



Albert Scherr (Hrsg.)

Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung

Stand der Forschung, Kontroversen,
Forschungsbedarf

BELTZ JUVENTA

Albert Scherr (Hrsg.)

Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung

Albert Scherr (Hrsg.)

Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung

Stand der Forschung, Kontroversen,
Forschungsbedarf

BELTZ JUVENTA

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.



© 2015 Beltz Juventa · Weinheim und Basel
www.beltz.de · www.juventa.de
Satz: text plus form, Dresden

ISBN 978-3-7799-4177-4

Inhalt

Vorwort	7
---------	---

Albert Scherr/Caroline Janz/Stefan Müller

Einleitung: Ausmaß, Formen und Ursachen der Diskriminierung
migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze.

Forschungsergebnisse, Forschungsdefizite und Kontroversen	9
---	---

Theoretische Zugänge

Christian Imdorf

Ausländerdiskriminierung bei der
betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe.

Ein konventionensoziologisches Erklärungsmodell	34
---	----

Joachim Gerd Ulrich

Der institutionelle Rahmen des Zugangs
in duale Berufsausbildung und seine Folgen
für die Bildungschancen von Jugendlichen

54

Ergebnisse empirischer Forschung über Ausmaß und Ursachen betrieblicher Diskriminierung

Ursula Beicht

Berufsorientierung und Erfolgchancen von Jugendlichen
mit Migrationshintergrund am Übergang Schule – Ausbildung
im Spiegel aktueller Studien

82

Jan Schneider/Martin Weinmann

Diskriminierung türkeistämmiger Jugendlicher
in der Bewerbungsphase. Ein Korrespondenztest
am deutschen Ausbildungsmarkt

115

Holger Seibert

Ausbildungschancen von Jugendlichen mit nicht-deutscher
Staatsangehörigkeit in mittleren und großen Unternehmen.
Eine Sequenzanalyse auf Betriebsebene 143

Anke Bahl/Margit Ebbinghaus

Betriebliche Rekrutierungslogiken und die Frage
der Diskriminierung. Fallanalysen zur Auswahl von
Auszubildenden in Bäckerhandwerk und Versicherungswesen 170

Christian Hunkler

Können, wollen oder dürfen sie nicht? Ethnische Ungleichheit
beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System 193

Diskriminierungswahrnehmungen und Bewältigungsformen in der Ausbildung und in Betrieben

Julia Gei/Mona Granato

Ausbildung zwischen Wunsch und Wirklichkeit.
Jugendliche mit Migrationshintergrund –
Ausgrenzung auch *in* der beruflichen Ausbildung? 210

Franciska Mahl/Kirsten Bruhns

Ethnische Diskriminierung beim Zugang zur Berufsausbildung.
Diskriminierungswahrnehmungen von Jugendlichen
mit Migrationshintergrund 240

Werner Schmidt

Diskriminierung und Kollegialität im Betrieb 259

Die Autorinnen und Autoren 282

Vorwort

Dass Bildung sowohl für die Gesellschaft, nicht zuletzt für die Ökonomie, aber auch für die individuellen Lebenschancen von zentraler Bedeutung ist, wird wiederkehrend betont. Von der öffentlich verantworteten Bildung im vorschulischen Bereich und in Schulen wird deshalb erwartet, herkunfts-unabhängige gleiche Chancen für alle bereitzustellen. Soziale Gerechtigkeit soll auch dadurch geleistet werden, dass es im Bildungssystem nicht auf die soziale Herkunft, die Hautfarbe, das Geschlecht, auf Ethnizität oder Religion ankommt, sondern allein auf die individuelle Leistungsfähigkeit. Dieser Anspruch wird durch Schulen und Hochschulen nachweisbar nicht zureichend eingelöst. Und wie verhält es sich im Bereich der beruflichen Bildung, in dem inzwischen wieder vielfach gelobten System der dualen Bildung?

Erstaunlich ist zunächst, dass diese Frage nur selten gestellt wird. Obwohl immer noch über 50 % jedes Altersjahrgangs eine berufliche Ausbildung beginnen und sich gegenwärtig ca. 1,4 Millionen Jugendliche und junge Erwachsene in Ausbildung befinden, ist das öffentliche Interesse an diesem Teilbereich der sozialen Wirklichkeit gering. Dies gilt auch für die Frage, wie die Vergabe von Lehrstellen erfolgt und ob es dabei leistungsgerecht zugeht.

Diese Frage ist jedoch auch migrations- und integrationspolitisch von erheblicher Bedeutung. Denn Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in Förder- und Hauptschulen nach wie vor überrepräsentiert. Sie finden in der Folge erheblich seltener Zugang zu Studiengängen an Hochschulen. Damit sind sie für den Erwerb einer beruflichen Qualifikation mehrheitlich auf eine Ausbildung im dualen System oder an Berufsfachschulen angewiesen.

Vorliegende Daten weisen nach, dass migrantische Jugendliche jedoch nicht nur in der schulischen Bildung, sondern auch beim Zugang zur beruflichen Bildung benachteiligt sind. Mitte der 2000er Jahre war darauf bezogen eine Debatte in Gang gekommen, wie dies zu erklären ist. Zweifellos ist hierin auch eine Folge schulischer Ungleichheit zu sehen. Findet beim Zugang zur beruflichen Bildung darüber hinaus auch eine Diskriminierung migrantischer Jugendlicher statt? Werden sie aufgrund ihrer nationalen Herkunft, ihres ggf. nicht typisch deutschen Aussehens oder ihrer Religion diskriminiert? Im vorliegenden Band werden aktuelle Forschungsergebnisse vorgestellt, deren Daten eine empirische Grundlage für die Beantwortung dieser Fragen bereitstellen.

Entstanden ist die vorliegende Veröffentlichung im Anschluss an eine Tagung, bei der sich einschlägig ausgewiesene Wissenschaftler/innen zu einer Diskussion ihrer theoretischen Konzepte, ihrer Forschungsstrategien und ihrer Ergebnisse zusammenfanden. Wie in den folgenden Beiträgen deutlich wird, lassen sich unterschiedliche Einschätzungen zum Ausmaß betrieblicher Diskriminierung und zu den davon mehr oder weniger stark betroffenen Teilgruppen nicht gänzlich auflösen. Dass migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe diskriminiert werden, wird in den folgenden Beiträgen aber ebenso deutlich, wie dass es durchaus Ansatzpunkte zur Überwindung solcher Diskriminierung gibt.

Zu danken ist den Diskutant/innen und Autor/innen an dieser Stelle für ihre engagierten Beiträge, der Baden-Württemberg Stiftung für ihre finanzielle und ideelle Unterstützung der durchgeführten Tagung im Rahmen des Programms „Netzwerk Bildungsforschung“ sowie Frank Engelhardt für seine Bereitschaft, diese Publikation in sein Verlagsprogramm aufzunehmen.

Albert Scherr

Einleitung: Ausmaß, Formen und Ursachen der Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze

Forschungsergebnisse, Forschungsdefizite
und Kontroversen

In Folge der politischen Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsgesellschaft findet die Frage nach den Erfordernissen der gesellschaftlichen Integration derjenigen, die als Personen mit Migrationshintergrund klassifiziert werden, verstärkte öffentliche Aufmerksamkeit. Unstrittig ist dabei, dass neben der schulischen die berufliche Bildung von entscheidender Bedeutung ist, um Integration, verstanden als gleichberechtigte Partizipation in allen gesellschaftlichen Teilbereichen, zu ermöglichen. Denn für diejenigen, die kein Studium absolvieren, also für ca. 60 Prozent jedes Altersjahrgangs (Gericke/Uhly/Ulrich 2011), ist die berufliche Bildung die entscheidende Weichenstellung für den Arbeitsmarktzugang und berufliche Karrieren.

Vorliegende Daten weisen diesbezüglich auf eine erhebliche Benachteiligung von Migrant/innen in der beruflichen Bildung, insbesondere beim Zugang zur Berufsausbildung im dualen System, hin. Zusammenfassend stellt der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 fest:¹

„Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 zeigt, dass etwas mehr als ein Drittel der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registrierten Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund in eine duale Berufsausbildung eingemündet ist (35 %), und zwar 29 % in eine betriebliche und 6 % in

1 In die folgenden Überlegungen gehen Ergebnisse aus zwei quantitativen Regionalstudien (Scherr/Gründer 2011; Scherr/Janz/Müller 2013) sowie aus dem laufenden qualitativen Forschungsprojekt ‚Auswahlprozesse bei der Lehrstellenvergabe‘ ein. Dieses Projekt wird im Rahmen des Programms „Netzwerk Bildungsforschung“ von der Baden-Württemberg Stiftung finanziert. Der Abschlussbericht wird im Frühjahr 2015 veröffentlicht.

eine nicht betriebliche Ausbildung [...]. Von denjenigen ohne Migrationshintergrund sind es dagegen 49% (44%) in betriebliche und 5% in nicht betriebliche Ausbildung. Auch unter Berücksichtigung des Schulabschlusses münden Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund seltener in eine betriebliche Ausbildung ein. Besonders deutlich sind die Unterschiede bei einem mittleren Abschluss: Während (knapp) die Hälfte der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (48%) in eine betriebliche Ausbildung eingemündet ist, sind es bei denjenigen mit Migrationshintergrund nur 29%. Deutliche Unterschiede treten bei einer Differenzierung nach der Herkunftsregion auch innerhalb der Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund auf. Während die Einmündungsquote in eine betriebliche Berufsausbildung bei einer Herkunft aus osteuropäischen bzw. GUS-Staaten sowie aus südeuropäischen Staaten jeweils bei 31% liegt, beträgt sie bei einer türkisch-arabischen Herkunft lediglich 25%.“ (BIBB 2014, S. 184)

Benachteiligungen von Migrant/innen sind nicht allein beim Zugang zur Berufsausbildung festzustellen. Darüber hinaus gibt es Hinweise darauf, dass Migrant/innen auch häufiger auf solche Ausbildungsberufe verwiesen werden, die – aufgrund der Arbeitsbedingungen, der Bezahlung oder ihres Prestiges – als weniger attraktiv gelten.² So zeigt sich in der Übergangsstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), dass Auszubildende mit Migrationshintergrund signifikant seltener Zugang zu einer Ausbildung in ihrem Wunschberuf finden als Auszubildende ohne Migrationshintergrund (s. Beicht/Granato/Ulrich 2011).³

Was die Ursachen der Benachteiligung sind, auf die solche Daten hinweisen, wird in der wissenschaftlichen Forschung anhaltend kontrovers diskutiert. Unstrittig ist, dass hier direkte und indirekte Effekte der sozialen Lage und des formalen Bildungsniveaus einflussreich sind (s. dazu den Beitrag von Beicht in diesem Band). Bereits dies kann insofern als Diskriminierung bewertet werden, wie das schlechtere Abschneiden migrantischer Jugendlicher in Schulen nicht unabhängig von gesellschaftsstruktureller und institutioneller Diskriminierung erklärt werden kann (s. Gomolla/Radtke 2002; Hormel/Scherr 2004; Hormel/Scherr 2010; Scherr/Niermann 2012). Denn dass ein erheblicher Teil der Zugewanderten sich in einer benachteiligten sozioökonomischen Position befindet und dass das schulische Bildungssys-

2 Es ist naheliegend, dass gerade diese Berufe mit einem Mangel an Nachfragen konfrontiert sind. Nach Ebbinghaus et al. (2013) betrifft der Nachfragemangel z. B. Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Fleischer/Fleischerin, Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin.

3 S. dazu den DJI-Jugend-Migrationsreport (Stürzer et al. 2012).

tem nicht zureichend ist, Chancengleichheit zu gewährleisten, ist auch Folge einer Migrations-, Bildungs- und Gesellschaftspolitik, die mehrere Jahrzehnte lang die Anerkennung der Tatsache Einwanderungsgesellschaft verweigert hat und nicht an einer gesellschaftlichen Gleichstellung von Eingewanderten interessiert war. Soziale Ungleichheiten und strukturelle Diskriminierung sind insofern auch in diesem Fall keine voneinander unabhängigen Sachverhalte, sondern historisch und systematisch miteinander verschränkt (s. dazu Scherr 2010; Scherr 2012).

Durchaus unterschiedliche Antworten finden sich jedoch in Hinblick auf die Frage, in welchem Umfang Benachteiligungen in der beruflichen Bildung zudem auch eine Folge von direkter Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren sind (s. Granato/Kalter 2001; Hunkler 2010; Kalter 2006a; Kalter 2006b; Skrobanek 2007; Skrobanek 2008; Seibert/Solga 2005; Seibert/Solga 2006; Liebig/Widmaier 2009; Beicht/Granato 2011; Ulrich 2011; Granato 2013).⁴ Dies ist deshalb bedeutsam, weil damit die Folgefragen nach der Verantwortlichkeit von Betrieben für diskriminierende Praktiken sowie nach dem darauf bezogenen Handlungsbedarf aufgeworfen sind.

Begründet ist diese Kontroverse über das Ausmaß von betrieblicher Diskriminierung erstens darin, dass die verfügbaren Daten zur Einmündung in die und zum Verbleib in der beruflichen Bildung nur indirekte Schlüsse auf die Prozesse und die Einflussfaktoren zulassen, deren Ergebnis die in den Daten sichtbare Benachteiligung ist. Zweitens ist – wie im Weiteren noch genauer zu zeigen sein wird – der Stand der Forschung zu beruflicher Diskriminierung immer noch unzureichend, obwohl in aktuellen Studien (s. u.) deutliche Belege dafür zu finden sind, dass Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren von erheblicher Bedeutung für den Zugang zur beruflichen Bildung ist.

Auch Personalverantwortliche von Betrieben gehen davon aus, dass direkte Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren eine Ursache der Benachteiligung migrantischer Bewerber/innen ist: In der von uns 2013 durchgeführten Betriebsbefragung (s. Scherr/Müller/Janz 2013) haben wir Personalverantwortlichen u. a. folgende Frage vorgelegt: „Manche Jugendliche mit türkischem, südeuropäischem oder afrikanischem Hintergrund haben den Eindruck, dass sie sehr schlechte Chancen bei Bewerbungen haben und gegenüber deutschen Jugendlichen benachteiligt werden. Denken Sie, dass das eine realistische Einschätzung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist?“ Eine deutliche Mehrheit (62,1 %) der befragten Personalverantwortlichen hält dies für zutreffend.

4 Der aktuelle Stand der Debatte wird in den folgenden Beiträgen in diesem Band deutlich.

Im Folgenden wird eine zusammenfassende Einschätzung zum Stand der Forschung vorgenommen sowie auf Forschungsdefizite hingewiesen. Dabei gehen wir von folgendem Verständnis betrieblicher Diskriminierung aus:

Betriebliche Diskriminierung von Migrant/innen ist dann gegeben, wenn Betriebe bei Personalentscheidungen zwischen Einheimischen und Migrant/innen sowie zwischen ethno-national, religiös oder rassistisch gefassten Gruppen unterscheiden und diese Unterscheidung als eigenständiges Kriterium bei Verfahren und Entscheidungen verwenden, die a) für den Zugang zu Ausbildungsstellen und zu Arbeitsplätzen sowie b) für Positionszuweisungen in den Hierarchien der beruflichen Ausbildung und der beruflichen Positionen folgenreich sind.

1. Benachteiligung und Diskriminierung in der beruflichen Bildung

Annahmen über das Ausmaß und die Ursachen von Diskriminierung in der beruflichen Bildung sind folgenreich. Denn für die Einschätzung des gesellschaftspolitischen Handlungsbedarfs sowie die Entwicklung angemessener Strategien und Konzepte genügt es nicht festzustellen, dass es eine solche Diskriminierung in einem relevanten Ausmaß gibt. Vielmehr ist dafür ein Wissen erforderlich, das differenzierte Einschätzungen ermöglicht. Dies gilt insbesondere in Hinblick auf die Fragen, in welchem *Umfang* betriebliche Diskriminierung stattfindet, in welchen *Kontexten* (Branchen, Berufsgruppen, Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe, Regionen) dies mehr oder weniger stark der Fall ist sowie welche *Teilgruppen* davon wie betroffen sind. Diese Fragen sind auch deshalb von erheblicher Bedeutung, weil im Fall von betrieblicher Diskriminierung Verharmlosung ebenso problematisch ist wie Dramatisierung: Verharmlosung führt zur Unterschätzung der Problematik und des gesellschaftlichen Handlungsbedarfes. Dramatisierung kann aber, worauf Jan Skrobanek prägnant hingewiesen hat, dazu beitragen, dass migrantische Bewerber/innen demotiviert werden, wenn ihnen die vermeintliche Aussichtslosigkeit ihrer Bemühungen mitgeteilt wird; denn dies kann zu Selbstselektionseffekten führen, die als eine selbsterfüllende Prophezeiung wirksam werden (vgl. Skrobanek 2014).

Zweifelloos ist betriebliche Diskriminierung nicht die alleinige Ursache beruflicher Benachteiligungen. Denn ein erheblicher Teil der Benachteiligung beim Zugang zur beruflichen Bildung kann als Folgeeffekt der Positionierung von Migrant/innen in der Sozialstruktur und ihrer damit ver-schränkten Benachteiligung im schulischen Bildungssystem erklärt werden. Hier werden Mechanismen der Ungleichheitsreproduktion im Bildungssystem wirksam, welche die Bildungssoziologie wiederkehrend aufgezeigt hat

(s. zusammenfassend etwa Becker 2009; Vester 2006) und deren Effekte in den PISA-Studien öffentlichkeitswirksam beschrieben worden sind. Für die schulische Bildung ist darüber hinaus seit der Studie über institutionelle Diskriminierung in Schulen (Gomolla/Radtke 2002) breit diskutiert worden, dass schulische Benachteiligung von Migrant/innen nicht zureichend als Effekt der sozialen Klassenlage und sprachlicher Sozialisation erklärt werden kann, sondern auch Auswirkungen von Diskriminierung zu berücksichtigen sind (s. zusammenfassend Scherr/Niermann 2012). Erklärungsansätze, die Vorurteile von Lehrer/innen und eine daraus resultierende absichtsvolle Diskriminierung migrantischer Schüler/innen als Ursache annehmen, wurden in der schulbezogenen Diskussion als unzureichend zurückgewiesen. Dagegen wurden – im Anschluss an die US-amerikanische und die angelsächsische Forschung über strukturellen und institutionellen Rassismus⁵ – Mechanismen der institutionellen Diskriminierung aufgezeigt, die gerade nicht als eine Folge von Vorurteilen seitens der Lehrer/innen erklärt werden können:⁶ Schulen, so das zentrale Argument, greifen die gesellschaftlich gängige Unterscheidung von Einheimischen und Migrant/innen sowie ethnisierende Diskurse auf und verwenden diese, um Probleme zu lösen, die sich ihnen als Organisation beim Umgang mit Heterogenität, insbesondere bei der Begründung und Rechtfertigung von Selektionsentscheidungen, stellen. Institutionelle Diskriminierung resultiert demnach nicht bzw. nicht allein⁷ aus benachteiligenden Absichten von Lehrer/innen, sondern aus eingespielten Praktiken und Festlegungen, die Schulen in einem selektiven Bildungssystem als gesellschaftlich akzeptable Lösungen für Probleme verwenden, mit denen sie als Organisationen konfrontiert sind.

In Bezug auf die berufliche Bildung hat sich – zumindest außerhalb der fachwissenschaftlichen Forschung – bislang keine vergleichbar intensive Diskussion über die Benachteiligung und Diskriminierung von Migrant/innen entwickelt. Dies ist zweifellos dadurch bedingt, dass die Schulen als öffentliche Institutionen des Bildungssystems seit den 1960er Jahren wiederkehrend ein zentraler Adressat für Forderungen nach Gewährleistung von Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit waren. Betriebe als privatwirt-

5 S. dazu Gomolla 2010, S. 88 ff.; Ausgangspunkt der Forschung über institutionellen Rassismus war die Suche nach einer Erklärung für Benachteiligungen, die nicht auf Vorurteile und absichtsvolle Diskriminierung zurückgeführt werden können, sondern daraus resultieren, dass die üblichen, scheinbar neutralen Verfahrensweisen von Institutionen zu Benachteiligungen führen.

6 Ein Überblick zu den theoretischen Konzepten zu institutioneller Diskriminierung in Schulen liegt bei Gomolla (2010) vor; den Forschungsstand zur organisationellen Diskriminierung in Betrieben hat Imdorf (2010a) zusammengefasst.

7 Daten zur Verbreitung von Vorurteilen unter Lehrer/innen liegen bislang nicht vor.

schaftliche Organisationen sind dagegen bislang deutlich weniger mit entsprechenden Erwartungen konfrontiert. Ihnen wird – und dies trotz der Anerkennung einer Verantwortung für die „Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung“ im ‚Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs‘ auch durch die führenden Wirtschaftsverbände⁸ – gesellschaftlich weitgehend zugestanden, dass bei Einstellungen, Bezahlungen, Eingruppierungen und Karrierewegen der Logik der betriebswirtschaftlichen Nutzenmaximierung, also nicht primär gesellschaftlichen Gerechtigkeitsnormen, gefolgt wird. An Betriebe wird deshalb zwar inzwischen die Erwartung adressiert, dabei nicht diskriminierend vorzugehen; dies nicht zuletzt durch die rechtlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Weitergehenden Forderungen zu einem aktiven Ausgleich sozialer Benachteiligungen und zur Gewährleistung angemessener beruflicher Bildungschancen können sich Betriebe aber faktisch weitgehend entziehen. Zudem scheint es betriebswirtschaftlicher Rationalität zu widersprechen, Personalentscheidungen anders als nach reinen Leistungsgesichtspunkten, d.h. ohne eine diskriminierende Unterscheidung zwischen einheimischen und migrantischen Bewerber/innen, zu treffen: Eine diskriminierende Benachteiligung aufgrund des Migrationshintergrunds bzw. nationaler und ethnischer Zuordnungen scheint irrational und insofern unwahrscheinlich zu sein.

Gleichwohl ist inzwischen wissenschaftliche und – insbesondere seit der Veröffentlichung des Berufsbildungsberichts 2014 sowie des Berichts ‚Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben‘ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013) – auch politische Aufmerksamkeit für Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrundes in der beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt entstanden.⁹ Dies ist auf durchaus heterogene Gründe zurückzuführen:

- In Folge der verspäteten Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsgesellschaft gewinnt die Frage nach der gesellschaftlichen Positionierung von Migrant/innen an Relevanz, da diese – sofern sie über einen legalen

8 S. dazu www.bmbf.de/de/2295.php

9 Sichtbar wird dies u.a. darin, dass die berufliche Bildung ein zentrales Thema beim Integrationsgipfel der Bundeskanzlerin Ende 2014 ist, sowie darin, dass der Bundespräsident das Thema in seiner Rede zur Einbürgerungsfeier anlässlich des 65. Jahrestages des Grundgesetzes aufgegriffen hat: „Ich kann auch nicht mehr verstehen, warum Jugendliche, bloß weil sie Slavenka oder Mehmet heißen, bei gleichem Zeugnis und Lebenslauf noch immer schlechtere Chancen auf eine Lehrstelle oder eine Wohnung haben als Lena oder Lukas.“ (www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Joachim-Gauck/Reden/2014/)

Aufenthaltsstatus verfügen – nunmehr als prinzipiell gleichberechtigte Gesellschaftsmitglieder in den Blick treten, deren anhaltende Benachteiligung problematisch ist.

- Unter dem Einfluss der Anti-Diskriminierungs-Richtlinien der EU ist in Deutschland (2006) das AGG verabschiedet worden, und damit eine explizit auch für den „Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung“ (AGG § 2, Abs. 3.) bedeutsame rechtliche Vorgabe. Diese betrifft nicht nur Fälle der direkten, unmittelbaren Diskriminierung, sondern auch die „mittelbare Benachteiligung“ durch „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ (AGG § 3, Abs. 2). Damit entsteht ein Bedarf an wissenschaftlicher Forschung, die in der Lage ist, Umfang und Formen der von Diskriminierung Betroffenen umfassend zu dokumentieren.
- Die demografische Entwicklung führt auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu einer Verschiebung der Angebots-Nachfrage-Relation, jedenfalls im Bereich der gut qualifizierten Bewerber/innen und in den relativ attraktiveren Branchen und Berufen. Dies führt in den wirtschaftlich prosperierenden Regionen Deutschlands zur Diagnose eines sich abzeichnenden Nachwuchs- und Fachkräftemangels (s. etwa Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) 2012; vgl. kritisch dazu Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) 2014). Entsprechend wird von Wirtschaftsverbänden erklärt, dass eine Nicht-Berücksichtigung migrantischer Bewerber/innen nicht mehr zeitgemäß sei und Betriebe verpflichtet sind, durch Konzepte des Diversity-Managements zur Überwindung von Abwehrhaltungen und Benachteiligungen beizutragen.¹⁰ Zudem werden Anstrengungen unternommen, angenommene Vorbehalte von Migrant/innen gegen die duale Ausbildung abzubauen.¹¹

Insofern zeichnet sich eine günstige Konstellation für Anstrengungen zur Problematisierung und Überwindung von Diskriminierung in der beruflichen Bildung ab: Die Ideen des menschenrechtlich begründeten Diskri-

10 S. dazu die inzwischen von zahlreichen Betrieben unterzeichnete ‚Charta der Vielfalt‘ (www.charta-der-vielfalt.de)

11 S. dazu z.B. das Fachkräfteprojekt der IHK Südlicher Oberrhein zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von Migrant/innen. Demnach „sind ausländische Jugendliche bei den Ausbildungsverhältnissen nach wie vor unterrepräsentiert. Aus Sicht der Kammer liegt dies insbesondere an Informationsdefiziten bei Familien mit Migrationshintergrund, was die Bedeutung und vor allem die Perspektiven der beruflichen Aus- und Weiterbildung betrifft.“ (vgl.: m.suedlicher-oberrhein.ihk.de/standortpolitik/arbeitsmarkt_sozialpolitik/IHK_Fachkraefteprojekt/1966004/Steigerung_der_Ausbildungsbeteiligung_von_Migranten.html?view=mobile)

minierungsverbots und die wirtschaftlichen Interessen der Betriebe scheinen – jedenfalls vordergründig betrachtet – weitgehend zu konvergieren.

2. Forschungskonzepte, Ergebnisse und Forschungsdefizite

Dass die Forschung bislang nur unzureichende Aussagen über Ausmaß und Ausprägungen betrieblicher Diskriminierung von Migrant/innen ermöglicht, ist nicht allein auf das zu geringe Interesse an einer solchen Forschung und darauf zurückzuführen, dass in der Folge nur eine geringe Zahl einschlägiger Untersuchungen vorliegen. Hinzu kommen erhebliche methodische Probleme: Diskriminierende Entscheidungen bei der Lehrstellenvergabe (und generell bei betrieblichen Personalentscheidungen) können gewöhnlich nicht direkt beobachtet werden, denn sie finden in gegen externe Beobachtung weitgehend abgeschotteten privatwirtschaftlichen Kontexten statt.¹² Sozialwissenschaftliche Forschung ist folglich auf Forschungskonzepte verwiesen, die aus den erreichbaren quantitativen und qualitativen Daten plausible Schlüsse auf das zulassen, was in betrieblichen Entscheidungsprozessen geschieht.

In Anschluss an Devah Pager und Hana Shepherd (2008) können die in Tabelle 1 aufgeführten Forschungskonzepte unterschieden werden.

Eine gängige Forschungsstrategie besteht darin, verfügbare *Daten der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung* in Hinblick auf die Benachteiligung von Ausländer/innen bzw. Migrant/innen auszuwerten, mögliche Einflussfaktoren durch statistische Verfahren zu kontrollieren und die durch sonstige Faktoren (etwa: Schulabschluss und Noten) nicht erklärbare Benachteiligung als Hinweis auf Diskriminierung zu bewerten. Dieses Vorgehen ist allerdings mit der Problematik konfrontiert, dass statistische Resteffekte nicht eindeutig als Folge von Diskriminierung zurechenbar sind. Zudem ermöglichen die Daten der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung aufgrund der Fallzahlen aussagekräftige statistische Berechnungen bislang nur für Migrant/innen mit türkischem und arabischem Migrationshintergrund und sie enthalten keine Daten, mit denen Aussagen über potenziell relevante Merkmale wie Religionszugehörigkeit und Hautfarbe möglich sind. Eine andere Forschungsstrategie besteht darin, *Diskriminierungserfahrungen Betrof-*

12 In unserer laufenden Studie wird dies u. a. daran deutlich, dass unsere Anfrage nach den Möglichkeiten einer teilnehmenden Beobachtung von Assessment-Verfahren von einigen Betrieben abgelehnt wird sowie die Grundlagen von Assessment-Verfahren als Betriebsgeheimnis betrachtet werden und deshalb für die Forschung nicht zugänglich sind.

Tabelle 1: Forschungskonzepte und vorliegende Studien

Forschungskonzepte	Vorliegende Studien
Indirekte Schlüsse aus Daten über effektive Benachteiligung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	Christe 2011; Beicht/Granato 2009; Beicht/Granato 2010; Beicht/Granato 2011; Granato 2013; Granato/Kalter 2001; Hunkler 2010; Kalter 2006a; Kalter 2006b; Lex 1997; Liebig/Widmaier 2009; Seibert/Solga 2005; Seibert/Solga 2006; Seibert/Hupka-Brunner/Imdorf 2009; Skrobanek 2007; Skrobanek 2008; Ulrich 2011; s. im vorliegenden Band die Beiträge von Beicht, Seibert und Ulrich.
Diskriminierungserfahrungen Betroffener	ADS 2013; Skrobanek/Jobst 2010; Skrobanek 2014; SVR 2012; s. im vorliegenden Band die Beiträge von Mahl/Bruhns und Gei/Granato.
Befragungen in Betrieben	Schmidt 2006; Schmidt 2007; s. im vorliegenden Band den Beitrag von Schmidt.
Einstellungen, Argumentation und Praktiken von Schlüsselpersonen (Gatekeepern) in Betrieben	Gestring/Janßen/Polat 2006; Imdorf 2006; Imdorf 2008; Imdorf 2010a; Imdorf 2010b; Imdorf 2011; Schaub 1991; Scherr/Gründer 2011; Scherr/Janz/Müller 2013; Weichselbaumer 2014; s. im vorliegenden Band die Beiträge von Bahl/Ebbinghaus und Imdorf.
Bewerberexperimente	Goldberg/Mourinho 2000; Kaas/Manger 2010; SVR 2014; s. im vorliegenden Band die Beiträge von Hunkler und Schneider/Weinmann.
Ethnografische Organisationsstudien	Im deutschen Sprachraum liegen keine einschlägigen Studien vor.

fener zu erheben. Hier ist zu berücksichtigen, dass es sich um subjektive Deutungen handelt, die auch Umdeutungen und (Fehl-)Interpretationen eigener Erfahrungen beinhalten können – dies sowohl als Nicht-Wahrnehmung eigener Diskriminierung wie auch als Umdeutung anderer Gründe eigenen Scheiterns als Folge von Diskriminierung. Eine ähnliche Problematik ist für Befragungen zu *Einstellungen, Argumentationsmustern und Praktiken von Schlüsselpersonen (Gatekeepern) in Betrieben* zu berücksichtigen, mit denen die Begründungen und Rechtfertigungen von Diskriminierung erforscht werden. Denn hier ist – wie in unserer eigenen quantitativen und in der laufenden qualitativen Forschung deutlich wurde – einerseits eine selektive Bereitschaft von Betrieben zu beobachten, sich beforschen zu lassen, und es ist zu vermuten, dass gerade solche Betriebe geringes Interesse zur Teilnahme an Befragungen zeigen, die keine Bereitschaft zu einer Auseinandersetzung mit der Diskriminierungsproblematik haben. Zweitens ist hier zu berücksichtigen,

sichtigen, dass Personalverantwortliche ein Interesse an der Nicht-Thematisierung problematischer Einstellungen und Praktiken in ihrem Betrieb haben und zu sozial erwünschten Antworten tendieren können. Die Selektivität des Zugangs wie die möglichen Verdeckungseffekte treffen auch auf *Befragungen von Belegschaften* in Hinblick auf ihre Akzeptanz oder Nicht-Akzeptanz von migrantischen Kolleg/innen zu.

Als ein Königsweg der Forschung gelten *Bewerber/innenexperimente*. Dabei werden fingierte identische Bewerbungen an Betriebe versandt, die sich lediglich durch Hinweise auf den Migrationshintergrund bei einem Teil der Bewerber/innen – gewöhnlich wird dazu ein nicht typisch-deutscher Name verwendet – unterscheiden. Dadurch können, wie zuletzt in der SVR-Studie (s. den Betrag von Schneider und Weinmann in diesem Band), diskriminierende Entscheidungen bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen aufgezeigt werden und Aussagen zum Ausmaß der Verteilung direkter Diskriminierung an dieser ersten Zugangsschwelle zur betrieblichen Ausbildung sind möglich. Nicht erfassbar sind auf diese Weise sowohl die Formen von Diskriminierung, die bei Bewerbungsgesprächen sowie bei Praktika wirksam werden sowie deren Begründungen und Rechtfertigungen. Diese sind aber auch deshalb von hoher Bedeutung, weil angemessene Umgangsformen und die äußere Erscheinung ein anerkanntes Kriterium für die Ausbildungseignung sind (s. dazu den Beitrag von Ulrich in diesem Band).

Eine weitere international anerkannte Forschungsstrategie besteht in *ethnografischen Organisationsstudien*, durch die betriebliche Auswahlprozesse mit offenen oder verdeckten Beobachtungen erhoben werden.¹³ Deren Stärke liegt darin, informelle Prozesse der Zugangsregulierung näher beschreiben zu können. Einschlägige ethnografische Studien liegen in Deutschland bislang nicht vor.

In Deutschland liegt der Schwerpunkt der Forschung bislang auf statistischen Auswertungen von Daten aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Die Zahl der Bewerberexperimente sowie der Befragungen von Personalverantwortlichen und Belegschaften ist ebenso gering wie die der Studien zu Diskriminierungserfahrungen Betroffener. Repräsentative sowie differenzierende Aussagen sind – wie in den folgenden Beiträgen deutlich wird – auf dieser Grundlage nur mit erheblichen Einschränkungen möglich.¹⁴ Dies gilt

13 S. als Forschungsüberblick Hodson 2004; eine neuere auto-ethnografische Studie hat Sobre-Denton 2012 vorgelegt.

14 Aktuell sind Bewerberexperimente nur in geringer Zahl sowie nur für bestimmte Gruppen und Berufe verfügbar. Die vorliegenden Studien sind in Deutschland bislang ausschließlich mit Namen, die einen türkischen Migrationshintergrund nahelegen sollen, durchgeführt worden (Goldberg/Mourinho/Kulke 1996; Goldberg/Mourinho 2000; Kaas/Manger 2010; SVR 2014). Goldberg/Mourinho/Kulke untersuchen

insbesondere auch für differenzierte Aussagen zu Diskriminierung von bestimmten (Teil-)Gruppen, sofern dort Migrationshintergrund als hoch generalisierte statistische Kategorie (s. Scherr 2013) verwendet wird, die von Unterscheidungen mit nationalen, ethnischen, religiösen oder rassialisierenden Kategorien abstrahiert. Zudem sind nach Staatsangehörigkeit oder Herkunftsland unterschiedene Teilgruppen in den Datensätzen z.T. nur in unzureichenden Fallzahlen enthalten. Dies ist folgenreich: Sowohl in den von uns erhobenen quantitativen Daten als auch in unserer qualitativen Befragung zeigt sich aber, dass Betriebe nicht nur generell zwischen Bewerber/innen mit und ohne Migrationshintergrund, sondern auch zwischen solchen Teilgruppen unterscheiden, denen eine mehr oder weniger große soziokulturelle Nähe zur Aufnahmegesellschaft zugeschrieben wird (s. u.).

3. Ursachen und Gründe betrieblicher Diskriminierung

Trotz des unzureichenden Standes der Forschung kann es inzwischen als hinreichend belegt gelten, dass betriebliche Diskriminierung in einem relevanten Umfang geschieht. Es ist auch nicht davon auszugehen, dass sich die Problematik der betrieblichen Diskriminierung auf absehbare Zeit in Folge der veränderten politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie der demographischen und ökonomischen Entwicklung von selbst erledigen wird. Dies zumindest aus fünf Gründen:

Erstens haben wirtschaftswissenschaftliche und organisationssoziologische Studien gezeigt, dass die Vorstellung einer strikt leistungsgerechten Auswahl von Bewerber/innen nicht der Realität entspricht (s. Moss/Tilly 2001; Imdorf 2005; Imdorf 2011; Imdorf in diesem Band).¹⁵ In Auswahlentscheidungen gehen aufgrund der Unvollständigkeit relevanter Informationen vielmehr gruppenbezogene Zuschreibungen als Kalküle bezüglich der typisch zu erwartenden Leistungsfähigkeit ein, welche die Unsicherheit der Entscheidung reduzieren. Dies führt zu dem, was Phelps ‚statistische Diskriminierung‘ (Phelps 1972) nennt, wenn Betriebe gesellschaftlich gängige Stereotype als Wahrscheinlichkeitskalküle bezüglich der individuellen Produktivität potenzieller Mitarbeiter/innen aufgreifen. Und bekanntlich sind Stereotype und Vorurteile durch rationale Kalküle nur begrenzt irritierbar.

Mittelqualifizierte, Kaas/Manger wählten die Vergabe studentischer Praktika und damit Hochqualifizierte aus und die SVR-Studie (2014) analysiert die Ausbildungsberufe Kfz-Mechatroniker und Bürokaufmann.

15 Auf diese Problematik werden wir in der für 2015 geplanten Veröffentlichung der Ergebnisse des laufenden qualitativen Forschungsprojekts näher eingehen.

In welchem Umfang nationalistische, ethnische und rassistische Vorurteile unter Personalverantwortlichen in Betrieben verbreitet sind, ist in Deutschland bislang kaum erforscht. In den Daten unserer eigenen Betriebsbefragungen (Scherr/Gründer 2011; Scherr/Janz/Müller 2013) finden sich jedoch Hinweise auf entsprechende Präferenzen, etwa in Bezug auf Herkunftsland und Religiosität (s. u.). Es ist zudem nicht plausibel anzunehmen, dass Vorurteile bei betrieblichen Personalverantwortlichen deutlich weniger verbreitet sind, als in der übrigen Bevölkerung. Diesbezüglich gilt etwa, dass ca. 30 % der Bevölkerung der folgenden Aussage zustimmen: „Wer schon immer hier lebt, sollte mehr Rechte haben als die, die später zugezogen sind.“ (Heitmeyer 2012, S. 38) Insofern ist erwartbar, dass auch von einem relevanten Teil der Betriebe eine Bevorzugung von Einheimischen gegenüber Migrant/innen als zulässig betrachtet wird.

Mit einiger Plausibilität kann diesbezüglich angenommen werden, dass die Verbreitung von Diskriminierungsbereitschaft in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und der regionalen Situierung variiert. Darauf weisen die schweizerischen Forschungsergebnisse, die Imdorf vorlegt hat (Imdorf 2005; Imdorf 2006; Imdorf 2011) sowie die Ergebnisse der SVR-Studie (SVR 2014) hin. Auch in den Ergebnissen unserer quantitativen Befragung (Scherr/Müller/Janz 2013) zeigt sich eine solche Tendenz.

Deutlich wird dort darüber hinaus auch eine offene Diskriminierungsbereitschaft gegenüber Muslimen, insbesondere gegenüber kopftuchtragenden Muslimas: 12,4 % der 2013 befragten Betriebe (N = 732) betrachten die aktive Ausübung islamischer Religiosität und 35,1 % das Tragen des muslimischen Kopftuchs als ein Ausschlusskriterium bei der Lehrstellenvergabe (vgl. Tabelle 2).¹⁶

Zweitens kann nicht davon ausgegangen werden, dass die betriebswirtschaftliche Rationalität und die Gesetze des Marktes eine nicht-diskriminierende Auswahl der Leistungsbesten schon dadurch erzwingen, dass Diskriminierung zu Konkurrenznachteilen führt, also Betriebe durch den Markt gezwungen sind, auf Diskriminierung zu verzichten. Denn dies wäre nur langfristig wirksam und nur dann der Fall, wenn Betriebe Schwierigkeiten bei der Anwerbung geeigneter Auszubildender und Mitarbeiter/innen auf eigene diskriminierende Praktiken zurückführen sowie darin einen hinrei-

16 Die in einer stärker ländlich geprägten Region im Jahr 2011 durchgeführte Befragung (Scherr/Gründer 2011) stellt hier noch höhere Ablehnungswerte fest. Zu einem vergleichbaren Ergebnis kommt auch das von Weichselbaumer durchgeführte Bewerberinnenexperiment: „As these results show, there is substantial discrimination against women with Turkish names in the German labour market, which is even stronger if the women wear a headscarf.“ (Weichselbaumer 2014: 2)

Tabelle 2: Ablehnung der Einstellung kopftuchtragender Muslima nach Betriebsgröße

Betriebsgröße bis 10 Mitarbeiter	48,2 %
11–49 Mitarbeiter	37,3 %
50–499 Mitarbeiter	21,2 %
Über 500 Mitarbeiter	15,2 %

Ablehnung der Einstellung von Jugendlichen, die den Islam praktizieren nach Betriebsgröße

Betriebsgröße bis 10 Mitarbeiter	18 %
11–49 Mitarbeiter	13,3 %
50–499 Mitarbeiter	6,0 %
Über 500 Mitarbeiter	6,5 %

chenden Grund für die Überwindung dieser Praktiken sehen. Dies ist aber keineswegs notwendig der Fall: Nicht alle Betriebe sind mit Schwierigkeiten der Personalgewinnung konfrontiert, diese können gegebenenfalls auf unterschiedliche Ursachen zurückgeführt werden und Diskriminierung resultiert (s.u.) nicht zuletzt daraus, dass von migrantischen Mitarbeiter/innen eher Nachteile als Vorteile im Betrieb und auf dem Markt erwartet werden.

Drittens gilt, wie insbesondere Imdorf (Imdorf 2010a, S. 203 ff.; vgl. den Beitrag von Imdorf in diesem Band) gezeigt hat, dass Betriebsleitungen, ihre Personalentscheidungen nicht allein unter Gesichtspunkten der Eignung, sondern auch in Hinblick auf ihre Rechtfertigbarkeit innerhalb des Betriebs sowie im sozialen Umfeld der Betriebs treffen. Bedeutsam sind hier die erwarteten Reaktionen von Kunden sowie soziale Verpflichtungen gegenüber Familienangehörigen, Verwandten und Bekannten. Auch in den Daten unserer Betriebsbefragungen sowie in der laufenden qualitativen Studie ‚Auswahlprozesse bei der Lehrstellenvergabe‘ (s.o.) zeigt sich, dass die erwartete Akzeptanz bei der Belegschaft und bei Kund/innen ein einflussreicher Gesichtspunkt bei der Begründung und Rechtfertigung von Personalentscheidungen ist. In der 2013 durchgeführten Befragung äußern 18,5 % der Personalverantwortlichen, dass sie nicht-migrantische Bewerber/innen aufgrund von Kundenwartungen vorziehen und 11,5 % geben an, dass dies aufgrund des Betriebsklimas der Fall ist. Entschieden verneint („trifft überhaupt nicht zu“) wird ein Einfluss von Kundenwartungen jedoch von nur 38,3 % der Betriebe, ein Einfluss des Betriebsklimas von 47,3 %.

Aus der Sicht der Betriebe handelt es sich insbesondere bei der Einstellung von Kund/innen gegenüber tatsächlichen oder potenziellen Mitarbeiter/innen, die als Migrant/innen oder Angehörige bestimmter Minderheiten wahrgenommen werden, um betriebswirtschaftlich nicht ignorierbare Kontextbedingungen. Betriebliche Annahmen über (Nicht-)Akzeptanz durch Kund/innen sind aber nicht schlicht Ausdruck der tatsächlichen Gegebenheiten, sondern von betrieblichen Wirklichkeitskonstruktionen sowie von betrieblichen Bewertungen und Positionierungen zur vermuteten Akzeptanz und Nicht-Akzeptanz bei Mitarbeiter/innen und Kund/innen abhängig. Insofern stellt sich die Frage, wie jeweilige Sichtweisen in Betrieben als Organisationen zustande kommen und unter welchen Bedingungen sie aufgebrochen werden können. Empirisch lässt sich im Material unserer qualitativen Studie zeigen, dass die für Betriebe relevanten externen Erwartungen in Abhängigkeit vom regionalen Kontext variieren sowie dass Betriebe sich in Bezug darauf unterscheiden, ob sie externe Erwartungen schlicht als handlungsleitende Vorgaben betrachten oder aber sich damit aktiv auseinandersetzen, indem sie z. B. fremdenfeindliche und rassistische Erwartungen von Kunden zurückweisen.

Viertens erfolgen betriebliche Auswahlentscheidungen auch deshalb nicht allein strikt leistungsbezogen und ohne Berücksichtigung sonstiger Faktoren, weil soziale Netzwerke bei der Vergabe von Ausbildungsstellen eine entscheidende Rolle spielen. In Großbetrieben gilt dies für die Bevorzugung von Mitarbeiterkindern und Kundenkindern. Insbesondere bei Klein- und Mittelbetrieben sind zudem Verpflichtungen, die aus privaten Netzwerken resultieren können, relevant (vgl. Imdorf 2010a; Imdorf 2011) sowie Empfehlungen und Bürgschaften vertrauenswürdiger Personen, wie sich auch in unserer laufenden qualitativen Studie zeigt. Auch die Daten unserer quantitativen Studie weisen auf eine erhebliche Bedeutung von Empfehlungen hin: 27,8% der Betriebe bevorzugten Bewerber/innen, die von Freund/innen und Bekannten oder Verwandten empfohlen worden sind. In Kleinbetrieben ist dies bei ca. 30% der Fall, in Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitern bei ca. 23%. Demnach haben Jugendliche, die über keine Beziehungen zu Personen verfügen, die von den Betrieben als Vertrauenspersonen anerkannt werden, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben erheblich schlechtere Bewerbungschancen.¹⁷

Netzwerkeffekte tragen in einem mehrheitsgesellschaftlich dominierten Umfeld zu einer Privilegierung von Einheimischen und damit zu einer in-

17 Als ein funktionales Äquivalent für persönliche Empfehlungen sind qualifizierte Praktikums- und Arbeitszeugnisse bedeutsam, wie dies in der Studie von Kaas/Manger 2010 deutlich wird.

direkten Diskriminierung von Migrant/innen bei: Benachteiligt werden diejenigen, die über die geringere Ausstattung mit sozialem Kapital – im Sinne sozialer Beziehungen, die Einflussnahme auf betriebliche Entscheidungen verschaffen – verfügen.

Fünftens hängt die Diskriminierung von Migrant/innen bei der Ausbildungsplatzvergabe damit zusammen, dass die Wahrnehmung von Bewerber/innen als Migrant/innen generell ein Problematisierungspotenzial eröffnet. D.h.: Wer als Migrant/in wahrgenommen wird, für den/die wird von einem Teil der Betriebe angenommen, dass dies auf mögliche Problematiken verweisen *kann*. Die Unterscheidung von einheimischen und migrantischen Bewerber/innen fungiert in dem Maße, wie einheimische Deutsche als Normalfall gelten, für den eine unproblematische Passung zum Betrieb als Organisation und als Leistungs-Gemeinschaft angenommen wird, als eine Unterscheidung zwischen prinzipiell unproblematischen und potenziell problematischen Bewerber/innen.¹⁸

Denn Betriebe berücksichtigen in Auswahlverfahren nicht allein beruflich relevante Qualifikationen und Kompetenzen. Darüber hinaus stellt das Kriterium der persönlichen Passung zum Betrieb ein wichtiges Auswahlkriterium dar.¹⁹ Dabei wird für die Beurteilung dieser Passung von Personalverantwortlichen wiederkehrend ausdrücklich auf subjektive Einschätzungen und ihr „Bauchgefühl“ verwiesen. Zu einem ähnlichen Ergebnis ist bereits die US-amerikanische Studie von Philip Moss und Chris Tilly (2001) gelangt. Auch Ebbinghaus (2013) hat eine erhebliche Relevanz von Annahmen über die soziale Passung bei der Auswahl von Bewerber/innen festgestellt: Demnach „kommen Leistungskriterien, wie Schulabschlüsse und Noten, zwar nach wie vor bei der Auswahl zum Tragen, werden aber von Aspekten der Persönlichkeit des Bewerbers und seiner sozialen Passung für Betrieb und Beruf überlagert. Deutliches Kennzeichen hierfür ist, dass zahlreiche Betriebe ihre Entscheidung für einen Bewerber/eine Bewerberin letztlich an den Eindruck knüpfen, den dieser/diese bei einem Probearbeiten hinterlässt.“ (Ebbinghaus et al. 2013, S. 25) Dies ist aus betrieblicher Perspektive insofern rational, wie Betriebe als soziale Kooperations- und Kommunikationszusammenhänge, als Leistungs-Gemeinschaften, verstanden werden, in die sich Mitarbeiter/innen einfügen müssen, also nicht als bloße Addition

18 Es kann vermutet werden, dass dieses Kalkül in Sektoren der ethnisch-migrantischen Ökonomie in ähnlicher Weise zugunsten migrantischer Bewerber/innen wirksam wird. Untersuchungen dazu liegen bislang nicht vor.

19 Auch auf dieses zentrale Ergebnis unserer laufenden qualitativen Studie werden wir in der für 2015 geplanten Veröffentlichung empirisch genauer eingehen.

von Einzelarbeitenden.²⁰ In Bewerbungsverfahren stehen Bewerber/innen folglich vor der unausgesprochenen Anforderung, nicht allein ihre Kompetenzen und Qualifikationen zu demonstrieren. Sie sollen sich zugleich im Verhältnis zu personenbezogenen Normalitätserwartungen der Betriebe als passend darstellen. Dies hat deshalb diskriminierende Effekte, weil dies für solche Bewerber/innen am einfachsten ist, deren soziokultureller Hintergrund demjenigen der betrieblichen Entscheidungsträger/innen ähnelt, die in Hinblick auf Sprache, Sprechen, symbolische und körperliche Selbstpräsentation nicht von den jeweils dominanten Normalitätserwartungen abweichen. Dem korrespondiert, dass die soziokulturelle Herkunft von Personalverantwortlichen als ein eigenständiges Kriterium bei der betrieblichen Lehrstellenvergabe genannt wird (Scherr/Janz/Müller 2013, S. 253; s. auch SVR 2014).

Auf Grundlage der verfügbaren Daten ist es plausibel anzunehmen, dass Betriebe zwischen Teilgruppen der migrantischen Bevölkerung im Hinblick auf ihre mehr oder weniger große soziokulturelle Affinität und damit ihre mehr oder weniger große Passung zum Betrieb unterscheiden. In den von uns geführten qualitativen Interviews mit Personalverantwortlichen wird in dieser Weise etwa zwischen Migrant/innen aus Südeuropa und türkischstämmigen Migrant/innen differenziert. Dem entspricht, dass Ursula Beicht (2011) und Joachim Gerd Ulrich (2011) für Jugendliche mit türkischer oder arabischer Herkunft bzw. türkischer, kurdischer oder arabischer Herkunft statistisch signifikante schlechtere Zugangschancen zu einem betrieblichen Ausbildungsplatz nachweisen konnten.²¹

Damit sind einige Aspekte zusammengetragen, die dazu führen können, dass es für Betriebe als Organisationen naheliegend ist, migrantische gegen-

20 Im Material unserer Studie zeigt sich, dass es in den Betrieben vielfältige, z. T. branchentypische, z. T. betriebsspezifische Annahmen gibt, welche Persönlichkeitseigenschaften ein ‚normaler‘ Beschäftigter, der sich störungsfrei in den Betrieb einfügt, aufweisen soll.

21 Für andere (Teil-)Gruppen konnten weder Ulrich noch Beicht statistisch bedeutsame Benachteiligungen feststellen (vgl. Ulrich 2011, S. 13 f.; Beicht 2011, S. 13). So erklärt Ulrich: „Von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist nur (noch) der Kreis der Ausbildungsstellenbewerber türkischer, kurdischer oder arabischer Herkunft von niedrigeren Verbleibschancen in Berufsausbildung betroffen, welche auch unter Kontrolle der Qualifikation und anderer Merkmale inferenzstatistisch bedeutsam bleiben.“ (Ulrich 2011, S. 13 f.) Dies entspricht den Ergebnissen von Beicht: „Werden die unterschiedlichen Herkunftsgruppen hingegen getrennt betrachtet, so zeigen sich schlechtere Chancen zwar bei allen Gruppen, statistisch abgesichert nachweisen lassen sie sich allerdings nur noch für Jugendliche türkisch-arabischer Herkunft.“ (Beicht 2011: 2013); s. zur aktuellen Datenlage und den darin begründeten Einschätzungen die Beiträge von Beicht und Ulrich im vorliegenden Band.

über nicht-migrantischen Bewerber/innen zu diskriminieren, auch dann, wenn Betriebe zu manifesten Vorurteilen auf Distanz gehen.

Die genannten Hinweise bedeuten aber keineswegs, dass alle Betriebe in gleichem Ausmaß zu Benachteiligung oder Diskriminierung tendieren. Für Unterschiede lassen sich zumindest folgende Faktoren benennen:

- Die Geschichte des jeweiligen Einzelbetriebs als Organisation, in der eine mehr oder weniger starke Gewöhnung an die Normalität von Migrant/innen als Mitarbeiter/innen und Kund/innen stattgefunden hat.
- Beobachtbar sind zudem Rückwirkungen der Orientierung von Betrieben an globalen oder aber regionalen Märkten auf das betriebliche Selbstverständnis. Personalverantwortliche von Betrieben, die sich auf einem globalen Markt bewegen, stellen einen Zusammenhang dieser Tatsache zu einer betrieblichen Personalpolitik her, in der Unterscheidungen nach Herkunft und Nationalität bedeutungslos sind oder jedenfalls sein sollten.²²
- Einen erheblichen Einfluss hat zudem der regionale Kontext des Betriebs, da betriebliche Ausbildungsmärkte regionale Märkte sind. Dies gilt sowohl für die Bewerber/innennachfrage (vgl. Ulrich 2013) als auch für die Rekrutierungsstrategien von Betrieben (Ebbinghaus et al. 2013). Regional unterschiedlich ausgeprägt sind zudem auch gesellschaftspolitische Orientierungen und Einstellungen gegenüber Migrant/innen bei Betriebsleitungen, Belegschaften und Kundschaften.²³ Diesbezügliche Unterschiede sind für den Begründungs- und Rechtfertigungskontext betrieblicher Auswahlentscheidungen folgenreich.²⁴

22 Auch hierauf werden wir in der Darstellung unseres qualitativen Forschungsprojektes noch ausführlicher eingehen.

23 Dies zeigt sich deutlich in Forschungen über die regionale Verbreitung von Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus; auch in unserer qualitativen Studie finden sich Hinweise darauf, dass eine akzeptierende Haltung gegenüber der Tatsache Einwanderungsgesellschaft regional unterschiedlich ausgeprägt ist: In städtischen Regionen mit einem relativ hohen Anteil von Migrant/innen an der Gesamtbevölkerung sind ablehnende Haltungen weniger verbreitet als in ländlichen Regionen mit einem geringen Migrant/innenanteil.

24 Auf die Bedeutung der Regionen für die Untersuchung von Zugangschancen zu betrieblichen Ausbildungsstellen weist auch Ulrich (2013) hin: „Regionaleffekte beim Ausbildungszugang wurden bislang noch zu wenig untersucht. Insbesondere fehlen Ansätze, die nicht nur regionale Unterschiede beim Umfang des Ausbildungsangebots, sondern auch hinsichtlich der Struktur (entlang von Berufen, Branchen, Betriebsgrößen, Ausbildungsformen) in den Blick nehmen. Strukturelle Angebotsunterschiede bilden sehr wahrscheinlich einen wesentlichen Transmissionsriemen für Ungleichheiten, die entlang von Merkmalen wie Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft beobachtbar sind. [...] [Es] zeigte sich, dass Migranten wohl auch deshalb ge-

4. Forschungsbedarf

Der gegenwärtige Stand der Forschung, wie er in den folgenden Beiträgen in Hinblick auf zentrale Aspekte aufgezeigt wird, ermöglicht begründete Aussagen zum Ausmaß, zur Verbreitung und zu den Auswirkungen betrieblicher Diskriminierung. Auch wenn der Bedarf an differenzierteren Aussagen fortbesteht, wäre ein politischer, rechtlicher und wirtschaftlicher Rückzug auf die Behauptung, dass Handlungsbedarfe noch nicht zureichend erforscht sind, insofern nicht legitim. Zumindest für die folgenden Aspekte besteht gegenwärtig jedoch ein Bedarf an weiterer Forschung:

- Formen und Auswirkungen legaler Diskriminierung werden in der Forschung zu betrieblicher Diskriminierung bislang kaum berücksichtigt.²⁵
- Zur Verbreitung gruppenbezogener Abwehrhaltungen und Vorurteilen bei Personalverantwortlichen liegen bislang keine Daten vor, die repräsentative und differenzierte Aussagen in Bezug auf Branchen, Berufe, Betriebsgrößen und Regionen ermöglichen würden.
- Nicht verfügbar sind zudem repräsentative Daten, z. B. aus Bewerber/innenexperimenten, und qualitativen Studien, die differenzierte Aussagen über die betriebliche Diskriminierung auch kleinerer Teilgruppen der Migrationsbevölkerung und einheimischer Minderheiten, also etwa über die Migrant/innen mit asiatischer und afrikanischer Herkunft sowie über Roma ermöglichen.
- Befragungen von Personalverantwortlichen sind bislang nur in bestimmten nationalen bzw. regionalen Kontexten (Schweiz, Baden-Württemberg) durchgeführt worden. Daran anschließende Studien in anderen Regionen wären nützlich, um die Ausprägungen regionaler Unterschiede und ihrer Bedeutung für Diskriminierung genauer aufzeigen zu können.

ringere Ausbildungschancen haben, weil sie in Regionen mit geringem außerbetrieblichen Ausbildungsangebot leben.“ (Ulrich 2013, S. 31)

- 25 Legale Diskriminierung betrifft die rechtlich zulässige bzw. vorgeschriebene Benachteiligung von Personen, die keine EU-Staatsangehörigkeit besitzen (Nachrangigkeit bei der Vermittlung und Einstellung; unzureichende Anerkennung von Abschlüssen) sowie diejenigen, die sich als Asylbewerber/innen oder als Geduldete in Deutschland aufhalten (Nachrangigkeits- und Anerkennungsproblematik sowie zudem befristete Arbeitsverbote). Hinzu kommt die prekäre Situation derjenigen, die sich als Undokumentierte (sog. ‚Illegale‘) im Land aufhalten und auf rechtlich kaum geschützte Arbeitsverhältnisse und gegebenenfalls Opfer von Menschenhandel und auf Formen der Zwangsarbeit verwiesen sind.

- Bislang mangelt es auch an ethnografischen Studien, die in der Lage wären, Prozesse der innerbetrieblichen Positionszuweisung und diskriminierender Praktiken im betrieblichen Alltag genau zu beschreiben.
- Auch die Realität der betrieblichen Integration von Migrant/innen und Formen der ‚pragmatischen Zusammenarbeit‘ von Einheimischen und Migrant/innen in Betrieben, auf die Werner Schmidt hingewiesen hat (s. Schmidt 2006; Schmidt 2007 sowie den Beitrag von Schmidt in diesem Band; vgl. auch Thränhardt 2010), ist bislang kaum erforscht. Der relativ großen wissenschaftlichen und öffentlichen Aufmerksamkeit, die Konzepte des Diversity-Managements finden, entspricht bislang kein vergleichbares Interesse an der Realität eines „alltäglichen Kosmopolitismus einfacher Leute“ (Lamont/Aksartova 2002; vgl. Lamont 2000), durch den ethnische, nationalistische und rassistische Grenzziehungen in Betrieben aufgebrochen werden können.
- In der gesellschaftlichen Realität und auch in der Wahrnehmung der Betriebe ist die Unterscheidung von Migrant/innen und Nicht-Migrant/innen mit den Unterscheidungen nach schulischem Qualifikationsniveau verschränkt. Damit sind migrantische Bewerber/innen überproportional auch von Vorbehalten bezüglich der Eignung von Hauptschüler/innen für die betriebliche Bildung betroffen. Eine Forschung, die aufzeigt, ob und gegebenenfalls wie ethno-nationale, religionsbezogene und rassistische Diskriminierung durch eigenständige Vorurteile gegenüber den sogenannten Bildungsfernen überlagert und verstärkt werden, ist aktuell ebenso wenig verfügbar wie eine Forschung dazu, ob migrationsbezogene Zuschreibungen auch bei höher Gebildeten in gleicher Weise greifen oder gegebenenfalls durch den Bildungsstatus relativiert werden.

In Bezug auf Kriminalität hat Heinrich Popitz (1968/2003) in einem klassischen Aufsatz die präventive Wirkung des Nichtwissens beschrieben. Die Gesellschaft kann demnach in zahlreichen Dimensionen kein Interesse an einer vollständigen Aufdeckung aller Delikte haben, denn: „Kein System sozialer Normen könnte einer perfekten Verhaltenstransparenz ausgesetzt sein, ohne sich zu Tode zu blamieren.“ (ebd., S. 164) Im Fall von Diskriminierung stellt sich die gegenwärtige Situation jedoch anders dar: Die geltenden Vorgaben der Anti-Diskriminierungsgesetzgebung sind im Alltagsbewusstsein nur unzureichend verankert und die Realität betrieblicher Diskriminierung (oder Nicht-Diskriminierung) ist noch zu erheblichen Teilen intransparent. Weitere wissenschaftliche Forschung über Ausmaß, Formen und Ursachen der Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze ist deshalb unverzichtbar, um eine präzisere Einschätzung des politischen, rechtlichen und betrieblichen Handlungsbedarfs sowie der Erfolgsaussichten und Wirkungen von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Berlin. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.html (Abruf 5. 5. 2014).
- Becker, R. (2009): Entstehung und Reproduktion dauerhafter Bildungsungleichheiten. In: Ders. (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 85–130.
- Beicht, U./Granato, M. (2009): Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringe Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund, WISO Diskurs. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Beicht, U./Granato, M. (2010): Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BiBB-Analyse zum Einfluss der sozialen Herkunft beim Übergang in die Ausbildung unter Berücksichtigung von Geschlecht und Migrationsstatus. BIBB REPORT 15.
- Beicht, U. (2011): Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Lehrstellensuche geringere Erfolgsaussichten. BiBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen. BIBB REPORT 5 (16).
- Beicht, U./Granato, M. (2011): Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): WISO Diskurs, Bonn. library.fes.de/pdf-files/wiso/08224.pdf (Abruf 5. 5. 2014).
- Beicht, U./Granato, M./Ulrich, J. G. (2011): Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund? In: Granato, M./Münk, D./Weiß, R. (Hrsg.): Migration als Chance. Der Beitrag der beruflichen Bildung. Gütersloh: WBV, S. 177–208.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Vorabversion. Berlin/Bonn. datenreport.bibb.de/media2014/BIBB_Datenreport_2014_Vorversion.pdf (Abruf 1. 8. 2014)
- BMBF (2014): Berufsbildungsbericht 2014. www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf (Abruf 1. 8. 2014).
- Charta der Vielfalt, www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html (Abruf 23. 5. 2014).
- Christe, G. (2011): Notwendig, aber reformbedürftig! Die vorberufliche Bildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2014): Die Debatte über den Fachkräftemangel, DIW Roundup 4, Berlin. www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.435016.de/diw_roundup_4_de.pdf (Abruf 23. 5. 2014).
- Ebbinghaus, M./Bahl, A./Flemming, S./Gei, J./Hucker, T. (2013): Rekrutierung von Auszubildenden. Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels. Erste Ergebnisse aus Betriebsinterviews. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_22-0067_Rekrutierung_vonAuszubildenden_Berichte_aus_den_Interviews_201307.pdf (Abruf: 23. 5. 2014)