SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung: Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung

Scherr, Albert; Janz, Caroline; Müller, Stefan

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Centaurus-Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Scherr, A., Janz, C., & Müller, S. (2013). Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung: Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung. *Soziale Probleme*, *24*(2), 245-270. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-441270

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung
Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung

von Albert Scherr, Caroline Janz und Stefan Müller

Zusammenfassung

Strukturen und Praktiken, die zu Diskriminierung aufgrund askriptiver Merkmale führen, stehen in einem Widerspruch zum menschenrechtlich fundamentalen Diskriminierungsverbot und sie konterkarieren den Anspruch auf eine meritokratische Zuweisung sozialer Positionen unter Bedingungen der Chancengleichheit. Im vorliegenden Beitrag wird auf der Grundlage einer Betriebsbefragung aufgezeigt, dass dieser Anspruch im Bereich der beruflichen Bildung nicht eingelöst wird, sondern eine Diskriminierung migrantischer Jugendlicher nachweisbar ist, die über die Folgeeffekte schulischer Benachteiligung hinausreicht. Davon betroffen sind insbesondere Muslime und Muslima, deren Diskriminierung in einem erheblichen Umfang offen deklariert und als sozial zulässig wahrgenommen wird. Gezeigt wird weiter, dass Diskriminierung bei der Lehrstellenvergabe auch als Ergebnis von Ausschlussprozessen verstanden werden kann, deren Grundlage die Wahrnehmung migrantischer Jugendlicher als problematische Fremde ist.

1. Einleitung

Seit Beginn der 2000er Jahre ist ein Prozess zu beobachten, der zur Institutionalisierung von Diskriminierung als offiziell anerkanntes soziales Problem geführt hat. Dies wird u.a. in der Verabschiedung der *EU-Antidiskriminierungsrichtline* (EU 2000/4/EG) und des deutschen *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* (AGG) sowie an der Etablierung von Organisationen wie der *European Agency for Fundamental Rights* (FRA) und der *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* sichtbar. Dies schließt rechtliche Festlegungen dazu ein, was als problematischer Fall von Diskriminierung gelten soll und was

nicht. Dadurch ergeben sich selektive Aufmerksamkeiten für Formen der Diskriminierung, die medial und politisch als relevant betrachtet werden.

Damit ist einerseits Anlass für eine sozialkonstruktivistische Untersuchung der gesellschaftlichen Genese der den einschlägigen Dokumenten und Diskursen zu Grunde liegenden Problemdefinitionen gegeben, ihrer Blindstellen und ihrer Folgen (siehe Groenemeyer 2001). Dazu, unter welchen Bedingungen welche Formen sozialer Benachteiligung als Diskriminierung thematisiert werden – und damit als inakzeptabel bewertet werden – und welche nicht, liegen bislang jedoch nur wenige theoretisch-systematische Beiträge vor (siehe Scherr 2010, 2012). Andererseits entsteht mit der politischen und rechtlichen Relevanzsetzung des sozialen Problems Diskriminierung eine Nachfrage nach einer solchen Forschung, die in der Lage ist, politische Einschätzungen und Entscheidungen empirisch zu fundieren.[1]

Die Ergebnisse einer darauf ausgerichteten Forschung sind potenziell folgenreich: Sie unterstützen, sofern sie in die politische und mediale Kommunikation eingehen, die Dramatisierung oder die Entdramatisierung gesellschaftlicher Problemwahrnehmungen und weisen ggf. auf die Erfordernisse, die Möglichkeiten und die Schwierigkeiten von Interventionen, von politischen, rechtlichen, medialen, pädagogischen Programmen und Konzepten hin. Sozialwissenschaftliche Forschungsergebnisse beeinflussen Annahmen über das Ausmaß von Diskriminierung und die davon betroffenen Gruppen. Sie tragen damit zur Etablierung eines Maßstabs bei, in Bezug auf den eigene Erfahrungen, Überzeugungen und Praktiken bewertet werden, z.B. als individueller Ausnahmefall oder aber als durchaus gängige Abweichung von der rechtlichen Norm des Diskriminierungsverbots. Im Hinblick auf die Diskriminierung migrantischer Jugendlicher hat Jan Skrobanek (2008, 2009) zudem darauf hingewiesen, dass Diskriminierungserwartungen auch zu problematischen Selbstselektionseffekten beitragen können, wenn Schulabgänger und Schulabgängerinnen versuchen, antizipierte Diskriminierung zu vermeiden, z.B. indem sie sich gar nicht erst bewerben. Eine wissenschaftlich gestützte Skandalisierung kann insofern kontraproduktive Wirkungen haben, wenn sie – vermittelt über mediale und pädagogische Kommunikation – dazu führt, dass Vermeidungsverhalten verstärken wird.

Aufgrund dieser Verschränkungen sind eine Forschung, die differenzierte Aussagen über Ausmaß und Formen von Diskriminierung zulässt, sowie ein sorgfältiger Umgang mit Daten und Forschungsergebnissen erforderlich. Eine

an der empirischen Bestimmung der Bedingungen, der Verbreitung, der Formen und der Folgen von Diskriminierung interessierte Forschung steht jedoch vor dem Problem, dass diskriminierende Praktiken vielfach nicht direkt beobachtbar sowie dass Einstellungen und Überzeugungen, die zu Diskriminierung führen können, aufgrund sozialer Erwünschtheitseffekte nicht problemlos abfragbar sind. Wie im Folgenden in Bezug auf Diskriminierung im Bereich der beruflichen Bildung deutlich werden wird, lassen sich aus einer empirischen Untersuchung manifester Diskriminierungsbereitschaft dennoch begründete Folgerungen im Hinblick auf die soziale Akzeptanz und die Verbreitung von Diskriminierung ziehen.

2. Benachteiligung als Folge von Diskriminierung?

Dass Jugendliche mit Migrationshintergrund schlechtere Einmündungschancen in die berufliche Bildung haben, ist unstrittig und durch einschlägige Studien wiederkehrend nachgewiesen worden (z. B. Beicht 2011; BIBB 2013: 201 ff.; Kaas/Manger 2010; zusammenfassend Peuker 2010). Kontrovers diskutiert wird jedoch das Ausmaß der Benachteiligung sowie die Frage, worauf die deutlich geringere Ausbildungsbeteiligung – insbesondere männlicher migrantischer Jugendlicher – zurückzuführen ist. Strittig ist dabei nicht zuletzt, ob bzw. in welchem Umfang von einer direkten Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in betrieblichen Auswahlverfahren ausgegangen werden kann oder ob die faktische Benachteiligung überwiegend oder als indirekter Effekt über schulische Benachteiligungen, regionale Arbeitsmarktstrukturen, ethnische Netzwerken und Selbstexklusionsprozesse erklärt werden kann (siehe dazu Beicht 2011; Beicht/Granato 2009, 2010; Hunkler 2010; Imdorf 2006, 2010, 2011; Kalter 2006; Seibert/Solga 2005; Seibert/Hupka-Brunner/Imdorf 2009; Skrobanek 2007, 2009; Skrobanek/Jobst 2010).

Die Kontroversen sind erstens darin begründet, dass die vorliegenden Studien über die Benachteiligung migrantischer Jugendlicher aufgrund fehlender Daten und methodischer Probleme, auf die hier nicht einzugehen ist, keine zwingenden Rückschlüsse auf diskriminierende Strukturen und Praktiken bei der Lehrstellenvergabe in Deutschland zulassen. Zweitens lag bislang in Deutschland nur eine einzige quantitative Studie vor, die auf eine direkte Erhebung diskriminierender Praktiken zielt; dort konnte, allerdings nur in Bezug auf die Chancen, bei Bewerbungen auf ein studentisches Praxissemester

zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, eine diskriminierende Unterscheidung von Bewerbern mit einen typisch deutschen und einen typisch türkischen Namen nachgewiesen werden (Kaas/Manger 2010).

Diese Situation war Anlass für eine 2010 realisierte kleinere Regionalstudie (Scherr/Gründer 2011), in der Betriebe nach Präferenzen sowie Ausschlusskriterien bei der Lehrstellenvergabe befragt wurden. In dieser Studie konnte, in weitgehender Übereinstimmung mit den bei Imdorf (2005, 2010, 2011) vorgelegten Ergebnissen einer qualitativen Betriebsbefragung in der Schweiz, gezeigt werden, dass – bei erheblichen Unterschieden zwischen den Branchen – insbesondere muslimische Jugendliche Adressaten einer direkten Diskriminierungsbereitschaft sind. 20 Prozent der Betriebe äußerten eine Präferenz für „deutschstämmige" Jugendliche und 15 Prozent, dass sie nicht dazu bereit seien, Jugendliche als Auszubildende einzustellen, die den Islam praktizieren. Darüber hinaus lehnten 41 Prozent der Betriebe ab, weibliche Auszubildende einzustellen, „die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen" (Scherr/Gründer 2011: 21 ff.).

Eine weitere Befragung von Betriebsleitungen und Personalverantwortlichen, deren Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden, konnte 2013 realisiert werden.[2] In beiden Studien wurden diskriminierungsrelevante Aspekte des Entscheidungsverhaltens von Betrieben direkt erhoben, so dass keine indirekten – und damit unsicheren Schlüsse (etwa aus Arbeitsmarktdaten oder Bewerberbefragungen)[3] – erforderlich sind. Im Ergebnis ist eine erhebliche direkte Diskriminierung migrantischer Jugendlicher bei der Lehrstellenvergabe empirisch belegt: Es kann nachgewiesen werden, dass die relativ schlechteren Zugangschancen migrantischer Jugendlicher zur Berufsausbildung zu einem relevanten Teil durch direkte betriebliche Diskriminierung bedingt sind.

Ein überwiegender Teil der befragten Betriebe kommt zu einer mit diesem Ergebnis übereinstimmenden Einschätzung der Situation: Auf die Frage, ob migrantische Jugendliche, die über Diskriminierungserfahrungen berichten, damit eine realistische Einschätzung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt vornehmen, antworten 62,1 Prozent der Betriebe mit ja. Eine klare Mehrheit der Betriebe geht demnach davon aus, dass Diskriminierung im Ausbildungsbereich stattfindet (Tabelle 1).

Tabelle 1: Betriebliche Einschätzung von Diskriminierungserfahrungen

Betriebsgröße	Ja	Nein
weniger als 10 Mitarbeiter	67,3%	32,7%
10-49 Mitarbeiter	62,6%	37,4%
über 50 Mitarbeiter	56,5%	43,5%

N=745

Frageformulierung: *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?*

In den von uns erhobenen Daten wird jedoch auch deutlich, dass die Entscheidungen, die Betriebe als Organisation bei der Lehrstellenvergabe treffen, keineswegs in einheitlicher Weise auf die gesellschaftlich etablierte Unterscheidung einheimische Jugendliche vs. migrantische Jugendliche und auf eine generelle Präferenz für einheimische Jugendliche zurückzuführen sind. Dies ist schon deshalb anzunehmen, da erklärungsbedürftig ist, dass die Einmündungschancen migrantischer Jugendlicher zwar relativ geringer sind, aber laut vorliegenden Studien um „nur" ca. 13 Prozent (Beicht/Granato 2011: 10) bzw. 20 Prozent (Stürzer et al. 2012: 68) als die nicht-migrantischer Jugendlicher. Es handelt sich also nicht um einen durchgängigen und umfassenden Ausschluss migrantischer Jugendlicher und es kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass alle Betriebe die Unterscheidung Einheimische/Migranten in gleicher Weise verwenden.

Zudem weisen Untersuchungen darauf hin, dass Betriebe erhebliche Integrationsleistungen erbracht haben und erbringen, d.h. Migranten und Migrantinnen als Arbeitskräfte in betriebliche Strukturen einbeziehen und im Weiteren keine Unterscheidung zwischen migrantischen und nicht-migrantischen Betriebsangehörigen mehr vornehmen (siehe Thränhardt 2010; Schmidt 2006, 2007; vgl. Lamont 2000). Formen der betrieblichen Integration von Migranten und Migrantinnen lassen sich also ebenso aufzeigen wie Ausschlussmechanismen. Folglich ist es klärungsbedürftig, wie und unter welchen Bedingungen Betriebe diskriminieren, aber auch, wie und unter welchen Bedingungen keine diskriminierende Unterscheidung zwischen Einheimischen und Migranten vorgenommen wird.

Wie im Weiteren deutlich wird, unterscheiden sich die Einzelbetriebe darin, ob sie dem Migrationshintergrund von Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen eine mehr oder weniger große bzw. keine Bedeutung als Kriterium bei der Lehrstellenvergabe zusprechen. In Anschluss an Imdorf (2005, 206, 2010, 2011) liegt die Annahme nahe, dass diesbezüglich Unterschiede aus Annahmen über die mehr oder weniger große Akzeptanz migrantischer Jugendlicher seitens der Belegschaft und/oder der Kundschaft resultieren. Auch in unseren Daten zeigt sich ein solcher Einfluss. Darüber hinaus können wir aber nachweisen, dass Betriebsleitung und Personalverantwortliche unterschiedliche Überzeugungen bezüglich der *Bedeutung des soziokulturellen Hintergrundes für die Eignung von Bewerbern und Bewerberinnen haben*. Diese sind sowohl für das Ausmaß der Diskriminierungsbereitschaft folgenreich als auch für Einschätzungen, welche Erfordernisse bei der Lehrstellenvergabe aus Kundenerwartungen und innerbetrieblicher Akzeptanz resultieren. Denn Betriebe reagieren auf Erwartungen der Belegschaft und der Kundschaft nicht einfach im Sinne eines gegebenen und nicht ignorierbaren Sachzwangs, sondern interpretieren diese Erwartungen auf Grundlage unsicherer Informationen und weisen diesen Erwartungen eine mehr oder weniger große Bedeutung zu.

3. Erhebung und Datensatz

Um Aussagen über das Ausmaß und die Motive treffen zu können, die zu einer Benachteiligung migrantischer Bewerber und Bewerberinnen[4] führen, wurde eine standardisierte schriftliche Befragung von Betriebsleitungen bzw. Personalverantwortlichen in Mitgliedsbetrieben der IHK Südlicher Oberrhein durchgeführt.[5] Die Fragebögen wurden durch die IHK[6] im Rahmen einer Mitgliederbefragung versendet, mit der Bitte um Rücksendung an den Verfasser. Eingegangen sind 745 auswertbare Fragebögen.

Die vorliegenden Daten stellen keine kontrollierte Zufallsauswahl dar.[7] Bei der Verteilung der antwortenden Betriebe auf die Wirtschaftssektoren zeigt sich jedoch keine problematische Abweichung von der Grundgesamtheit aller Betriebe im IHK-Bezirk. Gastronomie- und Hotelgewerbe sowie Baugewerbe sind leicht überrepräsentiert (Gastronomie 10,1% bei 7,5% im Bezirk; Baugewerbe 4,6% bei 1,9% im Bezirk). 36,1 Prozent der Betriebe

sind im Bereich Handel und Vertrieb tätig, 19,5 Prozent im verarbeitenden Gewerbe und der industriellen Produktion.

Deutliche Unterschiede zeigen sich bei den Betriebsgrößen: Größere Betriebe (über 500 Mitarbeiter/innen) sind unterpräsentiert (6,3% bei 17,0% im Bezirk), kleinere Betriebe im Datensatz überrepräsentiert.

Tabelle 2: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößen in der Erhebung und im Bezirk

Mitarbeiter	Gesamtverteilung im IHK Bezirk	realisierte Erhebung	Differenz
weniger als 10	18,2%	30,3%	+ 12,1
10-49	24,3%	38,2%	+ 13,9
50-599	40,0%	25,2%	- 14,8
über 500	17,6%	6,3%	- 11,3

Die Zahl der Auszubildenden in den befragten Betrieben reicht bis zum Maximalwert von 600 Auszubildenden. Der Mittelwert liegt bei 9, die Mehrzahl der Betriebe (75%) haben weniger als 5 Auszubildende, aber immerhin 11 der befragten Betriebe haben mehr als 100 Auszubildende.

Aufgrund der Fragestellung und wegen sozialer Erwünschtheitseffekte ist jedoch davon auszugehen, dass die erhobenen Zahlen das Ausmaß von Diskriminierungsbereitschaft eher unterschätzen, keinesfalls aber überschätzen. Dass die Daten in ihrer Größenordnung mit denen übereinstimmen, die in einer vorgängigen Erhebung (Scherr/Gründer 2011)[8] diskutiert sind, ist ein zusätzlicher Hinweis auf ihre Validität.

4. Ergebnisse

4.1. Auswahlkriterien und Normalitätserwartungen

Befragt wurden die Betriebe zunächst in Hinblick auf unterschiedliche Auswahlkriterien bei der Lehrstellenvergabe (Tabelle 3). In der vorgenommenen Bewertung der Wichtigkeit der Kriterien wird zunächst deutlich – und dies zeigt sich auch in einer laufenden qualitativen Studie –, dass Betriebe nicht nur formell messbare Leistungskriterien sowie unmittelbar für die Berufsausübung relevante fachliche Kompetenzen bei der Auswahl heranziehen, son-

dern eine mehr oder weniger umfassende Einschätzung der Person und ihrer Passung zum Beruf sowie zum Betrieb vorzunehmen versuchen.

Tabelle 3: Betriebliche Kriterien der Auswahl von Auszubildenden

	wichtig (1-3)	unwichtig (4-6)	Mittelwert
Verhalten im Vorstellungs-gespräch	98,3%	1,7 %	1,54
Äußere Erscheinung (Kleidung, Haare usw.)	96,0%	4,0 %	2,07
Sprachliche Fähigkeiten	95,0 %	5,0 %	2,10
Form und Inhalt des Bewer-bungsschreibens	93,1%	6,9 %	2,20
Schulabschluss	93,6 %	6,4 %	2,25
Deutsche Muttersprache	77,1 %	22,9 %	2,81
Praxiserfahrungen (Praktika)	67,2 %	32,8 %	3,19
Soziales Engagement	67,6 %	32,4 %	3,20
Sportliche Aktivitäten	48,8 %	51,2 %	3,73
Kultureller Hintergrund	43,5 %	56,5 %	4,01
Herkunftsland	18,7 %	81,3 %	4,89
Religionszugehörigkeit	12,7 %	87,3 %	5,15

Frageformulierung: *Wie wichtig sind folgende Kriterien für die Vergabe eines Ausbildungs-platzes in ihrem Betrieb?* (1=sehr wichtig bis 6 = völlig unwichtig) ; N=745

Dadurch ist z.B. erklärbar, dass 96 Prozent der Betriebe die „äußere Erscheinung“ als wichtig bewerten (21,2% sehr wichtig, 55,0% wichtig, 19,0% eher wichtig), während dies bei nur 67,2 Prozent der Betriebe für „vorhandene Praxiserfahrung“ zutrifft (5,4% sehr wichtig, 21,0% wichtig, 40,7% eher wichtig). Die Vorstellung einer im engeren Sinne meritokratischen, d.h. strikt leistungsbezogenen, auf klar definierte und messbare berufliche und betrieb-liche Anforderungen bezogene Auswahl geeigneter Bewerber und Bewerbe-rinnen ist damit in Frage gestellt. Die Vergabe von Ausbildungsstellen erfolgt nicht unabhängig von einer Einschätzung von Persönlichkeitseigenschaften, auf die u.a. aufgrund des Verhaltens im Vorstellungsgespräch und der äuße-ren Erscheinung geschlossen wird.

Bereits dies stellt einen möglichen Ansatzpunkt für Diskriminierung dar, denn damit können Normalitätsannahmen in Hinblick auf Formen der Selbstpräsentation, Kommunikations- und Interaktionsstile in Entscheidungen eingehen. Dass dies tatsächlich der Fall ist, zeigt sich daran, dass für 26,8 Prozent der befragten Betriebe eine sehr auffällige Kleidung und für 49,8 Prozent auffällige Tätowierungen und Piercings ein eindeutiges Ausschlusskriterium für die Vergabe einer Lehrstelle ist.

Die unterschiedlichen Kriterien, die bei der Vergabe von Ausbildungsstellen als relevant betrachtet werden, sind – wie durch eine Faktorenanalyse gezeigt werden kann – in nicht-beliebiger Weise miteinander verknüpft. Es können 3 Faktoren unterschieden werden, die nicht miteinander korrelieren, also trennscharf sind (Tabelle 4).[9]

- Der *Faktor 1: Bedeutung soziokultureller Herkunft,* der die Items kultureller Hintergrund, Religionszugehörigkeit, Herkunftsland und deutsche Muttersprache umfasst;
- Der *Faktor 2: Bedeutung formeller und leistungsbezogener Bewerbungskriterien* mit den Items Schulabschluss, Bewerbungsgespräch, Verhalten im Vorstellungsgespräch, sprachliche Fähigkeiten, deutsche Muttersprache, äußere Erscheinung;
- Der *Faktor 3: Bedeutung von Praxiserfahrung und Freizeitaktivitäten* mit den Items vorhandene Praxiserfahrung, Engagement und sportliche Aktivitäten.

Damit zeigt sich auch, dass die unterschiedlichen Items, die auf eine potenziell diskriminierungsrelevante Unterscheidung zwischen Einheimischen und solchen Migranten und Migrantinnen, die als soziokulturell Fremde wahrgenommen werden, hindeuten, miteinander verknüpft und von anderen Einstellungskriterien klar unterschieden sind. Das heißt: Die Wahrnehmung von migrantischen Jugendlichen als soziokulturell Fremde ist ein eigenständiges Kriterium bei der Lehrstellenvergabe.

Wie im Weiteren deutlich wird, hat dieser Faktor Einfluss auf weitere Aspekte des Auswahlprozesses.

Tabelle 4: Faktoranalyse Auswahlkriterien

Rotierte Faktorenmatrix	Faktor 1	2	3
Herkunftsland	0.867		
Religionszugehörigkeit	0.82		
kultureller Hintergrund	0.673		0.359
deutsche Muttersprache[a]	0.441	0.471	
sportliche Aktivitäten	0.272		0.729
soziales Engagement[a]			0.822
Praxiserfahrungen (Praktika)[a]			0.671
sprachliche Fähigkeiten[b]		0.699	
äußere Erscheinung (Kleidung, Haare usw.)[a]		0.693	
Verhalten im Vorstellungsgespräch[b]		0.662	
Form und Inhalt des Bewerbungsschreibens[b]		0.627	
Schulabschluss[a]		0.241	

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse, Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung / Faktoren unkorreliert, Ladungen < 0.2 unterdrückt, N = 690
[a] wurzeltransformiert
[b] log-transformiert

4.2. Sprache und kultureller Hintergrund

Im Hinblick auf die Diskriminierung von migrantischen Jugendlichen stellt die hohe Bedeutung, die sprachlichen Fähigkeiten zugeschrieben wird, dann einen potenziellen Benachteiligungsfaktor (im Sinne einer indirekten Diskriminierung) für Migranten und Migrantinnen dar, die nicht in einer deutschsprachigen Familie aufgewachsen bzw. die selbst zugewandert sind, wenn darunter Fähigkeiten in der deutschen Verkehrssprache verstanden werden. Um dies näher prüfen zu können, wurde explizit nach der Wichtigkeit von „deutscher Muttersprache“ bei der Lehrstellenvergabe gefragt.

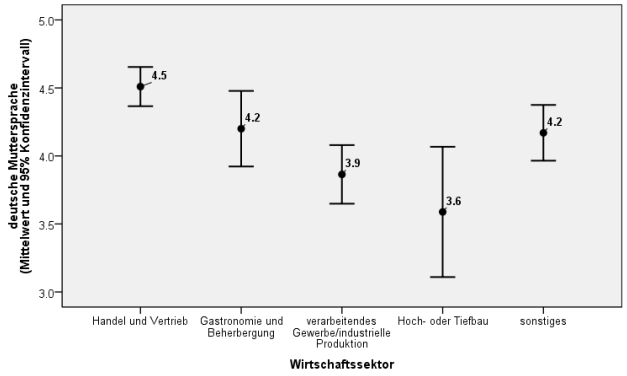
77,1 Prozent der Betriebe sehen darin ein relevantes Kriterium. Hier handelt es sich offensichtlich um ein direktes migrationsbezogenes Diskriminierungsmerkmal, da man zwar eine Sprache lernen, sich aber die Erstsprache nicht aussuchen kann.

Tabelle 5: Auswahlkriterium deutsche Muttersprache[10]

sehr wichtig	14,6%
wichtig	30,5%
eher wichtig	32,0%
kumuliert wichtig	*77,1%*
eher unwichtig	11,3%
unwichtig	5,4%
völlig unwichtig	6,1%
kumuliert unwichtig	*22.9%*
keine Nennung	0,4%

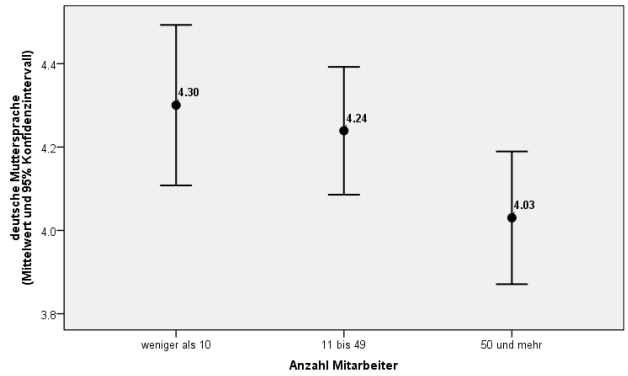
In Bezug auf die Bedeutung als Auswahlkriterium deutscher Muttersprache zeichnen sich im vorliegenden Datensatz deutliche branchenspezifische Unterschiede ab. Die Bereiche „Handel und Vertrieb“ und „Gastronomie und Beherbergung“ sowie „Hoch- oder Tiefbau“ und „verarbeitende Gewerbe/ industrielle Produktion“ unterschieden sich diesbezüglich signifikant. Im Bereich „Handel- und Vertrieb“ wird der „deutschen Muttersprache“ die relativ höchste Bedeutung zugewiesen (Abbildung 1). Dies ist insofern erwartbar, als hier eine stärkere funktionale Bedeutung der nationalen Verkehrssprache im Vergleich zu Industrie und Baugewerbe angenommen werden kann.

Abbildung 1: Auswahlkriterium deutsche Muttersprache nach Branchen



Zweifel an der Reichweite einer solchen funktionalen Erklärung begründet jedoch die Beobachtung, dass die der deutschen Muttersprache zugeschriebene Bedeutung auch innerhalb der Branchen erheblich variiert sowie mit steigender Betriebsgröße signifikant abnimmt.

Abbildung 2: Auswahlkriterium deutsche Muttersprache nach Betriebsgrößen



Dass es sich bei der Bewertung der Bedeutung deutscher Erstsprachlichkeit nicht um ein rein funktionales Kriterium im Sinne erstsprachlicher, für betriebliche Abläufe unverzichtbarer Kompetenzen handelt, sondern um einen Hinweis auf eine generelle Bevorzugung deutschstämmiger Jugendlicher, wird darin deutlich, dass diejenigen Betriebe, welche die deutsche Muttersprache als relativ wichtiger betrachten, zugleich auch dem kulturellen Hintergrund eine relativ größere Bedeutung zuweisen (Produkt-Moment-Korrelation $r = 0.270$, $p \leq 0.001$), während zugleich ein deutlich schwächerer Zusammenhang ($r = 0.109$, $p \leq 0.01$) zwischen der Bedeutung allgemeiner sprachlicher Fähigkeiten und dem kulturellen Hintergrund vorliegt. Dieser Zusammenhang ist zudem noch geringer und nicht mehr signifikant, wenn die Betonung von deutscher Muttersprache als Kontrollvariable verwendet wird (Partialkorrelation $= 0.045$, $p = 0.225$).

Dass insgesamt 43,4 Prozent der Betriebe dem Kriterium „kultureller Hintergrund“, aber nur 18,7 Prozent dem Herkunftsland – also einem spezifischer gefassten Aspekt des Migrationshintergrundes – Bedeutung zuschreiben, ist ein Hinweis darauf, dass eine Diskriminierungsbereitschaft in Bezug

auf solche Migranten und Migrantinnen, die generell als kulturell Fremde wahrgenommen werden, von einer spezifischeren Ablehnung von Migranten und Migrantinnen aus bestimmten Herkunftsländern zu unterscheiden ist.

Tabelle 6: Auswahlkriterien kultureller Hintergrund, Herkunftsland

	kultureller Hintergrund	*Herkunftsland*
sehr wichtig	0,7%	0,7%
wichtig	7,7%	3,6%
eher wichtig	35,0%	14,4%
kumuliert wichtig	*43,4%*	*18,7%*
eher unwichtig	22,5%	17,5%
unwichtig	14,7%	15,1%
völlig unwichtig	19,1%	48,6%
kumuliert unwichtig	*46,3%*	*81,2%*
keine Nennung	0,3%	0,1%

Beide Kriterien sind eng verknüpft: Bei einer Kontrolle der Betriebsgröße beträgt die hoch signifikante Korrelation (r=0.478) und sie bilden, wie gezeigt, zusammen mit der Betonung deutscher Muttersprachlichkeit und der Religionszugehörigkeit einen eigenen Faktor.

Diese Bedeutungszuweisungen sind vor dem Hintergrund der Ergebnisse unserer laufenden qualitativen Studie dadurch erklärbar, dass ein Teil der Betriebe nicht nur die berufliche Eignung, sondern auch die Passung in den Betrieb als Kooperations- und Kommunikationszusammenhang sowie als Leistungs-Gemeinschaft der Mitarbeiter/innen als ein wichtiges Einstellungskriterium betrachten;[11] in dem Maß, wie eine mehrheitsgesellschaftliche Dominanz in den Betrieben gegeben ist, werden dann angenommene kulturelle Differenzen als ein potenzieller Störfaktor in Hinblick auf die Einfügung in den Betrieb betrachtet.

Der Wirtschaftssektor hat nur einen sehr schwachen Einfluss auf die Bewertung der Bedeutung des kulturellen Hintergrunds und des Herkunftslandes (r = 0.07 bzw. 0.092), während die Betonung der Wichtigkeit dieser Aspekte mit steigender Betriebsgröße etwas abnimmt (r = 0.1 bzw. 0.121). Zudem streuen die Einschätzungen erheblich (Abbildung 3 und 4), worin ein

Hinweis darauf zu sehen ist, dass die Einzelbetriebe als Organisationen unterschiedliche Auswahlkriterien verwenden.

Abbildung 3: Wirtschaftssektor und Bedeutung des kulturellen Hintergrunds

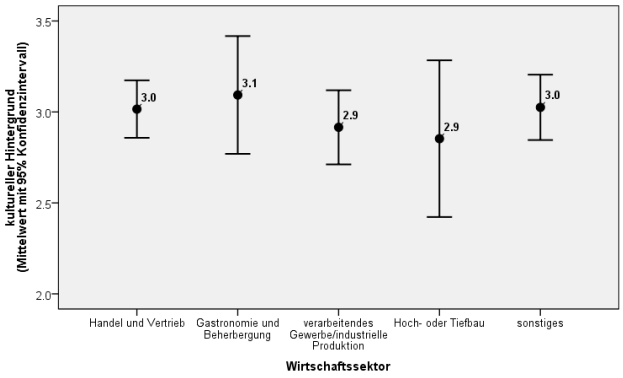
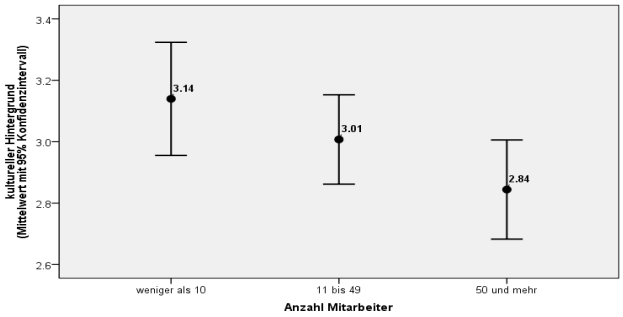


Abbildung 4: Betriebsgröße und Bedeutung des kulturellen Hintergrunds



Anders stellt sich dies bezogen auf die Bedeutung des Herkunftslandes dar: Zwar wird dieses durchschnittlich als weniger wichtig als der kulturelle Hintergrund eingeschätzt. Kleinere Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unterscheiden sich diesbezüglich aber signifikant von Großbetrieben; erstere weisen dem Herkunftsland eine höhere Bedeutung zu. Dies ist hier deshalb bedeutsam, weil diejenigen Betriebe, welche dem Herkunftsland

eine relativ starke Bedeutung zuschreiben, zugleich auch bezogen auf alle Items, die eine stärker ablehnende Haltung gegenüber migrantischen Bewerbern indizieren, höhere Werte aufweisen.

4.3. Betriebsklima und Kundenerwartungen als Rechtfertigungen

Auf der Grundlage einer qualitativen Befragung von schweizerischen Klein- und Mittelbetrieben argumentiert Imdorf (2008, 2010, 2011), dass Betriebe diskriminierende Praktiken gegenüber migrantischen Jugendlichen mit dem Verweis auf soziale Verpflichtungen, auf die Akzeptanz im Betrieb sowie auf Kundenerwartungen rechtfertigen. „*Sowohl eine Diskriminierung infolge bedeutsamer betrieblicher Sozialbeziehungen für einen gelingenden Produktionsprozess, als auch aus Kundenpräferenzen erwachsende Benachteiligungen bei der Stellenvergabe gehen über ein Verständnis hinaus, welches Diskriminierung primär als verzerrte Wahrnehmung individueller Produktivität versteht. Diskriminierung ist nun nicht mehr die Folge eines Wahrnehmungs- bzw. Messproblems von Kompetenz, sondern sie ist in betrieblichen Selektionskalkülen jenseits einer meritokratischen Leistungsnorm begründet*“ (Imdorf 2010: 201). Um wirksame und nachhaltige Strategien zum Abbau diskriminierender Verfahrensweisen in der Lehrstellenvergabe zur Verfügung stellen zu können, ist folglich eine genauere Bestimmung der Kalküle erforderlich, die nicht meritokratisch begründet werden können. Vor diesem Hintergrund haben wir danach gefragt, ob Kundenerwartungen und das Betriebsklima eine bevorzugte Einstellung „deutschstämmiger Jugendlicher“ erforderlich machen. Beide Annahmen bestätigen sich bei einem Teil der Betriebe (Tabelle 7).

Beide Aspekte sind miteinander verschränkt, so dass nur 32,3 Prozent der Betriebe weder in Kundenerwartungen noch im Betriebsklima irgendeinen Anlass („trifft überhaupt nicht zu“) für die Bevorzugung nicht-migrantischer Jugendlicher sehen. Weiter zeigt sich, dass die Bedeutungszuschreibung an Kundenerwartungen (Kontingenzkoeffizient=0.221) signifikant mit der Betriebsgröße korreliert. Bereits dies ist ein Hinweis darauf, dass der Verweis auf Kundenerwartungen zwar eine sozial akzeptierte Rechtfertigung von Diskriminierungsbereitschaft darstellt, nicht aber als nicht weiter erklärungsbedürftige Ursache von Diskriminierung verstanden werden kann. Denn erstens ist es nicht plausibel anzunehmen, dass sich Kundenerwartungen in Ab-

hängigkeit von der Betriebsgröße unterscheiden, und zweitens führen Betriebe gewöhnlich keine empirische Überprüfung von Kundenerwartungen durch.[12]

Tabelle 7: Bevorzugung „deutschstämmiger" Jugendlicher

Aufgrund von Kundenerwartungen	
trifft völlig zu/trifft eher zu	18.5%
trifft eher nicht zu	43.1%
trifft überhaupt nicht zu	38.4%
Aufgrund des Betriebsklimas	
trifft völlig zu/trifft eher zu	11.0%
trifft eher nicht zu	41.1%
trifft überhaupt nicht zu	47.4%

Damit stellt sich die Frage, wie der uneinheitliche Rückgriff der Betriebe auf Kundenerwartungen und Betriebsklima als rechtfertigende Gründe erklärt werden kann. In einem logistischen Regressionsmodell zeigt sich diesbezüglich, dass der Faktor „Bedeutung soziokulturelle Herkunft" einen deutlichen Einfluss auf das angenommene Erfordernis der Bevorzugung nicht-migrantischer Bewerber und Bewerberinnen aufgrund von Kundenerwartungen hat (Effektstärke: exp(B): 2.542, Tabelle 8).

Tabelle 8: Logistische Regression: Abhängige Variable ‚Bevorzugung nicht-migrantischer Bewerber aufgrund von Kundenerwartungen'

	B (S.E.)	*Exp (B)*
Faktor 1	0.933 (0.114)***	2.542
Faktor 2	0.204 (0.107)$^{\#}$	1.226
Faktor 3	-0.138 (0.115)$^{n.s.}$	0.871
Betriebsgröße		
< 10 Mitarbeiter	*Referenzkategorie*	
10-49 Mitarbeiter	-0.155 (0.245)$^{n.s.}$	0.856
≥ 50 Mitarbeiter	-0.816 (0.300)**	0.442
Constant	-1.450 (0.192)***	0.235

$^{***}p \leq 0.001$, $^{**}p \leq 0.01$, $^{*}p \leq 0.05$, $^{\#}p \leq 0.1$, $^{n.s.}$ = nicht signifikant, R^2 (Nagelkerke) = 0.238

D.h., in dem Maße, wie Betriebe selbst soziokulturelle Unterschiede (im Sinne des Faktors 1) bei der Lehrlingsauswahl als relevantes Kriterium betrachten und nicht-migrantische Jugendliche bevorzugen, neigen sie auch zu der Annahme, dass ihre Kunden einheimische gegenüber migrantischen Mitarbeiter/innen präferieren. Ähnliches gilt im Hinblick auf die angenommene Notwendigkeit einer Bevorzugung „deutschstämmiger Auszubildender" aufgrund des Betriebsklimas. Zwar kann hier eher angenommen werden, dass Annahmen von Betriebsverantwortlichen auf Erfahrungswissen bezogen sind. Jedoch erweist sich hier der Faktor 1 im Vergleich zu den antizipierten Kundenerwartungen als noch stärkerer Prädikator. Dabei ist zudem in Rechnung zu stellen, dass die Wirklichkeitskonstruktionen und Normalitätsannahmen von Betriebsleitungen und Personalverantwortlichen als Betriebsangehörige insbesondere in Kleinbetrieben einen erheblichen Einfluss auf das Betriebsklima haben.

Tabelle 9: Logistische Regression: Abhängige Variable ‚Bevorzugung nicht-migrantischer Bewerber/innen aufgrund des Betriebsklimas'

	B (S.E.)	*Exp (B)*
Faktor 1	1.158 (0.143)***	3.182
Faktor 2	0.318 (0.135)*	1.374
Faktor 3	0.071 (0.142)$^{n.s.}$	1.074
Betriebsgröße		
< 10 Mitarbeiter	*Referenzkategorie*	
10-49 Mitarbeiter	-0.226 (0.318)$^{n.s.}$	0.798
≥ 50 Mitarbeiter	0.005 (0.340)$^{n.s.}$	1.005
Constant	-2.481 (0.264)***	0.084

$^{***}p \leq 0.001$, $^{**}p \leq 0.01$, $^{*}p \leq 0.05$, $^{\#}p \leq 0.1$, $^{n.s.}$ = nicht signifikant, R^2 (Nagelkerke) = 0.2

Annahmen über Kundenerwartungen und die Erfordernisse des Betriebsklimas können deshalb nicht als unabhängige Erklärungsgrundlage im Sinne eines Hinweises auf objektiv gegebene, betriebswirtschaftlich nicht folgenlos ignorierbare Sachzwänge verstanden werden. Vielmehr können diesbezügliche Einschätzungen als subjektive Wirklichkeitskonstruktionen im Sinne des Thomas-Theorems verstanden werden, d.h. als folgenreiche beobachterrelative Konstrukte (Merton 2010: 83 ff.; Searle 1997: 19 ff.). Betrachtet man Annahmen über Kunden- und Mitarbeiterwartungen als Konstrukte, dann ist es

plausibel, dass die Bedeutung, die dem Faktor „soziokulturelle Herkunft“ zugeschrieben wird, also einer Differenzannahme, welche als potenziell problematisch geltende Migrant/innen von Einheimischen unterscheidet, Auswirkungen darauf hat, wie das Betriebsklima und die Kundenerwartungen jeweils imaginiert werden: Eine generell skeptische bzw. ablehnende eigene Haltung gegenüber Migranten als Auszubildende legt auch die Annahme ablehnender Haltungen bei Mitarbeitern und Kunden bzw. die Akzeptanz solcher Haltungen nahe.[13]

Wenn Betriebe der Unterscheidung Einheimische/Migranten erhebliche Bedeutung zuweisen und mit einer negativen Einschätzung von Migranten und Migrantinnen verbinden, wird ein selbstreferenzieller Zirkel etabliert, in dem – ähnlich wie im Mertonschen Modell der selbsterfüllenden Prophezeiung (Merton 2010) und im Konzept der statistischen Diskriminierung (Phelps 1972) – die Ausgangsannahme gegen Infragestellungen immunisiert wird: Die eigene Skepsis gegenüber der Eignung von Migrantinnen und Migranten als Auszubildende wird durch die Überzeugung, auf Kunden- und Mitarbeitererwartungen Rücksicht nehmen zu müssen, verstärkt und umgekehrt. Wenn dies dann dazu führt, dass keine migrantischen Auszubildenden eingestellt werden, sind auch keine betrieblichen Erfahrungen möglich, welche die Ausgangsannahme irritieren, weshalb die Präferenz für nicht-migrantische Auszubildende erhalten bleibt. Demgegenüber kann in der Analyse einer Erhebung, in der Betriebe nach ihren Erfahrungen mit migrantischen Auszubildenden befragt wurden (Scherr/Gründer 2011), gezeigt werden, dass Betriebe, die Erfahrungen mit migrantischen Auszubildenden gemacht haben, zu positiveren Urteilen über diese gelangen als Betriebe, die keine solchen Erfahrungen gemacht haben.

Folglich ist es nicht nur theoretisch plausibel, sondern auch empirisch belegbar, dass es sich bei der Inanspruchnahme von Kundenerwartungen und Erfordernissen des Betriebsklimas als Rechtfertigungsgründe für Diskriminierung um angenommene und antizipierte Kundenerwartungen handelt; also um Realitätskonstruktionen, in denen auch die Überzeugungen und Sichtweisen der Befragten und ihre darauf basierenden Deutungen beobachteter oder auch nur erwartbarer Kundenerwartungen zum Ausdruck kommen.

In Übereinstimmung mit Imdorf (2005) ist festzuhalten, dass diese Rechtfertigungen die Funktion haben, sozial „akzeptable Rechtfertigungen für gegenwärtige, zukünftige oder vergangene Verhaltenspläne“ (Gerth/Mills 1973:

157) bereitzustellen und von den sozialen Gründen und Ursachen jeweiliger Praktiken zu unterscheiden sind. Diese liegen – folgt man der vorgelegten Datenananalyse – in einer „ursprünglichen Definition der Situation“ (Merton 2010: 92), welche die Unterscheidung Einheimische/Migranten relevant setzt und mit der Annahme einer problematischen kulturellen Fremdheit verbindet, einer Definition, die „zum integralen Bestandteil der Situation“ (ebd.: 90) werden kann und dann zur Aufrechterhaltung einer betrieblichen Realität führt, in der sich die Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen als angemessen und erforderlich darstellt.

4.4. Diskriminierung muslimischer Jugendlicher

Erneut – wie bereits in der Studie ‚Toleriert und benachteiligt‘ (Scherr/Gründer 2011) – wird eine offene und direkte Diskriminierungsbereitschaft gegenüber muslimischen Jugendlichen bei einem erheblichen Teil der Betriebe deutlich. Dass die diesbezüglichen Aussagen im Widerspruch zu menschen- und grundrechtlichen Diskriminierungsverboten sowie zum *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) stehen, scheint einem größeren Teil der Betriebe nicht bewusst oder für sie nicht relevant zu sein, denn sonst wäre eine dermaßen große Zustimmung zu den Items nicht zu erwarten. Es ist jedoch vor dem Hintergrund einer gesellschaftlich verbreiteten Islamfeindlichkeit – im GMF-Survey stimmen z. B. 22,6 Prozent der Befragten der Forderung zu, dass Muslimen die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden sollte (Heitmeyer 2012: 38) – nicht verwunderlich, dass auch in Betrieben ein starke Ablehnung von Muslimen und Muslimas vorzufinden ist. Diese scheint hier vergleichsweise deutlich weniger tabuisiert zu sein als die Ablehnung von Homosexuellen, die im GMF-Survey von ca. 20 Prozent der Befragten geäußert wird (ebd.: 39).

Die offen geäußerte Ablehnung muslimischer Jugendlicher steht erwartungsgemäß in einem engen Zusammenhang mit dem Faktor „soziokultureller Hintergrund“, was aber auch auf die Ablehnung homosexueller Jugendlicher zutrifft (Tabelle 10). Dies legt den Schluss nahe, dass es sich bei der Ablehnung von Muslimen und Muslimas um ein Element einer generellen Präferenz für diejenigen handelt, die als sprachlich und kulturell angepasst gelten.

Tabelle 10: Ausschlusskriterien („Jugendliche mit folgenden Merkmalen würden wir nicht in unserem Betrieb einstellen")

	Würden wir nicht einstellen	*Zusammenhang mit Faktor 1*[*]
Kopftuchtragende Muslima	35,1%	Exp(B)=1.820
Praktizierende Moslems	12,4%	Exp(B)=2.580
zum Vergleich:		
homosexuelle Jugendliche	4,5%	Exp(B)=2.227

[*]Binär logistische Regression

In den unterschiedlichen Antworthäufigkeiten zu beiden Items und dem schwächeren Zusammenhang zwischen der Präferenz für die soziokulturelle Eigengruppe und der Ablehnung kopftuchtragender Muslimas deutet sich zudem an, das die Kopftuchablehnung nicht allein aus einer generellen Ablehnung des Islams resultiert. Entsprechend zeigen sich in der Analyse bivariater Korrelationen erhebliche Unterschiede bezüglich der Ablehnung „praktizierende Moslems" einerseits, „kopftuchtragende Muslima" andererseits.

Der stärkste Zusammenhang zeigt sich für die signifikante Korrelation von „praktizierter Islam" und Wichtigkeit der Religionszugehörigkeit (Korrelation r= 0.305; Regression Exp(B)=1.898), der entsprechende Wert liegt bei der Kopftuchfrage dagegen deutlich niedriger (Korrelation r=0.196; Regression Exp(B)=1.399). Während es im Hinblick auf „praktizierende Moslems" signifikante Zusammenhänge nur mit den Items „kultureller Hintergrund" und „Religionszugehörigkeit" gibt, sind für die Kopftuch-Ablehnung weitere Items – auch die Bedeutung „sprachlicher Fähigkeiten" und „deutscher Muttersprache" – signifikant. Es liegt nahe anzunehmen, dass das Kopftuch ein Ausschlusskriterium darstellt, das auch in Betrieben wirksam wird, die generell eine akzeptierende Haltung zum Islam haben, also auf andere Motive verweist, etwa auf die Sichtweise des Kopftuchs als Symbol weiblicher Unterdrückung. Dies wäre in nachfolgenden Untersuchungen zu überprüfen, in denen Einstellungen zu Geschlechterverhältnissen empirisch erhoben werden.

5. Folgerungen

Die Zuschreibung eines Migrationshintergrunds in Verbindung mit Annahmen über vermeintliche typische und potenziell problematische Eigenschaf-

ten von Migranten und Migrantinnen als kulturelle Fremde ist bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen als eine Markierung wirksam, die für unterschiedliche Diskurse anschlussfähig ist, die Migranten und Migrantinnen eine gleichberechtigte gesellschaftliche Zugehörigkeit bestreiten. Dies führt in einem erheblichen Teil der Betriebe dazu, dass Einheimische gegenüber Migrantinnen und Migrantinnen bevorzugt werden; von deklarierter Diskriminierungsbereitschaft verstärkt betroffen sind Muslime und Muslimas.

Dies stellt nicht nur einen Verstoß gegen das grund- und menschenrechtliche Diskriminierungsverbot dar. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der Annahme eines Mangels an geeigneten Auszubildenden unternehmen die Wirtschaftsverbände inzwischen auch aufgrund ökonomischer Kalküle Anstrengungen, um migrantische Jugendliche verstärkt für die duale Ausbildung zu gewinnen. Die vorliegenden Daten zeigen, dass es hierfür erforderlich ist, diskriminierende Abwehrhaltungen auf Seiten eines Teils der Betriebe aufzubrechen und sie zu einer Hinterfragung ethnischer, nationaler und religiöser Stereotype zu veranlassen.

Gegen eine bildungsoptimistische Sichtweise, welche die Verbesserung schulischer und sonstiger Qualifikationen als Schlüssel für eine bessere berufliche Integration migrantischer Jugendlicher betrachtet, ist vor dem Hintergrund der vorliegenden Forschungsergebnisse zudem einzuwenden, dass bei der Lehrstellenvergabe auch Kriterien eine Rolle spielen, die schulisch nicht beeinflusst werden können: Zureichende Qualifikationen und Kompetenzen sind unverzichtbar, aber nicht ausreichend, um Zugang zur dualen Ausbildung zu bekommen. Denn Betriebe greifen auch auf Annahmen über die persönliche, soziale und kulturelle Passung als ein Ein- und Ausschlusskriterium zurück.

In Hinblick auf eine genauere Analyse der Fragen, welche Teilgruppen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund von betrieblicher Diskriminierung betroffen sind, welche Gründe und Rechtfertigungen dabei relevant sind, welche Unterschiede zwischen Branchen, Berufen und Regionen vorliegen, ist ein Bedarf an weiterer Forschung zu konstatieren. Dabei ist es nicht allein als erklärungsbedürftig zu betrachten, dass eine Diskriminierung migrantischer Jugendlicher stattfindet, sondern auch, warum und wie ein Teil der Betriebe in der Lage ist, die Bedeutung der Unterscheidung Einheimische/Migranten zu relativieren oder außer Kraft zu setzen.

Anmerkungen

1 Siehe dazu etwa die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichen Expertisen: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikation/publikationen _node.html].
2 Für seine kompetente Unterstützung bei der statistischen Datenanalyse danken wir Dominik Gerstner.
3 Auf die einschlägige wissenschaftliche Kontroverse und die Probleme der Datenlage ist hier nicht einzugehen; dafür ist eine weitere Veröffentlichung vorgesehen.
4 D. h. von Jugendlichen, die Seitens der Verantwortlichen als Jugendliche mit Migrationshintergrund betrachtet werden. Denn nicht der faktische Migrationsstatus ist für Diskriminierung potenziell folgenreich, sondern die Zuschreibung eines Migrationshintergrundes in Verbindung mit ethnisierenden, rassistischen oder nationalistischen Konstrukten.
5 Siehe dazu [http://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de/linkableblob/2109168/.3./data/ihk_zahlenspiegel_2012-data.pdf
6 Der Bezirk der IHK Südlicher Oberrhein umfasst die Stadt Freiburg sowie die Landkreise Breisgau-Hochschwarzwald, Emmendingen und die Ortenau. Diese Region hat etwas mehr als 1 Million Einwohner, davon ca. 370.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Arbeitslosenquote liegt unter 4 Prozent [http://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de/linkableblob/2109168/.3./data/ihk_zahlenspiegel_2012-data.pdf].
7 Weitere Regionalstudien und eine entsprechende bundesweite Repräsentativbefragung wären wichtig. Dies scheitert bislang nur an fehlenden Forschungsmitteln.
8 Siehe dazu [http://www.wi-jhw.de/tl_files/Bilder/WIBilder/PDFs/Forschungsprojekte/Scherr_Gruender_2011_Toleriert_und_-benachteiligt_final.pdf].
9 Lediglich das Item „deutsche Muttersprache“ lässt sich in den beiden Faktoren 1 und 2 (Faktorladung 0.441 bzw. 0.471) finden. Dies ist dadurch erklärbar, dass es sowohl als Ausdruck soziokultureller Präferenzen gegenüber nicht-migrantischen Bewerbern und Bewerberinnen wie auch als ein Bestandteil der formellen leistungsbezogenen Bewerbungskriterien interpretierbar ist.
10 Hier wie im Weiteren wurde mit einer sechsstufigen Skala von 1 = sehr wichtig bis 6 = völlig unwichtig erhoben.
11 Auf diesen Aspekt werden wir in der laufenden qualitativen Studie noch näher eingehen.
12 Zudem ist es grundlagentheoretisch erforderlich, zwischen „Motiven“ als „akzeptable Rechtfertigungen für gegenwärtige, zukünftige oder vergangene Verhaltenspläne“ (Gerth/Mills 1973: 157), sozialen Gründen und Ursachen jeweiliger Praktiken zu unterscheiden (vgl. auch Boltanski/Thevenot 2007).
13 Der Kontrastfall hierzu sind Betriebe, die aktiv auf diskriminierende Äußerungen und Praktiken reagieren, so etwa durch Betriebsvereinbarungen, in denen diskriminierende Äußerungen ausdrücklich mit Sanktionsdrohungen versehen werden; solche Betriebe werden wir in unserer laufenden qualitativen Studie näher analysieren.

Literatur

Beicht, Ursula, 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, Ursula/Granato, Mona, 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 4/15.

Beicht, Ursula/Granato, Mona, 2009: Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringe Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund. WISO Diskurs. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), 2013: Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Vorabversion. Berlin. *Internetquelle*: [http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB-Datenreport_2013_Vorversion.pdf].

Boltanski, Luc/Thevenot, Laurent (Hrsg.), 2007: Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft. Hamburg: Hamburger Edition.

Gerth, Hans/Mills, Charles Wright, 1973: Motivvokabulare. S. 156-161 in: Steinert, H. (Hrsg.), Symbolische Interaktion. Arbeiten zu einer reflexiven Soziologie. Stuttgart: E. Klett.

Groenemeyer, Axel, 2001: Soziologische Konstruktionen sozialer Probleme und gesellschaftliche Herausforderungen – Eine Einführung. Soziale Probleme 12/1: 5-27.

Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.), 2012: Deutsche Zustände. Folge 10. Berlin: Edition Suhrkamp.

Hunkler, Christian 2010: Ethnische Unterschiede beim Zugang zu Ausbildung und Erwerb von Ausbildungsabschlüssen. S. 213-250 in: Becker, Birgit/Reimer, David (Hrsg.), Vom Kindergarten bis zur Hochschule. Die Generierung von ethnischen und sozialen Disparitäten in der Bildungsbiographie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Imdorf, Christian, 2005: Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Imdorf, Christian, 2006: The Selection of Trainees in Small and Medium-Sized Enterprises. Integration and Exclusion of Immigrant Youth at the Transitional Stage between School and Vocational Training in Switzerland (Paper held at the XVI ISA World Congress of Sociology, RC34. Sociology of Youth. Internetquelle: [http://www.coreched.ch/publikationen/ISA_Durban06_Imdorf.pdf].

Imdorf, Christian, 2010: Die Diskriminierung ‚ausländischer' Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. S. 197-219 in: Hormel, U./Scherr, A. (Hrsg.), Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Imdorf, Christian, 2011: Betriebliche Ausgrenzung junger Menschen mit Migrationshintergrund als Erklärungsansatz für deren Benachteiligung beim Zugang zu beruflicher Ausbildung. Expertise im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung: Universität Basel.

Imdorf, Christian, 2008: Migrantenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – auch ein Problem für Kommunen. S. 113-158 in: Bommes, M./Krüger-Potratz, M. (Hrsg.), Migrationsreport 2008. Fakten – Analysen – Perspektiven. Frankfurt/M.: Campus.

Kaas, Leo/Manger, Christian, 2010: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment (IZA Discussion Paper Nr. 4741), Bonn: IZA.

Kalter, Frank, 2006: Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: „Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?“ ZfS 5/2005. Zeitschrift für Soziologie 35/2: 144-160.

Lamont, Michèle, 2000: The Dignity of Working Men. Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration. Cambridge, Mass: Russell Sage /Harvard University Press.

Merton, Robert King, 1948/2010: Die Self-Fulfilling Prophecy. S. 83-197 in: Neckel, S./Mijic, A./von Scheve, C./Titton, M. (Hrsg.), Sternstunden der Soziologie. Wegweisende Theoriemodelle des soziologischen Denkens. Frankfurt/M.: Campus.

Peuker, Mario, 2010: Arbeitsmarktdiskriminierung von MigrantInnen – Zwischen strukturellen Barrieren und interpersoneller Ausgrenzung. Internetquelle: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2531.asp].

Phelps, Edmund S., 1972: The Statistical Theory of Racism and Sexism. The American Economic Review 62/4: 659-666.

Scherr, Albert, 2010: Diskriminierung und soziale Ungleichheiten. S. 35-60 in: Hormel, U./Scherr, A. (Hrsg.), Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Scherr, Albert, 2012: Diskriminierung. Die Verwendung von Differenzen zur Herstellung und Verfestigung von Ungleichheiten (Vortrag auf dem 36. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Plenum Diversity und Intersektionalität). Internetquelle: [http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schluesseltexte/scherr/].

Scherr, Albert/Gründer, René, 2011: Toleriert und benachteiligt. Jugendliche mit Migrations-hintergrund auf dem Ausbildungsmarkt im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald. Ergebnisse einer Umfrage unter Ausbildungsbetrieben. Vielfalt bewegt! (XENOS-Projekt zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration von Jugendlichen). Pädagogische Hochschule Freiburg. Internetquelle: [http://www.wi-jhw.de/tl_files/Bilder/WI-Bilder/PDFs/Forschungsprojekte/Scherr_Gruender_2011_Toleriert_und_-benachteiligt_final.pdf].

Schmidt, Werner, 2007: Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 14/4: 334-356.

Schmidt, Werner, 2006: Pragmatische Zusammenarbeit. Kollegialität und Differenz bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft in Industriebetrieben. Zeitschrift für Soziologie 35/6: 465-484.

Seibert, Holger/Hupka-Brunner, Sandra/Imdorf, Christian, 2009: Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen. Berufsbildungschancen und ethnische Herkunft in Deutschland und der Schweiz unter Berücksichtigung des regionalen Verhältnisses von betrieblichen und schulischen Ausbildungen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 61/4: 595-620.

Seibert, Holger/Solga, Heike, 2005: Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. Zeitschrift für Soziologie 34/5: 364-382.

Stürzer, Monika/Täubig, Vicki/Uchronski, Mirjam/Bruhns, Kirsten, 2012: Schulische und außerschulische Bildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Jugend-Migrationsreport. Ein Daten- und Forschungsüberblick. München: DJI.

Skrobanek, Jan, 2007: Junge Migrantinnen und Migranten auf dem Weg in die Ausbildung. Ungleiche Platzierung durch Diskriminierung?. Soziale Probleme 18 (2): 113-138.

Skrobanek, Jan, 2008: Wer mich nicht will, den will ich nicht. Zum Zusammenhang von Misserfolg und Ethnisierung bei jugendlichen Zuwanderern, S. 157-170 in: Reißig, B./Gaupp, N./ Lex, T. (Hrsg.), Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt, München: Verlag deutsches Jugendinstitut.

Skrobanek, Jan, 2009: Migrationsspezifische Disparitäten im Übergang von der Schule in den Beruf (Deutsches Jugendinstitut: Forschungsschwerpunkt ‚Übergänge in Arbeit' Wissenschaftliche Texte 1/2009: 157-170). München/Halle: DJI.

Skrobanek, Jan/Jobst, Solvejg, 2010: Cultural Differentiation or Self-Exclusion. On Young Turks' and Repatriates' Dealing with Experiences of Discrimination in Germany. Current Sociology 58/3: 463-488.

Searle, John Rogers, 1997: Die Konstruktion der gesellschaftlichen Wirklichkeit. Reinbek: Rowohlt.

Thränhardt, Dietrich, 2010: Integrationsrealität und Integrationsdiskurs. Aus Politik und Zeitgeschichte 46-47: 16-21.

The Readiness to Discriminate in Vocational Training
Results and Implications of a Survey of Firms

Abstract

Social structures and practices that entail discrimination based on ascribed attributes violate the prohibition of discrimination, a proclaimed human right fundamental for modern societies, and thwart the postulated meritocratic attainment of social positions based on equal opportunities. This article documents the results of a survey of firms with regard to their criteria for vocational training candidate selection which show that meritocratic principles are not being upheld within the scope of vocational training. Rather, they provide evidence for the discrimination of juveniles with a so called 'migration background' that reaches beyond the effects of discrimination during years of school education. In particular, this is apparent for Muslims whose discrimination is frequently openly admitted and considered to be socially acceptable. Furthermore this article argues that discrimination related to the offering of apprenticeships can be understood as resulting of derived processes whose basis is the perception of immigrants as being problematic strangers.

Albert Scherr
Carolin Janz
Stefan Müller

Pädagogische Hochschule Freiburg
Institut für Soziologie
Kunzenweg 21, 79117 Freiburg

scherr@ph-freiburg.de
caroline.janz@ph-freiburg.de
stefan.mueller@ph-freiburg.de