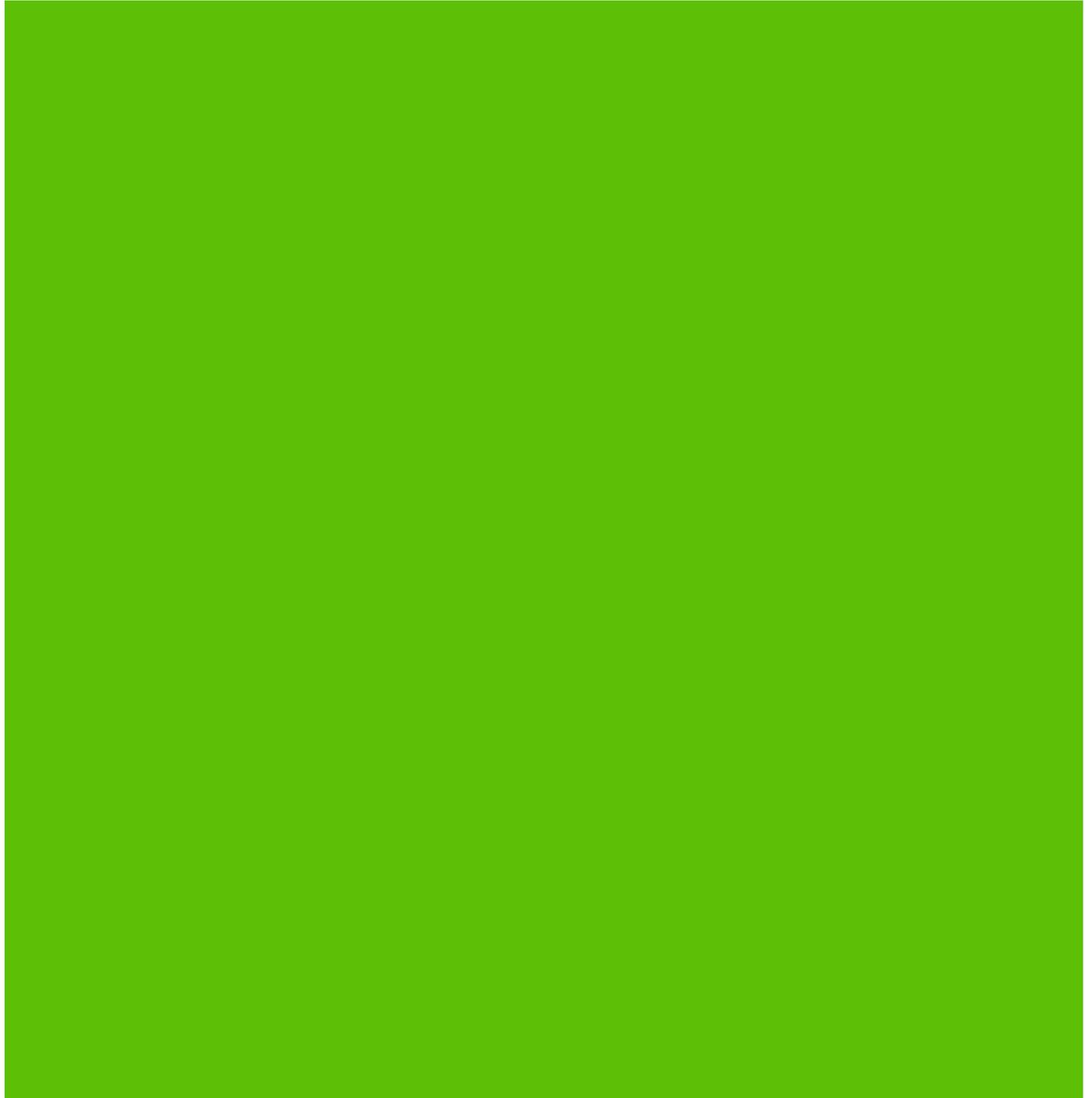




Diskriminierung am Ausbildungsmarkt

Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven



Die Studie wurde gefördert von der Robert Bosch Stiftung

Der Sachverständigenrat ist eine Initiative von:

Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Körber-Stiftung, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone Stiftung Deutschland



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1. Einleitung	6
2. Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft	7
2.1 Ausbildungsplätze: Angebot und Nachfrage decken sich nicht	7
2.2 Jugendliche mit Migrationshintergrund: keine hinreichende Erklärung für Einmündungsprobleme	9
3. Ethnische Diskriminierung am Arbeitsmarkt	10
3.1 Rechtliche und sozialwissenschaftliche Konzeptualisierungen: Ungleichbehandlung, Benachteiligung, Diskriminierung	10
3.2 Arbeitsmarktdiskriminierung: bisher nur punktuell erforscht	12
4. Empirische Studie zur Diskriminierung von Bewerbern auf dem deutschen Ausbildungsmarkt	15
4.1 Korrespondenztest: Sozialwissenschaftliches Experiment unter Realbedingungen	15
4.1.1 Die Bewerberprofile	16
4.1.2 Die Bewerbungsunterlagen	17
4.1.3 Der Bewerbungsprozess	18
4.1.4 Die Rückmeldungen	18
4.2 Rücklaufstatistik	19
4.3 Unterschiede im Rückmeldeverhalten: faktische Diskriminierung	19
4.3.1 Rückmeldungen nach Ausbildungsberuf	20
4.3.2 Rückmeldungen nach Unternehmensgröße	22
4.3.3 Qualität der Rückmeldung: Einladung oder Absage?	23
4.3.4 Häufigkeit der Rückmeldung	25
4.3.5 Form der Rückmeldung	25
4.3.6 Mittlere Dauer bis zu einer Rückmeldung	26
4.3.7 Analysen unter Berücksichtigung weiterer Faktoren	27
5. Erkenntnisse zu den Mechanismen von Diskriminierung	28
5.1 Ausbildungsinvestition und Risikoeinschätzung	30
5.2 Soziale Identität und Risikominimierung	30
5.3 Stereotype und Vorurteile	31
5.4 Konfliktminimierung und „organisationale Diskriminierung“	32
5.5 Zwischenfazit	33
6. Handlungsempfehlungen	34
6.1 Sensibilisierung: Betriebliche Diversitätskompetenzen stärken	34
6.2 Anonymisierung: Zeiteffiziente und kostengünstige Angebote schaffen	35
6.3 Professionalisierung: Optimierung der Such- und Auswahlprozesse	37
6.4 Aktivierung: Jugendliche besser beteiligen und Chancen erhöhen	39
6.5 Agenda Setting: Chancengleichheit auf dem Ausbildungsmarkt als Thema für Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft	40
Fazit und Ausblick	41
Literatur	43
Anhang	48
Abbildungsverzeichnis	52
Tabellenverzeichnis	52

Zusammenfassung

Betriebliche Bildung gilt als eine wichtige Säule, um die Fachkräftebasis in Deutschland zu sichern: Für rund ein Drittel aller Schulabgänger ist die duale Berufsausbildung die Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt. Unternehmer klagen jedoch häufig, es gebe nicht genug geeignete Bewerber. Gleichzeitig bleiben jedes Jahr mehrere zehntausend Schulabgänger ohne Ausbildungsplatz – darunter überproportional viele Jugendliche mit Migrationshintergrund. Dies liegt aber nicht nur daran, dass sie im Hinblick auf Noten und Schulabschlüsse im Durchschnitt schlechter abscheiden als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Vielmehr sind beim Zugang zur Ausbildung die Chancen von Anfang an ungleich verteilt: Schüler mit einem türkischen Namen haben auch bei ansonsten vollkommen gleichen Ausgangsvoraussetzungen deutlich schlechtere Aussichten, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als Schüler mit einem deutschen Namen. Sie werden also bereits in der ersten Bewerbungsphase diskriminiert. Dies zeigen die Ergebnisse eines bundesweiten quantitativen Korrespondenztests in Ausbildungsbetrieben, den der SVR-Forschungsbereich für die vorliegende Studie durchgeführt hat.

Für den Korrespondenztest wurden jeweils zwei Bewerbungen von überdurchschnittlich qualifizierten männlichen Schülern mit deutscher Staatsangehörigkeit an insgesamt 1.794 Unternehmen verschickt, die mindestens einen Ausbildungsplatz für die Berufe Kfz-Mechatroniker/in oder Bürokaufmann/-frau zu besetzen hatten. Die beiden Bewerber hatten die gleichen Eigenschaften und Qualifikationen; der einzige Unterschied war, dass einer von ihnen einen türkischen Namen hatte und der andere einen deutschen. Gemessen wurde das Rückmeldeverhalten der Unternehmen. Etwa 30 Prozent der Bewerbungen blieben unbeantwortet. Auf rund 70 Prozent aller Bewerbungen erfolgte eine Kontaktaufnahme durch die Unternehmen, d. h. die Bewerber wurden entweder zum Vorstellungsgespräch eingeladen oder sie erhielten

eine Absage oder eine andere Form der Rückmeldung. Die Rückmeldungen waren jedoch ungleich verteilt: Die Bewerber mit einem deutschen Namen erhielten insgesamt deutlich häufiger eine Antwort auf ihre Bewerbung als diejenigen mit einem türkischen Namen. Außerdem wurden Jugendliche mit einem türkischen Namen seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen als Bewerber mit einem deutschen Namen und erhielten auch häufiger eine direkte Absage.

In Zahlen drückt sich die Diskriminierung folgendermaßen aus: Um eine Einladung zum Vorstellungsgespräch zu erhalten, muss ein Kandidat mit einem deutschen Namen durchschnittlich fünf Bewerbungen schreiben, ein Mitbewerber mit einem türkischen Namen hingegen sieben. Im Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker ist die Benachteiligung stärker ausgeprägt: Hier muss ein Bewerber mit einem türkischen Namen etwa 1,5-mal so viele Bewerbungen schreiben wie sein Mitbewerber mit einem deutschen Namen, bis er zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Geht es um eine Ausbildung zum Bürokaufmann, muss er sich 1,3-mal so oft bewerben, um zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Einen wichtigen Einfluss hat dabei die Unternehmensgröße: Die Diskriminierungsrate ist bei kleinen Unternehmen mit weniger als sechs Mitarbeitern deutlich höher als bei mittleren und großen Unternehmen.

Die Gründe für die Benachteiligung von Bewerbern mit türkischem Namen sind vielfältig. Eine Analyse betrieblicher Auswahlprozesse, die sozialpsychologische Erkenntnisse berücksichtigt, legt nahe, dass Ungleichbehandlung häufig aus unbewussten Assoziationen, stereotypen Zuschreibungen oder der Bevorzugung der eigenen Bezugsgruppe resultiert. Ferner folgt sie aus Erwartungen und Risikoeinschätzungen, die zum Teil ebenfalls auf Vorbehalten basieren – z. B. kann ein Personalverantwortlicher befürchten, dass ein Auszubildender mit einem türkischen Namen von Kunden oder in der Belegschaft nicht akzeptiert wird. Entsprechend



zeigen Betriebsbefragungen wie auch Ergebnisse der Diskriminierungsforschung, dass bei der Vergabe von Stellen bzw. Ausbildungsplätzen neben klar leistungsbezogenen und formalen Anforderungen auch die soziokulturelle Herkunft ein relevantes Kriterium ist, also z. B. der kulturelle Hintergrund, die Muttersprache oder die Religionszugehörigkeit.

Die Auswirkungen dieser Diskriminierung sind gravierend: Wenn qualifizierte Kandidaten nur deshalb nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, weil ihr Name ausländisch klingt, geht dem angespannten Ausbildungsmarkt wertvolles Potenzial verloren. Mittelfristig gefährdet dies die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland; die wettbewerbsstarke Wirtschaft ist auf die Potenziale der jungen Generationen dringend angewiesen. Auf der individuellen Ebene der ausbildungsinteressierten Jugendlichen kann die Erfahrung wiederholter Ablehnung zu Resignation und Rückzugstendenzen führen. Das wäre für den Zusammenhalt in der Einwanderungsgesellschaft problematisch – denn Chancengleichheit ist ein Grundbaustein für das Gelingen von Integration, insbesondere in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt.

Um künftig Diskriminierungen zu vermeiden und dem Ziel einer Chancengleichheit auf dem Ausbildungsmarkt näher zu kommen, stellt der SVR-Forschungsbereich eine Reihe von Handlungsempfehlungen in verschiedenen Bereichen vor. Sie orientieren sich an zentralen Erkenntnissen der Berufsbildungs-, der Vorurteils- und der Diskriminierungsforschung. Daneben stützen sie sich auf Befunde aus zwei Fokusgruppen mit Personalverantwortlichen deutscher Ausbildungsunternehmen, die für diese Studie durchgeführt wurden, und berücksichtigen bewährte Ansätze aus der Praxis. Die Empfehlungen richten sich vorrangig an Unternehmen und die berufsständischen Kammern, aber auch an Schulen, Zivilgesellschaft und die Politik. Die zuständigen Akteure sollten sich künftig wesentlich stärker in diesen fünf Bereichen engagieren:

(1) Sensibilisierung: Vorurteilen begegnen und betriebliche Diversitätskompetenz stärken, z. B. indem das Modul „Interkulturelle Kompetenz“ in der Fachqualifikation für Ausbilder gestärkt wird und mehr Betriebsangehörige mit eigener Migrationserfahrung in die Auswahl und Betreuung von Auszubildenden eingebunden werden.

(2) Anonymisierung: Zeiteffiziente und kostengünstige Angebote schaffen, z. B. durch die Entwicklung einer Software, mit der auch mittlere und kleine Unternehmen unkompliziert Bewerbungen in anonymisierter Form entgegennehmen können.

(3) Professionalisierung: Optimierung der Such- und Auswahlprozesse, z. B. sollten Unternehmen praktische Anleitungen an die Hand gegeben werden, mit denen sie geeignete Kandidaten für ihre Ausbildungsplätze finden und diskriminierende Selektionsmechanismen vermeiden können. Vor allem kleine Unternehmen können ihre Ausschreibungs- und Suchkanäle erweitern, um insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund besser zu erreichen.

(4) Aktivierung: Jugendliche besser beteiligen und Chancen erhöhen, z. B. indem Schulen und Unternehmen stärker kooperieren, um mehr Praxistage und Kurzpraktika anzubieten. Damit können sich Jugendliche von Anfang an besser mit Unternehmen vor Ort vernetzen.

(5) Agenda Setting: Chancengleichheit auf dem Ausbildungsmarkt als Thema für Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, z. B. indem die Partner der zukünftigen „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ neue Akzente setzen und neben einer Ausbildungsgarantie wirksame Maßnahmen entwickeln, um Diskriminierung beim Ausbildungszugang zu bekämpfen. Bund und Länder sollten neben einer Stärkung der für Gleichstellung und Antidiskriminierung zuständigen Institutionen das Thema auch integrationspolitisch nachhaltig verankern.

1. Einleitung¹

Rund 30 Prozent aller Schulabgänger² beginnen eine duale Ausbildung, das heißt, sie lernen im Betrieb und besuchen parallel dazu eine Berufsschule (BIBB 2013). Die Berufsausbildung ist häufig die unmittelbare Vorstufe zum späteren Eintritt in eine reguläre Beschäftigung – und für junge Menschen eines der zentralen Instrumente gesellschaftlicher Integration (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2012: 199; BMBF 2013a: 38).

In den letzten Jahren hat sich ein Verständnis von Integration als „chancengleiche Teilhabe an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens“ (SVR 2010: 21) herausgebildet. Integration in diesem Sinne beruht darauf, dass grundsätzlich alle Menschen für den Zugang zu Erziehung, Bildung, Beschäftigung oder den verschiedenen staatlichen Schutz- und Fürsorgesystemen die gleichen Ausgangsbedingungen vorfinden. Ethnische Diskriminierung zu vermeiden ist nach dieser Konzeption eine zentrale Voraussetzung für das Gelingen von Integration. Dies gilt besonders für den Zugang zum Bildungssystem und zum Arbeitsmarkt. Denn Bildung und Erwerbstätigkeit schaffen individuelle Grundlagen für die Partizipation in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Die Bedeutung eines Ausbildungsplatzes geht dabei deutlich über dessen Funktion für spätere Erwerbsintegration hinaus: Insbesondere für sog. Risikogruppen – zu denen Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht zuletzt wegen ihrer durchschnittlich schlechteren Schulabschlüsse gehören – verspricht der Eintritt in eine berufliche Ausbildung auch die Bildung von kulturellem Kapital und Netzwerkressourcen, die für gesellschaftliche Integration zentral sind (Bommes et al. 2006: 54).

Doch der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung hat sich für Jugendliche mit Migrationshintergrund in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend als Barriere erwiesen (SVR 2010: 158). Die Befunde der Berufsbildungsforschung zeigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund gegenüber Jugendlichen ohne Migrationshintergrund deutlich schlechtere Chancen haben, einen Ausbildungsplatz im dualen System zu bekommen – und zwar selbst dann, wenn Faktoren wie Schulnoten, Abschlüsse, Elternhaus oder das Bewerbungsverhalten berücksichtigt werden (Beicht 2011; Beicht/Granato 2010). Indizien für eine solche Be-

nachteiligung ergeben sich aus Studien, die einerseits Diskriminierungserfahrungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund, andererseits die ‚Diskriminierungsbereitschaft‘ von Ausbildungsbetrieben direkt abfragen (Imdorf 2011; Boos-Nünning/Granato 2008; Scherr/Gründer 2011). Bislang ist jedoch nicht belegt, dass die schlechteren Einmündungschancen von Schulabgängern mit Migrationshintergrund tatsächlich auch auf diskriminierendes Einstellungsverhalten der Ausbildungsbetriebe zurückzuführen sind. Gesicherte Erkenntnisse über Ausmaß und Bedeutung, aber auch über die Ursachen von Diskriminierung beim Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung sind also von zentraler Bedeutung, um geeignete Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung zu entwickeln.

Ziel und Aufbau der Studie

Die vorliegende Studie des SVR-Forschungsbereichs soll belastbare empirische Erkenntnisse dazu hervorbringen, in welcher Form und in welchem Ausmaß Jugendliche mit Migrationshintergrund in Deutschland beim Zugang zum Ausbildungsmarkt diskriminiert werden. Dazu werden zunächst die Situation auf dem Ausbildungsmarkt allgemein und vor allem im Hinblick auf diese Gruppe skizziert (s. Kap. 2) und die bisherigen Befunde der Diskriminierungsforschung im Bereich des Arbeitsmarktes aufbereitet (s. Kap. 3). Forschungsergebnisse zur Arbeitsmarktdiskriminierung legen nahe, dass besonders an der ‚ersten Schwelle‘ eines Bewerbungsprozesses, also bei der Auswahl geeigneter Kandidaten aus allen Bewerbern für ein Vorstellungsgespräch, das Risiko von Benachteiligungen am höchsten ist; im weiteren Bewerbungsverfahren nimmt die Diskriminierungswahrscheinlichkeit ab. Im Hauptteil der Studie wird darum empirisch untersucht, ob und in welcher Weise Jugendliche mit Migrationshintergrund bereits in der Phase der schriftlichen Bewerbung um einen Ausbildungsplatz benachteiligt werden – also noch bevor sie Gelegenheit haben, sich in einem persönlichen Gespräch vorzustellen (s. Kap. 4). Angewendet wurde eine experimentelle sozialwissenschaftliche Methode, der Korrespondenztest: An 1.794 Ausbildungsbetriebe wurden jeweils Bewerbungsschreiben von zwei männlichen Ausbildungsplatzbewerbern geschickt. Die Bewerber waren gleich gut geeignet und qualifiziert; einer von ihnen hatte einen deutschen, der andere einen türkischen Namen.

1 Diese Studie wurde begleitet durch Prof. Dr. Thomas K. Bauer, Prof. Dr. Heinz Faßmann und Prof. Dr. Hacı Halil Uslucan, Mitglieder des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Verantwortlich für diese Veröffentlichung ist der SVR-Forschungsbereich. Die Argumente und Schlussfolgerungen spiegeln nicht notwendigerweise die Meinung des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration. Die Autoren der Studie danken Farina Ahäuser, Kory Asam, Gerburg Benneker, Claudia Burkard, Dr. Mona Granato, Julia Klausmann, Özgür Nalçacıoğlu, Alexandra Neumann, Mecbure Pesenoglu, Hannah Pützer, Juliane Schremer, Mazin Sulaiman und Julia Tran für ihre Unterstützung im Rahmen des Projekts.

2 Wann immer die männliche Form verwendet wird, schließt dies stets beide Geschlechter ein.

Anhand der Rückmeldungen wurde gemessen, ob es eine Ungleichbehandlung zwischen dem Bewerber mit einem deutschen Namen und dem Bewerber mit einem türkischen Namen gibt.

Ein weiteres Ziel der Studie besteht in der Erklärung der Ursachen von Diskriminierung auf dem Ausbildungsmarkt. Dazu wurden zwei Fokusgruppen mit Personalverantwortlichen aus deutschen Ausbildungsunternehmen durchgeführt. Anhand der Erkenntnisse aus diesen Fokusgruppen werden betriebliche Auswahlprozesse systematisch untersucht, dazu werden auch Befunde aus der Sozialpsychologie und der Diskriminierungsforschung herangezogen (s. Kap. 5). Die Ergebnisse dieser Analyse bilden die Grundlage, um effektive Interventionsmaßnahmen auf betrieblicher, politischer und individueller Ebene zu entwickeln. Entsprechende Handlungsempfehlungen werden abschließend vorgestellt (s. Kap. 6).

2. Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft

Die duale Berufsausbildung gilt als ein Erfolgsfaktor des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Das deutsche Ausbildungssystem hat sich inzwischen sogar zu einem Exportmodell entwickelt, das die negativen Folgen der europäischen Finanz- und Staatsschuldenkrise für die Arbeitsmärkte abfedern soll.³ Zudem haben Politik und Wirtschaft in Deutschland die berufliche Bildung als ein wichtiges Instrument identifiziert, um in Zeiten des demografischen Wandels den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken: Der Ausbildungsmarkt bildet ein zentrales Handlungsfeld im Konzept zur Fachkräftesicherung, mit dem die Bundesregierung in Kooperation mit den Ländern und der Bundesagentur für Arbeit bis zum Jahr 2025 bis zu 300.000 zusätzliche Fachkräfte gewinnen möchte (BMAS 2011: 26f.). Wirtschaft und Arbeitgeber haben mit der Politik einen „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ geschlossen; darin haben sie sich neben einem Ausbau der dualen Berufsausbildung auch auf Maßnahmen geeinigt, die den Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Ausbildung deutlich erhöhen sollen (Ausbildungspakt 2010). Derzeit wird der Ausbildungspakt zur „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterentwickelt. Damit soll vor allem eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche in Deutschland umgesetzt werden. CDU, CSU und SPD

haben in ihrem Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode angekündigt, die duale Ausbildung zu stärken und zu modernisieren, um qualifizierte Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. „Die arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen sollen verstärkt auf junge Menschen ausgerichtet sein, die wir so früh wie möglich auf einen erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben vorbereiten wollen. Wir werden die nachhaltige Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt fördern“ (CDU/CSU/SPD 2013: 28).

Die Lage am Ausbildungsmarkt ist jedoch weiterhin angespannt. Durch die demografische Entwicklung steigen zwar für junge Menschen insgesamt die Chancen auf eine Lehrstelle, es gibt jedoch auf dem Ausbildungsmarkt nach wie vor gravierende Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage (BIBB 2013: 13–29). Darüber hinaus wird das Potenzial der Jugendlichen mit Migrationshintergrund weiterhin nicht hinreichend erschlossen. Trotz aller Bemühungen münden sie seltener in eine duale Ausbildung ein als Jugendliche ohne Migrationshintergrund und bleiben häufiger ohne Ausbildung in einem anerkannten Beruf (SVR 2012a: 85; Beicht 2011).

2.1 Ausbildungsplätze: Angebot und Nachfrage decken sich nicht

Die Diskrepanz zwischen einem schrumpfenden Ausbildungsplatzangebot und einer steigenden Nachfrage nach Lehrstellen hat sich in den letzten Jahren deutlich entschärft. Insgesamt bleiben weniger Schulabgänger ohne Lehrstelle. Es kommen auch zunehmend weniger Jugendliche in Auffangmaßnahmen des berufsvorbereitenden Übergangssystems: Waren es im Jahr 2006 noch 412.083 junge Menschen, betrug ihre Zahl nach der integrierten Ausbildungsberichterstattung im Jahr 2012 nur noch 266.732 (BMBF 2013a: 40f.). Die sog. Einmündungsquote – also der Anteil aller registrierten ausbildungsinteressierten Personen, die bis zum Bilanzierungsstichtag 30. September tatsächlich eine duale Berufsausbildung beginnen können – hat sich nach dem Tiefststand Mitte der 2000er Jahre ebenfalls deutlich verbessert (BIBB 2013: 25).

Kennzahlen des Ausbildungsmarkts

Laut Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB) haben im Jahr 2012 über 627.300

3 Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) hat die Bundesregierung eine „Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation“ eingerichtet: Diese soll mit europäischen Partnerstaaten wie Griechenland, Italien, Portugal und Spanien Pilotprojekte für praxisnahe Ausbildungselemente koordinieren, die anschließend in eine flächendeckende Änderung der dortigen Ausbildungssysteme münden könnten (BMBF 2013b).

Personen zum 30. September einen Ausbildungsplatz gesucht. Bis zu diesem Stichtag wurden 551.271 Ausbildungsverträge unterzeichnet; das verfügbare Angebot lag bei 584.547 Ausbildungsplätzen. 76.029 registrierte Ausbildungsplatznachfrager blieben bei ihrer Suche nach einer Lehrstelle erfolglos, gleichzeitig blieben bundesweit 33.276 betriebliche Ausbildungsplätze unbesetzt. Das zeigt, dass Angebot und Nachfrage nicht hinreichend zueinander passen – denn rein rechnerisch hätte jeder unbesetzte Ausbildungsplatz mehr als zweimal besetzt werden können. Branchenunabhängig standen bundesweit 100 Bewerbern auf einen Ausbildungsplatz 93,2 Ausbildungsplatzangebote gegenüber.

Gleichzeitig gab es in Deutschland im Jahr 2012 deutlich mehr Personen, die sich für eine betriebliche Ausbildung interessierten,⁴ als Personen, die am 30. September des Jahres entweder einen Vertrag unterschrieben hatten oder bei der Bundesagentur für Arbeit noch als suchend gemeldet waren: Insgesamt 824.628 ausbildungsinteressierte Personen waren institutionell erfasst, die Quote der Einmündung in eine duale Berufsausbildung lag bei rund 67 Prozent. Der größte Teil der Neuabschlüsse entfiel auf die Bereiche Industrie und Handel (60,3 %); im Handwerk wurde mit 26,8 Prozent gut ein Viertel aller Ausbildungsverträge abgeschlossen (BIBB 2013: 12–32). Nach wie vor haben viele ausbildungsinteressierte Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden, und entscheiden sich ersatzweise für eine Alternative (z. B. weiterer Schulbesuch, Studium, Erwerbstätigkeit oder berufsvorbereitende Maßnahme) (BIBB 2013: 25–26).

Betrieblicher Bedarf an Auszubildenden

Auch auf der Angebotsseite bildet die BA/BIBB-Statistik nicht das gesamte Spektrum des Ausbildungsmarktes in Deutschland ab, da nicht alle Betriebe ihre offenen Ausbildungsstellen bei der Bundesagentur melden: Nach dem BIBB-Qualifizierungspanel, einer jährlichen repräsentativen Befragung von Betrieben in Deutsch-

land, konnte 2011/12 bundesweit mehr als jeder dritte ausbildende Betrieb (37,4 %) seine Stellen teilweise nicht oder gar nicht besetzen (BIBB 2013: 234f.). In den alten Bundesländern lag die Quote bei 30,9 Prozent. Besonders kritisch ist die Situation in den neuen Bundesländern: Hier lag der Anteil der Betriebe mit Rekrutierungsproblemen bezogen auf das Ausbildungsjahr 2010/2011 bei 48,1 Prozent und stieg zum Ausbildungsjahr 2011/12 sogar auf 64,8 Prozent – beinahe zwei Drittel aller ostdeutschen Betriebe konnten also ihre Lehrstellen nicht oder nicht vollständig besetzen. Die größten Probleme, Auszubildende zu finden, hatten bundesweit Unternehmen des Handwerks (43,5 %) und Kleinbetriebe mit unter 20 Beschäftigten (42,4 %).

Die Ursachen für die mangelnde Passgenauigkeit zwischen Angebot und Nachfrage sind vielfältig. Laut einer nicht repräsentativen Online-Befragung von mehr als 15.000 Industrie- und Handelsunternehmen beklagten 44 Prozent der Betriebe „Rahmenbedingungen, die eine Ausbildung erschweren oder verhindern“ (DIHK 2013: 26). Als größte Hemmnisse bei der Besetzung eines Ausbildungsplatzes nannte ein Großteil „mangelnde Ausbildungsreife“ (75 %) und fehlende Berufsorientierung der Bewerber (53 %) (DIHK 2013: 26). Umgekehrt sind jedoch auch die hohen, z. T. überhöhten Anforderungen der Betriebe,⁵ mangelnde Professionalität bei der Nachwuchssicherung, die niedrige Vergütung in bestimmten Ausbildungsberufen und die Ausbildungsqualität wichtige Gründe dafür, dass jedes Jahr mehrere zehntausend Lehrstellen unbesetzt bleiben (BIBB 2010: 230–235; Anbuhl/Gießler 2013). Ausbildungsmarktanalysen zeigen zudem, dass die Beliebtheit der verschiedenen Ausbildungsberufe stark variiert. Daraus ergeben sich unterschiedliche Angebots- und Nachfragestrukturen, und wenn die Ausbildungsbewerber gleichzeitig regional wenig mobil sind, kann dies zu deutlichen Stellenüberhängen führen (BIBB 2012: 24f.; BMBF 2013a: 8). Letzteres erklärt, warum in den neuen Bundesländern so viele Betriebe Rekrutierungsprobleme haben.

4 „Als ausbildungsinteressierte gelten alle Jugendlichen, die entweder zu den erfolgreichen Ausbildungsplatznachfragern oder aber zumindest zu den registrierten Ausbildungsstellenbewerbern zählten. Es handelt sich somit um all jene Jugendlichen, die im Laufe eines Berichtsjahres den Wunsch nach einer Ausbildung geäußert hatten und institutionell erfasst wurden, sei es über die Eintragung ihrer Ausbildungsverhältnisse bei den zuständigen Stellen oder – sofern sie erfolglos blieben – im Rahmen ihrer Registrierung bei den Agenturen für Arbeit, den Arbeitsgemeinschaften (ARGE) oder den zugelassenen kommunalen Trägern (zkt). Die Zahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen wird rechnerisch ermittelt, indem zur Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge jene registrierten Ausbildungsstellenbewerber hinzugerechnet werden, die nach der Verbleibstatistik der Arbeitsverwaltung nicht in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten.“ (BIBB 2013: 11)

5 Eine Befragung von 1.068 ausbildenden Betrieben ergab, dass Betriebe, die bei der Besetzung von Ausbildungsstellen Probleme hatten, „im Leistungsbereich (Testergebnisse, Schulleistungen, Fremdsprachenkenntnisse) höhere Anforderungen [stellten] als Betriebe ohne Besetzungsprobleme. Letztere legen vergleichsweise höheren Wert auf die soziale Kompetenz (Eindruck, Vereinsengagement).“ (Ebbinghaus/Loter 2010: 17)

2.2 Jugendliche mit Migrationshintergrund: keine hinreichende Erklärung für Einmündungsprobleme

Gerade bei Erwerbsarbeit als einem zentralen Integrationsbereich sollten Menschen mit Migrationshintergrund gleiche Chancen auf Teilhabe haben; dieses Ziel ist in Deutschland aber bislang nicht erreicht (SVR 2012a: 85). Das zeigt sich nicht nur daran, dass sie stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sondern auch an den Befunden der Berufsbildungsforschung: Schon beim Übergang von der Schule in die berufliche Bildung, der ersten Stufe zum Eintritt in den Arbeitsmarkt, wird die Basis dafür gelegt, dass Personen mit Migrationshintergrund später eine geringere Beschäftigungsquote aufweisen. Eine Sonderauswertung der BA/BIBB-Bewerberbefragung aus dem Jahr 2010 kommt zu dem Schluss, dass „auch bei gleichen schulischen Voraussetzungen [...] die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund signifikant niedriger [sind] als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund“ (BMBF 2012: 37).

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in verschiedenen Studien die beruflichen Orientierungen und den Verbleib von Schulabgängern mit und ohne Migrationshintergrund wissenschaftlich untersucht (BIBB 2013: 74–87, 201–207). Im Rahmen der BIBB-Schulabgängerbefragung 2012 gab jeweils knapp die Hälfte der Jugendlichen mit (48 %) und ohne Migrationshintergrund (46 %) an, sie hätten im Frühjahr 2012 eine duale Berufsausbildung angestrebt. Von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund konnte jedoch nur etwa jeder zweite (48 %) diesen Wunsch realisieren und hatte im Herbst 2012 einen entsprechenden Ausbildungsvertrag. Bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund lag die Einmündungsquote deutlich höher: Hier konnten zwei von drei Jugendlichen (63 %) eine Ausbildung im dualen System beginnen (BIBB 2013: 78–83). Zwar nähern sich die Werte seit mehreren Jahren an, doch die Lücke von 15 Prozentpunkten verdeutlicht, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nach wie vor signifikant schlechtere Möglichkeiten haben, eine duale Berufsausbildung zu beginnen.⁶ Gleichzeitig sind sie in Maßnahmen und Bildungsgängen des Übergangssystems überrepräsentiert: Von den Schulabgängern mit Migrationshinter-

grund landen über 38 Prozent in solchen teilqualifizierenden Bildungsformen, meist ungewollt; bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund liegt der entsprechende Anteil dagegen bei knapp 31 Prozent. Bei einem mittleren Schulabschluss ist der Unterschied noch deutlicher: Während der Anteil der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund hier bei 20 Prozent liegt, beträgt er bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund fast 36 Prozent (Beicht/Granato 2011: 30).

Als Ursache für die deutlich geringeren Chancen auf einen Ausbildungsplatz gilt vor allem, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund durchschnittlich schlechtere Schulabschlüsse und Schulnoten haben als Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund. Dieser Faktor kann den Unterschied jedoch nicht hinreichend erklären, wie vertiefende Analysen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 zeigen: Die Wahrscheinlichkeit der Einmündung ist selbst dann geringer, wenn die genannten Einflussgrößen statistisch kontrolliert, d. h. konstant gehalten werden (Beicht 2011). Differenziert man nach Herkunftsgruppen, sind vor allem Jugendliche türkischer und arabischer Herkunft benachteiligt (Abb. 1). Ähnliche Rückschlüsse lässt die Analyse eines Längsschnitt-Datensatzes des Deutschen Jugendinstituts zu. Daraus geht hervor, dass italienisch-, türkisch- und russischstämmige Schulabgänger deutlich schlechtere Chancen auf eine Ausbildung haben, auch wenn ihr Sozialkapital und sonstige Kontextbedingungen berücksichtigt werden (Skrobanek 2007).⁷

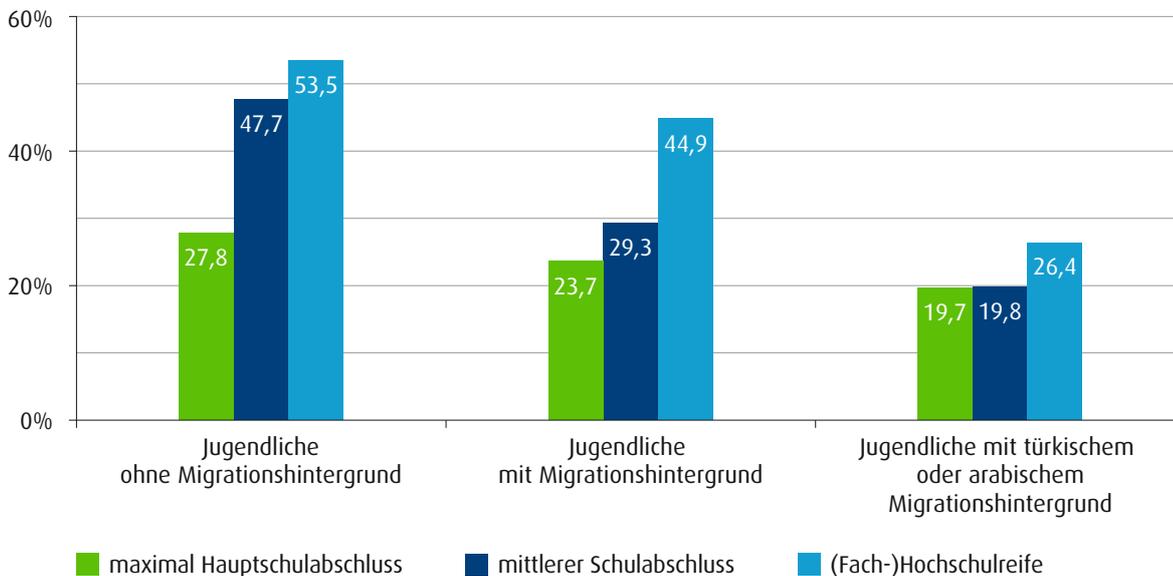
Die schlechteren Einmündungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – auch bei gleichen Voraussetzungen – bleiben also erklärungsbedürftig. Die Ursachen werden „vor allem in den Selektionsprozessen der Betriebe bei der Vergabe ihrer Ausbildungsplätze“ vermutet (Beicht 2011: 17); diesen Schluss legen auch die Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie nahe (Beicht/Granato 2010). Indizien für Diskriminierung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Deutschland liefern neben den Ergebnissen der Berufsbildungsforschung auch Befragungen zu Benachteiligungserfahrungen und Untersuchungen zur Diskriminierungsbereitschaft von Betrieben (s. Kap. 3.2).

Die Risiken wahrgenommener oder tatsächlicher Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund für das Zusammenleben in einer Einwanderungsgesellschaft sind bekannt: Ungleichbehandlung

6 Der gleiche Trend ergibt sich aus der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012, bei der eine repräsentative Stichprobe der Jugendlichen, die im Berichtsjahr 2011/2012 bei der Bundesagentur als Ausbildungsstellenbewerber gemeldet waren, nach ihrem Verbleib gefragt wurde: Von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund war weniger als die Hälfte (46 %) in eine vollqualifizierende Berufsausbildung eingemündet, bei den Bewerbern ohne Migrationshintergrund waren es 61 Prozent (BIBB 2013: 93).

7 Auch für den Übergang in den regulären Arbeitsmarkt konnte eine Analyse von Mikrozensus-Daten zeigen, dass türkische Ausbildungsabsolventen gegenüber deutschen schlechtere Chancen haben; das wird unter anderem auf „ethnien-spezifische Leistungsannahmen seitens der Beschäftigten“ zurückgeführt (Seibert/Solga 2005: 379).

Abb. 1 Einmündung in die betriebliche Ausbildung nach Schulabschluss



Anmerkung: An der Studie nahmen insgesamt 4.566 Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund teil (ungewichtete Fallzahl).
 Quelle: Beicht 2011: 10; eigene Darstellung

kann zu Resignation und Rückzug führen und damit gesellschaftlich desintegrative Folgen haben. Diese können besonders gravierend ausfallen, wenn sich bei Menschen mit Bildungsambitionen bereits in jungen Jahren der Eindruck einer Benachteiligung festsetzt (Info-Box 1); Diskriminierung wird damit zu einem Störfaktor im Integrationsprozess (Schneider/Yemane 2014).

3. Ethnische Diskriminierung am Arbeitsmarkt

3.1 Rechtliche und sozialwissenschaftliche Konzeptualisierungen: Ungleichbehandlung, Benachteiligung, Diskriminierung

Diskriminierung wird verstanden als eine Ungleichbehandlung, Ausgrenzung oder Benachteiligung von Einzelnen oder Gruppen. In ihrer unmittelbaren Form äußert sie sich darin, dass ein Individuum „eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation“ (§ 3 Abs. 1 AGG). Mittelbare oder indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen, es sei denn, die

betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt“ (§ 3 Abs. 2 AGG). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zielt darauf ab, Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (Info-Box 2). Ethnische Diskriminierung umfasst jede Form direkter oder indirekter Benachteiligung, die eine Person aufgrund ihres tatsächlichen oder des ihr zugeschriebenen ethnischen Hintergrunds erfährt.

Formen der Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Eine grundlegende Unterscheidung der Ursachen von Diskriminierung am Arbeitsmarkt geht auf den US-amerikanischen Ökonomen Gary Becker zurück: Er geht davon aus, dass Diskriminierung unter marktwirtschaftlichen Bedingungen nicht auftreten dürfte, und führt damit diskriminierendes Handeln von Arbeitgebern auf deren individuelle Präferenzen (*taste for discrimination*) zurück: Ressentiments gegenüber einer Person oder (Herkunfts-)Gruppe werden handlungsleitend für eine Ungleichbehandlung. Folgt ein Arbeitgeber seiner Diskriminierungsneigung – die auf Vorurteilen oder Rassismus basiert –, nimmt er die zusätzlichen Kosten in Kauf, die damit für ihn unter Umständen verbunden sind (Becker 1971: 14). Diese Form der Diskriminierung geht also zurück auf eine persön-



Info-Box 1 Auswirkungen von Diskriminierung für gesellschaftliche Integration

Wenn Integrationsprozesse nachhaltig gestört werden, beeinträchtigt dies das Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft. So können Benachteiligungserfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem oder auf der Suche nach einem Arbeitsplatz soziale Ungleichheit zusätzlich verstärken (Brüggemann/Riehle 2012; Uslucan/Yalcin 2012). Am deutschen Arbeitsmarkt manifestiert sich in deutlich niedrigeren Erwerbstätigenquoten und höheren Arbeitslosenquoten von Personen mit Migrationshintergrund eine strukturelle Ungleichstellung, die materielle und gesellschaftliche Risiken birgt: Erwerbslosigkeit erhöht das Armutsrisiko, die Abhängigkeit von Transferleistungen und soziale Ausgrenzung. Solche sozialen Risikofaktoren und Stressoren wiederum können die Kriminalitäts- und Gewaltbereitschaft erhöhen (Uslucan 2012: 106). So wurde nachgewiesen, dass Diskriminierungserfahrungen und der Verlust von Anerkennung bei männlichen Jugendlichen türkischer Herkunft mit höheren Gewalttaten zusammenhängen (Babka von Gostomski 2003). Ständige Konfrontation mit Vorurteilen und Stereotypen, z. B. durch eine negative Mediendarstellung, kann zudem die psychische und physische Gesundheit und das Selbstwertgefühl beeinträchtigen. Sozialpsychologische Studien zeigen, dass die Angst, stereotype Erwartungen zu erfüllen, die intellektuelle Leistungsfähigkeit unmittelbar beeinflusst und in Testsituationen zu schlechteren Ergebnissen führt (Steele/Aronson 1995; Davies et al. 2002). Eine Abwehrreaktion zum Schutz der eigenen Identität kann darin bestehen, dass schulischer Erfolg abgewertet wird und die Betroffenen sich weniger mit schulischem Leistungsverhalten identifizieren – was wiederum eine erfolgreiche Bildungsteilnahme gefährdet. Zudem können wahrgenommene individuelle Diskriminierungserfahrungen Prozesse der Ethnisierung oder Reethnisierung hervorrufen, also einen Rückzug in die eigene Gruppe, was wiederum möglicherweise herkunftsbezogene Charakteristika oder Handlungsweisen im Alltag belebt und damit desintegrativ wirken kann. Solche Ethnisierungseffekte weist eine Längsschnittstudie eindeutig bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund nach, bei denen der Übergang von der Hauptschule in den Ausbildungsmarkt gescheitert war (Skrobanek 2007: 41).

Eine Auswertung des aktuellen Forschungsstands zu diesem Thema fasst die Wechselwirkungen zwischen Diskriminierung und gesellschaftlicher Integration folgendermaßen zusammen: „Je höher die wahrgenommene Diskriminierung bei Menschen mit Migrationshintergrund, desto geringer ist ihre Bereitschaft, sich in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren“ (Uslucan/Yalcin 2012: 55). Dieser Prozess ist möglicherweise dialektisch – wenn die Mehrheitsbevölkerung bei Personen mit Migrationshintergrund keine oder nur geringe Bereitschaft zur Integration wahrnimmt, wird sie sie eher ablehnen oder ausgrenzen –, insofern ist hier eine ‚Spirale der Desintegration‘ zu befürchten.

liche Präferenz für oder Abneigung gegen bestimmte ethnische Gruppen, die nicht rational begründbar ist (OECD 2013: 194).

Tritt dagegen Ungleichbehandlung auch ohne entsprechende ‚Präferenz‘ des Arbeitgebers auf, ist sie laut Becker eine Folge von Unkenntnis oder Irrtum und kann durch Aufklärung vermieden werden. Diskriminierung ist dann auf (unzutreffende) Annahmen über kollektive Eigenschaften einer bestimmten Gruppe zurückzuführen; dies wird als ‚statistische Diskriminierung‘ (*statistical discrimination*) bezeichnet (vgl. Phelps 1972: 659–661; Becker 1971: 16). Anders als beim Präferenzmodell handelt die diskriminierende Person hier nicht aufgrund einer unmittelbaren negativen Haltung gegenüber der diskriminierten Person, ausschlaggebend für die Benachteiligung ist vielmehr ein ‚Mangel an Informationen‘ über den Bewerber. Der Personalverantwortliche steht vor der Aufgabe, anhand des Lebenslaufs, eines Motivationsschreibens oder der Schulnoten Bewerber für eine intensivere Prüfung auszuwählen. Als ‚Gatekeeper‘ berücksichtigt er

dabei nicht immer nur das individuelle Persönlichkeits- und Kompetenzprofil eines Bewerbers, sondern lässt sich unter Umständen – bewusst oder unbewusst – von ‚statistischen Annahmen‘ über eine Gruppe leiten, der dieser Bewerber angehört. Schätzt er eine Gruppe als durchschnittlich produktiver, pünktlicher oder zuverlässiger ein, so wird er ein Mitglied dieser Gruppe auch eher einstellen. Statistische Diskriminierung findet bereits in einem sehr frühen Stadium der Bewerbung statt und mindert die Chancen bestimmter Gruppen von Anfang an.

Darüber hinaus lassen sich weitere Kategorien der Ungleichbehandlung differenzieren: *strukturelle*, *institutionelle* oder *organisationale* Formen der Diskriminierung sind ebenfalls nicht das Resultat einer bewusst diskriminierenden Handlung; es gibt also keinen unmittelbaren ‚Täter‘. Vielmehr führen bestimmte Mechanismen, Verfahrensabläufe, Regelungen oder Gepflogenheiten, die von Individuen verantwortet werden, de facto zu Diskriminierung (Gomolla 2010; Imdorf 2010; für eine Übersicht s. Peucker 2009: 4–10).

Info-Box 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (§ 1 AGG), insbesondere beim Zugang zu Erwerbstätigkeit und Berufsausbildung (§ 2 AGG). Mit dem 2006 verabschiedeten Gesetz wurden die vom Rat der Europäischen Union beschlossenen Gleichbehandlungsrichtlinien aus den Jahren 2000 bis 2004 in deutsches Recht umgesetzt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot haben in Deutschland zudem Verfassungsrang (Art. 3 GG). Die EU-Richtlinien sollen in ihrem jeweiligen Geltungsbereich die unterschiedlichen Arten von Diskriminierung definieren. Gleichzeitig verpflichten sie die EU-Mitgliedstaaten, Ungleichbehandlung durch wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen langfristig zu beseitigen und es von Diskriminierung betroffenen Personen zu erleichtern, diese zu beweisen.

Wenn Arbeitgeber nachweisbar die allgemeine Gleichbehandlungspflicht verletzen, sind sie zu Entschädigungsleistungen verpflichtet (§ 15 AGG). Der Schutz des AGG erstreckt sich darüber hinaus auf das Zivilrecht, insbesondere privatrechtliche Versicherungen und den Bereich sog. Massengeschäfte, wie sie z. B. durch Diskotheken angeboten werden. Daneben spezifiziert das Gesetz Situationen, in denen vom Grundsatz der Gleichbehandlung abgewichen werden kann, und regelt institutionelle Fragen der Gleichstellungspolitik, darunter Mandat und Arbeitsweise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Jede Person, die der Ansicht ist benachteiligt worden zu sein, kann sich an die ADS wenden. Die ADS ist verpflichtet, den Betroffenen über mögliche Ansprüche und Rechtsfragen zu informieren, Beratung durch andere Stellen zu vermitteln und eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben (§ 27 Abs. 1 und 2 AGG). Darüber hinaus bestehen die Aufgaben der ADS darin, Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, Antidiskriminierungsmaßnahmen zu ergreifen und wissenschaftliche Untersuchungen zu Diskriminierung durchzuführen (§ 27 Abs. 3 AGG).

3.2 Arbeitsmarktdiskriminierung: bisher nur punktuell erforscht

Seit dem Gesetzgebungsverfahren zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird das Thema Diskriminierung in Deutschland verstärkt diskutiert; dennoch gibt es über die tatsächliche Diskriminierung, insbesondere auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, bisher nur zu einigen Aspekten quantifizierbares und empirisch belastbares Wissen. Über verschiedene methodische Zugänge lassen sich Daten gewinnen, die Aufschluss über das Ausmaß, die Art und auch die Ursachen von Diskriminierung geben können (Makkonen 2007: 42–47).

Betroffenenbefragungen

Das am häufigsten genutzte Instrument sind Befragungen von potenziell betroffenen Personen. Die für Deutschland verfügbaren Forschungsergebnisse zur Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund entspringen vorrangig breiter angelegten Befragungen, die nur bestimmte Herkunftgruppen abdecken und/oder in denen wahrgenommene Benachteiligung nur einer von vielen Befragungsschwerpunkten ist. Zu nennen sind hier beispielsweise eine Studie zur Integration von Muslimen (Brettfeld/Wetzels 2007), die Repräsentativuntersuchung „Ausgewählte Migrantengruppen in Deutschland“ (RAM; Babka von Gostomski 2010), eine Befragung u. a. zu gefühlter Integration und Diskrimi-

nierungserfahrungen unter den größten Herkunftsgruppen innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund (Bertelsmann Stiftung 2009), die vom Zentrum für Türkeistudien (ZfTI) durchgeführte Mehrthemenbefragung türkischer Zuwanderer in Nordrhein-Westfalen (Sauer 2010) und die Studie über „Deutsch-Türkische Lebens- und Wertewelten“ (Liljeberg 2012). Diese Studien geben wichtige Hinweise auf das Ausmaß ‚gefühlter‘ Diskriminierung, beschränken sich jedoch auf die subjektive Dimension erfahrener Benachteiligung und bilden das Ausmaß tatsächlicher Diskriminierung nicht exakt ab, weil die Ergebnisse möglicherweise durch unterschiedliche Sensibilitäten für Diskriminierung verzerrt sind, die sich nicht objektivieren lassen (Peucker 2009: 18–21). Zudem sagen sie wenig über Unterschiede zwischen Herkunftsgruppen oder die Verteilung in bestimmten Alltagsbereichen aus. Einen Schritt weiter geht das SVR-Integrationsbarometer, indem es Diskriminierungserfahrungen in acht Teilbereichen des gesellschaftlichen Zusammenlebens differenziert erfasst (Info-Box 3).

Arbeitgeberbefragungen

Zu den subjektiven Befragungsdesigns gehören auch Ansätze, bei denen (direkt oder indirekt) nach der Diskriminierungsbereitschaft von Personen gegenüber bestimmten Minderheitengruppen gefragt wird. Im Rahmen einer Regionalstudie mit Hilfe von Fragebögen konnte beispielsweise auf diskriminierende Haltungen



Info-Box 3 Diskriminierungserfahrungen im SVR-Integrationsbarometer

Im Rahmen der Integrationsbarometer, die der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) 2010 und 2012 für seine Jahresgutachten erstellt hat, wurden Mehrheits- und Zuwandererbevölkerung u. a. nach Benachteiligungserfahrungen gefragt. Danach berichten Zuwanderer häufiger von erlebter Diskriminierung als Menschen ohne Migrationshintergrund, auch wenn das gemessene Diskriminierungsniveau insgesamt niedrig bleibt (SVR 2010: 45–47). Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat der SVR im Jahr 2012 eine Sonderauswertung des Integrationsbarometers zu Benachteiligungserfahrungen durchgeführt (SVR 2012b). Dabei zeigte sich, dass die Zuwandererbevölkerung vor allem in vier von acht abgefragten Lebensbereichen eine starke Benachteiligung wahrnimmt: bei der Wohnungssuche, auf dem Arbeitsmarkt, in Bildungsinstitutionen und im Umgang mit Behörden. Bei der Wohnungssuche fühlten sich zum Befragungszeitpunkt 9,4 Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund „sehr stark“ oder „eher stark“ benachteiligt, auf dem Arbeitsmarkt waren es 10,0 Prozent, im Bildungsbereich 6,5 Prozent und auf Ämtern und Behörden 9,0 Prozent. In der Kontrollgruppe der Personen ohne Migrationshintergrund lag der Anteil wahrgenommener Diskriminierungen bei 3,6 Prozent bei der Wohnungssuche, 7,7 Prozent auf dem Arbeitsmarkt, 1,9 Prozent im Bildungsbereich und 4,3 Prozent auf Ämtern und Behörden.

Die zweite Generation (also in Deutschland geborene Personen mit Migrationshintergrund) berichtete – mit Ausnahme der Befragten türkischer Herkunft – in vielen Bereichen von weniger Diskriminierung als die erste. Eine differenzierte Analyse der Ergebnisse zeigt jedoch, dass unter den Befragten mit Migrationshintergrund die Jüngeren (16- bis 29-Jährige) durchweg häufiger von Diskriminierungserfahrungen berichteten: 24 Prozent von ihnen fühlten sich in Bildungsstätten benachteiligt und 28 Prozent am Arbeitsmarkt.

und Praktiken bei Unternehmen im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald geschlossen werden (Scherr/Gründer 2011): 35 Prozent der befragten Unternehmen beantworteten die Frage, ob der kulturelle Hintergrund bei der Vergabe einer Ausbildungsstelle eine Rolle spiele, mit Ja; am häufigsten stimmten dieser Aussage Unternehmen aus Branchen nichttechnischer Dienstleistungen (z. B. Banken) zu. Die Unternehmen gaben an, dass sie auch aufgrund vermuteter Kundenerwartungen und des Betriebsklimas deutschstämmige Jugendliche bevorzugen. Islamische Religionszugehörigkeit oder das Tragen eines Kopftuchs waren für einige einstellende Unternehmen ein weiteres Ausschlusskriterium. Eine Unternehmensbefragung, die im Einzugsbereich der Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein durchgeführt wurde, macht neben der Diskriminierungsbereitschaft von Unternehmen auch deren Diskriminierungserwartung deutlich. So hielten 62,1 Prozent der insgesamt 745 befragten Betriebe Berichte, in denen Jugendliche mit Migrationshintergrund Diskriminierungserfahrungen am Ausbildungsmarkt schilderten, für ein realistisches Bild der tatsächlichen Situation (Scherr/Janz/Müller 2013).

Analyse sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Daten

Neben solchen Befragungen wird auf sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Datensätze zurückgegriffen, die z. T. zur amtlichen Statistik gehören (z. B. IAB-Beschäftigtenbefragung, Mikrozensus, Sozio-oekonomisches Panel; für den Ausbildungsmarkt s. Kap. 2.2), um mit Hilfe statistischer Analysen Ungleichheiten zwischen Bevölkerungsgruppen auf dem Arbeitsmarkt und in anderen Bereichen des Alltags zu untersuchen. Bei diesen Analysen werden in der Regel bestimmte Einflussfaktoren wie beispielsweise Geschlecht, Wohnregion oder Qualifikationsniveau konstant gehalten. Können die beobachteten Gruppenunterschiede mit diesen strukturellen Merkmalen nicht vollständig erklärt werden, kann dies ein Hinweis auf diskriminierende Einflussfaktoren sein.⁸ Auch anhand dieser Datengrundlagen ist es jedoch schwierig, Diskriminierung objektiv festzustellen und zu quantifizieren, da die Restvarianz auch auf nicht berücksichtigte Faktoren zurückgehen kann (Midtbøen/Rogstad 2012; Peucker 2010).

Wissenschaftlich verwertbare Erkenntnisse über Diskriminierung können ferner aus fallbezogenen

8 Ein verbreiteter statistischer Ansatz, um beispielsweise Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern (oder anderen Gruppen) zu analysieren, ist die Komponentenzersetzung (z. B. nach Blinder und Oaxaca). Für eine Meta-Analyse hierzu siehe Weichselbaumer/Winter-Ebmer 2005.

Registerdaten gewonnen werden, etwa den Fallstatistiken von Antidiskriminierungsstellen oder sonstigen Verwaltungsregistern (Makkonen 2007: 14).⁹ Diese lassen allerdings keine verallgemeinerbaren Aussagen über Vorkommen und Ausmaß von Diskriminierung zu, da es sich nicht um objektive Messungen handelt, es keine Vergleichsgruppen gibt und die Dunkelziffer womöglich deutlich höher liegt.

Testing-Verfahren

Als ‚Königsweg‘ zur Identifizierung und Messung tatsächlich stattfindender Diskriminierung gelten experimentelle Testverfahren. Nach dem Vorbild der US-amerikanischen Diskriminierungsforschung wurden insbesondere im Rahmen von Arbeitsmarktstudien ab den 1990er Jahren verstärkt Experimente genutzt.¹⁰ Ein solches Experiment ist das sog. Testing-Verfahren, bei dem in einer bestimmten diskriminierungsrelevanten Alltagssituation, etwa bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz, zwei (fiktive) Vergleichspersonen eingesetzt werden, die sich lediglich in einem bestimmten Merkmal unterscheiden (z. B. Alter, Geschlecht oder Migrationshintergrund). Im Test wird dann überprüft, ob eine dritte Person (z. B. ein Arbeitgeber) sich gegenüber den beiden Testpersonen in identischer Weise verhält oder Ungleichbehandlung bzw. Diskriminierung stattfindet.

Testing-Verfahren sind methodisch aufwändig, daher wurden sie in Deutschland bislang nur in Einzelfällen angewendet. Mitte der 1990er Jahre führte das damalige Zentrum für Türkeistudien im Rahmen einer internationalen Studienreihe der International Labour Organization (ILO; Bovenkerk 1992) ein Experiment durch, um empirisch zu prüfen, ob ausländische Arbeitnehmer beim Zugang zum Arbeitsmarkt diskriminiert werden. In insgesamt 175 Testsituationen bewarben sich jeweils zwei fiktive Bewerber telefonisch um ausgeschriebene Arbeitsstellen. Die Bewerber waren im Hinblick auf ihr Alter, ihre (einwandfreien) deutschen Sprachkenntnisse, ihre Qualifikationen und ihre Schullaufbahn vollkommen gleich geeignet, sie unterschieden sich lediglich durch ihre Namen und ihre Staatsangehörigkeit (deutsch bzw. türkisch). Gemessen wurde das Rückmeldeverhalten der potenziellen Arbeitgeber. Zusammengefasst ergab die Studie, dass in knapp einem Fünftel der Testsituationen eine Un-

gleichbehandlung stattfand, zum Nachteil des Stellenbewerbers mit dem türkischen Namen und türkischer Staatsangehörigkeit (Goldberg/Mourinho/Kulke 1996). In anderen Staaten wurden ebenfalls Studien nach dem ILO-Design durchgeführt und kamen zu ähnlichen Ergebnissen. In den 1990er und 2000er Jahren wurden die Testing-Ansätze methodologisch weiterentwickelt, um den Einfluss unbeobachtbarer Faktoren zu reduzieren, auch wenn diese sich in interpersonellen telefonischen oder Face-to-Face-Bewerbungssituationen nie ganz ausschließen lassen (Midtbøen/Rogstad 2012). Heute werden meist sog. Korrespondenztests eingesetzt, in denen nur schriftlich kommuniziert wird, um ein Höchstmaß an Standardisierung zu erreichen.

Erkenntnisse aus experimentellen Testverfahren in Europa

In den letzten Jahren wurden auch in Europa verstärkt Feldexperimente eingesetzt, um ethnische Diskriminierung bei der Bewerbung um Arbeitsstellen nachzuweisen. Sie wurden für zahlreiche Branchen und für Stellen mit höchst unterschiedlichen Einstellungs Voraussetzungen und Qualifikationsanforderungen durchgeführt. Aufgrund der divergierenden Forschungsdesigns der Studien können die Ergebnisse für die einzelnen Länder nicht direkt verglichen werden. Die unterschiedlichen Raten der Rückmeldung auf die Bewerbungen bei Angehörigen der jeweiligen Mehrheitsbevölkerung und der jeweiligen ethnischen Minderheit zeigen aber zum einen, dass Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt ein europaweites Phänomen darstellt. Zum anderen deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Diskriminierung in Tätigkeitsfeldern, die ein geringes Qualifikationsniveau erfordern, stärker ausgeprägt ist als in Arbeitsbereichen, in denen primär Hochqualifizierte beschäftigt sind (OECD 2013; Tab. 9 im Anhang).

Korrespondenztests in Deutschland

Der große Vorteil des Korrespondenztestverfahrens besteht darin, dass die experimentelle Situation auf eine schriftliche Bewerbung reduziert wird und somit im höchstmöglichen Maß standardisiert ist. Auf eine reale Bewerbungssituation per Telefon oder *Face to Face* wird verzichtet; das reduziert nicht nur den Aufwand

⁹ In Deutschland wird das ‚Hellfeld‘ registrierter Beratungsanfragen von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Info-Box 2) veröffentlicht. So gingen zwischen September 2009 und Dezember 2012 insgesamt 6.138 Anfragen mit Bezug zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ein; davon entfielen 1.453 (23,7 %) auf die Dimension ethnische Herkunft. Unter den insgesamt 2.511 Beratungsanfragen mit Bezug zum Arbeitsrecht betraf nur rund jede sechste (17,3 %) die Dimension ethnische Herkunft (ADS 2013: 46, 182).

¹⁰ Einen Überblick bieten Fix/Struyk 1993; einschlägige Studien sind z. B. Bertrand/Mullainathan 2004; Bursell 2007; Drydakis/Vlassis 2010; Kaas/Manger 2010; Weichselbaumer 2000; Wood et al. 2009.

und ermöglicht höhere Fallzahlen, es verhindert auch, dass die Testsituation durch Voreingenommenheit einer Testperson verzerrt werden kann (Midtbøen/Rogstad 2012: 7).

Bislang wurde in Deutschland erst eine Studie veröffentlicht, die arbeitsmarktbezogene Diskriminierung mittels eines Korrespondenztests nachweist und versucht, ihr tatsächliches Ausmaß zu bestimmen (Kaas/Manger 2010):¹¹ 528 Ausschreibungen für Praktikumsplätze für Studierende der Volks- und Betriebswirtschaftslehre wurden mit Bewerberpaaren getestet, die gleichermaßen qualifiziert waren und sich nur durch ihre ethnische Herkunft (operationalisiert über einen entsprechend zuzuordnenden Namen) unterschieden. Die Studie konnte eindeutig Benachteiligung nachweisen: Die Nettodiskriminierung bei Bewerbern mit einem türkischen Namen lag bei 10 Prozentpunkten; bei kleineren Unternehmen (< 50 Mitarbeiter) lag sie sogar bei rund 18 Prozentpunkten (Kaas/Manger 2010: 10).¹² Orientiert an diesem methodischen Ansatz hat der SVR-Forschungsbereich nun den Einstieg in den Ausbildungsmarkt untersucht (s. Kap. 4).

4. Empirische Studie zur Diskriminierung von Bewerbern auf dem deutschen Ausbildungsmarkt

4.1 Korrespondenztest: Sozialwissenschaftliches Experiment unter Realbedingungen

Das Hauptziel der vorliegenden Studie bestand darin, Vorkommen und Ausmaß ethnischer Diskriminierung beim Zugang zur betrieblichen Berufsausbildung statistisch zu bestimmen. Über einen Zeitraum von dreieinhalb Monaten wurden bundesweit insgesamt 3.588 Bewerbungen an insgesamt 1.794 Unternehmen ver-

schickt, die auf der Online-Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit¹³ einen Ausbildungsplatz ausgeschrieben hatten. Jedes Unternehmen erhielt zwei Bewerbungen (s. unten); einer der Bewerber hatte einen deutschen, der andere einen türkischen Namen. Rechtliche Probleme und mögliche ethische Vorbehalte gegen das Experiment wurden vorab eingehend geprüft; so konnten aus dem Forschungsdesign entstehende Risiken durch geeignete Verfahrensschritte minimiert werden (Info-Box 4).

Um ausreichend große Fallzahlen zu gewährleisten und gleichzeitig Variation sicherzustellen, beschränkte sich das Experiment auf zwei Ausbildungsberufe: Bürokaufleute (Bürokaufmann/-frau) und Kraftfahrzeugmechatroniker (Kfz-Mechatroniker/in).¹⁴ Dieser Auswahl lagen folgende Erwägungen zugrunde:

- Beide Ausbildungsberufe sind quantitativ besonders relevant: Gemessen an der Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zählen sie bei Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit zu den fünf wichtigsten Berufen, bei Auszubildenden mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit zu den sieben wichtigsten Berufen (Statistisches Bundesamt 2012).
- Aus der BA/BIBB-Bewerberbefragung geht hervor, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund, die sich um eine Ausbildungsstelle bewerben, für diese beiden Berufe stärker interessieren als Bewerber ohne Migrationshintergrund (Beicht 2012: 45).
- Mit den beiden Ausbildungsgängen wird jeweils ein Beruf aus dem Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammern (Kfz-Mechatroniker/in) und dem der Industrie- und Handelskammern (Bürokaufmann/-frau) berücksichtigt.
- Zudem handelt es sich um Berufe mit sehr unterschiedlichen Berufsbildern bzw. Arbeitsumfeldern, z. B. in Bezug auf das Ausmaß und die Intensität von Kundenkontakten, die als relevanter Faktor für Diskriminierung vermutet worden sind (Imdorf 2010).

11 Daneben liegen erste Ergebnisse einer weiteren größeren Studie vor, die sich auf weibliche Bewerber um Stellen als Sekretärin, Buchhalterin oder Bilanzbuchhalterin konzentrierte (Weichselbaumer 2013). Hier konnte nachgewiesen werden, dass Frauen mit türkischem Migrationshintergrund und besonders kopftuchtragende Frauen mit türkischem Migrationshintergrund gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund benachteiligt werden. Eine weitere Studie (Auspurg/Hinz/Schmid 2011) untersucht mit dieser Methode ethnische Diskriminierung am Wohnungsmarkt in einer deutschen Großstadt.

12 Enthielten die Bewerbungen jedoch ein Referenzschreiben, war keine Diskriminierung mehr messbar. Dieses Ergebnis interpretieren die Autoren als Hinweis auf statistische Diskriminierung; das bedeutet, dass sich der Personalverantwortliche aufgrund eines ‚Mangels an Informationen‘ über den Bewerber mit einem türkischen Namen eher für den Bewerber mit einem deutschen Namen entscheidet. Wird dieser Informationsmangel jedoch durch ein Empfehlungsschreiben ausgeglichen, das für den Bewerber ‚bürgt‘, ist keine signifikante Ungleichbehandlung mehr messbar (s. Kap. 3.1).

13 <http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>, 03.03.2014.

14 Zum Zeitpunkt der Erhebung wurden für den Beruf Kfz-Mechatroniker vier Schwerpunkte unterschieden: Fahrzeugkommunikationstechnik, Motorradtechnik, Nutzfahrzeugtechnik und Personenkraftwagentchnik.

Info-Box 4 Rechtliche und ethische Fragen im Rahmen des Korrespondenztests

Im Vorfeld der Studie hat sich der SVR-Forschungsbereich intensiv mit den rechtlichen und ethischen Anforderungen an das Testing-Verfahren befasst, um das wissenschaftliche Interesse an der Erforschung von Diskriminierung damit zu vereinbaren, dass die getesteten Personen und Unternehmen unvermeidlich getäuscht und damit ggf. ihre Interessen verletzt werden. Das gewählte Forschungsdesign stellte sicher, dass die zeitlichen und materiellen Ressourcen der angeschriebenen Unternehmen nicht über Gebühr belastet werden: Die Zahl der Bewerbungen, die pro Unternehmen verschickt wurden, wurde auf zwei begrenzt, und bei positiver Rückmeldung (Einladung zum Vorstellungsgespräch) wurde die Bewerbung innerhalb eines Werktags zurückgezogen.

Im Vorfeld der Studie hat der SVR-Forschungsbereich die Ethikkommission der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Berufsverbands Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS) um Prüfung seines Forschungsvorhabens gebeten. Die genannten Gremien stufen das Studiendesign als ethisch wie datenschutzrechtlich unbedenklich ein, da die aggregierte Datenauswertung keine Rückschlüsse auf die teilnehmenden Unternehmen zulässt und die Bewerbungsunterlagen, die auf fiktiven Personenangaben beruhen, keine Persönlichkeitsrechte verletzen.

Zusätzlich beauftragte der SVR-Forschungsbereich die Verfasser einer jüngeren Expertise zum Thema „Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast“ (Klose/Kühn 2010), die im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellt wurde, mit einem gesonderten Rechtsgutachten (Kühn/Liebscher/Klose 2013). Auf dieser Grundlage konnten die in rechtlicher Hinsicht relevanten Fragen und Risiken, die mit dem Forschungsprojekt verbunden waren, vorab berücksichtigt werden.

4.1.1 Die Bewerberprofile

Für die beiden Ausbildungsberufe Kfz-Mechatroniker/-in und Bürokaufmann/-frau wurden jeweils zwei fiktive Bewerberprofile entworfen, die nicht identisch waren, aber die betreffenden Bewerber im Hinblick auf Lebenslauf und Qualifikation für den Ausbildungsplatz gleichermaßen geeignet erschienen ließen. Besonders im Kfz-Bereich sind Bewerber und Auszubildende überwiegend männlich. Um einen möglichen Einfluss des Geschlechts zu vermeiden bzw. eine hohe Gesamtfallzahl zu erreichen, wurden in beiden Berufen nur männliche Bewerber getestet.¹⁵ Die fiktiven Bewerber waren 1996 in Deutschland geboren, zum Bewerbungszeitpunkt also 16 Jahre alt, und hatten die deutsche Staatsangehörigkeit. Da mit 42,1 Prozent ein Großteil der Jugendlichen, die in Deutschland eine Berufsausbildung aufnehmen, einen mittleren Schulabschluss besitzt (BIBB 2013), gaben die Bewerber an, dass sie die zehnte Klasse einer Realschule besuchten und in Kürze ihre Schulausbildung mit der mittleren Reife abschließen würden. Der einzige Unterschied bestand in den Namen der Bewerber: Der eine legte nahe, dass es sich um einen Jugendlichen mit türki-

schem Migrationshintergrund handelt, während der andere Bewerber einen ‚typisch‘ deutschen Namen trug. Mit diesem Unterscheidungskriterium konnte getestet werden, ob allein der Name eines Bewerbers (und der darüber zugeschriebene türkische Migrationshintergrund) zu einer Benachteiligung führt.

Die Namen der fiktiven Bewerber lauteten Lukas Heumann und Ahmet Aydin (Bürokaufmann) sowie Tim Schultheiß und Hakan Yilmaz (Kfz-Mechatroniker). Die Namen Lukas und Tim wurden als geeignet erachtet, weil sie im Geburtsjahrgang 1996 zu den beliebtesten Jungenvornamen in Deutschland gehört hatten (GfDS 2013). Bei den türkischen Namen wurde darauf geachtet, dass sie zwar eindeutig einem türkischen Migrationshintergrund zuzuordnen und in Deutschland geläufig sind, jedoch nicht stereotyp wirken. Außerdem sollten sie ohne große Schwierigkeiten auszusprechen sein, um für Personalverantwortliche der Unternehmen, die die Bewerber möglicherweise telefonisch kontaktieren würden, keine zusätzliche Hürde zu schaffen. Die Namen wurden mit Hilfe einer Passantenbefragung in einer Berliner Fußgängerzone auf ihre Tauglichkeit geprüft.¹⁶

15 Für eine Studie zu weiblichen Bewerbern siehe Weichselbaumer 2013 (Fußnote 11).

16 Dazu wurden im Zeitraum vom 12. bis zum 14. Februar 2013 Passanten mit türkischem Migrationshintergrund befragt, ob sie die Namen für genuine türkische Namen halten. Alle 18 Befragten attestierten den Namen Authentizität.

Der Geburtsort bzw. der aktuelle Lebensmittelpunkt der fiktiven Bewerber lag jeweils in einer mittelgroßen Stadt in den Bundesländern Hessen bzw. Niedersachsen, die in Bezug auf Bevölkerungsstruktur und Einwohnerzahl vergleichbar sind. Dort sind die betreffenden Personen auch aufgewachsen und zur Schule gegangen. Mit Hilfe einer Online-Recherche über Suchmaschinen und die im sozialen Netzwerk Facebook einsehbaren Profile wurde versucht sicherzustellen, dass es in dieser Altersgruppe keine realen Personen mit entsprechendem Namen und Geburtsort gibt. Soweit ermittelt werden konnte, war dies nicht der Fall.

Berufsspezifische Bewerbungsfotos wurden so gewählt, dass sie für einen Bewerber mit wie ohne türkischen Migrationshintergrund gleichermaßen glaubwürdig sind, um sie später nach dem Zufallsprinzip zuweisen zu können. Mit dieser Auswahl von Bewerbungsfotos und der randomisierten Zuordnung zu einem Namen (s. Kap. 4.1.2) sollte vermieden werden, dass einzelne Bewerbungsfotos zu einer Verzerrung führen, z. B. weil sie eher mit einem Migrationshintergrund assoziiert werden könnten als andere.

4.1.2 Die Bewerbungsunterlagen

Die Bewerbungsunterlagen der fiktiven Bewerber wurden in enger Abstimmung mit Berufsberatern und Bewerbungstrainern für Jugendliche erstellt, um sicherzugehen, dass sie aktuellen und gängigen Standards entsprechen. Alle Bewerbungen enthielten ein Anschreiben, einen Lebenslauf mit Bild und ein (nicht beglaubigtes) Realschulzeugnis des 1. Schulhalbjahrs 2012/2013, außerdem als Beigabe eine Praktikumsbescheinigung, die das besondere Interesse des Bewerbers am Ausbildungsberuf und ein gewisses Maß an Vorkenntnissen belegen sollte. Die Bescheinigung enthielt keine Aussagen über Verhalten, Leistung oder Persönlichkeit des Praktikanten und keine Beurteilung, sie bestätigte lediglich die Teilnahme an einem dreiwöchigen Pflichtschulpraktikum in der neunten Klasse.¹⁷

Lebensläufe und Anschreiben

Aus den Lebensläufen der Bewerber ging hervor, dass Deutsch ihre Muttersprache war; keiner von ihnen gab türkische Sprachkenntnisse an. In der Schule hatten die Bewerber gute Kenntnisse in Englisch erlangt. Diejenigen, die sich um eine Ausbildung zum Bürokaufmann bewarben, hatten zusätzlich Grundkenntnisse in Französisch. Die Schulleistungen waren bei allen insgesamt überdurchschnittlich:¹⁸ Die Bewerber im Bereich Bürokaufmann hatten einen Notendurchschnitt von 1,9 mit sehr guten Noten in den berufsrelevanten Fächern Deutsch und Englisch; bei den Interessenten der Kfz-Mechatronik lag der Notendurchschnitt bei 2,0 mit sehr guten Noten in den berufsrelevanten Fächern Mathematik und Physik. Keiner der fiktiven Bewerber hatte in einem der Hauptfächer eine schlechtere Zensur als die Note 2. Außerdem gaben alle Kompetenzen in den gängigen Office-Programmen an. In den Schulferien gingen sie regelmäßig einem Ferienjob nach. Sie waren ehrenamtlich aktiv und spielten in ihrer Freizeit Fußball.

Für jedes Bewerberpaar wurden zwei unterschiedliche Anschreiben mit einem standardisierten Bewerbungstext erstellt und verschickt, in denen lediglich die unternehmensbezogenen Angaben (Adresse, Ansprechpartner) und das Datum ausgetauscht wurden. Im Bewerbungstext erklärten die Kandidaten u. a., dass sie über ein dreiwöchiges Schulpraktikum erste Einblicke in die Berufswelt eines Bürokaufmanns bzw. Kfz-Mechatronikers gewonnen hätten, und begründeten mit dieser Erfahrung den Wunsch, eine Ausbildung im jeweiligen Berufsfeld zu beginnen. Darüber hinaus wiesen sie auf ihre guten schulischen Leistungen in den Fächern Deutsch und Mathematik (Bürokaufmann) bzw. Physik und Mathematik (Kfz-Mechatroniker) hin und betonten ihr ehrenamtliches Engagement, durch das sie berufsrelevante Charakterstärken ausgebildet hätten (Zuverlässigkeit, Sorgfalt etc.).

Zufallszuordnung von Namen und Bewerbungsfotos
Jeder Bewerbung aus Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnis und Praktikumsbescheinigung wurden per Zufall ein

¹⁷ Die detaillierten Bewerbungsunterlagen können auf Nachfrage beim SVR-Forschungsbereich eingesehen werden.

¹⁸ Als Referenzwerte hierfür dienten die mit Hilfe des Bildungsservers Hessen (2013) ermittelten Durchschnittsleistungen aller Realschüler Hessens in den zentralen Abschlussprüfungen der Hauptfächer. Im Fach Deutsch lag die Durchschnittsnote bei 2,9, in Mathematik bei 3,3 und in Englisch bei 2,7. In Kombination mit den sonstigen Angaben im Lebenslauf, der Praktikumsbescheinigung und den in formaler Hinsicht fehlerfreien Unterlagen waren die Bewerber damit für den jeweiligen Ausbildungsgang überdurchschnittlich geeignet. Damit sollte erreicht werden, dass die Auswahlverantwortlichen in den Unternehmen die Bewerber nach leistungsbezogenen Kriterien unmittelbar als geeignet einstufen, auch wenn sie nur einen flüchtigen Blick auf die Schulleistungen oder das Anschreiben warfen. Dies sollte die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass die Bewerbung in die engere Wahl kommt. Außerdem wurde davon ausgegangen, dass dies den Rücklauf verbessern und damit die Grundgesamtheit der statistisch auswertbaren Fälle erhöhen würde.

Name, ein Bewerbungsfoto und eine Geburtsstadt in Hessen oder Niedersachsen zugewiesen. Das geschah mit Hilfe eines computergenerierten Urnenmodells,¹⁹ bei dem Name, Bild und Bewerbung bei jeder angeschriebenen Stelle nach dem Zufallsprinzip neu geordnet wurden. Der jeweilige Mitbewerber erhielt das gegenteilige Profil (anderer Name, anderes Bild, anderes Bewerbungssset). Durch diese Methode der Zuordnung gab es keine ‚Standardbewerbung‘, sondern die fiktiven Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund wurden zufällig mal mit dem einen Bild und dem einen Set Bewerbungsunterlagen kombiniert und mal mit dem anderen. Dadurch wurde sichergestellt, dass eine eventuelle Ungleichbehandlung der Bewerbungen nicht auf die Bewerbungsunterlagen zurückzuführen ist. Insgesamt ergaben sich für die vier Kandidaten 16 Bewerberkombinationen (Ausbildungsberuf x Name x Bild x Stadt), die durch dieses Verfahren gleichmäßig verteilt waren.

4.1.3 Der Bewerbungsprozess

Über einen Zeitraum von drei Wochen wurde aus allen Ausbildungsstellen in den beiden Ausbildungsberufen Bürokaufmann/-frau und Kfz-Mechatroniker/in, die in dieser Zeit bei der Bundesagentur für Arbeit als offen registriert waren, eine hinreichend große Zufallsstichprobe gezogen. Die Basis hierfür bildete das Modul „Ausbildungsplatzsuche“ der Online-Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit.²⁰ Über diese Stichprobe wurden rund zehn Prozent aller Stellen erfasst, die zum Versuchszeitpunkt für die beiden Ausbildungsberufe bundesweit ausgeschrieben waren.²¹

Versand der Bewerbungsunterlagen

Alle Bewerbungen wurden im Zeitraum von einer Woche entweder elektronisch oder postalisch versandt. Die Schreiben der beiden jeweils ‚konkurrierenden‘

Bewerber wurden zeitversetzt mit einem Abstand von mindestens zwei und höchstens vier Werktagen abgeschickt, und zwar nach dem Zufallsprinzip und gleichverteilt mal zuerst die Bewerbung mit dem türkischen Namen und mal zuerst die mit dem deutschen Namen.²² Dieser Zeitabstand war klein im Hinblick auf den Ausbildungsbeginn, der über sechs Monate später lag, aber für das Verfahren wichtig: Er sollte einerseits die Wahrscheinlichkeit reduzieren, dass die inhaltliche und qualitative Ähnlichkeit der Bewerbungen im Unternehmen auffiel. Andererseits sollte das Risiko begrenzt werden, dass der Ausbildungsplatz schon vor dem Eintreffen der zweiten Bewerbung besetzt wurde.

Von den 3.588 bundesweit versandten Bewerbungen wurden ca. 50 Prozent (1.878) postalisch verschickt.²³ Wenn die Stellenausschreibung es erlaubte und nicht explizit eine postalische Bewerbung forderte, wurden elektronische Bewerbungsunterlagen verschickt. Von den Bewerbungen für die Ausbildungsstelle als Kfz-Mechatroniker wurden rund zwei Drittel postalisch eingereicht; bei den Bewerbungen für die Ausbildungsstelle als Bürokaufmann waren es nur etwa 40 Prozent.

4.1.4 Die Rückmeldungen

Die Bewerber gaben in ihrer Bewerbung eine real existierende Adresse an, für die jeweils ein Nachsendeauftrag mit der Adresse des SVR-Forschungsbereichs erteilt war. So wurde sichergestellt, dass postalische Rückmeldungen der Unternehmen dokumentiert und beantwortet werden konnten. Knapp die Hälfte der Unternehmen (47,4 %) wählte für die erste Rückmeldung den postalischen Weg, 36,4 Prozent meldeten sich per E-Mail zurück. Die elektronischen Postfächer wurden täglich kontrolliert und positive Rückmeldungen (Einladung zum Vorstellungsgespräch) innerhalb eines Werktags mit einer freundlichen Absage

19 Ein Beispiel für ein Urnenmodell ist die Ziehung der Lottozahlen, bei der die gleich großen und gleich schweren Lottokugeln aus einer gemischten Trommel (Urne) ‚blind‘ gezogen werden (Schnell/Hill/Esser 2008: 269).

20 Laut einer DIHK-Umfrage (DIHK 2013) melden 65 Prozent aller befragten Unternehmen ihre offenen Ausbildungsplätze regelmäßig der Bundesagentur für Arbeit, 18 Prozent tun dies hin und wieder und nur 17 Prozent nie. Die Jobbörse der BA bildete somit für das Forschungsprojekt eine geeignete Basis, weil sie das umfassendste Instrument für die Stellensuche ist.

21 Ausbildungsplätze, die eine bestimmte Religionszugehörigkeit (10), einen höheren Bildungsabschluss (Abitur) (216) oder einen Führerschein (143) voraussetzten, wurden nicht berücksichtigt. Ausgeschlossen wurden auch Stellen, bei denen Bewerber ihre Daten über eigens dafür eingerichtete Online-Masken (71) eingeben mussten, die Unternehmen anonymisiert waren und/oder die Unterlagen zur Vorauswahl bei der BA einzureichen waren (Bewerberservice für Ausbildungsbetriebe) (600). Für beide Ausbildungsberufe zusammen wurden somit 1.040 der zufällig ausgewählten Stellen ausgeschlossen. Unternehmen, die mehrere Stellen gleichzeitig ausgeschrieben hatten und bei denen der Auswahlprozess von einer zentralen Stelle (z. B. einer Personalabteilung) durchgeführt wurde, wurden nur einmal angeschrieben.

22 Die elektronischen Bewerbungen wurden automatisiert verschickt; bei der Programmierung wurde darauf geachtet, dass der Versandzeitpunkt der E-Mail zum typischen Tagesablauf eines Schülers passte.

23 Die Schreiben wurden über unterschiedliche Briefzentren der Deutschen Post verschickt, um sicherzustellen, dass kein Bewerberpaar einen identischen Poststempel auf dem Briefumschlag hatte.



beantwortet. Für alle Bewerberidentitäten waren zudem Mobilfunknummern eingerichtet worden. Eingehende Anrufe (16,2 % der Rückmeldungen) wurden stets direkt auf die Mailbox umgeleitet, die mit einer jungen, männlichen Stimme ohne Akzent besprochen war. Die Handy-Mailboxen wurden ebenfalls täglich kontrolliert.

Erwartungsgemäß, hing die Form der Rückmeldung deutlich von der Art der Bewerbung ab: Auf postalische Bewerbungen erfolgten am häufigsten postalische Antworten (71,7 %), elektronische Bewerbungen wurden am häufigsten elektronisch beantwortet (74,1 %) (s. Kap. 3.1.7). Postalische Bewerbungen wurden darüber hinaus etwas häufiger telefonisch beantwortet (18,4 %) als elektronische (13,2 %).

Wurde ein Kandidat zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wurde innerhalb eines Werktags eine höfliche Absage verschickt. Soweit möglich, wurde diese elektronisch vom E-Mail-Konto des Bewerbers gesendet; Unternehmen ohne E-Mail-Adresse erhielten eine postalische Absage. Alle Bewerber gaben in ihrer Absage an, sie hätten sich über die positive Rückmeldung gefreut, hätten aber in der Zwischenzeit bereits einen Ausbildungsplatz angeboten bekommen und zögen ihre Bewerbung deshalb zurück. Absagen und Zwischenbescheide wurden nicht beantwortet. Alle Rückmeldungen wurden in einer Datenbank erfasst (s. Kap. 4.2, 4.3).

Feldzeit und Anonymisierung

Da das Ausbildungsjahr jeweils zum 1. August bzw. 1. September des Jahres beginnt und die meisten Unternehmen ihre Stellenangebote schon zu Beginn des Kalenderjahres veröffentlicht hatten, traf über die Hälfte aller Antworten bereits in den ersten beiden Monaten ab dem Versandzeitraum (März 2013) ein. Drei Monate nach Eingang der Bewerbung kamen nur noch vereinzelt Rückmeldungen (s. Kap. 4.3.6). Für die Beendigung der Datensammlung wurde ein Stichtag festgelegt: In die Datenauswertung wurden alle Rückmeldungen einbezogen, die in einem Zeitraum von 106 Tagen ab dem Versand (bis zum 27. Juni 2013) eingegangen waren. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten sich 69,7 Prozent der angeschriebenen Unternehmen zurückgemeldet. Nach Eingang, Eingabe und Kontrolle der Rückmeldungen wurden alle unternehmensbezogenen Daten (Name und Adresse des Unternehmens und des Ansprechpartners/Personalverantwortlichen, Referenznummer und Link zur Stellenbörse der Bun-

desagentur für Arbeit) gelöscht und die Daten somit anonymisiert. Dadurch wurde sichergestellt, dass im Rahmen der Auswertung (und auch später) kein Rückschluss auf einzelne Unternehmen oder die Personalverantwortlichen in einem Unternehmen mehr möglich war (s. auch Info-Box 4).

Wie oben ausgeführt, basieren die vorliegenden Daten auf einer kontrollierten und hinreichend großen Zufallsauswahl aller Ausbildungsstellen, die im Zeitraum der Erhebung bei der Bundesagentur für Arbeit ausgeschrieben waren. Die Ergebnisse aus dem Korrespondenztest bieten somit eine geeignete Grundlage, um Aussagen über die Ausbildungsberufe Bürokaufmann/-frau und Kfz-Mechatroniker/in zu treffen.

4.2 Rücklaufstatistik

Im Rahmen des Korrespondenztests wurden innerhalb einer Woche 3.588 fiktive Bewerbungen an 1.794 Unternehmen verschickt. Die Quote verwertbarer Fälle lag bei 94,1 Prozent.²⁴ Insgesamt waren 3.376 Bewerbungen gültig, die mit 49,4 Prozent bei den Bewerbern um einen Ausbildungsplatz als Kfz-Mechatroniker und 50,6 Prozent bei den Bewerbern um einen Ausbildungsplatz als Bürokaufmann annähernd gleich auf die beiden Ausbildungsberufe verteilt waren (Tab. 1).²⁵

4.3 Unterschiede im Rückmeldeverhalten: faktische Diskriminierung

Insgesamt wurden sechs Kategorien der Rückmeldung unterschieden: 1) Einladung zum Vorstellungsgespräch oder zu einem Praktikum, 2) Nachfrage zur Bewerbung, 3) Bitte um Rückruf, 4) telefonischer Kontaktversuch ohne Hinterlassen einer Mailboxnachricht, 5) unbegründete Absage und 6) begründete Absage (Stelle schon vergeben). Diese Kategorien wurden zu drei Formen der Rückmeldung zusammengefasst: positive, neutrale bzw. andere und negative Rückmeldungen. Als positive Rückmeldung wurde eine Einladung zum Vorstellungsgespräch oder zu einem Praktikum gewertet, als negative Rückmeldung eine unbegründete oder begründete Absage. Nachfragen zur Bewerbung, die Bitte um Rückruf und telefonische Kontaktversuche ohne Mailboxnachricht galten als neutrale bzw. andere Rückmeldungen, da sie nicht eindeutig als Einladung oder Absage gewertet werden konnten.

24 Einige wenige Fälle mussten ausgeschlossen werden, weil die Kontaktadressen der Unternehmen fehlerhaft waren (5,7 %) oder weil angenommen werden musste, dass die angeschriebenen Unternehmen das Experiment aufgedeckt hatten (0,2 %).

25 Insgesamt konnten siebzig Rückmeldungen (davon 60 Telefonanrufe, 7 Briefe und 3 E-Mails) nicht eindeutig einem Unternehmen bzw. einer Bewerbung zugeordnet werden und sind deshalb in die Auswertung nicht eingegangen.

Tab. 1 Versandte Bewerbungen und Rückläufe

	absolut	anteilig	Anteil der Ausfälle und Rückläufe
Bewerbungen	3.588	100,0 %	–
angeschriebene Unternehmen	1.794	100,0 %	100,0 %
davon: Kfz-Mechatroniker	896	49,9 %	
davon: Bürokaufmann	898	50,1 %	
Ausfälle	106	100,0 %	5,9 %
davon: fehlerhafte Adressen	103	97,2 %	5,7 %
davon: aufgedeckt	3	2,8 %	0,2 %
Rückläufe	1.688	100,0 %	94,1 %
davon: Kfz-Mechatroniker	834	49,4 %	
davon: Bürokaufmann	854	50,6 %	
gültige Bewerbungen	3.376	100,0 %	–
davon: Kfz-Mechatroniker	1.668	49,4 %	
davon: Bürokaufmann	1.708	50,6 %	

Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn einer der Kandidaten eine Rückmeldung auf seine Bewerbung erhält, der andere jedoch ignoriert wird. Die erfasste Diskriminierungsrate berechnet sich aus der Differenz zwischen den Rückmeldungen für die Bewerber mit einem deutschen Namen und denen für die Bewerber mit einem türkischen Namen. Sie wird als Nettodiskriminierung bezeichnet.

Nimmt man alle angebotenen Ausbildungsplätze (Bürokaufmann/-frau und Kfz-Mechatroniker/in) zusammen, meldeten sich rund 70 Prozent aller Unternehmen bei mindestens einem der konkurrierenden Bewerber. Doch die Rückmeldungen waren nicht gleich auf die Bewerber verteilt: In 14,1 Prozent der Fälle erhielt nur der Bewerber mit dem deutschen Namen mindestens eine Rückmeldung, in 8,9 Prozent nur der Bewerber mit dem türkischen Namen.²⁶ Daraus ergibt

sich eine Nettodiskriminierung von 5,2 Prozentpunkten und somit eine signifikante Ungleichbehandlung der Bewerber mit einem türkischen Namen (Tab. 2). Die Studie des SVR-Forschungsbereichs belegt damit erstmals: Jugendliche Ausbildungsinteressenten mit türkischem Namen werden beim Zugang zum Ausbildungsmarkt gegenüber Bewerbern mit einem deutschen Namen diskriminiert – trotz völlig gleichwertiger Eignungsprofile und Qualifikationen.

4.3.1 Rückmeldungen nach Ausbildungsberuf

Eine berufsspezifische Betrachtung zeigt, dass die Bewerber um einen Ausbildungsplatz als Bürokaufmann in 81,2 Prozent der Fälle eine Rückmeldung erhielten; bei den Bewerbern um einen Ausbildungsplatz als Kfz-

²⁶ Ungleichbehandlung liegt auch dann vor, wenn nur der Bewerber mit dem türkischen Namen eine Rückmeldung erhält. Diese Form der Ungleichbehandlung liegt aber in allen gemessenen Kategorien niedriger als Ungleichbehandlung zugunsten des Bewerbers mit dem deutschen Namen.

Tab. 2 Rückmeldungen nach Ausbildungsberuf

		alle Firmen		Ausbildungsberuf			
				Bürokaufmann		Kfz-Mechatroniker	
		anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut
gesamt	keine Rückmeldung	30,3 %	511	30,1 %	257	30,5 %	254
	Rückmeldung an mindestens einen Bewerber	69,7 %	1.177	69,9 %	597	69,5 %	580
	Summe	100,0 %	1.688	100,0 %	854	100,0 %	834
Rückmeldung an mindestens einen Bewerber	beide Bewerber	77,0 %	906	81,2 %	485	72,6 %	421
	nur Bewerber mit deutschem Namen	14,1 %	166	10,9 %	65	17,4 %	101
	nur Bewerber mit türkischem Namen	8,9 %	105	7,9 %	47	10,0 %	58
	Summe	100,0 %	1.177	100,0 %	597	100,0 %	580
Nettodiskriminierung	Differenz deutscher Name minus türkischer Name (in Prozentpunkten)	5,2		3,0		7,4	
	Signifikanz	$p \leq 0.001$		$p \leq 0.1$		$p \leq 0.001$	

Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

Mechatroniker waren es nur 72,6 Prozent. Außerdem macht die Analyse deutlich, dass die Nettodiskriminierung bei Bewerbern um einen Ausbildungsplatz als Kfz-Mechatroniker mit 7,4 Prozentpunkten höher liegt als bei Bewerbern um einen Ausbildungsplatz als Bürokaufmann, wo sie nur 3,0 Prozentpunkte beträgt (Tab. 2). Bei den Kfz-Mechatronikern tritt Diskriminierung sehr deutlich zutage. Im Bereich der Bürokaufmänner deutet sich auch Diskriminierung an, sie ist jedoch statistisch gesehen nicht signifikant. Dies bestätigen auch weiterführende Analysen (s. Kap. 4.3.7; Tab. 7 im Anhang).

Die Gründe für diese Ergebnisse lassen sich nicht abschließend klären. Es gibt jedoch eine Reihe möglicher Erklärungen und Hypothesen. So kann die Bewerberauswahl durch Unterschiede in den Berufsbildern beeinflusst sein. Beispielsweise haben sich die Anforderungen der Ausbildung für den Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker/in in den letzten vier Jahrzehnten stark verändert. Während etwa im Ausbildungsrahmenplan von 1973 Lernziele aus der Wissenskategorie „Theoretisches Vorwissen“ noch einen zeitlichen Anteil von fast 40 Prozent ausmachten, kommt diese Kategorie in der Ausbildungsverordnung von 1989 kaum noch

Tab. 3 Verteilung der Bewerbungen nach Unternehmensgröße und Ausbildungsberuf

Unternehmensgröße	Bürokaufmann		Kfz-Mechatroniker	
	anteilig	absolut	anteilig	absolut
weniger als 6 Mitarbeiter	14,0 %	120	19,7 %	164
zwischen 6 und 50 Mitarbeiter	53,2 %	454	62,8 %	524
51 und mehr Mitarbeiter	32,8 %	280	17,5 %	146
gesamt	100,0 %	854	100,0 %	834

Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

vor und in den Ausbildungsverordnungen von 2003 und 2007 gar nicht mehr. Dafür ist der Anteil der Lernziele für den Bereich „Berufliches Handeln“ deutlich gestiegen. Seit 2003 gibt es außerdem eine neue Wissenskategorie „Interaktion mit Kunden“, die neben anderen besonderen Kenntnissen wie Fremdsprachen erheblich an Bedeutung gewonnen hat. Die Ausbildungsinhalte für den Beruf Bürokaufmann/-frau haben sich dagegen über die Jahre nur geringfügig verändert (Protsch 2013).

Gleichzeitig begründen Ausbildungsbetriebe bzw. Personalverantwortliche die Tatsache, dass besonders in Handwerksbetrieben Jugendliche ohne Migrationshintergrund bevorzugt werden, mit den Erwartungen von Kunden und Belegschaft (Scherr/Gründer 2011; s. Kap. 5.4). Geht man davon aus, dass ein Kfz-Mechatroniker im Durchschnitt häufigeren und direkteren Kundenkontakt hat als ein Bürokaufmann, ließe sich die höhere Anforderung im Bereich „Interaktion mit Kunden“ zusammen mit der Annahme, dass Jugendliche ohne Migrationshintergrund eher den Erwartungen der Kunden entsprechen, als eine mögliche Ursache für die unterschiedliche gemessene Nettodiskriminierung in den beiden Ausbildungsberufen anführen. Weitere mögliche Gründe dafür, auf die zum Teil im Folgenden näher eingegangen wird, sind das Rekrutierungsverhalten von Unternehmen (z. B. Formalisierung der Bewerbungsprozesse), deren Struktur (z. B. die Unternehmensgröße) (s. Kap. 4.3.2) oder Merkmale der Personalverantwortlichen (z. B. das Geschlecht) (s. Kap. 4.3.7).

4.3.2 Rückmeldungen nach Unternehmensgröße

Ein Großteil der hier zugrunde gelegten ausgeschriebenen Ausbildungsstellen entfiel in beiden Ausbildungsberufen auf mittelständische Unternehmen, die zwischen sechs und fünfzig Mitarbeiter beschäftigen (Tab. 3).²⁷ Die Rückmeldequote stieg mit der Größe des angeschriebenen Unternehmens: Während von den kleinen Unternehmen nur 53,5 Prozent überhaupt auf die Bewerbung reagierten, waren es bei den mittleren Unternehmen rund zwei Drittel (68,4 %). Große Unternehmen antworteten mit 83,6 Prozent am häufigsten auf eine Bewerbung (Tab. 4).

Bei kleinen Unternehmen mit weniger als sechs Mitarbeitern fällt die Nettodiskriminierung mit 11,2 Prozentpunkten besonders hoch aus (Tab. 4); bei mittleren und großen Unternehmen ist sie geringer (3,8 bzw. 5,4 Prozentpunkte). Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen anderer experimenteller Studien, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchgeführt wurden (Kaas/Manger 2010; Weichselbaumer 2013). Eine Ursache für diese Unterschiede kann darin bestehen, dass in mittelständischen und großen Unternehmen die Auswahlprozesse bei der Einstellung von Auszubildenden formalisierter sind und in der Regel mehrere auf die Personalauswahl spezialisierte Mitarbeiter einbeziehen (vgl. Hunkler 2013). Ein ähnlicher Trend zeichnet sich bei einer berufsspezifischen Auswertung ab (hier nicht dargestellt); allerdings muss dieses Ergebnis aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen mit Vorsicht interpretiert werden. Auffällig ist

²⁷ Die Einteilung der Unternehmensgröße orientiert sich an den Kategorien, die die Stellenbörse der BA vorgibt und anhand derer Arbeitgeber bei einem Inserat ihr Unternehmen einordnen können. Die Kategorien lauten: weniger als 6 Mitarbeiter, zwischen 6 und 50 Mitarbeiter, zwischen 51 und 500 Mitarbeiter, zwischen 501 und 5.000 Mitarbeiter und zwischen 5.001 und 50.000 Mitarbeiter. Da Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern im Datensatz des SVR-Forschungsbereichs unter zwei Prozent ausmachten, wurden alle großen Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern zu einer Kategorie „51 und mehr Mitarbeiter“ zusammengefasst.

Tab. 4 Rückmeldungen nach Unternehmensgröße

		Unternehmensgröße					
		weniger als 6 Mitarbeiter		zwischen 6 und 50 Mitarbeiter		51 und mehr Mitarbeiter	
		anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut
gesamt	keine Rückmeldung	46,5 %	132	31,6 %	309	16,4 %	70
	Rückmeldung an mindestens einen Bewerber	53,5 %	152	68,4 %	669	83,6 %	356
	Summe	100,0 %	284	100,0 %	978	100,0 %	426
Rückmeldung an mindestens einen Bewerber	beide Bewerber	74,4 %	113	75,6 %	506	80,6 %	287
	nur Bewerber mit deutschem Namen	18,4 %	28	14,1 %	94	12,4 %	44
	nur Bewerber mit türkischem Namen	7,2 %	11	10,3 %	69	7,0 %	25
	Summe	100,0 %	152	100,0 %	669	100,0 %	356
Nettodiskriminierung	Differenz deutscher Name minus türkischer Name (in Prozentpunkten)	11,2		3,8		5,4	
	Signifikanz	p ≤ 0.01		p ≤ 0.05		p ≤ 0.05	

Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

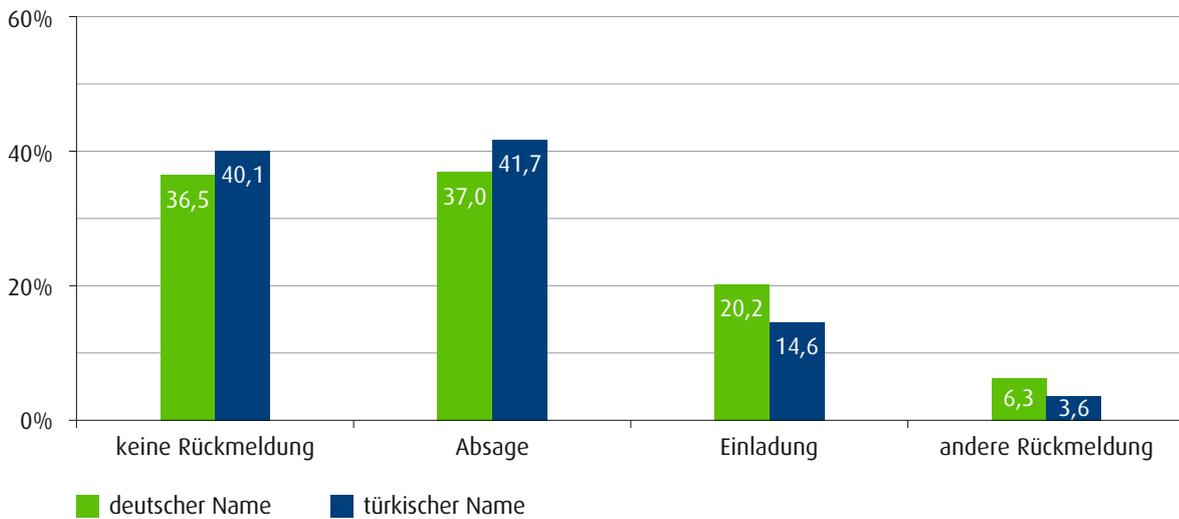
jedoch, dass im Rahmen der vorliegenden Studie im Bereich der mittelgroßen Unternehmen mit sechs bis fünfzig Mitarbeitern, die einen Ausbildungsplatz als Bürokaufmann/-frau anboten, keiner der Bewerber diskriminiert wurde. Diskriminierung hängt also auch von der Unternehmensgröße ab: Bei sehr kleinen Unternehmen (unter sechs Mitarbeiter) ist sie am gravierendsten, in größeren Unternehmen hingegen kommt sie kaum vor (s. Kap. 4.3.2). Dies könnte auch erklären, warum die Nettodiskriminierung im Bereich der Kfz-Mechatroniker höher ausfällt: Hier war die Zahl der kleinen und mittleren Unternehmen, die Ausbildungs-

plätze anboten, höher als bei den Unternehmen, die eine Ausbildung als Bürokaufmann/-frau anboten. Bei diesen handelte es sich eher um mittlere und große Unternehmen (Tab. 3).

4.3.3 Qualität der Rückmeldung: Einladung oder Absage?

Insgesamt erhalten Bewerber mit einem türkischen Namen seltener eine Rückmeldung auf ihre Bewerbung und werden auch seltener zu einem Vorstellungsgespräch

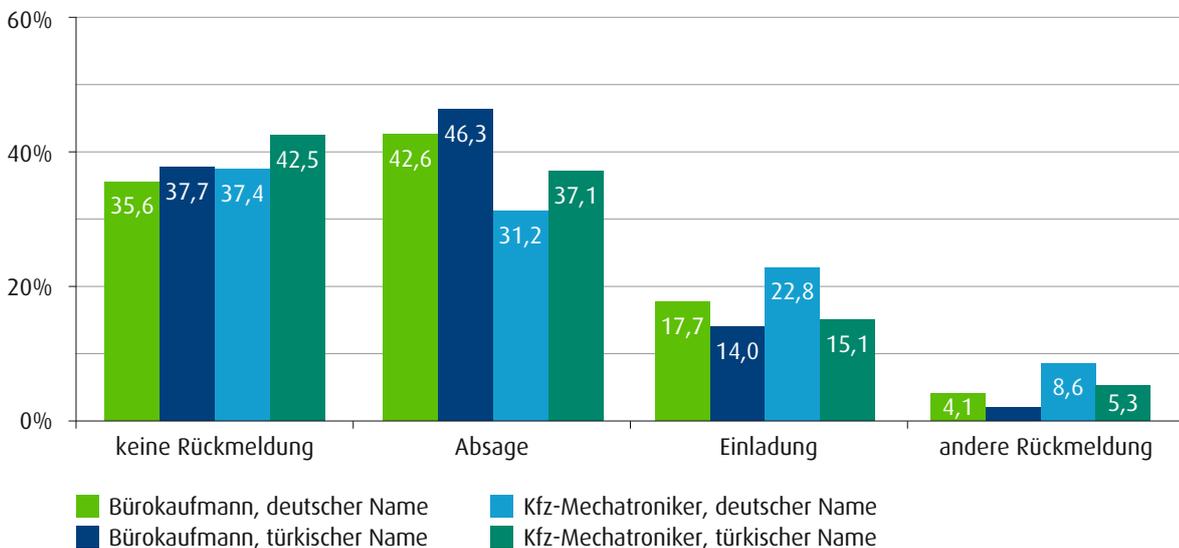
Abb. 2 Rückmeldungen auf Bewerbungen



Anmerkungen: Die Unterschiede zwischen Bewerbern mit einem deutschen und Bewerbern mit einem türkischen Namen sind signifikant ($p \leq 0.001$).

Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

Abb. 3 Rückmeldungen auf Bewerbungen nach Ausbildungsberuf



Anmerkung: Die Unterschiede zwischen Bewerbern mit einem deutschen und Bewerbern mit einem türkischen Namen sind signifikant (Kfz-Mechatroniker: $p \leq 0.001$; Bürokaufmann: $p \leq 0.01$). Anteile ≤ 2 Prozent werden nicht ausgewiesen.

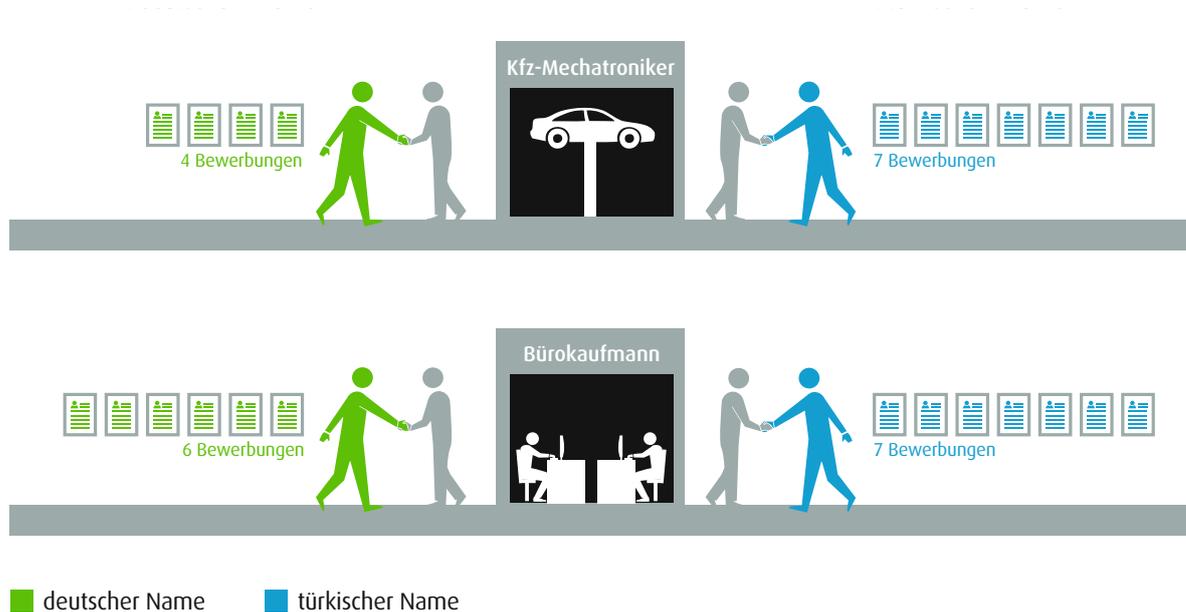
Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

eingeladen: Ein Bewerber mit einem deutschen Namen muss im Schnitt etwa fünf Bewerbungen schreiben, um eine Einladung zu erhalten, während ein Bewerber mit einem türkischen Namen etwa sieben Bewerbungen versenden muss. Außerdem erhalten Bewerber mit ei-

nem türkischen Namen auf fast 42 Prozent ihrer Bewerbungen eine Absage, Bewerber mit einem deutschen Namen dagegen nur auf 37,0 Prozent (Abb. 2).

Eine Differenzierung nach Ausbildungsberufen zeigt, dass bei den Unternehmen, die eine Ausbildung

Abb. 4 Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch



Quelle: SVR-Forschungsbereich/Deniz Keskin, Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

als Bürokaufmann/-frau anbieten, beide Bewerber seltener eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten als bei den Unternehmen, die Ausbildungsplätze für Kfz-Mechatroniker/innen anbieten (Abb. 3). In beiden Ausbildungsberufen muss aber der Bewerber mit dem türkischen Namen mehr Bewerbungen schreiben, bis er eingeladen wird: Bei den Bewerbern um eine Stelle als Bürokaufmann muss Ahmet ca. 1,3-mal so viele Bewerbungen schreiben (7,1 Bewerbungen) wie Lukas (5,7 Bewerbungen), um eine Einladung zum Vorstellungsgespräch zu erhalten. Im Bereich Kfz-Mechatronik fällt der Unterschied noch größer aus: Dort muss ein Bewerber namens Hakan durchschnittlich fast sieben (6,6) Bewerbungen schreiben, bis er zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird – und damit ca. 1,5-mal so viele Bewerbungen wie sein Mitbewerber Tim (4,4) (Abb. 4). Entsprechend erhalten die Bewerber mit dem türkischen Namen häufiger Absagen (Abb. 3).

4.3.4 Häufigkeit der Rückmeldung

Im Zuge der Datenerfassung wurden pro Bewerber bis zu drei Rückmeldungen berücksichtigt. Auch bei der Häufigkeit der Rückmeldungen ist eine Ungleichbehandlung zu beobachten: Der Bewerber mit dem türkischen Namen erhält häufiger überhaupt keine Rückmeldung auf seine Bewerbung (40,1 %) als der Bewerber mit dem deutschen Namen (36,5 %). Letzterer erhält nicht nur häufiger überhaupt eine Rückmel-

dung, sondern wird auch öfter mehrfach (zwei- oder dreimal) kontaktiert als der Bewerber mit dem türkischen Namen. Besonders deutlich ist der Unterschied bei dreimaligen Kontaktversuchen des Arbeitgebers. Auch wenn er in absoluten Zahlen gering ist, zeigt er, dass Arbeitgeber deutlich mehr Anstrengung darauf verwenden, den Bewerber mit dem deutschen Namen zu erreichen (Tab. 5).

4.3.5 Form der Rückmeldung

Für die Form der Rückmeldung ist grundsätzlich die Art des Bewerbungsschreibens maßgeblich: Postalische Bewerbungen werden häufiger postalisch beantwortet, elektronische Bewerbungen häufiger per E-Mail. Eine differenzierte Betrachtung der Rückmeldungen nach Art der Bewerbung (postalisch oder elektronisch) ergibt, dass auf Bewerbungen, die per E-Mail eingereicht werden konnten, häufiger keine Rückmeldung erfolgt (45,8 %) als auf Bewerbungen, die ausschließlich per Post erfolgen konnten (31,6 %). Elektronische Rückmeldungen waren bei allen Bewerbern ähnlich häufig.

Bei Bewerbern mit einem deutschen Namen erfolgte die erste Kontaktaufnahme öfter telefonisch, Bewerber mit einem türkischen Namen erhielten hingegen mehr schriftliche (postalische und elektronische) Rückmeldungen (Abb. 5). Unterstellt man, dass die persönliche Ansprache (Anruf) für ein höheres Interesse steht, zeigt sich auch hier eine Ungleichbehandlung.

Tab. 5 Anzahl und Verteilung der Rückmeldungen auf Bewerbungen

	deutscher Name	türkischer Name
keine Rückmeldung	36,5 %	40,1 %
eine Rückmeldung	53,2 %	54,4 %
zwei Rückmeldungen	6,2 %	4,2 %
drei Rückmeldungen	4,1 %	1,3 %
gesamt	100,0 %	100,0 %

Anmerkung: Die Unterschiede zwischen Bewerbern mit einem deutschen und Bewerbern mit einem türkischen Namen sind signifikant ($p \leq 0.001$).
 Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

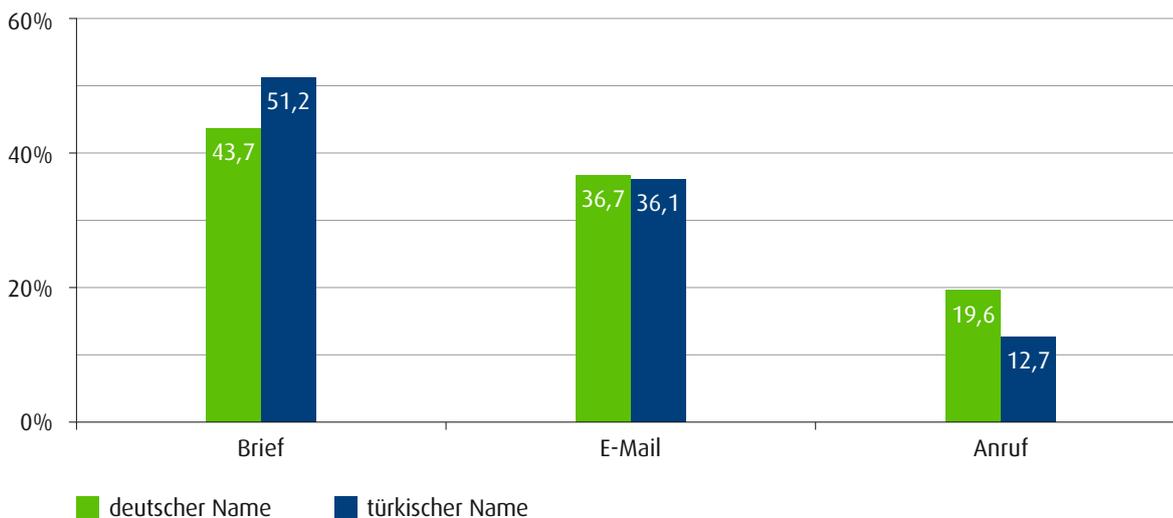
Dies ist möglicherweise damit zu erklären, dass deutsche Bewerber häufiger eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten (s. Kap. 4.3.3) und Einladungen eher telefonisch ausgesprochen werden – auch weil dann gleich ein Termin vereinbart werden kann –, während Absagen eher schriftlich erfolgen.

Auffällig ist zudem, dass die Unternehmen die Bewerber unterschiedlich anreden. Während sie die Bewerber mit deutschen Namen bei der Rückmeldung auf ihre Bewerbung (aber auch in den Fokusgruppen, die im Rahmen dieser Studie durchgeführt wurden) eher mit Nachnamen adressierten, wurden Bewerber mit einem türkischen Namen häufiger geduzt und mit Vornamen angeredet.

4.3.6 Mittlere Dauer bis zu einer Rückmeldung

Die meisten Unternehmen meldeten sich innerhalb von vierzehn Tagen nach Versand der Bewerbungsunterlagen bei den Bewerbern (51,8 %); zum Teil kamen Rückmeldungen noch am selben Tag (1,2 %). Der Bewerber mit dem türkischen Namen wartete insgesamt betrachtet im Mittel nur geringfügig länger auf eine Rückmeldung als der mit dem deutschen Namen. Bei kleinen Unternehmen war dieser Unterschied etwas größer; von mittleren Unternehmen erhielt der Bewerber mit dem türkischen Namen sogar etwas früher eine Rückmeldung (Tab. 6). Die Unterschiede sind jedoch statistisch nicht signifikant. Insgesamt zeigt sich, dass die Rück-

Abb. 5 Form der Rückmeldungen auf die Bewerbung



Anmerkung: Die Unterschiede zwischen Bewerbern mit einem deutschen und Bewerbern mit einem türkischen Namen sind signifikant ($p \leq 0.001$).

Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

Tab. 6 Mittlere Dauer bis zu einer Rückmeldung in Tagen

	arithmetisches Mittel			Median		
	deutscher Name	türkischer Name	beide Bewerber	deutscher Name	türkischer Name	beide Bewerber
gesamt	22,2	22,6	22,4	13,0	14,0	14,0
nach Unternehmensgröße						
weniger als 6 Mitarbeiter	19,4	21,3	20,3	10,0	13,0	10,5
zwischen 6 und 50 Mitarbeiter	22,4	22,0	22,2	12,0	12,0	12,0
51 und mehr Mitarbeiter	23,2	24,2	23,7	16,0	15,0	16,0

Anmerkung: Die Unterschiede zwischen Bewerbern mit deutschen und Bewerbern mit türkischen Namen sind nicht signifikant.

Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

meldung umso länger dauert, je größer das Unternehmen ist; das kann daran liegen, dass der Bewerbungsprozess stärker formalisiert ist und mehr Mitarbeiter in die Auswahl der Bewerber eingebunden sind.

4.3.7 Analysen unter Berücksichtigung weiterer Faktoren

Weiterführende statistische Analysen (logistische Regressionen) zeigen, dass der Migrationshintergrund bzw. der deutsche Name die Wahrscheinlichkeit einer Rückmeldung signifikant beeinflusst: Bewerber mit einem deutschen Namen haben eine um 17 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit, eine Rückmeldung auf ihre Bewerbung zu bekommen, als Bewerber mit einem türkischen Namen. Dieser Effekt bleibt auch bestehen, wenn man in einem logistischen Regressionsmodell gleichzeitig den Ausbildungsberuf, die Unternehmensgröße, die Art des Anschreibens und das Geschlecht des Ansprechpartners im Ausbildungsbetrieb kontrolliert (Tab. 7 im Anhang). Auch wenn zusätzlich die Arbeitslosenquote auf Kreisebene, der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf Kreisebene und/oder die jeweilige Gemeindegröße in einem logistischen Regressionsmodell als Kontroll- und Kontextvariablen eingefügt werden, bleibt der Effekt des türkischen Namens erhalten (nicht abgebildet).²⁸

Die Wahrscheinlichkeit, eine Rückmeldung auf die Bewerbung zu erhalten, ist bei den Unternehmen, die eine/n Bürokaufmann/-frau suchen, höher als bei den Unternehmen, die eine/n Kfz-Mechatroniker/in suchen, und steigt mit zunehmender Unternehmensgröße deutlich an. Außerdem ist die Rückmeldewahrscheinlichkeit höher, wenn eine postalische Bewerbung gefordert war; ebenso, wenn der Ansprechpartner im Ausbildungsbetrieb eine Frau ist. Kontrolliert man das Geschlecht des Ansprechpartners in einem logistischen Regressionsmodell, bleibt zwar der Einfluss des Migrationshintergrunds auf die Rückmeldung bestehen, der Einfluss des Berufs jedoch nicht. Dies ist im Wesentlichen auf die hohe Korrelation zwischen dem Geschlecht des Ansprechpartners und dem Ausbildungsberuf zurückzuführen: In den – im Durchschnitt kleineren – Handwerksbetrieben war der Ansprechpartner meist ein Mann, in kaufmännischen Betrieben meist eine Frau.²⁹

Nach Ausbildungsberufen getrennte Regressionsmodelle (Tab. 8 im Anhang) zeigen, dass der Migrationshintergrund bzw. der deutsche Name nur bei Bewerbern um einen Ausbildungsplatz als Kfz-Mechatroniker die Wahrscheinlichkeit einer Rückmeldung signifikant beeinflusst. Die weiterführenden Analysen bestätigen somit den deskriptiven Befund, dass sich bei Bewerbern um einen Ausbildungsplatz als Bürokaufmann zwar Diskriminierung andeutet, diese jedoch statistisch nicht signifikant ist (s. Kap. 4.3.1).

²⁸ Da in den neuen Bundesländern nur wenige Ausbildungsstellen offen waren (BIBB 2013: 48, 62–67) und somit angeschrieben wurden, wurde die Region (Ost-/Westdeutschland) nicht in einem Modell kontrolliert.

²⁹ Kontrolliert wurde auch, ob das Bewerbungsfoto die Rückmeldewahrscheinlichkeit beeinflusst; ein signifikanter Effekt wurde dabei nicht festgestellt.

Info-Box 5 Fokusgruppen

Die Methode wurde in den USA entwickelt, um die Wirkung von Propagandafilmen auf die Öffentlichkeit zu untersuchen. In den 1960er und 1970er Jahren hat sie sich dann vor allem im Bereich Marketing etabliert. Besonders beliebt sind Fokusgruppen als Mittel in der Politikberatung – z. B. um Kommunikationsstrategien zu testen, als Instrument der Konfliktschlichtung oder als Methode der Evaluation – oder als Testverfahren im Marketing, um die Meinungen von Konsumenten zu erheben (Schulz 2012: 10–12; Kühn/Koschel 2011: 25–42).

Bei Fokusgruppen handelt es sich um eine qualitative Forschungsmethode, die genutzt wird, um zu einem vorgegebenen Thema verschiedene Meinungen und Perspektiven zu analysieren. Im Rahmen einer professionell moderierten Diskussionsgruppe von sechs bis zwölf Teilnehmern wird mit Hilfe verschiedener Stimuli ein Diskussions- und Austauschprozess angestoßen. Dieser erhält durch die Dynamik innerhalb der Gruppe eine besondere Qualität. Die Methode ermöglicht, tiefgreifende Informationen über eine bestimmte Zielgruppe zu erlangen und vielschichtige Ursachen und Motive für ein bestimmtes Verhalten aufzudecken. Häufig werden Fokusgruppen in Kombination mit quantitativen Erhebungen durchgeführt. Ein Vorteil von Fokusgruppen ist, dass sich im Austausch- und Diskussionsprozess kollektive Meinungen und Erkenntnisse herauskristallisieren können, die differenzierter und realitätsnäher sind als eine Sammlung von Befunden, die aus den Einschätzungen Einzelner resultiert (Krueger/Casey 2000; Schulz/Mack/Renn 2012). Außerdem sind sie zeit- und kosteneffizient und können zielgruppengerecht und praxisnah umgesetzt werden. Allerdings lässt die Methode keine Aussagen über eine Grundgesamtheit zu, da die Ergebnisse nicht repräsentativ sind (Schulz 2012: 12 f.; Morgan 1997: 13).

5. Erkenntnisse zu den Mechanismen von Diskriminierung

Die Gründe für die Benachteiligung von Bewerbern mit Migrationshintergrund am Arbeits- oder Ausbildungsmarkt sind vielfältig. Sie können in der Person des Personalentscheiders in einem Betrieb liegen, aber auch in organisatorischen Prozessen und der daraus resultierenden Auswahllogik. Um die Befunde aus dem Korrespondenztest zu interpretieren und einzuordnen, wurden daher für die Studie des SVR-Forschungsbereichs zwei Fokusgruppen durchgeführt und ihre Ergebnisse vor dem Hintergrund der bisherigen Erkenntnisse aus der Diskriminierungsforschung betrachtet.

Es gilt jedoch als ein sensibles Unterfangen, Diskriminierung im Rahmen wissenschaftlicher Gruppengespräche und Befragungen zu thematisieren. Denn Menschen wegen ihrer ethnischen Herkunft zu benachteiligen ist verboten und kann nach dem Gleichstellungsrecht sanktioniert werden. Daher ist es möglich, dass die Teilnehmer an einer Gruppensitzung zu diesem Thema in hohem Maße sozial erwünschtes Antwortverhalten zeigen, was den Erkenntnisgewinn des Verfahrens schmälert. Andererseits kann die Dynamik von Gruppeninteraktionen Ergebnisse hervorbringen,

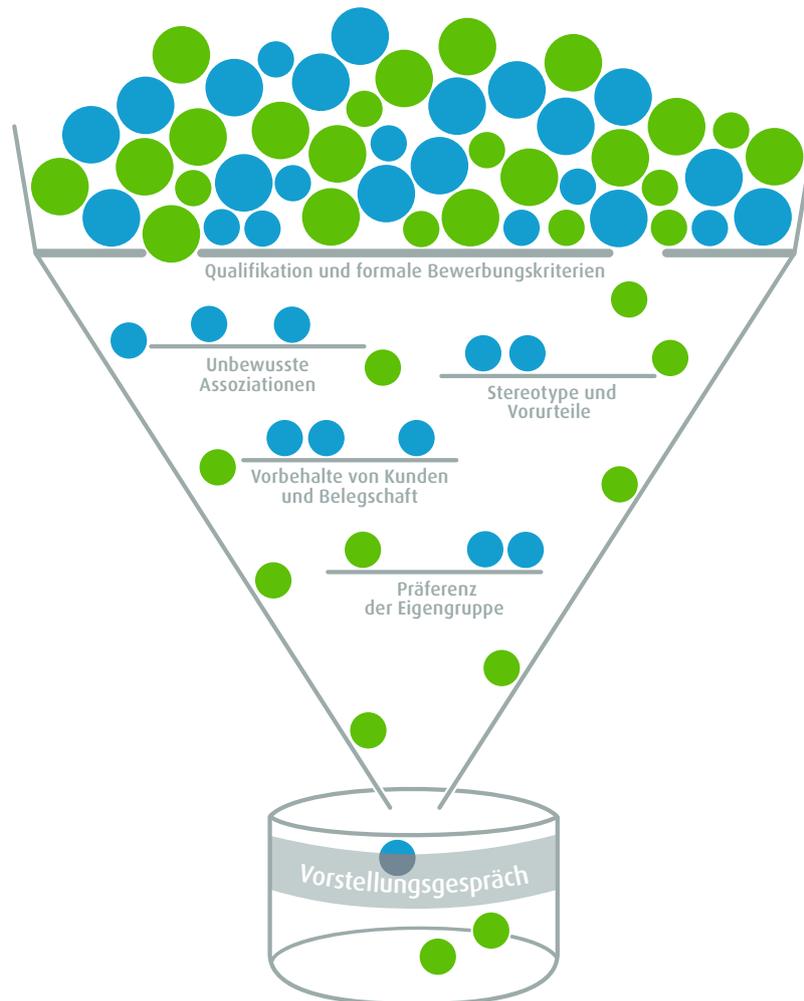
die auf herkömmliche Weise – etwa durch Abfrage von Informationen in einem Interview – nicht erzielt werden könnten (Info-Box 5).

Design der Fokusgruppen

Um zu vermeiden, dass die Diskussion durch die an der Studie beteiligten Wissenschaftler verzerrt wird, wurden die Fokusgruppen von einem unabhängigen Institut durchgeführt.³⁰ Anhand von Unternehmensdatenbanken, Netzwerken und Kontakten wurde eine Liste potenzieller Teilnehmer aus kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen in Berlin-Brandenburg und Hamburg recherchiert und diese zu einer Diskussionsrunde zum Thema Auswahl von Auszubildenden eingeladen. Diese Städte wurden exemplarisch gewählt, weil sie einen vergleichbaren Anteil an Einwohnern mit Migrationshintergrund haben und damit alte und neue Bundesländer berücksichtigt werden. Gleichzeitig bieten sie als Metropolregionen günstige ‚Rekrutierungsmöglichkeiten‘ für eine solche Befragung. Die insgesamt 13 Teilnehmer sind alle innerhalb ihres Unternehmens maßgeblich in die Gewinnung von Personal und Auszubildenden eingebunden. Fünf von ihnen kamen aus kleinen Unternehmen, drei aus mittleren und fünf aus großen Unternehmen.

30 Mit der Durchführung wurde das Decision Institute (DI Consulting GmbH) beauftragt. Die Fokusgruppen fanden am 13.08.2013 in Berlin und am 20.08.2013 in Hamburg statt.

Abb. 6 Mögliche Entscheidungsfaktoren bei der Auswahl von Bewerbern



Quelle: SVR-Forschungsbereich/Deniz Keskin, Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

Unterschiedliche Faktoren bei der Auswahlentscheidung

In den Fokusgruppen wurden vor allem betriebliche Auswahlprozesse unter Berücksichtigung etablierter sozialpsychologischer Erkenntnisse analysiert (s. im Einzelnen Kap. 5.1, 5.2, 5.3). Zudem sollte Erfahrungswissen über Maßnahmen gegen Benachteiligungen bei der Bewerberauswahl gesammelt und bewertet werden. Daraus wurden in einem weiteren Schritt Handlungsempfehlungen für die Praxis abgeleitet (s. Kap. 6).

Im Anschluss an die Ausschreibung offener Lehrstellen sehen sich Ausbildungsunternehmen häufig mit einer Vielzahl von Bewerbungen konfrontiert. Diese müssen sie im ersten Schritt einem Screening unterziehen, um zu einer begründeten Auswahl von Kandidaten zu kommen, die sie zu einem Vorstellungsgespräch einladen wollen. Dafür müssen zunächst die formalen und qualifikationsbezogenen Voraussetzungen erfüllt sein:

Wer nicht den nötigen (Schul-)Abschluss besitzt oder nicht die geforderten Unterlagen eingereicht hat, bleibt in der Regel unberücksichtigt. Darüber hinaus können verschiedene Faktoren zu Diskriminierung durch den Personalverantwortlichen führen, wenn aus der Bewerbung entsprechende Informationen hervorgehen. Neben manifesten Vorurteilen oder stereotypen Zuschreibungen, unbewussten oder intuitiven Assoziationen bzw. Tendenzen zur Bevorzugung bestimmter (ethnischer) Bezugsgruppen führen auch Risikoeurwartungen durch antizipierte Vorbehalte bei Kunden oder bei der eigenen Belegschaft zu Ungleichbehandlung: Trotz gleicher Qualifikationen und gleicher Bewerbungsqualität erhalten bestimmte Personen dann aufgrund ihrer (ethnischen) Merkmale keine Einladung zum Vorstellungsgespräch – und sind damit im Hinblick auf den Ausbildungsplatz chancenlos (Abb. 6).

5.1 Ausbildungsinvestition und Risikoeinschätzung

Die Diskussionen in den Fokusgruppen haben gezeigt, dass bei der Kandidatenwahl besonders für kleine und mittlere Unternehmen der Aspekt der Planungssicherheit ausschlaggebend ist. Ein Auszubildender muss sich schnell und gut ins Team einfügen können, vor allem weil ihm hier früher mehr Verantwortung übertragen wird als in großen Unternehmen. Bricht ein Auszubildender seine Ausbildung vorzeitig ab, trifft die ‚vergeudete‘ Ausbildungsinvestition ein kleines Unternehmen besonders hart. Um dieses Risiko einzuschätzen, setzen Personalverantwortliche oftmals unbewusst eine ‚Verfügbarkeitsheuristik‘ ein. Dabei greifen sie auf leicht verfügbare Beispiele oder Erinnerungen zurück, um die Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses zu beurteilen, auch wenn sie nicht über präzise und vollständige Informationen verfügen. Ereignisse, die leicht abrufbar sind, werden als wahrscheinlicher eingeschätzt als Ereignisse, an die man sich schwer erinnert (Tversky/Kahneman 1974). Sog. Priming-Effekte, bei denen die Verarbeitung eines Reizes unbewusst durch gerade Erlebtes oder Gehörtes beeinflusst wird, können die Verfügbarkeit eines Konzepts oder Schemas verstärken und sich so direkt auf das Verhalten auswirken (Higgins/Bargh 1987). Assoziiert man aufgrund solcher gedanklich leicht greifbaren Schemata und Konzepte mit einer bestimmten Personengruppe vorrangig negative Erzählungen oder schlechte Erfahrungen, ist es wahrscheinlich, dass man diese unbewusst auf ein Mitglied dieser Gruppe überträgt. Man schreibt der betreffenden Person dann mit hoher Wahrscheinlichkeit die gleichen Eigenschaften zu, ohne diese Vorannahmen an der Realität zu überprüfen („statistische Diskriminierung“, s. Kap. 3.1). Dies macht auch das folgende Zitat eines Teilnehmers aus einer der Fokusgruppen deutlich, der zwar berichtet, selbst keine Erfahrungen mit türkeistämmigen Auszubildenden zu haben, seine ablehnende Haltung jedoch mit (vermeintlichen) Erfahrungen und Berichten anderer begründet und verallgemeinert (Zitat 1).

Zitat 1

„Unternehmen haben da keine Erfahrungswerte. Aber bei türkisch und ach und man hört so viel ... Das passt oft nicht.“ (Personalverantwortlicher aus einem kleinen Unternehmen)

Die unbewusste Anwendung solcher Schemata und Assoziationen erklärt möglicherweise, dass im Rahmen des Korrespondenztests Bewerber mit einem türkischen Namen schneller aussortiert wurden als jene mit einem deutschen, trotz gleicher überdurchschnittlicher Schulleistungen und der objektiven Eignung für den Ausbildungsplatz. Dies bestätigt auch eine Studie, die

Unternehmen in Südwestdeutschland zu betrieblichen Erfahrungen mit nicht deutschstämmigen Jugendlichen befragt hat (Scherr/Gründer 2011): Von den Betrieben, die zum Zeitpunkt der Befragung noch keine direkten Erfahrungen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund als Auszubildenden hatten, gaben 45 Prozent an, dass Jugendliche ohne Migrationshintergrund sich besser an das Betriebsklima und die Arbeitsabläufe anpassten als Jugendliche mit Migrationshintergrund. Dieser Aussage stimmten vor allem Handwerksbetriebe zu. Rund 30 Prozent schrieben den Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine schlechtere Auffassungsgabe zu als deutschstämmigen Jugendlichen. Ein Viertel der Befragten schätzte zudem das Auftreten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegenüber der Belegschaft als schlechter ein als das Auftreten deutschstämmiger Jugendlicher (Scherr/Gründer 2011: 24f.). Auch repräsentative Befragungen deutscher Unternehmen machen deutlich, dass Ausbildungsbetriebe bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht nur die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten deutlich geringer einschätzen als bei durchschnittlichen Auszubildenden, sondern auch ihre Motivation und ihr Engagement (IW 2010: 22f.).

5.2 Soziale Identität und Risikominimierung

Einen weiteren Erklärungsansatz für die Ungleichbehandlung von Bewerbern mit türkischen und deutschen Namen bietet die Theorie der sozialen Identität. Diese versucht u. a. zu erklären, warum Individuen ihre Bezugsgruppe gegenüber anderen Gruppen abgrenzen und warum sie dazu tendieren, Fremdgruppen abzuwerten. Eine ihrer Kernannahmen ist, dass der Mensch nach einer positiven sozialen Identität strebt, die über die Zugehörigkeit zu einer Gruppe definiert ist. Grundlage einer solchen Identität ist, dass zwischen der sog. Ingroup und einer relevanten Outgroup ein für Erstere vorteilhafter Vergleich gezogen werden kann (Tajfel/Turner 1986). Es konnte nachgewiesen werden, dass Individuen den Mitgliedern der eigenen Gruppe mehr positive Eigenschaften zusprechen als denen der Fremdgruppe und dass sie stets die eigene Bezugsgruppe favorisieren, selbst wenn dies Eigeninteressen widerspricht (Brewer 1979; Tajfel/Turner 1986; Otten/Wentura 2001; Sherif 1966).

Wenn sich ein Personalverantwortlicher mit dem fiktiven deutschstämmigen Bewerber als Mitglied der eigenen Gruppe identifiziert, können also wirtschaftliche Interessen des Unternehmens und leistungsbezogene Auswahlkriterien in den Hintergrund rücken. Damit werden neben der Qualifikation und Kompetenz eines Bewerbers auch die soziale und kulturelle Passung und die Gruppenzugehörigkeit zu einstellungsre-

levanten Kriterien. Dies wird auch daran deutlich, dass Personalverantwortliche bzw. Vorgesetzte gern Mitarbeiter einstellen, denen sie ähnliche Eigenschaften zuschreiben wie sich selbst oder mit denen sie Eigenschaften des Unternehmens verbinden (Zitate 2 und 3).

Zitat 2

„Man versucht immer, sich selbst einzustellen.“
(Personalverantwortlicher aus einem großen Unternehmen)

Zitat 3

„Wir wählen oft die Leute aus, die unsere Vergangenheit repräsentieren.“ (Personalverantwortlicher aus einem kleinen Unternehmen)

Gemeinsamkeiten wie die Herkunft aus derselben Ortschaft oder gleiche Hobbys können Personalentscheidungen positiv beeinflussen. Ebenso können Abgrenzungsprozesse einen Kandidaten unabhängig von seiner Eignung von vornherein disqualifizieren. Solche Abgrenzungen manifestieren sich unter anderem in der Kategorisierung nach Gruppen, wie das folgende Beispiel aus den Fokusgruppen deutlich macht (Zitat 4).

Zitat 4

„Habe ich als Unternehmer zwei gleiche Bewerber, die sich nur durch ihre Herkunft unterscheiden, entscheide ich mich für denjenigen, der sich mit höherer Wahrscheinlichkeit gut integriert und – bei einer an sich schon sehr unsicheren Entscheidung, der Aufnahme eines neuen Teammitglieds – den kleineren Unsicherheitsfaktor mit sich bringt. Und das ist in Deutschland in einem deutschen Unternehmen eher der Deutsche.“ (Personalverantwortlicher aus einem kleinen Unternehmen)

Hier wird einem deutschen Jugendlichen eine bessere Fähigkeit zur Integration ins Unternehmen zugeschrieben und daraus ein kleinerer Unsicherheitsfaktor abgeleitet. Bewerbern, die nicht als ‚kulturelle‘ Deutsche kategorisiert werden – auch wenn sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und in Deutschland geboren sind –, wird dementsprechend eine geringere Fähigkeit zur Integration in das Unternehmensumfeld unterstellt und ein höherer Unsicherheitsfaktor zugeschrieben. Dies deckt sich mit dem Befund aus einer Betriebsbefragung, wonach die Wahrnehmung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund „als soziokulturell Fremde ein eigenständiges Kriterium bei der Lehrstellenvergabe“ ist und systematisch zu Benachteiligungen führt (Scherr/Janz/Müller 2013: 253). Für einen Großteil der befragten Betriebe sind bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen nicht nur klar leistungsbezogene und formale Kriterien wie Qualität der Be-

werbungsunterlagen, Schulabschluss und Verhalten im Vorstellungsgespräch relevant, sondern auch Faktoren der soziokulturellen Herkunft, also beispielsweise der kulturelle Hintergrund, die (deutsche) Muttersprache oder auch die Religionszugehörigkeit (Scherr/Janz/Müller 2013). Dies führt unter Umständen dazu, dass ein Jugendlicher, dessen Herkunftssprache Türkisch ist, allein aufgrund dieses migrationsbezogenen Merkmals diskriminiert wird, unabhängig davon, ob er perfekte Deutschkenntnisse hat.

Es ist davon auszugehen, dass sich in Einwanderungsländern mit wachsender Diversität wie Deutschland kulturell begründete Abgrenzungen schrittweise reduzieren in dem Maße, wie gelebte Vielfalt in institutionellen, betrieblichen oder sozialen Kontexten zur Normalität wird. Eigene Vorerfahrungen im Umgang mit ethnischer Vielfalt in den jeweiligen gesellschaftlichen Bereichen beeinflussen die Einschätzung des Zusammenlebens maßgeblich, und diese Einschätzung wirkt sich wiederum auf das eigene Verhalten aus (Faßmann 2011). Doch interethnische Kontakte sind im Ausbildungskontext bei weitem noch nicht an der Tagesordnung: Über zwei Drittel (71,0 %) der ausbildenden Unternehmen in Deutschland beschäftigen keine Auszubildenden mit Migrationshintergrund – wobei dies vor allem auf kleinere Betriebe zutrifft, von den Unternehmen mit über 50 Mitarbeitern beschäftigen 46,0 Prozent Auszubildende nichtdeutscher Herkunft, und bei großen Unternehmen mit über 250 Mitarbeitern liegt die Quote bei 74,0 Prozent (IW 2010: 16). Dies legt nahe, dass viele deutsche Ausbildungsbetriebe im Hinblick auf die Herkunft der Auszubildenden auch deshalb weiterhin nach kultureller Passung streben, weil entsprechende Erfahrungen fehlen.

5.3 Stereotype und Vorurteile

Die Ergebnisse aus den Fokusgruppen zeigen, dass negative Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund häufig mit der Herkunft verknüpft werden (Zitat 5). Bei Auszubildenden ohne Migrationshintergrund werden sie dagegen eher der betreffenden Person zugeschrieben (Zitat 6).

Zitat 5

„Bei jungen Türken von der Hauptschule würde ich zum Teil genauer gucken. Ich kenne einige, die auf die schiefe Bahn gekommen sind.“
(Personalverantwortliche aus einem mittleren Unternehmen)

Zitat 6

Personalverantwortlicher A: „Wir hatten vor ca. drei Jahren einen ‚Ali‘ als Azubi, der nur Schwierigkeiten gemacht hat. Er wurde durch

insgesamt drei Betriebe gereicht, bis wir ihn rausgenommen haben. Nun möchte keiner mehr einen ‚Ali‘ im Team haben. Die Leute projizieren ihre negative Erfahrung auf den nächsten ‚Ali‘.“ (Personalverantwortlicher aus einem großen Unternehmen)

Personalverantwortlicher B (selbst mit Migrationshintergrund): „Wäre das bei einem ‚Tim‘ auch so?“ (Personalverantwortlicher aus einem kleinen Unternehmen)

Personalverantwortlicher A: [kurze Reflexion] „Nein, bei einem ‚Tim‘ wäre es wahrscheinlich vergessen worden.“ (Personalverantwortlicher aus einem großen Unternehmen)

Der Prozess der Zuschreibung läuft unbewusst ab und führt dazu, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz öfter benachteiligt werden, weil alle (negativen) Erfahrungen auf sie projiziert werden. Solche Generalisierungen und eine selektive Wahrnehmung begünstigen, dass die Gruppenzugehörigkeit letztlich zu einem entscheidenden Faktor bei der Beurteilung eines Kandidaten wird.³¹ Dies geschieht nicht immer bewusst, sondern ist Teil eines automatisierten Verarbeitungsprozesses, in dem stereotype Informationen zu einer Person aktiviert werden. Dabei besteht ein gewisser sozialer Konsens darüber, welche Eigenschaften eine bestimmte Gruppe hat, zum Beispiel die Assoziation ‚Mechatroniker sind immer männlich‘.

Obwohl Stereotype die Wirklichkeit nur unzureichend abbilden, greift der Mensch auf sie zurück, um Komplexität zu reduzieren und Informationen schneller verarbeiten zu können.³² Dieses „Gesetz der geringsten Anstrengung“ (Allport 1954: 173f.) ermöglicht eine vereinfachte Sicht auf die Welt. Problematisch an Stereotypen ist jedoch, dass sie sich nur schwer ändern und selbst dann aufrechterhalten werden, wenn neue Informationen sie widerlegen (Aronson/Wilson/Akert 2004) (Zitate 7 und 8).³³ Werden negative Stereotype

in Lern- und Leistungssituationen aktiviert, kann dies zudem bei den Betroffenen zu geringeren und schlechteren Leistungen führen, ihre Lernfähigkeit beeinträchtigen und ihre soziale Identität bedrohen (Carr/Steele 2009; Appel/Kronberger 2012).

Zitat 7

„Es braucht mehr Selbstdisziplin, wenn man schlechte Erfahrungen gemacht hat, sich nicht vom Vorurteil leiten zu lassen.“ (Personalverantwortlicher aus einem mittleren Unternehmen)

Zitat 8

„Es verlangt dem Personaler viel ab, bisher gemachte Erfahrungen nicht auf neue Bewerber anzuwenden.“ (Personalverantwortlicher aus einem kleinen Unternehmen)

Die Auswertungen der Fokusgruppen mit Ausbildungsverantwortlichen verdeutlichen, dass im Hinblick auf Bewerber mit Migrationshintergrund stereotype Vorstellungen und Vorurteile im Vorauswahlprozess die Ursache von Ungleichbehandlung sein können, auch wenn die entsprechende Fähigkeit und Bereitschaft zur Reflexion über solche Mechanismen bei den Personalverantwortlichen vorhanden ist.

5.4 Konfliktminimierung und „organisationale Diskriminierung“

Für klein- und mittelständische Unternehmen der Realwirtschaft sind insbesondere Kundenbindung und ein produktives Betriebsklima wichtige Erfolgsfaktoren. Dafür spielen zum einen das Verhalten und die Leistungen des Auszubildenden eine Rolle, zum anderen aber auch die Erwartungen und Interessen der Kunden. Einige Unternehmen befürchten, dass ihre Kunden Jugendliche mit Migrationshintergrund ablehnen, und wollen deshalb kein Risiko eingehen (Schaub 1991). So gaben in einer Unternehmensbe-

31 Eine solche Generalisierung, die in den Fokusgruppen formuliert wurde, war beispielsweise, dass „alle ausländischen Männer nicht auf weibliche Vorgesetzte hören“.

32 Stereotype sind vereinfachende und verallgemeinernde Vorstellungen von den komplexen Eigenschaften oder Verhaltensweisen anderer. Sie kategorisieren diese Personen anhand bestimmter Merkmale. Obwohl sie nicht immer wahrheitsgetreu sind, ist die Anwendung von Stereotypen ein normaler Vorgang, der nicht negativ zu bewerten ist. Davon abzugrenzen ist das Vorurteil, das nicht auf einer bestimmten Wahrnehmung oder Erfahrung beruht, sondern eine stabile negative Einstellung zu einem Menschen oder einer Gruppe beschreibt. Vorurteile werden als Vorabwertung oftmals von anderen übernommen und sind „selbst bei widersprechender Erfahrung“ schwer zu korrigieren (Davis 1964: 53). Für einen Überblick zu den verschiedenen Systematisierungsansätzen im Kontext der Diskriminierungsforschung s. Hormel (2007: 30–61).

33 Dass Stereotype nicht mit der Realität konvergieren, macht eine über 49 Kulturen angelegte Studie eindrücklich deutlich (vgl. Terracciano et al. 2005).



fragung 25 Prozent aller befragten Handwerksbetriebe an, dass sie aufgrund von (vermeintlichen) Kundenerwartungen deutschstämmige Jugendliche bevorzugen. Auch die Sorge um das Betriebsklima spielte in rund einem Fünftel der Handwerksbetriebe eine wichtige Rolle (Scherr/Gründer 2011: 26). Es handelt sich hier um eine Form der „organisationalen Diskriminierung“ (Imdorf 2010; 2011). Eine solche liegt vor, „wenn die Personalauswahl – und dies ist meist der Normalfall – nicht ausschließlich auf den Beurteilungskriterien der industriellen Welt beruht“ (Imdorf 2011: 4), sondern auch das Betriebsklima und die vermuteten Erwartungen von Kunden und Belegschaft einen entscheidenden Einfluss darauf haben, ob eine Person eingestellt wird oder nicht (Zitate 9 und 10).

Zitat 9

„Teilweise ist es auch der Druck, gesellschaftliche Erwartungen erfüllen zu müssen – besonders bei Kundenkontakt. Eine Frau mit Kopftuch an der Rezeption eines Hotels wäre nicht denkbar. Das wollen die Kunden nicht.“ (Personalverantwortliche aus einem mittleren Unternehmen)

Zitat 10

„Wenn meine Frau ab morgen Kopftuch im Betrieb tragen würde, würden das die Kunden nicht mitmachen.“ (Personalverantwortlicher mit Migrationshintergrund aus einem kleinen Unternehmen)

Ein zunächst abwegig erscheinender, aber dennoch hochgradig plausibler Begründungszusammenhang für Mechanismen organisationaler Diskriminierung könnte auch darin liegen, dass innerhalb der Belegschaft Konflikte auftreten, die auf Neid zurückgehen. Das könnte z. B. eintreten, wenn für einen Auszubildenden hinsichtlich der Arbeitszeiten eine Sonderregelung gilt oder er nicht in der Spätschicht eingesetzt werden kann, weil er befürchtet, nachts in der S-Bahn nicht sicher zu sein. So berichtete ein Personalverantwortlicher in der Fokusgruppe, dass einer seiner Mitarbeiter aufgrund seiner Hautfarbe regelmäßig rassistisch beleidigt wurde, wenn er mit der S-Bahn zur Spätschicht fuhr, und er diesen nun vorzugsweise in anderen Schichten einsetzt (Zitat 11). Hat ein Mitarbeiter subjektiv das Gefühl, dass ein anderer eine Sonderbehandlung genießt, kann dies das Betriebsklima negativ beeinflussen. Gleichzeitig trägt der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter Verantwortung und hat auch für ihre Sicherheit zu sorgen. Es ist nicht auszuschließen, dass diese beiden Kalküle bei der zukünftigen Personalauswahl eine Rolle spielen und dass sie möglicherweise eine Entscheidung zu Ungunsten eines Bewerbers mit Migrationshintergrund beeinflussen (Zitate 11 und 12).

Zitat 11

„Manchmal geht es nicht um die eigenen Probleme mit Ausländern, sondern darum, dass der Azubi eventuell Probleme mit anderen bekommt, z. B. auf dem Weg zur Spätschicht in der S-Bahn oder im Team.“ (Personalverantwortlicher aus einem mittleren Unternehmen)

Zitat 12

„In manche Regionen kann man nicht guten Gewissens einen Ausländer hinschicken.“ (Personalverantwortlicher aus einem mittleren Unternehmen)

5.5 Zwischenfazit

Die Befunde aus den Fokusgruppen und die Auswertung der Forschungsliteratur legen nahe, dass Ungleichbehandlung in den meisten Fällen eine Folge unbewusster Assoziationen, stereotyper Zuschreibungen oder einer Bevorzugung bestimmter Gruppen ist. Es sind vorrangig Erwartungshaltungen, Vorurteile und Projektionen, die sich im Kontext betrieblicher Organisationsformen und Auswahllogiken als Nährboden für Diskriminierung erweisen (s. Kap. 5.1, 5.2, 5.3).

Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kosten einer Ungleichbehandlung werden häufig nicht wahrgenommen. Schon heute beklagen Ausbildungsunternehmen in zahlreichen Branchen und in vielen Regionen Deutschlands, dass es nicht genug Kandidaten für eine betriebliche Ausbildung gebe, die schulisch ausreichend vorqualifiziert seien, und sehen dies als ein Hindernis für betriebliche Expansion. Sie bieten keine Ausbildungsplätze mehr an, weil scheinbar nicht genug passende Bewerber zur Verfügung stehen. Gleichzeitig werden qualifizierte Bewerber nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, nur weil sie einen türkischen Namen haben – dies wurde mit dem methodisch strikt angewendeten Korrespondenztestverfahren nachgewiesen, das im Rahmen dieser Studie des SVR-Forschungsbereichs Anwendung fand. Die empirisch-experimentelle Studie zeigt, dass Ausbildungsplatzbewerber mit einem türkischen Namen beim Zugang zur beruflichen Bildung diskriminiert werden, weil sie signifikant schlechtere Chancen haben, als Mitbewerber mit deutschem Namen (s. Kap. 4.3.1, 4.3.3); dabei hätten die Unternehmen ein begründetes Interesse daran, das ganze Potenzial des Bewerbermarkts auszuschöpfen.

Auch integrations- und gesellschaftspolitisch kann offene und verdeckte Diskriminierung nicht hingenommen werden. Wenn – im Sinne des in Deutschland verbreiteten meritokratischen Ideals – Integration durch Leistung befördert werden soll, muss es auch möglich sein, teilzuhaben und diese Leistung zu erbringen,

und zwar unabhängig von Geschlecht, ethnischem Hintergrund oder Namen. Ein diskriminierungsfreier Übergang von der Schule in die Ausbildung erhöht die Chancen für erfolgreiche Integration. Zwar haben junge Ausbildungsabsolventen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt auch an der zweiten Schwelle, dem Eintritt in reguläre Beschäftigung, geringere Chancen als Absolventen ohne Migrationshintergrund. Lässt man jedoch die Effekte unterschiedlicher Ausbildungsbedingungen, des schulischen Bildungskapitals, des sozialen Kapitals und bestimmter räumlicher Merkmale außer Acht, sind in Bezug auf Verlauf, Erfolg und Verwertung einer Ausbildung zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund keine statistisch bedeutsamen Differenzen mehr festzustellen (Beicht/Granato/Ulrich 2011: 198). Erfolgreiche Eingliederung in den Ausbildungsmarkt bedeutet somit insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund eine zentrale Weichenstellung für eine spätere Integration in den Arbeitsmarkt.

6. Handlungsempfehlungen

In Politik und Gesellschaft ist in den letzten Jahren die Aufmerksamkeit für Fragen der Gleichstellung erheblich gestiegen – nicht zuletzt ausgelöst durch die Umsetzungserfordernisse der EU-Antidiskriminierungspolitik und entsprechende nationale Debatten. Im Bereich der schulischen und beruflichen Ausbildung stehen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der Religion oder der ethnischen Herkunft im Vordergrund. Schulen, Ausbildungsbetriebe und die zuständigen Kammern sind sensibilisiert für die Herausforderungen, die sich insbesondere daraus ergeben, dass Menschen mit Migrationshintergrund benachteiligt werden, und haben verschiedene Ansätze dazu entwickelt. Auch die Politik in Bund, Ländern und Kommunen hat reagiert und unterstützt die Akteure des Übergangsmangements mit Projektmitteln oder initiiert Kampagnen zur Gleichstellung. Dennoch sind Stereotype, Vorurteile und situative Annahmen seitens der Betriebe, die Jugendliche mit Migrationshintergrund an der Einmündung in eine duale Ausbildung benachteiligen, noch tief verankert. Ebenso mangelt es an Strategien, die helfen können, in Ausbildungsunternehmen flächendeckend die Bewerberauswahl zu objektivieren und damit Benachteiligungen aufgrund bestimmter innerbetrieblicher Selektionsmechanismen zu vermeiden.

Deshalb hat der SVR-Forschungsbereich eine Reihe von Handlungsempfehlungen entwickelt. Sie orientieren sich an zentralen Erkenntnissen der Berufsbildungs-, der Vorurteils- und der Diskriminierungsfor-schung. Daneben stützen sie sich auf die Ergebnisse der Fokusgruppen mit den Personalverantwortlichen deutscher Ausbildungsunternehmen und berücksichti-

gen bewährte Ansätze aus der betrieblichen und außerbetrieblichen Praxis; zudem wurden sie mit Berufsbildungsexperten diskutiert. Die Empfehlungen richten sich vorrangig an Unternehmen und die berufsständischen Kammern, aber auch an Schulen, Zivilgesellschaft und die Politik. Identifiziert wurden fünf Aufgabenbereiche, in denen sich die verschiedenen Akteure zukünftig stärker engagieren sollten: Sensibilisierung (s. Kap. 6.1), Anonymisierung (s. Kap. 6.2), Professionalisierung (s. Kap. 6.3), Aktivierung (s. Kap. 6.4) und Agenda Setting (s. Kap. 6.5).

6.1 Sensibilisierung: Betriebliche Diversitätskompetenzen stärken

Zum ‚Standardrepertoire‘ der Organisationsentwicklung großer Unternehmen, gesellschaftlicher Verbände und öffentlicher Einrichtungen gehören schon seit längerem Programme zur Vermittlung interkultureller Kompetenz sowie Maßnahmen, die die interkulturelle Öffnung und die Wertschätzung von Diversität in Institutionen fördern. Die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern versuchen seit einigen Jahren, solche Ansätze auch im Bereich der klein- und mittelständischen Unternehmen stärker zu verankern. Doch es besteht weiterhin Handlungsbedarf. Das gilt vor allem für Klein- und Kleinstunternehmen, die in Kleinstädten oder im ländlich geprägten Raum angesiedelt sind, jenseits der von Zuwanderung geprägten Vielfalt größerer deutscher Städte. Besonders in Bezug auf die Rekrutierung von Auszubildenden können zielgruppenorientierte Maßnahmen der Sensibilisierung auf Vorurteile und Stereotype aufmerksam machen und damit ein erster Schritt sein, um Diskriminierung zu bekämpfen.

Interkulturelle Komponenten in der Fachqualifikation von Ausbildern verankern

Trainings zur interkulturellen Kompetenz können helfen, mit Stereotypen bewusst und kritisch umzugehen, und fördern die Akzeptanz anderer Kulturen. Interkulturelle Kompetenz bezeichnet in diesem Zusammenhang die „Fähigkeit, effektiv mit Menschen, die über andere kulturelle Hintergründe verfügen, umzugehen und zusammenzuarbeiten, wobei die Effektivität auf beiden Seiten als solche empfunden werden sollte [...]. Wichtig sind dabei die emotionale Kompetenz und die interkulturelle Sensibilität, die es uns erlauben, die Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns der Fremdkultur bei unserem Handeln zu berücksichtigen. Die eigenen Erfahrungen der interkulturell kompetenten Person werden in diesem Moment zurückgestellt und es besteht die Bereitschaft Stereotype und Vorurteile zu revidieren und Neues zu erlernen“ (IIKD 2013).



Solche Fähigkeiten können gezielt geschult werden. Ein entsprechendes Handlungsfeld wird zwar als Teil der offiziellen berufs- und arbeitspädagogischen Kompetenzanforderungen an potenzielle Ausbilder benannt: diese sollen in der Lage sein, „interkulturelle Kompetenzen zu fördern“ (§ 3 Abs. 3 Nr. 9 Ausbilder-Eignungsverordnung). Didaktische Module zur Förderung und Vermittlung interkultureller Kompetenz sind jedoch bislang nur selten fester Bestandteil der Lehrgänge für angehende Ausbilder. Die zuständigen Kammern könnten das Modul „Interkulturelle Kompetenz“ stärker in der Ausbildereignungsprüfung verankern, indem sie es inhaltlich und zeitlich ausbauen und ihm dadurch einen höheren Stellenwert geben. Es empfiehlt sich, hierbei mit ausgebildeten Diversity-Trainern zusammenzuarbeiten, die das Modul branchenspezifisch ausrichten und gezielt auf die Sorgen und Vorbehalte von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen (z. B. Akzeptanzprobleme bei Kunden) eingehen können.

In diesem Zusammenhang sollten auch die betriebswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Vorteile vermittelt werden, die Diversität in Ausbildungsunternehmen hat. So kann zum Beispiel durch die Mehrsprachigkeit von Auszubildenden der Kundenstamm erweitert werden. Daneben zeigt eine Befragung von Jugendlichen in Betrieben, dass Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund in interkulturell zusammengesetzten Teams zufriedener sind und ihre Ausbildung insgesamt als interessanter bewerten als Jugendliche in herkunftshomogenen Unternehmen (Bednarz-Braun/Bischoff 2004). Zufriedenheit am Arbeitsplatz wirkt sich wiederum positiv auf das Betriebsklima aus und erhöht die Produktivität (Schönherr 2011). Gleichzeitig sollte auch auf die potenziellen Nachteile von Diskriminierung eingegangen werden, insbesondere die wirtschaftlichen Risiken von Diskriminierung bei der Auswahl von Auszubildenden.

Ausbildungs- und Personalverantwortliche mit eigener Migrationserfahrung stärker einbinden

Sofern es im Betrieb – in Personalfragen geschulte – Mitarbeiter mit eigener Migrationserfahrung gibt, sollten diese maßgeblich in die Rekrutierung und Ausbildung von Jugendlichen eingebunden werden (Imdorf 2011). Sie können als Vertrauens- und Ansprechpersonen fungieren und bei Differenzen zwischen Auszubildendem und Ausbildungsleiter vermitteln; aufgrund ihres sprachlichen oder kulturellen Hintergrunds könnten sie unter Umständen auch für die Eltern von Auszubildenden oder Ausbildungsinteressierten mit Migrationshintergrund ein wichtiger Kontakt im Betrieb sein (Granato 2014). In größeren Unternehmen gibt es häufig bereits Integrations- oder Diversity-Beauftragte, die auch Einfluss auf die Unternehmensstrategie haben, indem sie der Geschäftsführung Konzepte und Fördermöglichkeiten in Bezug auf Antidiskriminierung oder Vielfalt in der

Belegschaft vorschlagen oder entsprechende Prozesse steuern. In klein- und mittelständischen Unternehmen sind im Grunde die Ausbilder für diese Rolle geeignet – nicht zuletzt weil sie mit den Jugendlichen im und außerhalb des Betriebs ständig in Kontakt und zugleich mit den Kammern und den regionalen Akteuren des Übergangsmanagements vernetzt sind.

6.2 Anonymisierung: Zeiteffiziente und kostengünstige Angebote schaffen

Unternehmen sollten bei der Auswahl ihrer Auszubildenden gezielt unterstützt werden. Entsprechende Angebote müssen in erster Linie praktikabel, transparent, zeiteffizient und kostengünstig sein. Besonders für kleine Betriebe ohne eigene Internetseiten, separate Personalabteilung oder eine gute IT-Infrastruktur sind etwa Ansätze wie vollständig anonymisierte Bewerbungsverfahren nur schwer realisierbar, die praktische Umsetzung würde schnell an ihre Grenzen stoßen. Auch fehlen diesen Unternehmen oftmals die personellen bzw. finanziellen Ressourcen, um beispielsweise sensible Daten in den Bewerbungen durch eine sog. unabhängige Stelle – ob nun intern oder extern – schwärzen zu lassen. Mittelständische und große Unternehmen hingegen können die nötigen Ressourcen besser aufbringen und sind deshalb eher in der Lage, anonymisierte Bewerbungsverfahren umzusetzen.

Insbesondere bei standardisierten und routinierten Auswahlverfahren wie der Rekrutierung von Auszubildenden sollten auch in klein- und mittelständischen Unternehmen zukünftig möglichst flächendeckend Instrumente eingesetzt werden, die die Bewerbungen vorübergehend anonymisieren. Bei der Sichtung von Bewerbungen würde standardmäßig auf Informationen wie den Namen, das Geburtsdatum und den Geburtsort, die Nationalität, die Religionszugehörigkeit und den Familienstand sowie auf das Bewerbungsfoto verzichtet. Auch Angaben zum Beruf der Eltern sollten entfallen. Diese Daten sind für eine Einschätzung der Qualitäten eines Bewerbers nicht erforderlich; sie bleiben jedoch ‚im Hintergrund‘ vorhanden und können später bei Bedarf ‚eingespielt‘ werden. Die Entscheidung darüber, wer aus dem Bewerberpool eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhält, wird damit in der Regel nicht mehr zu einer Diskriminierung aufgrund des Namens oder der ethnischen Herkunft führen.

Software zur Anonymisierung von Bewerbungen entwickeln

Um eine Anonymisierung von Bewerberdaten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in der Breite zu verankern ist eine strategische Herangehensweise erforderlich. Ein Verfahren zur anonymisierten Bewerbung,

das nach gleichen Standards funktioniert, könnte am ehesten über eine kostengünstige EDV-Lösung erreicht werden, z. B. als browserbasierte IT-Software, die mit den üblichen Webseiten und Systemen kompatibel ist. Mit der Rahmensoftware könnten die einzelnen Unternehmen auf einer Weboberfläche, die an ihre individuelle Webseite gekoppelt ist, auf einfache Weise eine Online-Eingabemaske für anonymisierte Bewerbungen programmieren. Bewerber würden aufgefordert, ihre Bewerbungsdaten in ein Online-Formular einzutragen, wie es in Großunternehmen, Konzernen und der Bundesverwaltung gängige Praxis ist. Bei der ersten Sichtung der Bewerbungen könnten die oben genannten personenbezogenen Daten zunächst ‚blindgeschaltet‘ werden; die kompletten Daten würden erst freigeschaltet, wenn entschieden ist, wer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird.

Die Software könnte z. B. in Form einer CD kostenfrei an die Betriebe verteilt und ihre Handhabung als ein Bestandteil in die Ausbildereignungsprüfung aufgenommen werden. Als Partner bei der strategischen Entwicklung eines solchen Instruments kommen verschiedene Akteure infrage. Die zuständigen Kammern, z. B. unter Federführung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags und des Zentralverbands des deutschen Handwerks, wären für die Koordination und den unmittelbaren Kontakt zu ihren Mitgliedsunternehmen zuständig. Aufgrund des übergeordneten Interesses sollte jedoch auch die öffentliche Hand kooperieren, etwa über die für die berufliche Bildung zuständigen Bundesbehörden (BMBF und BIBB) oder – nicht zuletzt wegen der Überschneidungen zur Arbeitsmarktpolitik – das BMAS bzw. die Bundesagentur für Arbeit. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Querschnittsakteur sollte mit ihrer Expertise zu anonymisierten Bewerbungsverfahren konzeptuell und beratend unterstützen.

Gute Praxisbeispiele identifizieren, Pilotprojekte verstetigen

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind prinzipiell geeignet, Diskriminierung deutlich zu verringern. Das haben verschiedene Studien bereits gezeigt (Goldin/Rouse 2000; Hausman 2012; für einen Überblick siehe Krause/Rinne/Zimmermann 2010, 2012). So wurde für das Pilotprojekt „smart selection“ in der Schweiz eine Online-Plattform eingerichtet, bei der Jugendliche anonyme Profile anlegen konnten. Unternehmen

konnten sich ebenfalls registrieren; mit Hilfe von Selektionsmöglichkeiten wie „Lehrberuf“, „schulische Mindestanforderungen“ und „Ort der Lehrstelle“ konnten sie passende Kandidaten ausmachen und diese kontaktieren bzw. zum Vorstellungsgespräch einladen. Die Anonymisierung wurde nach der ersten Kontaktaufnahme aufgehoben. Die Auswertung der Kontakte zwischen Lehrbetrieben und Jugendlichen zeigte: „Sind Bewerberdaten anonym, hat die Herkunft keinen Einfluss mehr auf die Erfolgchancen“ (Kaufmännischer Verband Schweiz 2008: 5).

Zusätze in Ausschreibungen wie „Wir freuen uns über Vielfalt in unserem Betrieb“ können ein weiteres positives Signal senden und auch solche Kandidaten motivieren, die sonst keine Bewerbung abgeben würden, weil sie sich keine Chancen ausrechnen. Öffentliche Einrichtungen können hier eine Vorbildrolle einnehmen, indem sie – wie beispielsweise die Stadt Celle – anonymisierte Bewerbungsverfahren umsetzen und damit zu einer schrittweisen interkulturellen Öffnung des öffentlichen Dienstes beitragen (Info-Box 6).³⁴

Pilotprojekte, an denen auch kleinere Unternehmen ohne zu großen Mehraufwand teilnehmen können, sind ein wichtiger Schritt, um das Instrument der anonymisierten Bewerbungsverfahren zu testen und bekannter zu machen. Auf maßgebliches Betreiben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und einiger Integrationsministerien auf Länderebene haben in verschiedenen Regionen Deutschlands solche Projekte stattgefunden bzw. werden gerade durchgeführt, meist unter wissenschaftlicher Begleitung.³⁵ Vor allem im Hinblick auf die Handlungsempfehlung, mittelfristig ein in der Breite nutzbares Instrument zur Anonymisierung für den Ausbildungsbereich zu entwickeln, sollte im Rahmen der Durchführung und wissenschaftlichen Evaluierung dieser Projekte besonderes Augenmerk auf die Erfahrungen jener Betriebe gelegt werden, die explizit die Rekrutierung neuer Auszubildender mittels Anonymisierung vornehmen. Bei der wissenschaftlichen Begleitung könnte auch das BIBB, wo eine gesonderte Abteilung für Forschung und Beratung zuständig ist, eine wichtige Rolle übernehmen. Nicht zuletzt wäre es wünschenswert, dass sich alle Bundesländer mit möglichst großen Pilotprojekten beteiligen und ein intensiver Austausch über die Ergebnisse stattfindet. Moderiert etwa durch die auf Bundesebene agierende Antidiskriminierungsstelle sollte ein solcher Prozess die Verstetigung erfolgreicher Ansätze zum Ziel haben.

34 Der Bund hat beispielsweise die zentrale Webseite „www.wir-sind-bund.de“ erstellt, die über Ausbildungs- und Stellenangebote des Bundes informiert, um den Anteil von Migranten im öffentlichen Dienst zu erhöhen.

35 So z. B. in Nordrhein-Westfalen (Kraska/Ciekanowski 2012) und in Baden-Württemberg.



Info-Box 6 Stadtverwaltung Celle: anonymisierte Bewerbungsverfahren

In Ländern wie Kanada oder den Vereinigten Staaten ist es in vielen Bereichen bereits übliche Praxis, in Deutschland ein innovativer Schritt: Seit April 2012 nutzt die Stadtverwaltung Celle anonymisierte Bewerbungsverfahren, um ihre offene Stellen zu besetzen. Hintergrund für diese Entscheidung ist das Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“, das die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2010 bis 2011 durchgeführt hat und an dem die Stadtverwaltung gemeinsam mit zwei weiteren öffentlichen Arbeitgebern und fünf Unternehmen teilgenommen hat. Die Projektteilnehmer adaptierten ein System für anonymisierte Bewerbungen, bei dem sie in ihre Entscheidung über die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nur Informationen zur Berufserfahrung, Ausbildung und Motivation der Bewerber einbeziehen konnten. Persönliche Daten wie Name, Adresse, Geburtsdatum und -ort, Nationalität, Familienstand oder Behinderung und ein Foto wurden zwar hinterlegt, konnten von den Entscheidern jedoch im ersten Auswahlprozess nicht eingesehen werden. Damit sollte bewusste und unbewusste Diskriminierung bestimmter Personengruppen abgebaut und Chancengleichheit hergestellt werden. Außerdem sollten dadurch neue Bewerbergruppen erschlossen und die vorherigen Verfahren gezielt überdacht werden.

Das Pilotprojekt verlief in der Stadtverwaltung Celle so erfolgreich, dass sie entschied, das anonymisierte Bewerbungsverfahren fortzusetzen und weiterzuentwickeln. Die Gewinne des Verfahrens sind aus ihrer Sicht: Es verhindert, dass bei der Stellenvergabe subjektive Kriterien die Oberhand gewinnen, es erhöht die Transparenz und die Kommune betreibt aktiv Integrationspolitik.

6.3 Professionalisierung: Optimierung der Such- und Auswahlprozesse

Die Prozesse der Personalauswahl sind insbesondere in kleinen Unternehmen aus Kapazitätsgründen bislang wenig professionalisiert. Häufig wählt der Firmeninhaber die Auszubildenden aus, und die Stellenbesetzung läuft über persönliche Kontakte oder etablierte Netzwerke. Dies begünstigt zum einen, dass vorliegende Bewerbungen nach subjektiven Kriterien begutachtet werden; zum anderen ist das regional vorhandene Potenzial geeigneter Kandidaten im Unternehmen möglicherweise gar nicht bekannt.

Schulungen zur Bewerberauswahl anbieten

Die für Industrie, Handel und Handwerk zuständigen Kammern sollten für Klein- und Kleinstunternehmen gezielte Schulungen anbieten, in denen Themen wie „Wie finde ich einen geeigneten Auszubildenden?“ behandelt und entsprechende Kenntnisse vermittelt werden. Sie sollten den Unternehmen praktische Anleitungen an die Hand geben, die ohne großen Mehraufwand umgesetzt werden können und helfen, den

Auswahlprozess intern zu optimieren und zu objektivieren, diskriminierende Selektionsmechanismen zu vermeiden und so tatsächlich die am besten geeigneten Kandidaten auszuwählen.³⁶ Ein Aspekt dieser Schulung kann zum Beispiel sein, Entscheidungsmüdigkeit vorzubeugen, indem die Bewerbungen für die Vorauswahl nach dem Vier-Augen-Prinzip gesichtet und auch bei einer kleinen Belegschaft mehrere Personen in den Auswahlprozess eingebunden werden. Solche Schulungen könnten auch gezielt mit anderen, betriebswirtschaftlich orientierten Trainings kombiniert werden, um den Anreiz zur Teilnahme zu erhöhen.

Unternehmen, die sich für mehr Vielfalt einsetzen wollen, können zusätzlich unterstützt werden, indem ihnen für innerbetriebliche Fortbildungen kostenlos Diversity-Trainer zur Verfügung gestellt werden, die sich gezielt mit den Problemen und Fragen im konkreten Unternehmen auseinandersetzen.

Ausschreibungs- und Suchkanäle erweitern

Kleine Unternehmen (weniger als 50 Mitarbeiter) sind in Deutschland mit rund 95 Prozent am häufigsten vertreten. In solchen Kleinunternehmen ist über

36 Kleine Unternehmen, für die das oben beschriebene Verfahren zur Anonymisierung von Bewerbungen einen unvermeidbaren Aufwand bedeuten würde oder denen die technischen Möglichkeiten dazu fehlen, die aber dennoch signalisieren wollen, dass sie offen und diskriminierungsfrei agieren, können ihre Ausschreibungen z. B. um folgenden Zusatz ergänzen: „Um die Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern und Chancengleichheit zu sichern, bitten wir Sie, bei Ihrer Bewerbung auf Angaben zu Geburtsdatum und Geburtsort, Nationalität, Religion und Familienstand sowie auf ein Bewerbungsfoto zu verzichten.“ Weitere Formulierungsvorschläge und Möglichkeiten zur Umsetzung anonymisierter Bewerbungsverfahren bietet ein detaillierter Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012).

Info-Box 7 Jugendliche und Unternehmen kommen zusammen: das KAUSA Jugendforum

KAUSA, die Koordinierungsstelle für Ausbildung und Migration in Deutschland, wurde 1999 gegründet und ist seit 2006 Teil des Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Europäischen Sozialfonds gefördert wird. KAUSA-Projekte unterstützen zum einen Unternehmer mit Migrationshintergrund, die planen, in ihrem Betrieb junge Menschen ausbilden zu lassen. Zum anderen werden beim KAUSA Jugendforum gezielt Jugendliche mit Migrationshintergrund angesprochen.

Unter dem Motto „Ausbildung – jetzt! Zeig die Stärken, die du hast!“ fand 2012 das erste KAUSA Jugendforum für Jugendliche mit Migrationshintergrund von 16 bis 24 Jahren statt. Die Idee hinter diesem Treffen ist einerseits, dass sie den Jugendlichen durch Workshops, Motivations-Coaching und Trainings helfen, ihre Stärken und Talente zu entdecken, und sie dabei unterstützen, ihren eigenen Weg in die Arbeitswelt zu finden. Andererseits sollen motivierte Jugendliche und Vertreter regionaler Unternehmen die Möglichkeit bekommen, sich einander persönlich vorzustellen, sich zu vernetzen und Fragen zu stellen.

Im Sommer 2012 starteten dazu in den Städten Hamburg, Berlin, Köln und Mannheim viertägige regionale Workshops, in denen jeweils 25 Jugendliche mit Migrationshintergrund über ihre Wünsche, Ideen und Ängste zum Berufseinstieg diskutierten. Sie durchliefen Bewerbungstrainings und konnten ihre Bewerbungsmappe von Experten einschätzen lassen. Darüber hinaus lernten sie Unternehmen aus ihrer Region kennen, erhielten von deren Vertretern wichtige Informationen und konnten bei Interesse ihre Bewerbung hinterlegen. Die Unternehmensvertreter konnten talentierte Jugendliche treffen, sich als engagierte Arbeitgeber einer breiteren Öffentlichkeit vorstellen und Jugendlichen direkt einen Ausbildungsplatz anbieten. Ende 2012 fand in Berlin eine große Abschlusskonferenz des KAUSA Jugendforums statt, an der auch Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Medien teilnahmen (JOBSTARTER 2013).

die Hälfte aller deutschen Arbeitnehmer beschäftigt; entsprechend schreiben sie im Vergleich zu mittleren und großen Unternehmen die meisten offenen Stellen aus. Insbesondere den kleinen Unternehmen fällt es aber oft schwer, ihre Stellen zu besetzen: Die Suche scheitert an zu geringen Bewerberzahlen, oder die Bewerber sind für die ausgeschriebene Stelle nicht geeignet. Die Folge ist, dass fast ein Viertel der Stellen in Kleinunternehmen unbesetzt bleibt. Eine Erklärung dafür ist – neben dem durchschnittlich etwas höheren Lohnniveau in großen Unternehmen –, dass Kleinunternehmen nur eingeschränkt suchen: Sie nutzen in der Regel weniger Suchkanäle und erreichen somit nicht alle potenziellen Kandidaten.

Die Suche über persönliche Kontakte ist ein ökonomisch rationales und zudem sehr hilfreiches Instrument, das bei Kleinunternehmen beliebt ist und in 77 Prozent der Fälle zu einer erfolgreichen Stellenbesetzung führt (Dietz et al. 2013). Problematisch an dieser Suchstrategie ist jedoch gerade für den Ausbildungsbereich, dass sie systematisch Jugendliche mit Migrationshintergrund benachteiligt, denn diese Jugendlichen selbst bzw. ihre Familien haben keine oder nur stark eingeschränkte Netzwerke und Kontakte, die die Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützen könnten (Gestring/Janßen/Polat 2006). Unternehmen können ihre Ausschreibungen ausweiten, indem sie

Zeitungsinserte, den Service der Arbeitsagentur und Online-Stellenbörsen nutzen und zudem an Messen, regionalen Veranstaltungen und Berufsorientierungstagen von Schulen teilnehmen. Dadurch können sie leichter erste Kontakte mit Jugendlichen (mit Migrationshintergrund) aus der Region aufnehmen und potenzielle Praktikanten und Auszubildende rekrutieren (Info-Box 7). Einige dieser Angebote sind zwar kostenpflichtig, jedoch verspricht diese Investition eine Erweiterung des jeweiligen Bewerberpools. Kostengünstig und insbesondere für Jugendliche interessant ist außerdem, die Ausschreibung auf der eigenen Homepage (sofern vorhanden) und über die bei Jugendlichen beliebten sozialen Medien zu veröffentlichen (Troltsch/Gerhards/Mohr 2012).

Sichtbarer Erfolg als Anreiz: Zertifizierung zum 'Diversity-Unternehmen'

Unternehmen, die sich aktiv für Vielfalt und Chancengleichheit einsetzen, sollten entsprechend honoriert und durch eine offizielle und öffentlichkeitswirksame Veranstaltung als ‚Diversity-Unternehmen‘ zertifiziert werden. Eine solche Auszeichnung kann besonders für kleine Betriebe ein Herausstellungselement sein; sie kann als Qualitätsmerkmal der Ausbildung wirken und so als wirksames Werbemittel die Personalrekrutierung unterstützen.



Die Zertifizierung bildet einen Anreiz für mehr Vielfalt in Unternehmen (OECD 2013: 218f.). Ein solches Gütesiegel muss allerdings an konkrete Auflagen sowie klare und detaillierte Zielindikatoren gebunden sein,³⁷ etwa an die erfolgreiche Durchführung von Prozessen, die Ungleichbehandlung von Bewerbern bei der Personalauswahl vorbeugen (z. B. durch ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren). Als zertifizierende Stellen kämen die Industrie- und Handelskammern bzw. die Handwerkskammern infrage; sie könnten bei einem unabhängigen Beschlussgremium, an dem Experten für Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik ebenso vertreten sein sollten wie die Sozialpartner, Unternehmen vorschlagen, die für das Zertifikat nominiert werden sollen. Die Entwicklung und Finanzierung eines solchen Gütesiegels könnte gleichermaßen durch eine Wirtschafts- oder Unternehmensstiftung sowie kompetente Stellen in Bund und Ländern getragen werden.

6.4 Aktivierung: Jugendliche besser beteiligen und Chancen erhöhen

Jugendliche brauchen mehr Chancen, einen Ausbildungsberuf bereits vorab durch erste Erfahrungen in einem Unternehmen besser kennenzulernen. An einer solchen Aktivierung können sich alle beteiligen: Unternehmen, Schulen und die potenziellen Bewerber selbst. Schüler, die nicht über persönliche Kontakte zu Ausbildungsunternehmen verfügen, können auf diese Weise ‚einen Fuß in die Tür‘ bekommen. Die Unternehmen wiederum können neue Bewerbergruppen erschließen. Schulen und Schulbehörden unterstützen ihre Schüler bei der Vermittlung an einen ausbildenden Betrieb ganz praktisch, indem sie den nötigen Freiraum dafür im Stundenplan schaffen. In der Phase der konkreten Bewerbung um einen Ausbildungsplatz sind insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund darauf angewiesen, ihre grundsätzlich schlech-

teren Ausgangschancen durch qualitativ hochwertige Bewerbungsunterlagen und Referenzen ausgleichen. Auch hierbei sollten sie besser unterstützt werden.

Praxistage und Kurzpraktika

Insbesondere für kleine Unternehmen bietet es sich an, mehr Praxistage und Kurzpraktika, die idealerweise mindestens eine Woche dauern sollten, einzuführen; so können sie sich von potenziellen Bewerbern ein besseres Bild machen und neue Bewerbergruppen erschließen. Solche Möglichkeiten des persönlichen Kennenlernens können die Einstellung zu Mitgliedern anderer Gruppen positiv beeinflussen und helfen, Vorurteile abzubauen (Allport 1954). Für Jugendliche sind Praxisangebote eine gute Gelegenheit, um sich von dem Ausbildungsberuf und den Anforderungen, die als Auszubildende auf sie zukommen, ein genaueres Bild zu machen. Außerdem haben sie die Chance, ihr praktisches Geschick unter Beweis zu stellen und einen positiven Eindruck zu hinterlassen. Wichtig ist aber, dass sie in den Praktika unter gezielter Anleitung berufsrelevante Aufgaben durchführen und nicht einfach als billige Aushilfskraft dienen. Die Schulen sollten bei solchen Maßnahmen kooperieren und die Schüler dafür freistellen (beispielsweise im Rahmen des Wahlpflichtunterrichts).³⁸

Unternehmen, die Praxistage oder Kurzpraktika anbieten wollen, könnten sich im Rahmen von Berufsorientierungstagen, bei denen sie ihr Unternehmen an Schulen vorstellen, direkt vor Ort registrieren lassen. Die Schulen weisen den Unternehmen dann einen Schüler zu, der sich für das entsprechende Berufsbild interessiert. Dieser wird in einem objektiven Verfahren ausgewählt, um einer Ungleichbehandlung bzw. einer Bevorzugung von Schülern ohne Migrationshintergrund vorzubeugen. Zur Qualitätssicherung sollten die Jugendlichen im Anschluss an die Praxistage oder das Kurzpraktikum der Schule Rückmeldung über ihre Erfahrungen im Unternehmen geben. Positive

37 In Deutschland gibt es seit Ende 2006 die „Charta der Vielfalt“. Dabei handelt es sich um eine Unternehmensinitiative, die sich für die Förderung und Wertschätzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzt. Unternehmen, die die Charta unterzeichnen, verpflichten sich damit, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld in ihrem Unternehmen zu fördern (Charta der Vielfalt 2013). Die Unterzeichnung der Charta ist jedoch nicht an konkrete Umsetzungskriterien oder verbindliche Maßnahmen gebunden.

38 Um die Berufsorientierung zu verbessern, haben die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und die Agenturen für Arbeit im Land Berlin die gemeinsame Initiative „Vertiefte Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler“ ins Leben gerufen. Bausteine sind neben Maßnahmen der Kompetenzfeststellung und Workshops zu berufskundlichen Themen auch Werkstatttage bei ausbildenden Unternehmen oder Bildungsdienstleistern. In Hamburg wurde im Zuge des Aufbaus von Jugendberufsagenturen (Zusammenschluss von Berufsberatung, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung und Jugendhilfe zur Beratung von Jugendlichen) ein verbindlicher Leitfadens erstellt, der die Berufsorientierung vereinheitlichen soll; er wird mit Hilfe der Berufs- und Studienorientierung (BOSO) zukünftig an allen Stadtteilschulen umgesetzt. Die Schüler lernen ab der 8. Klasse Bewerbungsverfahren und Berufsfelder kennen, in der 9. Klasse sammeln sie über Block- oder Langzeitpraktika Berufserfahrung, in der 10. Klasse werden sie dann gezielt auf den Übergang in Ausbildung oder weiterführende Schulen vorbereitet.

Rückmeldungen können eine gute Werbung für kleine Unternehmen sein und ihnen helfen, Personal aus der Region zu rekrutieren. Gleichzeitig geht keine der beiden Parteien ein Risiko ein, falls die Zusammenarbeit nicht funktioniert.

Referenzen zur Verbesserung der Chancen

Bewerber mit Migrationshintergrund haben unter sonst gleichen Voraussetzungen geringere Chancen auf ein Bewerbungsgespräch, als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (s. Kap. 4.3). Daher sind zuvorderst die Unternehmen gefragt – auch mit Unterstützung und entsprechendem Druck durch die Politik –, durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass in Zukunft ein diskriminierungsfreier Zugang zur dualen Berufsausbildung möglich wird (s. Kap. 6.1, 6.2, 6.3). Doch Bewerber mit ausländischem Namen können selbst gegen ihre Benachteiligung vorgehen. Denn für gleiche Chancen müssen sie derzeit ‚mehr tun‘, als Bewerber mit einem deutschen Namen. Insbesondere können sie den Vertrauensvorsprung, den Jugendliche ohne Migrationshintergrund offenbar haben (s. Kap. 5.1, 5.2, 5.3), durch Beigabe eines Empfehlungsschreibens möglicherweise ausgleichen. So zeigte eine Studie unter fiktiven Bewerbern um Praktikumsplätze in der Betriebswirtschaft, dass Bewerber mit einem türkischen Namen gegenüber solchen mit einem deutschen Namen nicht mehr diskriminiert werden, wenn ihrer Bewerbung eine Referenz beiliegt (Kaas/Manger 2010: 11). Ein solches Schreiben enthält positive Aussagen zu den praktischen und sozialen Fähigkeiten bzw. den Charaktereigenschaften des Jugendlichen; so könnte es etwa Tugenden wie Höflichkeit und Gewissenhaftigkeit betonen. Es kann z. B. von einem Lehrer der Schule oder einem Trainer aus dem Sportverein geschrieben werden oder aber aus einem Arbeits- bzw. Praktikumsverhältnis stammen.

Junge Ausbildungsbewerber mit Migrationshintergrund können also pragmatisch dazu beitragen, Fehlannahmen der Betriebe über potenzielle Risiken zu reduzieren, die mit der Einstellung von Auszubildenden nichtdeutscher Herkunft verbunden sind, indem sie besonders auf die Qualität ihrer Bewerbung achten: Stereotype wie die Unterstellung von Unzuverlässigkeit oder unzureichenden Deutschkenntnissen lassen sich am besten ausräumen, indem sie durch eine qualitativ sehr gute Bewerbung mit entsprechenden Unterlagen widerlegt werden. Dabei müssen die Jugendlichen durch schulische und außerschulische Angebote der Bewerbungshilfe zielgerichtet unterstützt werden. Bewerbungstrainer sollten in ihre Konzepte zur Beratung von Jugendlichen im Bewerbungsprozess den Aspekt zusätzlicher Referenzschreiben stärker berücksichtigen und besonders bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf diese Option hinwirken.

6.5 Agenda Setting: Chancengleichheit auf dem Ausbildungsmarkt als Thema für Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft

Das Problem der ethnischen Diskriminierung in der beruflichen Bildung sollte von Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft als zentrales gesellschaftspolitisches Thema identifiziert und proaktiv mit dem Ziel eines chancengleichen Zugangs zur Ausbildung für alle jungen Menschen verknüpft werden. Die vorliegenden Ergebnisse des SVR-Forschungsbereichs über Vorkommen und Ausmaß ethnisch begründeter Diskriminierung auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt, aber auch die zahlreichen weiteren Erkenntnisse zu den Benachteiligungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Übergang in Ausbildung (s. etwa Beicht 2011, 2012; Beicht/Granato 2010, 2011; BIBB 2013: 201–207; Granato 2014), sowie zur Diskriminierungsneigung von Betrieben (s. etwa Imdorf 2010, 2012; Scherr 2014; Scherr/Gründer 2011; Scherr/Janz/Müller 2013) verlangen nach einer intensiven Debatte über Handlungskonzepte und konkrete Maßnahmen. Hier ist vor allem die Politik auf Bundes- und Landesebene angesprochen, aber auch zivilgesellschaftliche Akteure wie Stiftungen, Verbände und die Sozialpartner.

Ausbildungsgarantie umsetzen

Der aktuelle Ausbildungspakt endet 2014. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam mit den Ländern und den Sozialpartnern den Ausbildungspakt zur „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterzuentwickeln und die schon länger geforderte Ausbildungsgarantie umzusetzen (CDU/CSU/SPD 2013: 23f.). Eine garantierte berufliche Erstausbildung im Anschluss an die erfüllte Vollzeitschulpflicht gibt allen Jugendlichen die Möglichkeit, direkt eine Berufsausbildung zu absolvieren, ohne im Übergangssystem ‚zwischengeparkt‘ zu werden. Sie fördert ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und schafft beim Zugang zu Ausbildung faire Chancen, darüber hinaus verspricht sie positive fiskalische und wirtschaftspolitische Effekte (Klemm 2012: 6). Ohne eine rechtliche Verankerung fehlt dem Vorhaben jedoch die nötige Stoßkraft. Eine solche könnte beispielsweise im Berufsbildungsgesetz verankert werden, dessen Evaluierung die Koalition angekündigt hat. Damit die Ausbildungsgarantie nachhaltig umgesetzt werden kann, muss darüber hinaus ein ‚auswahlfähiges‘ Angebot sichergestellt werden, d. h. ein Überhang von Angeboten gegenüber der Nachfrage. Um die Ausbildungsquote zu erhöhen, müssten ausbildungsfähige Betriebe über ihre Selbstverpflichtung hinaus stärker in die Pflicht genommen werden, das betriebliche Ausbildungsangebot auszubauen. Bestandteil der Allianz sollten auch Selbstverpflichtungen sein, mit denen Diskriminierung beim Ausbildungszugang minimiert werden kann. Die Unternehmen wer-

den in Zeiten des regional bereits weit fortgeschrittenen Bewerberschwunds ein gesteigertes Interesse daran haben, die vorhandenen Potenziale unter den ausbildungsinteressierten Jugendlichen auszuschöpfen, anstatt sie möglicherweise durch Diskriminierung partiell zu vergeuden.

Institutionen stärken

Diese Ausgangsbedingungen sollten die beteiligten Akteure an der neuen Allianz nutzen und sich darin auf einen Handlungsschwerpunkt ‚Chancengleichheit auf dem Ausbildungsmarkt‘ einigen. Im Zuge dessen sollten neben dem Berufsbildungsgesetz mittelfristig auch weitere Rechtsgrundlagen, etwa die Ausbilder-Eignungsverordnung oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, im Hinblick auf mögliche Weiterentwicklungen geprüft werden. Ein Schwerpunkt der politischen Bemühungen im Bereich der beruflichen Bildung sollte darauf liegen, die Akteure und Angebote des Übergangsmanagements stärker dafür zu sensibilisieren, dass die Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine unbestreitbare Tatsache darstellt. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) als ein zentraler Akteur sollte durch bessere finanzielle und personelle Ressourcen gestärkt werden, um auch in Zukunft im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit durch bundesweite Aufklärungskampagnen, aber auch mit der Beauftragung von Expertisen und eigenen Forschungsarbeiten, ihr Engagement in der Antidiskriminierungsarbeit ausbauen zu können. Die jährlich zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel der ADS (zwischen 2,5 und 3 Mio. Euro) sind im europäischen Vergleich eher gering (ECRI 2014: 10–33), nicht zuletzt vor dem Hintergrund der äußerst heterogenen Strukturen im Bereich der für Antidiskriminierung zuständigen Institutionen in den Bundesländern. Die Landesregierungen sollten im Kontext ihrer eigenen Integrations- und Gleichstellungspolitik geeignete Rahmenbedingungen schaffen, um vor Ort eine wirkungsvolle Arbeit in der Beratung, Konzept- und Projektentwicklung gegen Diskriminierung zu gewährleisten und den Bereich der Ausbildungsförderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund über die im „Nationalen Aktionsplan Integration“ formulierten Ziele (Bundesregierung 2011: 405) hinaus deutlich stärken.

Integrationspolitische Impulse setzen

Beim Ziel der Vermeidung von Diskriminierung auf dem Ausbildungsmarkt geht es vor allem um die Teilhabechancen junger Menschen mit Migrationshintergrund. Damit ist Gleichbehandlung ein genuin integrationspolitisches Thema, dessen sich politische und zivilgesellschaftliche Akteure verstärkt widmen sollten. Es wäre gerade vor dem Hintergrund der jüngeren wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Diskriminierung auf dem deutschen Ausbildungsmarkt ein wichtiges Zei-

chen, wenn sowohl auf Seiten der Politik, als auch auf Seiten der Wirtschaft das Thema an höchster Stelle aufgehängt und ernsthaft diskutiert würde, z. B. im Rahmen des Integrationsgipfels oder eines weiteren Ausbildungsgipfels im Bundeskanzleramt.

Die für Integration und Antidiskriminierung zuständigen Querschnittsakteure auf Bundesebene können dazu maßgeblich beitragen: Seit 2012 setzt die ADS in jedem Kalenderjahr einen Schwerpunkt ihrer Aktivitäten auf ein Diskriminierungsmerkmal des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Das Motto des Themenjahres 2014 gegen Rassismus lautet „Gleiche Chancen. Immer.“ Gemeinsam mit der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration, deren gesetzlicher Auftrag u. a. darin besteht, die Bundesregierung bei der Weiterentwicklung ihrer Integrationspolitik auch im Hinblick auf arbeitsmarkt- und sozialpolitische Aspekte zu unterstützen (§ 93 Abs. 1 AufenthG), bietet dies eine Gelegenheit, mit gemeinsamen Empfehlungen an die für Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zuständigen Ressorts heranzutreten und auf politischen Handlungsbedarf hinzuweisen.

Fazit und Ausblick

Ein von meritokratischen Prinzipien geleitetes Bildungssystem bzw. ein leistungsorientierter Arbeitsmarkt verspricht unter anderem, dass der Zugang zu diesen Systemen frei von Diskriminierung ist. Gerade für junge Menschen mit Migrationshintergrund funktioniert Integration vor allem darüber, dass sie Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe nutzen. Stehen solche Teilhabechancen nicht in ausreichendem Maß zur Verfügung oder werden bestimmte Gruppen benachteiligt, ist Integration nachhaltig gefährdet. Der Übergang von der Schule ins Ausbildungssystem gehört in dieser Hinsicht zu den neuralgischen Punkten in der Bildungskarriere von jungen Menschen mit Migrationshintergrund – und damit auch ihrer Integration insgesamt.

Der SVR-Forschungsbereich hat mithilfe eines Korrespondenztests erstmals statistisch nachgewiesen, dass ein diskriminierungsfreier Zugang zur Ausbildung im dualen System in Deutschland noch nicht gewährleistet ist. Von den Ergebnissen darf allerdings nicht pauschal auf den gesamten Ausbildungsmarkt geschlossen werden; sie erlauben insbesondere keine Rückschlüsse auf den Zugang zur schulischen Ausbildung. Ebenso wenig kann geschlussfolgert werden, dass unter den Jugendlichen mit Migrationshintergrund alle Herkunftsgruppen gleichermaßen von diesen Benachteiligungen betroffen sind, denn das Experiment beschränkte sich auf männliche Bewerber mit einem türkischen Namen im Vergleich zu Bewerbern mit einem deutschen Namen. Hier ist weitere Forschung notwendig.

Setzt man die Ergebnisse der vorliegenden Studie in Beziehung zur internationalen Diskriminierungsforschung im Bereich des Arbeitsmarktzugangs, so zeigt sich – trotz aller Vorbehalte gegen Vergleiche von unterschiedlich konzipierten Studien –, dass das Ausmaß der Diskriminierung am deutschen Ausbildungsmarkt nicht exorbitant ist. Weder rechtfertigt es eine pessimistische Dramatisierung, wonach Jugendliche mit Migrationshintergrund praktisch chancenlos seien, noch eine Entdramatisierung, die Ungleichbehandlung kleinredet (Scherr/Janz/Müller 2013: 246). Vielmehr verlangt es nach pragmatischen Konzepten und Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung. Dabei müssen sich alle wesentlichen Akteure ihrer Aufgabe stellen, wirkungsvolle Gegenstrategien zu entwickeln, und damit resignative Tendenzen zurückdrängen, die sich aus Rassismus- und Benachteiligungsdiskursen bisweilen ergeben.

Der SVR-Forschungsbereich empfiehlt eine Reihe von Einzelmaßnahmen in verschiedenen Handlungsbereichen, in denen sich Unternehmen und Kammern, aber auch Schulen und die Politik in Zukunft verstärkt betätigen sollten. Solche Aktivitäten sollten flankiert werden durch Kampagnen der öffentlichen Hand, aber

auch durch ideelles und finanzielles Engagement etwa von Verbänden, Stiftungen und Nichtregierungsorganisationen. Hier eröffnet sich ein weites Betätigungsfeld gerade für Unternehmensstiftungen, denen es ein Anliegen ist, den Fachkräftenachwuchs zu sichern. Denn Diskriminierung ist nicht nur unter integrationspolitischen Gesichtspunkten unbedingt zu vermeiden; in einer markt- bzw. wirtschaftstheoretischen Perspektive bedeutet sie darüber hinaus eine betriebswirtschaftliche Mehrausgabe und ist für ein Unternehmen grundsätzlich teuer (Arrow 1971; Krause/Rinne/Zimmermann 2012). Gleichzeitig ist Diskriminierung im Ausbildungsbereich zunehmend anachronistisch. Denn in immer mehr deutschen Städten und Kommunen stellen junge Menschen mit Migrationshintergrund einen wesentlichen Anteil der Personen in ihrer Altersgruppe. Zieht man in Betracht, dass der Bedarf an Bewerbern um Ausbildungsplätze jährlich wächst und es in einigen Berufen und Regionen bereits einen deutlichen Überhang an Ausbildungsplätzen gibt, ist eine diskriminierungsfreie Bewerberauswahl für Betriebe das Gebot der Stunde: Um den beruflichen Nachwuchs zu sichern, müssen sie das gesamte vor Ort zur Verfügung stehende Potenzial ausschöpfen.



Literatur

Allport, Gordon W. 1954: *The Nature of Prejudice*, Cambridge.

Anbuhl, Matthias/Gießler, Thomas 2013: Hohe Abbrecherquoten, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif. DGB-Expertise zu den Schwierigkeiten der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, DGB-Bundesvorstand, Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 2012: Leitfaden für Arbeitgeber. Anonymisierte Bewerbungsverfahren, Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 2013: Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin.

Appel, Markus/Kronberger, Nicole 2012: Stereotypes and the Achievement Gap: Stereotype Threat Prior to Test Taking, in: *Educational Psychology Review*, 24: 4, 609–635.

Aronson, Elliot/Wilson, Timothy D./Akert, Robin M. 2004: *Sozialpsychologie*, München.

Arrow, Kenneth 1971: *The Theory of Discrimination*. Princeton University, Industrial Relations Section, Working Paper No. 30A, Cambridge.

Ausbildungspakt 2010: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010–2014 vom 26. Oktober 2010, Berlin.

Auspurg, Katrin/Hinz, Thomas/Schmid, Laura 2011: Contexts and Conditions of Ethnic Discrimination: Evidence from a Field Experiment in German Housing Markets. Working Paper 1-2011. DFG-Projekt „Ethnic Discrimination in the German Housing Market – Prevalence, Determinants, and the Contribution to Residential Segregation“, Konstanz.

Babka von Gostomski, Christian 2007: Basisbericht: Berichtsband. Repräsentativbefragung „Ausgewählte Migrantengruppen in Deutschland 2006/2007“ (RAM). Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen. Vertiefende Ergebnisse zum Forschungsbericht 8, Nürnberg.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2012: 9. Bericht der Beauf-

tragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin.

Becker, Gary S. 1971: *The Economics of Discrimination*. 2. Aufl. (1. Aufl. 1957), Chicago.

Bednarz-Braun, Iris/Bischoff, Ursula 2004: Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur: wie kommen sie im betrieblichen Alltag miteinander aus? Erste Ergebnisse einer mündlichen und schriftlichen Befragung von Auszubildenden aus vier Großbetrieben, München/Halle.

Beicht, Ursula 2011: Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Analyse der Einmündigungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen, BIBB-Report 16/11, Bonn.

Beicht, Ursula 2012: Berufswünsche und Erfolgchancen von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Migrationshintergrund, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 6/2012: 44–48.

Beicht, Ursula/Granato, Mona 2010: Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB-Analyse zum Einfluss der sozialen Herkunft beim Übergang in die Ausbildung unter Berücksichtigung von Geschlecht und Migrationsstatus, BIBB Report 15/10, Bonn.

Beicht, Ursula/Granato, Mona 2011: Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Beicht, Ursula/Granato, Mona/Ulrich, Joachim Gerd 2011: Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund?, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): *Zuwanderer in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund*, Gütersloh, 177–207.

Bertelsmann Stiftung 2009: *Zuwanderer in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund*, Gütersloh.

Bertrand, Marianne/Mullainathan, Sendhil 2004: Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination, in: *American Economic Review*, 94: 4, 991–1013.

- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung* 2010: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung* 2012: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung* 2013: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- Bildungsserver Hessen* 2013: Zentrale Abschlussprüfungen. (http://zap.schule.hessen.de/Ergebnisse_ZAP/index.html, 03.03.2013)
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales* 2011: Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, Berlin.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung* 2012: Berufsbildungsbericht 2012, Bonn.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung* 2013a: Berufsbildungsbericht 2013, Bonn.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung* 2013b: „Berufsbildungsexport aus einer Hand“, Pressemitteilung 109/2013 vom 12. September 2013, <http://www.bmbf.de/press/3511.php>, 03.03.2014).
- Bommes, Michael/Guter, Jochen/Kolb, Holger/Wilmes, Maren* 2006: Die Bedeutung der beruflichen Ausbildung für die soziale Integration von Migranten und ihren Nachkommen. Abschlussbericht, Osnabrück.
- Boos-Nünning, Ursula/Granato, Mona* 2008: Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ausbildungschancen und Ausbildungsorientierung. Forschungsergebnisse und offene Fragen, in: IMIS-Beiträge, Heft 34/2008, Osnabrück, 57-89.
- Bovenkerk, Frank* 1992: Testing Discrimination in Natural Experiments: A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of „Race“ and Ethnic Origin. ILO, Genf.
- Brettfeld, Katrin/Wetzels, Peter* 2007: Muslime in Deutschland – Integration, Integrationsbarrieren, Religion sowie Einstellungen zu Demokratie, Rechtsstaat und politisch-religiös motivierter Gewalt, Bundesministerium des Innern/Universität Hamburg.
- Brewer, Marilyn B.* 1979: In-Group Bias in the Minimal Intergroup Situation: A Cognitive-Motivational Analysis, in: *Psychological Bulletin*, 86: 2, 307-324.
- Brüggemann, Beate/Riehle, Rainer* 2012: Betrieblicher Gleichstellungsbericht. Annäherung an ein Verfahren zur Gleichstellung in der Arbeit. Anregungen für die betriebliche Praxis, Berlin.
- Bundesregierung* 2011: Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen, Berlin.
- Bursell, Moa* 2007: What’s in a Name? A Field Experiment Test for the Existence of Ethnic Discrimination in the Hiring Process, Stockholm.
- Carr, Priyanka B./Steele, Claude M.* 2009: Stereotype Threat and Inflexible Perseverance in Problem Solving, in: *Journal of Experimental Social Psychology*, 45: 4, 853-859.
- CDU/CSU/SPD* 2013: Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode, Berlin.
- Charta der Vielfalt* 2013: Charta der Vielfalt. Über die Charta. (<http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/ueber-die-charta.html>, 03.03.2014)
- Davies, Paul G./Spencer, Steven J./Quinn, Diane M./Gerhardstein, Rebecca* 2002: Consuming Images: How Television Commercials that Elicit Stereotype Threat Can Restrain Women Academically and Professionally, in: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28: 12, 1615-1628.
- Davis, Earl E.* 1964: Vorurteile – ihre Erforschung und Bekämpfung. Band 3, Frankfurt am Main.
- Dietz, Martin/Kubis, Alexander/Leber, Ute/Müller, Anne/Stegmaier, Jens* 2013: Personalsuche in Deutschland. Kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte, Nürnberg.
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag* 2013: Ausbildung 2013. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin.
- Drydakis, Nick/Vlassis, Minas* 2010: Ethnic Discrimination in the Greek Labour Market: Occupational Access, Insurance Coverage and Wage Offers, in: *The Manchester School*, 78: 3, 201-218.
- Ebbinghaus, Margit/Loter, Katarzyna* 2010: Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die



Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn.

ECRI – European Commission against Racism and Intolerance 2014: ECRI Report on Germany (Fifth Monitoring Cycle), Strasbourg.

Faßmann, Heinz 2011: Die Messung des Integrationsklimas. Das Integrationsbarometer des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration, in: *Leviathan*, 39: 1, 99–124.

Fix, Michael/Struyk, Raymond J. (Hrsg.) 1993: Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America, Lanham.

Gestring, Norbert/Janßen, Andrea/Polat, Ayça (2006): Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation, Wiesbaden.

GfDS – Gesellschaft für deutsche Sprache 2013: Beliebteste Vornamen. (<http://www.gfds.de/vornamen/beliebteste-vornamen/>, 03.03.2014)

Goldberg, Andreas/Mourinho, Dora/Kulke, Ursula 1996: Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland, *International Migration Papers*, 7, Genf.

Goldin, Claudia/Rouse, Cecilia 2000: Orchestrating Impartiality: The Impact of „Blind“ Auditions on Female Musicians, in: *The American Economic Review*, 90: 4, 715–741.

Gomolla, Mechthild 2010: Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem, in: *Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hrsg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*, Wiesbaden, 61–93.

Granato, Mona 2014: Bildungsübergänge und Bildungserfolg in der beruflichen Ausbildung: Für junge Frauen mit Migrationshintergrund schwieriger als für junge Männer?, in: *Capelle, Jürgen van (Hrsg.): Zukunftschancen. Ausbildungsbeteiligung und -förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund*, Wiesbaden, 91–114.

Hausman, David 2012: How Congress Could Reduce Job Discrimination by Promoting Anonymous Hiring, in: *Stanford Law Review*, 64: 5, 1343–1369.

Higgins, Edward T./Bargh, John A. 1987: Social Cognition and Social Perception, in: *Annual Review of Psychology*, 38, 369–425.

Hinte, Holger 2013: Zuwanderung und Integration: Baustein einer demografiefesten Politik, in: *Hinte, Holger/Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.): Zeitwende auf dem Arbeitsmarkt. Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert*, Bonn, 282–315.

Hormel, Ulrike 2007: Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Begründungsprobleme pädagogischer Strategien und Konzepte, Wiesbaden.

Hunkler, Christian 2013: Fehlende Ressourcen oder Diskriminierung? Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System. Dissertation an der Universität Mannheim.

IKKD – Institut für Interkulturelle Kompetenz und Didaktik 2013: Interkulturelle Kompetenz – Definition Begriff. (<http://www.ikud.de/Interkulturelle-Kompetenz.html>, 03.03.2014)

Imdorf, Christian 2010: Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl, in: *Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hrsg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*, Wiesbaden, 197–219.

Imdorf, Christian 2011: Wie ‚ausländische‘ Jugendliche bei der Ausbildungsplatzvergabe diskriminiert werden. Die Rolle der Betriebe bei der Benachteiligung junger ‚Ausländer‘ im Zugang zu Ausbildung, in: *Sozial Extra*, 35: 11–12, 48–51.

IW – Institut der deutschen Wirtschaft 2010: Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Schlussbericht, Köln.

Jaschke, Hans-Gerd 2009: Bedingungsfaktoren des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums des Innern, Berlin.

JOBSTARTER 2013: Was ist das KAUSA Jugendforum? (<http://www.jobstarter.de/de/4349.php>, 03.03.2014)

Kaas, Leo/Manger, Christian 2010: Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment, Bonn.

Kaufmännischer Verband Schweiz 2008: smart selection. Anonyme Bewerbung: Ein Zürcher Pilotprojekt für

mehr Chancengleichheit und innovative Lehrlingsselektion. Schlussbericht, Zürich.

Klemm, Klaus 2012: Was kostet eine Ausbildungsgarantie in Deutschland? Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Klose, Alexander/Kühn, Kerstin 2010: Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

Kraska, Jürgen/Ciekanowski, Ralf 2012: Abschlussbericht Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbung“ NRW, Arnsberg.

Krause, Annabelle/Rinne, Ulf/Zimmermann, Klaus F. 2010: Anonymisierte Bewerbungsverfahren, IZA Research Report No. 27, Bonn.

Krause, Annabelle/Rinne, Ulf/Zimmermann, Klaus F. 2012: Anonymous Job Applications in Europe, in: IZA Journal of European Labor Studies, 1: 1, 5.

Kühn, Kerstin/Liebscher, Doris/Klose, Alexander 2013: Expertise zu den rechtlichen Aspekten sozialwissenschaftlicher Testing-Verfahren im Rahmen der vom SVR geplanten Studie „Diskriminierung am Ausbildungsmarkt?“. Expertise im Auftrag des SVR-Forschungsberichts, Berlin.

Kühn, Thomas/Koschel, Kay-Volker 2011: Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch, Wiesbaden.

Liljeberg Research International 2012: Deutsch-Türkische Lebens- und Wertewelten 2012. Ergebnisbericht zu einer repräsentativen Befragung von Türken in Deutschland, Antalya/Berlin.

Makkonen, Timo 2007: Die Bemessung von Diskriminierung. Datenerhebung und EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung. Europäische Kommission – Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Luxemburg.

Midtbøen, Arnfinn H./Rogstad, Jon 2012: Discrimination – Methodological Controversies and Sociological Perspectives on Future Research, in: Nordic Journal of Migration Research, 1: 1, 1–10.

Morgan, David L. 1997: Focus Groups as Qualitative Research, Thousand Oaks.

OECD 2013: International Migration Outlook 2013, OECD Publishing.

Otten, Sabine/Wentura, Dirk 2001: Self-Anchoring and In-Group Favoritism: An Individual Profiles Analysis, in: Journal of Experimental Social Psychology, 37, 525–532.

Peucker, Mario 2009: Ethnic Discrimination in the Labour Market – Empirical Evidence on a Multi-Dimensional Phenomenon, in: efms paper, 2009-3, 26.

Peucker, Mario 2010: Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben: Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Forschung und Handlungsempfehlungen. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

Phelps, Edmund S. 1972: The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: American Economic Review, 62, 659–661.

Protsch, Paula 2013: Höhere Anforderungen in der beruflichen Erstausbildung?, in: WSI Mitteilungen, 01/2013, 15–22.

Sauer, Martina 2010: Partizipation und Engagement türkeistämmiger Migrantinnen und Migranten in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der elften Mehrthemenbefragung 2010 (Zentrum für Türkeistudien), Essen.

Schaub, Günther 1991: Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer, Berlin.

Scherr, Albert 2014: Betriebliche Diskriminierung: Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt? WISO direkt Januar 2014, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Scherr, Albert/Gründer, René 2011: Toleriert und benachteiligt. Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald. Ergebnisse einer Umfrage unter Ausbildungsbetrieben 2011, Pädagogische Hochschule Freiburg.

Scherr, Albert/Janz, Caroline/Müller, Stefan 2013: Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung. Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung, in: Soziale Probleme, 24: 2, 245–269.

Schneider, Jan/Yemane, Ruta 2014: Ethnische Diskriminierung – Störfaktor im Integrationsprozess, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 13–14/2014, 15–21.

Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke 2008: Methoden der empirischen Sozialforschung, München.



- Schönherr, Anna* 2011: Diversity und Sinn im Beruf. Über den Zusammenhang von Diversity-Klima, sozio-moralischem Klima, Arbeitsengagement und Sinnerleben im Beruf, Diplomarbeit an der Universität Innsbruck.
- Schulz, Marlen* 2012: Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft, in: Schulz, Marlen/Mack, Birgit/Renn, Ortwin (Hrsg.) 2012: Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Von der Konzeption bis zur Auswertung, Stuttgart, 9–22.
- Seibert, Holger/Solga, Heike* 2005: Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen, in: Zeitschrift für Soziologie, 34: 5, 364–382.
- Sherif, Muzafer* 1966: In Common Predicament: Social Psychology of Intergroup Conflict and Cooperation, Boston.
- Skrobanek, Jan* 2007: Wahrgenommene Diskriminierung und (Re)Ethnisierung bei jugendlichen Zuwanderern. Second Report, Halle.
- Statistisches Bundesamt* 2012: Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Fachserie 11 Reihe 3, Wiesbaden, 48–50.
- Steele, Claude M./Aronson, Joshua M.* 1995: Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African-Americans, in: Journal of Personality and Social Psychology, 69, 797–811.
- SVR* 2010: Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer, Berlin.
- SVR* 2012a: Integration im föderalen System: Bund, Länder und die Rolle der Kommunen. Jahresgutachten 2012 mit Integrationsbarometer, Berlin.
- SVR* 2012b: Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich. Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.
- Tajfel, Henri/Turner, John C.* 1986: The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour, in: Worchel, Stephen/Austin, William G. (Hrsg.): *Psychology of Intergroup Relations*, 2. Aufl., 7–24.
- Terracciano, Antonio et al.* 2005: National Character Does Not Reflect Mean Personality Trait Levels in 49 Cultures, in: *Science*, 310: 5745, 96–100.
- Troltsch, Klaus/Gerhards, Christian/Mohr, Sabine* 2012: Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes, BIBB-Report 19/12, Bonn.
- Tversky, Amos/Kahneman, Daniel* 1974: Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases, in: *Science*, 185: 4157, 1124–31.
- Uslucan, Hacı Halil* 2012: Kriminogene Entwicklungsriskien von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte und Möglichkeiten der Prävention und Intervention, in: Forensische Psychiatrie, Psychologie und Kriminologie, 6, 102–110.
- Uslucan, Hacı Halil/Yalcin, Cem Serkan* 2012: Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration – Analyse bestehender Forschungsstände. Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.
- Weichselbaumer, Doris* 2000: Is it Sex or Personality? The Impact of Sex-Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection. University of Linz, Department of Economics, Working Paper No. 0011, Linz.
- Weichselbaumer, Doris* 2013: Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse eines Experiments. Vortrag bei der Tagung „Femigration“, 18. Oktober 2013, Linz.
- Weichselbaumer, Doris/Winter-Ebmer, Rudolf* 2003: A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. Reihe Ökonomie, 143, Wien.
- Wood, Martin/Hales, Jon/Purdon, Susan/Sejersen, Tanja/Hayllar, Oliver* 2009: A Test for Racial Discrimination in Recruitment Practice in British Cities, Norwich.

Tab. 7 Einfluss verschiedener Faktoren auf die Rückmeldung (Ergebnisse der logistischen Regressionen)

unabhängige Variablen	Rückmeldung = 1 (keine Rückmeldung = 0)					
	1		2		3	
	Odds Ratio	Standardfehler	Odds Ratio	Standardfehler	Odds Ratio	Standardfehler
Bewerber mit türkischem Namen	0,86*	0,07	0,85*	0,07	0,85*	0,08
Bewerber mit deutschem Namen	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Kfz-Mechatroniker			Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Bürokaufmann			1,20*	0,08	1,06	0,08
weniger als 6 Mitarbeiter			Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
zwischen 6 und 50 Mitarbeiter			1,71***	0,10	1,61***	0,10
51 und mehr Mitarbeiter			3,79***	0,12	3,43***	0,12
elektronische Bewerbung (E-Mail)			Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
postalische Bewerbung (Brief)			2,11***	0,08	2,19***	0,08
Ansprechpartner männlich					Ref.	Ref.
Ansprechpartner weiblich					1,60***	0,08
Konstante	1,74***	0,05	0,28***	0,16	0,24***	0,16
n	3.376		3.376		3.274	
-2 Log-Likelihood	4488,875		4263,318		4116,760	
Pseudo-R ² (Nagelkerke)	0,002		0,090		0,101	

Anmerkung: Ref. = Referenzkategorie; Signifikanzniveau: ***p ≤ 0.001; **p ≤ 0.01; *p ≤ 0.05; Odds Ratio = Chancenverhältnis.

Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

**Tab. 8 Einfluss verschiedener Faktoren auf die Rückmeldung nach Ausbildungsberuf
(Ergebnisse der logistischen Regressionen)**

unabhängige Variablen	Rückmeldung = 1 (keine Rückmeldung = 0)							
	Bürokaufmann				Kfz-Mechatroniker			
	1		2		1		2	
	Odds Ratio	Standardfehler	Odds Ratio	Standardfehler	Odds Ratio	Standardfehler	Odds Ratio	Standardfehler
Bewerber mit türkischem Namen	0,91	0,10	0,90	0,11	0,81*	0,10	0,80*	0,10
Bewerber mit deutschem Namen	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
weniger als 6 Mitarbeiter			Ref.	Ref.			Ref.	Ref.
zwischen 6 und 50 Mitarbeiter			1,51**	0,15			1,67***	0,13
51 und mehr Mitarbeiter			2,93***	0,17			4,14***	0,19
elektronische Bewerbung (E-Mail)			Ref.	Ref.			Ref.	Ref.
postalische Bewerbung (Brief)			2,57***	0,11			1,90***	0,11
Ansprechpartner männlich			Ref.	Ref.			Ref.	Ref.
Ansprechpartner weiblich			1,72***	0,11			1,48***	0,12
Konstante	1,81***	0,07	0,21***	0,22	1,67***	0,07	0,31***	0,23
n	1.708		1.644		1.668		1.630	
-2 Log-Likelihood	2243,742		2017,832		2240,383		2091,392	
Pseudo-R ² (Nagelkerke)	0,001		0,120		0,004		0,086	

Anmerkung: Ref. = Referenzkategorie; Signifikanzniveau: *** $p \leq 0.001$; ** $p \leq 0.01$; * $p \leq 0.05$; Odds Ratio = Chancenverhältnis.

Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

Tab. 9 Übersicht zu Feldexperimenten zur Arbeitsmarktdiskriminierung in Europa

Land und Autoren	Migrationshintergrund der Testpersonen	Qualifikationsniveau/ Stellen für	relative Rückmelderate
Belgien			
Arriijn et al. (1998)	Marokko	Mittel- und Geringqualifizierte	1.9*
Baert et al. (2013)	Türkei	Stellen für Schulabgänger ohne Arbeitserfahrung	2.1* (bei Mangelberufen) 1.0 (keine Mangelberufe)
Deutschland			
Goldberg et al. (1996)	Türkei	Mittelqualifizierte	1.2*
Kaas/Manger (2010)	Türkei	Praktika für Studenten der Wirtschaftswissenschaften	1.1*
Frankreich			
Cediey/Foroni (2007)	Nordafrika und Sub-Sahara Afrika	Mittel- und Geringqualifizierte	2.0*
Griechenland			
Drydakis/Vlassis (2007)	Albanien	Geringqualifizierte	1.8*
Großbritannien			
Wood et al. (2009)	Afrika	Mittel- und Geringqualifizierte	1.7*
	Karibik	Mittel- und Geringqualifizierte	1.9*
	China	Mittel- und Geringqualifizierte	1.9*
	Indien	Mittel- und Geringqualifizierte	1.9*
	Pakistan/Bangladesch	Mittel- und Geringqualifizierte	1.5*
Irland			
McGinnity/Lunn (2011)	Afrika	Mittelqualifizierte	2.4*
	Asien	Mittelqualifizierte	1.8*
	Deutschland	Mittelqualifizierte	2.1*
Italien			
Allasino et al. (2006)	Marokko	Geringqualifizierte	1.4*
Niederlande			
Andriessen et al. (2012)	Marokko	alle Qualifikationsniveaus	1.1*
	Türkei	alle Qualifikationsniveaus	1.2*
	Surinam	alle Qualifikationsniveaus	1.2*
	Antillen	alle Qualifikationsniveaus	1.2*
Bovenkerk et al. (1994)	Surinam	Hochqualifizierte	1.3*
	Marokko	Mittel- und Geringqualifizierte	1.3*



Land und Autoren	Migrationshintergrund der Testpersonen	Qualifikationsniveau/ Stellen für	relative Rückmelderate
Norwegen			
Midtbøen (2012)	Pakistan	Mittel- und Geringqualifizierte	1.3*
Schweden			
Attstrom (2008)	Mittlerer Osten	Mittel- und Geringqualifizierte	2.5*
Carlsson/Rooth (2007)	Mittlerer Osten	Mittel- und Geringqualifizierte	1.5*
Bursell (2007)	arabische und (ost)afrikanische Länder	Hoch-, Mittel- und Geringqualifizierte	1.8*
Schweiz			
Fibbi et al. (2006)	Portugal	Mittel- und Geringqualifizierte	1.1*
	Türkei	Mittel- und Geringqualifizierte	1.4*
	Ex-Jugoslawien (in französischsprachigen Gegenden)	Mittel- und Geringqualifizierte	1.3*
	Ex-Jugoslawien (in deutschsprachigen Gegenden)	Mittel- und Geringqualifizierte	2.5*
Spanien			
De Prada et al. (1995)	Marokko	Mittelqualifizierte	1.3*

Anmerkung: *Ungleichbehandlung ist statistisch signifikant.

Quelle: OECD 2013, eigene Darstellung

Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Einmündung in die betriebliche Ausbildung nach Schulabschluss	10
Abb. 2	Rückmeldungen auf Bewerbungen	24
Abb. 3	Rückmeldungen auf Bewerbungen nach Ausbildungsberuf	24
Abb. 4	Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch.....	25
Abb. 5	Form der Rückmeldungen auf die Bewerbung.....	26
Abb. 6	Mögliche Entscheidungsfaktoren bei der Auswahl von Bewerbern	29

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Versandte Bewerbungen und Rückläufe	20
Tab. 2	Rückmeldungen nach Ausbildungsberuf	21
Tab. 3	Verteilung der Bewerbungen nach Unternehmensgröße und Ausbildungsberuf.....	22
Tab. 4	Rückmeldungen nach Unternehmensgröße	23
Tab. 5	Anzahl und Verteilung der Rückmeldungen auf Bewerbungen	26
Tab. 6	Mittlere Dauer bis zu einer Rückmeldung in Tagen.....	27
Tab. 7	Einfluss verschiedener Faktoren auf die Rückmeldung (Ergebnisse der logistischen Regressionen)....	48
Tab. 8	Einfluss verschiedener Faktoren auf die Rückmeldung nach Ausbildungsberuf (Ergebnisse der logistischen Regressionen)	49
Tab. 9	Übersicht zu Feldexperimenten zur Arbeitsmarktdiskriminierung in Europa.....	50

Impressum

Herausgeber:

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)
Neue Promenade 6
10178 Berlin
Tel.: 030/288 86 59-0
Fax: 030/288 86 59-11
info@svr-migration.de
www.svr-migration.de

Verantwortlich:

Rolf-Dieter Schnelle
Geschäftsführer SVR GmbH

Gestaltung:

KALUZA+SCHMID GmbH

Druck:

Königsdruck Printmedien und digitale Dienste GmbH

© SVR GmbH, Berlin 2014

Die Autoren

Dr. Jan Schneider

Leiter des SVR-Forschungsbereichs

Ruta Yemane

Junior Researcher

Martin Weinmann

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Über den Forschungsbereich beim Sachverständigenrat

Der Forschungsbereich beim Sachverständigenrat führt eigenständige, anwendungsorientierte Forschungsprojekte zu den Themenbereichen Integration und Migration durch. Die projekt-basierten Studien widmen sich neu aufkommenden Entwicklungen und Fragestellungen. Ein Schwerpunkt der Forschungsvorhaben liegt auf dem Themenfeld Bildung. Der SVR-Forschungsbereich ergänzt die Arbeit des Sachverständigenrats. Die Grundfinanzierung wird von der Stiftung Mercator getragen.

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration geht auf eine Initiative der Stiftung Mercator und der VolkswagenStiftung zurück. Ihr gehören weitere sechs Stiftungen an: Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Körber-Stiftung, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone Stiftung Deutschland. Der Sachverständigenrat ist ein unabhängiges und gemeinnütziges Beobachtungs-, Bewertungs- und Beratungsgremium, das zu integrations- und migrationspolitischen Themen Stellung bezieht und handlungsorientierte Politikberatung anbietet.

Weitere Informationen unter: www.svr-migration.de/Forschungsbereich