

Dass Jugendliche mit Migrationshintergrund⁶ in der beruflichen Bildung in erheblichem Umfang benachteiligt sind, ist durch einschlägige Daten unstrittig nachgewiesen (s. zusammenfassend ADS 2013: 206ff.). Die Ausbildungsquote ist bei den 18–21jährigen mit Migrationshintergrund mit 33,5 % deutlich geringer als bei Nicht-Migrant/innen (65,4 %) (ebd.: 211). Im Jahr 2012 mündeten bis zum Jahresende nur 28 % der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung ein, dagegen 48 % der nicht-migrantischen Bewerber/innen (ebd.). Zudem schließen migrantische Auszubildende ihre Ausbildung seltener erfolgreich ab (77 %) als nicht-migrantische (85 %) (ebd.). In der Folge bleibt ein höherer Prozentteil jedes Altersjahrgangs ohne abgeschlossene Ausbildung: „Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund ohne beruflichen Abschluss oder Hochschulabschluss lag im Jahr 2011 bei 31,2 % und war somit mehr als doppelt so hoch wie bei den jungen Erwachsenen in dieser Altersgruppe insgesamt (14,8 %).“ (ISG 2013, S. 26; vgl. BIBB-Datenreport 2012)

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

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

den direkten und indirekten Folgen der familialen Migrationsgeschichte⁷ ergeben, auszugleichen und Formen der schulischen institutionellen Diskriminierung von Migrant/innen zu überwinden. Es handelt sich also um eine Benachteiligung, die zunächst als Folge einer Verschränkung von sozialer Klassenlage, Migrationseffekten sowie schulischer Benachteiligung und Diskriminierung zu erklären ist. Das heißt aber nicht, dass die Fragen nach dem eigenständigen Beitrag der Betriebe zur Verfestigung solcher Benachteiligung und nach diskriminierenden betrieblichen Praktiken hinfällig sind.

2.1 Das Ausmaß betrieblicher Diskriminierung

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

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

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

Ebene auch rechtlich zulässig, die in ungleichen Abschlüssen, Noten und Kompetenzen sichtbar werdenden Folgen von schulischer Benachteiligung und Diskriminierung als nicht zu hinterfragende Grundlage eigener Entscheidungen zu verwenden. Legitim und durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch rechtlich abgesichert⁹ kann von Betrieben jedoch erwartet werden, dass sie bei Personalentscheidungen keine direkte Diskriminierung aufgrund der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmale vornehmen und bei gleicher Eignung auch zwischen Migrant/innen und Nicht-Migrant/innen sowie zwischen Migrant/innen aus unterschiedlichen Herkunftsregionen nicht in diskriminierender Weise unterscheiden.

Die empirische Forschung gibt jedoch Hinweise darauf, dass die gravierende Benachteiligung von Migrant/innen im Bereich der beruflichen Bildung nicht zureichend als Folgeeffekt biografisch vorgängiger Benachteiligungen erklärt werden kann, also nicht allein als Nachwirkung von Ungleichheitsreproduktion und institutioneller Diskriminierung im schulischen Kontext. Obwohl aktuelle Forschungsarbeiten, die eine Beobachtung von Diskriminierungsbereitschaft und diskriminierenden Praktiken für den Bereich der beruflichen Bildung vornehmen, bislang nur begrenzt vorliegen¹⁰, lassen die vorliegenden Daten der Berufsbildungsforschung den indirekten Schluss zu, dass die nachweisbare Benachteiligung von Migrant/innen in der beruflichen Bildung *auch* eine Folge von Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren ist.¹¹ Im BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 wird der Stand der Forschung wie folgt zusammengefasst:

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

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

- 9 Die Möglichkeiten, gegen Diskriminierung erfolgreich durch Klagen auf der Grundlage des AGG vorzugehen, sind nach Einschätzung von Expert/innen jedoch gering; s. Koordination der Fach-AG Antidiskriminierung 2014, S. 15ff.
- 10 Für Deutschland liegen aktuelle Studien in der Form eines neueren Bewerberexperiments (s. SVR 2014) sowie von zwei quantitativen Befragungen von Personalverantwortlichen (Scherr/Gründer 2011; Scherr/Janz/Müller 2013) vor. Siehe als Überblick zum Stand der Forschung Scherr/Janz/Müller 2015.
- 11 Siehe dazu die Beiträge in Scherr 2015.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Damit ist zunächst – und dies in Übereinstimmung mit vielfältigen internationalen Forschungsergebnissen zur beruflichen Diskriminierung (s. als Überblick Pager/Shepherd 2008; Imdorf 2010; Peuker 2010) – darauf hingewiesen, dass mit hoher Plausibilität davon auszugehen ist, dass Diskriminierung von Migrant/innen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum Ausbildungs- sowie zum Arbeitsmarkt¹³ ein relevantes Phänomen darstellt, dessen Ursachen zu erforschen sind.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vor dem Hintergrund der damit zunächst knapp skizzierten Ergebnisse der quantitativen Forschung zielt das qualitative Forschungsprojekt, dessen Ergebnisse hier dargestellt werden, darauf, Auswahlprozesse bei der Lehrstellenvergabe daraufhin zu untersuchen, wodurch und wie diese zu diskriminierenden Entscheidungen führen. Bevor im Weiteren die Ergebnisse der empirischen Forschung dargestellt werden, ist es zunächst erforderlich, einige für unsere Untersuchung zentrale Annahmen zu erläutern.

2.2 Betriebliche Diskriminierung als Organisationspraxis

Ein zentraler Ausgangspunkt der neueren sozialwissenschaftlichen Diskriminierungsforschung besteht in der Annahme, dass es nicht ausreichend ist, Diskriminierung als eine Folge absichtsvoll benachteiligender Handlungen in den Blick zu nehmen, denen Vorurteile – mit negativen Einstellungen einhergehende Stereotype – zu Grunde liegen. Ausgehend von der US-amerikanischen Forschung über institutionellen Rassismus bzw. institutionelle Diskriminierung (s. dazu Alvarez 1979; Feagin/Feagin 1978/1986; Gomolla 2010, S. 64ff.) wird vielmehr argumentiert, dass ungerechtfertigte Benachteiligungen auch eine Folge von Strukturen, Verfahrensweisen und Praktiken sein können, die zu Diskriminierung führen, ohne dass hierzu Vorurteile und benachteiligende Absichten derjenigen erforderlich sind, die für Personalentscheidungen verantwortlich sind. Dies ist ein Gesichtspunkt, der für das vorliegende Forschungsprojekt in spezifischer Weise relevant ist. Denn die von uns befragten Personalverantwortlichen stellen sich zu einem erheblichen Teil – darauf wird im Weiteren noch näher einzugehen sein – als Personen dar, die niemanden diskriminieren wollen. Durch manifeste Vorteile und benachteiligende Absichten lässt sich deshalb betriebliche Diskriminierung nicht ausreichend erklären.

Prominente Fälle für unbeabsichtigte Diskriminierung sind z. B. Effekte sozial-räumlicher Segregation für den Zugang zu Arbeitsplätzen, zu Schulen und ärztlicher Versorgung sowie Effekte der institutionellen Gleichbehandlung von sozialen Gruppen mit erheblichen ungleichen Voraussetzungen dafür, die Leistungen dieser Institutionen in Anspruch zu nehmen bzw. ihre Erwartungen zu erfüllen. Wird zum Beispiel ein Erwerb der deutschen Sprache als Erstsprache in der Familie in der Grundschule als selbstverständliche Voraussetzung betrachtet, dann führt dies zu Benachteiligungen von Schüler/innen, die über diese Voraussetzung nicht verfügen, denn es erscheint dann nicht als Aufgabe der Schule, eine gezielte Sprachförderung vorzunehmen. Vor diesem Hintergrund wird sozialwissenschaftlich zwischen direkter und indirekter sowie zwischen gesellschaftsstruktureller, institutioneller

bzw. organisatorischer und interaktioneller Diskriminierung unterschieden (s. dazu Bielefeldt 2010; Gomolla 2010; Hormel/Scherr 2004, S. 19ff.; Imdorf 2010; Scherr 2012). Auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG, § 3) wird nicht nur unmittelbare Benachteiligung als Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot verstanden, sondern auch eine „mittelbare Benachteiligung“, die dann vorliegt, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen [...] gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ (ebd.)

Sozialwissenschaftlich und auch juristisch wird damit akzentuiert, dass Diskriminierung immer dann vorliegt, wenn Formen der kollektiven Benachteiligung aufgrund von Personenkategorien (etwa: Behinderten) sowie von kategorial unterschiedenen Kollektiven (etwa: Ethnien) nachweisbar sind, durch die das Prinzip der gleichen Rechte und Chancen jedes Einzelnen eingeschränkt oder außer Kraft gesetzt wird – auch dann, wenn dies nicht beabsichtigt ist.¹⁶

Sozialwissenschaftliche Diskriminierungsforschung grenzt sich mit solchen Überlegungen von sozialpsychologischer Vorurteilsforschung ab. Ohne zu bestreiten, dass Vorurteile zu diskriminierenden Handlungen führen können, wird eine Perspektivenumkehr vorgenommen: Individuelle Entscheidungen und Handlungen werden als Vollzug von sozial etablierten Erwartungen, Regeln und Routinen in den Blick genommen. Theorien der institutionellen bzw. organisationellen Diskriminierung weisen in der Folge auf die Notwendigkeit hin, die potenziell diskriminierenden Auswirkungen von Bedingungen, Festlegungen und Praktiken in den Blick zu nehmen, die jeweilige Institutionen und Organisationen kennzeichnen und die sie zur Bewerkstelligung organisatorischer Prozesse einsetzen. Den Unterschied eines solchen Verständnisses von Diskriminierung zu einer alltagstheoretischen Sichtweise fasst Imdorf in instruktiver Weise wie folgt zusammen:

„In Abgrenzung zu alltagslogischen Diskriminierungskonzepten bietet die Theorie der institutionellen Diskriminierung einen soziologisch verwertbaren Begriff der Diskriminierung an. Letztere ist kein moralisch unterlegter ‚sozialer Unfall‘ und keine statistische Restkategorie (vgl. Bommes und Radtke 1993, S. 491; Tilly 1998, S. 31). Sie stellt vielmehr den organisatorischen Normalfall dar [...]. Bezugsrahmen jeder Diskriminierung ist die Organisation, die sich ihrer bei Bedarf im Sinne einer Problemlösungsressource bedient.

Institutionelle Diskriminierung als eine organisatorisch durchgesetzte, sozial folgenreiche Unterscheidungspraxis zwischen realen oder imaginären Gruppen geht über

16 Auf die sozialwissenschaftliche Diskussion über Diskriminierungsbegriffe und -theorien ist hier nicht umfassend einzugehen; s. dazu die Beiträge in Hormel/Scherr 2010.

ein sozialpsychologisches Verständnis von Intergruppenkonflikten in Organisationen hinaus, da die organisationsinternen Unterscheidungen die Grundlage darstellen, auf der sich die Konflikte erst entfalten können. Vorurteile werden aus dieser Sicht zur Legitimation von Ungleichheiten relevant (vgl. Scherr 2006). Um Diskriminierung entgegenzuwirken, gilt es daher weniger Vorurteile abzubauen, sondern vielmehr die internen Distinktionen der Organisation zu verändern.“ (Imdorf 2007, S. 414)

Eine zentral bedeutsame Grundlage der Diskriminierung durch Organisationen sind demnach kategoriale Unterscheidungen sozialer Gruppen, die gesellschaftlich gängig sind und gewöhnlich in Organisationen nicht hinterfragt werden – wie die Unterscheidung von Migrant/innen und Einheimischen, von Nationalitäten und von Ethnien bzw. Kulturen, von Geschlechtern, von sozialen Schichten und Milieus oder von Schulabsolvententypen.¹⁷ Der zentrale Mechanismus organisatorischer Diskriminierung kann in der Verwendung kategorialer Unterscheidungen als Grundlage von Personalentscheidung sowie ihrer Begründung und Rechtfertigung gesehen werden. Wenn Organisationen gesellschaftlich gängige Unterscheidungen verwenden, um Auswahl- und Laufbahnentscheidungen zu treffen, dann müssen sie sich dafür nicht rechtfertigen, sondern können dafür mit sozialer Akzeptanz rechnen. Dies führt immer dann zu Diskriminierung, – so die zentrale These der organisationsbezogenen Diskriminierungsforschung – wenn Entscheidungen über den Zugang zur Organisation oder Positionszuweisungen in der Organisation mit Annahmen über als typisch angenommene Unterschiede zwischen denjenigen begründet werden können, die den jeweiligen Gruppen angehören. Diskriminierung erfolgt dann nicht als absichtsvolle Benachteiligung, sondern im Glauben daran, angemessene Entscheidungen in Hinblick auf die als unterschiedlich angenommenen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Interessen sozialer Gruppen zu treffen.

Die spezifische Fragestellung unserer Studie richtet sich auf die Diskriminierung von Migrant/innen durch betriebliche Entscheidungen, die für den Zugang zu Ausbildungsstellen im dualen System der Berufsausbildung folgenreich sind, und damit auf eine spezifische Ausprägung der Diskriminierung durch Organisationen. Für diese Entscheidungen ist grundsätzlich kennzeichnend, dass Betriebe – im Unterschied etwa zu weiterführenden Schulen – gesellschaftlich die Berechtigung haben, ihre Personalentscheidungen nahezu exklusiv an organisatorischen Eigeninteressen auszurichten, d. h. an quantitativen und qualitativen Gesichtspunkten, die sich aus betriebswirtschaftlichen Kalkülen ableiten. Gemeinwohlverpflichtungen sind demgegenüber im Fall betrieblicher Auswahlentscheidungen irrelevant bzw. – so im Fall des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs –

17 Auf die Bedeutung der Kategorie ‚Hauptschüler‘ für diskriminierende Praktiken gehen wir im Weiteren in einem eigenständigen Kapitel ein.

zwar gegeben¹⁸, auf der Ebene des Einzelbetriebs jedoch nachrangig. Daraus folgt, dass von Betrieben, die im System der dualen Ausbildung exklusiv über die Vergabe oder Nicht-Vergabe von Ausbildungsstellen entscheiden, zu erwarten wäre, dass sie sich konsequent am meritokratischen Prinzip der Auswahl derjenigen orientieren, deren Eignung für die Ausbildung und Berufsausbildung optimal ist. Denn eine Berücksichtigung von Merkmalen wie Hautfarbe, Herkunftsland, Ethnizität oder Religion, die in keinem Zusammenhang zu beruflich relevanten Qualifikationen stehen, stellt sich in der Perspektive einer betriebswirtschaftlichen Logik der Leistungsoptimierung insofern als irrational dar, wie sie im Gegensatz zum betriebswirtschaftlichen Eigeninteresse der Auswahl der Leistungsbesten steht.

Bereits in der älteren wirtschaftswissenschaftlichen Forschung zur *statistischen Diskriminierung* (Phelps 1972) ist demgegenüber jedoch argumentiert worden, dass betriebliche Personalentscheidungen nicht konsequent einem strikt meritokratischen Modell der leistungsgerechten Auswahl folgen und diesem Modell auch nicht folgen können. Denn – so das zentrale Argument – Betriebe sind nicht in der Lage, mit vertretbarem Aufwand zu einer verlässlichen und umfassenden Einschätzung aller relevanten Kompetenzen von individuellen Bewerber/innen zu gelangen. Deshalb greifen sie im Interesse eigener Nutzenmaximierung auf vermeintliche Gewissheiten über vermeintlich typische (im statistischen Durchschnitt relativ häufige) Kollektivmerkmale von Gruppen zurück, die gesellschaftlich gängig sind und/oder auf Stereotype, die aus eigenen Erfahrungen abgeleitet sind:

“The employer who seeks to maximize expected profit will discriminate against blacks or women if he believes them to be less qualified, reliable, long-term, etc. on the average than whites and men, respectively, and if the cost of gaining information about the individual applicants is excessive. Skin color or sex is taken as a proxy for relevant data not sampled. The a priori belief in the probable preferability of a white or a male over a black or female candidate who is not known to differ in other respects might stem from the employer’s previous statistical experience with the two groups [...]; or it might stem from prevailing sociological beliefs that blacks and women grow up disadvantaged due to racial hostility or at least prejudices toward them in the society (in which latter case the discrimination is self-perpetuating).” (Phelps 1972, S. 659)

Demnach ist es für betriebliche Personalverantwortliche dann rational zu diskriminieren, wenn eine umfassende Bewertung der individuellen Leistungsfähigkeit zu aufwendig ist und sie von der Plausibilität von Stereotypen über betrieblich relevante Eigenschaften sozialer Gruppen ausgehen, denen individuelle Bewer-

18 Vgl. <http://www.bmwi.de/DE/Themen/Ausbildung-und-Beruf/ausbildungspakt.html>.

Diskriminierung in der beruflichen Bildung
Wie migrantische Jugendliche bei der
Lehrstellenvergabe benachteiligt werden

Scherr, A.; Janz, C.; Müller, S.

2015, VIII, 193 S., Softcover

ISBN: 978-3-658-09778-3