



Pädagogische Hochschule Freiburg
Université des Sciences de l'Éducation · University of Education

Institut für Soziologie

Prof. Dr. habil. Albert Scherr/ Dr. René Gründer

Toleriert und benachteiligt

**Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt
im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald**

Ergebnisse einer Umfrage unter Ausbildungsbetrieben 2011

Diese Studie entstand im Rahmen von:

Vielfalt bewegt!

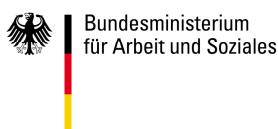
XENOS-Projekt zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration von Jugendlichen im ländlichen Raum.



Projektträger:



Gefördert von:



Landkreis
Breisgau-Hochschwarzwald

Inhalt

Methodische Vorbemerkung	4
Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen	4
1. Forschungsstand und Fragestellung.....	8
2. Durchführung und Zusammensetzung des Datensatzes	10
3. Ergebnisse	12
3.1. Mitarbeiterstruktur der Betriebe	12
3.2. Zugangschancen zum Ausbildungsmarkt für Jugendliche mit Migrationshintergrund	13
3.3. Betriebliche Einstellungskriterien für Auszubildende.....	17
3.3.1. Leistungsbezogene Einstellungskriterien.....	19
3.3.2. Leistungsfremde Einstellungskriterien.....	21
3.4. Betriebliche Erfahrungen mit nicht-deutschstämmigen Jugendlichen.....	23
3.5. Widersprüche zwischen Toleranzanspruch und Diskriminierungspotential im Ausbildungsbetrieb	25
4. Fazit	35
Literatur.....	36

Methodische Vorbemerkung

Das Xenos-Modellprojekt „Vielfalt bewegt“, das im Zeitraum 2009 – 2012 vom Jugendhilfswerk Freiburg e.V., Abteilung Forum Jugend-Beruf in Müllheim durchgeführt wurde, hatte zum Ziel, zu einer nachhaltigen Verbesserung der sozialen und beruflichen Integrationschancen für benachteiligte Jugendliche im ländlichen Raum beizutragen. Es wendete sich dabei insbesondere gegen Formen direkter und institutioneller Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum beruflichen Bildungssystem.¹ Im Rahmen der formativen Evaluation des XENOS-Projektes wurde eine schriftliche Befragung von Ausbildungsbetrieben im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald durchgeführt. Allen 1400 Betrieben, die bei den zuständigen Kammern registriert sind, wurde ein Fragebogen zugesandt, der von 410 Betrieben (= 29%) Prozent beantwortet wurde.

Ein zentraler Bestandteil waren Fragen, die einen Rückschluss auf diskriminierende Haltungen und Praktiken bei der Lehrstellenvergabe im Umgang mit migrantischen Jugendlichen ermöglichen. Da diese Fragen erkennbar ein heikles Thema berühren, ist damit zu rechnen, dass ein Teil der Nicht-Rücksendungen des Fragebogens darauf zurückzuführen ist, dass Betriebe sich zu diesem Thema nicht äußern wollten. Insofern ist davon auszugehen, dass das tatsächliche Ausmaß betrieblicher Diskriminierungsbereitschaft tendenziell höher ist, als die auf Grundlage der ausgefüllten Fragebögen errechneten Prozentwerte.

Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen

Dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht „nur“ in der schulischen Bildung, sondern auch in der beruflichen Ausbildung benachteiligt sind, ist durch wissenschaftliche Studien wiederkehrend aufgezeigt worden: Die Zugangschancen migrantischer Jugendlicher zu einer Ausbildungsstelle sind auch bei gleichen schulischen Voraussetzungen deutlich geringer. So münden 42,9% der deutschen Jugendlichen mit Hauptschulabschluss direkt ins duale System ein, aber nur 27,7% der ausländischen Jugendlichen mit Hauptschulabschluss (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 99; vgl. u.a. Beicht/Granato 2009; Imdorf 2010). Die vorliegenden Daten sind als deutliche Belege für eine Diskriminierung bei der Lehrstellenvergabe zu bewerten.

¹ Informationen zum Konzept und den Ergebnissen von „XENOS - Vielfalt bewegt!“ können unter folgender Webadresse abgerufen werden: <http://www.xenos-jhw.de>.

Die von uns erhobenen Umfragedaten zeigen, dass diese Problematik auch im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald gegeben ist; weiter wird in unseren Daten deutlich, dass eine Ursache dieser Benachteiligung darin zu sehen ist, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund von einem Teil der Betriebe direkt – weil sie Migranten sind - und indirekt – v.a. aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit – diskriminiert werden.

Folglich ist davon auszugehen, dass die Einstellungspraxis eines relevanten Teils der Betriebe im Gegensatz zu den Vorgaben des Grundgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes steht.

Als Ergebnis der Befragung kann weiter festgestellt werden, dass die Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund jedoch überwiegend nicht als Folge einer generell ablehnenden Haltung verstanden werden kann.² 94% aller Betriebe geben an, dass die Herkunft eines Auszubildenden bei einer Bewerbung unwichtig sei; mehr als 80% der Betriebe nehmen keinerlei Unterschiede zwischen deutschstämmigen und nicht-deutschstämmigen Auszubildenden sowie MitarbeiterInnen wahr und charakterisieren die eigene Mitarbeiter-schaft als aufgeschlossen gegenüber Migranten.

Dagegen geben immerhin knapp 20% der Betriebe an, wegen ihres wirtschaftlichen Tätigkeitsfelds bevorzugt deutschstämmige Jugendliche einzustellen. Begründet wird die Bevorzugung von nicht-migrantischen Auszubildenden vor allem mit Erwartungen der Kunden sowie mit dem Verweis auf innerbetriebliche Erfordernisse, insbesondere auf das Betriebsklima.

Zudem werden von einem Teil der Betriebe deutliche Vorbehalte gegen Auszubildende mit islamischer Religiosität geäußert: 15% der Betriebe sind ausdrücklich nicht dazu bereit, Jugendliche als Auszubildende einzustellen, die den Islam praktizieren. Darüber hinaus sind über 41,7% der Betriebe nicht bereit, weibliche Auszubildende einzustellen, „die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen“.

Festzustellen ist also, dass sich ein relevanter Anteil der Betriebe in Hinblick auf Muslime offen zu einer rechtswidrigen Diskriminierungspraxis bekennt. Zudem bewertet ein relevanter Teil der Betriebe (35%) den „kulturellen Hintergrund“ als ein wichtiges Kriterium bei der

² Aus methodischen Gründen (Rücklaufquote, Tendenz zu sozial erwünschten Antworten) kann davon ausgegangen werden, dass die erhobenen Daten die Problematik eher unterschätzen als überschätzen.

Lehrstellenvergabe und verwendet damit ein Unterscheidungskriterium, das potenziell zur Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beiträgt.

Wie im Weiteren noch erkennbar wird, sind bezüglich der Haltungen und der Einstellungspraxis deutliche Unterschiede nach Branchenzugehörigkeit der befragten Betriebe festzustellen (s.u.).

Die vorliegende Analyse legt sechs zentrale Empfehlungen nahe:

1. Erforderlich sind Informationsangebote, mit denen die Betriebe für die Problematik der Diskriminierung migrantischer Jugendlicher sensibilisiert gemacht sowie motiviert werden, sich für eine nicht-diskriminierende Einstellungspraxis zu engagieren.
2. Zur Verbesserung der Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist es erforderlich, Betriebe bei der Implementierung von Konzepten der interkulturellen Öffnung bzw. von Anti-Diskriminierungskonzepten zu unterstützen. Diese sollten Betriebe dazu veranlassen, sich aktiv mit Kundenerwartungen auseinander zu setzen und die innerbetriebliche Integrationsbereitschaft zu stärken.
3. Diese Konzepte sollten branchenspezifisch ausgerichtet sein und die spezifischen Gegebenheiten der Einzelbetriebe berücksichtigen.
4. Betriebe, die bislang keine Erfahrungen mit migrantischen Jugendlichen haben, sollten motiviert werden, diesen Praktika anzubieten.
5. Den Ausbildungsverantwortlichen in Betrieben sollten Fortbildungen im Themenbereich Diskriminierung angeboten und Betriebe sollten angeregt werden, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund verstärkt als Ausbildungsverantwortliche einzusetzen (vgl. Imdorf 2011: 51).
6. Eine besondere Problematik liegt bezüglich Jugendlicher mit islamischer Religiosität vor. Denn in Hinblick auf praktizierende Muslime zeigt sich eine Diskriminierungsbereitschaft, die in einem offenkundigen Widerspruch nicht nur zum Anspruch auf Offenheit und Toleranz, sondern auch zu den Vorgaben des

Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG § 1 und § 2, Abs. 3) steht. Diesbezüglich ist es erforderlich, Konzepte zu entwickeln, die dazu geeignet sind, Betriebe für diese Problematik zu sensibilisieren und sie zu einer aktiven Auseinandersetzung mit ihren Haltungen gegenüber dem Islam zu motivieren.

1. Forschungsstand und Fragestellung

Bei einem erheblichen Teil der SchulabgängerInnen, die eine berufliche Ausbildung im Dualen System anstreben – im bundesdeutschen Durchschnitt ca. 30% –, handelt es sich um Jugendliche mit Migrationshintergrund. Deren Chancen auf einen Ausbildungsplatz sind deutlich schlechter als die von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Dies ist zum einen eine Folge davon, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund unter den HauptschulabsolventInnen überrepräsentiert, unter den Realschul- und GymnasialabsolventInnen aber unterrepräsentiert sind. Ihre schlechteren Ausbildungschancen sind insofern als indirekter Effekt schulischer Benachteiligung erklärbar. Zum anderen ist jedoch festzustellen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund auch bei gleichem schulischem Qualifikationsniveau schlechtere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt haben. Beicht/Granato (2009: 4) stellen diesbezüglich auf Datenbasis der Übergangsstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) fest:

„Auch unter Kontrolle der schulischen Bildungsvoraussetzungen haben junge Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland einen geringeren Zugang zu beruflicher Ausbildung.“

Die Einmündungswahrscheinlichkeit in eine Berufsausbildung liegt – weitgehend unabhängig von Schulabschluss und Noten – bei deutschstämmigen Jugendlichen im Mittel stets ca. 20% über der für Jugendliche mit Migrationshintergrund (ebd.: 19).

Auch für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald gibt es Hinweise auf eine dieser Grundtendenz entsprechenden Problematik: Während hier im Jahr 2008 64% der deutschstämmigen Jugendlichen die Schule mit mindestens Mittlerer Reife verließen, haben nur 26% der ausländischen Jugendlichen³ mit einem mittleren Abschluss oder dem Abitur abgeschlossen. Im Jahre 2008 wurden nur 5% aller Ausbildungsplätze im Landkreis an ausländische Jugendliche vergeben, obwohl ihr Anteil unter den BewerberInnen bei 13% lag (vgl. ifm Mannheim 2009: 6).

³ Mit ‚ausländischen Jugendlichen‘ sind Personen gemeint, die über eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft verfügen und daher in der Ausländerstatistik als Nichtdeutsche erfasst werden. Zahlen zu den Schulabgängern mit Migrationshintergrund liegen für den Landkreis nicht vor.

Unterstellt man, dass die schlechteren Ausbildungschancen sowohl von ausländischen Jugendlichen als auch von Jugendlichen mit Migrationshintergrund⁴ nicht allein auf eine absichtsvolle und direkte Benachteiligung zurückgeführt werden können, dann stellt sich die Frage nach den betrieblichen Selektionsmechanismen, die bei der Lehrstellenvergabe wirksam werden.⁵ Vorliegende Untersuchungen deuten darauf hin, dass die Ausbildungsstellenvergabe sich nicht strikt an Qualifikationsmerkmalen orientiert, sondern weitere Kriterien – insbesondere betriebliche Normalitätserwartungen und soziale Netzwerke – bedeutsam sind (vgl. Seibert/Solga 2005; Imdorf 2010).

Für Großbetriebe gibt es in der einschlägigen Forschung Hinweise darauf, dass neben den Ergebnissen von Einstellungstests die Interessen der vorhandenen Belegschaft bei der Lehrstellenvergabe berücksichtigt werden – mit dem Resultat, dass Verwandte von Betriebsangehörigen bevorzugt werden (vgl. Bommes 1996; Scherr 1997).

In Untersuchungen von kleinen und mittelgroßen Betrieben wird die Existenz einer betrieblichen Selektionslogik erkennbar, die häufig an normativen Vorstellungen einer ethnisch-kulturell homogenisierten Belegschaft ausgerichtet ist (vgl. Imdorf 2010). Nicht-deutschstämmige Auszubildende werden dieser Logik zufolge als „Störpotenzial“ angesehen, das negative Auswirkungen auf das Betriebsklima hätte und möglicherweise auch „unerwünschte Kundschaft“ anziehe. Dieser Logik folgend beurteilen diese Betriebe ihr Einstellungsrisiko bei nichtdeutschen AusbildungsplatzbewerberInnen unabhängig von deren Qualifikationen stets höher als bei deutschstämmigen MitbewerberInnen (Imdorf 2010; Seibert/Hupka-Brunner/Imdorf 2009: 604). Unklar ist, welche Reichweite solche Auswahlmechanismen haben, also bei welchen und bei wie vielen Betrieben sie tatsächlich wirksam werden. Als unstrittig muss aber gelten, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Lehrstellenvergabe faktisch erheblichen Benachteiligungen unterliegen.

Vor diesem Hintergrund stand die Frage nach der Bedeutung leistungsbezogener sowie nicht-leistungsbezogener Merkmale bei der Ausbildungsplatzvergabe durch Betriebe im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald im Zentrum der vorliegenden Untersuchung. Insbe-

⁴ Ein familiärer Migrationshintergrund liegt dann vor, wenn entweder ein Elternteil und/oder Jugendliche selbst außerhalb Deutschlands geboren wurden. In diesem Sinne gelten etwa auch türkischstämmige Jugendliche oder Russlanddeutsche mit deutscher Staatsbürgerschaft, die keine ‚Ausländer‘ sind, als Jugendliche mit Migrationshintergrund.

⁵ Unter der Prämisse einer leistungsbezogenen Zuweisung von Teilhabechancen müssen leistungsfremde Kriterien – etwa die Zuschreibung von ‚Ausbildungsrisiken‘ aufgrund unzureichender ‚Betriebstauglichkeit‘ nicht-deutscher Ausbildungskandidaten – bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen als Arbeitsmarktdiskriminierung gelten (vgl. Beicht/Granato 2009: 29; Imdorf 2007; Seibert/Hupka-Brunner/Imdorf 2009: 603f.).

sondere gruppenspezifische Zuschreibungs- und Exklusionsprozesse im Hinblick auf die Gruppe nicht-deutschstämmiger Jugendlicher sollten in ihrer Abhängigkeit von den betrieblichen Strukturen transparent gemacht werden, um damit Ansatzpunkte und Zielfelder für Interventionen aufzuzeigen.

2. Durchführung und Zusammensetzung des Datensatzes

In Zusammenarbeit mit IHK, HWK und dem Regierungspräsidium Freiburg wurden im Februar 2011 insgesamt 1400 Ausbildungsbetriebe im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald zu ihren Erwartungen an und ihren Erfahrungen mit Auszubildenden unterschiedlicher Herkunft schriftlich und anonym befragt. Die Rücklaufquote der Befragung lag je nach Branche zwischen 25% und 30% der angeschriebenen Ausbildungsbetriebe.

Tabelle 1: Rücklauf

	Verteilte Fragebögen	Ausgewertete Fragebögen	Rücklaufquote in %
IHK	630	184	29,21
HWK	640	190	29,69
Regierungspräsidium Freiburg (Landwirtschaft)	126	31	24,6
Nicht zugeordnet		5	
Gesamt	1396	410	29,37

Die insgesamt 410 Ausbildungsbetriebe, die Auskunft gaben, spiegeln in ihrer Zusammensetzung den Ausbildungsmarkt des Landkreises wieder: Fast die Hälfte der Betriebe ordneten sich selbst dem Wirtschaftsbereich „Handwerk“ (ohne Baugewerbe) zu, während der Dienstleistungssektor mit insgesamt 19%, die Landwirtschaft mit 14%, verarbeitendes Gewerbe mit 11% und das Baugewerbe mit 3% folgen.

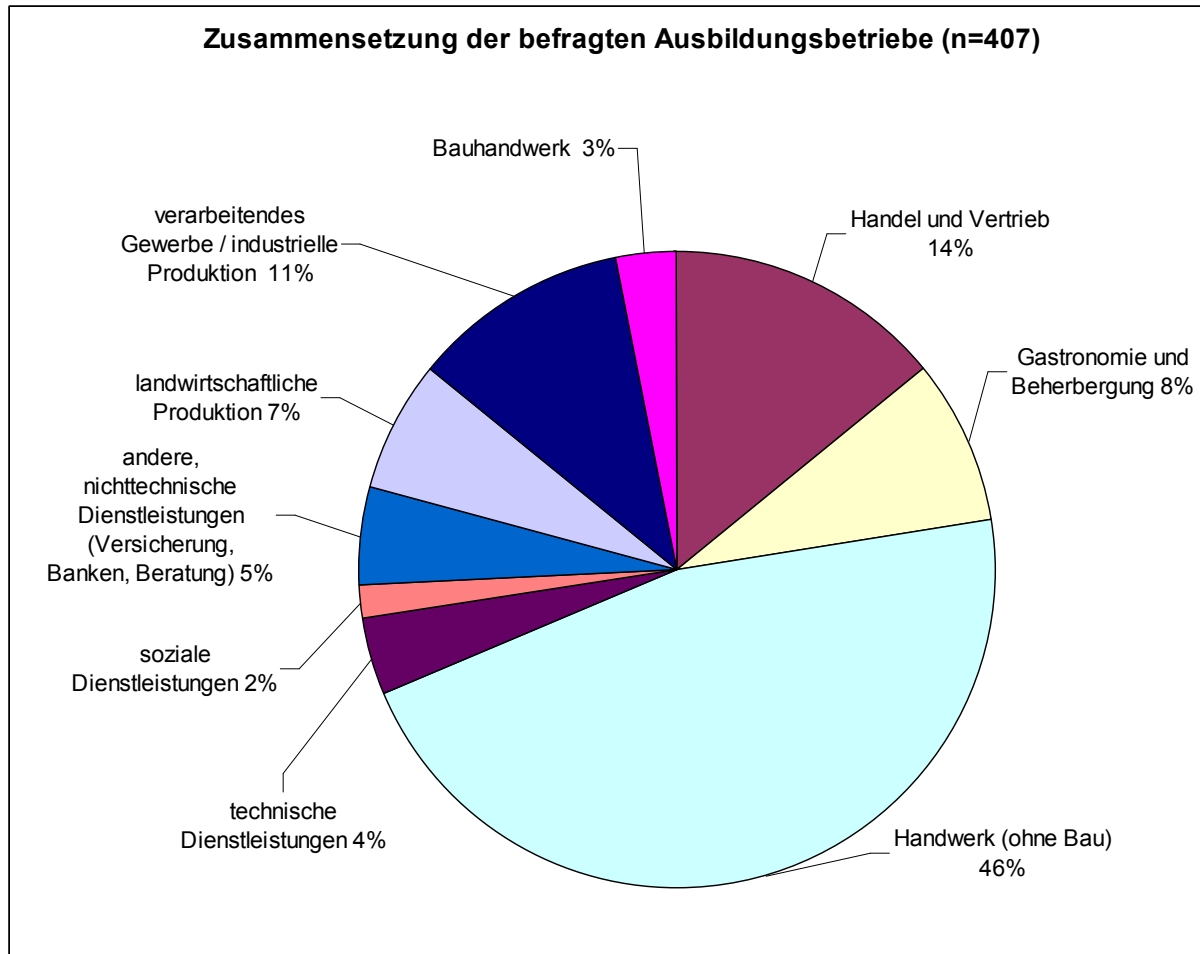


Abbildung 1: Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftsbereichen

3. Ergebnisse

3.1. Mitarbeiterstruktur der Betriebe

Unter den befragten Ausbildungsunternehmen überwiegen kleinere Betriebe. In 282 der 410 Betriebe sind weniger als 20 Mitarbeiter tätig, in 192 weniger als 10. Die 7 im Sample enthaltenen Betriebe mit über 500 MitarbeiterInnen sind im Bereich „industrielle Produktion“ angesiedelt.

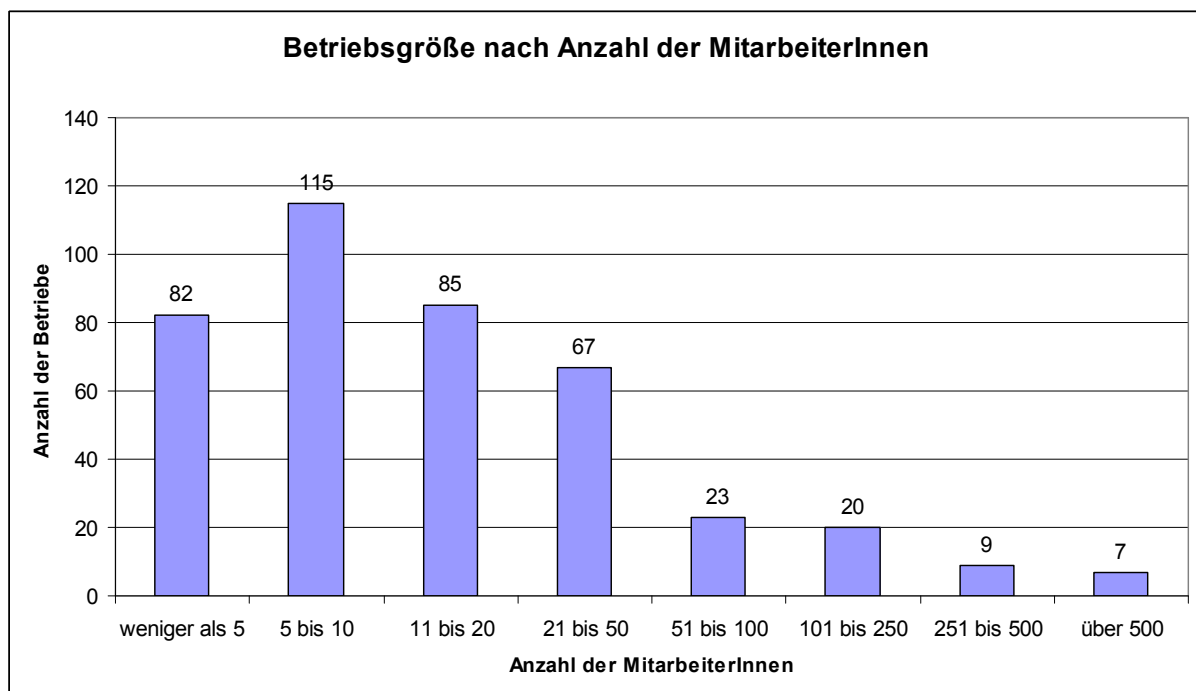


Abbildung 2: Betriebsgröße der befragten Ausbildungsbetriebe

Den Anteil ihrer MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund gaben die Betriebe recht hoch an: 97 Betrieben ohne nichtdeutsche MitarbeiterInnen stehen insgesamt 178 Betriebe mit einem geschätzten Anteil von über 10% gegenüber. Innerhalb der Wirtschaftsbereiche variiert der Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund stark: Während in der Landwirtschaft 46% und im Handwerk 37% der Betriebe keine MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beschäftigen, trifft dies im Baugewerbe, der Gastronomie, den technischen Dienstleistungen und im verarbeitenden Gewerbe nur auf weniger als 10% der Unternehmen zu.

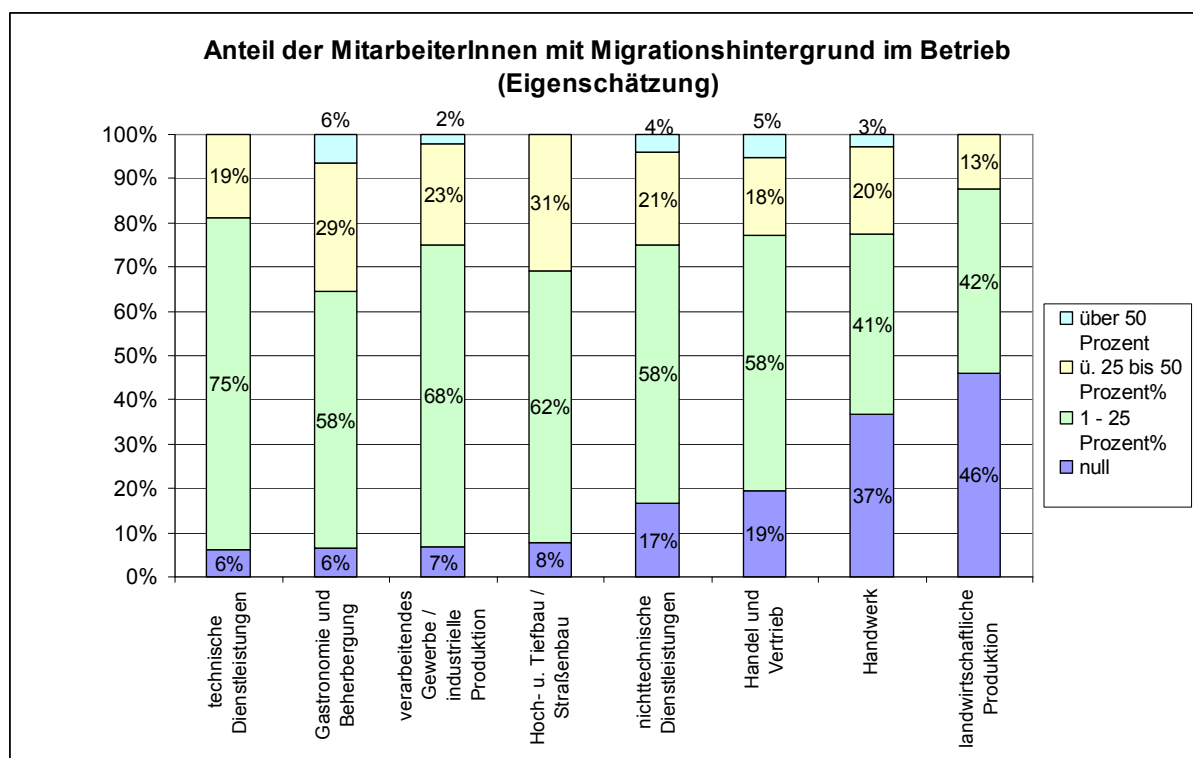


Abbildung 3: Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund

Diese Ungleichverteilung in der Zusammensetzung der Belegschaften nach Wirtschaftsbereichen spiegelt sich auch im Hinblick auf die Vergabe von Ausbildungsplätzen an Jugendliche mit Migrationshintergrund wieder. Wirtschaftsbereiche mit einem höheren migrantischen MitarbeiterInnenanteil geben diesen, statistisch gesehen, auch häufiger eine Chance auf einen Ausbildungsplatz (s.u.).

3.2. Zugangschancen zum Ausbildungsmarkt für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Zum Befragungszeitpunkt wurden in den 410 teilnehmenden Unternehmen insgesamt 1425 Jugendliche ausgebildet. Dies sind im Mittel 3,6 Auszubildende pro Betrieb. Die Standardabweichung (Streuung) von 6,9 weist jedoch darauf hin, dass einer relativ geringen Anzahl von (Groß-)Betrieben, die jeweils bis zu 70 Jugendliche ausbilden, ein breiter Sockel von (Klein-)Betrieben gegenübersteht, die entweder überhaupt keine (28 Betriebe) oder nur jeweils einen Auszubildenden (161 Betriebe) beschäftigen. Immerhin 140 von 395 Betrieben (also 35%) gaben an, in den zurückliegenden drei Jahren Ausbildungsverträge mit 279 migrantischen Jugendlichen abgeschlossen zu haben, d.h. Jugendlichen, von denen wenigstens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde. In 115 der befragten Betriebe wurden zum

Erhebungszeitpunkt insgesamt 215 Jugendliche ausgebildet, die entweder selbst im Ausland geboren wurden oder aber nichtdeutsche Elternteile haben. Dies entspricht einem Anteil von 15% aller Auszubildenden.

Tabelle 2: Herkunft der Auszubildenden mit Migrationshintergrund

Herkunftsland / Herkunftsregion	Anzahl Auszubildende	Anteil an ausländ. Azubis in Prozent	Anteil im DJI Panel 2008 ⁶ in %	Anteil an Altersgruppe 15 – u. 21jährigen AusländerInnen im LK Breisgau-HSW 31.12.2009 (AZR / STA-LA BaWü) in %
Russland /GUS	62	27,4	24,7	4,1
Türkei	40	17,7	26,8	29,4
Italien	25	11,1	6,5	10,7
restl. EU Ost	22	9,7	9,9	4,2
ehemaliges Jugoslawien	19	8,4	8,1	21,9
restl. EU West	20	8,8	6,9	11,5
Albanien	10	4,4	-	-
Region Asien + Nahost	14	6,2	8,3	1,1
Region Afrika	7	3,1	5,5	1,6
Region andere / Amerika	7	3,1	3,2	1,7

Die statistische Überrepräsentation von Auszubildenden aus der ehemaligen Sowjetunion erklärt sich aus der entsprechenden Zurechnung russlanddeutscher Jugendlicher seitens der Betriebe (die deren deutsche Staatsangehörigkeit – anders als die Bevölkerungsstatistik – nicht berücksichtigt). Die Unterrepräsentation türkischstämmiger Jugendlicher bezüglich ihres Bevölkerungsanteils im Landkreis ist hingegen erklärungsbedürftig. Diese kann als Hinweis auf einen möglichen negativen Selektionseffekt bezüglich der Einstellung türkischstämmiger Auszubildender im Landkreis interpretiert werden.

Aufschlussreich ist das Verhältnis der Ausbildungsverträge mit nicht-deutschstämmigen Jugendlichen in Bezug zu deren allgemeinen Ausbildungszahlen. So bildeten beispielsweise nur 28 Betriebe aktuell überhaupt keine Jugendlichen aus, doch 220 (also über 50%) aller Betriebe gaben an, keine Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden.

⁶ Gaupp u.a. 2008: 9.

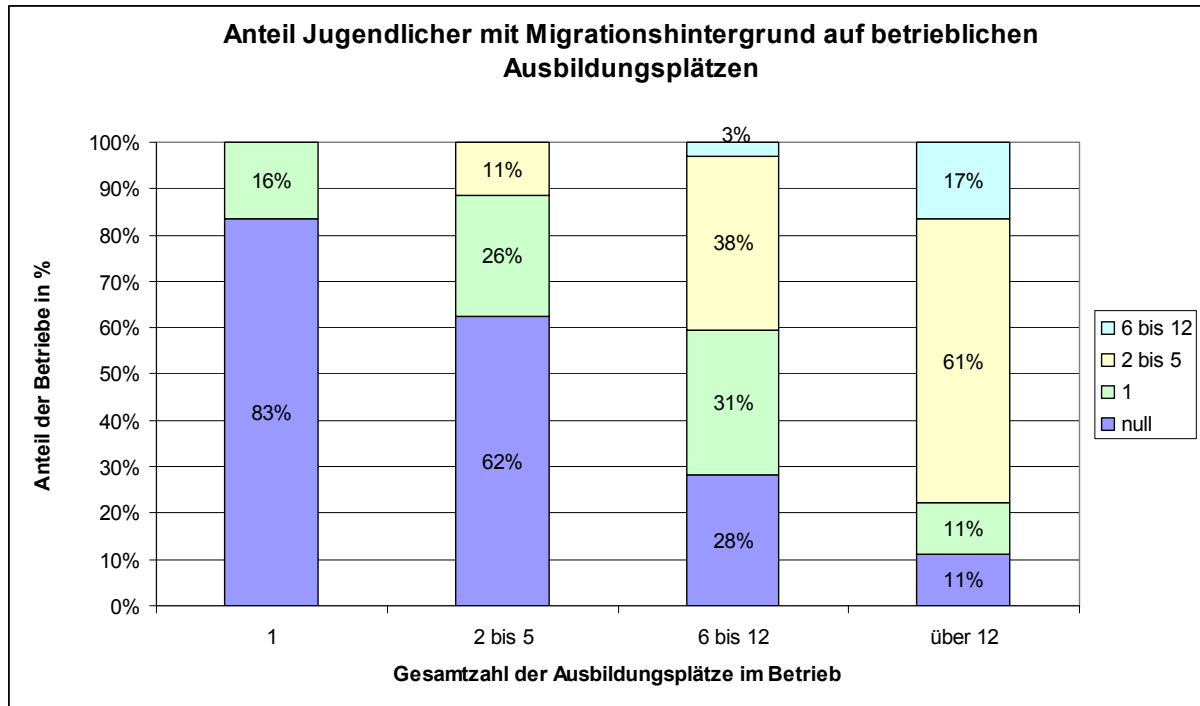


Abbildung 4: Anteil Ausbildungsplätze für migrantische Jugendliche an Ausbildungsplätzen insgesamt

Von den Betrieben, die jeweils nur einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen (typischerweise Kleinbetriebe des Handwerks), haben 16% diesen Arbeitsplatz an einen Jugendlichen mit Migrationshintergrund vergeben. Bei den insgesamt 19 Betrieben, die über 12 Ausbildungsplätze anbieten, fanden sich hingegen nur 11%, die keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund einstellten. Die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund steigt demzufolge mit zunehmender Betriebsgröße.

Der Anteil Auszubildender mit Migrationshintergrund am Gesamtbestand der Auszubildenden in den Betrieben verteilt sich in den einzelnen Wirtschaftsbereichen so, dass dabei zwei Gruppen erkennbar werden: Einerseits Branchen, in denen über die Hälfte der Betriebe keine Auszubildenden mit Migrationshintergrund einstellte (Landwirtschaft, große Teile des Handwerks, technische Dienstleistungen, Handel), und andererseits Branchen, in denen mindestens ein Fünftel aller Betriebe eine diesbezügliche Quote von über 25% aller Auszubildenden erreicht (Handel, verarbeitendes Gewerbe/Industrie, nichttechnische Dienstleistungen, Gastronomie sowie als Sonderfall (s.u.) auch die Bauwirtschaft).

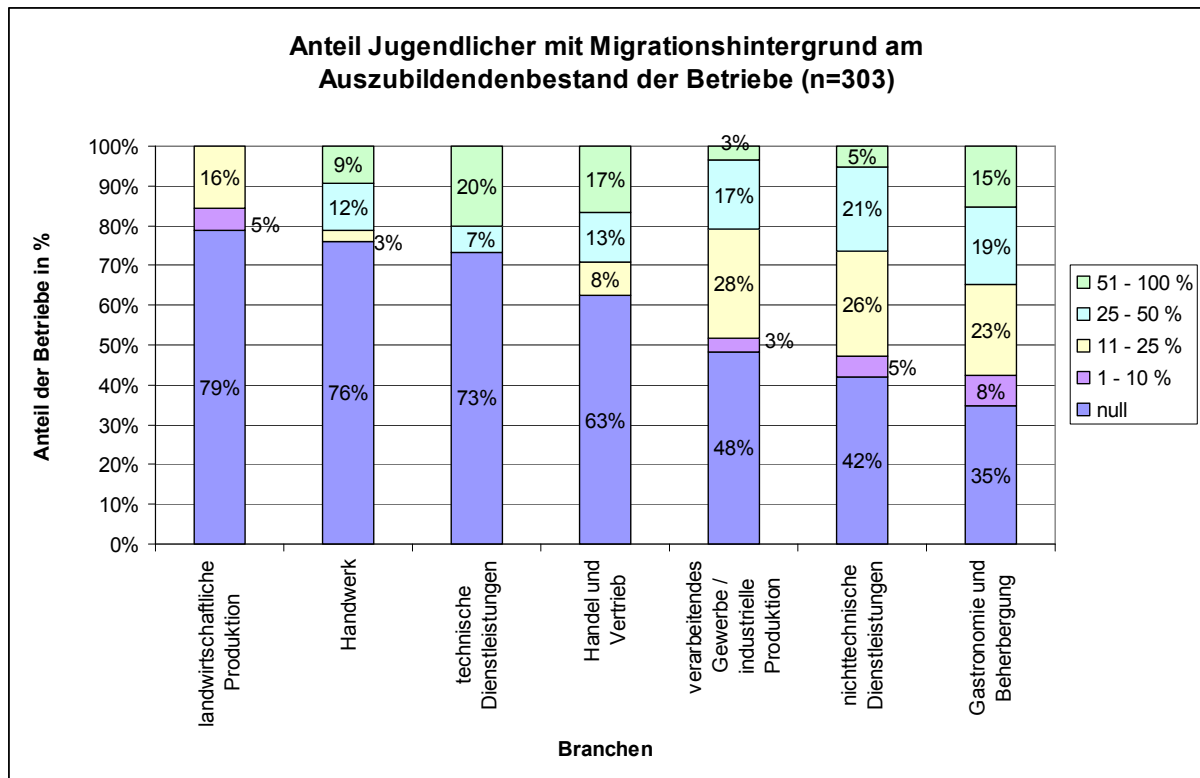


Abbildung 5: Anteil migrantischer Jugendlicher am Auszubildendenbestand nach Wirtschaftsbereichen

Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn die Betriebe nach abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den zurückliegenden drei Jahren gefragt werden. Auch hier wurden im Landwirtschaftssektor und im Handwerk von 70 und mehr Prozent der Betriebe keine Ausbildungsplätze an Jugendliche mit Migrationshintergrund vergeben, während dies in der Gastronomie gerade einmal bei der Hälfte der Betriebe der Fall war. In Bezug auf die Baubranche zeigt sich, dass der hier überproportionale Gesamtanteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund unter den Auszubildenden offenbar von einigen wenigen (Groß-)Betrieben getragen wird, da immerhin 69% der Betriebe in der Vergangenheit keine entsprechenden Ausbildungsverträge abgeschlossen haben.

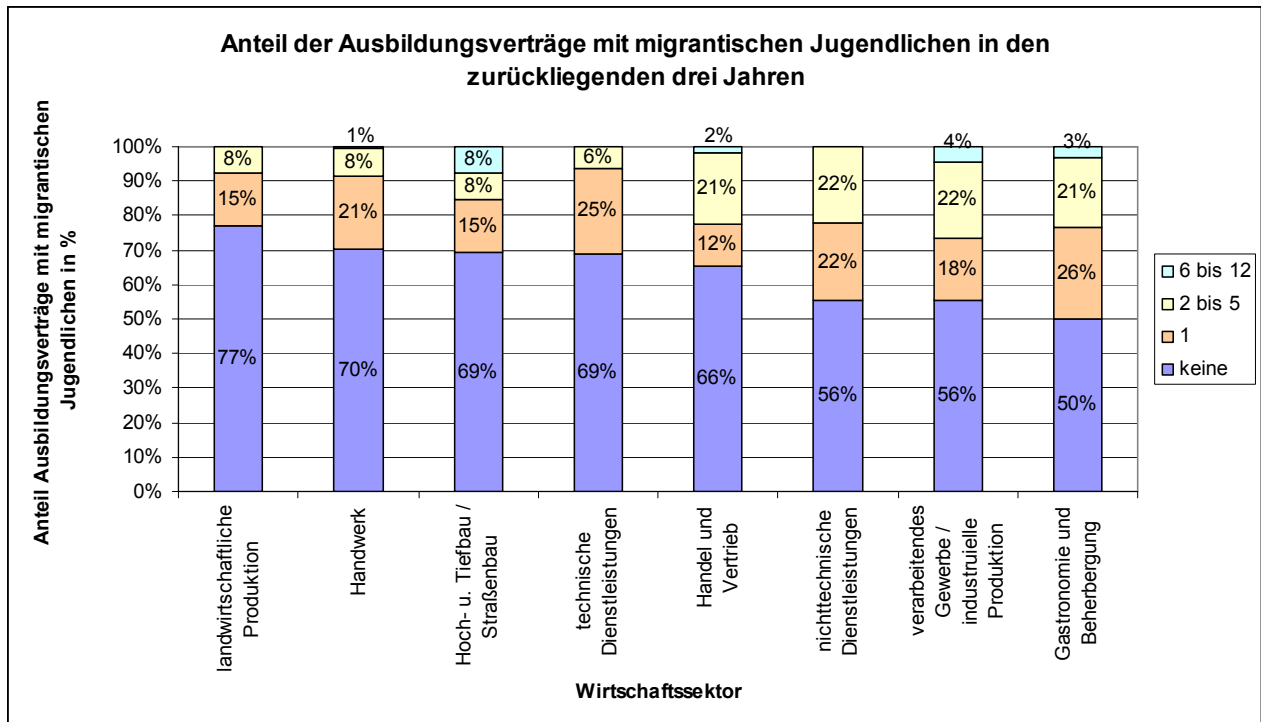


Abbildung 6: Anteil der Ausbildungsverträge mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund nach Wirtschaftssektoren

Die Einstellungspraxis der Betriebe bezüglich jugendlicher Auszubildender mit Migrationshintergrund spiegelt – auf etwas nivelliertem Niveau – die Unterschiede der Wirtschaftsbereiche hinsichtlich ihres nicht-deutschstämmigen MitarbeiterInnenanteils. Betriebe mit vielen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund stellen vermehrt Auszubildende nicht-deutschstämmiger Herkunft ein.

3.3. Betriebliche Einstellungskriterien für Auszubildende

In Hinblick auf die für die Ausbildungsstellenvergabe bedeutsamen Merkmale zeigt sich, dass keineswegs nur direkt leistungsbezogene Gesichtspunkte relevant sind. Zwar wird die Art des Schulabschlusses am häufigsten als sehr wichtig bewertet, es gibt aber auch eine große Anzahl von Betrieben, die dessen Bedeutung relativieren. Faktoren wie die „äußere Erscheinung“ und das „Auftreten im Bewerbungsgespräch“ geben nach Auskunft der Betriebe noch vor den Schulnoten den Ausschlag für eine Einstellung als Auszubildende/r. Als eher irrelevant (bei starker Streuung) wurden hingegen Faktoren wie Geschlecht, Religionszugehörigkeit und soziales bzw. politisches Engagement angesehen.

Tabelle 3: Wichtigkeit von Bewerbermerkmalen nach Schulnoten

Wichtigkeit von Bewerbermerkmalen für die Vergabe eines Ausbildungsplatzes im Betrieb	Mittelwert (Durchschnittsnote)	Modus (am häufigsten vergebene Note)	Standardabweichung (Streuung)
Bewerbungsgespräch *	1,60	2	,62
körperliche Leistung	1,97	2	,81
äußere Erscheinung *	2,05	2	,78
Sprachfähigkeiten	2,14	2	,87
Schulabschluss-Art	2,17	1	1,09
Bewerbungsschreiben *	2,45	2	,87
Abschlussnoten	2,59	3	,81
Praxiserfahrung / Praktika	2,83	2	1,23
soziales Engagement *	3,13	3	1,22
Empfehlung d. MitarbeiterInnen *	3,13	3	1,28
Empfehlung d. Bekannte *	3,32	3	1,25
Sportlichkeit *	3,42	3	1,30
Familienhintergrund *	3,99	3	1,32
kultureller Hintergrund *	4,12	4	1,24
Geschlecht *	4,33	6	1,68
politisches Engagement *	4,49	6	1,28
Religionszugehörigkeit *	5,01	6	1,24

* = nicht leistungsbezogene Kriterien

3.3.1. Leistungsbezogene Einstellungskriterien

Die Art des erreichten Schulabschlusses spielt erwartungsgemäß in sämtlichen Ausbildungsbereichen eine große Rolle. Die Spannweite reicht vom Baugewerbe, in dem 25% der Betriebe dem Schulabschluss eine geringe Bedeutung zusprechen, über Betriebe im Handel und Vertrieb mit 20% geringer Relevanz bis hin zum Sektor technische und soziale Dienstleistungen, in dem der Schulabschluss stets eine große Rolle spielt.

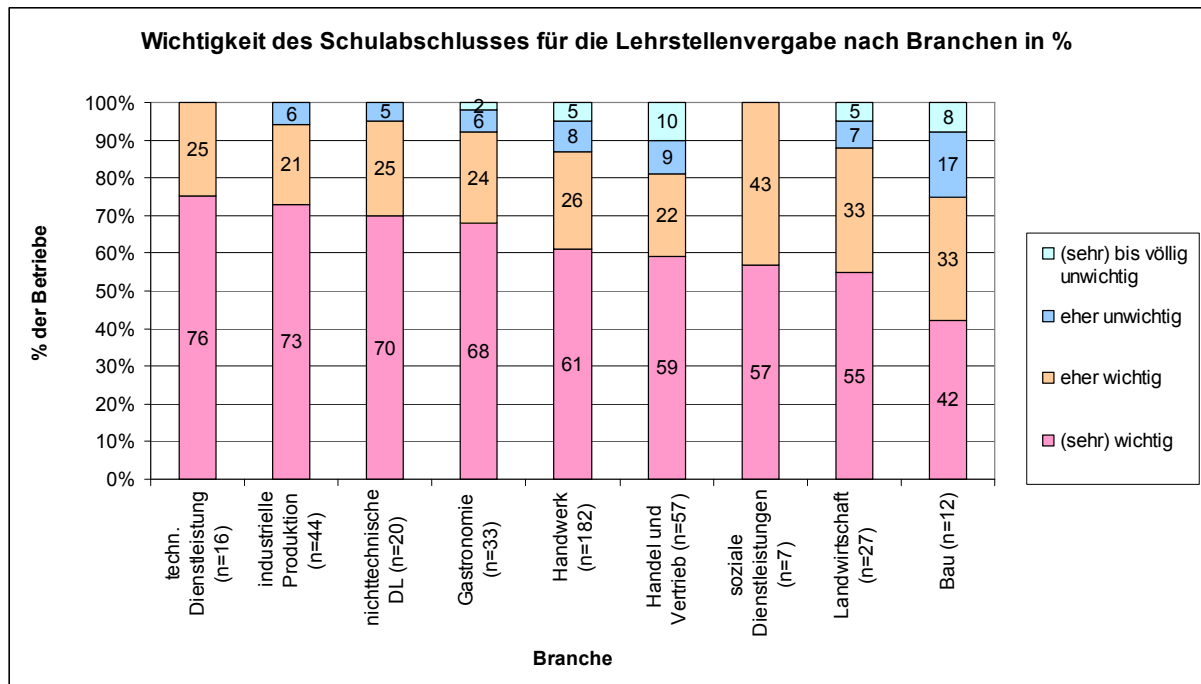


Abbildung 7: Bedeutung des Schulabschlusses für die Ausbildungsplatzvergabe nach Wirtschaftssektoren

Etwas differenzierter wird in den einzelnen Wirtschaftsbereichen die Bedeutsamkeit der Schulnoten des Abgangszeugnisses für die Ausbildungsplatzchancen eingeschätzt. Während diesen insbesondere im Bereich technischer Dienstleistungen und in der Gastronomie ein sehr großer Wert beigemessen wird, sind die Zensuren für über 30% der Betriebe im Baugewerbe und für etwa 20% der Betriebe in der Landwirtschaft und im nichttechnischen Dienstleistungsbereich bei der Vergabe ihrer Ausbildungsplätze nicht von zentraler Bedeutung.

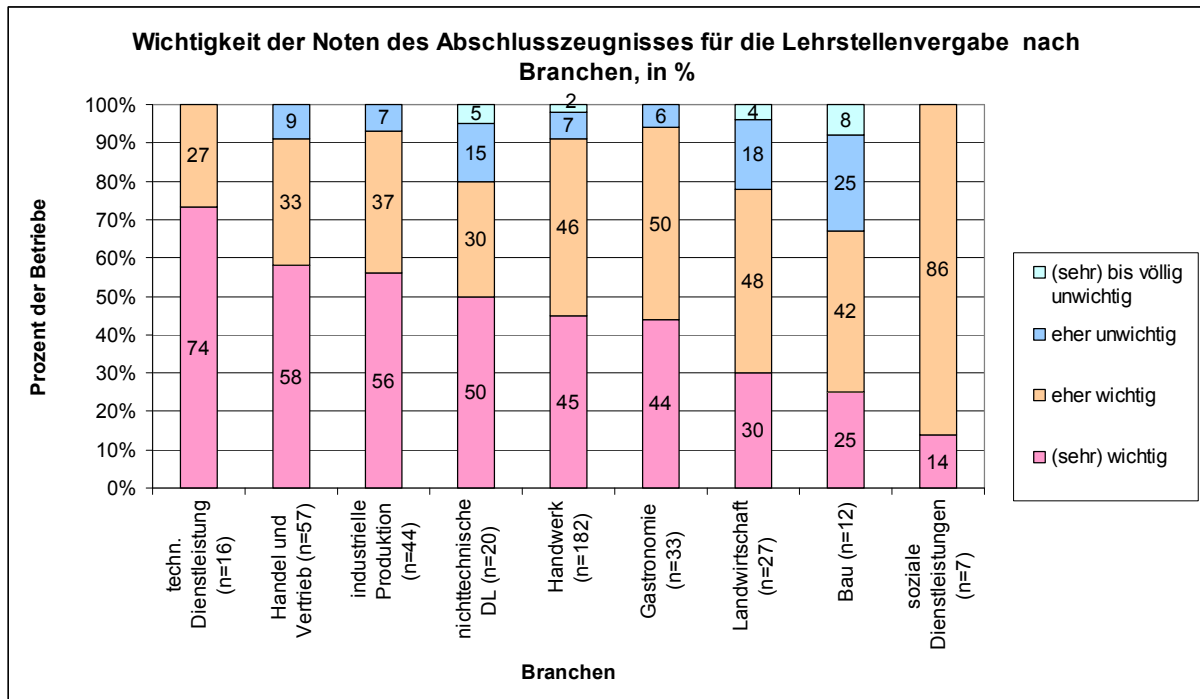


Abbildung 8: Bedeutung der Schulabschlussnoten nach Wirtschaftsbereichen

Weiter zeigt sich, dass der relative Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in den Branchen am höchsten ist, in denen dem Schulabschluss eine geringere Bedeutung zugemessen wird. Betriebe, die dem Schulabschluss eine sehr große Bedeutung beimessen, bilden zu 10% häufiger keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus, als Betriebe, bei denen der Schulabschluss der BewerberInnen nur „eher wichtig“ oder gar „eher unwichtig“ ist. Dieser Befund stellt möglicherweise – eine Überprüfung dieser Annahme lassen die vorliegenden Daten nicht zu – einen Hinweis auf einen indirekten Selektionseffekt dar: Die unzureichende schulische Förderung von SchülerInnen mit Migrationshintergrund führt zu schlechteren Noten, was sich nachteilig auf ihre Ausbildungschancen auswirkt.

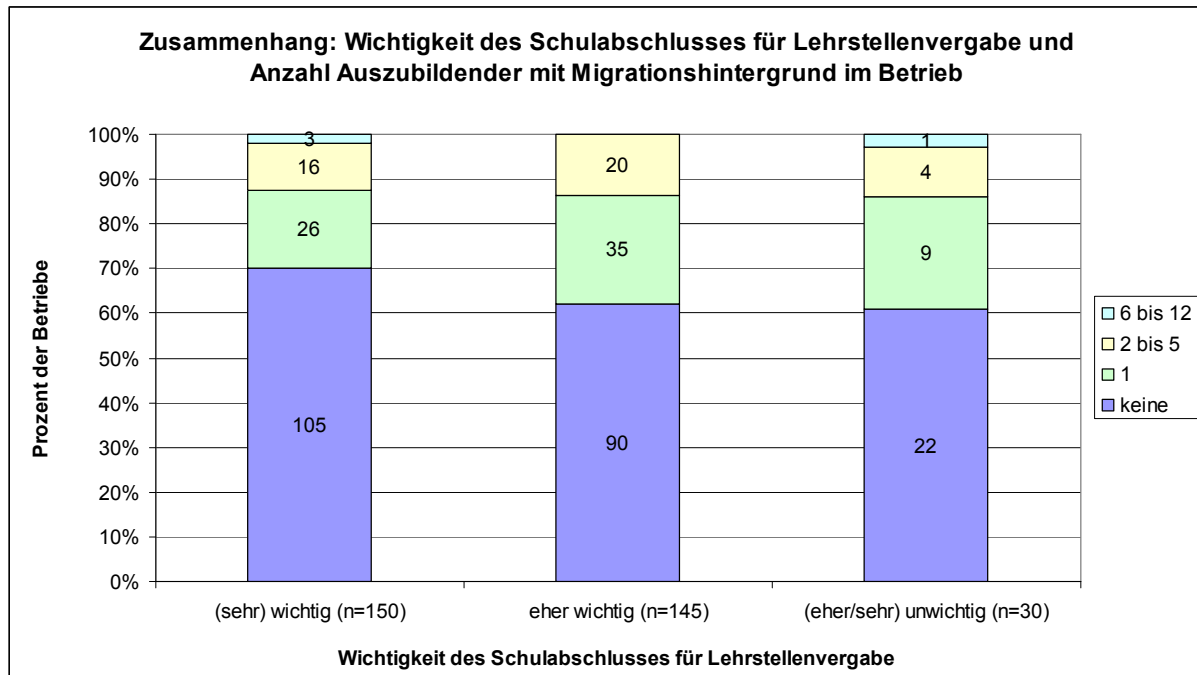


Abbildung 9: Zusammenhang Bedeutung der Schulnoten und Vergabe von Ausbildungsplätzen an Jugendliche mit Migrationshintergrund

3.3.2. Leistungsfremde Einstellungskriterien

Bei den Auswahlkriterien für Auszubildende zeigen sich klare Unterschiede zwischen den Branchen, die insbesondere für Ausbildungsplatzchancen nichtdeutscher BewerberInnen relevant sein dürften.

So ist der „kulturelle Hintergrund“ eines Bewerbers im nichttechnischen Dienstleistungssektor (Banken, Versicherungen usw.) für insgesamt 50% der Betriebe von Bedeutung – im ebenfalls dienstleistungsorientierten Bereich der Gastronomie hingegen nur für 12%. Im Baugewerbe spielt dieser Faktor für keinen der 12 Betriebe eine Rolle. Im Handwerk (ohne Baugewerbe) gaben wiederum 39% der 182 antwortenden Betriebe an, dass der kulturelle Hintergrund der BewerberInnen bei der Ausbildungsplatzvergabe „eher“ bzw. „sehr wichtig“ sei.

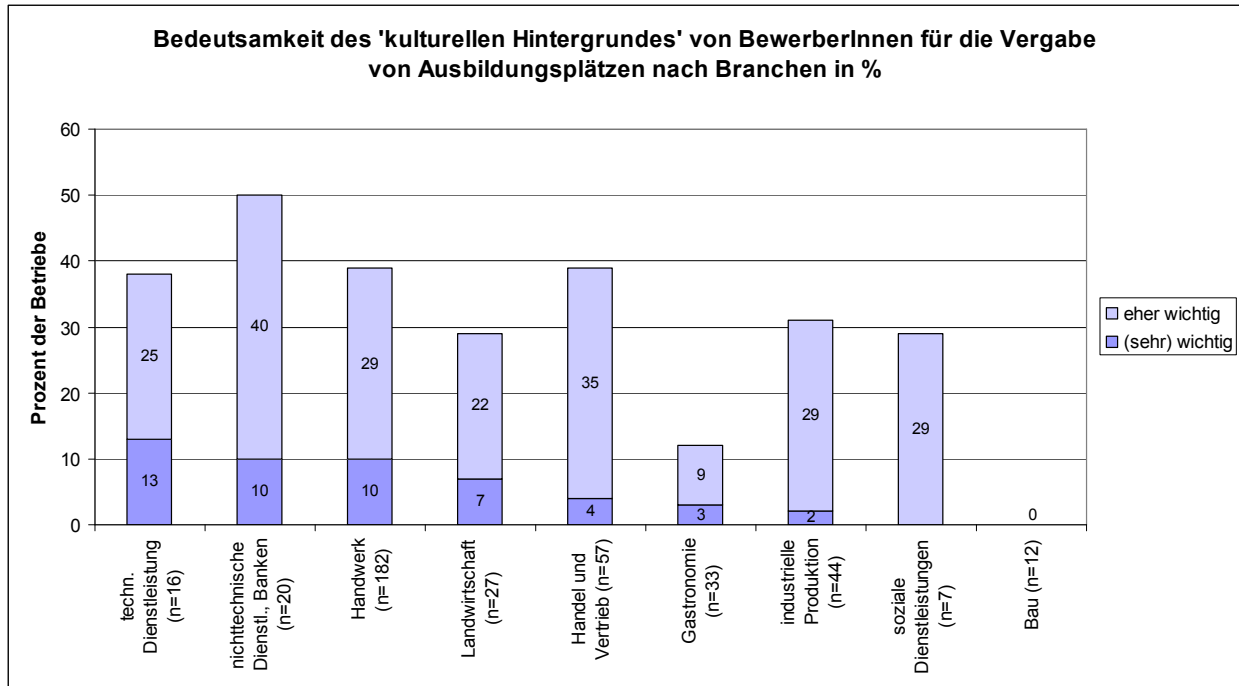


Abbildung 10: Bedeutsamkeit des 'kulturellen Hintergrundes' von BewerberInnen für die Ausbildungsplatzvergabe nach Wirtschaftssector

Eine wichtige Rolle bei der Findung geeigneter AusbildungskandidatInnen wird der Empfehlung durch MitarbeiterInnen des Betriebes vor allem in der Baubranche (67%), aber auch in anderen Bereich des Handwerks (40%) sowie in der Landwirtschaft (52%) zugesprochen. Im Dienstleistungssektor und im verarbeitenden Gewerbe ist dies nur bei 22% bis 25% der Betriebe und im Gastronomiebereich bei 30% der Fall. Empfehlungen durch Bekannte und Freunde sind für Personalverantwortliche im Baubereich (50%) sowie in landwirtschaftlichen (37%) und gastronomischen Sektor (30%) bedeutsam. Eher irrelevant sind diese hingegen im Dienstleistungssektor – aber auch im Handwerk (unter 26%). Diese Zahlen lassen folgende Interpretation zu: Für Wirtschaftsbereiche, in denen kleine (Familien-)Betriebe dominieren (Handwerk inkl. Baubranche sowie in der Landwirtschaft), sind informelle Auswahlmechanismen bedeutsamer als eine Selektion nach strikten Leistungskriterien. Dies ist mit hoher Wahrscheinlichkeit auf soziale Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitern, Freunden und Bekannten im lokalen Umfeld zurückzuführen und hat den Effekt, dass Migranten, die nicht in die entsprechenden sozialen Netzwerke eingebunden sind, nicht als mögliche Auszubildende berücksichtigt werden.

Die Frage danach, ob ortsansässige Jugendliche bevorzugt eingestellt werden, beantworteten 28,3% der Betriebe zustimmend. Besonders ausgeprägt ist die Privilegierung ortsansässiger

ger Jugendlicher im Baubereich, im sonstigen Handwerk und im Sektor technischer Dienstleistungen (33% – 37% Zustimmung). Im Handel und Vertrieb bzw. im verarbeitenden Gewerbe würden immerhin noch ca. 25% der Betriebe Jugendliche aus dem Ort bevorzugt einstellen. In der Gastronomie ist dies mit nur 20% Zustimmung am geringsten ausgeprägt.

Insgesamt nur 10% aller Betriebe würden Kinder von eigenen MitarbeiterInnen bevorzugt einstellen. Dabei ist jedoch eine starke Streuung nach Wirtschaftsformen festzustellen. Während im verarbeitenden Gewerbe sowie in der Baubranche eine entsprechende Familienorientierung mit 25% Zustimmung am stärksten ausgeprägt ist, wird diese Haltung in allen anderen Sektoren von weniger als 10% der Betriebe geteilt. Nur 24 (6%) von 333 auf die Frage antwortenden Betriebe bejahten die Bedeutsamkeit der ethnischen Herkunft bei der Bewerbung aber 77 von 404 Betriebe (19%) gaben an, dass das „wirtschaftliche Tätigkeitsfeld“ des Betriebes und „die Erwartungen unserer Kunden“ eine „bevorzugte Einstellung deutschstämmiger Auszubildender“ erfordern würden. Eine analoge Privilegierung deutschstämmiger Jugendlicher bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen begründeten 54 Betriebe (13%) mit dem „Betriebsklima“ und der „Zusammenarbeit unter den MitarbeiterInnen“.

3.4. Betriebliche Erfahrungen mit nicht-deutschstämmigen Jugendlichen

Für die überwiegende Mehrheit der befragten Betriebe (82%) gibt es im Hinblick auf die Leistungszufriedenheit keine erkennbaren Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Dies trifft auf 75% der 142 Betriebe zu, die in den zurückliegenden drei Jahren selbst Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgebildet haben (bzw. 76% der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt solche Jugendlichen ausbildeten).

Für immerhin 72 von 410 Betrieben (18,1%) gibt es aber der eigenen Erfahrung nach „Unterschiede zwischen deutschstämmigen Auszubildenden und MitarbeiterInnen und zu solchen, mit Migrationshintergrund.“ Allerdings gaben 35 dieser 72 Betriebe (also 49%) an, dass sie in den vergangenen Jahren selbst keine migrantischen Jugendlichen ausgebildet haben. Die geäußerten „Unterschiede“ dürften bei diesen Betrieben folglich in weit stärkerem Maß Ausdruck von Vorurteilen als in realer Erfahrung gegründet sein. Denn bei der Auswertung, der auf die Wahrnehmung von Unterschieden zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund bezogenen Items, für jene 35 Betriebe, die über keinerlei unmittelbare Erfahrung mit migrantischen Auszubildenden verfügen, ergibt sich eine deutliche Verschie-

bung der Beurteilungen (um ca. 10%) in den „Negativbereich“. Beispielsweise meinten 45% dieser Betriebe, deutschstämmige Jugendliche passten sich besser ins Betriebsklima ein als nichtdeutsche und 34% schätzen das Auftreten migrantischer Azubis gegenüber den MitarbeiterInnen als schlechter ein.

Bei der Betrachtung aller 72 Betriebe, die herkunftsbedingte Unterschiede zwischen deutschstämmigen und Auszubildenden mit Migrationshintergrund festzustellen meinten, zeigt sich jedoch eine differenzierte Einschätzung deutscher und nicht-deutschstämmiger Jugendlicher. Fest eingestellte MitarbeiterInnen nicht-deutscher Herkunft werden insgesamt positiver eingeschätzt (76% „gute“ und „sehr gute Erfahrungen“) als Auszubildende (66% „gute“ und „sehr gute Erfahrungen“). Immerhin 46% stimmen der Aussage „Jugendliche mit Migrationshintergrund sind eine Bereicherung für unser Betriebsklima“ zu bzw. eher zu. 35% von 68 Betrieben meinen, dass sich deutschstämmige Jugendliche besser ins Betriebsklima und die Abläufe am Arbeitsplatz einfügten. Vor allem unter Handwerksbetrieben ist diese Überzeugung (bei 56% bzw. 19 von 34 Betrieben) stark ausgeprägt. 16 der 72 Betriebe (22%) meinten zudem, dass „ausländische Jugendliche“ „kulturbedingt“ nicht die „geforderten Verhaltensweisen an den Tag legten, um in der Ausbildung erfolgreich zu sein.“ Am stärksten ausgeprägt war die Zustimmung abermals unter Handwerksbetrieben – immerhin 26% derjenigen Handwerksbetriebe, die einen Unterschied zwischen deutschstämmigen und nicht-deutschstämmigen Jugendlichen konstatierten (d.h. 9 von 34), fanden diese Erklärung plausibel.

In der Einschätzung ausbildungsrelevanter Eigenschaften im Vergleich von deutschstämmigen und migrantischen Jugendlichen zeigen sich deutliche Unterschiede: Den nicht-deutschstämmigen Jugendlichen wird vor allem die Bereitschaft zur Mehrarbeit und ihr Interesse an den Ausbildungsinhalten zu Gute gehalten; dagegen werden ihr Verhalten und Auftreten gegenüber MitarbeiterInnen sowie ihre Auffassungsgabe negativ beurteilt.

Tabelle 4: Einschätzung Jugendlicher Auszubildender mit Migrationshintergrund

Eigenschaften von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu deutschstämmigen Jugendlichen	besser	gleich	schlechter	Summe gültiger Antworten (aus n=410)
Bereitschaft zu Mehrarbeit	23 (32%)	43 (59,7%)	6 (8,3%)	72
Interesse an Ausbildungsinhalten	13 (18,3%)	44 (62%)	14 (19,7%)	71
Pünktlichkeit	8 (11,1%)	54 (75%)	10 (13,9%)	72
Auftreten gegenüber MitarbeiterInnen	8 (11,1%)	46 (63,9%)	18 (25%)	72
Sauberkeit und Exaktheit der Arbeit	6 (8,5%)	58 (81,7%)	7 (9,9%)	71
Auffassungsgabe und Aufgabenverständnis	3 (4,2%)	48 (66,7%)	21 (29,2%)	72

Bei der Einschätzung von PraktikantInnen aus Berufsvorbereitungsklassen greifen zwei Drittel der Betriebe mit entsprechenden Erfahrungen auf gute und sehr gute Bewertungen zurück, während ein Drittel seine Erfahrungen als „schlecht“ einschätzt. Allerdings haben auch 28% der Gesamtstichprobe überhaupt keine Erfahrungen mit PraktikantInnen aus BVJ-Klassen gemacht.

3.5. Widersprüche zwischen Toleranzanspruch und Diskriminierungspotential im Ausbildungsbetrieb

Grundsätzlich wird von den Personalverantwortlichen die Einstellung ihrer MitarbeiterInnen gegenüber Menschen, die aus anderen Ländern eingewandert sind als „aufgeschlossen und tolerant“ eingeschätzt – immerhin 96% der Befragten stimmten einer entsprechenden Aussage entweder „völlig“ (46%) oder „eher“ (50%) zu. Nur 4% der Betriebe schätzen ihre Mitarbeiterschaft als eher intolerant gegenüber MigrantInnen ein. Dagegen äußern 19% aller Betriebe die Einschätzung, dass sie aufgrund ihres wirtschaftlichen Tätigkeitsfeldes bzw. 13%, dass sie wegen befürchteter Negativwirkungen auf das „Betriebsklima“ ihre Ausbildungsplätze bevorzugt an deutschstämmige Jugendliche vergeben würden. Die Diskrepanz zwischen nur 4% der Betriebe, die ihre Mitarbeiter als eher intolerant gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund einschätzen und jenen 13%, die eine negative Auswirkung der Beschäftigung Jugendlicher mit Migrationshintergrund im Hinblick auf eben diese Mitarbeiterschaft befürchten ist erklärungsbedürftig. Ein relevanter Teil der befragten Betriebe sieht

sich aus betriebsinternen Gründen oder aufgrund von Kontextbedingungen also veranlasst, Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Lehrstellenvergabe zu diskriminieren.

Bei einer Aufschlüsselung dieser Einstellungsmuster nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich, dass ausgerechnet im Gastronomiesektor – in dem der Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund insgesamt am höchsten ist – eine Bevorzugung deutschstämmiger Auszubildender oft mit den „Erwartungen von Kunden“ begründet wird.⁷ Im Handwerk hingegen findet sich die stärkste Ausprägung einer Einstellung, die wegen des „Betriebsklimas“ deutschstämmige Auszubildende bevorzugen würden.

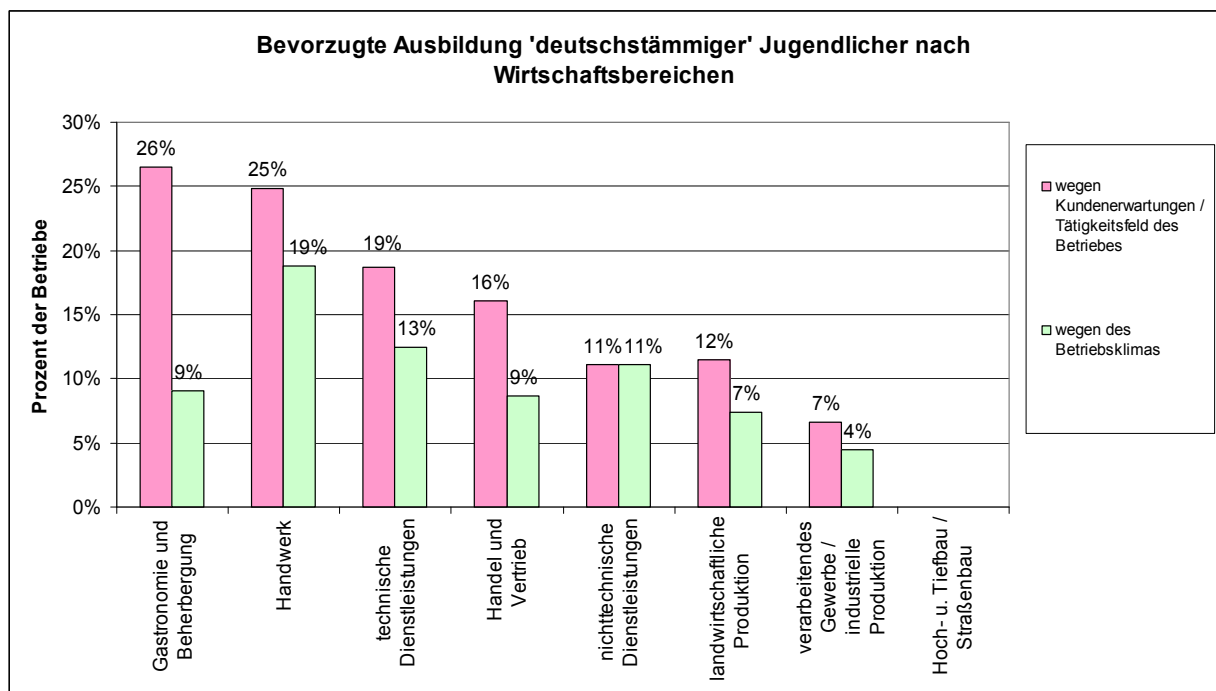


Abbildung 11: Bevorzugte Ausbildung deutschstämmiger Jugendlicher nach Wirtschaftsbereichen

Damit zeigt sich bei einem Teil von etwa einem Fünftel der Betriebe eine Diskrepanz zwischen der generell neutralen bzw. toleranten Haltung gegenüber MigrantInnen einerseits und ihrer faktischen Diskriminierung andererseits. Diese Diskriminierung wird aus Sicht der befragten Betriebe durch die Erwartungen von Kunden bzw. des wirtschaftlichen Umfelds bzw. durch die Rücksichtnahme auf das Betriebsklima nahe gelegt.

Bei Betrachtung der Aussagen zur Ablehnung Jugendlicher auf Grund explizit nicht-leistungsbezogener Kriterien wird zudem deutlich, dass politisch radikalisierte Einstellung und

⁷ Es wäre zu prüfen, ob deshalb migrantische Jugendliche vor allem in denjenigen Bereichen beschäftigt sind, in denen sie keinen direkten Kundenkontakt haben.

„polizeiliche Auffälligkeit“ offenbar für eine Mehrzahl der Betriebe ein erhöhtes Beschäftigungsrisiko signalisieren und somit zur pauschalen Ablehnung solcher Jugendlicher führen.

Tabelle 5: Ausschlusskriterien für eine Beschäftigung Jugendlicher

Ausschlusskriterien für die Beschäftigung Jugendlicher im Betrieb (n=410)		
Folgende Jugendliche würden wir nicht in unserem Betrieb einstellen...	Häufigkeit der Zustimmung	(gültige) %
... die einer rechtsradikalen Gruppe oder Partei (NPD) angehören	375	91,5
... die der linksextremen Szene angehören	295	72,0
... die polizeilich auffällig geworden sind	281	68,5
... die auffällige Tätowierungen oder Piercings tragen	173	42,2
... Mädchen/junge Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen	171	41,7
... die sich auffällig kleiden	105	25,6
... die den Islam praktizieren	62	15,1
... die sich als Homosexuelle zu erkennen geben	14	3,4

Die Ablehnung Jugendlicher, „die sich als Homosexuelle zu erkennen geben“ ist dagegen gering ausgeprägt.

Im vorliegenden Zusammenhang ist insbesondere der betriebliche Ausschluss von Jugendlichen, die den Islam praktizieren (62 von 410 Betrieben) sowie von muslimischen Mädchen/jungen Frauen, „die ein Kopftuch tragen“ (170 von 410 Betrieben) etwas näher zu betrachten, da die Zustimmung zu den entsprechenden Aussagen als Beleg einer unmittelbaren und zudem justiziablen Diskriminierungsbereitschaft gewertet werden kann.

Bei der statistischen Analyse möglicher Zusammenhänge zwischen den verbreiteten diskriminierenden Einstellung der Betriebe gegenüber muslimischen BewerberInnen und dem Wirtschaftsbereich, Betriebsgröße und allgemeinen Einstellungskriterien der Betriebe zeigten sich nur schwache Zusammenhänge, so dass hier eher von einer allgemein verbreiteten

Ausgrenzungspraxis im Ausbildungsbereich auszugehen ist, als von der Annahme einer eingrenzenden Gruppe diskriminierender Betriebe.

Schwache, aber statistisch signifikante Zusammenhänge zeigten sich allerdings zum einen zwischen dem Gewicht des nicht-leistungsbezogenen Einstellungskriteriums „Erscheinungsbild im Vorstellungsgespräch“ und der Weigerung, „Junge Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen“ einzustellen, sowie zwischen der „Bedeutsamkeit der Religionszugehörigkeit“ der BewerberInnen für die Vergabe eines Ausbildungsplatzes und der Weigerung Jugendliche zu beschäftigen, „die den Islam praktizieren“.

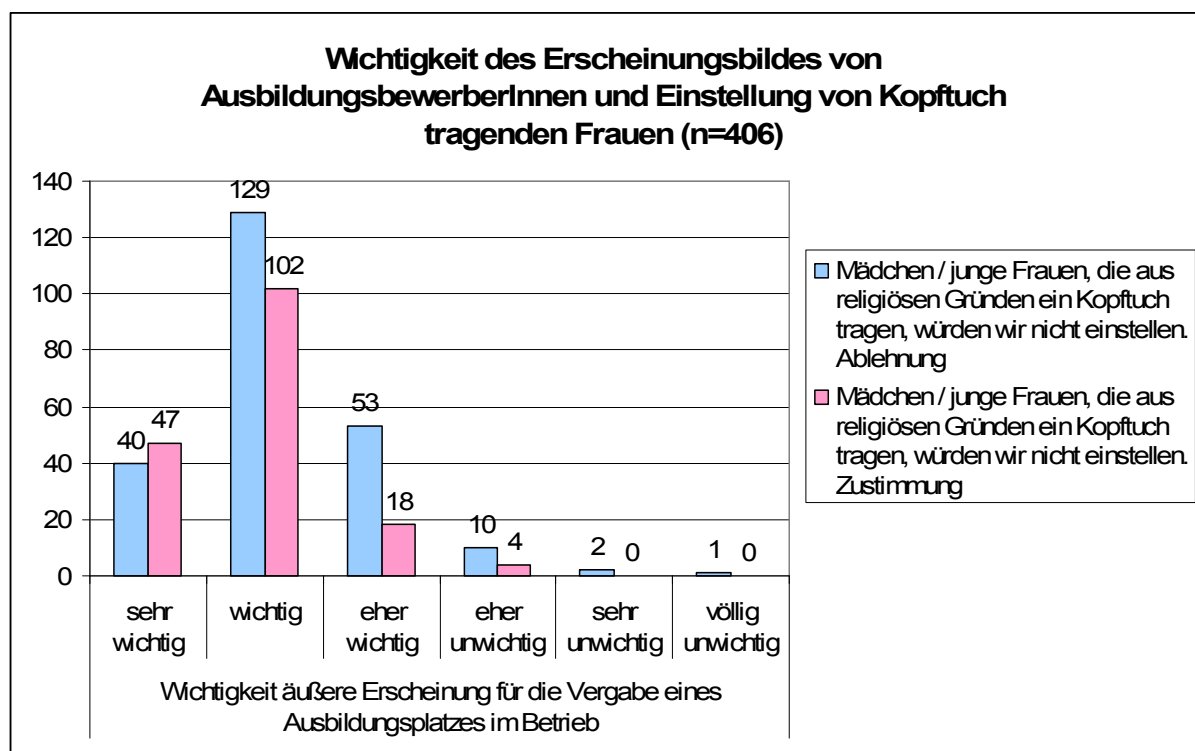


Abbildung 12: Zusammenhang zwischen Bedeutung des Erscheinungsbildes von BewerberInnen für die Ausbildungsplatzvergabe und Ablehnung junger Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen.

Die stärkste Ablehnung erfahren junge muslimische Frauen in Betrieben, denen die „äußere Erscheinung“ der BewerberInnen als ein „sehr wichtiges“ Kriterium für die Ausbildungsplatzvergabe erscheint. Diese Ablehnungshaltung erscheint daher nicht in erster Linie religiös motiviert zu sein, sondern vielmehr Ausdruck impliziter Normalitätsvorstellungen bezüglich angemessener Bekleidung zu sein. Gleichzeitig spricht der fehlende Zusammenhang zwischen der Ablehnung muslimischer Kopftuch-Trägerinnen und einer bevorzugten Einstellung „deutschstämmiger Jugendlicher“ aufgrund von „Kundenerwartungen“ dafür, dass solche

Kundenerwartungen gerade nicht das (allein) entscheidende Moment für die Zurückweisung muslimischer Frauen bilden.

Im Gegensatz hierzu zeigt sich im Ausschluss „Jugendlicher, die den Islam praktizieren“ eine eindeutig gegen den Grundsatz der Religionsfreiheit gerichtete Diskriminierungsbereitschaft.

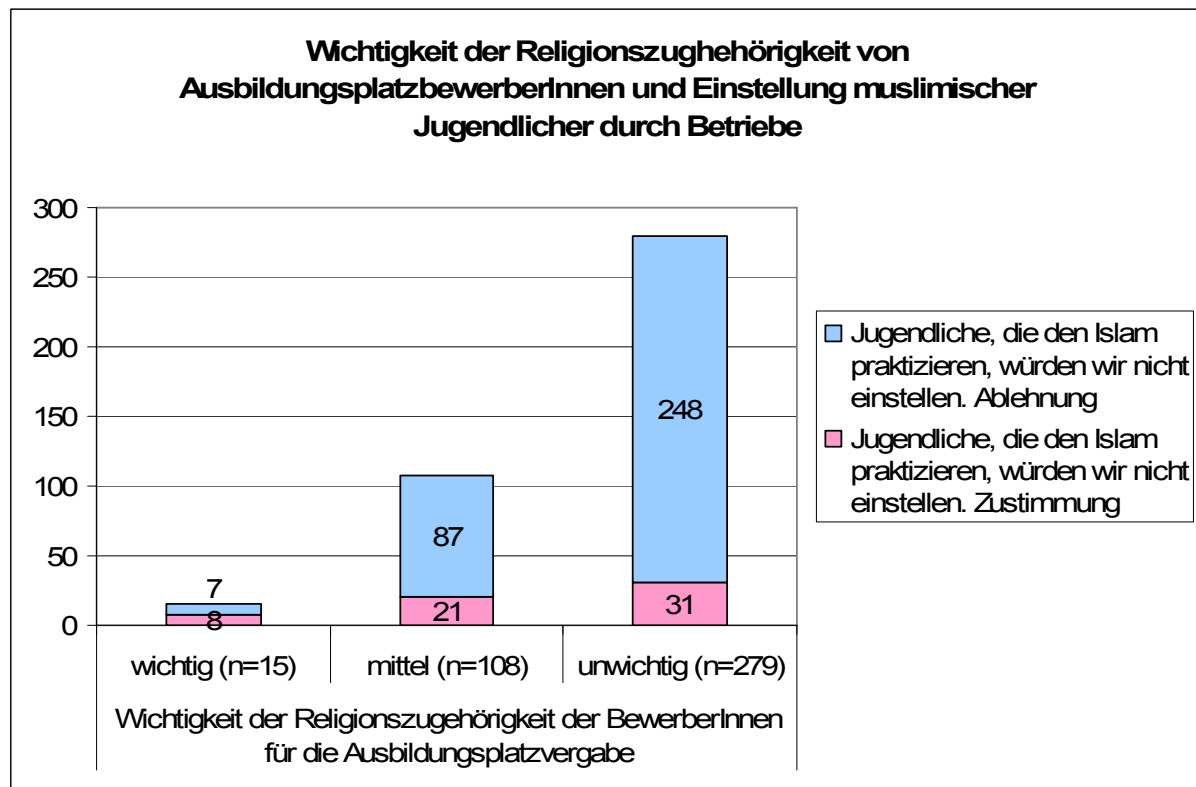


Abbildung 13: Zusammenhang zwischen Wichtigkeit der Religionszugehörigkeit von BewerberInnen für die Ausbildungsplatzvergabe und Ablehnung muslimischer Jugendlicher

Konkret würden 53% der Betriebe, denen die Religionszugehörigkeit der BewerberInnen als ein (sehr)wichtiges Kriterium für die Lehrstellenvergabe erscheint, keine muslimischen Jugendlichen beschäftigen und immerhin noch 11% der 279 Betriebe, die der Religion keine Bedeutung für die Ausbildungsplatzvergabe beimessen.

Daneben ergeben sich aus der Betrachtung des (statistisch allerdings nicht signifikanten) Verhältnisses zwischen betrieblicher Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den zurückliegenden 3 Jahren und der Diskriminierungsbereitschaft Hinweise auf eine gewisse Konvergenz: Betriebe, die in der Vergangenheit Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbildeten, diskriminieren möglicherweise muslimische Jugendliche beim Zugang zu Beschäftigung weniger stark.

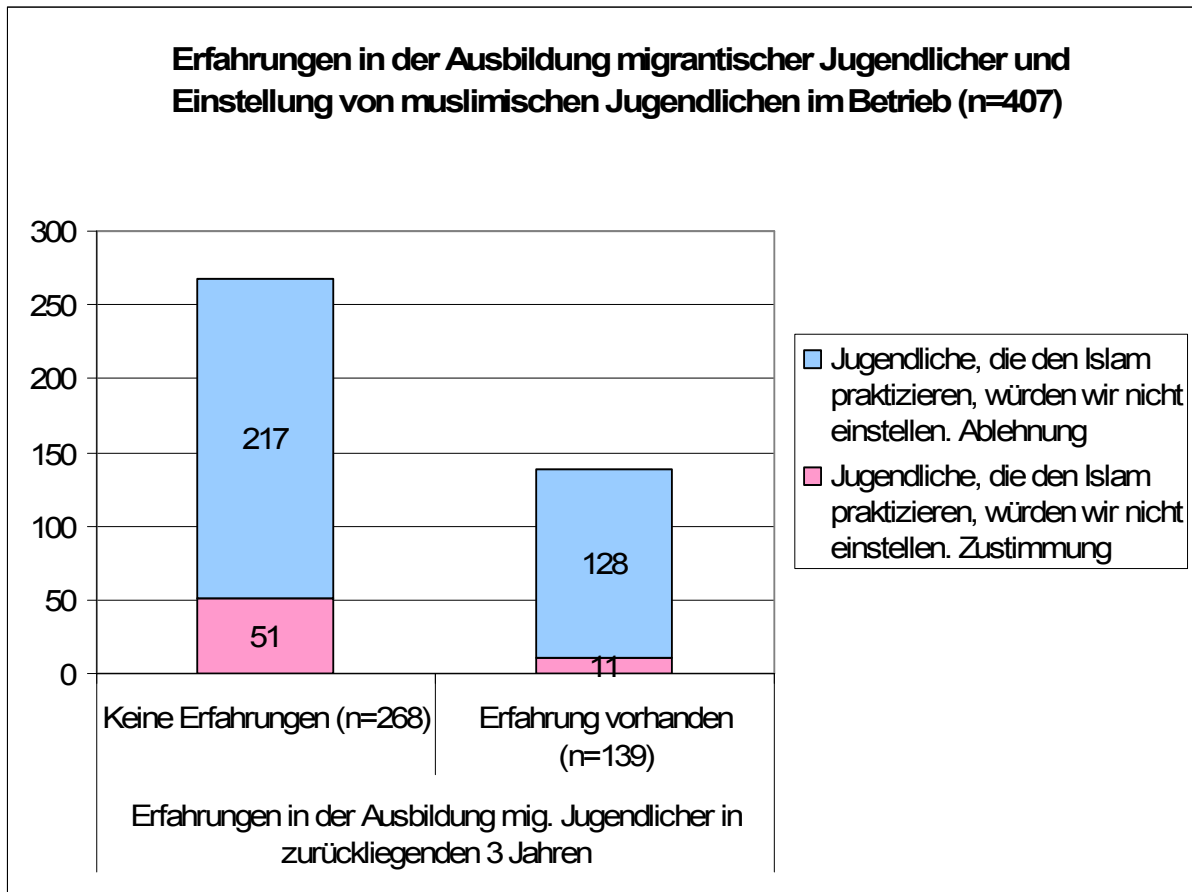


Abbildung 14: Zusammenhang zwischen Erfahrungen in der Ausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund und Diskriminierungsbereitschaft gegenüber muslimischen Jugendlichen

19% der 268 Betriebe, die in den zum Befragungszeitpunkt vergangenen 3 Jahren noch nie Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgebildet hatten, würden keine muslimischen Jugendlichen einstellen. Bei den 139 Betrieben mit Erfahrungen in der Ausbildung migrantischer Jugendlicher würden dies noch 8% tun.

Das Fehlen aktueller betrieblicher Ausbildungserfahrung bezüglich Jugendlicher mit Migrationshintergrund und eine Bevorzugung deutschstämmiger Jugendlicher auf Grund des „Tätigkeitsfeldes des Unternehmend und Kundenerwartungen“ korrespondieren signifikant miteinander.

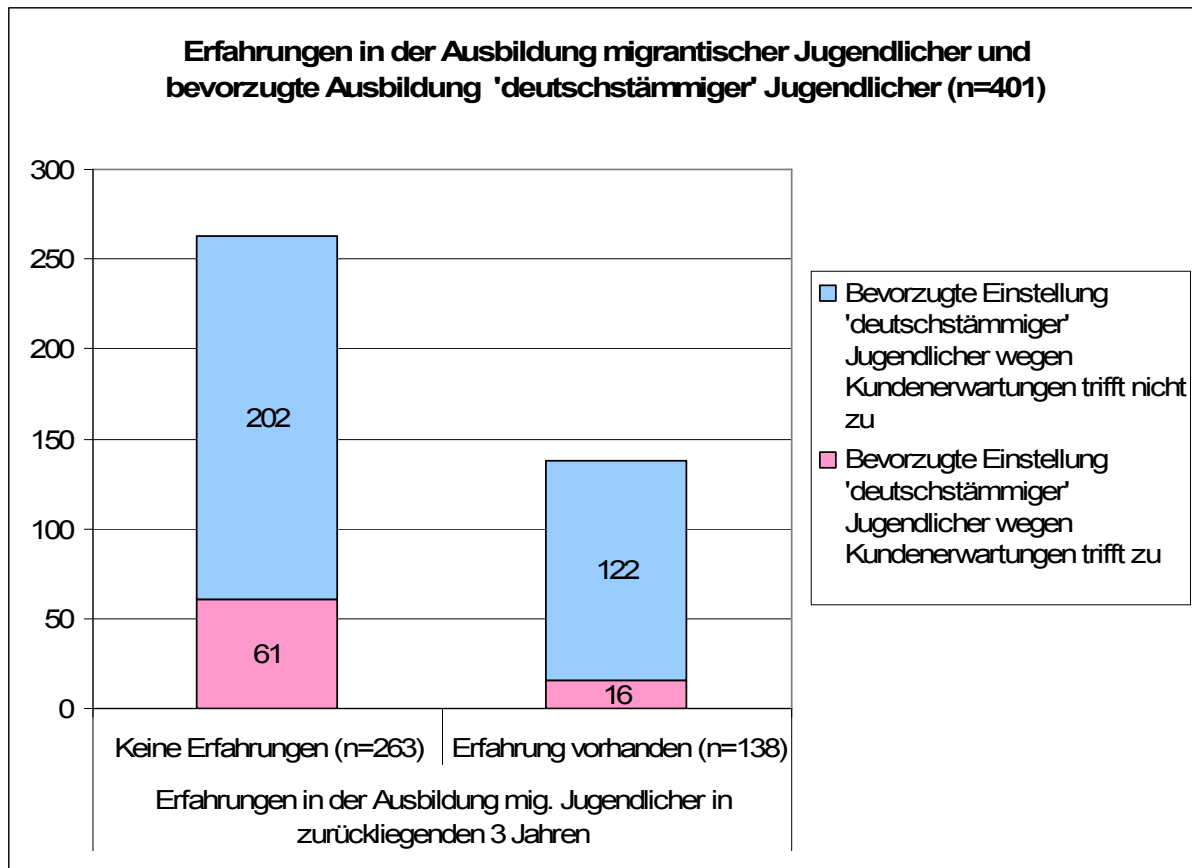


Abbildung 15: Zusammenhang zwischen Erfahrungen in der Ausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund und bevorzugter Einstellung deutschstämmiger Jugendlicher

Bei 24% jener 216 Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausbilden, würden „deutschstämmige“ Jugendliche auf Grund von Kundenerwartungen bevorzugt eingestellt. Unter den 114 Unternehmen in dem zum Befragungszeitpunkt Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgebildet wurden, fanden sich dagegen nur 8%, die „deutschstämmige“ Jugendliche bevorzugen.

Hinter der feststellbaren Diskriminierung muslimischer Jugendlicher beim Zugang zu Ausbildungsplätzen verbergen sich offenkundig religiöse und ethnokulturelle Normalitätserwartungen der Betriebe, die allgemein verbreitet sind. Denn die Ablehnung weiblicher Jugendlicher mit Kopftuch korrespondiert mit der Bedeutsamkeit, die dem „kulturellen Hintergrund“ von BewerberInnen bei der Ausbildungsplatzvergabe zugemessen wird: Für 63% der Betriebe, die entsprechend diskriminieren würden, ist dieser „sehr wichtig“ und demgegenüber würden „nur“ 37% der Betriebe, die dem „kulturellen Hintergrund“ ihrer BewerberInnen keine große Bedeutung beimessen, junge Frauen mit Kopftuch ablehnen. Eine Ablehnung Jugendlicher, „die den Islam praktizieren“ ist bei einem Drittel aller Betriebe anzutreffen, die

den „kulturellen Hintergrund“ ihrer AusbildungskandidatInnen als „sehr wichtig“ ansehen. Besonders deutlich werden „religiös“ konnotierte Diskriminierungsanlässe bei der Betrachtung solcher Betriebe, in denen die Religionszugehörigkeit ihrer AusbildungsbewerberInnen (sehr) wichtig für die Ausbildungsplatzvergabe ist: Hier würden 73% keine jungen Frauen, „die aus religiösen Gründen ein Kopftuch“ tragen beschäftigen und 53% keine Jugendlichen einstellen, „die den Islam“ praktizieren.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass diese Formen des Ausschlusses in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Die Ausgrenzung Kopftuch tragender Frauen hängt offenbar stark mit der antizipierten Außenwirkung des Personals dienstleistungsorientierter Branchen und den daraus abgeleiteten Normalitätserwartungen gegenüber BewerberInnen zusammen. Die Ablehnung Jugendlicher „die den Islam praktizieren“ hängt weniger stark mit der Außenorientierung der Unternehmen zusammen, sondern wohl stärker mit der Relevanz bestimmter Normalitätsannahmen für die Unternehmenskultur. Jugendliche, die den Islam praktizieren, würden bei 20% der Gastronomiebetriebe und 26% der Betriebe im nichttechnischen Dienstleistungssektor (Banken, Versicherungen) keine Beschäftigung erhalten.

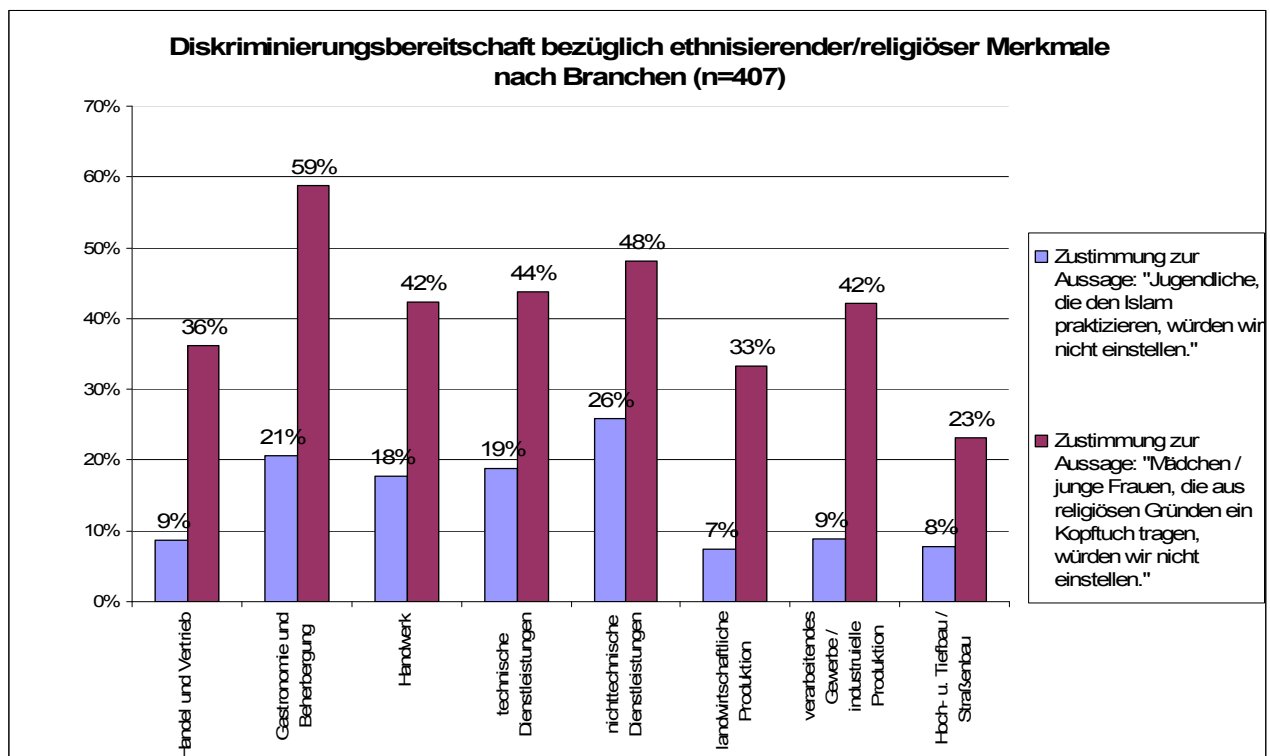


Abbildung 16: Diskriminierungsbereitschaft nach Branchen

In Landwirtschaft, Bau und Handel ist eine solche Ablehnung hingegen nur bei 7% - 9% der Betriebe ausgeprägt. Das Handwerk nimmt mit 18% Ablehnung von „den Islam praktizierenden Jugendlichen“ eine Mittelstellung. .

Die Ablehnung von Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, ist hingegen im Gastronomiegewerbe mit einer Zustimmungquote von 59% (20 von 34 der Betriebe) am deutlichsten ausgeprägt. Hier folgen der nichttechnische Dienstleistungsbereich (48% Zustimmung zur Ausgrenzung) sowie technische Dienstleistungssektor (43%) und Handwerk (42%) mit Abstand.

Auffällig ist, dass die Ablehnung des äußerlichen Kennzeichens „Kopftuch“ in stärkerem Maße unabhängig von der Betriebsgröße erscheint, als die Zurückweisung von islamischen Jugendlichen, die in Klein(st)betrieben am stärksten ausgeprägt ist.

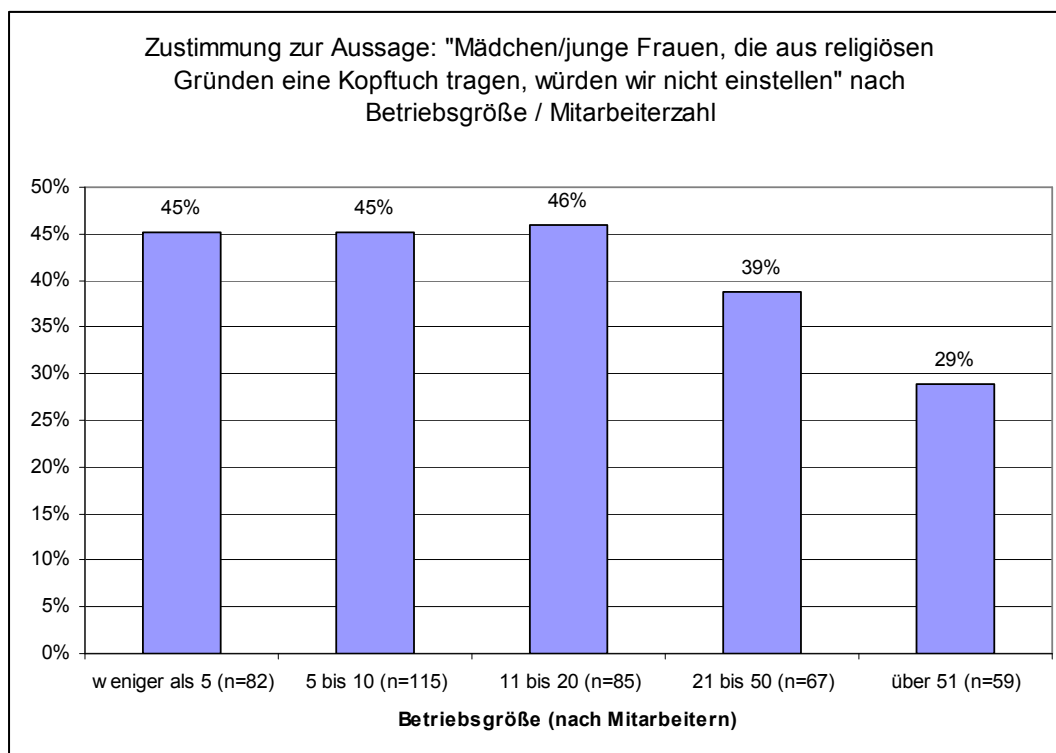


Abbildung 17: Ablehnung Kopftuch tragender muslimischer Frauen nach Betriebsgröße

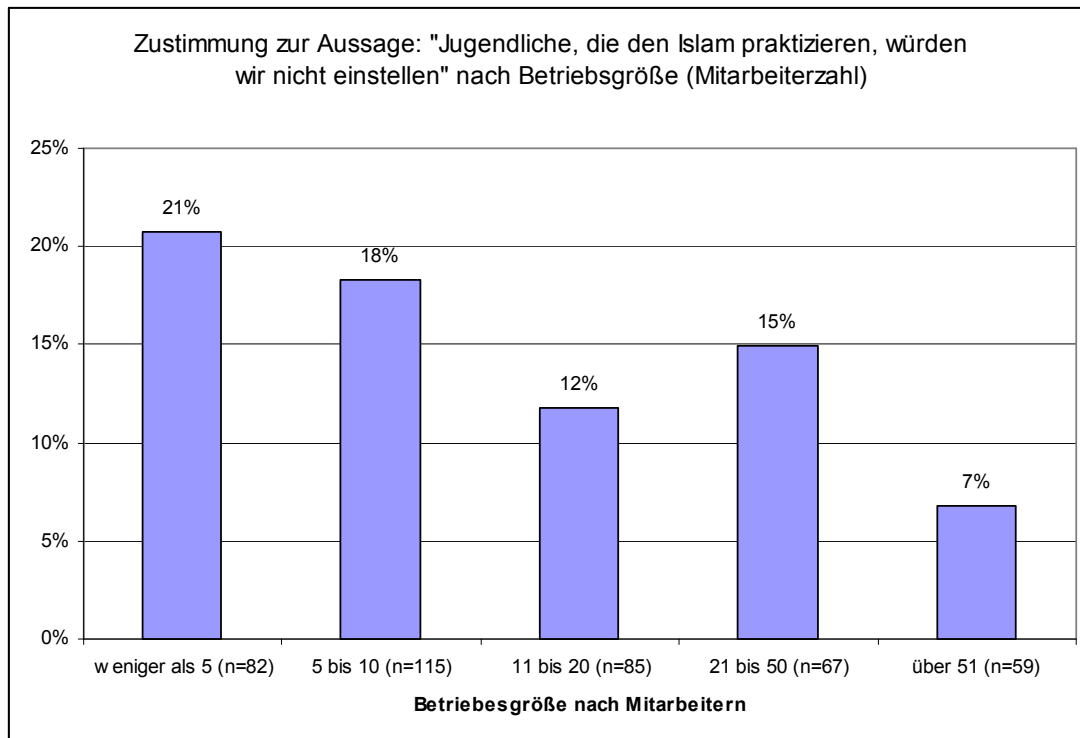


Abbildung 18: Ablehnung muslimischer Jugendlicher nach Betriebsgröße

Allgemein ist die Zustimmung zu diskriminierenden Aussagen in Betrieben mit über 50 MitarbeiterInnen weit schwächer ausgeprägt als in Kleinbetrieben.

Diese Diskriminierungsbereitschaft zeitigt unmittelbare Effekte: So werden in 69% der Betriebe, die keine „jungen Frauen mit Kopftuch“ einstellen und in 80% der Betriebe, die keine Jugendlichen einstellen würden, „die den Islam praktizieren“ überhaupt keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausgebildet.

Nur 6,7% (bzw. 26) der befragten 410 Betriebe gaben an, sich selbst „in besonderer Weise für die Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund“ zu engagieren. Immerhin 25% (97 von 410) könnten sich vorstellen, sich in der Öffentlichkeit im Sinne eines „Integrationsbetriebes“ zu präsentieren, der „Jugendliche mit Migrationshintergrund bei ihrem Einstieg in Ausbildung und Arbeitsmarkt besonders unterstützt“.

4. Fazit

Die empirisch nachweisbare Diskriminierungsbereitschaft von Unternehmen gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund und speziell gegenüber muslimischen Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt des ländlichen Raumes im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald entspricht grundsätzlich den Befunden der aktuellen Bildungsforschung (Seeber 2011; Imdorf 2011) und stellt zwar kein außergewöhnliches, aber gleichwohl ein hoch problematisches Phänomen dar. Als einflussreiche Faktoren auf Diskriminierungsprozesse können vor allem die Selbstbilder der Unternehmen sowie ihre Annahmen über Kundenerwartungen und daraus abgeleitete „Normalitätserwartungen“ (bezüglich „Erscheinungsbild“, „kulturellem Hintergrund“ bzw. „Religion“) in Hinblick auf passende BewerberInnen identifiziert werden. Dies hat zur Folge, dass Jugendlichen mit Migrationshintergrund (sowie insbesondere solchen mit muslimischer Religion) vor allem in den Kleinbetrieben des Handwerks eine unzureichende Passung hinsichtlich des Betriebsklimas zugeschrieben wird und dass die Sichtbarkeit muslimischer Religiosität vor allem in dienstleistungsorientierten Betrieben als Ausschlusskriterium gegenüber (weiblichen) Jugendlichen fungiert. Die daraus resultierende Bevorzugung deutschstämmiger Jugendlicher bei der Ausbildungsplatzvergabe führt wiederum zu einem Mangel an unmittelbarer Erfahrung der Betriebe in der Ausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund, die abermals bestehende Stereotype verstärkt.

Vor diesem Hintergrund besteht ein dringlicher Bedarf an Maßnahmen, die Betriebe zu einer aktiven Auseinandersetzung mit diskriminierenden Strukturen und Praktiken motivieren und befähigen.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): *Bildung in Deutschland 2010*. Bielfeld.
- Beicht, Ursula; Granato, Mona (2009): *Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringe Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06687.pdf> (Zugriff: 21.06.2011).
- Bommes, Michael (1996): *Ausbildung in Großbetrieben. Einige Gründe, warum ausländische Jugendliche weniger Berücksichtigung finden*. In: Kersten, R.; Kiesel, D. (Hrsg.): *Ausbilden statt ausgrenzen*. Frankfurt, S. 31-44.
- Gaupp, Nora; Lex, Tilly; Reißig, Birgit; Braun, Frank (2008): *Von der Hauptschule in Ausbildung und Erwerbsarbeit. Ergebnisse des DJI-Übergangspanels*. Berlin: BMBF, URL: http://www.dji.de/bibs/276_9896_Von_der_HS_in_Ausbildung_und_Erwerbsarbeit.pdf (Zugriff 21.06.2011).
- 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. Zeitschrift für Soziale Arbeit*, Nr. 11/12 2011, S.48-51.
- Imdorf, Christian (2010): *Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl*. In: Hormel, U.; Scherr, A. (2010) (Hrsg.): *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*. Wiesbaden, S. 197-219.
- Imdorf, Christian (2007): *Die relative Bedeutsamkeit von Schulqualifikationen bei der Lehrstellenvergabe in kleineren Betrieben*, in: Eckert, T. (Hrsg.): *Übergänge im Bildungssystem*. Münster, S. 183-197.
- Institut für Mittelstandsforschung Mannheim (ifm) (2009): *Exemplarische Auswertung und Interpretation der Daten für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald aus dem Projekt „Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse“*. Mannheim: IFM.
- Scherr, Albert (1997): *Ein Großbetrieb als organisierendes Zentrum der intergenerativen Tradierung von Lebensentwürfen*. In: Mansel, J.; Rosenthal, G.; Tölke, A. (Hrsg.): *Generationen - Beziehungen, Austausch, Tradierung*. Opladen, S. 171-180.
- Seeber, Susan (2011): *Einmündungschancen von Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung: Zum Einfluss von Zertifikat, Kompetenzen und sozioökonomischem Hintergrund*. In: Granato, Mona/Münk, Dieter/Weiß, Reinhold (Hrsg.): *Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung*. Bonn: Schriftenreihe des Bundesinstitutes für Berufsbildung, S. 55-78.
- 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, Heft 5, S.364-382.
- Seibert, Holger; Hupka-Brunner, Sandra; Imdorf, Christian (2009): *Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen. Berufsbildungschancen und ethnische Herkunft in Deutschland und der Schweiz unter Berücksichtigung des regionalen Verhältnisses von betrieblichen und schulischen Ausbildungen*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61 H. 4, S. 595–620.