

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

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 Auswahlwahlscheidungen	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 Bildungsvorlauf, 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

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 Rasse¹ 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.

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 Problemzusammenhangs 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 Personalentscheidungen 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 Personalverantwortlichen⁵ 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.