



Albert Scherr (Hrsg.)

# **Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung**

Stand der Forschung, Kontroversen,  
Forschungsbedarf

**BELTZ** JUVENTA

Leseprobe aus: Scherr (Hrsg.), Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung, ISBN 978-3-7799-4177-4  
© 2015 Beltz Verlag, Weinheim Basel  
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-4177-4>

Albert Scherr/Caroline Janz/Stefan Müller

# **Einleitung: Ausmaß, Formen und Ursachen der Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze**

Forschungsergebnisse, Forschungsdefizite  
und Kontroversen

In Folge der politischen Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsgesellschaft findet die Frage nach den Erfordernissen der gesellschaftlichen Integration derjenigen, die als Personen mit Migrationshintergrund klassifiziert werden, verstärkte öffentliche Aufmerksamkeit. Unstrittig ist dabei, dass neben der schulischen die berufliche Bildung von entscheidender Bedeutung ist, um Integration, verstanden als gleichberechtigte Partizipation in allen gesellschaftlichen Teilbereichen, zu ermöglichen. Denn für diejenigen, die kein Studium absolvieren, also für ca. 60 Prozent jedes Altersjahrgangs (Gericke/Uhly/Ulrich 2011), ist die berufliche Bildung die entscheidende Weichenstellung für den Arbeitsmarktzugang und berufliche Karrieren.

Vorliegende Daten weisen diesbezüglich auf eine erhebliche Benachteiligung von Migrant/innen in der beruflichen Bildung, insbesondere beim Zugang zur Berufsausbildung im dualen System, hin. Zusammenfassend stellt der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 fest:<sup>1</sup>

„Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 zeigt, dass etwas mehr als ein Drittel der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registrierten Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund in eine duale Berufsausbildung eingemündet ist (35%), und zwar 29% in eine betriebliche und 6% in

---

1 In die folgenden Überlegungen gehen Ergebnisse aus zwei quantitativen Regionalstudien (Scherr/Gründer 2011; Scherr/Janz/Müller 2013) sowie aus dem laufenden qualitativen Forschungsprojekt ‚Auswahlprozesse bei der Lehrstellenvergabe‘ ein. Dieses Projekt wird im Rahmen des Programms „Netzwerk Bildungsforschung“ von der Baden-Württemberg Stiftung finanziert. Der Abschlussbericht wird im Frühjahr 2015 veröffentlicht.

eine nicht betriebliche Ausbildung [...]. Von denjenigen ohne Migrationshintergrund sind es dagegen 49% (44%) in betriebliche und 5% in nicht betriebliche Ausbildung. Auch unter Berücksichtigung des Schulabschlusses münden Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund seltener in eine betriebliche Ausbildung ein. Besonders deutlich sind die Unterschiede bei einem mittleren Abschluss: Während (knapp) die Hälfte der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (48%) in eine betriebliche Ausbildung eingemündet ist, sind es bei denjenigen mit Migrationshintergrund nur 29%. Deutliche Unterschiede treten bei einer Differenzierung nach der Herkunftsregion auch innerhalb der Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund auf. Während die Einmündungsquote in eine betriebliche Berufsausbildung bei einer Herkunft aus osteuropäischen bzw. GUS-Staaten sowie aus südeuropäischen Staaten jeweils bei 31% liegt, beträgt sie bei einer türkisch-arabischen Herkunft lediglich 25%.“ (BIBB 2014, S. 184)

Benachteiligungen von Migrant/innen sind nicht allein beim Zugang zur Berufsausbildung festzustellen. Darüber hinaus gibt es Hinweise darauf, dass Migrant/innen auch häufiger auf solche Ausbildungsberufe verwiesen werden, die – aufgrund der Arbeitsbedingungen, der Bezahlung oder ihres Prestiges – als weniger attraktiv gelten.<sup>2</sup> So zeigt sich in der Übergangsstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), dass Auszubildende mit Migrationshintergrund signifikant seltener Zugang zu einer Ausbildung in ihrem Wunschberuf finden als Auszubildende ohne Migrationshintergrund (s. Beicht/Granato/Ulrich 2011).<sup>3</sup>

Was die Ursachen der Benachteiligung sind, auf die solche Daten hinweisen, wird in der wissenschaftlichen Forschung anhaltend kontrovers diskutiert. Unstrittig ist, dass hier direkte und indirekte Effekte der sozialen Lage und des formalen Bildungsniveaus einflussreich sind (s. dazu den Beitrag von Beicht in diesem Band). Bereits dies kann insofern als Diskriminierung bewertet werden, wie das schlechtere Abschneiden migrantischer Jugendlicher in Schulen nicht unabhängig von gesellschaftsstruktureller und institutioneller Diskriminierung erklärt werden kann (s. Gomolla/Radtke 2002; Hormel/Scherr 2004; Hormel/Scherr 2010; Scherr/Niermann 2012). Denn dass ein erheblicher Teil der Zugewanderten sich in einer benachteiligten sozioökonomischen Position befindet und dass das schulische Bildungssys-

---

2 Es ist naheliegend, dass gerade diese Berufe mit einem Mangel an Nachfragen konfrontiert sind. Nach Ebbinghaus et al. (2013) betrifft der Nachfragemangel z. B. Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Fleischer/Fleischerin, Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin.

3 S. dazu den DJI-Jugend-Migrationsreport (Stürzer et al. 2012).

tem nicht zureichend ist, Chancengleichheit zu gewährleisten, ist auch Folge einer Migrations-, Bildungs- und Gesellschaftspolitik, die mehrere Jahrzehnte lang die Anerkennung der Tatsache Einwanderungsgesellschaft verweigert hat und nicht an einer gesellschaftlichen Gleichstellung von Eingewanderten interessiert war. Soziale Ungleichheiten und strukturelle Diskriminierung sind insofern auch in diesem Fall keine voneinander unabhängigen Sachverhalte, sondern historisch und systematisch miteinander verschränkt (s. dazu Scherr 2010; Scherr 2012).

Durchaus unterschiedliche Antworten finden sich jedoch in Hinblick auf die Frage, in welchem Umfang Benachteiligungen in der beruflichen Bildung zudem auch eine Folge von direkter Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren sind (s. Granato/Kalter 2001; Hunkler 2010; Kalter 2006a; Kalter 2006b; Skrobanek 2007; Skrobanek 2008; Seibert/Solga 2005; Seibert/Solga 2006; Liebig/Widmaier 2009; Beicht/Granato 2011; Ulrich 2011; Granato 2013).<sup>4</sup> Dies ist deshalb bedeutsam, weil damit die Folgefragen nach der Verantwortlichkeit von Betrieben für diskriminierende Praktiken sowie nach dem darauf bezogenen Handlungsbedarf aufgeworfen sind.

Begründet ist diese Kontroverse über das Ausmaß von betrieblicher Diskriminierung erstens darin, dass die verfügbaren Daten zur Einmündung in die und zum Verbleib in der beruflichen Bildung nur indirekte Schlüsse auf die Prozesse und die Einflussfaktoren zulassen, deren Ergebnis die in den Daten sichtbare Benachteiligung ist. Zweitens ist – wie im Weiteren noch genauer zu zeigen sein wird – der Stand der Forschung zu beruflicher Diskriminierung immer noch unzureichend, obwohl in aktuellen Studien (s. u.) deutliche Belege dafür zu finden sind, dass Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren von erheblicher Bedeutung für den Zugang zur beruflichen Bildung ist.

Auch Personalverantwortliche von Betrieben gehen davon aus, dass direkte Diskriminierung in betrieblichen Auswahlverfahren eine Ursache der Benachteiligung migrantischer Bewerber/innen ist: In der von uns 2013 durchgeführten Betriebsbefragung (s. Scherr/Müller/Janz 2013) haben wir Personalverantwortlichen u. a. folgende Frage vorgelegt: „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?“ Eine deutliche Mehrheit (62,1 %) der befragten Personalverantwortlichen hält dies für zutreffend.

---

4 Der aktuelle Stand der Debatte wird in den folgenden Beiträgen in diesem Band deutlich.

Im Folgenden wird eine zusammenfassende Einschätzung zum Stand der Forschung vorgenommen sowie auf Forschungsdefizite hingewiesen. Dabei gehen wir von folgendem Verständnis betrieblicher Diskriminierung aus:

*Betriebliche Diskriminierung von Migrant/innen ist dann gegeben, wenn Betriebe bei Personalentscheidungen zwischen Einheimischen und Migrant/innen sowie zwischen ethno-national, religiös oder rassistisch gefassten Gruppen unterscheiden und diese Unterscheidung als eigenständiges Kriterium bei Verfahren und Entscheidungen verwenden, die a) für den Zugang zu Ausbildungsstellen und zu Arbeitsplätzen sowie b) für Positionszuweisungen in den Hierarchien der beruflichen Ausbildung und der beruflichen Positionen folgenreich sind.*

## 1. Benachteiligung und Diskriminierung in der beruflichen Bildung

Annahmen über das Ausmaß und die Ursachen von Diskriminierung in der beruflichen Bildung sind folgenreich. Denn für die Einschätzung des gesellschaftspolitischen Handlungsbedarfs sowie die Entwicklung angemessener Strategien und Konzepte genügt es nicht festzustellen, dass es eine solche Diskriminierung in einem relevanten Ausmaß gibt. Vielmehr ist dafür ein Wissen erforderlich, das differenzierte Einschätzungen ermöglicht. Dies gilt insbesondere in Hinblick auf die Fragen, in welchem *Umfang* betriebliche Diskriminierung stattfindet, in welchen *Kontexten* (Branchen, Berufsgruppen, Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe, Regionen) dies mehr oder weniger stark der Fall ist sowie welche *Teilgruppen* davon wie betroffen sind. Diese Fragen sind auch deshalb von erheblicher Bedeutung, weil im Fall von betrieblicher Diskriminierung Verharmlosung ebenso problematisch ist wie Dramatisierung: Verharmlosung führt zur Unterschätzung der Problematik und des gesellschaftlichen Handlungsbedarfes. Dramatisierung kann aber, worauf Jan Skrobanek prägnant hingewiesen hat, dazu beitragen, dass migrantische Bewerber/innen demotiviert werden, wenn ihnen die vermeintliche Aussichtslosigkeit ihrer Bemühungen mitgeteilt wird; denn dies kann zu Selbstselektionseffekten führen, die als eine selbsterfüllende Prophezeiung wirksam werden (vgl. Skrobanek 2014).

Zweifellos ist betriebliche Diskriminierung nicht die alleinige Ursache beruflicher Benachteiligungen. Denn ein erheblicher Teil der Benachteiligung beim Zugang zur beruflichen Bildung kann als Folgeeffekt der Positionierung von Migrant/innen in der Sozialstruktur und ihrer damit verschränkten Benachteiligung im schulischen Bildungssystem erklärt werden. Hier werden Mechanismen der Ungleichheitsreproduktion im Bildungssystem wirksam, welche die Bildungssoziologie wiederkehrend aufgezeigt hat

(s. zusammenfassend etwa Becker 2009; Vester 2006) und deren Effekte in den PISA-Studien öffentlichkeitswirksam beschrieben worden sind. Für die schulische Bildung ist darüber hinaus seit der Studie über institutionelle Diskriminierung in Schulen (Gomolla/Radtke 2002) breit diskutiert worden, dass schulische Benachteiligung von Migrant/innen nicht zureichend als Effekt der sozialen Klassenlage und sprachlicher Sozialisation erklärt werden kann, sondern auch Auswirkungen von Diskriminierung zu berücksichtigen sind (s. zusammenfassend Scherr/Niermann 2012). Erklärungsansätze, die Vorurteile von Lehrer/innen und eine daraus resultierende absichtsvolle Diskriminierung migrantischer Schüler/innen als Ursache annehmen, wurden in der schulbezogenen Diskussion als unzureichend zurückgewiesen. Dagegen wurden – im Anschluss an die US-amerikanische und die angelsächsische Forschung über strukturellen und institutionellen Rassismus<sup>5</sup> – Mechanismen der institutionellen Diskriminierung aufgezeigt, die gerade nicht als eine Folge von Vorurteilen seitens der Lehrer/innen erklärt werden können:<sup>6</sup> Schulen, so das zentrale Argument, greifen die gesellschaftlich gängige Unterscheidung von Einheimischen und Migrant/innen sowie ethnischierende Diskurse auf und verwenden diese, um Probleme zu lösen, die sich ihnen als Organisation beim Umgang mit Heterogenität, insbesondere bei der Begründung und Rechtfertigung von Selektionsentscheidungen, stellen. Institutionelle Diskriminierung resultiert demnach nicht bzw. nicht allein<sup>7</sup> aus benachteiligenden Absichten von Lehrer/innen, sondern aus eingespielten Praktiken und Festlegungen, die Schulen in einem selektiven Bildungssystem als gesellschaftlich akzeptable Lösungen für Probleme verwenden, mit denen sie als Organisationen konfrontiert sind.

In Bezug auf die berufliche Bildung hat sich – zumindest außerhalb der fachwissenschaftlichen Forschung – bislang keine vergleichbar intensive Diskussion über die Benachteiligung und Diskriminierung von Migrant/innen entwickelt. Dies ist zweifellos dadurch bedingt, dass die Schulen als öffentliche Institutionen des Bildungssystems seit den 1960er Jahren wiederkehrend ein zentraler Adressat für Forderungen nach Gewährleistung von Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit waren. Betriebe als privatwirt-

---

5 S. dazu Gomolla 2010, S. 88 ff.; Ausgangspunkt der Forschung über institutionellen Rassismus war die Suche nach einer Erklärung für Benachteiligungen, die nicht auf Vorurteile und absichtsvolle Diskriminierung zurückgeführt werden können, sondern daraus resultieren, dass die üblichen, scheinbar neutralen Verfahrensweisen von Institutionen zu Benachteiligungen führen.

6 Ein Überblick zu den theoretischen Konzepten zu institutioneller Diskriminierung in Schulen liegt bei Gomolla (2010) vor; den Forschungsstand zur organisationellen Diskriminierung in Betrieben hat Imdorf (2010a) zusammengefasst.

7 Daten zur Verbreitung von Vorurteilen unter Lehrer/innen liegen bislang nicht vor.

schaftliche Organisationen sind dagegen bislang deutlich weniger mit entsprechenden Erwartungen konfrontiert. Ihnen wird – und dies trotz der Anerkennung einer Verantwortung für die „Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung“ im ‚Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs‘ auch durch die führenden Wirtschaftsverbände<sup>8</sup> – gesellschaftlich weitgehend zugestanden, dass bei Einstellungen, Bezahlungen, Eingruppierungen und Karrierewegen der Logik der betriebswirtschaftlichen Nutzenmaximierung, also nicht primär gesellschaftlichen Gerechtigkeitsnormen, gefolgt wird. An Betriebe wird deshalb zwar inzwischen die Erwartung adressiert, dabei nicht diskriminierend vorzugehen; dies nicht zuletzt durch die rechtlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Weitergehenden Forderungen zu einem aktiven Ausgleich sozialer Benachteiligungen und zur Gewährleistung angemessener beruflicher Bildungschancen können sich Betriebe aber faktisch weitgehend entziehen. Zudem scheint es betriebswirtschaftlicher Rationalität zu widersprechen, Personalentscheidungen anders als nach reinen Leistungs Gesichtspunkten, d. h. ohne eine diskriminierende Unterscheidung zwischen einheimischen und migrantischen Bewerber/innen, zu treffen: Eine diskriminierende Benachteiligung aufgrund des Migrationshintergrunds bzw. nationaler und ethnischer Zuordnungen scheint irrational und insofern unwahrscheinlich zu sein.

Gleichwohl ist inzwischen wissenschaftliche und – insbesondere seit der Veröffentlichung des Berufsbildungsberichts 2014 sowie des Berichts ‚Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben‘ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013) – auch politische Aufmerksamkeit für Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrundes in der beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt entstanden.<sup>9</sup> Dies ist auf durchaus heterogene Gründe zurückzuführen:

- In Folge der verspäteten Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsgesellschaft gewinnt die Frage nach der gesellschaftlichen Positionierung von Migrant/innen an Relevanz, da diese – sofern sie über einen legalen

---

8 S. dazu [www.bmbf.de/de/2295.php](http://www.bmbf.de/de/2295.php)

9 Sichtbar wird dies u. a. darin, dass die berufliche Bildung ein zentrales Thema beim Integrationsgipfel der Bundeskanzlerin Ende 2014 ist, sowie darin, dass der Bundespräsident das Thema in seiner Rede zur Einbürgerungsfeier anlässlich des 65. Jahrestages des Grundgesetzes aufgegriffen hat: „Ich kann auch nicht mehr verstehen, warum Jugendliche, bloß weil sie Slavenka oder Mehmet heißen, bei gleichem Zeugnis und Lebenslauf noch immer schlechtere Chancen auf eine Lehrstelle oder eine Wohnung haben als Lena oder Lukas.“ ([www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Joachim-Gauck/Reden/2014/](http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Joachim-Gauck/Reden/2014/))

Aufenthaltsstatus verfügen – nunmehr als prinzipiell gleichberechtigte Gesellschaftsmitglieder in den Blick treten, deren anhaltende Benachteiligung problematisch ist.

- Unter dem Einfluss der Anti-Diskriminierungs-Richtlinien der EU ist in Deutschland (2006) das AGG verabschiedet worden, und damit eine explizit auch für den „Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung“ (AGG § 2, Abs. 3.) bedeutsame rechtliche Vorgabe. Diese betrifft nicht nur Fälle der direkten, unmittelbaren Diskriminierung, sondern auch die „mittelbare Benachteiligung“ durch „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ (AGG § 3, Abs. 2). Damit entsteht ein Bedarf an wissenschaftlicher Forschung, die in der Lage ist, Umfang und Formen der von Diskriminierung Betroffenen umfassend zu dokumentieren.
- Die demografische Entwicklung führt auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu einer Verschiebung der Angebots-Nachfrage-Relation, jedenfalls im Bereich der gut qualifizierten Bewerber/innen und in den relativ attraktiveren Branchen und Berufen. Dies führt in den wirtschaftlich prosperierenden Regionen Deutschlands zur Diagnose eines sich abzeichnenden Nachwuchs- und Fachkräftemangels (s. etwa Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) 2012; vgl. kritisch dazu Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) 2014). Entsprechend wird von Wirtschaftsverbänden erklärt, dass eine Nicht-Berücksichtigung migrantischer Bewerber/innen nicht mehr zeitgemäß sei und Betriebe verpflichtet sind, durch Konzepte des Diversity-Managements zur Überwindung von Abwehrhaltungen und Benachteiligungen beizutragen.<sup>10</sup> Zudem werden Anstrengungen unternommen, angenommene Vorbehalte von Migrant/innen gegen die duale Ausbildung abzubauen.<sup>11</sup>

Insofern zeichnet sich eine günstige Konstellation für Anstrengungen zur Problematisierung und Überwindung von Diskriminierung in der beruflichen Bildung ab: Die Ideen des menschenrechtlich begründeten Diskri-

---

10 S. dazu die inzwischen von zahlreichen Betrieben unterzeichnete ‚Charta der Vielfalt‘ ([www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de))

11 S. dazu z. B. das Fachkräfteprojekt der IHK Südlicher Oberrhein zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von Migrant/innen. Demnach „sind ausländische Jugendliche bei den Ausbildungsverhältnissen nach wie vor unterrepräsentiert. Aus Sicht der Kammer liegt dies insbesondere an Informationsdefiziten bei Familien mit Migrationshintergrund, was die Bedeutung und vor allem die Perspektiven der beruflichen Aus- und Weiterbildung betrifft.“ (vgl.: [m.suedlicher-oberrhein.ihk.de/standortpolitik/arbeitsmarkt\\_sozialpolitik/IHK\\_Fachkraefteprojekt/1966004/Steigerung\\_der\\_Ausbildungsbeteiligung\\_von\\_Migranten.html?view=mobile](http://m.suedlicher-oberrhein.ihk.de/standortpolitik/arbeitsmarkt_sozialpolitik/IHK_Fachkraefteprojekt/1966004/Steigerung_der_Ausbildungsbeteiligung_von_Migranten.html?view=mobile))