

# Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System

Christian Hunkler

## Zusatzkapitel 2: Empirische Zusammenhänge am Ausbildungsübergang in der Schweiz, Dänemark, Norwegen und Frankreich<sup>1</sup>

Eigentlich sollte auch ein Anhang mit dieser Überschrift eine systematische Länderauswahl voranstellen oder zumindest ausreichend begründen, aufgrund welcher Kriterien Länder oder Studien ausgewählt wurden.<sup>2</sup> Ein systematischer Ländervergleich würde allerdings den Rahmen des Buches sprengen. Dies schon allein, weil sich gerade im Bereich beruflicher Bildung die größten Unterschiede zwischen den verschiedenen europäischen Bildungssystemen finden (Müller und Kogan 2010: 228), die dann zumindest erläutert werden müssten. Vielmehr werden hier Studien beziehungsweise Befunde vorgestellt, die interessante Designs oder überraschende Ergebnisse aufweisen.<sup>3</sup>

### Schweiz: PISA Testscores als Leistungsindikatoren in der TREE-Studie

Die Struktur des Schweizer Berufsbildungssystems ist dem deutschen sehr ähnlich, aber im Hinblick auf die Angebotsstruktur an Ausbildungsplätzen und die demografische Zusammensetzung der Ausbildungsplatz suchenden Schulabgänger existieren natürlich einige Unterschiede. Dennoch soll an dieser Stelle eine Analyse mit dem Schweizer „Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben - TREE“ Studie vorgestellt werden (vgl. Keller et al. 2010, oder Stalder et al. 2011). Der Vorteil dieser Studie ist, neben der Konzeption als Panelstudie mit jährlichen Erhebungen seit 2000, dass die Grundgesamtheit aus den Teilnehmern der PISA-Befragung 2000 besteht (ebd.). Es liegen somit für die 4.000 - 5.500 bis 2007 teilnehmenden Jugendlichen die im Rahmen von Pisa erhobenen Leistungstests vor. Ebenfalls hervorzuheben ist die vergleichsweise niedrige Panelmortalität, allerdings erst ab der zweiten Welle. Beim Übergang von PISA (als erste Welle) in TREE verliert die Studie 46% der PISA Teilnehmer (vgl. TREE 2008: 12f.). Im Folgenden werden die Analysen von Mueller und Wolter (2011) sowie Sacchi und Kollegen (2011) vorgestellt. Eine weitere multivariate Auswertung von *Hubka-Brunner und Kollegen (2010)*, die weitere Kontrollvariablen spezifiziert (etwa PISA Mathematik Leistungen), wird aus Platzgründen nicht dargestellt.

*Mueller und Wolter (2011)* analysieren mit den TREE Daten die Schulabgänger, die sich entweder in anerkannten Ausbildungen befinden sowie die Schulabgänger, die sich mindestens einmal für einen Ausbildungsplatz beworben hatten, dabei aber nicht erfolgreich waren. Als unabhängige Variablen werden nur Informationen verwendet, die Arbeitgeber zur Auswahl heranziehen könnten (Bildungsabschlüsse, Schulnoten sowie soziale Herkunft). Zusätzlich wird der PISA Testscore der Lesekompetenz verwendet. Dieser kann als objektiver Indikator der „echten“ Kompetenz- oder Produktivität aufgefasst werden, der dem Forscher, nicht aber den Arbeitgebern zur Verfügung steht. Zudem kann angenommen werden, dass diese „echten Kompetenzen“ aus verschiedenen Gründen nur unvollständig in Schulnoten abgebildet werden. Der PISA Testwert stellt also, ähnlich wie der Armed Forces Qualification Test-Score in US-Studien (vgl. etwa Altonji und Pierret 2001; Pinkston 2006), zumindest teilweise eine Messung der unbeobachteten (bzw. gar nicht beobachtbaren) Fähigkeiten der Schulabgänger dar.

---

1 Dieses Zusatzkapitel kann wie folgt zitiert werden: Hunkler, Christian, 2014: Zusatzkapitel 2 zu „Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System“: Empirische Zusammenhänge am Ausbildungsübergang in der Schweiz, Dänemark, Norwegen und Frankreich. Wiesbaden: Springer VS.

2 Eine komparative „most similar system design“-Analyse hätte spezifisch Studien aus Ländern gesucht, in denen ähnlich wie in Deutschland das duale System eine dominante Rolle spielt, also etwa Österreich, die Schweiz, Dänemark sowie teilweise die Niederlande. Ebenfalls dominant ist das duale System in der Tschechischen Republik, Slowenien, Ungarn und Rumänien (vgl. Müller und Kogan 2010: 229). Ein weiteres Kriterium könnte die relative Größe der beruflich orientierten sekundären Bildungsgänge im Vergleich zu generalisierten (auf Hochschulbildung hinführenden) Bildungsgängen darstellen. Hier wären zusätzlich zu den bereits genannten Ländern die restlichen Staaten Zentral- und Ost-Europas sowie Belgien und Großbritannien in den Fokus gerückt (ebd.: 225). Frankreich und Norwegen wären wahrscheinlich nicht aufgeführt worden, da sie im europäischen Vergleich zur Gruppe der Länder mit nur mittlerem Anteil an beruflicher Bildung im sekundären Bereich gehören (ebd.: 229).

3 Auszüge aus diesem Anhang wurden unter dem Titel „Ethnische Unterschiede beim Zugang zu beruflicher Ausbildung: Diskriminierung?“ für eine geplante Expertise „Ethnische Bildungsungleichheiten“ der Nationalen Akademie der Wissenschaften (Leopoldina) den Mitgliedern der Arbeitsgruppe im März 2011 zur Verfügung gestellt.

Bei der Analyse des direkten Übergangs in anerkannte Berufsausbildungen werden zunächst nur die Effekte von beobachtbaren (bzw. in anderen Datensätzen auch vorhandenen) Variablen geschätzt. Es zeigt sich ein stringentes Bild: höhere Schulabschlüsse und bessere Schulnoten (insbesondere in Mathematik) erhöhen die Übergangschance. Tendenziell hilfreich scheint auch eine vorteilhaftere soziale Herkunft zu sein (gemessen als Bildung der Eltern). Signifikant schlechtere Chancen haben Kinder von Alleinerziehenden und aus sogenannten „Patchwork“-Familien. Sprachfähigkeiten gemessen als Deutschnote zeigen keinen Effekt, allerdings wird in dem Modell auch schon für den Migrationshintergrund kontrolliert. Auch in der Schweiz zeigen sich signifikante Residuen, die für die erste Generation Migranten etwas stärker sind (umgerechnet aus Tabelle 4 in Mueller und Wolter (2011):  $e^b=0.3$  für die zweite Generation und  $e^b=0.2$  für die erste Generation). Arbeitgeber orientieren sich also wie erwartet an Schulnoten und Abschlüssen.

Im zweiten Schritt wird dann der PISA Testscore der Lesekompetenz in die Schätzgleichung aufgenommen. Der Effekt der Lesekompetenz ist nicht signifikant und verändert die restlichen Koeffizienten kaum. Im dritten Schritt werden dann spezielle Messungen für PISA „overachiever“ und „underachiever“ kontrolliert. Diese beiden binären Indikatoren zeigen an, ob die Bewerber Fähigkeiten besitzen, die nicht mit den einfach sichtbaren (und ja bereits im Modell kontrollierten) Merkmalen korreliert sind.

Zur Konstruktion dieser Indikatoren für over- und underachiever wurde eine Regression mit denselben unabhängigen Variablen (Migrationsstatus, Alter, Bildung der Eltern, Familienstruktur, Schulnoten und Schularart) auf den Pisa Testscore gerechnet. Der Migrationshintergrund hat dabei den stärksten negativen Nettoeffekt auf die PISA Lesekompetenz. Migranten erster Generation haben unter Kontrolle einen 70 Punkte niedrigeren Testscore, Migranten zweiter Generation immerhin noch einen 47 Punkte niedrigeren Testscore (vgl. Tabelle 3, Modell 1b). Diese Unterschiede spiegeln sich nur teilweise in den Noten wieder (vgl. Tabelle 3, Modell 1c). Danach werden die tatsächlich gemessenen Testscores von den aus dieser Modellgleichung vorhergesagten Testscores abgezogen. Die entstehenden Residuen werden in drei Gruppen unterteilt. Die unteren 11%, die tatsächlich schlechtere Testscores haben als man aus der Regressionsgleichung erwarten würde, werden als underachiever bezeichnet. Die oberen 11%, die tatsächlich bessere PISA Testwerte haben als man aus der Modellgleichung erwarten würde, als overachiever. Technisch handelt es sich also um zwei Dummy-Variablen, welche die beiden Enden der Verteilung der Residuen einer OLS-Regression des PISA Testscores auf dieselben unabhängigen Variablen, wie in der Hauptanalyse, anzeigen. Die Varianz der PISA-Testscores wird sozusagen um diejenigen Bestandteile bereinigt, die auch in Schulnoten usw. enthalten und damit für den Forscher ersichtlich ist. Übrig bleiben „unerklärte“ Unterschiede.

Die beiden Indikatoren für over- beziehungsweise underachiever zeigen signifikante Effekte in die erwartete Richtung. Zur Erklärung der ethnischen Residuen können sie nicht beitragen, da bei der Konstruktion der Indikatoren die Unterschiede zwischen Migranten und einheimischen Jugendlichen bereits herausgerechnet wurden (vgl. letzter Abschnitt). Daraus folgt, dass zwei Bewerber mit genau gleichen Merkmalen bezüglich ihrer Schulleistungen und sozialem Hintergrund deutlich unterschiedliche Chancen auf Ausbildung haben, die aber durch nicht einfach einsehbare Fähigkeitsunterschiede zumindest teilweise erklärt werden können. Man könnte dies meines Erachtens auch dahingehend interpretieren, dass die Auswahl der Firmen objektiver ist, als dies mit herkömmlichen Datensätzen gezeigt werden kann, die keine derart elaborierten Messungen von Fähigkeiten enthalten wie das TREE-Panel.

Die ethnischen Residuen von Migranten erklären sich also mindestens teilweise dadurch, dass Firmen bei der Entscheidung, wen sie für eine Berufsausbildung einstellen, in der Lage sind, den Anteil der Fähigkeiten, die nicht in Noten und anderen beobachtbaren Merkmalen abgebildet sind, korrekt einzuschätzen. Eine weitere Analyse zeigt, dass der Effekt der nicht beobachtbaren Merkmale noch größer für Schulabgänger mit niedrigeren Abschlüssen ist. Anscheinend „screenen“ Firmen diese Bewerber also noch sorgfältiger. Die Autoren interpretieren dies dahingehend, dass sich Firmen teilweise darauf verlassen, dass Bewerber, die während ihrer Schullaufbahn durch das in der Schweiz ähnlich ausgeprägte „Tracking“ bereits vorsortiert sind, relevante Fähigkeiten besitzen. Ähnlich kann das Ergebnis interpretiert werden, dass nur der binäre Indikator für „underachiever“ erklärungskräftig ist, nicht aber der für „overachiever“. Arbeitgeber sichern sich also eher gegen Risiken „nach unten“ ab (ebd.: 17). Die Erklärungskraft der konstruierten „unbeobachteten“ Produktivitätsmessungen zeigt sich auch in zusätzlichen Analysen zu Problemen während der Ausbildung sowie bezüglich der Abschlussnote am Ende der Ausbildung.

*Sacchi und Kollegen (2011)* verwenden ebenfalls die gerade beschriebenen Schweizer TREE Daten und schätzen ein sogenanntes SURF-Modell. Dieses diskrete Ereignisdatenmodell erlaubt die gleichzeitige Kontrolle der systematischen Panelmortalität (beispielsweise zeigt sich für junge Frauen, Jugendliche mit schwachen Leseleistungen und solche aus Patchwork-Familien eine erhöhte Panelmortalität). Neben dieser methodischen Innovation ist die Analyse zudem im Hinblick auf die in Kapitel 2 diskutierten Mechanismen sehr umfangreich. Es wird soziale und familiäre Herkunft ausführlich kontrolliert, ebenso eine große Anzahl an Produktivitätsindikatoren. Zudem werden einige am besten als „soft skills“ und Motivation beschreibbarer Merkmale geschätzt. Eine angemessene Beschreibung aller Effekte würde den Rahmen dieses Überblicks sprengen. Das Kernergebnis ist, dass sich auch nach der umfassenden Spezifikation möglicher Mechanismen (in Modell 2) noch immer signifikante Residuen für Schulabgänger mit Migrationshintergrund zeigen. Die größten Residuen zeigen sich erwartungsgemäß für Jugendliche mit direkter Migrationserfahrung, die weniger als fünf Jahre zurückliegt (unter Kontrolle des Herkunftslandes, vgl. die Effekte zum Geburtsland des Vaters). Ebenfalls konsistent zu den theoretischen Erwartungen gehen die Nachteile zurück, wenn die eigene Migrationserfahrung länger zurückliegt. Noch weniger benachteiligt sind Jugendliche der zweiten Generation.

## Schweiz: Kontextinformationen (Lehrer, Schulklassen) in der Imdorf-Studie

Die Studie von Haeberlin, Imdorf und Kollegen (Haeberlin et al. 2004a: 96f.; Imdorf 2005: 150ff.) umfasst 1.038 Regelschüler und Schülerinnen (dieser Abschluss entspricht in etwa dem Realschul- bzw. etwas höherem Niveau) aus leider nicht zufälligen ausgewählten Schulen/Schulklassen in der deutschsprachigen Schweiz. Es wurden unter anderem kognitive Leistungstests (Mathematik, Deutsch, Intelligenztest CFT 20) durchgeführt, Einschätzungen der Leistungen von den Lehrern erfasst und im Rahmen von Schülerfragebögen Informationen zum persönlichen und familiären Hintergrund der Schüler erhoben. Die aufwendig konzipierte Studie beinhaltet außerdem noch Lehrerfragebögen in denen Kontextinformationen auf Klassen- und Schulebene erhoben wurden. Die ausführlichsten Darstellungen der zentralen Ergebnisse finden sich in den bereits zitierten Büchern, wobei in Haeberlin et al (2004a) komplett auf Tabellen verzichtet wurde und somit nicht immer hervorgeht, unter welchen Kontrollen sich Effekte zeigen (es wird auf das Buch von Imdorf (wohl) 2005 verwiesen, vgl. Fußnote 7 auf Seite 111). In Imdorf (2005) wird dann eine enorme Anzahl an multivariaten Analysen dargestellt, die nur den Nachteil haben, dass scheinbar keine Analyse durchgeführt wurde, in der alle theoretisch relevanten und empirisch auch erhobenen Konstrukte gemeinsam getestet werden<sup>4</sup> (vgl. hierzu auch schon Esser 2006: 454). Die verfügbaren neueren Publikationen von Imdorf, die auf den Daten dieser Studie basieren, enthalten leider auch keine über das 2005 Buch hinausgehenden multivariaten Analysen.

Imdorf (2005: 204) definiert sein Analysesample ähnlich wie die im Haupttext dargestellten Auswertungen mit den unterschiedlichen BIBB-Daten: Es werden nur Schüler untersucht, die mindestens eine Bewerbung durchgeführt haben oder eine Schnupperlehre absolviert haben oder über eine Lehrstelle verfügen. Die Stichprobe reduziert sich um etwa 20% auf 819 Fälle. Von diesen haben 543 eine Lehre begonnen, 208 sind in einer Überbrückungsmaßnahme, 37 verbleiben in der Schule und nur 31 Jugendliche haben keine Anschlusslösung. Es wird also - ähnlich wie auch in Deutschland - durch Überbrückungsmaßnahmen dafür gesorgt, dass nur ein vernachlässigbarer Anteil an arbeitslosen Schulabgängern existiert. In den verschiedenen Analysen werden dann listenweise Beobachtungen mit fehlenden Werten ausgeschlossen, dadurch basieren die zentralen Auswertungen in Tabelle 29 (ebd.: 213) und Tabelle 32 (ebd.: 219) auf etwa 700 Fällen.

Mittels logistischer Multilevel-Analysen (mögliche Abhängigkeiten innerhalb der gesampelten Schulklassen werden mit einem „random-intercept“ modelliert) findet Imdorf in allen relevanten Modellen signifikante Nachteile für Migranten beim Übergang in Ausbildung. Die Effekte sind stärker für Jugendliche mit direkter Migrationserfahrung (erste Generation), je nach Modellspezifikation verbleibt ein stark signifikanter Residualeffekt von  $e^b=0.28$  bis  $0.23$  (Odds Ratio). Für Jugendliche der zweiten Generation werden deutlich schwächere Residualeffekte zwischen  $e^b=0.48$  bis  $0.58$  berichtet, die jedoch in allen Fällen mindestens auf dem 5% Niveau signifikant sind. Interessant ist, dass sich diese Residualeffekte in allen relevanten Modellen (Modell L5b in Tabelle 29, Modell L6 bis L9 in Tabelle 32) kaum verändern, obwohl sukzessive weitere Mechanismen kontrolliert werden.

In Tabelle 32 (ebd.: 219) wird im ersten Schritt eine Kombination von Schulabschlüssen und Noten zusätzlich zu den Migrationseffekten und Geschlecht in das Modell aufgenommen. Einzig eine schlechte Mathematiknote – unabhängig vom Schulabschluss – zeigt einen signifikant negativen Effekt auf die Chance, eine Lehrstelle zu finden. Im zweiten Schritt werden dann drei Indikatoren „sozialer Ressourcen“ aufgenommen. Eine absolvierte Schnupperlehre hat keinen signifikanten Effekt auf den Übergang. Institutionalisiertes Sozialkapital, gemessen als Inanspruchnahme staatlicher Beratungsangebote, hat einen signifikant negativen Effekt auf die Übergangschance. Das liegt daran, dass die Variable eigentlich „Fehlen von informellem Sozialkapital“ heißen müsste, da scheinbar hauptsächlich Schulabgänger mit wenig informellem Sozialkapital die staatlichen Angebote in Anspruch nehmen (leider wird das informelle Sozialkapital in dieser Analyse nicht berücksichtigt). Als letzter Indikator wird dann zusätzlich das etwas diffus operationalisierte Konzept des Abkühlungsagenten kontrolliert. Als Abkühlungsagenten werden Familienmitglieder bezeichnet, die versuchen „die Berufsaspirationen zu senken, wenn sich diese nicht verwirklichen lassen“ (ebd.: 192). Es wäre also eigentlich ein positiver Effekt für eine erfolgreiche Lehrstellensuche zu erwarten. Allerdings könnte man auch argumentieren, dass Motivation und die „Leistung“ im Bewerbungsgespräch sinken könnten, wenn es sich um eine weniger oder nicht präferierte Ausbildungen handelt, zu denen die Schulabgänger überredet werden. Die möglichen Effekte der „Abkühlungsagenten“ sind also schon theoretisch nicht eindeutig. Operationalisiert wurde das Konzept dann mit einer Serie von Items, die leider nicht das so dargelegte theoretische Konzept messen. Offensichtlich (ebd.: 193) handelt es sich eher um eine Messung, inwiefern Eltern, Lehrer oder Berufsberater abweichende Vorstellungen über die weitere Bildungskarriere unabhängig davon hatten, ob der präferierte Ausbildungswunsch realisierbar war oder nicht. Es wurde etwa gefragt, ob Kollegen/Eltern/Lehrer/Berufsberater/andere Erwachsene „möchte(n), dass die Schülerin einen bestimmten Beruf erlernt, der ihr aber nicht passt“ (Imdorf 2005:

4 Ein Grund hierfür dürfte die Vorgehensweise zur Behandlung fehlender Werte auf einzelnen unabhängigen Variablen darstellen. Fälle werden listenweise aus der Analyse ausgeschlossen, wenn eine einzige Angabe unvollständig ist (Imdorf 2005: 205). Dies führt bei vielen unabhängigen Variablen zu sehr großen Diskrepanzen zwischen der Ausgangsstichprobe und den multivariat analysierbaren Fällen, die systematisch sein könnte. Alternative Vorgehensweisen, etwa binäre Missing Indikatoren bei mittelwert-/modus-imputierten Variablen oder etwa die Verwendung multipel imputierter Datensätze würden es erlauben, alle relevanten Effekte parallel zu schätzen, ohne Verzerrungen durch systematisch fehlende Werte zu riskieren. Die gewählte Strategie, jeweils nur einen Teil der als bedeutsam abgeleiteten Konzepte gegeneinander zu testen, führt natürlich auch immer dann zu wenig aussagekräftigen Schätzern, wenn weitere Variablen die geschätzten Effekte „moderieren“ würden, aber nicht im Modell enthalten sind.

193). Auch in den anderen fünf zur Messung eingesetzten Items und bei der Konstruktion der verwendeten Indexvariable wird an keiner Stelle das theoretische Konzept auch nur annähernd umgesetzt. Es wird nicht sichergestellt, ob der angeratene Beruf tatsächlich mit weniger guten Ausgangsbedingungen realisierbar ist, noch wird in irgendeiner Form kontrolliert, ob der eigentliche Berufswunsch sich tatsächlich nicht verwirklichen lies. Der Effekt dieses eigentlich eher als „Einmischung“ und weniger als „Abkühlung“ zu bezeichnenden Konstrukts ist signifikant negativ.

## Schweiz: Lehrlingsselektion aus Sicht der Firmen

Die Studie „Lehrlingsselektion in KMU“ von Imdorf (2007c, b) ist eine der wenigen Studien, die aus Sicht der ausbildenden Firmen mittels Experteninterviews die Selektion von Auszubildenden in einer sehr selektiven Auswahl von 41 kleineren und mittleren ausbildenden Betrieben untersucht<sup>5</sup>. Die Analyse von Experteninterviews ist nur schwer mit den hier ansonsten aufgeführten quantitativen Studien vergleichbar. Allerdings finden sich einige interessante Hinweise, insbesondere über weitere Erklärungsmechanismen neben Humankapitaldefiziten und Diskriminierung, die hier kurz dargestellt werden sollen.

Ebenso wie in Deutschland ist für die untersuchten Ausbildungsberufe kein Abschluss eines bestimmten *Schultyps* notwendig, aber bei zwei der vier Berufe gibt es eine klare „Norm“, dass mindestens ein Abschluss der Schule mit erweiterten Ansprüchen (vergleichbar mit dem deutschen Realschulabschluss) benötigt wird. Interessant ist, dass bei wenig Konkurrenz durch besser qualifizierte Schüler, etwa im ländlichen Bereich, auch Schüler aus Schulen mit Grundansprüchen (vergleichbar zur deutschen Hauptschule) zum Zuge kommen. *Schulnoten* werden von den ausbildenden Betrieben als wenig aussagekräftig dargestellt, allerdings wird Auffälligkeiten wie besonders schlechten Noten oder ein abfallender Verlauf der Noten über mehreren Schuljahren eine (negative) Bedeutung zugemessen. Die scheinbar geringe Bedeutung von Noten zeigt sich auch darin, dass unter Beweis gestellte *Motivation*, *persönliche Referenzen* oder *Netzwerkkapital* (als Beispiel wird der Vater als guter Geschäftskunde genannt) vor einer Überbewertung negativer Zeugnisnoten schützen (ebd. Imdorf 2007c: 189).

Da (angeblich) nicht nach Noten oder Leistungstests (letztere werden in den Publikationen zur Studie gar nicht erwähnt und für kleinere und mittlere Betriebe ist es auch plausibel, dass ein solcher Aufwand nicht betrieben wird) ausgewählt wird, nach was dann? Nach Imdorf (2007b: 103) gehen Lehrbetriebe „allen Sachen aus dem Weg, die Probleme machen können“, also den normalen Betriebsablauf stören oder Zeitaufwand verursachen. Ausländischen<sup>6</sup> Jugendlichen werden dabei extra Probleme zugeschrieben. In 35 von 65 untersuchten Betrieben wurden mangelnde Sprachkenntnisse genannt. Ein weiteres häufig erwähntes Problem für ausländische Bewerber ist der Wunsch der Ausbildungsbetriebe nach Inländern, die „naturgegeben“ besser zum Team oder in die traditionellen (Familien-) Betrieben passen (in 17 von 65 Betrieben). Ebenso häufig werden schulische Defizite als mögliches extra Problem genannt.

## Dänemark: Elternkapital und Nachbarschaftseffekte

Nielsen und Kollegen (2003) untersuchen mit sehr umfangreichen Registerdatensätzen den Übergang von allgemeinbildender Schule in den ersten Beruf und vergleichen dabei zweite Generation Migranten mit einheimischen Schulabgängern. Der Vorteil dieser Registerdaten ist, dass sowohl das relevante Humankapital der Eltern als auch deren ökonomischer Status kontrolliert werden können. Außerdem ist es möglich, Charakteristiken des Wohnumfeldes zu rekonstruieren, etwa die Konzentration von Migranten im Wohnumfeld. Damit können schichtspezifische Herkunfts- sowie Nachbarschaftseffekte ausführlich kontrolliert werden. Der Nachteil der Analyse für diesen Überblick ist, dass leider als abhängige Variable die offizielle Definition eines qualifizierten Bildungsabschlusses verwendet wird. Diese „qualifying education“ schließt neben den hier interessierenden beruflichen Abschlüssen auch universitäre Abschlüsse ein.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Darunter 14 Zahnarztpraxen, 9 Arztpraxen, 11 Autolackierereien sowie 7 Autogaragen.

<sup>6</sup> In Bezug auf „ausländische“ Jugendliche haben die befragten Schweizer Ausbildungsbetriebe „Zuwanderer aus jüngeren Immigrationswellen“ im Blick, nicht aber alteingesessene Migrantengruppen, wie Italiener oder Spanier (Imdorf 2007b: 104), etwa aus Ex-Jugoslawien oder der Türkei.

<sup>7</sup> Die einzige Auswertung mit sogar etwas neueren dänischen Registerdaten von Colding (2006) untersucht direkt den Übergang in berufliche Ausbildung. Allerdings werden hier getrennte Modelle für Migranten und Einheimische geschätzt, da einige Effekte unterschiedlich für diese beiden Gruppen sind. Die Ergebnisse sind daher nicht für den Zweck dieses Überblicks interpretierbar. Auffällig ist jedoch, dass in dem Modell für Migranten außer einem negativen Bildungseffekt auf den Übergang in berufliche Bildung weder die Charakteristiken des Vaters, noch die Familienstruktur oder die Nachbarschaftseffekte einen signifikanten Einfluss haben. Bei den einheimischen Dänen zeigen sich deutlich mehr signifikante Effekte. Größtenteils sprechen sie dafür, dass Schulabgänger mit besseren Abschlüssen und vorteilhafterer sozialer Herkunft weniger oft eine berufliche Ausbildung beginnen.

Im ersten Schritt werden nur unter Kontrolle von Alter und Geschlecht ethnische Residuen auf die abhängige Variable qualifizierter Bildungsabschluss berechnet. Die Alterseffekte sind relevant, da alle Personen, die 1997 im Alter von 20 bis 35 Jahren waren, in die Analyse eingehen. Ein Studium oder auch eine Ausbildung nach eventuellen Ausbildungspausen wird aber oft erst mit Mitte bis Ende 20 abgeschlossen; außerdem unterscheidet sich die zweite Generation Migranten von den einheimischen Dänen hinsichtlich ihrer Altersstruktur deutlich (Nielsen et al. 2003: 775). Wie erwartet hat Alter einen signifikant positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine abgeschlossene Ausbildung vorzuweisen. Es zeigt sich unter Kontrolle des Alterseffektes ein signifikanter Effekt von -0.20 (es werden marginale Effekte berichtet). Dieser Nachteil für Migranten sinkt auf nur noch -0.15 ( $p < .05$ ), wenn das Humankapital der Eltern kontrolliert wird. Die Effekte der Elternvariablen sind dabei fast wie erwartet: Die maximale Anzahl an Bildungsjahren der Eltern hat einen signifikant positiven Effekt, ebenso deren maximale Berufserfahrung in Jahren. Nur das Jahresbruttoeinkommen hat keinen Effekt. Wird dann im dritten Schritt noch für die Nachbarschaftseffekte kontrolliert, sinkt der Residualeffekt auf -0.05, bleibt allerdings immer noch signifikant (auf dem 5% Niveau, wobei bei 117.460 Fällen eher auf das 1% Niveau angemessen wäre). Die Nachbarschaftseffekte gehen ebenfalls in die erwartete Richtung und sind alle signifikant: War oder ist die ethnische Konzentration im Stadtbezirk, in dem man aufgewachsen ist, hoch, sinkt die Chance auf eine abgeschlossene Ausbildung. Ebenso hat ein zweistufiger Indikator für eine sozial benachteiligte momentane Wohnumgebung einen negativen Effekt.

Die Interpretation der berichteten Effekte durch die Autoren ist, dass die anfänglichen Nachteile in der untersuchten Stichprobe in Form einer 20% niedrigeren Chance eine abgeschlossene Ausbildung vorzuweisen erst auf 15% und schließlich auf nur noch 5% sinken (Nielsen et al. 2003: 771). Damit erklärt die unvoreilhaftere soziale Herkunft sowie die Nachbarschaftseffekte einen Großteil der Nachteile von Migranten zweiter Generation in Dänemark. Nicht problematisiert wird, dass die Nachbarschaftseffekte möglicherweise nicht (nur) durch Mechanismen wie Sprachfähigkeiten und Sozialkapital getrieben werden, sondern eventuell (auch) durch die Korrelation der untersuchten Merkmale mit Merkmalen der lokalen Ausbildungsmärkte.

## Norwegen: Regionale Ausbildungsmarkteffekte

Das norwegische Bildungssystem ist zumindest in Bezug auf das Berufsbildungssystem sehr vergleichbar mit dem deutschen dualen System. Auch hier findet berufliche Ausbildung überwiegend „dual“ als Kombination von Schule und Ausbildung beziehungsweise Mitarbeit im Betrieb statt (Helland und Støren 2006: 340). Allerdings findet die Ausbildung in Berufsschule und Betrieb nicht parallel, sondern geblockt statt. Die ersten zwei Jahre werden normalerweise ausschließlich in der „Berufsschule“ verbracht. Für die anschließenden zwei Jahre Ausbildung im Betrieb muss ein solcher gefunden werden – auch in Norwegen liegt die Auswahl dabei komplett bei den Betrieben. Mit Registerdaten über die komplette Eingangskohorte in höhere sekundäre Bildung im Jahr 2000 werden diejenigen Schüler untersucht, die sich in 2002 für eine Ausbildung beworben hatten ( $N=8,043$ ), davon 225 mit nicht-westlichem Migrationshintergrund. Letztere sind im Vergleich zu den einheimischen Schülern deutlich seltener im beruflichen Bildungsgang zu finden (40% vs. >50%) und verteilen sich systematisch abweichend auf die verschiedenen Fächer (ebd.). Unter Kontrolle von Geschlecht, Abwesenheitstagen in den ersten 2 Jahren (schulischer) Berufsbildung, Schulnotendurchschnitt, Region, Geburtsjahr sowie angestrebtem Ausbildungsfach (13 Kategorien) finden sich hochsignifikante Residualeffekte für Ausbildungsbewerber mit nicht-westlichem Migrationshintergrund ( $e^b=0.45$ ). In einem zweiten Schritt werden dann sämtliche Zweifachinteraktionseffekte zwischen Geschlecht, Noten und Migrationshintergrund sowie die Zweifachinteraktion zwischen Migrationshintergrund und Hauptstadtregion Oslo spezifiziert. Es zeigt sich, dass Schüler mit Migrationshintergrund bei guten bis sehr guten Noten kaum schlechtere Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz haben. Die Nachteile werden jedoch größer, je durchschnittlicher beziehungsweise schlechter die Noten sind. Dieser Effekt ist in der Region Oslo, in der der Anteil von Schülern mit Migrationshintergrund deutlich höher ist als im restlichen Norwegen, signifikant ausgeprägter. Hier sind gute bis sehr gute Noten noch wichtiger für Schüler mit nicht westlichem Migrationshintergrund. Dies könnte aber auch daran liegen, dass durch die „Tendenz“ zu ethnischer Segregation in Oslo häufiger Sprachprobleme bei Bewerbern mit Migrationshintergrund vorliegen (ebd.: 349). Die Analyse wäre noch aussagekräftiger, wenn zumindest versuchsweise getrennte Modelle für Männer und Frauen sowie einzelne angestrebte Ausbildungsfächer gerechnet worden wären (oder entsprechende Interaktionsmodelle). Mit der gewählten Strategie nur Haupteffekte für das angestrebte Ausbildungsfach zu modellieren und nur einzelne Interaktionen mit Geschlecht aufzunehmen (etwa nicht Ausbildungsfach mal Geschlecht oder Region Oslo mal Geschlecht) können unter Umständen vorliegende komplexe Angebots-Nachfrage-Effekte nicht abgebildet werden.

## Frankreich: Positive Diskriminierungen

Das französische Ausbildungssystem ist nur eingeschränkt mit dem deutschen System vergleichbar. Bis zur Reform 1987 machten insbesondere Schüler mit Lernschwierigkeiten aus unterprivilegierten Schichten eine berufliche Ausbildung bei fast ausschließlich sehr kleinen Firmen (vgl. Kergoat 2010). Das hat sich mittlerweile deutlich geändert, die Anzahl an Auszubildenden hat sich von 1987 von 225.000 auf 378.000 nahezu verdoppelt und auch größere Firmen bilden mittlerweile aus (ebd.). Ethnische Minderheiten scheinen sowohl vor der Reform als auch danach benachteiligt zu sein, wobei der Überblick von Kergoat (2010) die verschiedenen Studien nur kurz beschreibt. Interessant sind zwei Studien, die positive Diskriminierungen durch öffentliche Arbeitgeber beschreiben (neben ansonsten konsistent auf Benachteiligungen hindeutenden Studien, die teilweise aber auf sehr kleinen Fallzahlen oder nur Ausschnitten des Arbeitsmarktes basieren). Die an der Rekrutierung beteiligten Mitarbeiter stellten Jugendliche mit Migrationshintergrund gerade wegen ihrer Herkunft als „kulturelle Mediatoren“ für besonders „sensible“ Vorstadtgebiete ein (ebd.: 69). Die Kritik der Autoren ist, dass sich damit der Auswahlprozess an ethnischen Herkunftstereotypen orientiert und die sonstigen Qualifikationen (Schuldiplome etc.) in den Hintergrund rücken. Anzufügen wäre noch, dass solche Rekrutierungspraktiken auch zu Segregationen in verschiedene lokale Bereiche führen dürften und es in diesen „sensiblen Vorstädten“ eventuell nicht so leicht ist gute Leistungen zu zeigen.

Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu  
Ausbildungsplätzen im dualen System

Hunkler, C.

2014, X, 291 S. 11 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-05493-9