

Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl¹

Christian Imdorf

Published as:

Imdorf, Christian (2010). Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. In: U. Hormel & A. Scherr (eds.), Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, 197-219.

DOI 10.1007/978-3-531-92394-9_10

Original source of publication: <http://www.springerlink.com/content/v6347610h11w4561/>

The final publication is available at www.springerlink.com

Anschrift des Autors:

Seminar für Soziologie der Universität Basel

Petersgraben 27

4051 Basel

Schweiz

E-Mail: christian.imdorf@unibas.ch

Tel. +41 61 267 28 82

Fax. +41 61 267 28 20

¹ Der vorliegende Aufsatz wurde anlässlich zweier Forschungsaufenthalte am Laboratoire d'Économie et de Sociologie de Travail (Aix en Provence) sowie an der Adam Smith Research Foundation (University of Glasgow) durch ein Stipendium des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) ermöglicht. Ich bedanke mich bei Regula Leemann, Thomas Meyer, Ulrike Hormel und Albert Scherr für hilfreiche kritische Kommentare zu früheren Versionen dieses Aufsatzes.

1 Einleitung

Ethnische Ungleichheiten im Zugang zu Arbeitsplätzen halten sich weltweit hartnäckig. Eine langjährige Forschungstradition hat untersucht, in welchem Ausmaß Diskriminierung eine Rolle bei der Formung solcher Arbeitsmarkt-Disparitäten spielt (Pager/Shepherd 2008). Mit dem Begriff Diskriminierung werden dabei unterschiedliche soziale Prozesse gefasst, die letztendlich zur Folge haben, dass eher zugeschriebene Ethnizität als meritokratische Leistungsprinzipien den Zugang zu Erwerbsarbeit regelt. Ich beziehe mich im vorliegenden Aufsatz – im Sinne einer exemplarischen Analyse – auf einen Spezialfall der Stellenvergabe, der sich, wie noch zu zeigen sein wird, für die Untersuchung von Diskriminierung besonders eignet: Die Vergabe betrieblicher Ausbildungsplätze in Schweizer Klein- und Mittelbetrieben.

Berufslehren in Ausbildungsbetrieben stellen einen zentralen Bestandteil des Schweizer Berufsausbildungssystems dar. Zwei von drei Jugendlichen befinden sich spätestens zwei Jahre nach Abschluss des neunten Schuljahrs in einer Berufsausbildung, die zu über 80% als alternierende Ausbildung in Betrieb und Berufsschule organisiert ist (Stalder/Meyer/Hupka-Brunner 2008). Die betrieblichen Ausbildungsplätze werden dabei zu annähernd 90% von Klein- und Mittelunternehmen (KMU) angeboten (Imdorf 2008: 153). Jugendliche bewerben sich u.a. auf bestimmte Ausbildungsplätze, weil sie entweder einen Beruf oder einen Betrieb interessant finden. Der Zugang zum Schweizer Lehrstellenmarkt entscheidet dabei über ihre späteren Erwerbsaussichten mit, denn junge Erwachsene ohne Berufsbildungsabschluss sind besonders häufig von prekären Arbeitsverhältnissen und Arbeitslosigkeit betroffen (Stalder et al. 2008). Es sind jedoch die Betriebe, die in eigener Regie über den Abschluss eines Ausbildungsvertrags entscheiden, und die bei der Auswahl neben ihren eigenen Bedürfnissen auch die für eine erfolgreiche Ausbildung erforderlichen beruflichen und schulischen Anforderungen klären (Imdorf 2009b).

Der erste Schritt in den Schweizer Arbeitsmarkt erfolgt demnach – ebenso wie in Deutschland – nicht erst nach Abschluss der beruflichen Erstausbildung, sondern bereits am Ende der obligatorischen Schule, wenn sich eine große Zahl von SchulabgängerInnen mit der Herausforderung konfrontiert sehen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu ergattern. Dabei ist der Lehrstellenmarkt nicht für alle Schülergruppen in gleichem Maß zugänglich. Bestimmte Gruppen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – insbesondere Kinder aus Immigrantenfamilien aus Nicht-EU-Staaten, denen in der Schweiz in besonderem Maße das

Ausländerstigma² anhaftet – sehen sich mit beträchtlichen Schwierigkeiten konfrontiert, sich erfolgreich auf einen Ausbildungsplatz zu bewerben. Solange diesen Jugendlichen der Zugang in die betriebliche Berufsausbildung vorenthalten bleibt, besteht das Risiko, dass ihnen später die gesellschaftlich abverlangte Sozialintegration via qualifizierte Berufsarbeit nicht gelingt (Imdorf 2008).

Bei der betrieblichen Auswahl von Auszubildenden handelt es sich dabei um einen Spezialfall der Personalselektion, der sich aus mehreren Gründen für die Untersuchung von Diskriminierung eignet: Während die innere Gestaltung der Ausbildungsverhältnisse staatlich reguliert ist, gilt dies für die Auswahl der Lernenden selbst kaum. Die Schweiz kennt generell keine Gesetze und Rechtsmittel, welche Benachteiligte bei der Stellenvergabe vor Diskriminierung schützen würden³. Betriebe erhalten zudem meist eine hohe Zahl von Bewerbungen für eine offene Ausbildungsstelle, und dies eröffnet ihnen eine große Wahlfreiheit bei der Entscheidung für einen Kandidaten, der absehbar den eigenen Ansprüchen am besten zu genügen vermag. Da sich in der Schweiz (und Deutschland) die große Mehrheit der Bewerber aus Abgängern der obligatorischen Schule sowie des Übergangssystems zusammensetzt, deren persönliches Entwicklungspotential inmitten der Adoleszenz als wenig berechenbar gilt, erweist sich die Abschätzung der betrieblichen Produktivität eines Lernenden in besonderem Maße als schwierig. Um eine Prognose hinsichtlich ihrer betrieblichen und beruflichen Eignung zu stellen, stehen Klein- und Mittelbetriebe zudem nur limitierte Ressourcen zur Verfügung. Den Ausbildungsverantwortlichen solcher Betriebe fehlt es meist an spezifischen

2 Nachfolgend werden mit der Bezeichnung ‚Ausländer‘ Personengruppen benannt, die im öffentlichen Diskurs eines spezifischen regionalen und historischen Kontexts als ausländisch gelten. In Deutschland und in der Stadt Basel sind dies gegenwärtig Personen türkischer Abstammung, in der übrigen deutschsprachigen Schweiz hingegen primär Immigranten aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens. In Abgrenzung zur nicht deckungsgleichen juristischen Ausländerkategorie wird die soziale Konstruiertheit dieser Zuschreibung, die jeweils nur bestimmte Nationalitäten betrifft, im Folgenden durch einfache Anführungs- und Schlusszeichen hervorgehoben.

3 Obwohl in der Schweizer Bundesverfassung in Art. 8 Abs. 2 unter dem Titel ‚Rechtsgleichheit‘ ein allgemeines Diskriminierungsverbot verankert ist, ermöglichen die für die Stellenvergabe verbindlichen Rechtsmittel – das schweizerische Vertragsrecht (Grundsatz der Vertragsfreiheit), das Strafrecht (Antirassismus-Strafnorm) sowie das Privatrecht (Persönlichkeitsschutz) – keinen Rechtsschutz vor Diskriminierung bei der Einstellung. Ein Arbeitgeber, der eine Einstellungspraxis auf der Basis ethnisierender Kriterien vollzieht, bleibt solange straflos, als er dies nicht öffentlich eingesteht und darstellt, etwa in einem Stelleninserat oder in einem Absageschreiben (Geiser 2001).

Fachkompetenzen der Personalauswahl, und ihnen steht für die Aufgabe der Lehrlingsselektion nur wenig Zeit zur Verfügung. Sie bedienen sich daher mehr oder weniger effektiver, im Wesentlichen auf Erfahrung basierender Lösungen der Komplexitätsreduktion. All diese Merkmale lassen erwarten, dass Diskriminierung bei der Ausbildungsstellenvergabe eher der Normalfall als ein Sonderfall ist.

Anschliessend an die Rechtfertigungstheorie von Boltanski und Thévenot (2007) sowie von Boltanski und Chiapello (2003) schlage ich im Folgenden einen organisationstheoretischen Rahmen vor, um betriebliche Diskriminierung bei der Stellenvergabe am Beispiel des Ausländerausschlusses zu verstehen. Es wird zu zeigen sein, dass sich Diskriminierung vor diesem Hintergrund und mit Bezugnahme auf die anglo-amerikanische Diskriminierungsforschung als ein zweidimensionaler Prozess erweist: Zum einen als eine Selektionspraxis, die sich auf organisationale Normen der betrieblichen Koordination jenseits der gängigen meritokratischen Leistungsideologie bezieht; zum anderen als eine kollektivistische Beurteilung von bewerberseitigen betrieblichen Anforderungen.

2 Diskriminierung bei der Personalauswahl aus Sicht der bisherigen Forschung

Unzureichendes Humankapital (Becker 1993) sowie fehlende soziale Netzwerke (Granovetter 1995: 133; Holzer 1987) gehören in der internationalen Literatur zu den populärsten und dominierenden Konzepten, um nachteilige Arbeitsmarktzugänge von Ausländer- bzw. Migrantengruppen zu erklären. Zahlreiche Bewerberexperimente (Pager 2007), die es erlauben, Humankapital und soziale Netzwerkressourcen zu kontrollieren, haben jedoch gezeigt, dass sich der Ausländerausschluss mit diesen zwei Erklärungsansätzen nicht befriedigend verstehen lässt. Solche Feldexperimente ermöglichen zwar die Messung von Diskriminierung bei der Stellenvergabe. Sie können jedoch nicht erklären, *weshalb* Arbeitgeber motiviert sind, soziale Unterscheidungen wie etwa ausländisch klingende Vor- und Familiennamen bzw. die nationale Herkunft (aber auch anderweitige soziale Zugehörigkeitskategorien wie Geschlecht oder Alter) bei der Personalauswahl zu verwenden. Es stellt sich daher die Frage nach alternativen sozialen Mechanismen jenseits sozialer Netzwerkrekrutierung und Humankapitaltransfers, welche das Phänomen Diskriminierung bei der Stellenvergabe zu erklären vermögen.

Die angloamerikanische Diskriminierungsforschung bietet zu dieser Frage eine breite Palette theoretischer Erklärungen an (für einen Forschungsüberblick vgl. Pager/Shepherd 2008). Am meisten verbreitet sind wohl jene Ansätze, die aus Arbeitgebersicht danach fragen, welche Bewerber zukünftig am wenigsten produktiv sein könnten. Sie basieren auf der Annahme, dass alle Bewerber mit einer individuellen Produktivität bzw. Kompetenz ausgestattet sind, die sich unter idealen Bedingungen objektiv messen lässt (vgl. dazu kritisch Eymard-Duvernay 2008: 56). Das Modell der statistischen Diskriminierung (Arrow 1972; Phelps 1972) hebt dabei den betrieblichen Informationsmangel über diese individuelle Produktivität von Bewerbern hervor, bzw. die Kosten, welche zu deren Messung anfallen würden. Die Arbeitgeber lösen dieses Problem, indem sie generalisierte Produktivitäts-Annahmen über ‚Ausländer‘ machen, die sie durch Erfahrung oder anderweitige empirische Belege begründen. Implizite Vorurteilsmodelle (Quillian 2006) betonen dagegen niedrigere Produktivitätserwartungen von Arbeitgebern gegenüber Ausländergruppen, welche sich eher auf Gefühl und Glauben als auf empirische Belege stützen. Diskriminierung erklärt sich aber aus Sicht beider Ansätze mit dem Problem, die Produktivität von Bewerbern individuell erfassen zu können, weshalb soziale Merkmale verwertet werden, mittels derer die individuelle Produktivität geschätzt bzw. zugeschrieben wird.

Das Problem solcher Erklärungsansätze besteht jedoch darin, dass die Reduktion von Bewerbern auf Annahmen über ihre individuelle Produktivität die komplexen sozialen Bezüge und Abhängigkeiten eines Betriebs vernachlässigt, die ebenso zum wirtschaftlichen Erfolg beitragen (Kirschenman/Neckerman 1991: 231). In den Blick gerät damit zum einen das soziale Beziehungsgeflecht innerhalb eines Produktionsbetriebs, d.h. die horizontalen Sozialbeziehungen innerhalb der Belegschaft. Modelle der sozialen Schließung (Roscigno/Garcia/Bobbitt-Zeher 2007) gehen davon aus, dass Diskriminierung bei der Stellenvergabe vorwiegend durch partikularistische Interessen der Belegschaft vor Ort verursacht sei. Die Personalverantwortlichen respektieren solche Partikularinteressen beispielsweise, wenn sie nach ‚inländischen‘ Kandidaten suchen, die sozial möglichst gut in eine bestehende ‚inländische‘ Belegschaft ‚passen‘ (Jenkins 1986), um damit antizipierten sozialen Spannungen vorzubeugen. Zum anderen sind die Vorgesetzten aber auch daran interessiert, solche Bewerber einzustellen, von denen sie erwarten, dass sie sich der betrieblichen Anleitung und Führung weder entziehen noch widersetzen, die sich also möglichst reibungsfrei ‚managen‘ lassen. ‚Ausländer‘ können dann bei der Personalauswahl benachteiligt sein, wenn ihre betriebliche Fügsamkeit und ihr Wille zur Unterordnung zur

Diskussion stehen (Waldinger/Lichter 2003: 143f.).⁴ Der betriebliche Selektionskalkül ‚Produktivität‘ lässt sich unter Berücksichtigung solcher Überlegungen eher als Resultat von Sozialbeziehungen am Arbeitsplatz und weniger als Funktion individueller Kompetenzen im Sinne der Humankapitaltheorie verstehen (Shih 2002: 102).

Neben den innerbetrieblichen horizontalen und vertikalen Sozialbeziehungen gilt es schließlich auch, die betrieblichen Markt- und Kundenbeziehungen bei der Analyse von Diskriminierung zu berücksichtigen. Sowohl Produktions- als auch Dienstleistungsbetriebe sind in der Regel gewillt, die Bedürfnisse und Wünsche der Kundschaft bei wichtigen Entscheiden zu berücksichtigen. Gemäß Becker (1971: 75f.) kann die Kundschaft bei der Bewertung eines Produkts oder einer Dienstleistung Merkmale des Verkaufspersonals wie Geschlecht, ‚Rassen‘- oder Religionszugehörigkeit mitberücksichtigen und aus rassistischen Gründen eine Verkaufsabteilung meiden. Yinger (1998: 38) hat auf amerikanische Autohändler verwiesen, die keine schwarzen Mitarbeiter einstellen, da sie deren Verhandlungsposition gegenüber der präferierten weißen Kundschaft als geschwächt einstufen. Damit kann die Klientel aus Arbeitgebersicht eine Nachfrage nach – im us-amerikanischen Kontext – weißen Arbeitnehmern schaffen, insbesondere wenn die Mitarbeiter Direktkontakt mit der Kundschaft haben (Brief/Butz/Deitch 2005: 130; Reskin/McBrier/Kmec 1999: 343).

Sowohl eine Diskriminierung infolge bedeutsamer betrieblicher Sozialbeziehungen für einen gelingenden Produktionsprozess als auch aus Kundenpräferenzen erwachsende Benachteiligungen bei der Stellenvergabe gehen über ein Verständnis hinaus, welches Diskriminierung primär als verzerrte Wahrnehmung individueller Produktivität versteht. Diskriminierung ist nun nicht mehr die Folge eines Wahrnehmungs- bzw. Messproblems von Kompetenz, sondern sie ist in betrieblichen Selektionskalkülen jenseits einer meritokratischen Leistungsnorm begründet. Jewson und Mason (1986) haben bereits vor geraumer Zeit in

4 Um sozial passende, loyale sowie gut führbare neue Mitarbeiter zu rekrutieren, nutzen Manager daher die sozialen Netzwerke ihrer Angestellten, da letztere primär ihresgleichen empfehlen und später am Arbeitsplatz für die soziale Kontrolle des Neulings im Interesse des Managements sorgen werden, um ihre eigene betriebliche Reputation nicht aufs Spiel zu setzen (Jenkins 1986: 135ff.; Waldinger/Lichter 2003: 91 u. 187). Von sozialer Netzwerkrekrutierung können somit auch ‚ausländische‘ Bewerber profitieren, sofern ihre Eigengruppe genügend stark in der betrieblichen Belegschaft vertreten ist.

ähnlicher Weise auf diese zwei Dimensionen⁵ hingewiesen, welche es bei der Analyse von Diskriminierung bei der Stellenvergabe zu unterscheiden gilt.

Insbesondere die Berücksichtigung betriebsrelevanter Sozialbeziehungen – sowohl jene innerhalb des Betriebs als auch jene zwischen Mitarbeitern und Kundschaft –, von denen die Produktivität der betrieblichen Produktions-, Dienstleistungs- und Verkaufsprozesse maßgeblich abhängen, verweist auf ein soziologisches Modell der Diskriminierung bei der Personalauswahl, welches die wohlbekannten kognitiven und sozialpsychologischen Prozesse bei der Personalselektion mit organisationalen Kontexten in Beziehung setzt. Die soziologische Diskriminierungsforschung plädiert entsprechend bereits seit längerem für organisationale Zugänge, um besser zu verstehen, weshalb Arbeitgeber diskriminieren (Feagin/Eckberg 1980; Lewin 1963: 222; Pager/Shepherd 2008). Aus dieser Perspektive gilt es, den (Ausbildungs-)Betrieb als zentrale Analyseeinheit bei der Untersuchung und Theoretisierung von Diskriminierungsprozessen zu berücksichtigen, und die betrieblichen Mechanismen und Opportunitätsstrukturen herauszuarbeiten, welche eine askriptive Selektion erst ermöglichen (vgl. Baron/Pfeffer 1994; Peterson/Saporta 2004; Reskin 2003).

3 Multiple betriebliche Koordinationsanforderungen: Ein soziologisches Modell der Personalselektion⁶

3.1 Auf der Suche nach akzeptablen und akzeptierten Auszubildenden

Ausgangspunkt meines soziologischen Modells der Lehrlingsselektion sind zunächst Bedürfnisse und Sachzwänge von Ausbildungsbetrieben, die sich aus dem Zwang des Überlebens auf dem Branchenmarkt ergeben. Bei der Lehrlingsauswahl geht es daher immer

5 Jewson und Mason (1986) unterscheiden einerseits individualistische und kollektivistische Rekrutierungsprinzipien und andererseits – mit Verweis auf Jenkins (1986) – Akzeptabilität (Acceptability) und Tauglichkeit (Suitability) als Selektionskriterien. Rekrutierungsprozesse, die entweder auf kollektivistischer Kategorisierung und / oder auf dem Kriterium der Akzeptabilität basieren, gehen als Folge von Determinismus, Partikularismus oder Patronage (ebd.: 46) mit Diskriminierung einher.

6 Die Modellpräsentation schließt an frühere, empirisch reichhaltige Publikationen an (Imdorf 2008, 2010b) und erweitert zugleich die theoretische Argumentation zu den in Kapitel 5 skizzierten Bewährungsproben. Das Modell der Personalselektion wurde im Rahmen einer Sekundäranalyse von Interviews der SNF-geförderten Untersuchung ‚Lehrlingsselektion in KMU‘ (2004-06) zur Ausbildungsplatzvergabe in Deutschschweizer Kleinbetrieben entwickelt, welche auch die Quelle der nachfolgenden empirischen Bezüge darstellt.

auch um ein potentielles ‚Profitgeschäft‘: Die Ausbildung muss sich für einen Betrieb früher oder später lohnen, also zum eigenen Bestand beitragen.

Ein Hauptproblem, wenn Betriebe Auszubildende auswählen, besteht darin, unter Bedingungen von Zeitknappheit und Unsicherheit das implizite, erfahrungsbasierte betriebliche Ausbildungsstellenprofil (u.a. Anforderungen der beruflichen, arbeitsförmigen und sozialen Passung) auf pragmatische Weise mit meist unbekanntem jugendlichen Bewerbern zu ‚matchen‘. Mehrfache Strukturprobleme im Selektionsprozess (u.a. multidimensionale Anforderungen des Stellenprofils, die kein Bewerber in ihrer Gesamtheit annähernd perfekt erfüllt) führen dazu, dass ‚der beste Kandidat‘ gar nicht gefunden werden kann. Betriebe brechen ihre Suchbemühungen frühzeitig ab, sobald ein Kandidat gefunden ist, der die multiplen betrieblichen Anforderungen ‚genügend befriedigt‘ (im Sinne des *satisficing*, vgl. Simon 1957: 169).

Darüber hinaus erfordert dieses pragmatische *matching* von Bewerber und Stelle, dass das Resultat der Selektion in den betriebsrelevanten Öffentlichkeiten auf Akzeptanz stößt. Das Publikum eines Kleinbetriebs⁷ setzt sich einerseits aus der Kundschaft und den Geschäftspartnern zusammen. Andererseits gilt es Protest ‚innerhalb der eigenen Mauern‘, insbesondere unter den Mitarbeitern, die in kleineren Betrieben meist an den Auswahlverfahren mitbeteiligt sind, zu vermeiden, um deren Kooperation und Arbeitsmotivation zu sichern (vgl. die auf Großbetriebe bezogene Argumentation von Boltanski/Chiapello 2003, die hier auf Kleinbetriebe übertragen wird).

3.2 Koordinationsfähigkeit am Arbeitsplatz als Beurteilungskriterium von Stellenbewerbern

Um die Komplexität und Mehrdeutigkeit bei der Personalselektion erfolgreich zu bewältigen, sind die Selektionsverantwortlichen daher auf Formen und Ordnungen der Rechtfertigung angewiesen, die es erst ermöglichen, eine getroffene Wahl gegenüber den betrieblich relevanten Öffentlichkeiten als legitim darzustellen (ich beziehe mich nachfolgend auf das Konzept der Rechtfertigungsordnung von Boltanski/Thévenot 2007). Personalentscheide lassen sich rechtfertigen, wenn die Selektionskriterien in diesen Öffentlichkeiten als einem Gemeinwohl dienend – etwa im Hinblick auf den sozialen Zusammenhalt einer dörflichen

⁷ Obwohl Kleinbetriebe eher unscheinbar und im Gegensatz zu Großbetrieben für Öffentlichkeit und Medien wenig interessant sind (Pichler/Pleitner/Schmidt 2000), sind sie dennoch nicht unsichtbar.

Gemeinschaft, oder einer heterogenen, sozialstaatlich integrierten Gesellschaft – und somit als fair und gerecht erachtet werden (Eymard-Duvernay 2004: 98). Von selektionsrelevanter Bedeutung ist nun, dass die Beförderung eines solchen Gemeinwohls eine bestimmte Form der *Koordination* von sozialen Akteuren voraussetzt (ebd.: 66). Arbeitsorganisationen erfordern dabei von ihren Mitgliedern verschiedene Formen der Koordination im Verlauf eines typischen Arbeitstages: Ein Automechaniker (bzw. ein Auszubildender) arbeitet beispielsweise in der Autoreparaturwerkstatt unter Zeitdruck mit Apparaturen, Werkzeugen und anderen technischen Hilfsmitteln an einem reparaturbedürftigen Automotor. In einer anderen Situation erhält er Weisungen oder Anleitung durch den (Ausbildungs-)Chef, die es möglichst pragmatisch umzusetzen gilt. Während der Pausenzeiten pflegt er den freundschaftlichen Austausch mit Arbeitskollegen und erholt sich dabei etwas vom Arbeitsstress. Später empfängt er in der Autogarage die Kundin, die ihren reparierten Wagen abholen kommt. Entsprechend haben Personal- bzw. Ausbildungsverantwortliche verschiedene, aber begrenzte Normen der Handlungskoordination zur Verfügung, um die Qualität eines neuen Mitarbeiters oder Auszubildenden im betriebsüblichen Alltag zu beurteilen.

Von den verschiedenen Formen der Koordination hängt letztendlich auch die Funktionstüchtigkeit und damit der Bestandesehalt eines Betriebs ab, weshalb die vorliegende Konzeption der Personalauswahl den Anspruch einer Organisationstheorie erhebt, die über eine bloße Theorie der Rechtfertigung im Sinne von Boltanski und Thévenot (2007) hinausgeht. Um ein soziologisches (in Abgrenzung zu einem sozialpsychologischen oder ökonomischen) Modell der Stellenvergabe handelt es sich, da es betriebliche Koordinationsformen sozialen Handelns mitberücksichtigt, wobei die interessierenden Sozialbeziehungen organisational sowie – durch Mitberücksichtigung der Organisationsumwelt – gesellschaftlich gerahmt sind. Damit finden, vermittelt über die betrieblichen Sozialbeziehungen, auch gesellschaftliche Machtbeziehungen ihren Eingang in die Organisation und in die Voraussetzungen der Selektion.

Einer Person, die in einer betrieblich relevanten Situationen technische und/oder soziale Koordinationsfähigkeit unter Beweis stellt, wird – im Wortgebrauch von Boltanski und Thévenot (2007) – ‚Größe‘ (frz. ‚grandeur‘) in Bezug auf diese Situation zugesprochen. Die Autoren (ebd.: 183) sprechen nun mit Bezugnahme auf die *Bewertung* von Größe in unterschiedlichen Koordinationszusammenhängen von verschiedenen *Welten*, in denen ein je

spezifisches Ordnungsprinzip (u.a. Effizienz, Seniorität, Marktwert etc.) zugrunde gelegt wird (verstanden auch als moralisches Prinzip bzw. als Gerechtigkeitsprinzip einer jeweiligen Welt). Jede Koordinationsnorm verweist entsprechend auf eine eigene ‚Welt‘. Man kann nun verschiedene solcher Welten wie die ‚industrielle Welt‘, die ‚häusliche Welt‘, die ‚projektförmige Welt‘ oder die ‚Welt des Marktes‘ unterscheiden, um Diskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe, bzw. den Ausländerausschluss bei der Selektion von Auszubildenden auf der Ebene unterschiedlicher Selektionsnormen und -Kriterien besser zu verstehen.

4 Anstellungshindernisse für ‚Ausländer‘ in verschiedenen betrieblichen Welten

4.1 Die Anforderungen der industriellen Welt

In der industriellen Welt eines Betriebs erfordert die Herstellung von Handelsware oder die Bereitstellung einer Dienstleistung effiziente Produktionsprozesse, die durch neue Auszubildende besser nicht gestört werden sollten. Die Koordination innerhalb der Belegschaft, aber auch jene zwischen Arbeitern und Dingen, fußt auf inhaltlicher und zeitlicher Planbarkeit und Funktionalität, und sie basiert entsprechend auf regelmäßigen, geplanten Handlungen, berechenbaren Produktionsabläufen sowie unpersönlichen betrieblichen Interessen (Boltanski/Thévenot 1999: 362). Personen haben in dieser Welt Größe bzw. Qualität, wenn sie effizient, produktiv und funktional handeln. Beziehungen sind dann harmonisch, wenn sie organisiert, messbar, funktional und standardisiert sind (ebd.: 373). Im Selektionsprozess lässt sich industrielle Größe bzw. Leistungsfähigkeit bestenfalls objektiv messen und testen. Neue Auszubildende werden aufgrund traditioneller Arbeitstugenden (wie Pünktlichkeit, Regelmäßigkeit oder Ordnung im Sinne industrieller Koordinationsanforderungen) sowie aufgrund berufsspezifischer Anforderungen und schulischer Kompetenzen ausgewählt (zur industriellen Relevanz möglicher Probleme in der Berufsschule vgl. Imdorf 2009b). Berufsfachliche bzw. professionsspezifische Anforderungen gehen allerdings über die industrielle Welt hinaus und betreffen u.a. auch anderweitige weiter unten thematisierte Welten.

Was die technischen und industriellen Koordinationsanforderungen an einen Auszubildenden betrifft, haben die in der eigenen Untersuchung befragten Arbeitgeber bei ‚ausländischen‘ Jugendlichen im Vergleich zu ‚Schweizer‘ Bewerbern selten *betriebliche* Probleme

thematisiert. Bereits beim Screenen der schriftlichen Bewerbungen von ‚Ausländern‘ wurden jedoch oft *berufsschulische* Probleme antizipiert. Befürchtet wurde etwa, dass schulische und sprachliche Defizite die erfolgreiche Absolvierung der Berufsschule sowie den Abschluss der Lehrabschlussprüfung in Frage stellen könnten – mit Nebenwirkungen auf die betriebliche Produktivität, etwa wenn die Auszubildenden für Stützkurse freigestellt werden müssen, oder weil sich die betrieblichen Ausbildungsinvestitionen bei einem frühzeitigen, schulbedingten Ausbildungsabbruch nicht lohnen. Auch wenn sowohl mündliche als auch schriftsprachliche Kompetenzen für die Aufgaben der industriellen Welt in der Regel wichtig sind – etwa für die Kommunikation mit Mitarbeitern oder mit Kunden, desweiteren bei der Konsultation eines Reparaturleitfadens oder bei der Niederschrift eines Rapportes – so wäre es verkürzt, Sprachkompetenzen primär der erforderlichen Größe der industriellen Welt zuzuordnen. Die Bedeutsamkeit sprachlicher Zuschreibungen für das Rechtfertigungsgeschehen geht über die ‚industrielle Leistungsfähigkeit‘ von Stellenbewerbern weit hinaus, denn Sprache betrifft u.a. auch deren ‚häusliche Passung‘, da sie ein wichtiges Identitätsmerkmal einer betrieblichen Belegschaft darstellt.

4.2 Die Bedrohung der häuslichen Welt durch die ‚Ausländer‘

Ein Betrieb umfasst neben einem technischen Produktionsprozess auch eine soziale Gruppe, d.h. die Belegschaft mit ihrer Betriebskultur und ihren Gewohnheiten (Hohn 1988: 111). Arbeitsplätze sind damit Teil einer sozialen Organisation (Waldinger/Lichter 2003, 64), und die betriebliche Integration eines neuen Mitarbeiters erfordert nicht bloß ein Rearrangement von technisch-instrumentellen Aufgabenzusammenhängen, sondern ebenso von betrieblichen Sozialbeziehungen (Laske/Weiskopf 1996: 312). Die Koordinationsanforderung dieser ‚häuslichen Welt‘ eines Betriebs sind besonders aufschlussreich, um die Diskriminierung von ‚Ausländern‘ bei der Lehrstellenvergabe jenseits von defizitären sprachlichen und schulischen Leistungszuschreibungen in der industriellen Welt zu verstehen (Imdorf 2008: 138ff.). Diese häusliche Welt umfasst zwischenmenschliche Beziehungen und Erwartungen zwischen den Mitarbeitern, die sich in Klein- und Mittelbetrieben oft an den Koordinationsformen der traditionellen, patriarchal strukturierten Familie orientieren. Die soziale Bande bzw. die Koordination zwischen den Mitarbeitern basiert auf generalisierten Verwandtschaftsnormen sowie auf Abstammung und Tradition. Es handelt sich um einen nachbarschaftlichen Raum, der durch die Differenz zwischen ‚Wir und den Anderen‘, nach Alter geordneten Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnissen, sowie nach traditionell ausgerichteten Geschlechterrollen strukturiert ist (Boltanski/Thévenot 1999: 370). Im betrieblichen Kontext schlägt sich dies in

sozialen Kontrollstrukturen, im Respekt vor den Vorgesetzten, der Anerkennung der Autorität älterer Mitarbeiter oder der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nieder. Darauf beziehen sich die Mitglieder eines Betriebes oftmals als ‚Geist des Hauses‘ und Bewerber werden daraufhin beobachtet, ob sie ‚dazu passen‘. Die Differenzierung von professionellen und persönlichen Sozialbeziehungen ist in der häuslichen Welt suspendiert, und der Mitarbeiter ist am Arbeitsplatz in eine familienförmige Umgebung eingebettet (Boltanski/Thévenot 1999: 362; Eymard-Duvernay 2008: 61).

‚Ausländer‘ finden in diesem Familienmodell kaum einen Platz. Sie gelten als Fremde, die den ‚Geist des Hauses‘ in Frage stellen, und mit ihrer Präsenz droht die Beeinträchtigung der betrieblichen Funktionstüchtigkeit beziehungsweise der Anfall hoher ‚sozialer Kosten‘ (Sayad 2006: 35ff.) im eigenen Haus. Diskriminierende betriebliche Auswahlkriterien, die oftmals bereits bei der Vorselektion auf der Grundlage der vorliegenden Informationen zu Namen und Nationalität im Bewerbungsdossier durchgesetzt werden, resultieren entsprechend aus einer Selektionslogik der betrieblichen Sozialintegration, die im Lichte des betrieblichen Bestandserhalts und Überlebens interpretiert werden kann (Hohn 1988: 111).

Die Rechtfertigungsreden im eigenen empirischen Material verweisen wiederholt darauf, dass die soziale Zusammensetzung der Belegschaft von hoher betrieblicher Relevanz ist. Die Ausbilder betonen die Privilegierung von ‚Einheimischen‘ (im Sinne von Nicht-‚Ausländern‘), da diese besser in das soziale Gefüge des eigenen Betriebs passen würden. Passung in die häusliche Welt, also die geteilten Formen der Sozialität, wird dabei in Verhalten und Sprache konnotiert. Fremdheit bzw. erworbene Sprache muss entsprechend hervorgehoben und in ihrer Abweichung von der Familiensprache dargestellt werden (für ein empirisches Beispiel vgl. Imdorf 2008, 140; zu sprachbasierter sozialer Grenzziehung zwischen Mitarbeitern vgl. Waldinger/Lichter 2003, 200). Bei ausländischen Bewerbern werden zudem soziale Konflikte am Arbeitsplatz und die Gefahr von Mobbing antizipiert (vgl. auch Waldinger/Lichter 2003: 187-199). Einige Ausbildungsverantwortliche betonten, dass sie selbst nichts gegen ‚Ausländer‘ hätten, dass sie aber auf die Mitarbeiter Rücksicht nehmen müssten, welche ‚ausländische‘ Lehrlinge möglicherweise nicht positiv aufnehmen würden. Im Unterschied zur ‚Anpassungsfähigkeit‘ von ausländischen Jugendlichen, die hinsichtlich der horizontalen Sozialintegration in den Interviews kaum problematisiert wurde, scheint der Selektionskalkül der ‚sozialen Passung‘ bzw. der ‚Teampassung‘ ein wesentlicher Mechanismus hinter dem betrieblichen Ausländerausschluss zu sein.

Neben den vielfältigen Hinweisen auf die Gefährdung harmonischer Arbeitsbeziehungen durch die Einstellung von ‚Ausländern‘ verweisen anderweitige Argumente direkt auf den betrieblichen Bedarf nach führungsfähigen und fügsamen Auszubildenden. So wird beispielsweise darauf geachtet, dass nicht mehrere bzw. zu viele Mitarbeitende derselben (als ausländisch geltenden) Nationalität rekrutiert werden. Damit lässt sich die Bildung fremdsprachlich homogener Mitarbeitergruppen vermeiden, deren Kommunikation und Dynamik schwierig zu kontrollieren wäre. Schließlich sind junge ‚ausländische‘ Männer in besonderem Maße von betrieblicher Problemantizipation betroffen, insbesondere wenn ihnen ein machohaftes Verhalten zugeschrieben wird. Sie stehen dann im Verdacht, dass sie sich gegenüber weiblichen Vorgesetzten nicht angemessen unterzuordnen wüßten (vgl. dazu auch die Empirie von Waldinger/Lichter 2003: 186f.). Kulturelle Standards der Akzeptabilität (Jenkins 1986) koinzidieren entsprechend mit dem betrieblichen Bedürfnis nach wenig aufwändigen und möglichst leicht disziplinierbaren Mitarbeitern (Hohn 1988: 102).

4.3 Ethnisierte Aspekte der Kundenbindung

Unter dem Gesichtspunkt möglicher funktionaler Erfordernisse eines Betriebs sind schließlich auch Kundenpräferenzen in den Blick zu nehmen, um Diskriminierung bei der Stellenvergabe zu verstehen. Zusätzlich zu ihrer industriellen und häuslichen Größe erhalten Auszubildende im Direktkontakt mit Kunden einen zusätzlichen Wert für den Betrieb, da sie Verkauf und Absatz eines Produktes oder einer Dienstleistung fördern oder hemmen können (Imdorf, 2008: 137f.). Durch ihre Erscheinung und durch ihr Verhalten stoßen Auszubildende bei der Kundschaft in unterschiedlichem Maß auf Gefallen, was sich auf aktuelle und zukünftige Kundenbindungen auswirken kann. Arbeitgeber repräsentieren somit die Bedürfnisse ihrer eigenen Klientel, wenn sie im Selektionsprozess die für die Kundenbindung nötigen Koordinationsressourcen prüfen. Dazu zählen verkaufsrelevante Kriterien wie sympathisches oder hübsches Aussehen, ‚gute‘ Umgangsformen, sowie (jenseits der industriellen und häuslichen Welt) vorteilhafte Sprach- und Sprechweisen. Das produktive Potential eines Betriebs umfasst demnach auch Ressourcen der Koordination und des Austausches mit der Kundschaft, etwa die ‚Sozialkompetenzen‘ der Mitarbeiter (Eymard-Duvernay 1994: 326).

Der betriebliche ‚Wert‘ eines Mitarbeiters im Austausch mit der Kundschaft basiert dabei auf unterschiedlichen Typen der Koordination bzw. auf einem ‚Kompromiss‘ von mehreren Rechtfertigungsordnungen, insbesondere wenn die Qualität der Kundenbindung von

adäquaten ‚Sozialkompetenzen‘ der Mitarbeiter abhängt. *Erstens* kann die Verhaltensanforderung, mit kommunikativen und Kontakt fördernden Kompetenzen Beziehungen mit Kunden zu knüpfen und aufrecht zu erhalten, über die häuslichen Koordinationsanforderungen hinaus als eine eigenständige Größe interpretiert werden. Die entsprechende Welt haben Boltanski und Chiapello (2003) als ‚projektbasierte Polis‘ bezeichnet, in der ‚Netzwerkmenschen‘ soziale Beziehungen projektförmig leben. In einer Zahnarztpraxis wurde beispielsweise mit Bezugnahme auf diese projektförmige Welt berichtet, dass sich ausländische Bewerberinnen in Praktika verschlossen gezeigt und sich zurückgezogen hätten, was aus Sicht der Personalverantwortlichen als „Handicap“ und als den Patienten nicht zumutbar beurteilt wurde. Kundenbindungen lassen sich *zweitens* in der häuslichen Welt verorten, sofern sie eine harmonische persönliche Beziehung voraussetzen, was in kleineren Betrieben üblich und im Falle von personalisierten Dienstleistungen (u.a. in Arzt- und Zahnarztpraxen) fundamental ist. In dieser Welt sind ‚Ausländer‘, wie bereits ausgeführt, im Nachteil, da als ‚nicht passend‘ eingestuft. *Drittens* könnten ‚ausländische‘ Jugendliche ohne ihr eigenes Zutun aus betrieblicher Sicht Kundenbindungen gefährden, wenn die Arbeitgeber befürchten, dass Kunden Vorbehalte gegenüber ‚ausländischen‘ Mitarbeitern haben könnten. In der Wahrnehmung der Arbeitgeber, die sich in ihre Kunden hineinversetzen, nehmen die Auszubildenden einen eigentlichen Warencharakter an, und jenseits ihrer ‚sozialen Kompetenz‘ rückt ihre Größe in einer ‚Welt des Marktes‘ in den Vordergrund. Ein Zahnarzt äußerte beispielsweise das Gefühl, „dass gute, langjährige Schweizerpatienten“ aufgrund ausländischer Namen von Angestellten „abspringen könnten“. Darüber hinaus fand sich interessanterweise in mehreren Betrieben das Argument, dass man bei der Lehrlingsauswahl auch darauf achte, dass neue Auszubildende keine unliebsame Kundschaft anziehen. Dieser Selektionskalkül verweist auf eine unerwartete Spielart der Marktlogik: ‚Ausländische‘ Jugendliche können die marktförmige Welt eines Betriebs stören, indem sie eine aus betrieblicher Sicht unliebsame ethnische Klientel anziehen, die dem Betrieb besondere Probleme bereiten könnte. Um dies zu vermeiden, verzichten einige Ausbildungsbetriebe darauf, Jugendliche mit entsprechender ethnisierte Herkunft einzustellen.

4.3 Diskriminierung durch die Selektion in multiplen Welten

Zusammen formen die skizzierten Welten als sozial konstruierte und historisch wandelbare Sozialordnungen Arbeitsorganisationen (Boltanski/Thévenot 1999: 369). Auszubildende und neue Mitarbeitende im Allgemeinen stellen sowohl ein Risiko als auch eine Chance für die

Kontinuität der verschiedenen Welten dar. Um den betrieblichen Bestandserhalt zu gewähren, tendiert daher jede Welt zur Reproduktion indem sie ihre je eigenen Koordinationsprinzipien und Kriterien der Personalbeurteilung und -Auswahl einfordert. Einen neuen Auszubildenden einzustellen bedeutet demnach für einen Betrieb, das Risiko, dass er oder sie eine dieser Welten grundlegend stören könnte, frühzeitig zu ermitteln und zu minimieren. Diskriminierung (im Sinne der meritokratischen Leistungsideologie) tritt insbesondere dann auf, wenn bei der Personalauswahl andere Koordinationsanforderungen als jene der industriellen Welt für die betriebliche Reproduktion als besonders relevant eingestuft werden. Erfolgreiche Bewerber müssen daher je nach einzelbetrieblicher Gewichtung der verschiedenen Welten ihre Größe(n) in der industriellen, häuslichen, projekt- oder marktförmigen Welt unter Beweis stellen. Dies geschieht mittels sogenannter 'Bewährungsproben' im Rahmen des Selektionsprozesses.

5 Die Bestimmung von Größe im Selektionsprozess

Die je spezifischen Koordinations- bzw. Ordnungsprinzipien der verschiedenen betrieblichen Welten funktionieren wie Äquivalenzprinzipien, die es gestatten, in Respektierung des jeweilig gültigen Prinzips Wertigkeiten von Menschen festzulegen. Bei der Personalselektion ermöglicht der Rekurs auf solche Prinzipien den Personalverantwortlichen, zwei oder mehrere Bewerber begründbar miteinander zu vergleichen, zu bewerten und in eine Rangordnung zu bringen. Um abschätzen zu können, inwiefern Diskriminierung auch *bei der Bestimmung von Größe* in den betrieblichen Welten auftreten kann, ist von Bedeutung, inwiefern es erst die Verwertung sozialer Merkmale ermöglicht, im Selektionsprozess solche Rangordnungen zu erstellen.

5.1 Der betriebliche Selektionsprozess als Verkettung von Bewährungsproben

Die Wertigkeiten eines Bewerbers in den verschiedenen Welten werden im Rahmen der Lehrlingsselektion in einer Reihe unterschiedlicher Prüfsituationen mittels so genannter Bewährungsproben bestimmt (zum Begriff vgl. Boltanski/Chiapello 2003; für empirische Beispiele vgl. Imdorf 2008: 128-131). Eine Bewährungsprobe ermöglicht eine differenzbasierte Auslese von Personen auf Rangplätze unterschiedlicher Wertigkeit, also das ‚Vermessen‘ von Bewerbern und die Erstellung einer begründbaren Rangfolge. Sie setzt Strukturen voraus – Selektionsformen und -routinen unterschiedlichen Formalisierungsgrads – mit denen sich die Prüfkriterien evaluieren lassen (Boltanski/Thévenot 2007: 362 u. 463).

In den Bewährungsproben des Selektionsprozesses kommen sehr unterschiedliche Diagnose-Instrumente zum Einsatz, und jede Welt zeichnet sich durch ihre charakteristische Prüfmethode aus: In der ‚industriellen Welt‘ sind es unter anderem die wohlbekanntesten Methoden der Leistungsmessung, auf welche die Lehrlingsselektion im öffentlichen Diskurs oft reduziert wird: Betriebsexterne oder interne Schulleistungstests, ein Stück Holz, das es nach Vorgabe im Rahmen eines kurzen Betriebspraktikums zu bearbeiten gilt, oder ein Brieftext, der möglichst fehlerfrei auf dem Computer geschrieben werden soll. In der ‚häuslichen Welt‘ stellt hingegen der ‚Bauch‘ (als Metapher für das affektive Evaluationsinstrumentarium des Betriebs) bzw. ein ‚Vertrauenstest‘ (Thévenot 2001: 415) das zentrale Prüfinstrument dar. Denn die ‚Größe‘ einer Person ist in dieser Welt durch eine Vertrauenshierarchie bestimmt, die von Tradition, Abstammung, sozialer Nähe und Respekt getragen ist (Boltanski/Thévenot 1999: 370). Künftige Auszubildende müssen glaubhaft belegen oder verkörpern, dass sie die häuslichen Kontrollstrukturen sowie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung des Betriebs akzeptieren werden, dass sie vor den Alteingesessenen und älteren Mitarbeitern des Betriebs Respekt haben und deren Autorität anerkennen. Die fehlende soziale Passung eines Ausländers wird in der häuslichen Welt entsprechend nicht ‚industriell‘ gemessen, sondern durch die Selektionsmitbeteiligten systematisch gefühlt (Imdorf 2010a).

Die Lehrlingsselektion kann somit als eine komplexe Verkettung von simultanen oder zeitlich aufeinander folgenden Bewährungsproben in den verschiedenen betrieblichen Welten verstanden werden. Die Gesamtbeurteilung der Bewerber resultiert entsprechend in einem mehrdimensionalen Urteil, das von einem Ausbildungsverantwortlichen mit der Metapher des Mosaiks beschrieben wurde. Ein solches Mosaik unterschiedlicher ‚Größen‘ überzeugt, wenn es die viel-weltlichen Ansprüche an die betriebliche Funktionstauglichkeit *genügend befriedigt*, um damit gleichzeitig die Beendigung des Selektionsverfahrens in nützlicher Zeit zu erwirken. Ein derartiger pragmatischer Verfahrensabschluss wird in der Regel erreicht, wenn ein Bewerber identifiziert werden kann, von dem angenommen wird, dass er oder sie künftig keine namhaften Probleme in den verschiedenen, betrieblich relevanten Welten verursachen wird.

5.2 Eine Typologie von individualistischen und kollektivistischen Bewährungsproben

Um das Problempotential eines künftigen Auszubildenden zu klären, werden auch Bewährungsproben eingesetzt, die in manchen Fällen die zeitlichen und lokalen Dimensionen

des betrieblichen Auswahlverfahrens sprengen. Selektionsrelevante Bewährungsproben können bereits in der Vergangenheit sowie außerhalb des Betriebs erfolgt sein. Aufgrund der eigenen Datenanalyse lassen sich fünf verschiedene, in *Tabelle 1* schematisierte Typen von Bewährungsproben identifizieren, auf welche sich Selektionsverantwortliche bei der Rechtfertigung des Ausschlusses von ‚ausländischen‘ Jugendlichen regelmäßig stützen. Um das Diskriminierungspotential einer jeweiligen Bewährungsprobe abzuschätzen, d.h. deren mangelnde Zuverlässigkeit im Hinblick auf die tatsächliche Größe eines Bewerbers, gilt es zu eruieren, inwiefern Betriebe auf die Verwertung kollektivistischer sozialer Merkmale (Nationalität, Namen, Biografie etc.) und Zuschreibungen angewiesen sind, die es erst erlauben, mehrere Bewerber gemäß ihrem antizipierten betrieblichen Problempotential in eine Rangordnung zu bringen.

(1) Ein *betrieblicher individualistischer Praxistest* wird insbesondere im Rahmen kurzer Betriebspraktika, betriebsinterner Tests sowie anlässlich von Telefon- oder Vorstellungsgesprächen durch den selektierenden Betrieb selbst ausgeführt, um die Größe eines Kandidaten in unterschiedlichen Welten zu beurteilen. Die individuelle Größe der jugendlichen Bewerber wird damit unter Realbedingungen (und somit relativ zuverlässig) beurteilt, wobei neben den Selektionsverantwortlichen auch anderweitige Mitarbeiter als Beobachter und Prüfer amten können. Zu den betrieblichen Praxistests gehören auch Emotion-basierte Einschätzungen, etwa wenn die soziale Passung eines ‚ausländischen‘ Jugendlichen gefühlt wird (Imdorf 2010a).

Tabelle 1: Typologie von Bewährungsproben nach Ort und Individualisierungsgrad der Probe

Individualisierungsgrad	Ort der Bewährungsprobe		
	<i>betriebsbasiert</i>	<i>betriebsextern</i>	<i>imaginiert</i>
<i>individualistische Probe (eher zuverlässig)</i>	Betrieblicher Praxistest	Delegierter Praxistest	--
<i>kollektivistische Probe (wenig zuverlässig)</i>	Auf betrieblicher Erfahrung basierte Bewährungsprobe	Delegierte erfahrungsbasierte Bewährungsprobe	Imaginäre Bewährungsprobe

Obwohl Erfahrungen aus Direktkontakten mit den Bewerbern (u.a. während Betriebspraktika) für die Betriebe die glaubwürdigste Informationsquelle darstellen, bedeuten sie im Gegensatz zur alternativen Verwertung der knappen Informationen eines Bewerbungsdossiers einen großen betrieblichen Aufwand. Bewerbungsdossiers ermöglichen es demgegenüber, unter Mitberücksichtigung einiger grober und oft jeder Zuverlässigkeit entbehrender, für die jeweiligen Welten jedoch ausschlaggebender ‚Indikatoren‘, das Auswahlverfahren nach

pragmatischen Gesichtspunkten zu beschleunigen. Die nachfolgenden Typen von Bewährungsproben lassen sich in der Regel daher bereits auf der Basis von Bewerbungsunterlagen anwenden und sind somit bei der Aussortierung von Bewerbungen (Vorselektion) besonders entscheidend.

(2) Für einen *delegierten individualistischen Praxistest* ist charakteristisch, dass die Prüfung eines Kandidaten außerhalb des Betriebs stattfindet bzw. stattgefunden hat. Ein typisches Beispiel stellen Zeugnisinformationen dar, u.a. die darin ausgewiesenen Schulleistungen, die durch die Schule getestet und mit Noten sowie Schulabschlüssen offiziellisiert wurden. Weitere Beispiele für Urteile aus delegierten Praxistests sind die Resultate betriebsexterner Leistungstests, Praktikumszeugnisse von Drittbetrieben, sowie Referenzschreiben, welche die Größe der Bewerber in unterschiedlichen Welten bescheinigen. Eine betriebsexterne individualistische Beurteilung ist im Vergleich zu betrieblichen Praxistests allerdings mit einem Reliabilitätsverlust belastet, insbesondere wenn die Abschätzung von betriebsrelevanter Größe (in Abgrenzung von den in der Berufsschule geforderten Kompetenzen, vgl. Imdorf 2009b) im Vordergrund steht.

(3) Eine auf *betrieblicher Erfahrung basierte kollektivistische Bewährungsprobe* liegt vor, wenn eine zurückliegende betriebliche Erfahrung mit einem 'ausländischen' Auszubildenden auf gegenwärtige Kandidaten übertragen wird, welche ein vergleichbares soziales Merkmal (z.B. Nationalität) teilen. In diesem Fall entscheidet eine selektive und generalisierte Erfahrung mit einem vergangenen Einzelfall über die antizipierte Größe des Kandidaten in einer spezifischen Welt. So haben nicht wenige Ausbildungsverantwortliche auf „schlechte Erfahrungen“ mit 'Ausländern' im Sinne betrieblicher Probleme verwiesen, die sich im Verlauf eines vergangenen Ausbildungsverhältnisses ergeben hatten. Erfahrung basierte Bewährungsproben wurden dabei hochgradig selektiv verwertet, um den Ausschluss von 'ausländischen' Bewerbern zu begründen. Das Erfahrungs-Argument wurde nie verwendet, um sich gegen ‚Schweizer‘ Kandidaten auszusprechen, obwohl praktisch jeder Betrieb bei entsprechender Nachfrage auch von schlechten Erfahrungen mit Inländern berichten konnte. Die behaupteten schlechten Erfahrungen waren zudem oft nicht die eigenen, weshalb es von der auf betriebseigener Erfahrung basierenden Bewährungsprobe einen weiteren kollektivistischen Typ zu unterscheiden gilt:

(4) Im Rahmen einer *delegierten erfahrungsbasierten kollektivistischen Bewährungsprobe*

wird eine problematisierte außerbetriebliche Erfahrung mit einer bestimmten Personengruppe (bzw. die Erfahrung eines Drittbetriebs) bei der Antizipation von möglichen Ausbildungsproblemen auf einen Kandidaten übertragen, der ein soziales Merkmal mit der problematisierten Personengruppe teilt. Hierzu gehören etwa behauptete schlechte Erfahrungen mit ‚ausländischen‘ Auszubildenden, die am Stammtisch zwischen Vertretern verschiedener Betriebe ausgetauscht werden, und die dann den Selektionsprozess aufgrund antizipierter Probleme „vom hören sagen“ zu Ungunsten ‚ausländischer‘ Kandidaten beeinflussen. In die Kategorie dieser delegierten Bewährungsproben gehören auch Analogieschlüsse aus nicht-betrieblichen Kontexten, etwa wenn ein vergangener oder aktueller Konflikt in einem Kriegsgebiet (z.B. die Auseinandersetzungen zwischen ethnischen Gruppen im Rahmen der Jugoslawienkriege) auf den künftigen Betriebsalltag übertragen wird (vgl. das empirische Beispiel bei Imdorf 2008: 139).

(5) Schließlich liegt eine *imaginäre kollektivistische Bewährungsprobe* vor, wenn Alltagstheorien im Selektionsprozess verwertet werden, die weder durch betriebliches noch durch außerbetriebliches Erfahrungswissen gestützt werden können. Hier handelt es sich um Formen des Alltagsglaubens, wie er in Stereotypen und Vorurteilen transportiert und im öffentlichen Diskurs über Ausländer verankert ist.

5.3 Zum Diskriminierungspotential von Bewährungsproben

Eine diskriminierende Bewährungsprobe liegt vor, wenn die individuelle Größe eines Bewerbers im Selektionsprozess nicht angemessen beurteilt wird, und wenn die Verzerrung der Beurteilung mit einem sozialen Gruppenmerkmal variiert. Einer Person wird dabei unabhängig von Aktivität und Situation ein definitiver Charakter und ein dauerhaftes (Problem-) Potential zugeschrieben (Eymard-Duvernay/Marchal 1997: 50). Die Antizipation von betrieblichen Problemen im Zusammenhang mit einem künftigen Auszubildenden basiert somit nicht auf Erfahrungswissen bzw. auf einem Praxistest mit dem betreffenden Bewerber selbst, sondern auf einem sozialen Merkmal, welches dieser mit einer betrieblich problematisierten Gruppe teilt, und welches mit einem betrieblichen Problempotential assoziiert wird. Gemäß der skizzierten Typologie sind die Betriebe in den Bewährungsproben (3), (4) und (5) auf solche sozialen Merkmale angewiesen, um die Größe der Kandidaten zu beurteilen. Dagegen sind die Praxistests (1,2) von diskriminierenden Zuschreibungsprozessen einigermaßen gefeit.

Die Bewährungsproben vom Typ (2), (3), (4) und (5) können zudem aus einem weiteren

Grund die Diskriminierung bei der Stellenvergabe fördern: Sie ermöglichen eine kostengünstige Vorselektion bei der Aussortierung von schriftlichen Bewerbungen, indem sie einen zeiteffizienten Selektionsprozess gewährleisten (Eymard-Duvernay/Marchal 1997: 16). Da die einfach verwertbaren Informationen zu Alter, Geschlecht oder Nationalität bereits aus den schriftlichen Bewerbungsunterlagen ersichtlich sind, wird Diskriminierung zur ökonomischen Ressource bei der industriellen Abwicklung der Vorselektion.

Im Extremfall machen kostengünstige Rechtfertigungsressourcen (Bewährungsproben vom Typ 3,4 und 5) Praxistests vom Typ (1) und (2) gänzlich überflüssig. So bedarf die Abklärung schulischer und sprachlicher Defizite bei ‚ausländischen‘ Jugendlichen oft keiner individualistischen Praxistests mehr. Die behaupteten Defizite gelten in der Umwelt als gesichert und werden nicht in Frage gestellt. Damit erweist sich die Zuschreibung schulischer und sprachlicher Defizite gegenüber ‚ausländischen‘ Jugendlichen als besonders ‚kostengünstiges‘ betriebliches Argument, um ihren Ausschluss, der möglicherweise eher auf einer Problemantizipation in der häuslichen oder marktförmigen Welt beruht, ohne Protestfolgen zu rechtfertigen.

6 Ausländerausschluss als Folge organisationaler Diskriminierung

Um die betrieblichen Logiken hinter der Auswahl von Auszubildenden im Allgemeinen und hinter dem tendenziellen Ausschluss von als ausländisch geltenden Bewerbern im Speziellen zu verstehen, erweist sich ein organisationstheoretischer Zugang als fruchtbar.

Ausbildungsbetriebe versuchen bei der Selektion neuer Auszubildender zum einen, das Risiko künftiger betrieblicher Störungen möglichst gering zu halten. Zum anderen sind sie auf einen pragmatischen Selektionsprozess angewiesen, den sie mit beschränkten zeitlichen und personellen Mitteln bewältigen müssen. Gemäß dieser zwei Logiken bedient sich der Betrieb u.a. der Ausländer-Kategorie im Sinne einer Ressource, um potentielle organisatorische Probleme im Rahmen eines künftigen Ausbildungsverhältnisses zu reduzieren sowie um das Selektionsverfahren kostengünstig zu handhaben. Die Folgen beider Prozesse führen im Endresultat zu *organisationaler Diskriminierung*.⁸

⁸ Hinsichtlich der Lehrlingsselektion in Kleinbetrieben ist es angemessener von organisationaler als von institutioneller Diskriminierung (vgl. den Beitrag von Mechthild Gomolla im vorliegenden Sammelband) zu sprechen, da die Formen der Mitgliedschaftsvergabe – Koordinations- bzw. Rechtfertigungsordnungen und Bewährungsproben – in Kleinbetrieben kaum institutionalisiert sind.

Organisationale Diskriminierung resultiert demnach einerseits, wenn Bewerber eher auf Basis kollektivistischer Rekrutierungsprinzipien (Jewson/Mason 1986) als aufgrund individueller Praxistests selektiert werden, um den organisatorischen Aufwand der Personalselektion zu reduzieren. Auf Vorurteilen bzw. Stereotypen basierte Diskriminierung setzt immer auch eine organisationale Opportunitätsstruktur voraus (Peterson/Saporta 2004). Diese ist gegeben, wenn Betriebe eher kostengünstige kollektivistische Bewährungsproben als aufwändige betriebliche Praxistests einsetzen, um Selektionskriterien bei verschiedenen Bewerbern zu prüfen. Vor diesem Hintergrund ist organisationale Diskriminierung funktional für die Abwicklung des Selektionsprozesses. Eine abgekürzte Kompetenz-Beurteilung, wie sie für kollektivistische Bewährungsproben charakteristisch ist, beschränkt sich dabei nicht nur auf die Abklärung von Anforderungen der industriellen Welt, auf welche sich die Konzepte der statistischen Diskriminierung oder die Vorurteilsforschung in der Regel beschränken. Organisationale Diskriminierung bei der Kompetenz-Beurteilung lässt sich ebenso bei der Beurteilung der ‚Größe‘ eines Bewerbers in anderen betrieblichen Welten nachweisen, etwa wenn aufgrund eines ausländischen Namens, des Geschlechts oder der Altersangabe im Bewerbungsschreiben vorschnell auf eine mangelnde soziale Passung in der häuslichen Welt des Betriebs geschlossen wird.

Organisationale Diskriminierung entsteht andererseits, wenn eine Personalselektion nicht ausschließlich auf den Selektionskriterien der meritokratischen Leistungsideologie fußt. Sie ist dann das Resultat von befürchteten Problemen jenseits der industriellen Welt in anderweitigen – also den häuslichen, markt- oder projektförmigen – Welten, die für die betriebliche Reproduktion als besonders relevant eingestuft werden. Vor diesem Hintergrund ist organisationale Diskriminierung funktional für die Reproduktion von Arbeitsorganisationen und der betriebliche Normalfall.

Betrieblich relevant werden ethnische Kategorien entsprechend bereits in der Vorselektion bei einer schnellen Beurteilung, ob ein Kandidat den alltäglichen Fortbestand und die Funktionstüchtigkeit des Ausbildungsbetriebs in Zukunft stören könnte. Als ausländisch geltende Stellenbewerber haben dabei besonders in jenen Betrieben schlechte Karten, welche die Anforderungen der häuslichen und marktförmigen Welt vor jenen der industriellen Welt gewichten. Die industrielle Welt hält jedoch in vielen (Klein-) Betrieben ihre selektionsrelevante Bedeutung aufrecht. Anders ließe sich schwer erklären, weshalb

‚Ausländer‘ immer wieder Arbeitsmarktzugänge offen stehen. Aufgrund des namhaften Ausländeranteils in der schweizerischen Arbeitswelt dürfte zudem die häusliche und marktförmige Problemantizipation in jenen Betrieben reduziert sein, die bereits ‚Ausländer‘ beschäftigen, und die dadurch allfällige Bedenken bereits im Rahmen von betrieblichen Praxistests widerlegen konnten. Die Stereotype und Vorurteile, welche der Problemantizipation in der häuslichen oder marktförmigen Welt zugrunde liegen, variieren zudem nach nationaler Zugehörigkeit der Bewerber sowie im Zeitverlauf, und sie sind in der Gegenwart im deutschsprachigen Raum für eher wenige Nationalitäten (sehr) negativ besetzt (gegenwärtig u.a. für Türken und Südosteuropäer).

Dieser Sachverhalt wirft die Frage auf, wie das Ausländerstigma als organisationale ‚Ressource der Diskriminierung‘ konkret den Weg in die Betriebe hinein findet, um bei der Personalauswahl selektionsrelevant zu werden. Wie kommt es dazu, dass die ‚Ausländer‘ (also bestimmte Nationen) betrieblich als problematischer beurteilt werden als anderweitige Nationalitätengruppen? Wie lässt sich verstehen, dass die ehemaligen Gastarbeiter aus Italien und Spanien sowie ihre Nachkommen, die noch vor 30 Jahren in der Schweiz möglicherweise vom Stigma des innerbetrieblichen Störenfrieds betroffen waren, heute zu ‚Schweizern‘ bzw. zu problemlosen Mitarbeitern geworden sind? Der hier vorgeschlagene organisationssoziologische Erklärungsrahmen der Personalselektion sucht Antworten auf solche Fragen in der Organisationsumwelt eines (Klein-) Betriebs, insbesondere in der Definitionsmacht und den partikularistischen Interessen des (klein-) betrieblichen Publikums (Mitarbeiter, Kundschaft, Geschäftspartner). Ein Betrieb versucht durch seine Personalauswahl immer auch sein Ansehen in der Öffentlichkeit zu wahren und Protest möglichst vorzubeugen. Während Großbetriebe einer medialen Öffentlichkeit ausgesetzt sind, die mitunter sensibel ist für Fragen der staatsbürgerlichen Gerechtigkeit, müssen sich Kleinbetriebe solchen von außen geforderten Gerechtigkeitsprinzipien weniger stark beugen. Kleinbetriebliche Öffentlichkeiten sind für staatsbürgerliche Gerechtigkeitsprinzipien meist weniger sensibel, und sie sehen sich durch die betriebliche Verwertung des Ausländerstigmas in ihrem Selbstverständnis eher bestätigt als zu Protest herausgefordert.

Diese Diagnose ist im Hinblick auf mögliche Interventionen zur Bekämpfung von organisationaler Diskriminierung bzw. zur Erhöhung der Chancengleichheit beim Zugang zu betrieblichen Ausbildungsplätzen bedeutsam. Weil die staatsbürgerliche Welt (vgl. ausführlicher dazu Boltanski/Thévenot 2007: 254ff.) in Kleinbetrieben geschwächt ist, und

solange die Vergabe von Ausbildungsplätzen staatlich nicht geregelt werden kann, braucht es anderweitige Interventionen, um die betrieblichen Ausbildungschancen von ‚ausländischen‘ Jugendlichen zu erhöhen. Zum einen können sich entsprechende (klein-) betriebliche Innovationen auf eine vermehrte individualistische Beurteilung der Bewerber richten (etwa durch die vermehrte Schaffung von Kontaktmöglichkeiten zwischen Betrieben und ‚ausländischen‘ Schulabgängern im Rahmen von Betriebspraktika; oder durch die Einführung einer anonymisierten Vorselektion). Alleine durch eine ‚Rationalisierung‘ des Selektionsprozesses lässt sich aber noch keine Chancengerechtigkeit bei der Stellenvergabe herbeiführen, solange die häusliche Welt oder die marktförmige Welt weiterhin bemüht sind, ihre eigenen Zutrittskriterien bei der Auswahl durchzusetzen. Entsprechend gilt es, die Akzeptanz dieser Welten für ‚ausländische‘ Mitarbeiter zu erhöhen (für eine Diskussion entsprechender Innovationen vgl. Imdorf 2008).

Letztendlich ermöglicht jedoch die Berücksichtigung pluralistischer Koordinations- und Selektionsprinzipien eine Wertevielfalt bei der Personalselektion, welche für die Gesamtheit aller benachteiligten Gruppen möglicherweise die bestmögliche Integration garantiert bzw. die totale Exklusion einzelner Gruppen verhindert (Eymard-Duverney 2001: 284f.). So haben z.B. ‚Schulversager‘ oder als behindert geltende Menschen vor allem in der häuslichen Welt eines Betriebs gewährte Zutrittschancen, während es ‚Ausländern‘ dagegen eher gelingt, sich in der industriellen Welt kompensatorische Wege in die Betriebe zu erschließen (Imdorf 2009a: 79). Zur Verhinderung des totalen Ausschlusses einer Gruppe im Konkurrenzkampf unter Benachteiligten um Ausbildungsstellen ist es daher wichtig, dass die Pluralität der häuslichen und industriellen Gerechtigkeitsprinzipien bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen gewahrt bleibt.

Literatur

- Arrow, Kenneth J. (1972): Models of Job Discrimination. In: Pascal (1972): 83-102
- Baron, James N./Pfeffer, Jeffrey (1994): The social psychology of organizations and inequality. In: Social Psychology Quarterly 57. Heft 3. 190-209
- Becker, Gary S. (1993): Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. Third edition. New York/London: Columbia University Press
- Becker, Gary S. (1971): The economics of discrimination. Second edition. Chicago: University of Chicago Press

- Bessy, Christian/Eymard-Duvernay, François/de Larquier, Guillemette/Marchal, Emmanuelle (Hrsg.) (2001): *Des marchés du travail équitables? Approche comparative France/Royaume-Uni*. Bruxelles: Peter Lang
- Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK
- Boltanski, Luc/Thévenot, Laurent (1999): The sociology of critical capacity. In: *European Journal of Social Theory* 2. Heft 3. 359-377
- Boltanski, Luc/Thévenot, Laurent (2007): *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: Hamburger Edition
- Bommes, Michael/Krüger-Potratz, Marianne (Hrsg.) (2008): *Migrationsreport 2008. Fakten - Analysen - Perspektiven*. Frankfurt a.M.: Campus
- Brief, Arthur P., Butz, Rebecca M./Deitch, Elizabeth A. (2005): Organizations as reflections of their environments: The case of race composition. In: *Dipboye/Colella (2005)*: 119-148
- Dipboye, Robert L./Colella, Adrienne (Hrsg.) (2005): *Discrimination at work. The psychological and organizational bases*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates
- Eymard-Duvernay, François (1994): Coordination des échanges par l'entreprise et qualité des biens. In: *Orléan (1994)*: 307-334
- Eymard-Duvernay, François (2001): Principes de justice, chômage et exclusion: Approfondissements théoriques. In: *Bessy et. al. (2001)*: 271-297
- Eymard-Duvernay, François (2004): *Économie politique de l'entreprise*. Paris: Éditions La Découvert
- Eymard-Duvernay, François (2008): Justesse et justice dans les recrutements. In: *Formation Emploi* 101. 55-69
- Eymard-Duvernay, François/Marchal, Emmanuelle (1997): *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*. Paris: Éditions Métailié
- Feagin, Joe R./Eckberg, Douglas Lee (1980): Discrimination: Motivation, action, effects, and context. In: *Annual Review of Sociology* 6, 1-20
- Geiser, Thomas (2001): Diskriminierung am Arbeitsplatz: Die Rechtslage in der Schweiz. In: *TANGRAM* 11. September 2001. 13-21
- Granovetter, Mark (1995): *Getting a job. A study of contacts and careers*. Second edition. Chicago/London: The University of Chicago Press
- Hohn, Hans-Wily (1988): What is qualification? Lifestyle and personality as selection criteria. In: *Windolf/Wood (1988)*: 83-112
- Holzer, Harry J. (1987): Informal job search and black youth unemployment. In: *The American Economic Review* 77. Heft 3. 446-452

- Imdorf, Christian (2008): Migrantenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – auch ein Problem für Kommunen. In: Bommers/Krüger-Potratz (2008): 113-158
- Imdorf, Christian (2009a): Betriebliche Integration basiert nicht auf Chancengleichheit, sondern auf multiplen Gerechtigkeitsprinzipien. In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete 78. Heft 1. 78-79
- Imdorf, Christian (2009b): Die betriebliche Verwertung von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe. Empirische Pädagogik 23. Heft 4. Im Erscheinen
- Imdorf, Christian (2010a): Emotions in the hiring procedure: How 'gut feelings' rationalize personnel selection decisions. In: Wettergren/Sieben (2010): Im Erscheinen
- Imdorf, Christian (2010b): Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrant*innen bei der Lehrlingsselektion. In: Krüger et. al. (2010): Im Erscheinen
- Jencks, Christopher/Peterson, Paul E. (Hrsg.) (1991): The urban underclass. Washington: The Brookings Institution
- Jenkins, Richard (1986): Racism and recruitment. Managers, organisations and equal opportunity in the labour market. Cambridge: Cambridge University Press
- Jewson, Nick/Mason, David (1986): Modes of discrimination in the recruitment process: Formalisation, fairness and efficiency. In: Sociology 20. Heft 1. 43-63
- Kirschenman, Joleen/Neckerman, Kathryn M. (1991): 'We'd love to hire them, but...': The meaning of race for employers. In: Jencks/Peterson (1991): 203-232
- Krüger, Heinz-Hermann/Rabe-Kleberg, Ursula/Kramer, Rolf-Torsten/Budde, Jürgen (Hrsg.) (2010): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Laske, Stephan/Weiskopf, Richard (1996): Personalauswahl - Was wird denn da gespielt? Ein Plädoyer für einen Perspektivenwechsel. In: Zeitschrift für Personalforschung 10. Heft 4. 295-330
- Lewin, Kurt (1963): Feldtheorie in den Sozialwissenschaften. Ausgewählte theoretische Schriften. Bern: Hans Huber
- Orléan, André (Hrsg.) (1994): Analyse économique des conventions. Paris: PUF
- Pager, Devah (2007): The use of field experiments for studies of employment discrimination: Contributions, critiques, and directions for the future. In: The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science 609. January. 104-133
- Pager, Devah/Shepherd, Hana (2008): The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. In: Annual Review of Sociology

34. 181-209

- Pascal, Anthony H. (Hrsg.) (1972): *Racial discrimination in economic life*. Lexington: D.C. Heath
- Peterson, Trond/Saporta, Ishak (2004): The opportunity structure for discrimination. In: *American Journal of Sociology* 109. Heft 4. 852-901
- Phelps, Edmund S. (1972): The statistical theory of racism and sexism. In: *American Economic Review* 62. September. 659-661
- Pichler, J. Hanns/Pleitner, Hans Jobst/Schmidt, Karl-Heinz (2000): *Management in KMU. Die Führung von Klein- und Mittelunternehmen*. 3. Auflage. Bern: Haupt
- Quillian, Lincoln (2006): New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. In: *Annual Review of Sociology* 32. 299-328
- Reskin, Barbara F. (2003): Including mechanisms in our models of ascriptive inequality. In: *American Sociological Review* 68. February. 1-21
- Reskin, Barbara F. /McBrier, Debra B./Kmec, Julie A (1999): The determinants and consequences of workplace sex and race composition. In: *Annual Review of Sociology* 25. 335-361
- Roscigno, Vincent J. /Garcia, Lisette M./Bobbitt-Zeher, Donna (2007): Social closure and processes of race/sex employment discrimination. In: *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 609. January. 16-48
- Sayad, Abdelmalek (2006): *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*. 1. *L'illusion du provisoire*. Paris: Raisons d'agir Éditions
- Shih, Johanna (2002): '...Yeah, I could hire this one, but I know it's gonna be a problem': How race, nativity and gender affect employers' perceptions of the manageability of job seekers. In: *Ethnic and Racial Studies* 25. Heft 1. 99-119
- Simon, Herbert A. (1957): *Models of man. Mathematical essays on rational human behavior in social setting*. New York: John Wiley/Sons
- Stalder, Barbara/Meyer, Thomas/Hupka-Brunner, Sandra (2008): *Leistungsschwach - Bildungsarm? Ergebnisse der TREE-Studie zu den PISA-Kompetenzen als Prädiktoren für Bildungschancen in der Sekundarstufe II*. *Die Deutsche Schule* 100. Heft 4. 436-448
- Thévenot, Laurent (2001): Organized complexity: Conventions of coordination and the composition of economic arrangements. In: *European Journal of Social Theory* 4. Heft 4. 405-425
- Waldinger, Roger/Lichter, Michael I. (2003): *How the other half works. Immigration and the social organization of labor*. Berkeley: University of California Press

Wettergren, Åsa/Sieben, Barbara (Hrsg.) (2010): The feeling organization. New York and Houndmills: Palgrave Macmillan

Windolf, Paul/Wood, Stephen (Hrsg.) (1988): Recruitment and selection in the labour market. Aldershot: Avebury

Yinger, John (1998): Evidence on discrimination in consumer markets. In: Journal of Economic Perspectives 12. Heft 2. 23-40