

Doppelte Hürde

Wie Migrationshintergrund und Vorstrafe die Jobsuche blockieren

Schon kleine Vorstrafen können Bewerbern langfristig die Berufsperspektiven verbauen. Mit einem türkischen Namen wird die Jobsuche noch schwieriger. Das zeigt Marcel Knobloch in einem Feldexperiment. Selbst ein geringfügiges Delikt kann langfristige Folgen haben – für die Bewerber und für die Gesellschaft.

Marcel Knobloch

Kriminalität ist ein geschlechtsspezifisches Phänomen: Der Großteil der Straftaten wird von Männern begangen. Im Jahr 2024 wurden in Deutschland etwa 515.000 von Männern verübte Straftaten gemeldet – dagegen „nur“ 116.000 von Frauen. Noch deutlicher ist der Geschlechterunterschied bei den Freiheitsstrafen: Von rund 40.000 Strafgefangenen in Deutschland waren 2024 etwa 38.000 Männer, zeigen Daten des Statistischen Bundesamts.

Die hohe Zahl männlicher Straftäter wirft Fragen nach den sozialen Ursachen auf, aber auch nach den Folgen einer strafrechtlichen Verurteilung für Männer, insbesondere für ihre Berufslaufbahn. Zahlreiche Studien aus den USA und einigen europäischen Ländern belegen, dass Vorstrafen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich beeinträchtigen. Das ist vor allem deshalb problematisch, weil Erwerbstätigkeit einer der wichtigsten Faktoren zur Prävention weiterer Straftaten ist.

Selbst einmalige geringfügige Vergehen haben langfristig negative Konsequenzen für die berufliche Laufbahn. Allerdings zeigt die bisherige internationale Forschung, dass sich Vorstrafen nicht auf alle gleich auswirken. Für die Untersuchung von Arbeitsmarktchancen im

Zusammenhang mit Kriminalität sind daher nicht nur die Vorstrafen selbst von Bedeutung, sondern auch weitere stigmatisierende Merkmale, wie etwa ein Migrationshintergrund. Dass Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt diskriminiert werden, wurde wiederholt nachgewiesen. Unklar ist jedoch, ob der potenzielle Effekt einer Vorstrafe noch verstärkt wird, wenn die Betroffenen einer ethnischen Minderheit angehören.

„Verschickt wurden über 2.000 fiktive Bewerbungen für die Gebäudereinigung und die Sicherheitsbranche“

Um diese Frage zu untersuchen, habe ich 2.134 Initiativbewerbungen von fiktiven, jungen männlichen Bewerbern an Unternehmen in der Gebäudereinigungs- und Sicherheitsbranche in Deutschland geschickt. Beide Branchen zeichnen sich durch einen hohen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund sowie ausländischen Beschäftigten aus und gehören zum Niedriglohnsektor, in dem sich viele ehemalige Straftäter bewerben.

Die Bewerbungsprozesse in diesen Branchen sind oft weniger formal und offene Stellen nicht immer ausgeschrieben, sodass Initiativbewerbungen üblich sind. Die fiktiven Bewerber in meinem Feldexperiment erkundigten sich per E-Mail nach möglichen freien Stellen, die für sie in Frage kämen. Die E-Mail enthielt außerdem einen Großteil der Informationen, die in einem Lebenslauf einer formalen Bewerbung zu finden wären: Bewerber nannten ihr Alter, ihre Ausbildung und ihre bisherige Arbeitserfahrung. Die Bewerber hatten ein für die angefragten Stellen ansprechendes Profil und waren teils sogar überqualifiziert.

Die ethnische Zugehörigkeit der Bewerber wurde über ihre Namen signalisiert (deutsch oder türkisch, Vor- und Nachname). Um mögliche Verzerrungen durch Sprachkenntnisse oder Bildungsbiografien auszuschließen, wurde dargelegt, dass es sich auch bei den Bewerbern mit türkischem Namen um deutsche Staatsangehörige handelte, die in Deutschland geboren waren. Die Bewerber erwähnten in der E-Mail, dass sie kürzlich mit ihrer Partnerin in die eigene Heimatstadt zurückgezogen und nun auf der Suche nach einer neuen Stelle seien.

Vorbestrafte Bewerber gaben an, dass sie einige Jahre zuvor wegen eines Drogendelikts verurteilt worden waren, die Verurteilung jedoch in den kommenden Tagen aus ihrem polizeilichen Führungszeugnis gelöscht werde, sodass sie formal wieder ein einwandfreies Führungszeugnis vorweisen könnten. Gerade in der Sicherheitsbranche ist ein Führungszeugnis ohne Eintrag oft Voraussetzung für eine Anstellung – eine Voraussetzung, die die Bewerber formal erfüllten. Drogendelikte, also Verstöße gegen das Betäubungsmittelgesetz (BtMG), zählen zu den häufigsten Delikten in Deutschland, vor allem unter männlichen Straftätern. Zudem legen Drogendelikte verglichen mit anderen Verbrechen wie Diebstahl- oder Gewaltdelikten eine geringere Gewaltbereitschaft nahe, weswegen Arbeitgeber grundsätzlich eher bereit sein könnten, Bewerber mit Drogendelikten einzustellen.

Selbstverständlich sind Arbeitssuchende nicht verpflichtet, potenziellen Arbeitgebern eine Vorstrafe mitzuteilen. Jedoch signalisiert die freiwillige Angabe der Vorstrafe bereits beim Erstkontakt eine Form des Stigma-Managements: Studien belegen, dass Offenheit gegenüber potenziellen Arbeitgebern häufig einen



Marcel Knobloch ist Mitarbeiter der Forschungsprofessur Arbeit, Familie und soziale Ungleichheit. Seine Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsmarktdiskriminierung und soziale Ungleichheit. marcel.knobloch@wzb.eu

Foto: © WZB/Martina Sander, alle Rechte vorbehalten.

positiven Eindruck hinterlässt, da sie eine Erklärung für mögliche Beschäftigungslücken liefert und das Risiko zukünftiger Konflikte reduziert.

Jede Rückmeldung, die Interesse am Bewerber signalisierte, wurde als positiv codiert. Diese Rückmeldungen äußerten sich vielfältig: Neben Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch baten Arbeitgeber beispielsweise um einen telefonischen Rückruf, boten einen Probearbeitstag an oder signalisierten Interesse, indem sie ankündigten, sich bei einer passenden Stelle erneut zu melden. Absagen oder keine Antwort auf die Initiativbewerbungen wurden als negativ codiert.

„Vorbestrafte Bewerber erhielten rund 8 Prozentpunkte weniger positive Antworten als Bewerber ohne Vorstrafen“

Die Rückmeldungen auf die Bewerbungen zeigen eine deutliche Auswirkung von Kriminalität auf die Erfolgchancen bei der Jobsuche: Vorbestrafte Bewerber erhielten rund 8 Prozentpunkte weniger positive Antworten als Bewerber ohne Vorstrafen. Ein ähnliches Muster ist für Bewerber mit türkischem Namen erkennbar: Ihre Bewerbungen erhielten im Vergleich zu Bewerbungen mit deutschem Na-

men rund 8 Prozentpunkte weniger positive Rückmeldungen. Anders gesagt: Um die gleiche Anzahl positiver Antworten zu erhalten, müssten Bewerber mit türkischem Namen etwa 21 Prozent mehr Bewerbungen schreiben als Bewerber mit deutschem Namen.

Ein Bewerber mit türkischem Namen ohne Vorstrafe hatte ähnliche Chancen auf eine positive Rückmeldung wie ein vorbestrafter Bewerber mit deutschem Namen. Die wenigsten positiven Antworten erhielten Bewerber mit türkischem Namen und einer Vorstrafe. Dabei handelt es sich um einen additiven, nicht um einen multiplikativen Effekt: Die beiden Faktoren türkischer Name und Vorstrafe summierten ihre Nachteile, aber verstärkten sich nicht gegenseitig. Eine Vorstrafe bedeutete also etwa gleiche Nachteile für Bewerber mit deutschem Namen wie für Bewerber mit türkischem Namen, allerdings kam bei Letzteren noch die Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrundes hinzu.

„In Branchen mit einem geringeren Anteil migrantischer Arbeitskräfte könnten Bewerbungen mit nicht-deutschem Namen noch stärker benachteiligt werden“

Äußerst bemerkenswert ist, dass diese Effekte in Branchen auftraten, die ohnehin große Anteile an migrantischen Beschäftigten haben und zum Zeitpunkt der Studie unter erhebli-

chem Personalmangel litten. Der hier beobachtete Effekt von Ethnizität könnte dementsprechend sogar noch unter dem Durchschnitt des deutschen Arbeitsmarkts liegen. In der Sicherheitsbranche waren die Ergebnisse etwa noch ausgeprägter als in der Reinigungsbranche. In Branchen mit einem geringeren Anteil ausländischer oder migrantischer Arbeitskräfte könnten Bewerbungen mit nicht-deutschem Namen noch stärker benachteiligt werden, insbesondere wenn die Bewerber vorbestraft sind.

Die Bewerber in dieser Studie waren zudem für viele der angefragten Stellen überdurchschnittlich qualifiziert und konnten mehrere Jahre Arbeitserfahrung vorweisen. Dass sie dennoch messbare Nachteile durch die Vorstrafe erlitten, legt nahe, dass dieser Effekt bei gravierenderen Vorstrafen noch deutlicher ausfallen würde, insbesondere bei Haftstrafen.

Meine Untersuchung macht deutlich, dass Männer mit einer Vorstrafe auf dem Arbeitsmarkt substanzielle Hürden überwinden müssen. Für Angehörige einer ethnischen Minderheit kommt die Vorstrafe zur bestehenden Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt noch hinzu. Die Ergebnisse zeigen: Eine tiefergehende Reflexion über den gesellschaftlichen Umgang mit Vorstrafen und Haftstrafen und deren Stigmatisierung ist notwendig – vor allem mit Blick auf die weitreichenden sozialen und ökonomischen Konsequenzen wie Arbeitslosigkeit, erneute Straffälligkeit und soziale Exklusion. Dies führt wiederum zu Belastung und Kosten für die Gesellschaft. Entscheidend ist es daher, Wege zu schaffen, die vorbestraften Personen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, damit ein einmaliges Vergehen keine langfristigen Folgen hat. ●

Literatur

Knobloch, Marcel: „The Impact of Criminal Records and Ethnic-Sounding Names on Young Men’s Employment Chances in Germany. Field Experimental Evidence“. In: Monika Eigmüller/Stefanie Börner/Christine Barwick-Gross (Hg.): Labor Market Related Discrimination of Women and Migrants. Baden-Baden: Nomos 2025, S. 145-173. DOI: 10.5771/9783748949398-145.

Statistisches Bundesamt: Strafverfolgungsstatistik: Verurteilte. Online: <https://tinyurl.com/mubsn86s> (Stand 16.02.2026).

Statistisches Bundesamt: Strafvollzugsstatistik: Strafgefangene und Sicherheitsverwahrte. Online: <https://tinyurl.com/29ndcsdu> (Stand 16.02.2026).