



Gleiche Chancen für alle?

Wie Menschen mit Migrationshintergrund
den Arbeitsmarkt in Deutschland
erleben.

Inhalt

Status Quo	01
Ergebnisse der Umfrage	05
Chancen im Bewerbungsprozess	06
Diskriminierende Faktoren	08
Leistungsvergleich	10
Maßnahmen	12
Ein Ausblick in die Zukunft	14

Status Quo

So werden Menschen mit
Migrationshintergrund in
Deutschland immer noch bei der
Jobsuche diskriminiert

Während dies für einige Menschen hierzulande undenkbar scheinen mag, ist es für rund ein Drittel der deutschen Bevölkerung Realität. Wie schwierig es in Deutschland sein kann, als Mensch mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund, einen Job zu bekommen, soll im Rahmen dieses Whitepapers aufgezeigt werden. Dazu hat Indeed in Kooperation mit dem Markt- und Meinungsforschungsinstitut YouGov 502 Menschen mit Migrationshintergrund zur Diskriminierung bei der Jobsuche und im Bewerbungsprozess befragt.

Die Gesetzeslage in Deutschland und Europa

In der Europäischen Union legt der Artikel 21 der Charta der Grundrechte das Recht auf Nichtdiskriminierung fest und verbietet die Ungleichbehandlung unter anderem wegen der "Rasse", der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung. Das bedeutet, dass Diskriminierung seit Dezember 2000 in allen europäischen Mitgliedsstaaten per Gesetz verboten ist.

Zusätzlich legt der Paragraph 1 des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) das Ziel fest, Benachteiligungen aus Gründen der "Rasse" oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das soll sowohl für Bewerbungen und Auswahlkriterien als auch für die Arbeitsbedingungen Anwendung finden. Das AGG ist im Juni 2006

in Kraft getreten. Dass es aber besonders in Bezug auf die Zugangschancen für Bewerber*innen mit Migrationshintergrund weiterhin zu Diskriminierung kommt, belegen die aktuellen Zahlen der Beratung der Antidiskriminierungsstelle sowie diverse Studien.¹

An die Antidiskriminierungsstelle können sich Menschen wenden, die Diskriminierung jeglicher Art erfahren – sei es aufgrund von Alter, Behinderung, Geschlecht, Religion, sexueller Identität oder Herkunft. Über die letzten Jahre sind die Zahlen der Beratungssuchenden deutlich gestiegen: 2020 waren es 6.383, fast 3.000 mehr als im Vorjahr. Alleine 1.904 Anfragen standen dabei im Zusammenhang mit der Corona-Krise. Noch mehr Anfragen erreichte die Beratungsstelle jedoch wegen Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder aufgrund der ethnischen Herkunft: Insgesamt 2.101 Anfragen – 79 Prozent mehr als im Vorjahr. Jede vierte Diskriminierungserfahrung ist dabei im Arbeitsleben widerfahren.²

Der aktuelle Forschungsstand zu Arbeitsmarktnachteilen von Personen mit Migrationshintergrund

In der Forschung dominieren zwei methodische Ansätze, um Erklärungen für die Arbeitsmarktnachteile von Menschen mit Migrationshintergrund zu erklären. Einerseits basieren die Studien auf Bevölkerungsbefragungen und Analysen von amtlichen Statistiken. Auf der anderen Seite gibt es eine Vielzahl von experimentellen Studien, bei denen fiktive Bewerbungen an Arbeitgeber*innen verschickt werden und die Herkunft der Bewerbenden variiert wird. Merkmale wie Bildungsstand und

Berufserfahrung werden konstant gehalten. Diese sogenannten Korrespondenzteststudien zeigen ausnahmslos, dass Diskriminierung bei der Bewerbung nach wie vor zum Alltag gehört.

Die Berliner Soziologen Ruud Koopmanns, Susanne Veit und Ruta Yemane vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) haben 2018 eine Korrespondenzteststudie zu ethnischen Hierarchien in der Bewerberauswahl durchgeführt und dafür 7.500 fiktive Bewerbungen an reale Stellenausschreibungen in acht Berufen verschickt – Religion, Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, das phänotypische Erscheinungsbild und einige andere Merkmale wie Geschlecht oder Notendurchschnitt wurden verändert. Das Ergebnis der Studie zeigt nicht nur, dass Bewerbende mit Migrationshintergrund diskriminiert werden, sondern auch, dass das Ausmaß der Diskriminierung eindeutig zwischen den Herkunftsgruppen variiert: Demnach haben afroamerikanische und muslimische Bewerber*innen signifikante Diskriminierung erfahren, während sich die Diskriminierung bei Menschen mit Migrationshintergrund in West- und Südeuropa sowie Ostasien in Grenzen hält.³

Ein Jahr später führte die European Union Agency for Fundamental Rights eine Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung unter dem Thema "Als Schwarzer in der EU leben" durch. Demnach fühlte sich jeder vierte Befragte in den letzten fünf Jahren vor der Erhebung auf der Suche nach einem Arbeitsplatz aus rassistischen Gründen diskriminiert, 82 Prozent glaubten, dass die Hautfarbe oder das Erscheinungsbild der Hauptgrund für die Diskriminierung sei.⁴



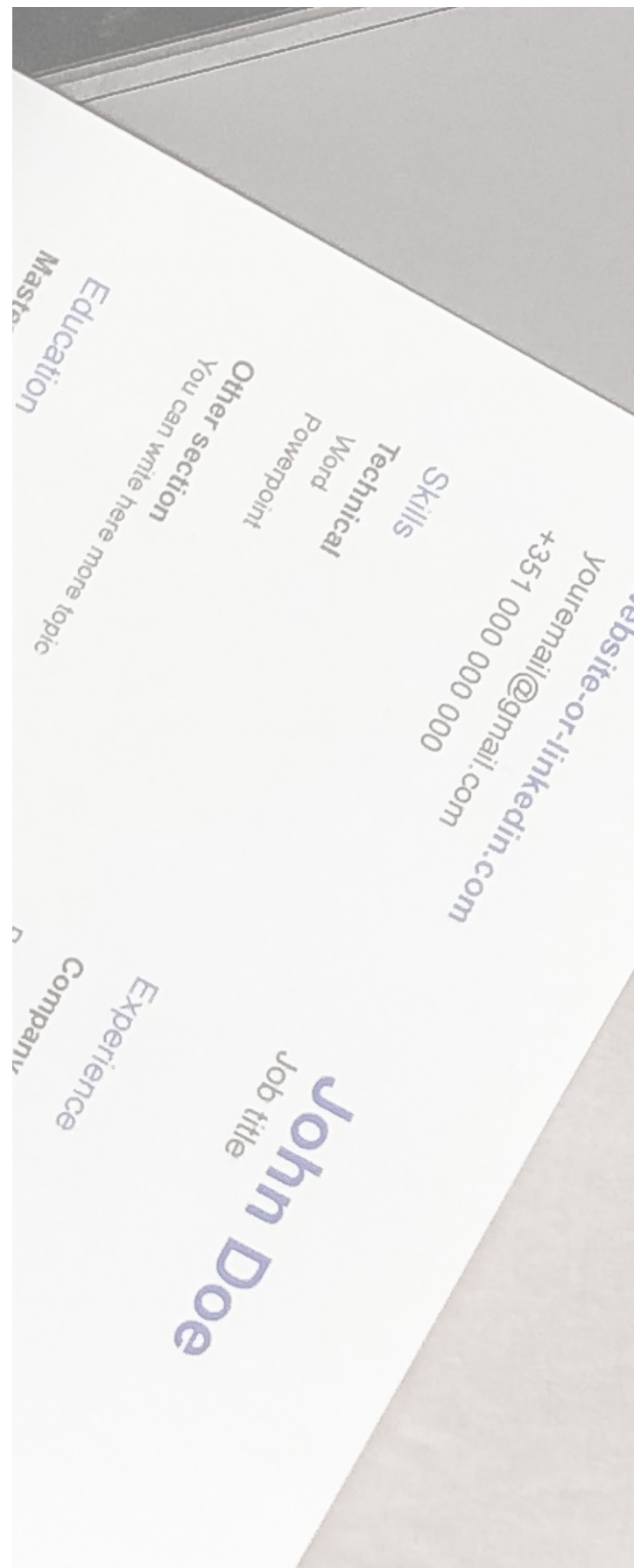
Durch den demografischen Wandel verschärft sich der Fachkräftemangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt immer weiter. Arbeitsmarktexperten sind sich einig, dass der Fachkräftebedarf der nächsten Jahre und Jahrzehnte nur mit Einwanderern aus der EU und Drittstaaten gedeckt werden kann. So kam eine Studie vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung zu dem Ergebnis, dass Deutschland einen Einwanderungsbedarf von jährlich mindestens 260.000 Menschen hat.⁵ Die Diskriminierung von Bewerbenden mit Migrationshintergrund ist demnach besonders fatal.

Aus welchen Gründen diskriminieren Arbeitgebernde?

Es gibt zwei verschiedene Arten von Arbeitsmarktdiskriminierung. Zum einen die Diskriminierung aufgrund von persönlicher Abneigung gegen Angehörige bestimmter Gruppen. Das bedeutet, dass Personalentscheider*innen teilweise qualifizierte Bewerber*innen nur ablehnen, weil ihnen beispielsweise die Hautfarbe nicht passt.⁶

Auf der anderen Seite steht die Diskriminierung aufgrund von Annahmen der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit von Gruppen. So werden Bewerbende mit Migrationshintergrund abgelehnt, weil die Arbeitgebenden die Ansicht vertreten, dass Menschen mit Migrationshintergrund allgemein schlechter qualifiziert sind als weiß-gelesene Bewerber*innen. Die Analysen des WZB (2018) zeigten allerdings, dass kulturelle Distanzen eher aus der persönlichen Abneigung gegen Angehörige bestimmter Gruppen resultieren.³

Um gegen die Praktiken der Diskriminierung bei der Jobsuche und Bewerbung vorzugehen, können Betroffene gegen die Unternehmen klagen. Oder Unternehmen werden dahingehend sensibilisiert, die Entscheidungen nach der Qualifikation der Bewerbenden zu treffen und nicht nach ihrem Aussehen, der Religion oder ihrer bzw. der Herkunft der Eltern. So werden in den USA seit geraumer Zeit nur noch anonymisierte Lebensläufe akzeptiert: Ohne Angaben zu Geschlecht, Familienstand, Religion und Alter sowie ohne ein Bewerbungsfoto. Die Jobplattform Indeed wollte nun herausfinden, wie Menschen mit Migrationshintergrund die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt einschätzen und was ihrer Meinung nach Methoden wären, Diskriminierung bei der Jobsuche einzudämmen.



Ergebnisse der Umfrage

Zusammen mit dem Markt- und Meinungsforschungsinstitut YouGov führte Indeed zwischen dem 12. und 17. Mai 2021 eine Online-Umfrage durch. Es nahmen 502 erwerbstätige Menschen mit Migrationshintergrund teil.

Der Großteil der Befragten wurde in Deutschland geboren (37 Prozent) oder lebt schon länger als 15 Jahre (48 Prozent) in der Bundesrepublik. Lediglich neun Prozent der Teilnehmenden gab an, weniger als zehn Jahre in Deutschland zu leben. Dabei sind die Befragten bzw. ihre Familie oder Vorfahren vorwiegend aus Europa (55 Prozent) eingewandert. Weitere 17 Prozent haben Ursprünge aus dem Nahen Osten inklusive Türkei sowie 12 Prozent einen asiatischen Migrationshintergrund.

Chancen im Bewerbungsprozess

Die Frage, ob die Befragten das Gefühl haben, bei der Bewerbung für einen Job als Mensch mit Migrationshintergrund diskriminiert zu werden, beantworteten insgesamt 41 Prozent mit einem klaren Ja. Weitere 12 Prozent haben das Gefühl, selten diskriminiert zu werden. Dagegen haben 37 Prozent nicht den Eindruck, bei der Jobsuche diskriminiert zu werden.

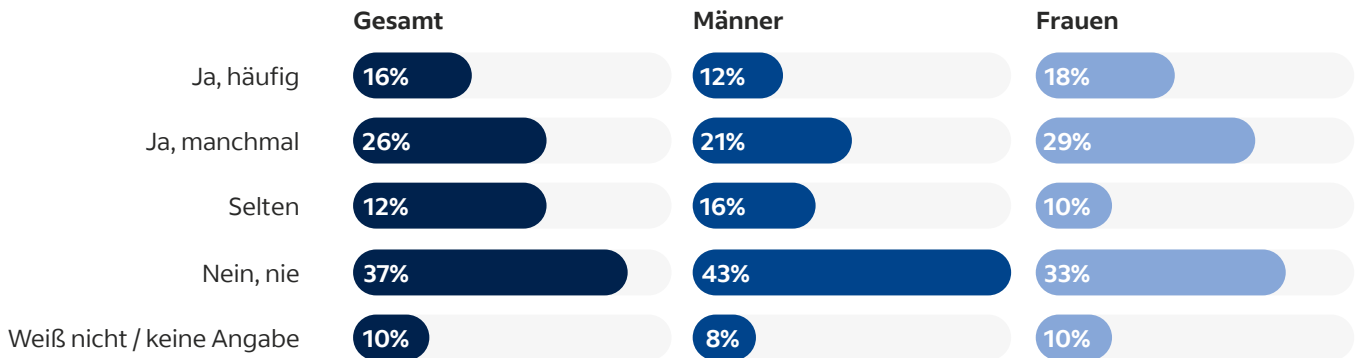
Dieser persönliche Eindruck bzw. die Erfahrungen fallen bei den Geschlechtern jedoch unterschiedlich aus: Während bei den Männern sich rund ein Drittel öfter diskriminiert fühlt, sind es bei den Frauen bereits 47 Prozent.

WÄHREND SICH BEI DEN MÄNNERN RUND EIN DRITTEL DISKRIMINIERT FÜHLT, SIND ES BEI DEN FRAUEN FAST DIE HÄLFTE

Daneben unterscheidet sich auch die wahrgenommene Diskriminierung bei den Befragten je nach Altersgruppe. So fühlen sich bei den 18- bis 24-Jährigen, den 25- bis 34-Jährigen und den 35- bis 44-Jährigen jeweils die Hälfte unfair behandelt. Bei den Älteren ist dieses Gefühl jedoch nicht mehr so ausgeprägt: Bei den 45- bis 54-Jährigen fühlt sich ein Drittel diskriminiert, bei den über 55-Jährigen nur noch 19 Prozent.



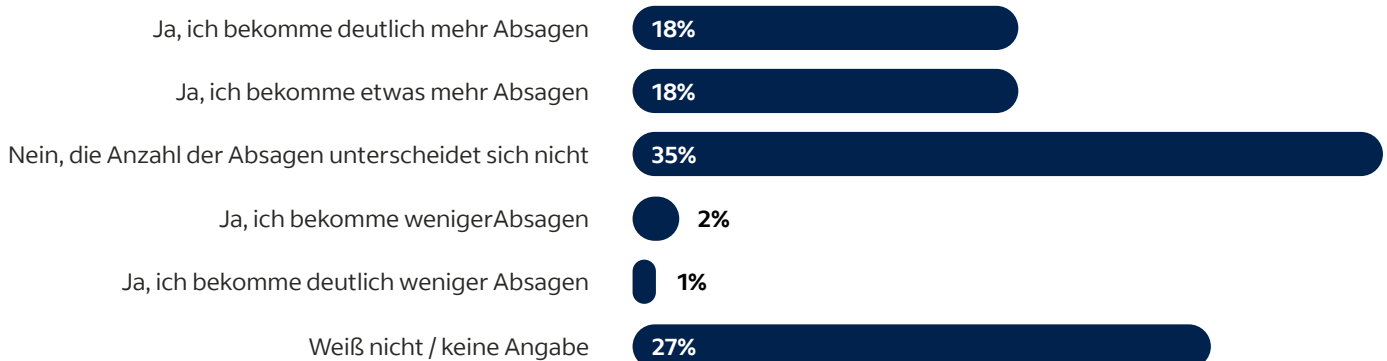
Haben Sie das Gefühl, bei der Bewerbung für einen Job als Mensch mit Migrationshintergrund diskriminiert zu werden?



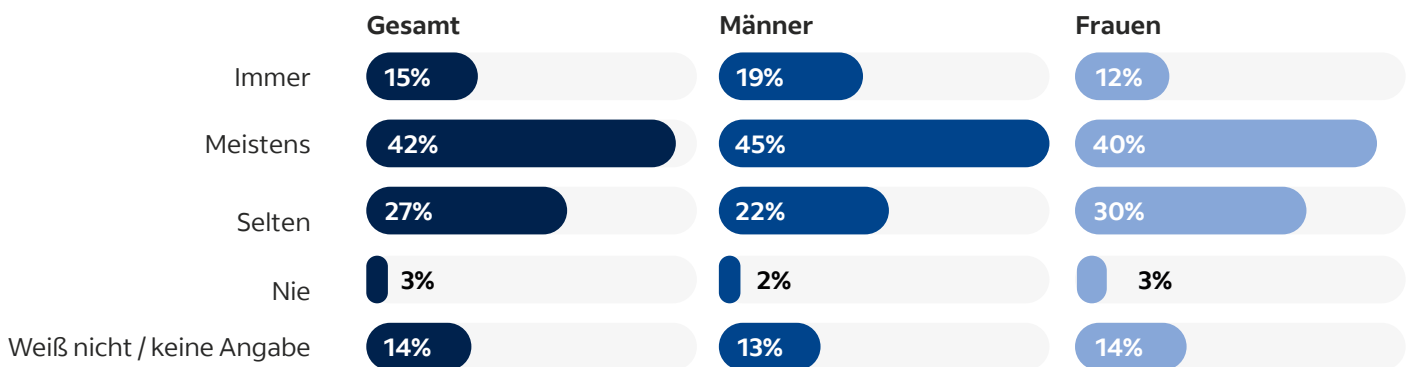
Das Gefühl, stärker auf Ablehnung zu stoßen, spiegelt sich auch in einem weiteren Aspekt wider. 35 Prozent haben demnach den Eindruck, dass sie deutlich bzw. etwas mehr Absagen erhalten als Menschen ohne Migrationshintergrund. Ebenfalls 35 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass ihre Herkunft keine Rolle bei der Anzahl der Absagen spielt. Dieser Auffassung sind mit 46 Prozent vor allem die über 55-Jährigen. Nur drei Prozent sind der Auffassung, dass sie weniger Ablehnungen bekommen.

NUR 15 PROZENT DER TEILNEHMENDEN SIND DER AUFFASSUNG, DASS SIE IMMER EINE FAIRE CHANCE IM BEWERBUNGSPROZESS ERHALTEN.

Haben Sie den Eindruck, dass sich die Anzahl der Absagen, die Sie im Bewerbungsprozess für Jobs bekommen, im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund unterscheidet?



Wie häufig haben Sie das Gefühl, in Bewerbungsprozessen eine faire Chance zu erhalten?



Neben der Anzahl an erhaltenen Absagen für einen Job spielt ebenso das Gefühl, beim Bewerbungsprozess eine faire Chance zu erhalten, eine Rolle. Demnach haben 29 Prozent der Befragten den Eindruck, dass sie selten bzw. nie fair behandelt werden. Weitere 42 Prozent empfinden, dass sie eine gerechte Chance bekommen.

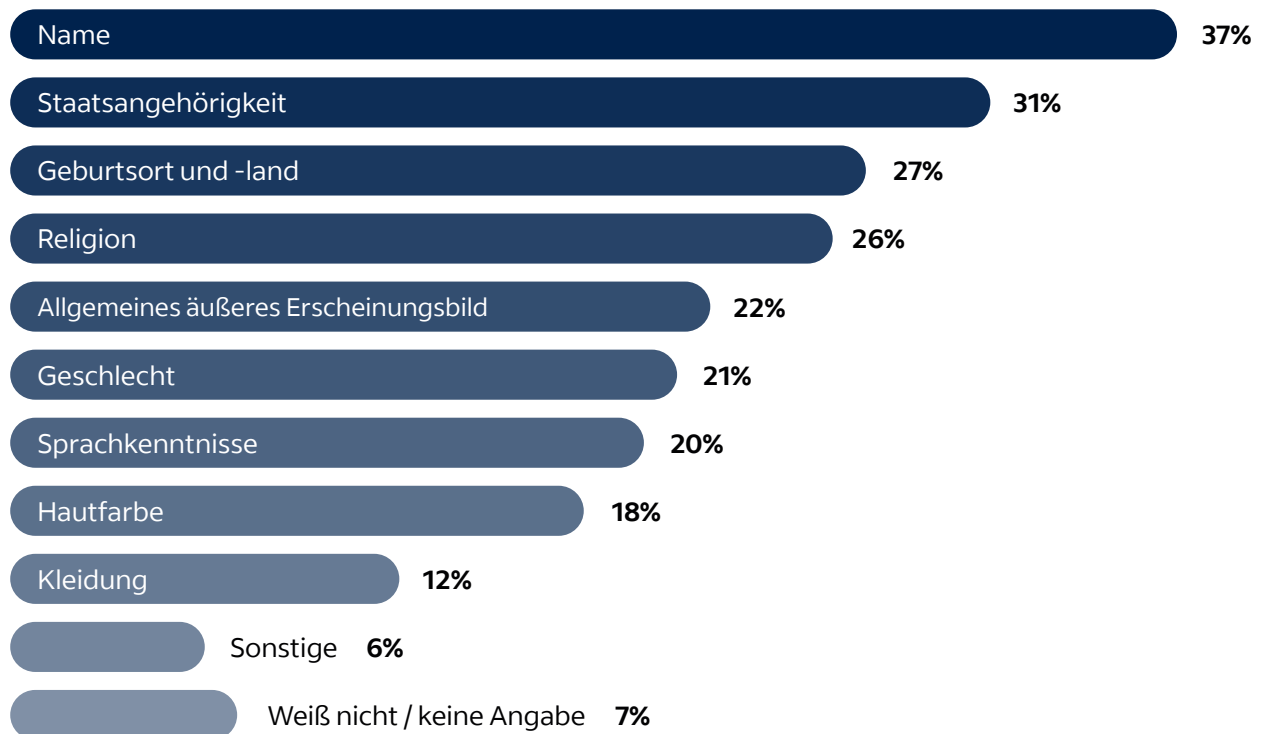
Auch hier unterscheiden sich die Eindrücke der Geschlechter: Bei den männlichen Befragten hat knapp ein Viertel (24 Prozent) selten oder nie das Gefühl, eine faire Chance zu erhalten. Bei den Frauen sind es bereits ein Drittel der Befragten.

Diskriminierende Faktoren

Menschen werden aufgrund ihrer persönlichen Merkmale bzw. Charakteristika diskriminiert. Laut den Befragten werden sie bei der Jobsuche bzw. im Bewerbungsprozess am häufigsten aufgrund ihres Namens benachteiligt. Dies gaben 37 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund an, die an der Umfrage teilnahmen. Auch die Staatsangehörigkeit (31 Prozent) sowie Geburtsort und -land (27 Prozent) spielen bei der Benachteiligung von Jobsuchenden mit Migrationshintergrund eine entscheidende Rolle. Ebenso nannten 26 Prozent der Befragten die Religion als diskriminierenden



Wegen welcher Faktoren fühlen Sie sich am häufigsten in Bewerbungsprozessen diskriminiert? (Mehrfachantworten möglich)



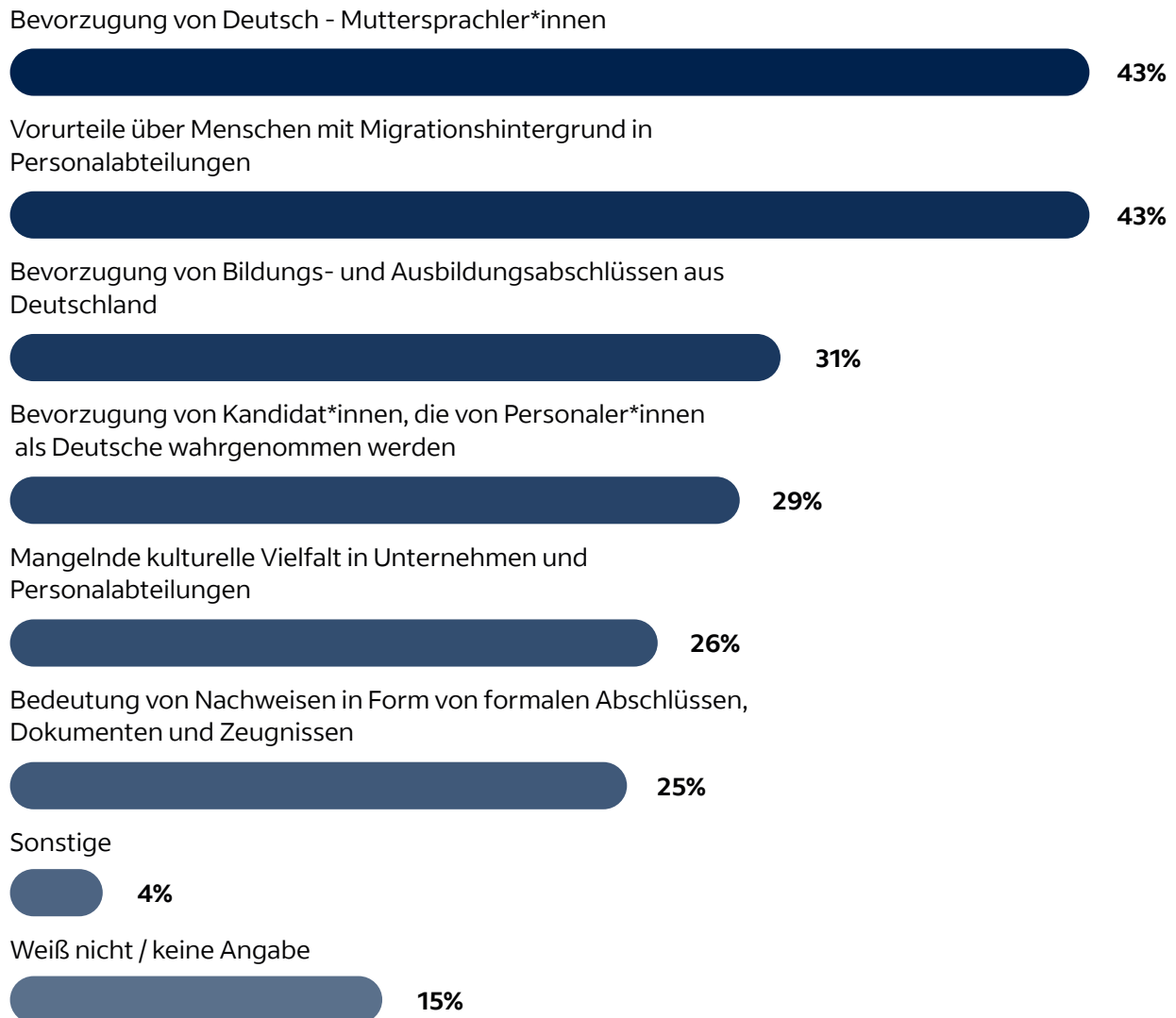
Faktor. Auch das allgemeine äußere Erscheinungsbild mit 22 Prozent, das Geschlecht mit 21 Prozent sowie die Sprachkenntnisse mit 20 Prozent sind relevante Kriterien.

Gefragt wurden die Teilnehmenden ebenfalls danach, welches aus ihrer Sicht die größten Hindernisse für Menschen mit Migrationshintergrund bei der Jobsuche sind. Am häufigsten nannten die Befragten hierbei mit jeweils 43 Prozent die Bevorzugung von Deutsch-Muttersprachler*innen sowie die Vorurteile gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund in den Personalabteilungen. Doch auch die Bevorzugung von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen aus Deutschland (31 Prozent) und von Kandidat*innen, die von Personalentscheider*innen als Deutsche wahrgenommen werden (29

Prozent) erschweren es Menschen mit Migrationshintergrund, bei der Jobsuche eine faire Chance zu erhalten. Daneben stellt die mangelnde kulturelle Vielfalt in Unternehmen und Personalabteilungen sowie die Bedeutung von Nachweisen in Form von formalen Abschlüssen, Dokumenten und Zeugnissen für viele Menschen mit Migrationshintergrund eine Hürde dar.



Was sind aus Ihrer Sicht die größten Hindernisse für Menschen mit Migrationshintergrund bei der Jobsuche? (Mehrfachantworten möglich)



Leistungsvergleich

Menschen mit Migrationshintergrund werden nicht nur bei der Jobsuche und im Bewerbungsprozess diskriminiert. Viele haben zusätzlich auch noch das Gefühl, für dieselbe Anerkennung mehr leisten zu müssen als Personen ohne Migrationshintergrund. Dem stimmten 37 Prozent der Befragten zu. Gleichzeitig haben 35 Prozent nicht den Eindruck, mehr leisten zu müssen.

Auffällig sind hier die Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den verschiedenen Altersgruppen: 41 Prozent der Frauen und nur 33 Prozent der Männer geben an, mehr für die gleiche Anerkennung arbeiten zu müssen.

Dies ist vor allem bei den 35- bis 44-Jährigen der Fall: Mehr als die Hälfte (52 Prozent) haben demnach das Gefühl, mehr Leistung erbringen zu müssen. Bei der Generation 55 plus sind es dagegen nur 20 Prozent.

Haben Sie das Gefühl, mehr im Arbeitsleben leisten zu müssen als Menschen ohne Migrationshintergrund, um dieselbe Anerkennung zu erhalten?

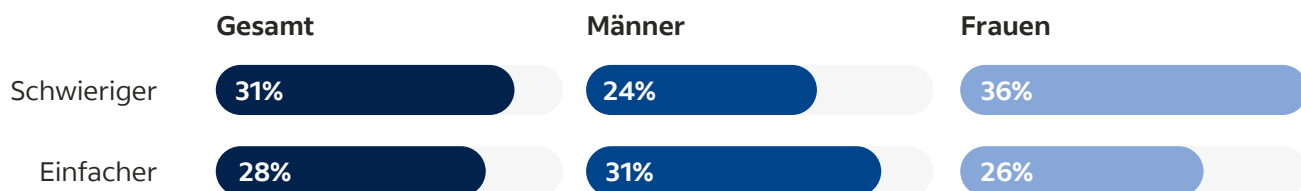


Bei der Frage, ob es für Menschen mit Migrationshintergrund in den letzten zehn Jahren einfacher oder schwieriger geworden ist, einen Job nach ihren Vorstellungen zu finden, sind sich die Befragten ebenso uneinig: 31 Prozent sind der Meinung, dass es schwieriger geworden ist. Dem gegenüber stehen 28 Prozent mit der Meinung, dass Menschen mit Migrationshintergrund es heute einfacher im Vergleich zu früher haben. Während über die Altersgruppen hier keine

Unterschiede festzustellen sind, fällt die Meinungsverschiedenheit bei Männern und Frauen deutlicher aus.

So sind 36 Prozent der Frauen der Meinung, dass es heute schwieriger ist an einen passenden Job zu kommen, bei den Männern sind nur knapp ein Viertel dieser Meinung. Ein Drittel der Männer findet, dass es einfacher ist, bei den Frauen beläuft sich der Anteil auf 26 Prozent.

Was meinen Sie, ist es für Menschen mit Migrationshintergrund in den letzten zehn Jahren einfacher oder schwieriger geworden, einen Job nach ihren Vorstellungen zu finden?

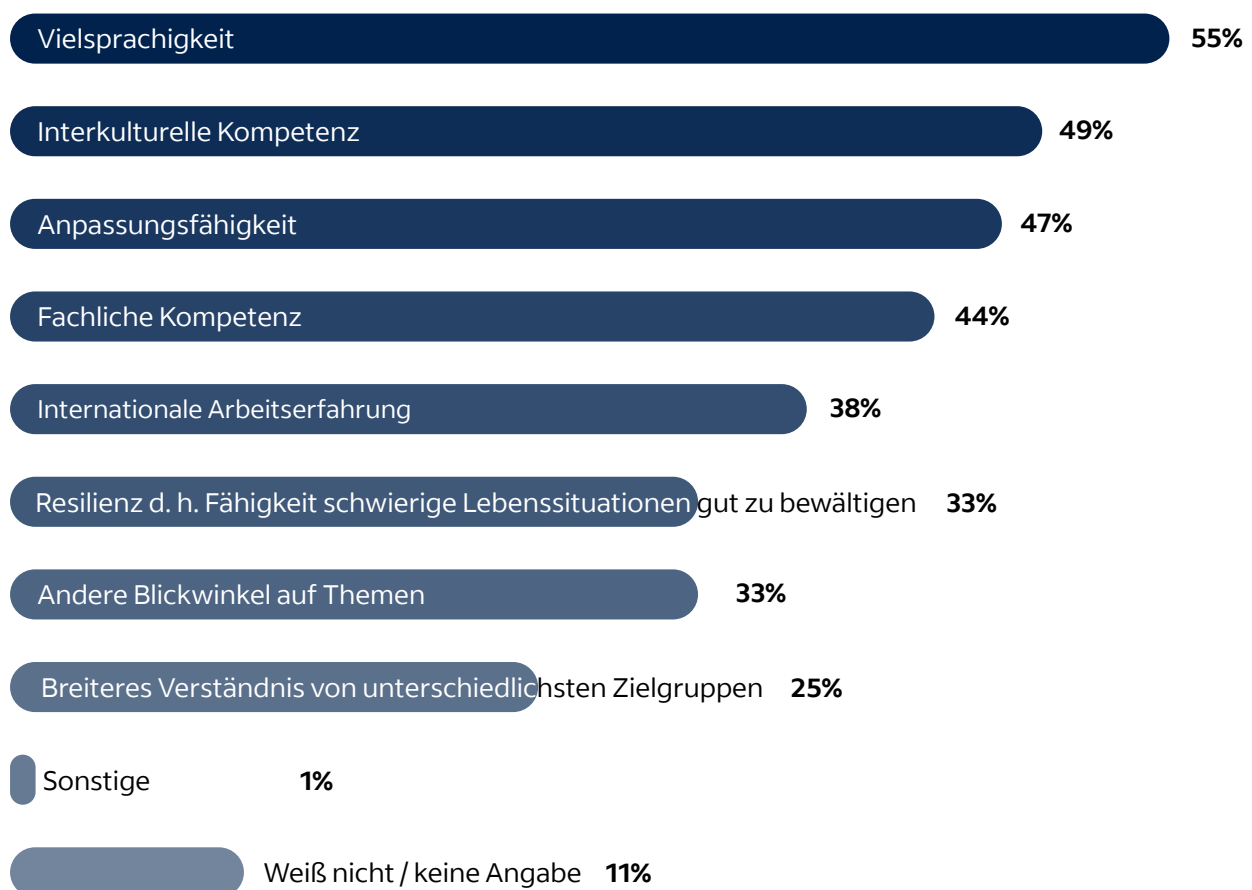


Maßnahmen

Wenn Unternehmen die Jobsuche für Kandidat*innen mit Migrationshintergrund schwieriger machen als für andere, gehen ihnen auch Potenziale verloren. Davon zeigen sich auch die Befragten überzeugt. So sind mehr als die Hälfte der Teilnehmenden der Meinung, dass vor allem Vielsprachigkeit sowie interkulturelle Kompetenzen (49 Prozent) stärker respektiert und angesehen werden sollten. Als ein weiterer Softskill sind 47 Prozent der Auffassung, dass

Anpassungsfähigkeit mehr wertgeschätzt werden sollte. Weitere Punkte sind die fachlichen Kompetenzen (44 Prozent), internationale Arbeitserfahrungen (38 Prozent), oder auch die Fähigkeit, schwierige Lebenssituationen gut zu bewältigen sowie eine andere Sichtweise auf die Dinge mitzubringen (jeweils 33 Prozent). Ebenso kann ein breiteres Verständnis von unterschiedlichsten Zielgruppen ein großer Vorteil von Menschen mit Migrationshintergrund sein. Diese Fähigkeit sollte laut einem Viertel der Befragten stärker wertgeschätzt werden.

Welche Fähigkeiten sollten Unternehmen aus Ihrer Sicht an Menschen mit Migrationshintergrund stärker wertschätzen? (Mehrfachantworten möglich)



Um Diskriminierung im Bewerbungsprozess zu vermeiden bzw. dagegen vorzugehen, können Arbeitgebende eine Reihe von Vorkehrungen treffen. Als am sinnvollsten werden dabei von den Befragten strukturierte Bewerbungsgespräche eingeschätzt, d.h. dass alle Kandidat*innen in der gleichen Reihenfolge dieselben Fragen beantworten. Auch Bewerbungen ohne persönliche Angaben wie Name, Geschlecht oder Nationalität werden als förderlich erachtet (je 35 Prozent).

Bewerbungen ohne Bild befürworten 34 Prozent der Befragten. Dies ist in den USA bereits seit einiger Zeit Standard: Enthält dort ein Lebenslauf ein Foto, wird dieser meist aussortiert. Weitere Maßnahmen sind Eignungsprüfungen auf Basis vergleichbarer objektiver Tests, sogenannten Assessments, die 31 Prozent begrüßen. Die Bewertung von Bewerbenden durch eine Gruppe anstatt durch Einzelpersonen wäre für 23 Prozent eine Verbesserung im Bewerbungsprozess.

Was wäre aus Ihrer Sicht sinnvoll, um Diskriminierung in Bewerbungsprozessen vorzubeugen?

Strukturierte Bewerbungsgespräche (alle Kandidat*innen beantworten die selben Fragen)



Bewerbungen ohne persönliche Angaben wie Name, Geschlecht, Nationalität



Bewerbungen ohne Bild



Eignungsprüfungen auf Basis vergleichbarer objektiver Testergebnisse (Assessment)



Bewertung der Bewerber*innen durch eine Gruppe statt Einzelpersonen



Einsatz von Algorithmen bei der Auswahl (z.B. Abgleich von Lebenslauf und Anforderungen in der Stellenanzeige)



Bewerbungen ohne Anschreiben



Sonstige



Weiß nicht / keine Angabe

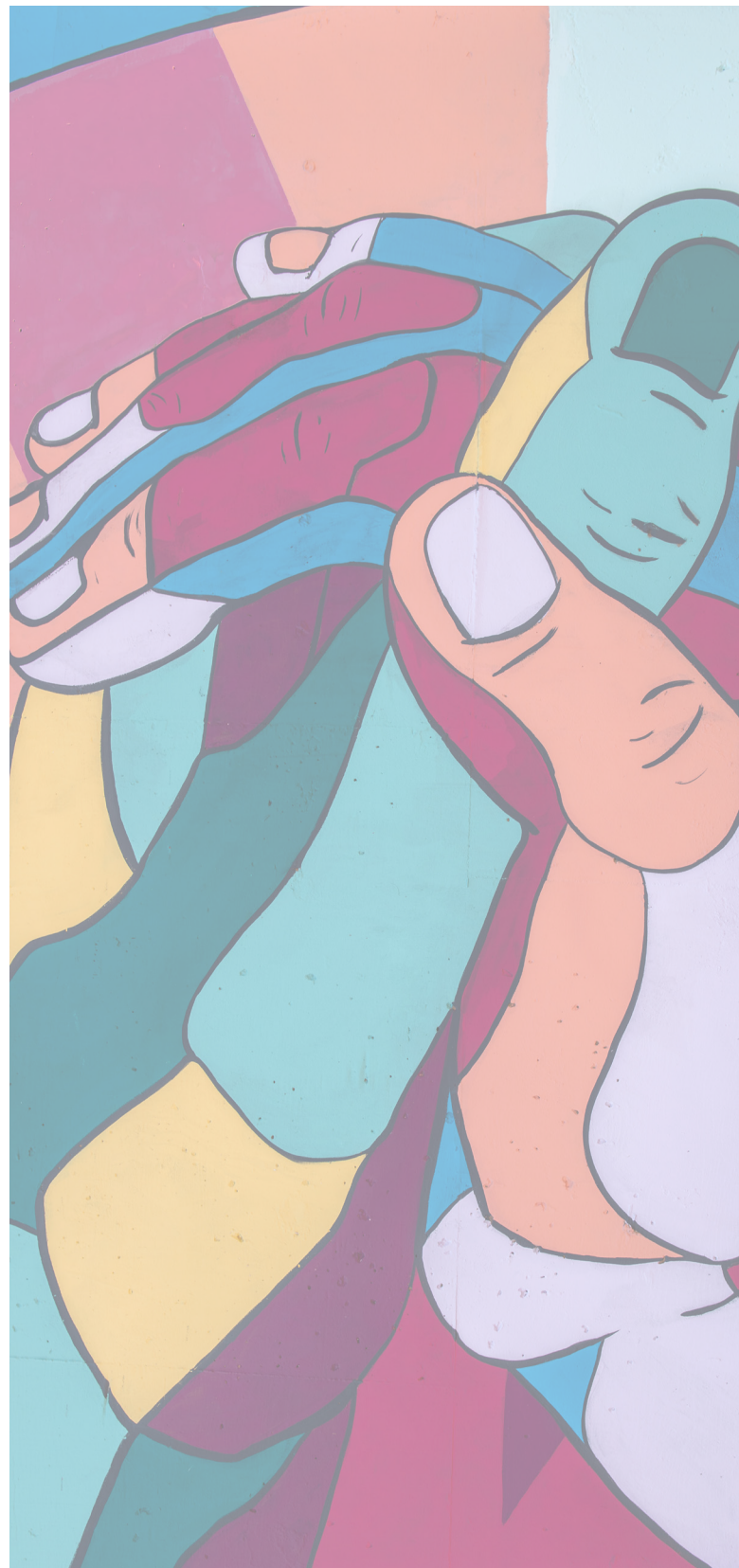


Ein Ausblick in die Zukunft

Menschen mit Migrationshintergrund erleben weiterhin keine Chancengleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Das zeigen die Umfrageergebnisse sehr deutlich.

Ein Versuch des Staates, Menschen mit Migrationshintergrund und Migrant*innen den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern, ist das 2012 in Kraft getretene „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“. Dieses Anerkennungsgesetz vereinheitlicht die Anerkennungsverfahren für Berufe auf Bundesebene. Es gilt für mehr als 600 Berufe, sodass beispielsweise Handwerksbetriebe, Krankenhäuser oder Pflegeeinrichtungen, die auf internationale Fachkräfte angewiesen sind, davon profitieren können. In der Praxis umgesetzt werden kann dieses Gesetz aber selbstverständlich nur, wenn sich Arbeitgebende auch darauf einlassen und Bewerbende mit Migrationshintergrund tatsächlich einstellen.⁷

In Deutschland leben rund 21 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund und mehr als 11 Millionen Menschen mit einer anderen Staatsbürgerschaft als der deutschen. Beide Gruppen zusammen machen fast ein Drittel der Einwohner Deutschlands und somit einen wesentlichen Teil der erwerbstätigen Bevölkerung aus. In Anbetracht dieser Tatsachen ist es überraschend, dass sich Arbeitgeber nicht schon längst noch stärker für Chancengleichheit einsetzen und ihren gesamten Bewerbungsprozess so inklusiv wie möglich ausgestalten.



Die Befragung zeigt vor allem auf, dass die Intersektionalität eine große Herausforderung darstellt. Weibliche Erwerbstätige mit Migrationshintergrund nehmen noch deutlich häufiger eine Diskriminierung in Bewerbungsprozessen wahr. Dieser Befund ist konsistent für alle gestellten Fragen in dieser Umfrage. Eine Sensibilisierung von Arbeitgebern für diese Problematik und eine Überprüfung der Bewerbungsprozesse in dieser Hinsicht ist dringend geboten.

Alles in allem werden Gesetze alleine nicht ausreichen, um für Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu sorgen. Gesetze wie das AGG oder das Anerkennungsgesetz sind wichtige Schritte gegen Diskriminierung. Trotzdem können Arbeitgeber diese Gesetze umgehen. Besonders im Bewerbungsprozess haben es Menschen mit Migrationshintergrund weiterhin schwerer als Jobsuchende ohne Migrationshintergrund – selbst wenn sie dieselben Qualifikationen und Erfahrungen wie ihre Konkurrent*innen vorweisen können.

Tipps vom Recruiting-Experten Norman Mauer von Indeed

“Um einen möglichst inklusiven Bewerbungsprozess zu gewährleisten, ist eine klare Definition der Anforderungen für die offenen Stellen essenziell.

So kann von Anfang an verhindert werden, dass Persönlichkeitsattribute oder die Herkunft der Kandidat*innen im Entscheidungsprozess eine zu große Rolle spielen. Häufig haben sich gewisse Anforderungen an den Werdegang von Bewerbenden eingeschlichen, die für

den tatsächlichen Arbeitsalltag gar nicht von Bedeutung sind.

Weiterhin kann ein standardisierter Bewerbungsprozess dafür sorgen, dass alle Kandidaten dieselben Bedingungen erhalten, um ihre Eignung für den Job unter Beweis zu stellen. Dafür ist es sinnvoll, sich an bekannten und etablierten Qualitätsstandards für die berufsbezogene Eignungsdiagnostik wie der DIN-Norm 33430, zu orientieren und mit den eigenen Prozessen abzugleichen.”

EIN INKLUSIVER BEWERBUNGS- PROZESS ERFORDERT EINE KLARE DEFINITION DER JOB- ANFORDERUNGEN



Norman Mauer
Senior Recruitment Evangelist
Indeed Deutschland

Quellen:

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

2. Jahresbericht 2020 der Antidiskriminierungsstelle

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2020.pdf?__blob=publicationFile&v=2

<https://inarbeit.inqa.de/DE/Informieren/Diversity-Management/Diskriminierung-von-Menschen-mit-Migrationshintergrund/diskriminierung-von-menschen-mit-migrationshintergrund.html>

3. R. Koopmans, S. Veit, R. Yemane:

„Ethnische Hierarchien in der Bewerberwahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung“. WZB-Discussion Paper SP VI 2018-104, Mai 2018.
<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>

4. European Union Agency for Fundamental Rights, Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung Als Schwarzer in der EU leben : Zusammenfassung

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a800fc5f-25fa-11ea-af81-01aa75ed71a1/language-de/format-PDF>

5. Institut für Arbeitsmarktforschung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/februar/deutscher-arbeitsmarkt-auf-aussereuropaeische-zuwanderung-angewiesen/>

6. Gerald Wagner, FAZ

<https://www.faz.net/aktuell/wissen/geist-soziales/migranten-auf-dem-arbeitsmarkt-rational-diskriminieren-15723062.html>

7. Anerkennungsgesetz – Bundesministerium für Bildung und Forschung

<https://www.bmbf.de/de/erkennung-auslaendischer-berufsqualifikationen-1091.html>
<https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/erkennungsgesetz.php#>

