

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 258, Oktober 2022

Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

**Benachteiligung in betrieblichen Rekrutierungsprozessen
vermeiden – Anregungen für Personalverantwortliche**

Sophie Krug von Nidda und Janina Söhn

Auf einen Blick

Angesichts der Benachteiligung von Hauptschüler*innen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt fragen wir nach den Mechanismen, die die Einstellungsentscheidung in den Betrieben bestimmen. Mithilfe quantitativer und qualitativer Methoden können wir exemplarisch aufzeigen, wie betriebliche Selektionskriterien Ausbildungschancen beeinflussen. Kriterien, die sich auf die Passung ins Team und auf die sprachliche Ausdrucksfähigkeit beziehen, sind mit ethnischen Zuschreibungen verknüpft und erweisen sich als besonders relevant beim Zugang zu dualen Ausbildungsplätzen.

Sophie Krug von Nidda ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Bildungssoziologie an der Universität Paderborn.

Dr. Janina Söhn ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen.

© 2022 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ von Sophie Krug von Nidda und Janina Söhn ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	5
Ausgangslage und Zielsetzung	7
Konzeptionelle Grundlagen	10
Betriebliche Rekrutierungsprozesse und ihr Einfluss auf Ausbildungschancen	12
Empirische Grundlagen	12
Die Betriebsbefragung: Ausschreibungskanäle, Auswahlverfahren und Selektionskriterien.....	13
Der integrierte Datensatz: Auf die Selektionskriterien kommt es an.....	19
Erklärungsmuster von Personalverantwortlichen.....	25
Empirische Grundlagen	25
Die Interviewsituation im Kontext.....	26
Die Interviews: Passt es oder passt es nicht?.....	28
Fazit und Handlungsimplicationen.....	37
Sensibilisierung	37
Kandidat*innen kennenlernen, Potenziale entdecken	38
Literatur.....	40

Abbildungen

Abbildung 1: Ausschreibungskanäle.....	15
Abbildung 2: Auswahlverfahren.....	16
Abbildung 3: Selektionskriterien für die Bewerbungsunterlagen	17
Abbildung 4: Selektionskriterien für die Einstellungsentscheidung.....	18

Tabelle

Tabelle 1: Übersicht über Merkmale in der Stichprobe	26
--	----

Zusammenfassung

Die duale Berufsausbildung bildet die zentrale Säule des Berufsausbildungssystems unterhalb der Hochschulebene in Deutschland. Für Hochschulabsolvent*innen handelt es sich dabei um nahezu die einzige Möglichkeit einen vollqualifizierenden Berufsabschluss zu erlangen.

Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gestaltet sich jedoch gerade für Hauptschüler*innen und speziell für solche mit Migrationshintergrund schwierig. Einerseits hat dies dramatische Folgen für die individuellen Lebensverläufe dieser Jugendlichen. Andererseits ist es vor dem Hintergrund eines drohenden Fachkräftemangels von großer Bedeutung das Potenzial an ausbildungsinteressierten Jugendlichen auszuschöpfen. Zudem kommt dem Ausbildungssystem bei der Integration von zugewanderten Menschen eine große Bedeutung zu.

Ausgehend von der benachteiligten Situation von Hauptschüler*innen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt fragen wir nach den Mechanismen, die die Einstellungsentscheidung in den Betrieben strukturieren. Zur explorativen Bearbeitung der Fragestellung verwenden wir quantitative und qualitative Methoden: zum einen die Sekundäranalyse eines Datensatzes, der Informationen über Ausbildungsbetriebe und Bewerber*innen enthält, zum anderen die Auswertung von zehn problemzentrierten Interviews mit Personalverantwortlichen.

Aufgrund des Studiendesigns erfüllt der Betriebs-Bewerber*innen-Datensatz nicht die Kriterien formaler Repräsentativität, zeigt aber das Potenzial, das in der Verknüpfung von Betriebs- und Individualdaten steckt. Die Interviews mit Personalverantwortlichen bieten die Möglichkeit eines tiefergehenden Verständnisses von Entscheidungsprozessen.

In den multivariaten Analysen der Betriebs-Bewerbungs-Dyaden haben sich zwei Selektionskriterien für Jugendliche mit Migrationshintergrund als besonders relevant erwiesen: Teampassung und sprachliche Kompetenzen. Während ein Fokus auf Teampassung in den Betrieben, die Chancen dieser Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz verringert, ist es beim Kriterium sprachliche Kompetenzen umgekehrt.

Betriebe, die Wert auf sprachliche Kompetenzen legen, stellen häufiger Jugendliche mit Migrationshintergrund ein, als andere Betriebe. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass Ausbildungsbetriebe, in denen viel Wert auf sprachliche Ausdrucksfähigkeit gelegt wird, Sprachkompetenzen besonders testen, während andere Betriebe ihre Entscheidung auf Grundlage ihrer Annahmen über die sprachlichen Kompetenzen von Migrant*innen fällen, ohne diese zu überprüfen.

Die Auswertung der problemzentrierten Interviews macht deutlich, dass beide Selektionskriterien eng mit dem askriptiven Merkmal der Eth-

nizität verknüpft sind und sich Annahmen über sprachliche Kompetenzen und Teampassung mit ethnischen Zuschreibungen vermischen. Diese Zuschreibungsprozesse strukturieren Zugangschancen auf dem Ausbildungsmarkt.

Aus unseren Forschungsergebnissen leiten wir Handlungsimplicationen für Personalverantwortliche ab, um der unintendierten Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund entgegenzuwirken. Reflexionsfragen am Ende eines jeden Kapitels richten sich an Personen, die für die Auswahl von Auszubildenden (mit)verantwortlich sind und sollen zur Auseinandersetzung mit dem Auswahlverfahren im eigenen Betrieb anregen.

Ausgangslage und Zielsetzung

Im Jahr 2021 nahmen 36 Prozent aller Anfänger*innen des (Aus-)Bildungssystems eine vollqualifizierende Berufsausbildung auf. Die Berufsausbildung stellt neben dem Übergangsbereich (12%), dem Studium (25%) und dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (26%) somit den größten Sektor des (Aus-)Bildungssystems in Deutschland dar. 65 Prozent der Jugendlichen, die eine Berufsausbildung anstrebten, nahmen eine duale Ausbildung auf (BIBB 2022, S. 77–78). Die duale Berufsausbildung bildet somit die zentrale Säule des Berufsausbildungssystems unterhalb der Hochschulebene.

Für Hauptschulabsolvent*innen handelt es sich bei der dualen Ausbildung um nahezu die einzige Möglichkeit einen vollqualifizierenden Berufsabschluss zu erlangen, da viele der schulischen Ausbildungsgänge an einen Realschulabschluss geknüpft sind und im Übergangssystem keine vollqualifizierenden Abschlüsse erreicht werden können (Protsch 2014b, S. 26). Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gestaltet sich jedoch gerade für Hauptschüler*innen und speziell für solche mit Migrationshintergrund schwierig (Diehl/Friedrich/Hall 2009; Protsch/Dieckhoff 2011; Beicht/Walden 2017; Holtmann/Menze/Solga 2018). Sie sind häufiger im Übergangssystem und seltener in einer vollqualifizierenden Ausbildung anzutreffen als andere Jugendliche (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 167–168).

Dies hat einerseits dramatische Folgen für die Lebensverläufe auf individueller Ebene, da eine abgeschlossene Berufsausbildung in Deutschland als wichtige Grundlage für die Integration in den Arbeitsmarkt und für gesellschaftliche Teilhabe gilt (Baethge/Solga/Wieck 2007, S. 49). Andererseits ist es vor dem Hintergrund verschiedener gesellschaftlicher Entwicklungen von großer Bedeutung das Potenzial an ausbildungsinteressierten Jugendlichen auszuschöpfen. So droht ein unter anderem demografisch bedingter Fachkräftemangel, der die Betriebe in bestimmten Branchen schon seit einiger Zeit vor Probleme stellt. Zudem kommt dem Ausbildungssystem bei der Integration von zugewanderten Menschen eine große Bedeutung zu.

In der öffentlichen Debatte hat das duale Ausbildungssystem insbesondere seit 2015 als Motor für Integration vermehrte Aufmerksamkeit erfahren, so z. B. im Handelsblatt: „OECD lobt deutsche Integration durch Ausbildung“ (Gillmann 17.12.2019).

Seit 2020 sind darüber hinaus die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf dem Ausbildungsmarkt spürbar. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist seitdem deutlich zurückgegangen (Oeynhausens et al. 2021, S. 9). Vor diesem Hintergrund kann es sich die deutsche Wirt-

schaft nicht leisten, das Potenzial ausbildungsinteressierter Jugendlicher zu verschenken. Ein zentrales Erkenntnisinteresse dieses Beitrags besteht deshalb darin, zu klären, warum Hauptschüler*innen mit Migrationshintergrund nach der Schule seltener und später in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einmünden als andere.

Die bisherige Forschung hat gezeigt, dass Jugendliche nicht nur an ihren individuellen Defiziten scheitern. Individualtheoretische Erklärungen beziehen sich auf eine mangelnde Ausstattung mit relevanten Ressourcen wie z. B. Schulabschlüsse und Noten, sprachliche Kompetenzen oder Netzwerke (z. B. Solga/Kohlrusch 2013; Beicht/Walden 2017). Sie können die Unterrepräsentation von bestimmten Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt jedoch nicht vollständig erklären.

Dies legt nahe, dass die Jugendlichen von Ausgrenzungsprozessen auf Seite der Betriebe betroffen sind. So schreibt Imdorf (2012, S. 82) im Kontext seiner qualitativen Arbeiten zur Lehrlingsselektion in der Schweiz: „Das betriebliche Selektionskalkül ‚Produktivität‘ lässt sich [...] auch als Resultat funktionierender und profitabler Sozial- und Kundenbeziehungen am Arbeitsplatz, und nicht ausschließlich als Funktion individueller Kompetenzen im Sinne der Humankapitaltheorie verstehen“. (Zur Integration der betrieblichen Seite siehe auch Imdorf 2007, 2008, 2010b; Kohlrusch 2012, 2013; Protsch 2014a, 2017. Zu den institutionellen Bedingungen des Übergangs siehe Granato/Ulrich 2014. Einen kritischen Überblick über den Forschungsstand bietet Hunkler 2016.)

Die Schwierigkeiten beim Einstieg in die Ausbildung scheinen nicht nur eine Fortführung benachteiligender Bildungsprozesse zu sein, infolgedessen die Jugendlichen die Schule häufig mit geringen Schulabschlüssen verlassen. Hinzu kommt eine eigenständige Produktion sozialer Ungleichheit am Übergang von der Schule in die Ausbildung. Dadurch rückt die institutionelle und organisatorische Struktur der Ausbildungsbetriebe in den Fokus, die als Gatekeeper den Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System strukturieren. Zwar dienen die Berufsschule und der Ausbildungsbetrieb als Lernorte, die Entscheidung, wer einen Ausbildungsplatz erhält, treffen jedoch allein die Betriebe. Sie legen die Verfahren und Kriterien fest, anhand derer Auszubildende ausgewählt werden.

Auf Grundlage bisheriger Forschungserkenntnisse lässt sich vermuten, dass diese Verfahren und Kriterien zu unbewusster, d. h. nicht intendierter Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Sinne einer institutionellen Diskriminierung beitragen können (Imdorf 2010b). Institutionelle Diskriminierung ist von intendierter, auf individuellen Vorurteilen basierter Diskriminierung abzugrenzen (Hasse/Schmidt 2021, S. 2). „Bei institutioneller Diskriminierung geht es um dauerhafte Benachteiligungen sozialer Gruppen, die auf überindividuelle Sachver-

halte wie Normen und Regeln sowie auf routinisierte Praktiken und kollektiv verfügbare Begründungen zurückgeführt werden“ (ebd.). Den einzelnen Akteuren ist das diskriminierende Moment in ihren Handlungen nicht bewusst und die Legitimität ihres Handelns wird dadurch nicht infrage gestellt.

Vor diesem Hintergrund geht das Working Paper der Frage nach, wie betriebliche Gatekeepingprozesse strukturiert sind und ob betriebliche Rekrutierungspraxen zu einer Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu einer Ausbildung führen.

Erstens wird in einer quantitativen Herangehensweise exemplarisch gezeigt, welche Verfahren und Kriterien im betrieblichen Auswahlprozess relevant werden, um anschließend zu untersuchen, wie diese sich auf die Einstellungsentscheidung auswirken. Dazu werden Daten über Ausbildungsbetriebe mit Panel-Daten von Ausbildungsstellenbewerber*innen verknüpft. Der integrierte Datensatz bietet die Möglichkeit, Bewerbungsprozesse detailliert nachzuvollziehen.

Zweitens werden zehn problemzentrierte Interviews mit Personalverantwortlichen analysiert, in denen die Befragten über Auswahlverfahren und Kriterien in ihrem Betrieb sowie ihre bisherigen Erfahrungen bei der Auswahl von Auszubildenden berichten. Die Kapitel enden jeweils mit einer Reihe von Fragen, die die Reflektion des eigenen Auswahlverfahrens im Betrieb anregen sollen, um sich die Mechanismen und Hintergründe von Einstellungsentscheidungen bewusst zu machen. Das Working Paper endet mit einem Fazit und Handlungsimplikationen für Ausbildungsbetriebe.

Die hier präsentierten Befunde sind im Forschungsprojekt „Bildungsverläufe und betriebliche Gatekeepingprozesse“ entstanden, welches unter der Leitung von Prof. Dr. Bettina Kohlrausch und Prof. Dr. Berthold Vogel an der Universität Paderborn und dem Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) durchgeführt wurde. Im Rahmen des Projekts sind zwei Publikationen entstanden, auf die das Working Paper Bezug nimmt (Krug von Nidda 2019; Söhn 2020). Ausgewählte – insbesondere auch methodische – Aspekte der hier präsentierten Befunde werden dort detailliert dargestellt und diskutiert.

Konzeptionelle Grundlagen

Ziel jedes Auswahlverfahrens ist es, die Passung zwischen Jugendlichen und Betrieb sowie die zukünftige Produktivität der Kandidat*innen bestmöglich einzuschätzen. Da den Personalverantwortlichen nur unvollständige Informationen über die Bewerber*innen vorliegen, ist die Einstellungsentscheidung immer mit Unsicherheit verbunden. Personalverantwortliche verfolgen verschiedene Strategien, um diese Unsicherheit zu reduzieren.

Die Signaling-Theorie (Spence 1973) geht davon aus, dass die Verantwortlichen verschiedene (sichtbare) Signale der Bewerber*innen in die Entscheidung einbeziehen, darunter Noten und Schulabschlüsse aber ebenso Geschlecht und Migrationshintergrund. Im Sinne der statistischen Diskriminierung schließen Personalverantwortliche von diesen Gruppenzugehörigkeiten auf die zukünftige individuelle Produktivität. Mangels tatsächlicher Informationen über die Produktivität sozialer Gruppen stützen sie sich dabei auf angenommene Gruppenunterschiede, Erfahrungswerte und Vorurteile. Die eigentliche, individuelle Eignung aller Kandidat*innen einzuschätzen ist ihnen mangels Informationen, Ressourcen und Zeit nahezu unmöglich. Die Einstellungsentscheidung basiert daher auf Wahrscheinlichkeitsannahmen, was zu einem Einfallstor für Benachteiligungsprozesse werden kann.

Da Chancengleichheit ein grundlegender Wert moderner Gesellschaften ist, werden ungleiche Einstellungschancen entlang askriptiver Merkmale wie Migrationshintergrund jedoch als illegitim angesehen. Sie sind in besonderer Weise rechtfertigungspflichtig. Möglichkeiten der Rechtfertigung bietet der Verweis auf Leistungsmerkmale (Hasse/Schmidt 2021, S. 4).

Imdorf (2008, 2010b) zeigt weitere Legitimationsmuster auf, die den Ausschluss ausländischer Jugendlicher von der Ausbildung als legitime Entscheidung im Hinblick auf die Produktivitätserwartung im Betrieb erscheinen lassen. In seinem konventionsoziologischen Modell identifiziert er drei betriebliche Welten, die im Rekrutierungsprozess für Auszubildende relevant werden:

- die industrielle Welt, in der Güter produziert oder Dienstleistungen bereitgestellt werden;
- die häusliche Welt, in der die betriebsinternen Beziehungen im Vordergrund stehen und
- die Welt des Marktes, in der Beziehungen zu Kunden und Partnern gepflegt werden.

Imdorf (2010b, S. 271) kommt zu dem Ergebnis, dass ausländische Jugendliche in allen drei Welten von den Verantwortlichen „als potentiell nicht ‚passend‘ bzw. als ‚sperrig‘“ eingeschätzt werden:

„Ihre Kompetenz steht in der industriellen Welt der Berufsschule in Frage, was die erfolgreiche Absolvierung der Berufslehre gefährden kann; ihre Binnenloyalität in der häuslichen Welt, in der sie als potentielle Störer einer eingespielten sozialen Ordnung wahrgenommen werden; und ihre Kundenfreundlichkeit auf dem Branchenmarkt, wo sie ein Kundenrisiko darstellen, u. a. weil sie Risikokunden anziehen.“ (ebd.)

Von den Personalverantwortlichen wird demnach nicht nur die potenzielle Produktivität in der industriellen Welt des Ausbildungsbetriebs infrage gestellt. Auch ihre Passung in das Sozialgefüge des Betriebs und ihre Fähigkeit mit Kunden zu kommunizieren, wird angezweifelt. Aufgrund der geringen Arbeitserfahrung der Jugendlichen beim Eintritt in die Ausbildung spielt speziell die bisherige Bildungslaufbahn, die anhand von Schulabschlüssen, Noten und Fehlzeiten dargestellt wird, eine Rolle für die Beurteilung von potenzieller Produktivität. „Binnenloyalität“ und „Kundenfreundlichkeit“ lassen sich jedoch nur schwer anhand von Bildungszertifikaten erfassen.

Gerade die Passung in die Welt des Marktes und die häusliche Welt des Betriebs scheinen daher Diskriminierungspotenzial zu beinhalten. Da die Passung als notwendig für einen reibungslosen Ablauf im Betrieb gilt, wird die Legitimität der Entscheidung aufgrund des Passungskriteriums nicht infrage gestellt. Aufbauend auf den Ergebnissen von Imdorf gehen wir davon aus, dass das Passungskriterium auch für Hauptschüler*innen mit Migrationshintergrund in Deutschland bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz zum Risikofaktor wird.

Betriebliche Rekrutierungsprozesse und ihr Einfluss auf Ausbildungschancen

Empirische Grundlagen

Um den Einfluss von Rekrutierungspraktiken auf Ausbildungschancen zu untersuchen, knüpft das Projekt konzeptionell an den konventionsanalytischen Ansatz von Imdorf an und untersucht ihn mithilfe quantitativer Methoden. Das Forschungsvorhaben basiert auf der Sekundärauswertung eines Datensatzes, der die Verknüpfung einer Betriebsbefragung mit individuellen Längsschnittdaten über Jugendliche möglich macht. Der integrierte Datensatz bietet die Möglichkeit, Einstellungsentscheidungen unter Berücksichtigung betrieblicher Merkmale und individueller Merkmale der Jugendlichen zu untersuchen.

Die individuellen Längsschnittdaten wurden in den Jahren von 2007 bis 2013 erhoben. Dieser Längsschnittdatensatz enthält Informationen über niedersächsische Hauptschüler*innen, die ab Klasse 8 und bis zu sieben Jahre danach befragt wurden. Es handelt sich dabei um ein Panel, welches vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen im Rahmen mehrerer Evaluationsstudien aufgebaut wurde.

Die Studien wurden für die Projekte „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern 1 und 2“ (AQB1 und AQB2) und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung“ (VBOP) durchgeführt (Solga et al. 2010; Solga/Baas/Kohlrausch 2011). Die Projekte hatten zum Ziel, die Chancen abschlussgefährdeter Jugendlicher auf einen Hauptschulabschluss und eine vollqualifizierende Berufsausbildung zu erhöhen. Der Datensatz enthält unter anderem Informationen zum sozioökonomischen Hintergrund der Jugendlichen, zu deren Schulleistungen, ihrem Bewerbungsverhalten und ihren Ausbildungsverläufen. Zudem wurden soziale und kognitive Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften gemessen.

Während der Erhebung der Individualdaten wurden die Jugendlichen im Jahr 2010 nach den Betrieben gefragt, bei denen sie sich bislang um einen Ausbildungsplatz beworben hatten. Der daraus entstandene Betriebsdatensatz enthält Informationen über Betriebe, bei denen sich die Jugendlichen erfolgreich oder erfolglos um einen Ausbildungsplatz beworben haben und die sich zur Teilnahme an dem Survey im Jahr 2012 bereit erklärten.

Schwerpunktmäßig wurden in der Betriebsbefragung Personalverantwortliche (Firmenbesitzer*innen oder Personen aus der Personalabteilung) nach Rekrutierungswegen und Einstellungspräferenzen bei der Be-

setzung von Lehrstellen sowie nach ihrer Zustimmung oder Ablehnung von stereotypischen Aussagen zu Lehrstellenbewerber*innen mit Hauptschulabschluss, mit Migrationshintergrund oder weiblichen Geschlechts befragt. Der Betriebsdatensatz enthält 491 auswertbare Fälle.

Der verknüpfte Datensatz enthält insgesamt Informationen über 650 Bewerbungsprozesse. Nach der Datenbereinigung sind 596 Betriebs-Bewerbungs-Dyaden mit 446 Bewerber*innen und 345 Betrieben auswertbar. Die Betriebs-Bewerbungs-Dyaden umfassen demnach unterschiedliche Jugendliche, die sich bei gleichen Betrieben und unterschiedliche Betriebe, bei denen sich gleiche Jugendliche beworben haben. Aufgrund des Studiendesigns erfüllt der Datensatz nicht die Kriterien formaler Repräsentativität. Er schließt aber ein breites Spektrum an kleinen Firmen mit bis zu 25 Mitarbeiter*innen (31 %), mittleren Firmen mit 26 bis 250 Mitarbeiter*innen (39 %) und großen Firmen mit über 250 Mitarbeiter*innen (29 %) aus den Wirtschaftssektoren Industrie (22 %), Handwerk (28 %) und Dienstleistungen (47 %) ein.

Um der bedeutsamen längerfristigen Perspektive auf den Übergang Schule-Beruf Rechnung zu tragen, wurden die Informationen zum Bewerbungserfolg mit Ergebnissen von Längsschnittanalysen der Panelbefragung der ehemaligen Hauptschüler*innen verknüpft, wie sie Kohlrausch und Richter (2016) in Form unterschiedlicher Clusterzugehörigkeiten vorgestellt haben. Jugendliche in den verknüpften Betriebs-Bewerber*innen-Daten weisen demnach zu 25 Prozent einen erfolglosen Ausbildungsverlauf auf; 23 Prozent werden als erfolgreich bei einem interviewten Betrieb und 52 Prozent als erfolgreich bei einer nicht interviewten Firma eingestuft.

Im Folgenden werden zunächst die anhand des Betriebsdatensatzes analysierten Auswahlprozesse in den befragten Betrieben dargestellt, bevor die Ergebnisse multivariater Analysen mit den Betriebs-Bewerbungs-Dyaden vorgestellt werden.

Die Betriebsbefragung: Ausschreibungskanäle, Auswahlverfahren und Selektionskriterien

Um die Passung zwischen Jugendlichen und Betrieben bestmöglich einzuschätzen, erfolgt die Auswahl von Auszubildenden gemeinhin in mindestens zwei Schritten (Krug von Nidda 2019, S. 25). Nachdem die vakante Ausbildungsstelle ausgeschrieben wurde, findet im ersten Schritt eine Auswahl von Bewerber*innen anhand der Bewerbungsunterlagen statt. Im zweiten Schritt wird die Einstellungsentscheidung getroffen,

nachdem die zuvor ausgewählten Bewerber*innen sich persönlich im Betrieb vorgestellt haben. Um einen Überblick über die Struktur der Rekrutierungsprozesse in den Betrieben zu bekommen, betrachten wir

- die Ausschreibungskanäle,
- die Auswahlverfahren,
- die Selektionskriterien für die Bewertung der Bewerbungsunterlagen und
- die Selektionskriterien für die Einstellungsentscheidung.

Um potenzielle Auszubildende anzusprechen, verlassen sich die im Jahr 2012 befragten Betriebe vorrangig auf klassische *Ausschreibungskanäle* wie die Arbeitsagentur (47 %), Zeitungen (36 %) und die eigene Firmenhomepage (34 %) (vgl. Abbildung 1). Medien- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Aktionsveranstaltungen werden vorrangig von großen Betrieben eingesetzt, was vermutlich durch einen hohen Organisationsaufwand erklärt werden kann.

Die mit Abstand am häufigsten verwendeten *Auswahlverfahren* sind Bewerbungsgespräche (97 %), Praktika (87 %) und Probearbeitstage (74 %) (vgl. Abbildung 2). Auch eigenständig entwickelte Eignungstests werden von 41 Prozent der Betriebe verwendet. Bemerkenswert ist, dass diese Verfahren besonders dafür geeignet sind, nicht kognitive Fähigkeiten zu beurteilen. Auswahlverfahren, die auf die Beurteilung kognitiver Fähigkeiten abzielen wie beispielsweise der Intelligenztest werden dagegen deutlich seltener und wenn, vermehrt von großen Betrieben eingesetzt.

Dies deckt sich mit Befunden von Ebbinghaus et al. (2013, S. 25), die feststellen, „dass zahlreiche Betriebe ihre Entscheidung für einen Bewerber/eine Bewerberin letztlich an den Eindruck knüpfen, den dieser/diese bei einem Probearbeiten hinterlässt.“ Die Autor*innen schließen daraus: „Entsprechend kommen Leistungskriterien, wie Schulabschlüsse und Noten, zwar nach wie vor bei der Auswahl zum Tragen, werden aber von Aspekten der Persönlichkeit des Bewerbers und seiner sozialen Passung für Betrieb und Beruf überlagert“ (ebd.).

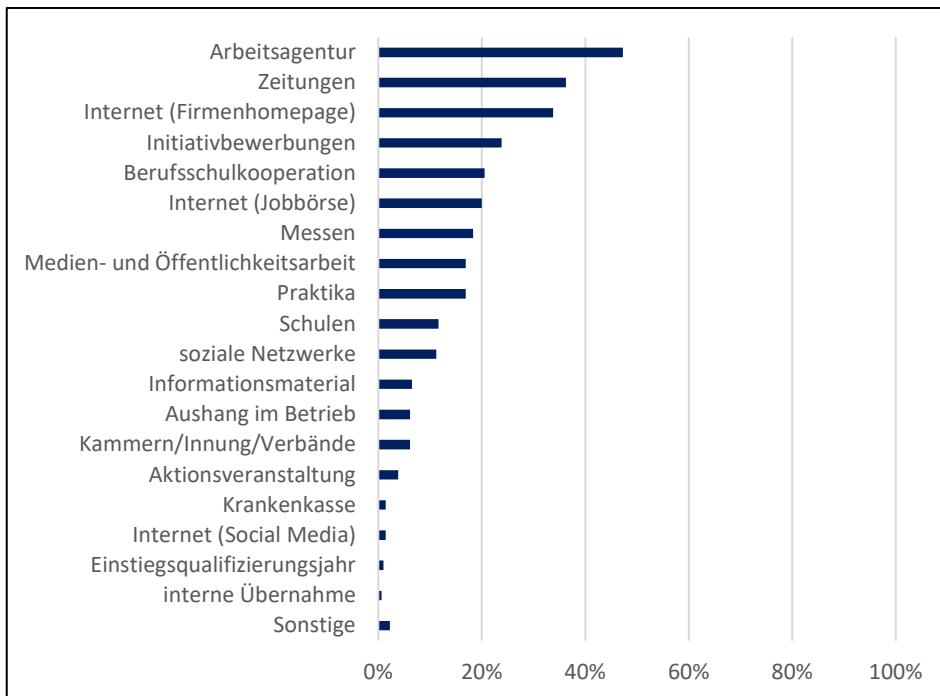
Aufwendige Verfahren wie Assessmentcenter werden eher von großen Betrieben eingesetzt, um Auszubildende auszuwählen. Dies deutet darauf hin, dass die Auswahlprozesse großer Betriebe einen höheren Formalisierungsgrad aufweisen als in kleineren Betrieben. Mögliche Erklärungen hierfür sind die höhere Ressourcenausstattung, ihr erhöhter Bedarf eine Vielzahl an Bewerber*innen zu vergleichen sowie eine höhere öffentliche Wahrnehmung (siehe hierzu auch Protsch 2017, S. 588).

Hier stellt sich die Frage, ob ein erhöhter Formalisierungsgrad des Auswahlprozesses Diskriminierungsprozessen entgegenwirken kann. Ein

Assessmentcenter bietet den Kandidat*innen z. B. verschiedene Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten zu präsentieren, darunter schriftliche Aufgaben, Gruppenaufgaben oder Präsentationen. Dies könnte zu einer umfassenderen und differenzierteren Beurteilung von Kandidat*innen beitragen.

Kleine Betriebe in unserem Sample sind offener gegenüber Initiativbewerbungen, setzen häufiger auf Probearbeitstage und verlassen sich bei der Entscheidung häufiger auf ihr Bauchgefühl, was auf einen niedrigeren Formalisierungsgrad der Auswahlprozesse dieser Betriebe schließen lässt.

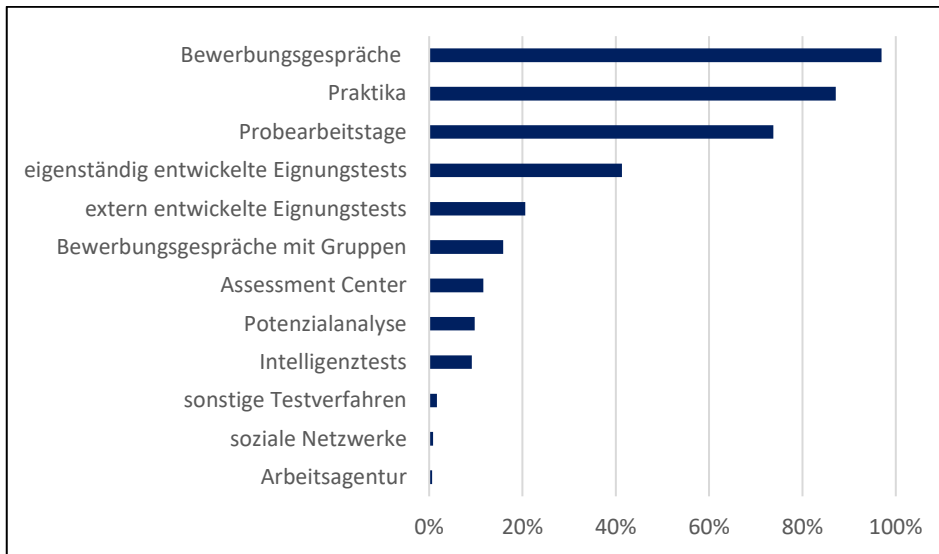
Abbildung 1: Ausschreibungskanäle



Anmerkung: Frage: „Wie rekrutieren Sie neue Auszubildende?“, Mehrfachnennungen möglich, n=491

Quelle: eigene Darstellung auf Basis einer Betriebsbefragung des SOFI 2012

Abbildung 2: Auswahlverfahren



Anmerkung: Frage: „Welche Auswahlverfahren benutzen Sie in Ihrem Betrieb bei der Einstellung von Auszubildenden?“, Mehrfachnennungen möglich, n=491

Quelle: eigene Darstellung auf Basis einer Betriebsbefragung des SOFI 2012

Werden die von den befragten Personalverantwortlichen verwendeten *Selektionskriterien* betrachtet, fällt auf, dass bei der Beurteilung der Bewerbungsunterlagen leistungsnahere Kriterien wie Noten (46 %) und Fehlzeiten (18 %) im Vordergrund stehen (vgl. Abbildung 3). Sie beeinflussen, ob jemand zum Auswahlverfahren (z. B. Bewerbungsgespräch) eingeladen wird.

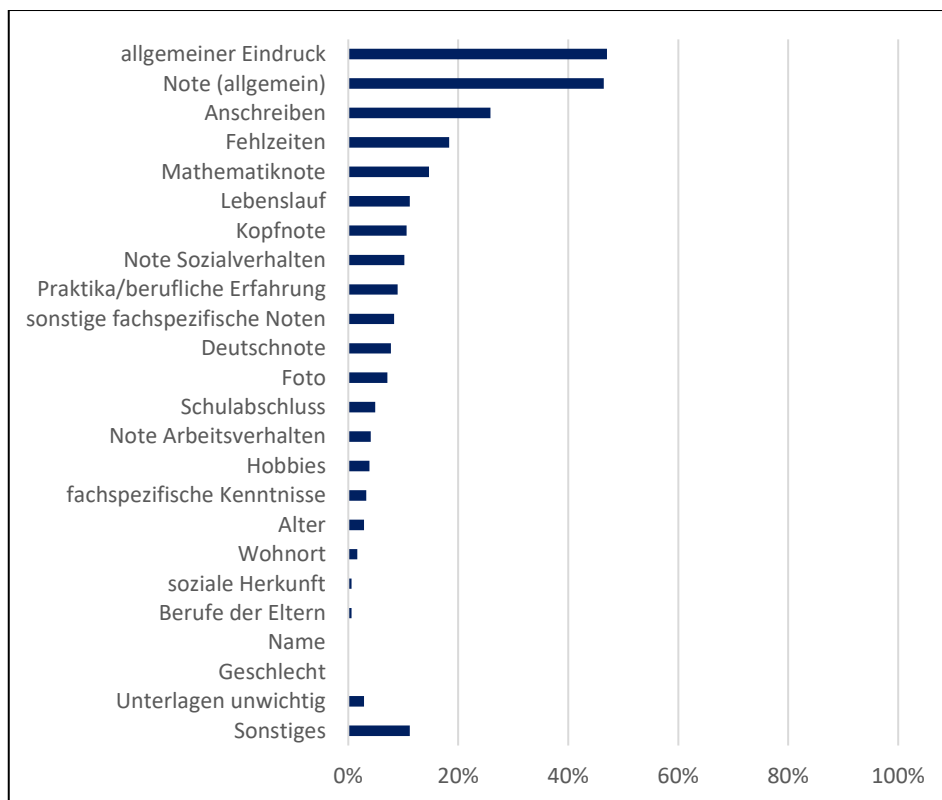
Bei den *Einstellungskriterien* erreichen Zuverlässigkeit (90 %), Motivation (83 %) und Teampassung (65 %) die größte Zustimmung (vgl. Abbildung 4). Auch das äußere Erscheinungsbild empfinden 50 Prozent der befragten Personalverantwortlichen als sehr wichtig. Diese Kriterien können bei einem persönlichen Kennenlernen vermutlich besser eingeschätzt werden als bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen.

Im Hinblick auf ethnische Benachteiligungen stellt Imdorf (2010b, S. 267) allerdings fest, dass „das vertrauensbasierte Inländerprivileg im Auswahlverfahren oftmals bereits bei der Vorselektion auf der Grundlage der vorliegenden Informationen zu Namen und Nationalität im Bewerbungsdossier durchgesetzt“ wird. Generell stellt sich die Frage, wie diese Kriterien im betrieblichen Auswahlverfahren gemessen werden, ob askrip-

tive Merkmale in ihre Beurteilung einfließen und sie so zum Einfallstor für Diskriminierung werden.

Besonders in kleinen Betrieben scheinen vermehrt Kriterien angelegt zu werden, die hohes Diskriminierungspotenzial beinhalten, so z.B. Teampassung, die Fähigkeit, sich in Hierarchien einordnen zu können, die Unterstützung der Eltern und der Wohnort. Imdorf (2010b, S. 269) zeigt beispielsweise, dass die „elterlichen Unterstützungsressourcen im Hinblick auf die Lösung betrieblicher Probleme“ bei ausländischen Jugendlichen als gering eingeschätzt werden. Zudem sind ausländische Bewerber*innen öfter als inländische von weiteren Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsort betroffen, was als negativ bewertet wird (Imdorf 2008, S. 2054). Generell kann die Beurteilung dieser Kriterien von den Jugendlichen selbst kaum beeinflusst werden.

Abbildung 3: Selektionskriterien für die Bewerbungsunterlagen



Anmerkung: Frage: „Worauf wird bei den Bewerbungsunterlagen der Auszubildenden besonders geachtet? Bitte nennen Sie die drei wichtigsten Aspekte.“, Mehrfachnennungen möglich, n=491

Quelle: eigene Darstellung auf Basis einer Betriebsbefragung des SOFI 2012

Abbildung 4: Selektionskriterien für die Einstellungsentscheidung



Anmerkung: Frage: „Welche Kriterien spielen bei der Auswahl von Auszubildenden eine Rolle?“ Skala von 1 (sehr unwichtig) bis 4 (sehr wichtig), Anteile an Personalverantwortlichen, die ein Selektionskriterium für (sehr) wichtig halten

Quelle: eigene Darstellung auf Basis einer Betriebsbefragung des SOFI 2012

Ebenfalls hervorzuheben sind die verwendeten Kriterien im Dienstleistungssektor. Betriebe, die in diesem Sektor tätig sind, achten häufiger auf das Foto, das Alter, das Auftreten und die sprachliche Ausdrucksfähigkeit als Betriebe aus dem handwerklichen oder industriellen Sektor. Dies hängt vermutlich mit dem intensiven Kundenkontakt in diesem Sektor zusammen. Imdorf zeigt in seinen qualitativen Studien, dass Personalverantwortliche schon im Auswahlprozess die Reaktionen ihrer Kunden auf potenzielle Auszubildende antizipieren (Imdorf 2010b, S. 269f.).

Generell muss hier angemerkt werden, dass eine starke Verzerrung aufgrund von sozial erwünschten Antworten zu vermuten ist, da der Einfluss askriptiver Merkmale auf die Einstellungsentscheidung gemeinhin als illegitim gilt und seit dem Jahr 2006 durch das Allgemeine Gleichbe-

handlungsgesetz (AGG) verboten ist. Aus diesem Grund erreichen einige Items null Prozent Zustimmung.

Ein Vorteil des verwendeten Datensatzes ist, dass die tatsächliche Einstellungsentscheidung untersucht werden kann. Ob die Jugendlichen im ersten oder zweiten Schritt des Auswahlverfahrens aussortiert werden, spielt für die Analyse keine Rolle. So kann zum einem der Struktur der Bewerbungsprozesse angemessen begegnet werden, in der eventuell problematische – weil von den Jugendlichen nicht beeinflussbare – Kriterien erst im zweiten Schritt beurteilt werden. Zum anderen wird das Problem der sozialen Erwünschtheit umgangen, da die tatsächliche Entscheidung unter Berücksichtigung der Merkmale der Bewerber*innen analysiert wird.

Reflexion

Setzen Sie sich mit dem Auswahlverfahren für Auszubildende in Ihrem Betrieb auseinander. Nutzen Sie die folgenden Fragen, um den Auswahlprozess zu analysieren und zu reflektieren.

- Welche Ausschreibungskanäle nutzen Sie, um vakante Ausbildungsstellen auszuschriften?
- Verfolgen Sie damit eine bestimmte Strategie, z. B. die Ansprache bestimmter Zielgruppen?
- Wie ist das Auswahlverfahren für Auszubildende in Ihrem Betrieb strukturiert?
- Welche Ziele werden mit den einzelnen Schritten im Auswahlverfahren verfolgt?
- Welche Selektionskriterien verwenden Sie, um die Kandidat*innen zu beurteilen?
- Handelt es sich bei den verwendeten Selektionskriterien um Kriterien, die die Bewerber*innen selbst beeinflussen können?
- Welche Selektionskriterien sind Ihnen besonders wichtig?
- Hängen die Selektionskriterien eher mit der Leistung der Bewerber*innen zusammen oder mit deren Passung?

Der integrierte Datensatz: Auf die Selektionskriterien kommt es an

Einen guten Grund, subtilere und indirekte, d. h. auch nicht intendierte Formen der Benachteiligung von Jugendlichen aus Migrantenfamilien beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung zu untersuchen, bieten die Ergebnisse unserer eigenen Datenanalysen: Im Betriebssurvey wurde ge-

fragt, in welchem Maße die Interviewten unterschiedlichen Aussagen über Jugendliche mit Migrationshintergrund zustimmen.

43 Prozent der Interviewten stimmen z. B. der Aussage (sehr) zu, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache hätten. 28 Prozent stimmen (sehr) zu, dass sie Probleme im Kundenkontakt verursachen; vier Prozent erwarten einen negativen Einfluss auf den sozialen Zusammenhalt unter den Auszubildenden und 13 Prozent fürchten, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund Kund*innen derselben Herkunft anziehen könnten und dies andere Kund*innen abschreckt.

Unsere multivariaten statistischen Analysen zeigen jedoch: Keines dieser Befragungsisems steht in irgendeinem statistischen Zusammenhang mit den unterdurchschnittlichen Chancen von Bewerber*innen mit Migrationshintergrund (Söhn 2020, S. 11). Ethnische Vorbehalte auf der Einstellungsebene scheinen also relativ losgekoppelt von tatsächlichen Einstellungsentscheidungen zu sein. Umso wichtiger scheint es, zu untersuchen, woran die Jugendlichen im Bewerbungsprozess um Ausbildungsstellen scheitern.

Im Sinne des Konzepts der institutionellen Diskriminierung (Gomolla/Radtke 2009) wurde untersucht, inwieweit die von den Betrieben verwendeten Ausschreibungskanäle und Auswahlverfahren in Zusammenhang mit den Einstellungschancen von Hauptschüler*innen mit Migrationshintergrund gebracht werden können. Rekrutieren Ausbildungsbetriebe beispielsweise vorrangig über bestehende Netzwerke, könnten sie Geringqualifizierte und Jugendliche mit Migrationshintergrund ausschließen, weil diese seltener in solche Netzwerke eingebunden sind (Boos-Nünning/Granato 2008; Solga/Baas/Kohlrausch 2011, S. 143).

Auswahlverfahren, wie der Intelligenz- oder Eignungstest basieren erstens häufig auf dem Realschulniveau (Protsch 2014a, S. 4) und können zweitens kulturabhängig konzipiert sein, sodass Jugendliche aus Zuwandererfamilien geringere Chancen haben, die Fragen zu beantworten. Zudem könnten Migranten an sprachlichen Hürden scheitern, obwohl die Tests gar nicht zum Ziel haben, sprachliche Kompetenzen zu prüfen. Unstrukturierte Interviews dagegen können Ungleichbehandlung fördern, da sie für einen Ausbildungsberuf relevante Informationen nicht systematisch erheben und keinen Vergleich der Kandidat*innen ermöglichen. In den Verfahren begründete unintendierte Benachteiligung sozialer Gruppen kann die Folge sein (für Handlungsimplicationen zur interkulturellen Öffnung der Personalauswahl vgl. Heyder 2021).

Auf dieser strukturellen Ebene konnten in unseren Daten keine Zusammenhänge festgestellt werden. Es kann demnach vermutet werden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund Informationen über die von den

Betrieben gewählten Ausschreibungskanäle ebenso gut erreichten, wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Zudem scheinen sie auch nicht durch bestimmte Verfahren benachteiligt zu werden.

Unabhängig vom Migrationshintergrund zeigte sich jedoch, dass der Gebrauch einer online-basierten Jobbörse zu besonders geringen Einstellungschancen der untersuchten, bildungsbenachteiligten einstigen Hauptschüler*innen führte. Jobbörsen wurden von 20 Prozent der befragten Betriebe genutzt.

27 Prozent der Betriebe finden persönliche Empfehlungen (sehr) wichtig. Solche Empfehlungen erhöhen die Einstellungschancen der Hauptschulabsolvent*innen mit und ohne Migrationshintergrund deutlich. Persönliche Empfehlungen reduzieren die Unsicherheit der Entscheidung, da Personalverantwortliche von der Kontaktperson Auskunft über die zu erwartende Leistungsfähigkeit der Bewerber*innen erhalten. Problematisch ist jedoch die soziale Stratifizierung von Netzwerken die dazu führt, dass Hauptschüler*innen seltener in Rekrutierungsnetzwerke eingebunden sind (Solga/Baas/Kohlrausch 2011, S. 143).

Auf der Grundlage von Imdorfs konventionssoziologischen Ansatz wurde angenommen, dass innerbetriebliche Koordinationslogiken betriebliche Auswahlprozesse insbesondere durch die verwendeten Selektionskriterien strukturieren und dadurch Einstellungschancen beeinflussen. Demzufolge streben Unternehmen bei der Rekrutierung von Auszubildenden (wie von Mitarbeiter*innen allgemein) eine möglichst konfliktfreie Kommunikation in der häuslichen Welt im Unternehmen an, um einen effizienten Betriebsablauf zu gewährleisten und „Fehlinvestitionen“ (Imdorf 2012, S. 84) in ungeeignete Auszubildende zu vermeiden.

Gerade kleinere (Familien-)Unternehmen sehen eine entsprechende konfliktfreie Kommunikation eher mit Auszubildenden ohne Migrationshintergrund gewährleistet. Diese Argumentation ist direkt anschlussfähig an das sozialpsychologische Konzept der Homophilie (Bevorzugung von in gewisser Hinsicht ähnlichen Individuen), dass etwa auf die unterproportionale Einstellung von Frauen angewandt wurde (McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001; Roth 2004).

Die auf den Untersuchungsgegenstand angewandte Hypothese lautete daher wie folgt: Wenn es Betrieben sehr wichtig ist, dass Auszubildende ins Team passen, haben Bewerber*innen mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen auf eine Anstellung, während bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund die diesbezüglichen Präferenzen der befragten Betriebe keine Rolle spielen sollten.

Diese Annahme konnte auf Basis der vorliegenden Daten in multivariaten Schätzmodellen bestätigt werden (für detaillierte Informationen zur methodischen Vorgehensweise vgl. Söhn 2020). Während Jugendliche

mit Migrationshintergrund, die sich bei Betrieben bewarben, denen das Einstellungskriterium der Teampassung sehr wichtig war, gegenüber Peers ohne Migrationshintergrund ein um durchschnittlich 24 Prozentpunkte erhöhtes Risiko hatten, erfolglos zu bleiben, betraf diese ethnische Differenz bei Jugendlichen, die sich bei anderen Firmen beworben hatten, „nur“ 18 Prozentpunkte (Söhn 2020).

Wie die deskriptiven Analysen gezeigt haben, waren unter Betrieben, denen Teampassung ein sehr wichtiges Kriterium war, kleine sowie Handwerksbetriebe und solche mit unterdurchschnittlichen Anteilen von Angestellten mit Migrationshintergrund häufiger vertreten. Insgesamt empfanden 65 Prozent der befragten Betriebe Teampassung als sehr wichtig. Dieses Selektionskriterium wird so zum Hindernis für Hauptschüler*innen mit Migrationshintergrund.

Als markant stellte sich ein betriebliches Einstellungskriterium heraus, das sich auf sprachliche Kompetenzen bezog. Gute Deutschkenntnisse zu verlangen, kann einerseits als funktionale Einstellungsvoraussetzung angesehen werden, da es eine bedeutende (wenn auch nicht die einzige) Voraussetzung für eine reibungslose Kommunikation im Ausbildungsbetrieb wie auch in der Berufsschule darstellt. Andererseits ist die Einforderung guter Deutschkenntnisse auch ein Merkmal hierarchischer ethnischer Grenzziehungen. Letztere ist in öffentlichen Diskursen durch die gängige Forderung an Migrant*innen, Deutsch zu lernen, und im Mythos der bilingualen Halbsprachigkeit unter der zweiten Migrantengeneration verbreitet (z. B. Buck 2011).

Die ursprüngliche Hypothese, dass Bewerber*innen mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen auf eine Anstellung haben sollten, wenn die entsprechenden adressierten Betriebe das Kriterium der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit als sehr wichtig erachten – im Gegensatz zu weniger wichtig – wurde nicht bestätigt. Stattdessen zeigte sich das genaue Gegenteil: Hatten sich Migrant*innen bei Firmen beworben, denen jene Kompetenz sehr wichtig erschien, hatten diese gegenüber Gleichaltrigen aus einheimischen Familien keinerlei Nachteile, während sich bei Bewerbungen bei den übrigen Firmen die ethnischen Disparitäten auf geschätzte 29 Prozentpunkte Differenz beliefen.

Eine Erklärung dafür könnte sein, dass Ausbildungsbetriebe, in denen viel Wert auf sprachliche Ausdrucksfähigkeit gelegt wird, Sprachkompetenzen besonders testen, während andere Betriebe ihre Entscheidung auf Grundlage ihrer Annahmen über die sprachlichen Kompetenzen von Migrant*innen fällen, ohne diese zu überprüfen (Söhn 2020, S. 15). Unter Betrieben, denen die sprachliche Ausdrucksfähigkeit sehr wichtig war, waren Firmen mit überdurchschnittlich vielen Angestellten mit Migrationshinter-

grund und solche im Dienstleistungssektor, wo die Kommunikation mit Kund*innen besonders wichtig ist, überrepräsentiert.

Ergänzt sei hier das Ergebnis einer anderen Betriebsbefragung, der zufolge nur eine verschwindend geringe Minderheit derjenigen Firmen, die schon Jugendliche aus Zuwandererfamilien ausgebildet hatten, von sprachbezogenen Problemen berichteten (Enggruber/Rützel 2015). Vorbehalte in Bezug auf die sprachlichen Fähigkeiten von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien scheinen sich demnach in nur wenigen Fällen zu bestätigen.

Schließlich zeigte sich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in Betrieben, in denen beim Screening der Bewerbungsunterlagen Wert auf Praktika und berufliche Erfahrung gelegt wird, bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz hatten als in anderen Betrieben, während dies für Jugendliche ohne Migrationshintergrund nicht galt (Krug von Nidda 2019). Ähnlich positive Effekte durch Praktika wurden unter anderem bereits von Solga und Kohlrausch (2013) für gering gebildete Jugendliche nachgewiesen.

Es ist zu vermuten, dass Praktika das Vertrauen der Betriebe in die Produktivität und Passung der Jugendlichen erhöhen, da sie sich bereits im eigenen oder in einem anderen Betrieb bewährt haben. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund kann hinzukommen, dass Praktika Integrationsfähigkeit signalisieren und dadurch Befürchtungen bezüglich mangelnder Produktivität und Passung entgegenwirken können. Erfreulich ist, dass Praktika und Probearbeitstage feste Bestandteile der Auswahlverfahren in den meisten Betrieben sind.

Generell sollte dieser Effekt aber in Zukunft mit höheren Fallzahlen untermauert werden, da er auf das spezielle Sample zurückzuführen sein könnte. Weiterhin sollte untersucht werden, ob sich dieser Effekt zum Nachteil für Migrantenjugendliche auswirken kann. Er könnte darauf hindeuten, dass Migrantenjugendliche höhere Erwartungen als ihre einheimischen Mitbewerber*innen – in Form zusätzlicher Praktika – erfüllen müssen, um Produktivität und Passung zu signalisieren.

Unabhängig vom Migrationshintergrund stellte ein Besuch von berufsvorbereitenden Maßnahmen in den multivariaten Analysen den größten Risikofaktor der Bewerber*innen dar. Darüber hinaus zeigten Interaktionseffekte, dass ein einfacher Hauptschulabschluss in Kombination mit einem Elternhaus, in dem keiner der Eltern einer Vollzeittätigkeit nachging, bzw. in Kombination mit einem Migrationshintergrund zu reduzierten Einstellungschancen führte. Dieser Effekt sollte jedoch mit repräsentativen Daten, die auch Realschulabgänger*innen einschließen, stringenter überprüft werden (vgl. zu ähnlichen intersektionalen statistischen Analysen Beicht/Walden 2019).

Bezogen auf die verwendete Datenbasis sei angemerkt, dass die oft geringe Varianz bezüglich der Wichtigkeit vieler abgefragter Selektionskriterien unter Betrieben viele Items für die statistische Schätzung des Bewerbungserfolgs ungeeignet machte. Insbesondere ist nicht final zu klären, ob die verhältnismäßig geringen Fallzahlen oder tatsächliche substanzielle Ähnlichkeiten dafür verantwortlich sind, dass die überwiegende Mehrzahl von Items in der Betriebsbefragung ohne statistische Bedeutung für ethnische Unterschiede geblieben ist.

Für zukünftige Forschungsprojekte wäre es ratsam, Betriebsbefragungen mit etablierten repräsentativen Jugendlichen-Befragungen wie dem Nationalen Bildungspanel (Startkohorte 4) zu verknüpfen. Zudem ist eine Differenzierung nach Herkunftsländern in der Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund sinnvoll, da bisherige Forschungsergebnisse große Unterschiede zwischen Jugendlichen unterschiedlicher Herkunftsländer beim Zugang zu Ausbildungsplätzen gezeigt haben (z. B. Beicht/Gei 2015).

Reflexion

Setzen Sie sich mit dem Auswahlverfahren für Auszubildende in Ihrem Betrieb auseinander. Nutzen Sie die folgenden Fragen, um den Auswahlprozess zu analysieren und zu reflektieren.

- Wie beurteilen Sie die sprachliche Ausdrucksfähigkeit im Auswahlverfahren?
- Wie messen Sie nicht leistungsbezogene Selektionskriterien, wie z. B. die Teampassung?
- Welche anderen Kriterien (z. B. Geschlecht, Ethnie, Alter) fließen unter Umständen in die Beurteilung der Selektionskriterien ein?
- Welche Erfahrungen z. B. mit bisherigen Auszubildenden beeinflussen Ihre Entscheidung?
- Welche Annahmen über bestimmte soziale Gruppen beeinflussen Ihre Entscheidung?
- Wie hoch ist der Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in Ihrem Betrieb? Woran liegt das?
- Werden die Selektionskriterien bei allen Bewerber*innen gleich gemessen?
- Gibt es Befürchtungen innerhalb der Belegschaft, die Sie in der Einstellungsentscheidung antizipieren?
- Gibt es weitere Akteure (z. B. Kunden), die Sie in der Einstellungsentscheidung antizipieren?
- Vor wem müssen Sie Ihre Entscheidung legitimieren?
- Welche Erwartungen werden von außerbetrieblichen Stakeholdern an Sie herangetragen, die die Einstellungsentscheidung beeinflussen könnten?

Erklärungsmuster von Personalverantwortlichen

Empirische Grundlagen

Die Befunde aus den quantitativen Analysen werden durch zehn problemzentrierte Interviews mit Personalverantwortlichen ergänzt. Die Interviews sollen ein tiefergehendes Verständnis der Entscheidungsmechanismen in Ausbildungsbetrieben fördern. Befragt wurden zehn Personalverantwortliche aus Betrieben, die zum Dienstleistungssektor gehören und im Verkauf ausbilden (Verkäufer*in und/oder Kaufmann/-frau im Einzelhandel). Zum Zeitpunkt der Befragung hatten sie eine oder mehrere Ausbildungsstellen auf der IHK-Lehrstellenbörse oder auf ausbildung.de ausgeschrieben. Über die dort hinterlegten Informationen wurden die Betriebe kontaktiert.

Mit der Auswahl von Betrieben im Dienstleistungssektor wurde verschiedenen Befunden zu Bewerbungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund Rechnung getragen. Zum einen streben Jugendliche mit Migrationshintergrund vergleichsweise häufig eine Ausbildung im Dienstleistungssektor an (Beicht 2015, S. 23). Zum anderen haben unsere eigenen Analysen gezeigt, dass die Auswahlkriterien in diesem Sektor sich von denen im handwerklichen und industriellen Sektor unterscheiden. Sprache, Auftreten und Erscheinungsbild haben eine höhere Bedeutung. Die beiden gewählten Ausbildungsberufe – Verkäufer*in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel – sind zudem unter den meistausgebildeten Berufen in Deutschland, was zur Relevanz der Ergebnisse beiträgt (Destatis 2021). Schulische Voraussetzung ist oft ein Haupt- oder Realschulabschluss.

Bei den befragten Personen handelt es sich um Beschäftigte der Personalabteilungen großer Unternehmen, die für die Auswahl von Auszubildenden verantwortlich sind. Die Analysen mit den Betriebs-Bewerbungsdyaden beziehen viele kleine und mittlere Unternehmen ein. Die Interviews bieten daher eine wertvolle Ergänzung zu den quantitativen Daten, da so insgesamt ein breites Spektrum an Unternehmen abgebildet wird.

Alle Befragten sind weiblich – was auf den großen Anteil weiblicher Beschäftigter im Personalbereich zurückgeführt werden kann – und zwischen 22 und 58 Jahre alt. Drei Befragte haben einen Migrationshintergrund (weitere Merkmale vgl. Tabelle 1). Es handelt sich um Telefoninterviews, deren Dauer zwischen 35 und 91 Minuten lag. Alle Interviews wurden transkribiert und die Auswertung eng mit den bereits dargestellten Befunden der Sekundäranalysen abgestimmt. Deshalb finden die Selekt-

tionskriterien Teampassung, sprachliche Ausdrucksfähigkeit und berufsvorbereitende Maßnahmen im Folgenden eine besondere Beachtung.

Tabelle 1: Übersicht über Merkmale in der Stichprobe

Befragte Person					Betrieb
Alter	Mgh.	Bildung	Berufserfahrung	Position im Betrieb	Größe
20–29	ja	Abitur, Bachelor	< 1 Jahr	Gebietsrecruiterin im Personalmanagement	> 249
20–29	nein	Abitur, Master	1–10 Jahre	Personalreferentin	50–249
20–29	ja	Abitur, Master	1–10 Jahre	Abteilungsleitung Personalentwicklung	> 249
20–29	nein	Abitur, Bachelor	< 1 Jahr	Ausbildungskoordination	50–249
30–39	nein	Abitur, höherer Berufsbildungsabschluss	> 10 Jahre	Abteilungsleitung Aus- und Fortbildung	> 249
30–39	nein	Abitur, Bachelor	1–10 Jahre	Regionalverkaufsleitung Ausbildung	> 249
30–39	nein	Abitur, Bachelor	1–10 Jahre	Personalreferentin	> 249
30–39	ja	Abitur, höherer Berufsbildungsabschluss	1–10 Jahre	Bezirksleitung	> 249
40–49	nein	Fachabitur, Lehre	> 10 Jahre	Ausbildungsleitung	> 249
50–59	nein	Abitur, Diplom	> 10 Jahre	Ausbildungsleitung in der Personalabteilung	> 249

Anmerkung: Mgh. = Migrationshintergrund

Quelle: eigene Datenerhebung 2020

Die Interviewsituation im Kontext

Die Interviews wurden von September bis Dezember 2020 geführt, acht Jahre nach der Betriebsbefragung am SOFI. Seitdem hat sich der gesellschaftspolitische Kontext rund um die Auswahl von Auszubildenden verändert. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt wurde seit 2015 stark

durch die gestiegene Anzahl an Zugewanderten und seit Beginn des Jahres 2020 von der Corona-Pandemie beeinflusst.

In den Jahren 2015 und 2016 kamen deutlich mehr Geflüchtete nach Deutschland als in den Vorjahren. Allein im Jahr 2016 wurden 722.370 Asylanträge gestellt. Danach sank ihre Anzahl wieder stark ab (2017 um 73 Prozent). Die Mehrheit der Asylantragsteller*innen waren Männer und rund drei Viertel unter 30 Jahre alt (BIBB 2018, S. 329–330). In der Folge stieg im Jahr 2017 erstmals seit sechs Jahren die Nachfrage nach Ausbildungsstellen wieder an. Die Zahl der Geflüchteten unter den bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Bewerber*innen hat sich 2017 im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt (2016: 10.300, 2017: 26.400).

Von den Bewerber*innen mit Fluchthintergrund konnten 36 Prozent einen Ausbildungsvertrag abschließen. Zum Vergleich: Bei den Bewerber*innen ohne Fluchthintergrund waren es 49 Prozent. (BIBB 2018, S. 335). Im Jahr 2020 mündeten 31 Prozent der Bewerber*innen mit Fluchthintergrund in eine Ausbildung ein (ohne Fluchthintergrund: 47 %) (BIBB 2021, S. 295). Andere Bewerber*innen mündeten zunächst in (teilweise extra für Personen mit Fluchthintergrund geschaffene) Maßnahmen der BA ein. Eine besondere Rolle spielte die Einstiegsqualifizierung. 32 Prozent der Teilnehmer*innen dieser Maßnahme hatte 2017 einen Fluchthintergrund (2020: 31 %). Viele Ausbildungsbetriebe hatten zum Zeitpunkt der Interviewführung demnach schon Erfahrungen mit der Einstellung bzw. mit der Bewerbung von Personen mit Fluchthintergrund.

Ende 2020, zum Zeitpunkt der Interviewführung, herrschte eine große gesellschaftliche Verunsicherung. Die Ausbreitung des Corona-Virus führte im Frühjahr 2020 zu einem kompletten Lockdown, d. h. zum Herunterfahren aller als nicht systemrelevant eingestuften Bereiche, darunter auch Teile des Einzelhandels. Die nachfolgende Zeit war von großer Unsicherheit und immer wieder neuen, teilweise sehr kurzfristig veröffentlichten Regelungen zu Kontaktbeschränkungen geprägt, die zur Eindämmung des Virus führen sollten. Davon waren bestimmte Branchen wie beispielsweise die Gastronomie und der Tourismus besonders betroffen. Der Einzelhandel durfte teilweise unter Auflagen geöffnet bleiben, da der Verkauf von Waren des täglichen Bedarfs (unter anderem Lebensmittel, Drogeriewaren, Bücher) als systemrelevant galt. Andere Geschäfte, die beispielsweise Kleidung oder Spielwaren verkauften, mussten schließen.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Ausbildungsmarkt waren und sind deutlich spürbar. So wurden im Jahr 2020 11 Prozent weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch 2019 (Oeynhausen et al. 2021, S. 9). Berufe in den Sektoren Industrie und Handel verzeichneten verglichen mit dem Handwerk die größten Rückgänge. Die Berufe

Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer*in liegen dennoch auf Platz eins und drei der meistausgebildeten Berufe in Deutschland (Destatis 2021).

Das Angebot an Ausbildungsplätzen und die Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen ging 2020 in gleichem Maße jeweils um knapp neun Prozent zurück. Trotzdem verschärften sich die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Insgesamt blieben zwölf Prozent der angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze unbesetzt und 14 Prozent der ausbildungssuchenden Jugendlichen fanden keinen Ausbildungsplatz (Oeynhausen et al. 2021, S. 9). Dies kann als Folge der Kontaktbeschränkungen interpretiert werden, die dazu führten, dass Betriebe und Jugendliche schwieriger zueinander fanden (Oeynhausen et al. 2021, S. 12). Ausbildungsmessen, Praktika, Girls' Day und Boys' Day, Berufsberatungen, Schulbesuche, Berufsfindung in der Schule und viele weitere Maßnahmen konnten in dieser Zeit nicht oder nur eingeschränkt stattfinden.

Die Interviews: Passt es oder passt es nicht?

Formalisierung und Bauchgefühl

Bei den befragten zehn Personen handelt es sich um Mitarbeiterinnen der Personalabteilung in großen Unternehmen, die für die Auswahl von Auszubildenden (mit)verantwortlich sind. Meist sind sie allein verantwortlich für die Vorentscheidung, wobei die Einstellungsentscheidung mit den zuständigen Ausbilder*innen getroffen wird. Obwohl es sich fast ausnahmslos um große Unternehmen handelt, unterscheiden sich die Auswahlprozesse hinsichtlich ihrer Strukturierung und ihres Formalisierungsgrades erheblich.

Ein Bewerbungsprozess besteht mindestens aus der Sichtung der Bewerbungsunterlagen und dem Vorstellungsgespräch. Je nach Betrieb sind weitere Schritte Teil des Auswahlprozesses, beispielsweise Assessmentcenter, Gruppengespräche, Einstellungstests und Probearbeitstage. Diese sollen die Unsicherheit der Entscheidung verringern, den Personalverantwortlichen die Möglichkeit bieten, die Passung der Bewerber*innen bestmöglich einzuschätzen und eine möglichst faire, objektive Entscheidung gewährleisten. Die Größe des Unternehmens spielt für die Strukturierung des Auswahlprozesses eine wichtige Rolle, allerdings sowohl als Begründung für mehrere aufeinanderfolgende Auswahlsschritte, als auch für einen möglichst kurzen Auswahlprozess:

„Ich meine, wir sind ein riesiges Unternehmen, dass das alles so auf professionelle Weise alles stattfindet, mit Bewerbungstagen, Interviews, dass die nicht immer einfach kontaktiert werden: ‚Ja, komm bei uns Probearbeiten zwei Tage, ja, okay, du bist eingestellt.‘ Sondern dass das wirklich alles strukturiert, geordnet abläuft.“ (Interview 1)

In anderen Betrieben wurde der Prozess dagegen bewusst „verschlankt“ (Interview 9):

„So ist der Verlauf bei uns. Keine Assessment-Center, keine Tests, keine Zwischenschritte, sondern wirklich nur Bewerbung, Vorstellungsgespräch, ja oder nein. [...] Ja es ist bei uns natürlich einfach die Masse, die es ausmacht. Wir führen natürlich enorm viele Vorstellungsgespräche, und wenn man dort jedes Mal diese Zwischenschritte einbaut, egal was man da plant, ist das natürlich auch aufwendig.“ (Interview 6)

Strategien um eine möglichst objektive Entscheidung zu treffen, nennen die Befragten verschiedene. Die Objektivität soll durch das Vier-Augen-Prinzip gesteigert werden und dadurch, dass Auswahlverfahren immer bis zum Ende durchgeführt werden, dass strukturierte Leitfadenterviews geführt und die Bewerber*innen auf numerischen Skalen eingeschätzt werden, sodass am Ende ein Durchschnittswert ermittelt werden kann. Trotz allem zeigen verschiedene Passagen aus den Interviews, dass das Bauchgefühl eine bedeutende Rolle spielt.

„Ich finde, da muss man sich auch so ein bisschen auf sein Bauchgefühl verlassen, weil es auch so eine Aufgabe des Recruiters ist.“ (Interview 1)

„Irgendwie ist es wirklich so ein Bauchgefühl. Passt es, kann ich mir gut vorstellen, mit dem zu arbeiten oder passt es irgendwie bei uns so nicht?“ (Interview 3)

„Wobei, wenn uns der sympathisch erscheint, dann ist der Test auch eigentlich nichtig, weil dann gehen wir erst mal mit dem Eindruck mit und sagen, okay, wir möchten den gerne einladen zum Probetag.“ (Interview 8)

„Also es ist eigentlich meistens so ein Bauchgefühl. Das kann man schwer beschreiben.“ (Interview 10)

Imdorf (2010a) weist in seiner Forschung mit kleinen und mittelgroßen Schweizer Lehrbetrieben auf die Bedeutung des Bauchgefühls als legitime Entscheidungsgrundlage hin. Diese Haltung wird besonders im ersten Zitat (Interview 1) deutlich, dessen Urheberin das Entscheiden nach Bauchgefühl als „Aufgabe des Recruiters“ betrachtet. Der im ersten Teil dieses Papers untersuchte Betriebsdatensatz zeigt, dass 83 Prozent der Betriebe das Bauchgefühl ebenfalls für (sehr) wichtig halten. Der Anteil steigt, je kleiner die Betriebe sind. Vor diesem Hintergrund ist es interessant, dass das Bauchgefühl auch bei Mitarbeiterinnen der Personalabteilung großer Unternehmen eine wichtige Rolle spielt.

Letztendlich wird die Entscheidung, ob „es passt oder nicht“ (Interview 6) oft der jeweils zuständigen Leitungsperson überlassen, da diese in Zukunft mit der oder dem Auszubildenden zusammenarbeiten wird. Das bedeutet, die verantwortliche Mitarbeiterin aus der Personalabteilung führt das Auswahlverfahren durch und trifft die Vorentscheidung. Letztendlich entscheiden sich aber die jeweiligen Ausbilder*innen in der Filiale nach einem persönlichen Gespräch oder Probearbeiten für oder gegen die Bewerber*innen.

Die Filialleitungen und Ausbilder*innen sind verantwortlich für den funktionierenden Ablauf im Geschäft und eine gute Zusammenarbeit im Team. Die Personalauswahl ist daher nur eine von vielen ihrer Aufgaben. Ihre Position kann im Hinblick auf die Auswahl von Auszubildenden mit der von Geschäftsführer*innen eines kleinen Betriebs verglichen werden. Dies könnte zu ähnlichen Entscheidungsmechanismen führen. Weitere Befragungen in großen Unternehmen sollten daher die Filialleitungen miteinbeziehen. Es stellt sich die Frage, welche Funktion hochgradig formalisierte Bewerbungsprozesse erfüllen, wenn das Bauchgefühl als Entscheidungsmechanismus fungiert und die Einstellungsentscheidung in letzter Instanz in die Filialen ausgelagert wird.

Teampassung, Sprache und Ethnizität

Generell wird in den Interviews betont, dass der Migrationshintergrund keinen Einfluss auf die Einstellungsentscheidung hat und dass alle Bewerber*innen im Auswahlverfahren gleichbehandelt werden. An verschiedenen Stellen in den Interviews wird jedoch deutlich, dass die nichtdeutsche Ethnizität von Bewerber*innen relevant ist, beispielsweise wenn es um sprachliche und kommunikative Fähigkeiten geht oder um die Passung zu Kunden und Leitungspersonen.

Es ist jedoch festzustellen, dass der Unterscheidung zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund in den geführten Interviews keine große Bedeutung beigemessen wird, während die Unterscheidung zwischen Jugendlichen, die in Deutschland zur Schule gegangen sind und denen, die erst vor kurzer Zeit nach Deutschland gekommen sind, im Mittelpunkt steht. Das kann darauf zurückzuführen sein, dass viele Betriebe Ende 2020 schon Erfahrungen mit Bewerbungen von Personen mit Fluchthintergrund gemacht haben. Die Differenzierung steht dabei in engem Zusammenhang mit der Hervorhebung deutscher Sprachkenntnisse als funktionale Voraussetzung für die Ausbildung. So antwortet eine Personalverantwortliche auf die Nachfrage, woran sie die Eignung einer Person schon in den Bewerbungsunterlagen erkennen kann:

„Ja, also jetzt in der aktuellen Zeit, vielleicht ist das auch aufgrund hier der Flüchtlingskrise und so weiter, man sieht das erstmal an den Sprachkenntnissen, also wie weit sind die im Deutschen, sag ich mal.“ (Interview 1)

Und später im Interviewverlauf:

„Also klar, gerade jetzt vielleicht. Ich unterscheide da auch, entweder Kandidaten, die hier aufgewachsen sind und Migrationshintergrund haben, oder die, die jetzt vielleicht vor zwei, drei Jahren rübergekommen sind. Da muss man natürlich vorsichtig sein. Die Sprache muss da sein.“ (Interview 1)

Sprachliche Fähigkeiten werden differenziert in Deutschkenntnisse als funktionale Voraussetzung für den erfolgreichen Verlauf der Ausbildung und Kommunikationsfähigkeiten, die sich auf eine höfliche Kommunikation beziehen. Eine umgangssprachliche Ausdrucksweise der Jugendlichen wird von einigen befragten Personen problematisiert. Dieses Kriterium wird auf deutsche und ausländisch wirkende Bewerber*innen gleichermaßen angewandt:

„Also diejenigen, die hier aufgewachsen sind, egal jetzt, ob das Ausländer sind oder ob das jetzt Deutsche sind, das ist total egal. Mir fällt das immer auf, dass die Sprache immer umgangssprachlicher wird.“ (Interview 1)

„Wenn die Kommunikation klappt und es halt auch wirklich also eine ganz einfache Sprache ist, die benutzt wird, dann ist das auch in Ordnung für mich. Aber ich gucke schon so, bitte, danke, Höflichkeitsfloskeln, dass so etwas doch schon benutzt wird und, ich weiß gar nicht, dass nicht so eine Slang-Sprache gesprochen wird.“ (Interview 7)

Wenn Zweifel an den grundlegenden Deutschkenntnissen der Bewerber*innen bestehen, versuchen die Personalverantwortlichen aus verschiedenen Signalen in den Bewerbungsunterlagen, Informationen über die Sprachkenntnisse abzuleiten. Zur Einschätzung der Sprachkenntnisse werden nicht nur die Bildungslaufbahn oder Sprachniveaus nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (A1 bis C2) herangezogen, sondern ebenfalls Indikatoren wie

- das Herkunftsland als Indikator einer guten oder mangelhaften Schulbildung,
- die Aufenthaltsdauer in Deutschland,
- der Bildungsstatus (Personen mit höherer Bildung wird eine schnellere Auffassungsgabe und höhere Motivation beim Lernen der deutschen Sprache unterstellt),
- berufliche oder sonstige (ehrenamtliche) Tätigkeiten in Deutschland, die das Vorhandensein des dafür notwendigen Sprachniveaus signalisieren.

Die Annahme mangelnder Deutschkenntnisse kann als Ausschlusskriterium gelten, wobei die Grenzen zwischen dem, was zum Ausschluss führt

und dem, was zumindest einer Überprüfung im Vorstellungsgespräch bedarf fließend sind. Keiner der befragten Betriebe führt spezielle Sprachtests durch. Die sprachlichen Kompetenzen werden im Auswahlverfahren überprüft z. B. beim Beantworten der Fragen im Einstellungstest, im Bewerbungsgespräch oder bei der Kommunikation mit Kunden während des Probearbeitens.

Neben den Sprachkenntnissen erweist sich die Passung potenzieller Auszubildender in das gesamte Gefüge des Ausbildungsbetriebs als wichtig. Dazu gehören die Kunden, das Team und die Leitungsperson, aber auch das Image des Unternehmens. Auszubildende sollen beispielsweise möglichst gut zur Bevölkerung der Region passen, da es sich dabei um potenzielle Kunden handelt. Dies kann sich für nichtdeutsche Bewerber*innen positiv auswirken:

„Unsere Kunden sind halt auch multikulti und deswegen ist es auch wichtig, dass unsere Verkäufer genauso multikulti sind.“ (Interview 3)

Es kann jedoch auch als Ausschlussmechanismus fungieren:

„Kopftuchträgerinnen haben es auch sehr schwer. Da weiß ich aus Erfahrung, dass man schaut, in welchem Bezirk die sich bewirbt oder allgemein, dass man sagt, ja, in dieser Region sind ja ganz viele mit Migrationshintergrund, da fällt es nicht so auf, als jetzt vielleicht in einer anderen Region, wo vielleicht die Reichen wohnen. Da können wir dann keine reinsetzen, die ein Kopftuch trägt.“ (Interview 1)

Hinzu kommt, dass Auszubildende die charakterlichen Fähigkeiten haben sollen, mit möglicherweise schwierigen Kunden umzugehen. Auch dies ist abhängig von der jeweiligen Region, in der sich die Auszubildenden bewerben. Die Zuschreibungsprozesse betreffen demnach sowohl die Auszubildenden als auch die Kunden. Eine Personalverantwortliche spricht z. B. von sogenannten „Brennpunkt-Filialen“, in denen ein „starker Charakter“ (Interview 7) notwendig ist. Die Bevölkerungsstruktur der Region, in der eine Filiale liegt, hat demnach starke Auswirkungen auf die Passungsannahmen der Personalverantwortlichen gegenüber den Bewerber*innen.

Es ist zu vermuten, dass die Ausbildungschancen von Jugendlichen nichtdeutscher Herkunft je nach Region beträchtlich variieren und sich die Segregation von Wohnvierteln auch bei den Ausbildungschancen niederschlägt. Hinzu kommt, dass der Arbeitsweg als „ein absolut wichtiges Kriterium“ (Interview 4) von den Personalverantwortlichen in die Entscheidung einbezogen wird, weil ein langer Arbeitsweg nicht nur erhöhte Kosten für die Auszubildenden bedeutet, sondern auch ein höheres Maß an Motivation voraussetzt, um die Ausbildung erfolgreich zu beenden.

Hinsichtlich der Teampassung potenzieller Auszubildender achten die befragten Personalverantwortlichen vor allem auf die Passung zur zuständigen Leitungsperson.

„Wenn ich das Team kenne, dann versuche ich schon, darauf zu achten. Und wenn ich dann so eine kleine Maus habe, die ich am Telefon habe und die sich bei uns bewerben will, ich aber weiß, dass der Filialleiter, oh mein Gott, total streng ist und so viel abverlangt, dann versuche ich schon, die in eine Filiale zu stecken, wo das vielleicht eher passen könnte.“ (Interview 1)

„Ich habe Filialleitungen, [...] die sind vom Typ Mensch her Mutti und Vati so ein bisschen. Die haben Spaß daran, Kleinere an die Hand zu nehmen. Und wir haben auch Filialleitungen, die kommen eher mit den 30-, 35-jährigen Spätzündern, sage ich jetzt mal, zurecht. [...] Und wenn ich so ein Sensibelchen da vor mir sitzen habe, dann brauche ich die ja nicht zu den ruppigsten Filialleitungen senden.“ (Interview 4)

Im Hinblick auf die Leitungsperson ist auch die Akzeptanz von Hierarchien ein Kriterium, welches die Personalverantwortlichen im Blick haben. Viele der Filialleitungen im Einzelhandel sind weiblich. Dazu meint eine Personalverantwortliche:

„Also ich stelle ja auch Leute aus Syrien, aus dem Iran und Ähnliches, Afghanistan ein, aber ich kann nicht nur afghanische Männer einstellen. Wirklich nicht. Die lassen sich von unseren Frauen nichts sagen.“ (Interview 4)

Die Zusammensetzung der Teams ist demnach eine zentrale, aber schwierige Aufgabe, die Sensibilität aufseiten der Personalverantwortlichen erfordert. Eine Befragte drückt es so aus: „Also das ist das, was eigentlich mein Job ist. Natürlich die Puzzleteile an die Stelle zu packen, wo sie hoffentlich auch passen können“ (Interview 4). Es wird anerkannt, dass Homophilie eine Rolle spielt, „weil man einfach auch, glaube ich, Ähnliche auch einstellt, würde ich jetzt mal, ja, sagen“ (Interview 2). Diese Ähnlichkeit wird vor allem an Charaktereigenschaften wie beispielsweise Extrovertiertheit und Introvertiertheit oder Bodenständigkeit festgemacht.

Bei der Beurteilung der Passung vermischen sich Annahmen über sprachliche und charakterliche Merkmale von Bewerber*innen mit askriptiven Merkmalen von Personen beispielsweise

- Geschlecht: „kleine Maus“
- Alter: „Spätzünder“, „Sensibelchen“
- Ethnie und Geschlecht: „afghanische Männer“

In Orientierung an Unternehmensleitbildern sehen sich Personalverantwortliche auch als „Chancen-Geber“ (Interview 6). Das Image, welches das Unternehmen bzw. die gesamte Branche verkörpern, schlagen sich so ebenfalls im Auswahlprozess nieder. In einem Unternehmen, welches

ein multikulturelles Image pflegt, kann eine nichtdeutsche Herkunft ein Vorteil sein, wie an dieser Aussage einer Personalverantwortlichen deutlich wird:

„Wir verstehen uns als sehr multikulturelles Unternehmen. Wir haben sehr unterschiedliche Kunden und ich stelle gerade hier am Standort sehr, sehr gerne unterschiedliche Nationalitäten ein. [...] Also, ich glaube, dass gerade [unserer] Branche, der gesteht man insgesamt zu, ein bisschen bunter, ein bisschen blumiger zu sein.“ (Interview 4)

Allerdings wird, ähnlich wie Imdorfs Forschungsarbeiten gezeigt haben, dem auch eine Grenze gesetzt und dies wiederum mit der Sprache begründet:

„Also, wo wir auch natürlich immer ein bisschen aufpassen müssen, ist, wenn wir zu viele Menschen einer Nationalität in einer Filiale haben und die Filialeitung spricht die Landessprache nicht. Das geht auch nicht. Die unterhalten sich ... auf Arabisch den ganzen Tag und Sie wissen gar nicht, worüber sie sprechen. Das geht natürlich nicht.“ (Interview 4)

In den Interviews wird deutlich, wie sich Annahmen über sprachliche Fähigkeiten und soziale Passung mit ethnischen Zuschreibungen vermischen. Die Legitimität der Einstellungsentscheidung steht jedoch so lange nicht infrage, wie das Funktionieren des Betriebsablaufs als Grundlage der Entscheidung wahrgenommen wird. Die soziale Passung und die sprachlichen Kompetenzen sind in diesem Sinne Voraussetzungen für einen funktionierenden Betriebsablauf und werden daher gemeinhin als legitime Selektionskriterien akzeptiert.

Reflexion

Setzen Sie sich mit dem Auswahlverfahren für Auszubildende in Ihrem Betrieb auseinander. Nutzen Sie die folgenden Fragen, um den Auswahlprozess zu analysieren und zu reflektieren.

- Gibt es ein Unternehmensleitbild in Ihrem Unternehmen?
- Wie wird Diversität im Unternehmensleitbild thematisiert?
- Beeinflusst das Unternehmensleitbild Ihre Einstellungspraxis?
- Im Hinblick auf welche Merkmale und Eigenschaften sind die Teams in Ihrem Unternehmen homogen?
- Im Hinblick auf welche Merkmale und Eigenschaften sind die Teams in Ihrem Unternehmen heterogen?

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Unabhängig vom Migrationshintergrund der Bewerber*innen, zeigten die multivariaten Analysen, dass die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme ein Risiko bei der Bewerbung darstellt. Dieser Befund spiegelt sich auch in den Interviews mit den Personalverantwortlichen wider. Die Interviews zeigen, dass Personalverantwortliche im Besuch berufsvorbereitender Maßnahmen zunächst einmal einen nicht geradlinig verlaufenden Lebenslauf erkennen, ohne dies negativ zu beurteilen.

Einige schätzen entsprechende Maßnahmen als Hilfestellung für die Jugendlichen, die sie zu Hause nicht bekommen, durchaus positiv ein: Jugendliche könnten dort Berufsfelder kennenlernen und realistische Berufswünsche entwickeln; sie lernen Bewerbungen zu schreiben und ihre Arbeit zu strukturieren. Insbesondere ein enger Kontakt zwischen Berufsberater*innen und Personalverantwortlichen kann sich positiv auf die Ausbildungschancen der Jugendlichen auswirken, da diese von persönlichen Empfehlungen profitieren können.

Allerdings wird gleichzeitig die negative Selektion dieser Gruppe problematisiert, bei der es sich um Jugendliche handelt, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Das geht mit der Gefahr einer Stigmatisierung einher. Die Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen sieht im Besuch einer Maßnahme keine schulischen oder fachlichen Vorteile für die Ausbildung. Die Jugendlichen sind „ein Jahr beschäftigt worden“. (Interview 9) Zwar sei dies besser als eine Lücke im Lebenslauf, allerdings ginge damit keine Verbesserung der Ausbildungschancen einher.

Die Heterogenität und fehlende Standardisierung und Evaluierung der Maßnahmen führt dazu, dass die Personalverantwortlichen keine genaue Vorstellung davon haben, was die Inhalte berufsvorbereitender Maßnahmen sind. Eine Ausnahme scheinen Maßnahmen zu bieten, die den Fokus auf Praktika legen wie beispielsweise die Einstiegsqualifizierung. Popp et al. (2012, S. 48) kommen zu dem Ergebnis, dass die betriebliche Einstiegsqualifizierung – ein gefördertes sozialversicherungspflichtiges Langzeitpraktikum – „höhere Integrationsquoten in Ausbildung und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erzielt als berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen“.

Insbesondere Langzeitpraktika wird ein sogenannter „Klebeeffekt“ nachgesagt, d. h. sie erhöhen die Chance, dass die Jugendlichen im Anschluss an das Praktikum eine Ausbildung im Praktikumsbetrieb beginnen (Solga et al. 2010; Solga/Baas/Kohlrausch 2011). Unsere Interviews zeigen, dass Praktika oder Probearbeitstage in allen Auswahlverfahren fester Bestandteil sind und dass sie die Signalwirkung von Bildungszertifika-

ten teilweise aushebeln können. So berichtet eine Personalverantwortliche:

„Das war ein Schulpraktikum. Hätte sie das Praktikum bei uns vorher nicht gemacht, hätte sie von mir ganz klar eine Absage bekommen, ohne Einladung.“ (Interview 7)

Und weiter:

„Aber das klappt. Sie ist zuverlässig. Sie ist pünktlich. Sie ist höflich. Sie hinterlässt einen sauberen, ordentlichen Arbeitsplatz. Erfüllt halt auf jeden Fall schon die wichtigen Basic-Kriterien. Und da kann man dann halt auch darauf aufbauen. Und das Zeugnis, was sie eingereicht hatte in ihrer Bewerbung, war zum Beispiel auch nicht sehr gut. Sie hatte dann von mir die Zusage bekommen. Ich weiß nicht, ob es sie sehr gepusht hat eventuell, aber das Abschlusszeugnis war dann in den Noten im Schnitt eine Note besser, weil ich das Thema natürlich angesprochen habe.“ (Interview 7)

Berufsvorbereitende Maßnahmen sollten mehr als bisher darauf abzielen, Kontakte zwischen Bewerber*innen und Betrieben zu fördern. Die Unklarheit über die Inhalte und Ziele berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen macht deutlich, dass eine Systematisierung und Evaluation der derzeit sehr heterogenen Maßnahmenlandschaft dringend notwendig ist. Eine Strategie könnte sein, die Ausbildungsbetriebe in die Gestaltung und/oder Durchführung der Maßnahmen miteinzubeziehen, um die Ausbildungschancen der Teilnehmer*innen zu erhöhen.

Reflexion

Setzen Sie sich mit dem Auswahlverfahren für Auszubildende in Ihrem Betrieb auseinander. Nutzen Sie die folgenden Fragen, um den Auswahlprozess zu analysieren und zu reflektieren.

- Sind Sie über Ziele und Inhalte berufsvorbereitender Maßnahmen informiert?
- Stehen Sie im regelmäßigen Austausch mit Berufsberater*innen in Ihrer Region?
- Wie bewerten Sie die Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen?
- Kennen und nutzen Sie die Einstiegsqualifizierung?
- Besteht im Anschluss an eine Einstiegsqualifizierung die reale Chance auf einen regulären Ausbildungsplatz?
- Bieten Sie (Langzeit-)Praktika auch für Jugendliche an, die im Auswahlverfahren aussortiert würden?

Fazit und Handlungsimplikationen

Ausgehend von der benachteiligten Situation von Hauptschüler*innen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt haben wir nach den Mechanismen gefragt, die die Einstellungsentscheidungen in den Betrieben strukturieren.

In den multivariaten Analysen der Betriebs-Bewerbungs-Dyaden haben sich zwei Selektionskriterien für Hauptschüler*innen mit Migrationshintergrund als besonders relevant erwiesen: Teampassung und sprachliche Kompetenzen. Während ein Fokus auf Teampassung in den Betrieben, die Chancen dieser Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz verringert, ist es beim Kriterium sprachliche Kompetenzen umgekehrt. Betriebe, die Wert auf sprachliche Kompetenzen legen, stellen häufiger Jugendliche mit Migrationshintergrund ein, als andere Betriebe. Die Auswertung der problemzentrierten Interviews machte deutlich, dass beide Selektionskriterien eng mit dem askriptiven Merkmal der Ethnizität verknüpft sind und sich Annahmen über sprachliche Kompetenzen und Teampassung mit ethnischen Zuschreibungen vermischen. Es konnte demnach exemplarisch anhand quantitativer und qualitativer Daten nachgezeichnet werden, wie betriebliche Rekrutierungsmuster Chancen auf dem Ausbildungsmarkt strukturieren.

Um eine Benachteiligung von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien bei der Rekrutierung von Auszubildenden zu vermeiden, gibt es verschiedene Handlungsansätze, von denen einige im Folgenden vorgestellt werden.

Sensibilisierung

Gerade Betriebe, die noch keine Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund haben, sollten neueste Forschungsergebnisse dazu ermutigen, sie einzustellen: Befragte Firmen, die bereits Jugendliche aus Zuwandererfamilien ausgebildet haben, beurteilen diese Erfahrung meistens positiv (z. B. Scherr/Gründer 2011, S. 23). Auch stellen sie nur sehr selten Probleme mit der deutschen Sprache fest.

Weiterhin zeigen die Gespräche, dass der Austausch mit anderen Ausbildungsbetrieben eine wichtige Rolle spielt. Dieser sollte unter anderem dazu genutzt werden, von den eigenen Erfahrungen zu berichten und positive Beispiele zu erzählen, um Bedenken bezüglich der Einstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und zugewanderten Personen entgegenzuwirken.

Eine Sensibilisierung für strukturelle, nicht intendierte Ausschlussprozesse im Auswahlverfahren ist sinnvoll. Als verantwortliche Person für die Einstellung von Auszubildenden ist es daher wichtig, sich die Grundlagen der Einstellungsentscheidung bewusst zu machen. Dazu kann das Vorgehen im eigenen Betrieb mithilfe der in diesem Working Paper bereitgestellten Fragen reflektiert werden.

Kandidat*innen kennenlernen, Potenziale entdecken

Wichtig ist es, das Auswahlverfahren bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen so zu gestalten, dass auch Schulabsolvent*innen mit Migrationshintergrund ähnlich gute Chancen wie gleich qualifizierte Mitbewerber*innen aus einheimischen Familien haben, sich von Angesicht zu Angesicht dem möglichen Ausbildungsbetrieb zu präsentieren. Schon kürzere Gespräche vermitteln einen ersten wichtigen Eindruck des mündlichen Ausdrucks der Kandidat*innen und dazu, ob diese sozial angenehm auftreten. Niedrigschwellig angelegte Azubi-Speeddating-Veranstaltungen, wie sie inzwischen von vielen Kammern angeboten und auch von örtlichen Arbeitsagenturen beworben werden, sind eine gute Möglichkeit für kurze Kennenlern-Gespräche und können auch gut von kleineren Unternehmen genutzt werden.

Eine Kooperation mit Schulen erleichtert das frühzeitige Kennenlernen potenzieller Bewerber*innen. Kooperationen können Schulpraktika beinhalten, Informationsveranstaltungen, Schnuppertage oder ähnliche Angebote. Praktika und Probearbeitstage bieten die Möglichkeit, einen guten Eindruck von der gesamten Person zu bekommen und Potenziale von Jugendlichen zu entdecken, die aus ihren Schulzeugnissen nicht hervorgehen.

Eine enge Zusammenarbeit mit den Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit kann geeignete Jugendliche direkt an die Betriebe vermitteln, sei es für einen Praktikums- oder einen Ausbildungsplatz.

Aus den Gesprächen mit Personalverantwortlichen ging hervor, dass die Einstiegsqualifizierung eine gute Möglichkeit für Bewerber*innen und Betriebe bietet, sich gegenseitig kennenzulernen. Als Langzeitpraktikum ausgelegt, bietet sie die Möglichkeit die Passung zwischen Jugendlichen und Betrieben umfassend zu testen und Klebeeffekte zu fördern. Damit die Einstiegsqualifizierung benachteiligten Jugendlichen jedoch wirklich einen Weg in Ausbildung bieten kann, so der DGB Jugend (vgl. 2008, S. 9f.), ist es wichtig, dass

- die Jugendlichen nicht als billige Arbeitskräfte dienen;
- die Jugendlichen Teilqualifikationen erwerben, die im Rahmen anschließender Ausbildungsverträge angerechnet werden können;
- sozial benachteiligte, lernbeeinträchtigte Jugendliche ohne die nötige Ausbildungsbefähigung in eine Einstiegsqualifizierung einmünden, nicht die Besten unter den verbliebenen Ausbildungsplatzsuchenden, die aufgrund einer angespannten Marktsituation keinen Ausbildungsplatz bekommen haben;
- die Jugendlichen im Anschluss an eine Einstiegsqualifizierung die reale Chance auf einen Ausbildungsplatz erhalten (sofern es sich um einen Ausbildungsbetrieb handelt).

Informationen zu Einstiegsqualifizierung gibt es auf der Website der Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de.

Mit Blick auf junge Menschen, die erst kürzlich nach Deutschland eingereist sind, hat der Gesetzgeber im Jahr 2016 die Hürden zur Einstellung von Asylsuchenden und anderen ausländischen Geflüchteten (mit Duldung) als Auszubildende erheblich gesenkt.

Gerade mittleren und großen Ausbildungsbetrieben sind anonymisierte Bewerbungsverfahren angeraten. Denn diese steigern nachweislich die Chance von Bewerber*innen und von Personen mit Migrationshintergrund, zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden. In anonymisierten Bewerbungsverfahren werden für die Durchsicht schriftlicher Bewerbungsunterlagen erstens, keine Bewerbungsfotos mitgeschickt, zweitens, Name, Alter und Geschlecht (selbst wenn sie in Online-Bewerbungstools eingegeben werden) nicht aufgeführt, drittens muss händisch in Bewerbungsunterlagen wie Schul- und Arbeitszeugnissen Name, Alter und Geschlecht von Personen, die in den weiteren Auswahlprozess nicht federführend eingebunden sind, geschwärzt werden. Auf Grundlage der entsprechend anonymisierten Lebensläufe und Zeugnisse wird dann die Entscheidung gefällt, wer zur ersten Auswahlrunde der mündlichen Bewerbungsgespräche eingeladen wird. Einen Leitfaden zu anonymisierten Bewerbungsverfahren für Betriebe finden Sie auf der Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.antidiskriminierungsstelle.de.

Literatur

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv.
- Baethge, Martin / Solga, Heike / Wieck, Markus (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Beicht, Ursula (2015): Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. Überblick über die Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten 10 Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien und der BA/BIBB-Bewerberbefragungen. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Beicht, Ursula / Gei, Julia (2015): Ausbildungschancen junger Migranten und Migrantinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen. Aktuelle Situation 2014 und Entwicklung seit 2010. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Beicht, Ursula / Walden, Günter (2017): Transitions of young migrants to initial vocational education and training in Germany. The significance of social origin and gender. In: Journal of Vocational Education & Training 69, H. 3, S. 424–449.
- Beicht, Ursula / Walden, Günter (2019): Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung. Bonn: BIBB.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2022): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB.
- Boos-Nünning, Ursula / Granato, Mona (2008): Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ausbildungschancen und Ausbildungsorientierung. Forschungsergebnisse und offene Fragen. In: IMIS-Beiträge, H. 34, S. 57–90.

- Buck, Elena (2011): Asymmetrische Gemeinschaft. „Integration“ als leerer Signifikant im Zugehörigkeitsdiskurs Deutschlands und Großbritanniens. In: *Sociologia Internationalis* 49, H. 1, S. 29–52.
- Bundesakademie für öffentliche Verwaltung im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2021): Interkulturelle Öffnung der Personalauswahl im öffentlichen Dienst. Handreichung für Beschäftigte, die an Auswahlverfahren beteiligt sind und Dozentinnen und Dozenten, die Seminare zum Thema „Personalauswahl“ durchführen. www.bakoev.bund.de/SharedDocs/Publikationen/LG_1/Handreichung.html (Abruf am 19.10.2022).
- Destatis (2021): Duale Berufsausbildung: Historischer Rückgang der Zahl neuer Ausbildungsverträge im Jahr 2020. Pressemitteilung Nr. 379 vom 11. August 2021. Wiesbaden.
- DGB Jugend (2008): Einstiegsqualifizierung (EQ) im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Betriebsrat, Personalrat und JAV. <https://jugend.dgb.de/++co++4005d2a6-9c5c-11e2-91c9-525400808b5c> (Abruf am 19.10.2022).
- Diehl, Claudia / Friedrich, Michael / Hall, Anja (2009): Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. In: *Zeitschrift für Soziologie* 38, H. 1, S. 48–67.
- Ebbinghaus, Margit / Bahl, Anke / Flemming, Simone / Gei, Julia / Huckler, Tobias (2013): Rekrutierung von Auszubildenden. Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels. Erste Ergebnisse aus Betriebsinterviews. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Enggruber, Ruth / Rützel, Josef (2015): Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Gillmann, Barbara (2019): OECD lobt deutsche Integration durch Ausbildung. In: *Handelsblatt*, 17.12.2019.
- Gomolla, Mechthild / Radtke, Frank-Olaf (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Granato, Mona / Ulrich, Joachim Gerd (2014): Soziale Ungleichheit beim Zugang in eine Berufsausbildung. Welche Bedeutung haben die Institutionen? In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 17, H. 2, S. 205–232.
- Hasse, Raimund / Schmidt, Lucia (2021): Institutionelle Diskriminierung. In: Bauer, Ullrich / Bittlingmayer, Uwe H. / Scherr, Albert (Hrsg.): *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie*. Wiesbaden: Springer VS.

- Holtmann, Anne Christine / Menze, Laura / Solga, Heike (2018): Unentdeckte Kompetenzen. Jugendliche ohne Mittleren Schulabschluss finden schwer einen Ausbildungsplatz. In: WZBrief Bildung Nr. 36. <http://hdl.handle.net/10419/182537> (Abruf am 24.10.2022).
- Hunkler, Christian (2016): Ethnische Unterschiede beim Zugang zu beruflicher Ausbildung. In: Diehl, Claudia / Hunkler, Christian / Kristen, Cornelia (Hrsg.): Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf. Mechanismen, Befunde, Debatten. Wiesbaden: Springer VS.
- Imdorf, Christian (2007): Individuelle oder organisationale Ressourcen als Determinanten des Bildungserfolgs? Organisatorischer Problemlösungsbedarf als Motor sozialer Ungleichheit. In: Swiss Journal of Sociology 33, H. 3, S. 407–423.
- Imdorf, Christian (2008): Der Ausschluss „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl: ein Fall von institutioneller Diskriminierung? In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Frankfurt am Main: Campus, S. 2048–2058.
- Imdorf, Christian (2010a): Emotions in the Hiring Procedure: How ‘Gut Feelings’ Rationalize Personnel Selection Decisions. In: Sieben, Barbara / Wettergren, Åsa (Hrsg.): Emotionalizing Organizations and Organizing Emotions. London: Palgrave Macmillan, S. 84–105.
- Imdorf, Christian (2010b): Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrant*innen bei der Lehrlingsselektion. In: Krüger, Heinz-Hermann / Rabe-Kleberg, Ursula / Kramer, Rolf-Torsten / Budde, Jürgen (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 259–273.
- Imdorf, Christian (2012): Zu jung oder zu alt für eine Lehre? Altersdiskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe. In: Journal for Labour Market Research 45, H. 1, S. 79–98.
- Kohlrausch, Bettina (2012): Betriebe als Gatekeeper. In: Sozialer Fortschritt 10, S. 257–265.
- Kohlrausch, Bettina (2013): Betriebliche Gatekeepingprozesse: Wie Rekrutierungsprozesse und Einstellungsentscheidungen von Betrieben strukturiert sind. In: Maier, Maja S. / Vogel, Thomas (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf. Wiesbaden: Springer VS, S. 225–244.

- Kohlrausch, Bettina / Richter, Maria (2016): Was fördert die nachhaltige Integration von Hauptschüler/innen in den Ausbildungsmarkt? In: *Arbeit* 25, H. 3–4, S. 147–168.
- Krug von Nidda, Sophie (2019): Welchen Einfluss haben betriebliche Selektionskriterien auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund? In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 48, S. 25–29.
- McPherson, Miller / Smith-Lovin, Lynn / Cook, James M. (2001): Birds of a feather: Homophily in social networks. In: *Annual Review of Sociology* 27, S. 415–444.
- Oeynhausien, Stephanie / Milde, Bettina / Ulrich, Joachim Gerd / Flemming, Simone / Granath, Ralf-Olaf (2021): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Popp, Sandra / Grebe, Tim / Becker, Carsten / Dietrich, Hans (2012): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ). Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-48203-8> (Abruf am 19.10.2022).
- Protsch, Paula (2014a): Probleme auf dem Ausbildungsmarkt. Warum für Jugendliche mit Hauptschulabschluss der Einstieg so schwer ist. In: *WZBrief Bildung* Nr. 28. <http://hdl.handle.net/10419/97262> (Abruf am 24.10.2022).
- Protsch, Paula (2014b): Segmentierte Ausbildungsmärkte. Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress.
- Protsch, Paula (2017): Getting a foot in the door. How organisational characteristics shape recruitment decisions in the dual apprenticeship system. In: *Journal of education and work* 30, H. 6, S. 585–598.
- Protsch, Paula / Dieckhoff, Martina (2011): What matters in the transition from school to vocational training in Germany – educational credentials, cognitive abilities or personality? In: *European Societies* 13, H. 1, S. 69–91.
- Roth, Louise Marie (2004): The social psychology of tokenism: Status and homophily processes on Wall Street. In: *Sociological Perspectives* 47, H. 2, S. 189–214.

- Scherr, Albert / Gründer, René (2011): Toleriert und benachteiligt. Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald. Ergebnisse einer Umfrage unter Ausbildungsbetrieben 2011. [www.wi-jhw.de/tl_files/Bilder/WI-Bilder/PDFs/Forschungsprojekte/Scherr Gruender 2011 Toleriert und -benachteiligt final.pdf](http://www.wi-jhw.de/tl_files/Bilder/WI-Bilder/PDFs/Forschungsprojekte/Scherr_Gruender_2011_Toleriert_und_benachteiligt_final.pdf) (Abruf am 19.10.2022).
- Söhn, Janina (2020): Why companies prefer applicants from non-immigrant families: investigating access to vocational training among low-qualified adolescents with an interlinked firm-applicant survey. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 12, H. 4. <https://doi.org/10.1186/s40461-020-00090-z> (Abruf am 24.10.2022).
- Solga, Heike / Baas, Meike / Kohlrausch, Bettina (2011): Übergangschancen benachteiligter Hauptschülerinnen und Hauptschüler. Evaluation der Projekte „Abschlussquote erhöhen – Berufstätigkeit steigern 2“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung“. Nürnberg: IAB-Forschungsbericht.
- Solga, Heike / Kohlrausch, Bettina (2013): How Low-achieving German Youth Beat the Odds and Gain Access to Vocational Training – Insights from Within-Group Variation. In: European Sociological Review 29, H. 5, S. 1068–1082.
- Solga, Heike / Kohlrausch, Bettina / Kretschmann, Claudia / Fromm, Sabine (2010): Evaluation des Projekts „Abschlussquote erhöhen – Berufstätigkeit steigern“. Nürnberg: IAB-Forschungsbericht.
- Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. In: The Quarterly Journal of Economics 87, H. 3, S. 355–374.

ISSN 2509-2359