

## **Wie 'ausländische' Jugendliche bei der Ausbildungsplatzvergabe diskriminiert werden**

Published as:

Imdorf, Christian (2011). Wie 'ausländische' Jugendliche bei der Ausbildungsplatzvergabe diskriminiert werden. In: Sozial Extra, 35 (11/12), S. 48-51

DOI 10.1007/s12054-011-0414-3

Original source of publication: <http://link.springer.com/article/10.1007/s12054-011-0414-3>  
The final publication is available at [www.springerlink.com](http://www.springerlink.com)

### **Unterüberschrift**

Die Rolle der Betriebe bei der Benachteiligung junger ‚Ausländer‘ im Zugang zu Ausbildung

### **Teaser**

Die betriebliche Ausgrenzung junger Menschen mit Migrationshintergrund wurde als Erklärungsansatz für deren Benachteiligung beim Zugang zu beruflicher Ausbildung lange Zeit vernachlässigt. Eine Studie aus der Schweiz zeigt auf, welche betrieblichen Selektionslogiken den Ausländerausschluss verursachen.

### **Stichwortkasten**

Stichworte: Ausbildungsplatzvergabe, Betriebe, Jugendliche mit Migrationshintergrund, organisationale Diskriminierung

Das wichtigste in Kürze:

Schulische und sprachliche Defizite erklären die Benachteiligung junger ‚Ausländer‘ bei der Ausbildungsplatzvergabe nur unzureichend. Wesentliche Gründe ihres Ausschlusses liegen in den sozialen und wirtschaftlichen Reproduktionslogiken der Betriebe.

Nutzen:

Was zu tun ist, damit junge ‚Ausländer‘ bei der Ausbildungsplatzvergabe weniger benachteiligt werden.

### **Biokasten**

Christian Imdorf

\*1971

Prof. Dr., Institut für Soziologie der Universität Basel

[christian.imdorf@unibas.ch](mailto:christian.imdorf@unibas.ch)

## **Junge ‚Ausländer‘ sind beim Zugang zu Ausbildung benachteiligt**

Sowohl der deutsche Bildungsbericht 2010<sup>1</sup> als auch der Berufsbildungsbericht 2011<sup>2</sup> belegen unmissverständlich: Jugendliche Ausländerinnen und Ausländer sehen sich bei der Einmündung in die Berufsausbildung, in der sie stark unterrepräsentiert sind, mit gravierenden Benachteiligungen konfrontiert. Ihre Ausbildungsbeteiligungsquote war im Jahr 2009 nur etwa halb so hoch wie die der deutschen jungen Menschen. Die Übergangsprozesse in Ausbildung erweisen sich für Jugendliche mit Migrationshintergrund schwieriger und langwieriger, und sie bleiben überdurchschnittlich häufig ohne Berufsabschluss.

Als schwierig erweist sich die Integration in den Ausbildungsmarkt insbesondere für Migrantengruppen, denen in besonderem Maß das Ausländer-Stigma anhaftet, also für Personen, die im öffentlichen Diskurs als ‚ausländisch‘ gelten.

In Deutschland sind es traditionell Personen türkischer Abstammung, in der deutschsprachigen Schweiz gegenwärtig primär Jugendliche aus Familien aus Nicht-EU-Staaten im Allgemeinen und aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens im Besonderen.

Die Benachteiligung der jungen ‚Ausländer‘ wird zum einen mit Verweis auf das staatsbürgerliche Gebot der Chancengleichheit kritisiert. Zudem wird auf die sozialstaatlichen Folgekosten einer verhinderten beruflichen Integration hingewiesen. Darüber hinaus wird befürchtet, dass den Betroffenen später die gesellschaftlich abverlangte Sozialintegration, die eine stabile Berufsarbeit voraussetzt, nicht gelingen könnte. Zunehmend wird die Benachteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Ausbildungsplatzvergabe auch mit Hinblick auf den demographischen und wirtschaftlichen Wandel problematisiert. So zeigt sich die deutsche Bundesregierung heute bestrebt, die Zugangsbarrieren in Ausbildung abzubauen, um den künftigen Fachkräftebedarf zu sichern. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind deshalb eine Zielgruppe des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010-2014.

### **Auf der Suche nach den Ursachen für die Benachteiligung**

Auf der Suche nach den Ursachen für die Übergangsprobleme werden die niedrigen Schulabschlüsse hervorgehoben: Ausländische Jugendliche verlassen mehr als doppelt so häufig die Schule ohne Abschluss und sie verfügen öfter über einen Hauptschulabschluss als deutsche Jugendliche. Damit sind erstere auf dem deutschen Ausbildungsstellenmarkt aufgrund ihrer schulischen Qualifikation im Nachteil.

Jugendliche mit Zuwanderungshintergrund haben aber auch noch bei vergleichbaren Schulabschlüssen deutlich schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz als deutsche Jugendliche. Somit lassen sich ihre schlechten Karten bei der Ausbildungsplatzsuche nicht einfach mit Schul- und Sprachdefiziten rechtfertigen. Dies zeigt auch ein Blick auf die Schweiz, wo die Lehrstellenknappheit der

---

<sup>1</sup> [http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb\\_2010.pdf](http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.bmbf.de/pub/bbb\\_2011.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bbb_2011.pdf)

vergangenen Dekade weniger ausgeprägt war als in Deutschland. Niedrige Schulabschlüsse waren im Nachbarland – zumindest für Schweizer Jugendliche – in den vergangenen Jahren kein Grund, keinen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Die niedrigere Ausbildungsbeteiligungsquote junger ‚Ausländer‘ lässt sich auch nicht mit ihrer mangelnden ‚Berufung‘ bzw. ‚Ausbildungsreife‘ erklären. Ihr Interesse, eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren, ist vergleichbar hoch wie das von Jugendlichen ohne Zuwanderungshintergrund. Damit stellt sich die Frage nach der Rolle der Ausbildungsbetriebe im Hinblick auf die tiefen Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Bei der Suche nach den Ursachen für die Benachteiligung dieser Jugendlichen wurde die betriebliche Perspektive lange Zeit vernachlässigt. Studien, die den Ausschluss von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu Ausbildung und Beruf aus Sicht der einstellenden Betriebe und Verwaltungen untersuchen, sind äußerst rar (Boos-Nünning & Granato 2008, S. 79). Dabei ist es im Grunde gut vorstellbar, dass die Ausbildungsbetriebe die Benachteiligung junger ‚Ausländer‘ mitverursachen.

Denn bei der Vergabe betrieblicher Ausbildungsplätze handelt es sich um einen Spezialfall der Stellenvergabe, der für ‚Diskriminierung‘ besonders anfällig ist: Während die innere Gestaltung eines Ausbildungsverhältnisses staatlich reguliert ist, gilt dies für die Auswahl der Auszubildenden selbst kaum. Ausbildungsbetriebe, auch kleinere, erhielten in der Vergangenheit meist eine ansehnliche Zahl von Bewerbungen pro Ausbildungsstelle, was ihnen eine große Wahlfreiheit eröffnet hat. Um eine Prognose der betrieblichen und beruflichen Eignung der Kandidaten zu stellen, stehen den Betrieben oft nur limitierte Ressourcen zur Verfügung. Es fehlt an spezifischen Fachkompetenzen der Personalauswahl sowie an Zeit, um die Lehrlingsauswahl zu bewältigen.

### **Den Ausländerausschluss erforschen**

Ein Schweizer Forschungsprojekt zu Lehrlingsselektionen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) hat die Benachteiligung von als ausländisch geltenden Menschen näher untersucht. KMU sind für den Ausbildungsmarkt von zentraler Bedeutung. Sie bieten in der Schweiz annähernd neun und in Deutschland immerhin sieben von zehn Ausbildungsplätzen an. Aus Sicht dieser Ausbildungsbetriebe wurde analysiert, aufgrund welcher betrieblichen Logiken die Besetzung beruflicher Ausbildungsplätze in der Deutschschweiz erfolgt, und inwiefern unter anderem das Bewerbermerkmal Nationalität bei der Auswahl eine betriebliche Relevanz erhält.

Der Ausschluss der Ausländer bei der Lehrstellenvergabe hat sich als Resultat einer verhängnisvollen Verkettung von Anforderungen erwiesen, welche die Ausbildungsbetriebe an die Betroffenen stellen (Imdorf 2009). Eine Vermengung betrieblicher Bedürfnisse, Erfahrungen und Ängste führt dazu, dass die Lehrmeister von ausländischen Jugendlichen eine Störung des betrieblichen Alltags erwarten.

So sprachen sich manche von ihnen für die Privilegierung von Inländern aus, da diese besser in das soziale Gefüge des eigenen Betriebs – z.B. in ein bestehendes Team – passen würden. Damit lassen sich gleichzeitig Konflikte zwischen Mitarbeitern unterschiedlicher Nationalität vermeiden. Betriebliche Störungen werden zudem von

fremdsprachlich homogenen Mitarbeitergruppen erwartet, die durch Absonderung den Zusammenhalt im betrieblichen Haus gefährden könnten. Einzelne Betriebe versuchen auch, über die Lehrlingsauswahl zu vermeiden, dass die neuen Lernenden unliebsame Kundschaft anziehen. Eine Zahnarztpraxis wollte sich beispielsweise nicht durch die Einstellung einer albanischen Lehrtochter für albanische Patienten attraktiv machen.

### **Ein Teufelskreis beginnt**

Solche betrieblichen Kalküle schließen ausländische Jugendliche tendenziell aus und führen sie in einen Teufelskreis: Sie müssen sich häufiger bewerben als Schweizer, was es ihnen zunehmend erschwert, die einzelnen Bewerbungen mit der geforderten Sorgfalt – die von den Betrieben wiederum als Interesse für den Beruf ausgelegt wird – auszugestalten. Sie werden vermehrt gezwungen, sich auf geographisch weiter entfernte Stellen zu bewerben, was den Bedürfnissen mancher Schweizer Betriebe zuwider läuft: Diese möchten am liebsten Auszubildende aus der näheren Umgebung, die morgens sicher pünktlich zur Arbeit erscheinen.

Die Betroffenen müssen sich zudem länger und immer später im Jahresverlauf bewerben. Das geht zum einen mit sinkenden Stellenangeboten einher. Zum anderen antizipieren Lehrmeister Extraprobleme gerade bei Jugendlichen, die schon lange auf Lehrstellensuche sind. Schließlich müssen sie sich auf ein breiteres Spektrum von Berufen bewerben. Das wiederum wird ihnen aus betrieblicher Sicht nicht selten als fehlendes Interesse für einen spezifischen Beruf oder gar als mangelnde Ausbildungsreife ausgelegt.

Die Aufdeckung solcher Auswahlkriterien, die für ausländische Jugendliche auf besonders verhängnisvolle Art miteinander verzahnt sind, hat es ermöglicht, die betrieblichen Logiken der Lehrstellenvergabe besser zu verstehen. In Abgrenzung zu den gerne behaupteten schulischen und sprachlichen Kompetenzmängeln ausländischer Schulabgänger lässt sich deren Ausschluss auch anders verstehen: Als verwehrt Zugang zu ganz unterschiedlichen betrieblichen ‚Welten‘, die in den Ausbildungsbetrieben eng miteinander verflochten sind (Imdorf 2009).

### **Die unterschiedlichen Welten eines Betriebs**

So ist ein Betrieb nicht bloß ein Ort, wo Handelsware produziert oder eine Dienstleistung angeboten wird – Produkte, deren Bereitstellung effiziente Produktionsabläufe erfordert, die ein Auszubildender besser nicht stören sollte. Neben dieser ‚industriellen‘ Welt, in der berufliche Kompetenzen und traditionelle Arbeitstugenden zählen, müssen sich die Jugendlichen noch in ganz anderen Welten bewähren, um eine Lehrstelle zu erhalten:

Im Direktkontakt mit der Kundschaft etwa erhalten sie einen betrieblichen Marktwert. Auszubildende können den Vertrieb eines Produktes oder einer Dienstleistung fördern oder hemmen. In dieser Welt zählen andere Kriterien: Sympathisches Aussehen, vorteilhafte Sprach- und Sprechweisen, gute Umgangsformen, und vieles mehr. Betriebe können von der Einstellung ‚ausländischer‘ Jugendlicher auch absehen, weil sie eine aus betrieblicher Sicht unliebsame Klientel anziehen könnten.

‘Kostspielig’ werden Auszubildende für den Betrieb in der Welt des Markts zudem, wenn sie das Ausbildungsverhältnis abbrechen, weil sich dann die betrieblichen Ausbildungsinvestitionen mittel- und längerfristig nicht lohnen. Von ‚ausländischen‘ Jugendlichen wird dabei immer wieder befürchtet, dass oft ungeprüfte schulische und sprachliche Defizite die erfolgreiche Absolvierung der Berufsschule sowie den Abschluss der Lehrabschlussprüfung in Frage stellen könnten.

Zentral, um die Diskriminierung von ‚Ausländern‘ bei der Ausbildungsplatzvergabe besser zu verstehen, ist aber zuallererst die ‚häusliche Welt‘ des Betriebs: Gemeint sind die zwischenmenschlichen Beziehungen und Verhaltenserwartungen der Mitarbeiter, die sich am Modell der traditionellen Familie orientieren: Vertrauen, Achtung und Respekt, innen und außen, nach Alter geordnete Autoritäten und Abhängigkeitsverhältnisse, traditionelle Geschlechterrollen. Oft spricht man einfach vom ‚Geist des Hauses‘ oder von der ‚sozialen Passung‘ der Bewerber.

Eine Lehrstelle zu besetzen bedeutet für den Betrieb, Störpotential, das durch Lernende in diese verschiedenen Welten hineingetragen werden könnte, möglichst früh wahrzunehmen und einzudämmen. Dabei kommen sehr unterschiedliche Diagnose-Instrumente zum Einsatz: In der ‚industriellen Welt‘ sind es die bekannten Methoden der Leistungsmessung. In der ‚häuslichen Welt‘ stellt hingegen der Bauch das zentrale Prüfinstrument dar. Die fehlende soziale Passung eines ‚Ausländers‘ wird nicht gemessen, sondern systematisch gefühlt.

### **Organisationale Diskriminierung**

Ein Denken in solchen ‚Welten‘ ermöglicht es, Ausbildungsbetriebe unter Berücksichtigung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Existenzbedingungen zu verstehen. So lässt sich auch nachvollziehen, weshalb es zur Diskriminierung der ‚Ausländer‘ bei der Stellenvergabe kommen kann. Gemeinhin wird von Diskriminierung gesprochen, wenn ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz nicht aufgrund der Leistungsfähigkeit einer Person, sondern eines damit nicht im Zusammenhang stehenden, als unzulässig geltenden Kriteriums wie Geschlecht, Herkunft oder Alter vergeben wird. Allerdings bleibt in der Regel unklar, was unter Leistungsfähigkeit konkret zu verstehen ist.

Traditionell bezieht sich der Leistungsdiskurs aber meist auf die Leistungsanforderungen der ‚industriellen Welt‘ eines Betriebs. Vor diesem Hintergrund ist Leistungsgerechtigkeit nicht mehr gegeben, sobald sich bei der Stellenvergabe die Verhaltenserwartungen anderweitiger Welten durchsetzen, also etwa die betrieblichen Kalküle von Sozialintegration, Kundenbindung oder risikoarmer Ausbildungsinvestition.

Die sich so ergebenden Nachteile für junge ‚Ausländer‘ lässt sich daher angemessen als organisationale Diskriminierung bezeichnen (vgl. ausführlich Imdorf 2010). Organisationale Diskriminierung liegt erstens vor, wenn die Personalauswahl – und dies ist meist der Normalfall – nicht ausschließlich auf den Beurteilungskriterien der industriellen Welt beruht, sondern wenn auch die ‚häusliche‘ und/oder die ‚marktförmige Welt‘ ihre Verhaltenserwartungen und Kalküle bei der Personalselektion durchsetzen. Organisationale Diskriminierung entsteht zweitens, wenn im Auswahlprozess die betrieblichen Ressourcen fehlen, um die Kompetenzen

eines Bewerbers in der industriellen Welt individuell zu prüfen und diese stattdessen aufgrund eines Gruppenmerkmals (etwa der Nationalität) zugeschrieben werden. Diese zweite Form der organisationalen Diskriminierung scheint bei der Ausbildungsplatzvergabe aber weniger relevant zu sein als die erste Form.

### **Was tun?**

Die praktischen Implikationen dieser Analyse sind nicht selbstverständlich: Es gilt, den Integrationshebel auch bei den Betrieben und ihren verschiedenen Welten anzusetzen, und nicht nur bei den von Ausschluss betroffenen Jugendlichen und ihren Familien. Bloße schulische und sprachliche Förderkurse beispielsweise erscheinen als unzureichend, um die betriebliche Integration junger Ausländer maßgeblich zu verbessern.

Gefordert sind vielmehr vielseitig denkbare Innovationen der betrieblichen Organisation und Kultur:

- Die Beförderung von qualifizierten Mitarbeitern mit Migrationserfahrung zu Ausbildungsverantwortlichen erhöht die betriebliche Sensibilität für das Potential von Migrantenjugendlichen in den verschiedenen betrieblichen ‚Welten‘.
- Die Schaffung von kurzen Betriebspraktika für junge ‚Ausländer‘ ermöglicht es den Betrieben, deren Qualität nicht nur in der industriellen Welt, sondern insbesondere auch in der häuslichen und der marktförmigen Welt zu entdecken.
- Die Kundschaft, Konsumentenorganisationen oder Berufs- und Branchenverbände können den Druck der Öffentlichkeit auf die Betriebe erhöhen und von letzteren mehr Diversität unter den Auszubildenden einfordern.
- Die Rekrutierung und Selektion kann durch Outsourcing, beispielsweise im Rahmen einer Verbundausbildung, an professionalisierte Stellen abgegeben werden.
- Die Betriebe können durch Sensibilisierungsarbeit davon überzeugt werden, dass sich soziales Engagement auch wirtschaftlich lohnt und darüber hinaus der Aufbesserung des betrieblichen Images dienen kann.

Solche Innovationen haben letztendlich einen Einfluss darauf, wie die Betriebe die heterogene Schar der jugendlichen Bewerber wahrnehmen. Sie vermögen die Ausbildungsverantwortlichen möglicherweise davon zu überzeugen, dass junge ‚Ausländer‘ die betrieblichen Abläufe und Welten nicht mehr und nicht weniger stören als deutsche Jugendliche.

### **Literatur**

Boos-Nünning, Ursula, Granato, Mona (2008). Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ausbildungschancen und Ausbildungsorientierung. Forschungsergebnisse und offene Fragen. In: Klaus J. Bade, Michael Bommes, Jochen Oltmer (Hrsg.), Nachholende Integrationspolitik – Problemfelder und Forschungsfragen (S. 57-89). Osnabrück: IMIS.

Imdorf, Christian (2009). Teufelskreis und Widersprüche - Integration und Ausschluss durch Lehrlingsselektion. In: Hans Ulrich Grunder (Hrsg.), *Dynamiken von Integration und Ausschluss in der Schweiz* (S. 134-137). Zürich: Seismo.

Imdorf, Christian (2010). Die Diskriminierung 'ausländischer' Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. In: Ulrike Hormel, Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse* (197-219). Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.