung)

Das Modell verdeutlicht, dass die einzelnen Einflussfaktoren nicht isoliert wirken, sondern in einem miteinander verknüpften Selektionsprozess stehen. Die Wechselwirkungspfeile repräsentieren die wechselseitige Beeinflussung der Einflussfaktoren und die daraus resultierende Komplexität. Die Kapitalarten strukturieren zunächst die Ausgangsbedingungen der Bewerber:innen, indem sie bestimmen, welche Ressourcen in den Bewerbungsprozess eingebracht werden können. Allerdings liefern diese keine abschließende Erklärung der ethnischen Diskriminierung, sondern in betrieblichen Auswahlentscheidungen werden diese Ressourcen im Kontext organisationaler Erwartungen bewertet. Die drei Unternehmenswelten fungieren dabei als Bewertungsrahmen, innerhalb derer entschieden wird, welche Kapitalformen als relevant und passend gelten. Statistische und präferenzbasierte Diskriminierung wirken ergänzend als Selektionsmechanismen, indem sie die Wahrnehmung und Bewertung dieser Kapitalausstattungen beeinflussen. Ethnische Diskriminierung erscheint somit als Ergebnis des Zusammenwirkens individueller Ressourcen, organisationaler Passungslogiken und diskriminierender Zuschreibungen.

6 Diskussion

Die nachfolgende Diskussion der Ergebnisse umfasst zunächst eine Beurteilung der Literaturlage, anhand derer Forschungsdesiderate formuliert werden (Abschnitt 6.1). Anschließend werden zentrale Limitationen der Studie aufgezeigt (Abschnitt 6.2) und Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis formuliert (Abschnitt 6.3).

6.1 Beurteilung der Literaturlage und Formulierung von Forschungsdesideraten

Individualtheoretische Einflussfaktoren wurden durch verschiedene Studienarten umfassend untersucht (vgl. Abschnitt 5.1). Es wird dabei die Relevanz des kulturellen Kapitals in institutionalisierter Form (Bildungsabschlüsse und Abschlussnoten) betont. Dieses wird in der aktuelleren Forschung tendenziell auf die erste Auswahlstufe des betrieblichen Auswahlverfahrens begrenzt. Nach der Berücksichtigung des kulturellen Kapitals besteht jedoch weiterhin eine hohe Restvarianz an ethnischer Diskriminierung, sodass weitere Erklärungsansätze einbezogen werden müssen. So wird in betrieblichen Umfragen zudem der Einfluss der betrieblichen Welten auf die ethnische Diskriminierung dargestellt. Dabei wird in den untersuchten Studien die Passung mit der betrieblichen Welt als Auswahlgrundlage hervorgehoben. Da als Erhebungsmethode überwiegend Betriebsbefragungen eingesetzt werden, besteht hier allerdings die Gefahr sozialer Erwünschtheit. So könnte die reale ethnische Diskriminierung stärker ausfallen als in den Interviews dargestellt. Sowohl präferenzbasierte Diskriminierung als auch statistische Diskriminierung wirken sich negativ auf die Einschätzung der individuellen Passung mit den betrieblichen Welten aus. Hier sind insbesondere weitere Korrespondenztests notwendig, um den Umfang ethnischer Diskriminierung repräsentativ zu ermitteln. Auch in Bezug auf das Geschlecht als Einflussfaktor besteht noch Forschungsbedarf, da die Studienlage dort zu unterschiedlichen Ergebnissen kommt. Um das Zusammenspiel sozialer Kategorien wie des Geschlechts und der ethnischen Herkunft genauer zu untersuchen, sind intersektionale Ansätze besonders aussichtsreich (Hufnagl, 2024).

Die geringe Anzahl von 16 identifizierten Studien indiziert, dass in Bezug auf ethnische Diskriminierung beim Ausbildungszugang ein Forschungsbedarf besteht. Da beispielsweise signifikante Unterschiede in den Erfahrungen von Personen mit türkischem Migrationshintergrund und Personen mit polnischem Migrationshintergrund im Zugang zur Berufsausbildung bestehen (vgl. Hufnagl, 2024), ist in zukünftigen Studien eine genauere Unterscheidung unterschiedlicher Herkunftsgruppen zu empfehlen. Es ist dabei zu beachten, dass sich die Verteilung der Herkunftsländer in den vergangenen Jahren aufgrund aktueller geopolitischer Entwicklungen gewandelt hat und zunehmend mehr Menschen aus anderen Ländern als den traditionellen Zuwanderungsländern nach Deutschland kommen. Allerdings stützen sich die publizierten Studien der letzten Jahre zumeist auf eher ältere Datensätze (Daten mit Erhebungszeiträumen zwischen 2008 und 2016). Daraus lässt sich die Notwendigkeit aktueller und kontinuierlicher Datenerhebungen ableiten, in die aktuelle gesamtgesellschaftliche Entwicklungen Eingang finden.

Forschungsbedarf besteht zudem insbesondere dahingehend, wie neben Migrations- und Fluchtbewegungen weitere gesamtgesellschaftliche Phänomene wie der Fachkräftemangel sowie geänderte rechtliche Rahmenbedingungen sich auf die Zugangschancen von Migrant:innen auswirken. Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen aktuell in vielen Berufen bereits weniger Auswahl bei der Einstellung haben als noch vor einigen Jahren und sich dadurch die Zugangschancen von Bewerber:innen aus ethnisch benachteiligten Gruppen verbessern. Zudem wurde deutlich, dass Qualifikationen und soziale Beziehungen die Zugangschancen dieser Bewerber:innen beeinflussen und die Erfahrung der Betriebe mit Auszubildenden aus ethnisch benachteiligten Gruppen deren Zugangschancen ebenfalls positiv beeinflussen. Es wären insbesondere Untersuchungen interessant, die unterschiedliche Statusgruppen im Hinblick auf den Zugang zum Bildungssystem sowie den Arbeitsmarkt unterscheiden und hier differenzierte systematische Analysen vornehmen. Studien zeigen diesbezüglich, dass Diskriminierung bereits bei der Gestaltung der Migrationspolitik erfolgt (z. B. Koopmans, 2023), welche sich dann in der Rekrutierung fortsetzt. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit eines gesellschaftlichen und politischen Aushandlungsprozesses, welchen Personen das Recht auf Zuwanderung gewährt wird und welche Möglichkeiten sie hiernach haben, ihr Recht auf (Aus-)Bildung und Arbeit zu realisieren. Ein Forschungsdesiderat ist zudem eine Untersuchung des Einflusses staatlicher Interventionen, z. B. der Regulierung von Angebot und Nachfrage an Ausbildungsstellen.

6.2 Limitationen

Eine zentrale Limitation der vorliegenden Studie liegt darin, dass die spezifischen Erfahrungen und strukturellen Herausforderungen von Geflüchteten außer Acht bleiben. Darüber hinaus wird in der Analyse die Gruppe der ethnisch Benachteiligten nicht weiter differenziert, beispielsweise nach Herkunftsland oder Generationenstatus. So wird die Vielfalt der Diskriminierungserfahrungen innerhalb der Gruppe zugunsten einer Vergleichbarkeit der Studien reduziert und möglicherweise ein systematischer Bias eingeführt. Zudem führen die Auswahl der Datenbanken und die Sprachbegrenzung auf Deutsch und Englisch möglicherweise zu einer unvollständigen Darstellung, insbesondere, wenn relevante Forschung in anderen Sprachen oder in weniger zugänglichen Quellen publiziert wurde. Die Aussagekraft der Erkenntnisse ist darüber hinaus aufgrund der begrenzten Anzahl analysierter Studien eingeschränkt. Beispielsweise

basieren insbesondere die Ergebnisse im Hinblick auf das Geschlecht (vgl. Unterabschnitt 5.1.2) auf nur wenigen Studien.

6.3 Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis

Aus den Ergebnissen lassen sich differenzierte Handlungsempfehlungen sowohl für politische Akteur:innen als auch für die betriebliche Praxis ableiten. Auf politischer Ebene erscheint es zentral, Informationsasymmetrien im Ausbildungsmarkt systematisch zu reduzieren und die Vergleichbarkeit von Qualifikationsnachweisen zu verbessern. Dies kann durch eine stärkere Standardisierung schulischer Leistungsbewertungen, durch eine bundesweit einheitliche Zertifizierung berufsvorbereitender Maßnahmen sowie durch die institutionelle Aufwertung informell und non-formal erworbener Kompetenzen erfolgen. Da Bewerber:innen mit Migrationshintergrund nachweislich schlechtere Schulabschlüsse und Noten aufweisen, sollten hier verstärkt Förderprogramme durch die Institution Schule angeboten werden. In diesem Kontext sollten staatliche Interventionen im Übergang von Schule in Ausbildung gezielt ausgebaut werden, um ungleiche Ausgangsbedingungen frühzeitig abzufedern. Dazu zählen insbesondere schulische Förderangebote, Sprachfördermaßnahmen sowie der strukturierte Ausbau von Praktikums- und Einstiegsqualifizierungsformaten, die zugleich den Zugang zu betrieblichen Netzwerken erleichtern. Insgesamt sollte die Relevanz von berufsvorbereitenden Maßnahmen stärker berücksichtigt werden. Vor dem Hintergrund sich wandelnder migrations- und arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen ist zudem eine kontinuierliche, aktuelle Erhebung differenzierter Daten zum Zugang von Migrant:innen zur Berufsausbildung erforderlich, um politische Steuerungsinstrumente evidenzbasiert weiterzuentwickeln und bestehende Regelungen kritisch zu überprüfen.

Für die betriebliche Rekrutierungspraxis lassen sich weitere Empfehlungen formulieren. Grundsätzlich kann eine stärkere Formalisierung von Auswahlverfahren, etwa durch standardisierte Bewerbungsunterlagen, strukturierte Interviews und klar definierte Bewertungskriterien, dazu beitragen, subjektive Einschätzungen im Auswahlprozess zu begrenzen und Benachteiligungen zu reduzieren. Limitierende Faktoren auf betrieblicher Seite wie mangelnde Informationen, Ressourcen und Zeit der Personalverantwortlichen erschweren deren Einsatz allerdings (Krug von Nidda & Söhn, 2022). Imdorf (2010b) schlägt zudem teilnehmende Beobachtungen durch objektive dritte Personen in der Personalauswahl vor. Zudem erscheint eine gezielte Sensibilisierung von Personalverantwortlichen für implizite Entscheidungsmechanismen sinnvoll, insbesondere im Hinblick auf zeitliche und organisatorische Restriktionen, unter denen Auswahlentscheidungen häufig getroffen werden. Des Weiteren kommt betrieblichen Lern- und Erprobungsgelegenheiten wie Praktika, Einstiegsqualifizierungen oder ausbildungsbegleitenden Fördermaßnahmen eine zentrale Bedeutung zu, da sie sowohl den Erwerb beruflicher Kompetenzen fördern als auch Unsicherheiten im Auswahlprozess abbauen können. Schließlich zeigen die Ergebnisse, dass positive betriebliche Erfahrungen mit Auszubildenden aus ethnisch benachteiligten Gruppen langfristig zu einer Öffnung betrieblicher Rekrutierungspraxis beitragen können, sodass kontinuierliche, erfahrungsbasierte Ansätze ein wichtiger Hebel zur Reduktion ethnischer Benachteiligung im Ausbildungsmarkt sind.

7 Fazit

Dieser Beitrag adressierte das Desiderat, einen Überblick über relevante Einflussfaktoren ethnischer Diskriminierung im Zugang zur Berufsausbildung anhand einer systematischen Analyse der aktuellen Literaturlage zu geben. Die Ergebnisse präsentieren einen Überblick über diverse Faktoren (u. a. kulturelles und soziales Kapital, Geschlecht, Branche), die den Zugang zur Berufsausbildung beeinflussen, und deren Zusammenwirken. Präferenzbasierte und statistische Diskriminierung beeinflussen hierbei die Bewertung der individuellen Passung mit den betrieblichen Welten negativ. Das hergeleitete analytische Modell verknüpft Bourdieus (1983) Konzept des kulturellen Kapitals mit Theorien statistischer und präferenzbasierter Diskriminierung (Arrow, 1973; Becker, 1971; Phelps, 1972) sowie dem 3-Welten-Modell von Imdorf (2010c) und gibt anhand der analysierten empirischen Studien Einsichten in Mechanismen und Bewertungslogiken in der betrieblichen Auswahl von Auszubildenden. Die Analyse zeigt ein Forschungsdefizit im Bereich der Analyse ethnischer Diskriminierungsprozesse in betrieblichen Auswahlverfahren auf. Die empirische Evidenz bezüglich der Wirkungsmechanismen der einzelnen Einflussfaktoren auf der Makroebene sowie der Wechselwirkungen dieser mit anderen Ebenen ist unzureichend und bedarf weiterer Untersuchungen. Um langfristig gleiche Zugangschancen zur dualen Berufsausbildung in Deutschland sicherzustellen, ist zuletzt die Integration wissenschaftlicher Erkenntnisse in die betriebliche Praxis erforderlich.

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2021a). *Diskriminierungsformen*. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2021b). *Was ist Diskriminierung?*

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/was-ist-diskriminierung-node.html>

Arrow, K. J. (1973). The Theory of Discrimination. In O. Ashenfelder & A. Rees (Hrsg.), *Discrimination in Labor Markets* (S. 3–33). Princeton University Press.

Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination* (2. Aufl.). University of Chicago Press.

Beicht, U. (2015). *Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung Überblick über Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten zehn Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien und der BA/BIBB-Bewerberbefragungen*. Bundesinstitut für Berufsbildung.

Beicht, U. & Walden, G. (2014). Chancennachteile von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in berufliche Ausbildung: Welche Rolle spielt die soziale Herkunft? *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 110(2), 188–215. <https://doi.org/10.25162/zbw-2014-0012>

Beicht, U. & Walden, G. (2019). *Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung* (1. Aufl.). B. Budrich.

Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt* (Bd. 2, S. 183–198).

Bundesagentur für Arbeit (2025). *Situation am Ausbildungsmarkt 2024/25 – Weniger gemeldete Bewerberinnen und Bewerber in Ausbildung*.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2023). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (1. Aufl.). Bundesinstitut für Berufsbildung.

De Vaus, D. A. (2001). *Research design in social research* (Reprinted). Sage.

Diehl, C., Friedrich, M. & Hall, A. (2009). Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. *Zeitschrift Für Soziologie*, 38(1), 48–67. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2009-0103>

Eberhard, V. (2012). *Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung: Ein ressourcen-theoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern*. Bertelsmann.

Enggruber, R. & Rützel, J. (2015). *Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund: Eine repräsentative Befragung von Betrieben*. <https://doi.org/10.11586/2017010>

Gerholz, K.-H. (2022). Berufliche Bildung. In H. Reinders, D. Bergs-Winkels, A. Prochnow & I. Post (Hrsg.), *Empirische Bildungsforschung: Eine elementare Einführung* (S. 87–106). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-27277-7>

Granato, M. (2013). Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt: Die (Re-)Produktion ethnischer Ungleichheit in der beruflichen Ausbildung. *Sozialer Fortschritt*, 62(1), 14–23. <https://doi.org/10.3790/sfo.62.1.14>

Heinemann, L. (2022). Berufliche Bildung. In U. Bauer, U. H. Bittlingmayer & A. Scherr (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie. Band 2 / Ullrich Bauer, Uwe H. Bittlingmayer, Albert Scherr (Hrsg.)* (2. Aufl., S. 813–837). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30903-9>

Hufnagl, J. (2024). Intersectional Discrimination in the Transition to Vocational Education and Training. Exploring Gender Differences in Perceived Racial Discrimination. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 56 (1-2), 1–18. <https://doi.org/10.1026/0049-8637/a000289>

Imdorf, C. (2010a). Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. In U. Hormel & A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse* (1. Aufl, S. 197–219). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Imdorf, C. (2010b). Emotions in the Hiring Procedure: How ‘Gut Feelings’ Rationalize Personnel Selection Decisions. In B. Sieben & Å. Wettergren (Hrsg.), *Emotionalizing Organizations and Organizing Emotions* (S. 84–105). Palgrave Macmillan UK.
https://doi.org/10.1057/9780230289895_5

Imdorf, C. (2010c). Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrant*innen bei der Lehrlingsselektion. In H.-H. Krüger, U. Rabe-Kleberg, R.-T. Kramer & J. Budde (Hrsg.), *Bildungsungleichheit revisited: Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule* (1. Aufl., S. 259–274). VS, Verl. für Sozialwiss.

Imdorf, C. (2017). Diskriminierung in der beruflichen Bildung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 353–366). Springer VS.

Koopmans, R. (2023). *Die Asyl-Lotterie Eine Bilanz der Flüchtlingspolitik von 2015 bis zum Ukraine-Krieg* (1. Aufl.). C.H.Beck.

Koopmans, R., Veit, S. & Yemane, R. (2018). *Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung* (Diskussionspapier 104; S. 1–49). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Krug von Nidda, S. (2019). Welchen Einfluss haben betriebliche Selektionskriterien auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP*, 2019(48), 25–29.

Krug von Nidda, S. & Söhn, J. (2022). *Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund: Benachteiligung in betrieblichen Rekrutierungsprozessen vermeiden—Anregungen für Personalverantwortliche*. 258, 1–46.

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review* 62(4), 659–661.

Scherr, A. & Gründer, R. (2011). *Toleriert und benachteiligt Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald Ergebnisse einer Umfrage unter Ausbildungsbetrieben 2011*. 1–35.

Scherr, A., Janz, C. & Müller, S. (2013). *Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung: Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung*. 24(2), 245–270.

Scherr, A., Janz, C. & Müller, S. (2015a). *Diskriminierung in der beruflichen Bildung: Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden*. Springer VS.

Scherr, A., Janz, C. & Müller, S. (2015b). Einleitung: Ausmaß, Formen und Ursachen der Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze. In A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung: Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf* (S. 9–32). Beltz Juventa.

Schneider, J. & Weinmann, M. (2015). Diskriminierung türkischstämmiger Jugendlicher in der Bewerbungsphase. In A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung: Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf* (S. 115–143). Beltz Juventa.

Schneider, J., Yemane, R. & Weinmann, M. (2014). *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven* [Forschungsbericht]. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration SVR.

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

Seibert, H. (2015). Ausbildungschancen von Jugendlichen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit in mittleren und großen Unternehmen. In A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung: Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf* (S. 143–169). Beltz Juventa.

Skrobanek, J. (2007). *Junge Migrantinnen und Migranten auf dem Weg in die Ausbildung: Ungleiche Platzierung durch Diskriminierung?* 18(2), 113–138.

Söhn, J. (2020). Why companies prefer applicants from non-immigrant families: Investigating access to vocational training among low-qualified adolescents with an interlinked firm-applicant survey. *Empirical Res Voc Ed Train*, 2020(4), 1–22.

Weeden, K. A., Kim, Y.-M., Di Carlo, M. & Grusky, D. B. (2007). Social Class and Earnings Inequality. *American Behavioral Scientist*, 50(5), 702–736.
<https://doi.org/10.1177/0002764206295015>

Zitieren dieses Beitrags (23.04.2026)

Hufnagl, J., Weber, S. & Annen, S. (2026). Ethnische Diskriminierung beim Zugang zur dualen Berufsausbildung: Eine systematische Analyse. In K. Heinrichs, I. Hotarek & S. Albert (Hrsg.), *bwp@ Spezial PH-AT3: Diversität in der beruflichen Bildung: Forschung, Entwicklung, Praxis – Beiträge zum 3. Symposium 2025* (S. 1–22).
https://www.bwpat.de/spezial-ph-at3/hufnagl_etal_spezial-ph-at3.pdf

Autorinnen



JULIA HUFNAGL, MSc

Universität Bamberg, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik

Kärntenstraße 7, D-96052 Bamberg

julia.hufnagl@uni-bamberg.de

<https://www.uni-bamberg.de/wipaed-ls/>



SELINA WEBER

Universität Bamberg, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik

Kärntenstraße 7, D-96052 Bamberg

<https://www.uni-bamberg.de/wipaed-ls/>



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ SILVIA ANNEN

Universität Bamberg, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik

Kärntenstraße 7, D-96052 Bamberg

silvia.annen@uni-bamberg.de

<https://www.uni-bamberg.de/wipaed-ls/>