Bildung und Gesellschaft

Albert Scherr · Caroline Janz
Stefan Müller

Diskriminierung in der beruflichen Bildung

Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden

Springer VS

Bildung und Gesellschaft

Herausgegeben von
U. Bauer, Essen, Deutschland
U. H. Bittlingmayer, Freiburg, Deutschland
A. Scherr, Freiburg, Deutschland

Weitere Bände in dieser Reihe
http://www.springer.com/series/12722

Die Reihe Bildung und Gesellschaft bietet einen Publikationsort für Veröffentlichungen, die zur Weiterentwicklung sozialwissenschaftlicher Bildungsforschung beitragen. Im Zentrum steht die Untersuchung der gesellschaftlichen Voraussetzungen, Bedingungen, Formen und Folgen von Bildungsprozessen sowie der gesellschaftlichen Hintergründe und Rahmenbedingungen institutioneller und außerinstitutioneller Bildung. Dabei wird von einem Bildungsverständnis ausgegangen, das Bildung nicht mit den Organisationen und Effekten des sog. „Bildungssystems" gleichsetzt. Vielmehr verstehen wir Bildung als Oberbegriff für Lern- und Entwicklungsprozesse, in denen Individuen ihre Fähigkeiten und ihre Autonomiepotenziale entfalten. Die Reihe ist sowohl für empirisch ausgerichtete Arbeiten als auch für theoretische Studien offen. Überschneidungen mit dem Gegenstandsbereich der Sozialisations-, Kindheits-, Jugend-, Erziehungs- und Familienforschung sind damit im Sinne einer produktiven Überschreitung gängiger Grenzziehungen durchaus beabsichtigt. Die Reihe will damit nicht zuletzt zur interdisziplinären Kommunikation zwischen der sozial- und erziehungswissenschaftlichen Bildungsforschung beitragen.

Herausgegeben von
Ullrich Bauer
Universität Duisburg-Essen

Albert Scherr
Pädagogische Hochschule Freiburg

Uwe H. Bittlingmayer
Pädagogische Hochschule Freiburg

Albert Scherr • Caroline Janz
Stefan Müller

Diskriminierung in der beruflichen Bildung

Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden

Springer VS

Albert Scherr
Freiburg, Deutschland

Stefan Müller
Freiburg, Deutschland

Caroline Janz
Freiburg, Deutschland

Bildung und Gesellschaft
ISBN 978-3-658-09778-3 ISBN 978-3-658-09779-0 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-658-09779-0

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

Springer VS
© Springer Fachmedien Wiesbaden 2015
Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.
Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.
Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Fachmedien Wiesbaden ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media (www.springer.com)

Inhalt

Vorwort der Baden-Württemberg Stiftung 7

1 Einleitung 9

2 Benachteiligung und Diskriminierung in der beruflichen Bildung . . . 15

2.1 Das Ausmaß betrieblicher Diskriminierung 16
2.2 Betriebliche Diskriminierung als Organisationspraxis 21
2.3 Betriebe als Leistungs-Gemeinschaften 29
2.4 Folgen der Entscheidungsunsicherheit in Bewerbungsverfahren . . . 32
2.5 Kriterien betrieblicher Auswahlwahlentscheidungen 36
2.6 Betriebliche Normalitätserwartungen 46

3 Diskriminierung empirisch erforschen: Das methodische Vorgehen 49

4 Organisationsspezifische Akzeptanzkriterien und betriebliche Passung 55

4.1 Fallportrait 1: Migrantische Auszubildende als unproblematischer Normalfall 58
4.2 Fallportrait 2: Die zentrale Bedeutung der Ortsansässigkeit und der Reputation der Familie 64
4.3 Fallportrait 3: Berufliche Eignung und regionale Passung als Auswahlkriterien 73
4.4 Fallportrait 4: Selbstverständlicher Umgang mit migrantischen Auszubildenden 79
4.5 Fallportrait 5: Ethno-nationale und ethno-rassistische Differenzkonstruktionen reduzieren die Chancen von migrantischen Jugendlichen 89
4.6 Folgerungen aus den Fallportraits 98

5 Wie Betriebe unterscheiden: Migrationshintergrund und ethno-nationale Zuschreibungen ... 101
5.1 Die Zuschreibung problematischer und unproblematischer Unterschiede ... 101
5.2 Verwendungsmodi der Kategorie Migrationshintergrund und ethno-nationaler Kategorien ... 107
5.2.1 Neutralisierung der Unterscheidung ... 110
5.2.2 Infragestellung der Unterscheidung ... 117
5.2.3 Aktiver und nicht-diskriminierender betrieblicher Umgang mit angenommenen Unterschieden ... 119
5.2.4 Die Verknüpfung ethno-nationaler Unterscheidungen mit positiven Zuschreibungen von Arbeitstugenden und Fähigkeiten ... 123
5.2.5 Kundenerwartungen und innerbetriebliche Akzeptanz als Sachzwänge ... 129
5.3 Migrant/innen als Problem und deklarierte Diskriminierungsbereitschaft ... 131
5.3.1 Problematisierung von Abgrenzung und ethno-nationale Gruppenbildung ... 131
5.3.2 Differenzkonstruktionen und Defizitzuschreibungen ... 135
5.3.3 Wahrnehmung als Angehörige einer gesellschaftlich problematischen Gruppe ... 144
5.4 Migrationshintergrund als folgenreiches Unterscheidungsmerkmal ... 147
6 „Ich würde dann die Frau nehmen ohne Kopftuch“ ... 149
7 ‚Hauptschüler‘ als eigenständige Diskriminierungskategorie ... 161
7.1 Der Hauptschulabschluss als kategorialer Signalwert ... 164
7.2 Problematische Hauptschüler/innen, leistungsschwache Hauptschule ... 167
7.2.1 Mangelndes Wissen über und mangelndes Interesse an Ausbildungsberufen ... 172
7.2.2 Zuschreibung mangelnder persönlicher Reife ... 173
7.3 Segmentierung des Ausbildungsmarktes ... 175
7.4 Wo und warum Hauptschüler/innen dennoch eingestellt werden ... 178
7.5 Folgerungen ... 181
8 Wie kann betriebliche Diskriminierung verringert werden? ... 183

Literaturverzeichnis ... 193

Vorwort der Baden-Württemberg Stiftung

Die Baden-Württemberg Stiftung hat 2011 das Netzwerk Bildungsforschung (NeBf) mit einem Volumen von 1,5 Mio. € auf den Weg gebracht. Dieses Netzwerk hat sich seit dem Start der Forschungsprojekte zu einer beachtlichen wissenschaftlich-interdisziplinären Struktur in Baden-Württemberg etabliert. Forschergruppen verschiedener Fachrichtungen, Standorte und fachlicher Zugänge bearbeiten gemeinsam Themen der empirischen Bildungsforschung mit dem thematischen Schwerpunkt „Übergänge in die berufliche Bildung und den Beruf". Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehen dabei beispielsweise Forschungsfragen zum Einfluss sozialer, schulischer und außerschulischer Kontextfaktoren auf den Bildungsverlauf, zur Entwicklung und Relevanz spezifischer Kompetenzen für den schulischen und den Ausbildungserfolg sowie zur Wirkung pädagogischer Interventionen und Institutionen im Übergangssystem nach.

Aus dem Programm werden neun Forschungsprojekte finanziert, die verschiedene Aspekte des Themenfelds bearbeiten. Außerdem wurden sechs weitere Projekte von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie zwölf assoziierte Projekte in das Netzwerk Bildungsforschung aufgenommen.

Prof. Dr. Albert Scherr, Institut für Soziologie der Pädagogischen Hochschule Freiburg, hat mit seinem Team im Projekt „Auswahlprozesse bei der Lehrstellenvergabe" untersucht, welche Bedingungen zu Gleichbehandlung oder Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Vergabe von Lehrstellen führen können. Die Ergebnisse aus diesem Projekt werden in der vorliegenden Publikation veröffentlicht. Damit ermöglichen uns die Autoren nicht nur einen differenzierten Einblick in die Mechanismen der Lehrstellenvergabe der untersuchten Betriebe, Sie versuchen auch gleichzeitig Ansatzpunkte aufzuzeigen, wie im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt mehr Chancengerechtigkeit gelebt werden kann. In einem letzten Kapitel formulieren sie einige Thesen, wie betriebliche Diskriminierung verringert werden kann.

Wir danken dem Forschungsteam Prof. Dr. Albert Scherr, Caroline Janz und Dr. Stefan Müller sowie dem Verlag für die Unterstützung dieser Publikation.

Christoph Dahl
Geschäftsführer
Baden-Württemberg Stiftung

Dr. Andreas Weber
Abteilungsleiter Bildung
Baden-Württemberg Stiftung

Einleitung 1

Dass jede/r unabhängig von seiner Herkunft gleiche Rechte und Chancen haben soll, ist ein Grundsatz, der im Diskriminierungsverbot der Grund- und Menschenrechte verankert ist und durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spezifiziert wird. Programmatisch wird im Art. 1 des AGG formuliert: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse[1] oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen." Und dies gilt ausdrücklich auch für „den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung" (AGG, Art 2.).

In nationalen und internationalen Studien zeigt sich jedoch, dass zwischen dem Anspruch, der damit etabliert ist, und der sozialen Wirklichkeit auch im Bereich des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung eine erhebliche Diskrepanz besteht. Dies gilt nicht allein für die rechtlich zulässigen Formen von Diskriminierung, die aus der Vorrangstellung von Deutschen und EU-Angehörigen gegenüber Drittstaatenangehörigen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur beruflichen Bildung resultieren, sowie für die spezifischen Zugangshindernisse, von denen Asylbewerber/innen, Flüchtlinge und geduldete Migrant/innen betroffen sind. Die Daten der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung sowie die Ergebnisse der vorliegenden qualitativen Studie weisen vielmehr darauf hin, dass Diskriminierung bei betrieblichen Personalentscheidungen auch diejenigen betrifft, die zwar rechtlich gleichgestellt und ggf. auch deutsche Staatsbürger/innen sind, gesellschaftlich aber als Personen mit Migrationshintergrund bzw. als Angehörige ethnischer oder religiöser Minderheiten wahrgenommen werden.

---

1 Es ist wiederkehrend darauf hingewiesen worden, dass Gesetzesformulierungen, die die Existenz von Rassen oder Ethnien als gegeben unterstellen, problematisch sind; angemessener wäre es aus sozialwissenschaftlicher Sicht deshalb, konsequent die Termini rassistische und ethnisierende Diskriminierung zu verwenden.

A. Scherr et al., *Diskriminierung in der beruflichen Bildung,* Bildung und Gesellschaft,
DOI 10.1007/978-3-658-09779-0_1, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2015

Obwohl das Ausmaß solcher Diskriminierung in der wissenschaftlichen Diskussion anhaltend kontrovers diskutiert wird (s. dazu die Beiträge in Scherr 2015), liegen nicht nur hinreichende Belege aus der empirischen wissenschaftlichen Forschung dafür vor, dass es sich um ein relevantes soziales Problem handelt. Auch diejenigen, die sich als Expert/innen in diesem Feld bewegen, also etwa Berufsberater/innen, Sozialarbeiter/innen, Jurist/innen und Mitarbeiter/innen von Antidiskriminierungsstellen sowie Betroffene berichten von einschlägigen Beobachtungen und Erfahrungen. Dass diese jedoch nur zu einem geringen Teil zu erfolgreichen Klagen auf der Grundlage des AGG führen, liegt nicht zuletzt daran, dass betriebliche Auswahlverfahren und Personalentscheidungen in einer Weise stattfinden, die gegen externe Beobachtungen weitestgehend abgeschottet ist.

Vordergründig betrachtet liegt es nahe, solche Diskriminierung als eine Folge von Vorurteilen einzuordnen, die auch in der sprichwörtlichen ‚Mitte der Gesellschaft' vorhanden und folglich auch bei Personalverantwortlichen in Betrieben erwartbar sind.[2] Denn es gibt keine zwingenden Gründe dafür anzunehmen, dass diese weniger vorurteilsbehaftet sind als Angehörige anderer Berufsgruppen.[3] Ebenso beschreibbar ist aber auch, dass offenkundige Diskriminierung gesellschaftlich wie bei Personalverantwortlichen vielfach auf Ablehnung stößt, wie dies z. B. in der folgenden Interviewpassage deutlich wird:

> *„Also wir hatten einmal eine Situation, da hat ein Baustoffvertreter unseren Mitarbeiter, da hatten wir einen Mitarbeiter mit dunkler Haut, und dann hat er gesagt, diese Neger hier, und da haben wir sofort gesagt, bei dem bestellen wir nichts mehr. Also das ist ganz klar." (I22, 494ff.)*

Hier deutet sich an, dass es irreführend wäre, Formen, Gründe und Ursachen betrieblicher Diskriminierung in einer Weise darzustellen, die ausblendet, dass Betriebe auch einen relevanten Beitrag zur Infragestellung und Überwindung der gesellschaftlichen Diskriminierung von Migrant/innen und Minderheiten leisten. Dies werden wir im Folgenden noch genauer ausführen. Bedeutsam dafür sind sowohl pragmatische Kalküle bezüglich der Erfordernisse einer zeitgemäßen Personalgewinnung als auch normative Überzeugungen in den Betriebsleitungen. *Erforderlich ist deshalb eine differenzierte Betrachtung des Ausmaßes und der Formen sowohl von Diskriminierung als auch von Nicht-Diskriminierung in Betrieben und*

---

2 S. dazu Heitmeyer 2012.

3 Empirische Studien zur Verbreitung von Vorurteilen bei betrieblichen Personalverantwortlichen liegen bislang nicht vor; das Gleiche gilt auch für Lehrer/innen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen.

damit eine Analyse, die Ansatzpunkte und Möglichkeiten zur Überwindung von Diskriminierung ebenso aufzeigt wie die Schwierigkeiten von Versuchen verdeutlicht, betriebliche Strukturen und Prozesse auf eine konsequent nicht-diskriminierende Weise zu gestalten. Ein zentrales Ergebnis unserer Studie kann diesbezüglich in der Einsicht gesehen werden, dass betriebliche Personalentscheidungen zentral als pragmatische Versuche verstanden werden können, organisatorischen und betriebswirtschaftlichen Erfordernissen gerecht zu werden. Hierfür kann sich Diskriminierung, aber auch Nicht-Diskriminierung als aus betrieblicher Sicht rationale Problemlösung darstellen.

Folglich greifen Erklärungen, die Diskriminierung als Folge vorurteilsbasierter Handlungen beschreiben, auch im Fall betrieblicher Diskriminierung zu kurz, obwohl Stereotype sowie auch manifeste Vorurteile ein nicht vernachlässigbarer Aspekt des Problemzusammenhanges sind. *Eine entscheidende Herausforderung liegt jedoch darin, zu begreifen, warum und wie Diskriminierung auch dann zustande kommen kann, wenn keine ablehnenden Haltungen und keine benachteiligenden Absichten gegeben sind, sondern nur das Interesse, den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen und dem betrieblichen Interesse entsprechende Personalentscheidungen zu treffen.*

Um diese Frage beantworten zu können, ist es erforderlich, Betriebe als Organisationen in den Blick zu nehmen, deren Personalentscheidungen aus komplexen Abwägungen resultieren, in die nicht nur Einschätzungen der Qualifikation und der Motivation von Bewerber/innen eingehen. Darüber hinaus sind, wie im Folgenden zu zeigen sein wird, Annahmen über die Passung von Bewerber/innen zur Betriebskultur und zum Betrieb als Leistungsgemeinschaft, über die Akzeptanz potenzieller Mitarbeiter/innen bei Kund/innen und Geschäftspartnern ebenso folgenreich wie die Rücksichtnahme auf soziale Verpflichtungen sowie das Erfordernis der Rechtfertigung von Entscheidungen gegenüber der Belegschaft, der Kundschaft und im persönlichen sozialen Umfeld. Um diese Zusammenhänge analysieren zu können, ist – wie auch Christian Imdorf gezeigt hat (s. Imdorf 2010 und 2015) – eine sozialwissenschaftliche Betrachtung erforderlich, die über die Analyse betriebswirtschaftlicher Kosten-Nutzen-Kalküle hinausgeht. Denn in betriebliche Personalentscheidung gehen Abwägungen ein, die weit über die Einschätzung der Qualifikationen und Kompetenzen von Bewerber/innen hinausgehen.

Im Fokus der vorliegenden Studie stehen die Fragen, unter welchen Bedingungen ‚Auswahlprozesse bei der Lehrstellenvergabe' zur Diskriminierung oder aber zur Gleichbehandlung migrantischer Jugendlicher führen, warum dies der Fall ist und nicht zuletzt, wie solche Diskriminierung hergestellt wird.

Ausgangspunkt hierfür waren Forschungsergebnisse, die darauf hinweisen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht nur in der schulischen, sondern auch in der beruflichen Bildung gegenüber einheimischen Jugendlichen benachteiligt

werden: Sie finden erheblich seltener Zugang zu einer qualifizierten Ausbildung im dualen System und verbleiben am Ende ihrer Bildungslaufbahn häufiger ohne einen qualifizierten beruflichen Bildungsabschluss. Zu Beginn des Forschungsprozesses war festzustellen, dass die verfügbaren quantitativen Daten zwar deutliche Hinweise darauf geben, dass dies auch eine Folge betrieblicher Entscheidungen bei der Vergabe von Ausbildungsstellen ist. D. h., bei der Lehrstellenvergabe zeigen sich nicht nur Folgeeffekte der sozialen Lage und schulischer Benachteiligung. Vielmehr erfolgt hier eine eigenständige Diskriminierung in den betrieblichen Auswahlverfahren. Qualitative Studien, die eine fundierte Antwort auf die Frage ermöglichen, wie diese Diskriminierung zustande kommt und warum sie geschieht, lagen für Deutschland jedoch bislang nicht vor.[4]

Um aussichtsreiche Strategien und Konzepte entwickeln zu können, die auf die Überwindung betrieblicher Diskriminierung ausgerichtet sind, genügt es aber ersichtlich nicht, festzustellen, dass Diskriminierung geschieht und in welchem Umfang dies der Fall ist. Auch Appelle an den guten Willen der Verantwortlichen sowie die rechtlichen Vorgaben des AGG sind ebenso wenig zureichend wie eine gegen Vorurteile gerichtete Aufklärungsarbeit. Denn in Betrieben werden – ähnlich wie in Schulen – Formen der institutionellen und organisationellen Diskriminierung wirksam, für die gilt, dass sich Benachteiligungen als erforderliche und rationale Reaktion auf betriebliche Problemlagen und Erfordernisse darstellen. Folglich können Möglichkeiten und Schwierigkeiten von Strategien und Konzepten, die zu einer Überwindung betrieblicher Diskriminierung beitragen sollen, erst auf der Grundlage einer Analyse der Gründe und Ursachen bestimmt werden, die Betriebe als Organisationen zu solchen Entscheidungen mit diskriminierenden Folgen veranlassen, zu Entscheidungen, die aus ihrer Sicht betriebswirtschaftlich rational und insofern auch rechtfertigbar sind. Ziel des Forschungsprojekts war es deshalb, durch qualitativ-empirische Forschung genauere Einblicke in betriebliche Rekrutierungs- und Auswahlverfahren und deren potenziell diskriminierende Auswirkungen zu gewinnen.

Dabei konnte auch an eine eigene quantitative Vorstudie (Scherr/Gründer 2011) sowie eine ergänzend durchgeführte quantitative Betriebsbefragung (Scherr/Janz/Müller 2013) angeschlossen werden. Deutlich wurden dort zwei auch für die vorliegende Studie zentrale Aspekte:

---

4 Für die USA haben Philip Moss und Chris Tilly (2001) eine solche Studie vorgelegt. Christian Imdorf (2005; 2010; 2011; 2014) hat Rekrutierungsprozesse in schweizerischen Klein- und Mittelbetrieben erforscht und auf dieser Grundlage ein theoretisches Modell organisationeller Diskriminierung entwickelt, das eine wichtige Grundlage für die vorliegende Studie darstellt.

Erstens besteht zwischen dem betrieblichen Anspruch, Personalentscheidungen als eine strikt meritokratische Auswahl der Leistungsbesten vorzunehmen, und der Bedeutung, die einem Migrationshintergrund zugeschrieben wird, ein komplexes Spannungsverhältnis: In einer konsequent meritokratischen Logik wären mit dem Migrationshintergrund assoziierte Eigenschaften nur dann bedeutsam, wenn sie Auswirkungen auf die angenommene individuelle Produktivität von Mitarbeiter/innen hätten. Entsprechend wäre zu erwarten, dass die Unterscheidung von Bewerber/innen mit und ohne Migrationshintergrund für Betriebe nur dann relevant wird, wenn diese entsprechende Produktivitätskalküle begründet. Wie sich im Folgenden zeigen wird, erfolgt in Betrieben zwar durchaus eine solche Abwägung zu Relevanz oder Irrelevanz bzw. zu den Vor- und Nachteilen eines Migrationshintergrunds. Deutlich wird aber auch, dass betriebliche Auswahlentscheidungen keineswegs konsequent als rationale Auswahl nach Kriterien der individuellen Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft erfolgen und auch nicht als solche erfolgen können. Denn Betriebe sind komplexe soziale Gebilde, in denen auch Fragen der innerbetrieblichen Kooperation und Kommunikation sowie auch Gesichtspunkte wie Identifikation mit dem und Bindung an den Betrieb bedeutsam werden. Deshalb zielen Auswahlverfahren nicht nur auf die Beurteilung von Qualifikationen und Kompetenzen, sondern auch auf die Entscheidung für die passende Person ab. Wie wir im Weiteren zeigen werden, stellt dies ein mögliches Einfallstor für diskriminierende Kalküle dar.

Zweitens zeigt sich, dass die betriebliche Wirklichkeit keinen in sich homogenen Teilbereich der sozialen Realität darstellt. In der empirischen Forschung werden erhebliche Unterschiede zwischen den Einzelbetrieben auch in Hinblick darauf deutlich, wie Auszubildende rekrutiert, wie Auswahlverfahren gestaltet und nach welchen Kriterien die Entscheidungen über geeignete Bewerber/innen getroffen werden. Dies gilt auch für die Bedeutung, die mit einem Migrationshintergrund verbundenen Aspekten – etwa der Erstsprache, zugeschriebenen ethno-nationalen Merkmalen oder der Religionszugehörigkeit – in den betrieblichen Entscheidungen jeweils zukommt. Worauf diesbezügliche Unterschiede zurückzuführen sind, wird im Folgenden noch ausführlich dargestellt werden. Vorab lässt sich feststellen, dass es sich um eine komplexe Gemengelage handelt, in der verschiedene Faktoren zusammenwirken: die Organisationsgeschichte und das damit verbundene Selbstverständnis von Betrieben, ihre regionale Situierung, die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit, der Grad der Formalisierung des Auswahlverfahrens, aber auch individuelle Einstellungen und Überzeugungen von Personalverantwortlichen.

Diese beiden Aspekte sind *drittens* damit verschränkt, dass betriebliche Auswahlentscheidungen nicht als eine Diskriminierungspraxis beschrieben werden können, für die gilt, dass ein tatsächlicher oder bloß zugeschriebener Migrationshintergrund

durchgängig in allen Fällen zu Benachteiligungen führt. In der betrieblichen Praxis sind sowohl diskriminierende als auch nicht-diskriminierende und anti-diskriminierende Elemente festzustellen: Betriebe diskriminieren, Betrieben gelingt es aber auch mehr oder weniger gut, die Unterscheidung Einheimische / Migranten zu neutralisieren oder aktiv Maßnahmen zur betrieblichen Gleichstellung von Migrant/innen zu realisieren. *In den folgenden Analysen werden beide Seiten dieses Zusammenhanges, also die Gründe und Ursachen von Diskriminierung aber auch von Nicht-Diskriminierung, in den Blick genommen.*

Auf die Diskriminierung kopftuchtragender Muslimas gehen wir in einem eigenen Kapitel ein. Denn es handelt sich hier um einen besonders zugespitzten Fall von Diskriminierung, der bei einem erheblichen Teil der Betriebe dazu führt, dass kopftuchtragende Muslimas prinzipiell vom Zugang zu Ausbildungsstellen ausgeschlossen werden. Diskriminierung erfolgt hier nicht als graduelle Benachteiligung, sondern als ein kategorialer Ausschluss mit einer spezifischen Rechtfertigungslogik.

Empirische Grundlage der vorliegenden Studie sind vor allem Interviews mit Personalverantwortlichen[5] von Klein-, Mittel- und Großbetrieben. Darüber hinaus wurden Experteninterviews mit Sozialarbeiter/innen und Mitarbeiter/innen von Verbänden sowie teilnehmende Beobachtungen an Veranstaltungen von Wirtschaftsverbänden durchgeführt.

Das Projekt ‚Auswahlprozesse bei der Lehrstellenvergabe' wurde am Institut für Soziologie der Pädagogischen Hochschule Freiburg von Januar 2013 bis Februar 2015 im Rahmen des „Netzwerk Bildungsforschung" der Baden-Württemberg Stiftung durchgeführt. Ermöglicht wurde die Durchführung unserer Forschung durch die Finanzierung der Baden-Württemberg Stiftung. Prof. Christine Riegel und Prof. Dr. Barbara Stauber haben durch ihre Beratung und Begleitung des Projekts zum Gelingen beigetragen.

Allen, die zum Zustandekommen dieser Studie als Interviewpartner/innen, Diskutanten/innen und Mittelgeber/innen beigetragen haben, ist an dieser Stelle ebenso zu danken wie dem Verlag für seine Unterstützung dieser Publikation.

Freiburg, Februar 2015
Albert Scherr, Caroline Janz, Stefan Müller

5 Befragt wurden Betriebsinhaber/innen und/oder Mitarbeiter/innen, die entscheidungsbefugt die Personalauswahl vornehmen.

Benachteiligung und Diskriminierung in der beruflichen Bildung

2

Dass Jugendliche mit Migrationshintergrund[6] in der beruflichen Bildung in erheblichem Umfang benachteiligt sind, ist durch einschlägige Daten unstrittig nachgewiesen (s. zusammenfassend ADS 2013: 206ff.). Die Ausbildungsquote ist bei den 18–21jährigen mit Migrationshintergrund mit 33,5 % deutlich geringer als bei Nicht-Migrant/innen (65,4 %) (ebd.: 211). Im Jahr 2012 mündeten bis zum Jahresende nur 28 % der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung ein, dagegen 48 % der nicht-migrantischen Bewerber/innen (ebd.). Zudem schließen migrantische Auszubildende ihre Ausbildung seltener erfolgreich ab (77 %) als nicht-migrantische (85 %) (ebd.). In der Folge bleibt ein höherer Prozentteil jedes Altersjahrgangs ohne abgeschlossene Ausbildung: „Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund ohne beruflichen Abschluss oder Hochschulabschluss lag im Jahr 2011 bei 31,2 % und war somit mehr als doppelt so hoch wie bei den jungen Erwachsenen in dieser Altersgruppe insgesamt (14,8 %)." (ISG 2013, S. 26; vgl. BIBB-Datenreport 2012)

Diese folgenreiche Benachteiligung migrantischer Jugendlicher im Bereich der beruflichen Bildung ist zu einem erheblichen Teil eine Folge der sozioökonomisch schlechteren Situation von Migranten/innen in der deutschen Sozialstruktur (s. etwa Geißler 2011, S. 231ff.) sowie des wiederkehrend nachgewiesenen Versagens des schulischen Bildungssystems, herkunftsunabhängig gleiche Bildungschancen herzustellen (s. dazu Georg 2006; Gomolla 2010; Gomolla/Radtke 2009; Krüger et al. 2010; Leiprecht/Kerber 2013; Scherr/Niermann 2012): Es gelingt nur unzureichend, Nachteile, die sich aus der sozialen Lage der Herkunftsfamilie sowie ggf.

6 Auf die Problematik der wissenschaftlichen, politischen und alltagssprachlichen Verwendung der Kategorie Migrationshintergrund werden wir im Weiteren noch eingehen.

A. Scherr et al., *Diskriminierung in der beruflichen Bildung,* Bildung und Gesellschaft,
DOI 10.1007/978-3-658-09779-0_2, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2015

den direkten und indirekten Folgen der familialen Migrationsgeschichte[7] ergeben, auszugleichen und Formen der schulischen institutionellen Diskriminierung von Migrant/innen zu überwinden. Es handelt sich also um eine Benachteiligung, die zunächst als Folge einer Verschränkung von sozialer Klassenlage, Migrationseffekten sowie schulischer Benachteiligung und Diskriminierung zu erklären ist. Das heißt aber nicht, dass die Fragen nach dem eigenständigen Beitrag der Betriebe zur Verfestigung solcher Benachteiligung und nach diskriminierenden betrieblichen Praktiken hinfällig sind.

2.1 Das Ausmaß betrieblicher Diskriminierung

Während die Verfestigung sozialer Ungleichheiten durch die Strukturen und Praktiken der schulischen Bildung seit den Pisa-Studien, wie schon in den 1960er Jahren, Gegenstand einer nicht nur wissenschaftlichen, sondern auch politischen und medialen Kritik ist, die auf die Verletzung des Prinzips der Chancengleichheit hinweist und in der Folge Reformen einfordert, finden Benachteiligungen im Bereich der beruflichen Bildung bislang jedoch deutlich weniger Beachtung. Dies ist einerseits dadurch erklärbar, dass von privatwirtschaftlichen Betrieben, im Unterschied zur staatlich verantworteten schulischen Bildung, kaum eine Verpflichtung auf den Ausgleich sozialer Benachteiligungen und ihrer Folgeeffekte erwartet wird. Das öffentliche Interesse an der betrieblichen Realität ist recht gering und Betriebe werden durch Medien und Politik kaum mit der Erwartung konfrontiert, proaktiv zu sozialer Gerechtigkeit beizutragen. Erwartungen auf die Herstellung von Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit werden gewöhnlich vielmehr vor allem an staatliche Politik und staatliche Institutionen, nicht aber an privatwirtschaftliche Akteure adressiert. Zudem gilt gesellschaftlich die wirksame Illusion, dass schulische Abschlüsse ein weitgehend verlässlicher Ausdruck des individuellen Leistungsvermögens seien.[8] Entsprechend ist es auf betrieblicher

7 Ersichtlich ist es auch schulisch z. B. folgenreich, ob Migrant/innen in Deutschland geboren oder selbst eingewandert sind, in welcher biografischen Phase dies geschehen ist, über welche schulische Vorbildung aus der Herkunftsgesellschaft Kinder bzw. Jugendliche und ihre Eltern verfügen, wie gut die Eltern und das soziale Umfeld in der Lage sind, Spracherwerb und schulisches Lernen zu unterstützen, welche psychosozialen Belastungen ggf. mit Fluchtbiografien einhergehen und wie sicher oder unsicher der Aufenthaltsstatus ist.

8 Diese ermöglicht Betrieben ebenso wie Hochschulen eine sozial akzeptierte Eingangsselektion. Trotz aller Zweifel an der Aussagekraft von schulischen Abschlüssen und

Ebene auch rechtlich zulässig, die in ungleichen Abschlüssen, Noten und Kompetenzen sichtbar werdenden Folgen von schulischer Benachteiligung und Diskriminierung als nicht zu hinterfragende Grundlage eigener Entscheidungen zu verwenden. Legitim und durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch rechtlich abgesichert[9] kann von Betrieben jedoch erwartet werden, dass sie bei Personalentscheidungen keine direkte Diskriminierung aufgrund der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmale vornehmen und bei gleicher Eignung auch zwischen Migrant/innen und Nicht-Migrant/innen sowie zwischen Migrant/innen aus unterschiedlichen Herkunftsregionen nicht in diskriminierender Weise unterscheiden.

Die empirische Forschung gibt jedoch Hinweise darauf, dass die gravierende Benachteiligung von Migrant/innen im Bereich der beruflichen Bildung nicht zureichend als Folgeeffekt biografisch vorgängiger Benachteiligungen erklärt werden kann, also nicht allein als Nachwirkung von Ungleichheitsreproduktion und institutioneller Diskriminierung im schulischen Kontext. Obwohl aktuelle Forschungsarbeiten, die eine Beobachtung von Diskriminierungsbereitschaft und diskriminierenden Praktiken für den Bereich der beruflichen Bildung vornehmen, bislang nur begrenzt vorliegen[10], lassen die vorliegenden Daten der Berufsbildungsforschung den indirekten Schluss zu, dass die nachweisbare Benachteiligung von Migrant/innen in der beruflichen Bildung *auch* eine Folge von Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren ist.[11] Im BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 wird der Stand der Forschung wie folgt zusammengefasst:

> „*[J]unge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund haben selbst bei gleichen Voraussetzungen* in Bezug auf Schulabschluss, Schulnoten, soziale Herkunft und soziale Einbindung sowie die einbezogenen ausbildungsmarktrelevanten Merkmale *schlechtere Chancen, einen vollqualifizierenden Ausbildungsplatz zu erhalten, als junge Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund* (Beicht/Granato 2010). Dies gilt

---

Zeugnissen wird auf diese Entlastung nicht verzichtet, weil die einzige Alternative in der Durchführung von Eingangstests ohne Vorselektion und ohne Berücksichtigung der formalen schulischen Vorbildung bestünde, die dann mit einer höheren Bewerber/innenzahl rechnen sowie einem erheblichen Legitimationsdruck standhalten müssten.

9 Die Möglichkeiten, gegen Diskriminierung erfolgreich durch Klagen auf der Grundlage des AGG vorzugehen, sind nach Einschätzung von Expert/innen jedoch gering; s. Koordination der Fach-AG Antidiskriminierung 2014, S. 15ff.

10 Für Deutschland liegen aktuelle Studien in der Form eines neueren Bewerberexperiments (s. SVR 2014) sowie von zwei quantitativen Befragungen von Personalverantwortlichen (Scherr/Gründer 2011; Scherr/Janz/Müller 2013) vor. Siehe als Überblick zum Stand der Forschung Scherr/Janz/Müller 2015.

11 Siehe dazu die Beiträge in Scherr 2015.

> auch, wenn die regionalen Unterschiede im Ausbildungsangebot, wie z. B. der Mangel an vollqualifizierenden Ausbildungsplätzen im einigen Regionen Westdeutschlands, der sich bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund, die überwiegend hier leben, deutlich chancenmindernd auf ihre Zugangschancen in eine betriebliche Ausbildung auswirkt, in den Analysen mitberücksichtigt werden (BIBB-Datenreport 2012, S. 187, Hervorhebung d. V.)

Das Ausmaß der Benachteiligung, die nicht durch andere Einflussfaktoren zu erklären ist und deshalb als Indiz für Diskriminierung betrachtet werden kann, wird in den einschlägigen Studien unterschiedlich eingeschätzt:

Der BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 geht mit Rückgriff auf die BIBB-Schulabgängerbefragung 2012 von einem erklärungsbedürftigen Unterschied von 6 Prozentpunkten aus, wenn die realisierten Einmündungsquoten von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund betrachtet werden:

> „Während insgesamt 34 % (2010: 32 %; 2008: 35 %) der Jugendlichen, die keinen Migrationshintergrund haben, eine duale Ausbildung aufnahmen, waren es bei den Jugendlichen, die einen Migrationshintergrund aufweisen, nur 28 % (2010: 24 %; 2008: 23 %). Damit hat sich gegenüber früheren Befragungen der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die in eine duale Ausbildung eingemündet sind, erhöht; es besteht jedoch auch weiterhin ein Unterschied von 6 Prozentpunkten zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.“ (BIBB-Datenreport 2013, S. 80f.)

In den Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 ergibt sich eine deutlich größere erklärungsbedürftige Lücke von 15 Prozent (vgl. BIBB-Datenreport 2013, S. 93f.). Von den erfassten Bewerber/innen ohne Migrationshintergrund konnten 61 % eine vollqualifizierende Ausbildung aufnehmen, dagegen nur 46 % der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund. Zu einer ähnlichen Einschätzung kommt die Studie des Sachverständigenrates für Migration und Integration:

> „Zwar nähern sich die Werte seit mehreren Jahren an, doch die Lücke von 15 Prozentpunkten verdeutlicht, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nach wie vor signifikant schlechtere Möglichkeiten haben, eine duale Berufsausbildung zu beginnen.“ (SVR 2014, S. 9)

Die von Jan Skrobanek (2008, 2015; s. auch Skrobanek/Jobst 2010) erstellten Analysen der Übergangschancen von Hauptschüler/innen kommen zu dem Befund, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund zu 21 Prozent und Jugendliche ohne Migrationshintergrund zu 40 Prozent in Ausbildung und Lehre einmünden. Dem entsprechen erhebliche Diskriminierungserfahrungen migrantischer Jugendlicher. Ein zentraler Befund der Studie Skrobaneks besteht darauf bezogen in dem Nachweis, dass diese Diskriminierungserfahrungen jedoch nicht zu Formen des Rückzugs

und des Selbstausschlusses aus dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt führen, also Benachteiligung nicht als Effekt einer Selbstselektion erklärbar ist. Vielmehr stellt Skrobanek (2015, S. 291 und S. 298) zusammenfassend fest:

> „Entgegen der These von Demotivation, Rückzug und Passivität (Solga 2005: 292) finden sich bei der Mehrzahl der Jugendlichen – trotz der faktischen Chancendisparitäten – deutliche Hinweise auf einen nicht defektierenden Umgang diesen Ungleichheiten. Die Jugendlichen entwickeln alternative Pläne, suchen nach (Umweg) Lösungen oder investieren weiter in institutionell anerkannte Kapitalien, um ihre Interessen zu realisieren. […] Trotz auffallend negativer Anerkennungsbilanzen, Diskriminierungswahrnehmung und gering wahrgenommener Mobilitätschancen sind nahezu alle hier befragten Jugendlichen mit Blick auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrationsorientiert.“[12]

Damit ist zunächst – und dies in Übereinstimmung mit vielfältigen internationalen Forschungsergebnissen zur beruflichen Diskriminierung (s. als Überblick Pager/Shepherd 2008; Imdorf 2010; Peuker 2010) – darauf hingewiesen, dass mit hoher Plausibilität davon auszugehen ist, dass Diskriminierung von Migrant/innen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum Ausbildungs- sowie zum Arbeitsmarkt[13] ein relevantes Phänomen darstellt, dessen Ursachen zu erforschen sind.

Dieser generelle Befund wird bei Mona Granato (vgl. Granato 2012) sowie anderen Forscher/innen, welche die verfügbaren quantitativen Daten der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung analysieren (s. dazu die Beiträge in Scherr 2015), jedoch spezifiziert und eingeschränkt: Es wird darauf hingewiesen, dass zwischen nach Herkunftsregionen unterschiedenen Teilgruppen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund erhebliche Unterschiede bestehen. Eine Benachteiligung, die auf eine durch andere Faktoren nicht erklärbare Diskriminierung beim Zugang zur Berufsausbildung im dualen System verweist, sei insbesondere bei „Bewerberinnen und Bewerbern

---

12 Allerdings zeigen sich in der Studie von Skrobanek – auch aus methodischen Gründen (Skrobanek 2015, S. 290) – keine Effekte direkter und indirekter Diskriminierung bei der Herstellung von Benachteiligung.

13 Dabei sind erhebliche branchenspezifische Unterschiede zu berücksichtigen (s. auch Kapitel 4): Nach einer Studie im BIBB-Forschungsprojekt ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘ liegt der Anteil Auszubildender mit Migrationshintergrund im wenig prestigeträchtigen Ausbildungsberuf Friseur/in bei 40,2 %, während Auszubildende mit Migrationshintergrund im Ausbildungsberuf Bankkaufmann/Bankkauffrau mit 8,2 % vertreten sind (vgl. Gei/Granato 2015, S. 234). Darin zeigt sich, dass die Hierarchisierung von Ausbildungsberufen mit einer selektiven Zuweisungspraxis verbunden ist. Diskriminierung besteht hier nicht in generell geringeren Zugangschancen zur Ausbildung, sondern in den besseren bzw. schlechteren Zugangschancen zu bestimmten Berufen.

türkisch-arabischer Herkunft“ (Granato 2012, S. 91) bzw. „im Wesentlichen nur bei Bewerberinnen und Bewerbern türkischer, kurdischer oder arabischer Herkunft“ (Ulrich 2012, S. 77) nachweisbar.

Hier ist aber zu berücksichtigen, dass die verfügbare Datenlage bislang keine zureichende Erfassung weiterer potenziell von Diskriminierung betroffener Gruppen zulässt, z. B. keine Aussagen zur betrieblichen Diskriminierung von Migrant/innen aus Afrika und Asien und auch nicht zur Diskriminierung einheimischer Minderheiten, etwa von Sinti und Roma.

Benachteiligung ist auch für formal höher Qualifizierte nachweisbar. Im 9. Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration wird in Bezug auf Jugendliche mit türkischer und arabischer Herkunft festgestellt: „Selbst mit (Fach-)Hochschulreife bleiben ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz mit nur 26 % gering.“ (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2012, S. 202)

Wie im Weiteren noch deutlich werden wird, kann die Realität betrieblicher Diskriminierung durch statistische Erhebungen mittels der Kategorie Migrationshintergrund und auch durch die Erhebungen von Staatsangehörigkeiten nicht zureichend erfasst werden. Denn die statistische Kategorie Migrationshintergrund nivelliert Unterschiede zwischen nach Staatsangehörigkeit unterschiedenen Gruppen, die positiv und solchen, die negativ bewertet werden. Zudem sind für Diskriminierung auch anders gelagerte Unterscheidungen als die nach Staatsangehörigkeit bzw. Herkunftsnationalität bedeutsam. Dies gilt nicht zuletzt für die Diskriminierung von Bewerber/innen mit islamischer Religionszugehörigkeit sowie für Formen rassistischer Diskriminierung, welche die Hautfarbe als relevantes Merkmal verwenden.[14]

Folglich können vorliegende Forschungsergebnisse nicht schlicht als Abbilder der Diskriminierungsrealität gelten, sondern es ist jeweils zu prüfen, was ihre Datengrundlage und ihre Forschungsmethoden an Aussagen über das Vorliegen oder Nicht-Vorliegen von Diskriminierung zulassen: Zu Ausprägungen von Diskriminierung und zur Diskriminierung von potenziell betroffenen Gruppen, zu denen bislang keine empirischen Studien durchgeführt wurden, sind ersichtlich keine Aussagen möglich, auch nicht die Aussage, dass diese nicht existieren.[15]

---

14 Auf die nachweisbar erhebliche Diskriminierung kopftuchtragender Mulismas gehen wir in einem eigenen Kapitel ein (s. u.).

15 Für Deutschland liegen z. B. keine Studien zu Diskriminierung aufgrund biologisch-rassistischer Klassifikationen oder zur Diskriminierung von Sinti und Roma in der beruflichen Bildung vor.