

Dr. Christian Hunkler

Können, wollen oder dürfen sie nicht?

Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System

Der vorliegende Beitrag wurde beim Deutschen Studienpreis 2014 mit einem 2. Preis in der Sektion Sozialwissenschaften ausgezeichnet. Er beruht auf der 2013 an der Universität Mannheim eingereichten Dissertation »Fehlende Ressourcen oder Diskriminierung? Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System« von Dr. Christian Hunkler.

Können, wollen oder dürfen sie nicht?

Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System¹

Dr. Christian Hunkler

Kurzzusammenfassung

Der Übergang in berufliche Ausbildung ist nach wie vor die Etappe der Integration, die der empirischen Migrationsforschung die vergleichsweise größten Rätsel aufgibt. Insbesondere gibt es Hinweise auf „ethnische Barrieren“ als Ursache der deutlich niedrigeren Übergangsraten von Migranten, denen jedoch aus Mangel an belastbaren Daten bislang kaum adäquat nachgegangen werden konnte. Diskriminierungen jeder Art sind mit dem meritokratischen Versprechen moderner Gesellschaften unvereinbar und schon der Verdacht des Vorliegens birgt gesellschaftliches Konfliktpotenzial. Auch im Hinblick auf ihre Zukunftssicherung muss eine alternde Bildungsgesellschaft, die schon jetzt einen Fachkräftemangel beklagt, einen fairen und dadurch effizienten Zugang zu Ausbildung gewährleisten. Die Frage nach dem „Können bzw. Wollen“ versus „Dürfen“ in Bezug auf den Zugang zu Ausbildung, ist daher von zentraler Bedeutung. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit konnte die Fragestellung mit speziellen sogenannten „Bewerberpooldaten“, die den gesamten Prozess der Bewerbung und Einstellung von Auszubildenden in einem Unternehmensverbund unter Einschluss auch von direkten Informationen zu den allgemeinen und betriebsspezifischen Qualifikationen umfassen, erstmals belastbar untersucht werden. Diese Daten ermöglichen es Angebots- und Nachfrage-merkmale sowie das Zusammentreffen der Akteure auf dem Ausbildungsmarkt umfassend und simultan zu modellieren. Die ethnischen Nachteile beim Ausbildungsübergang konnten so überwiegend und gerade auch für die „Problemgruppe“ der türkischen Männer fast vollständig erklärt werden mit dem Ergebnis, dass hauptsächlich das „Können“ die Unterschiede erklärt. Die Fülle an bislang nicht untersuchten Faktoren ermöglicht zudem eine Reihe von generellen praktischen Implikationen und Handlungsempfehlungen über die untersuchten Betriebe hinaus.

Das in Deutschland und der Schweiz vorherrschende System der dualen Berufsausbildung wird mit vielen positiven Eigenschaften assoziiert, etwa dass der Eintritt in den Arbeitsmarkt dadurch vereinfacht würde, dass die Ausbildungszeit für Betriebe als Testphase dienen könne und Ausbildungsabschlüsse genauere

¹ Dieser Text basiert auf meiner 2013 an der Universität Mannheim angenommenen Dissertation mit dem Titel „Fehlende Ressourcen oder Diskriminierung? Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System“.

Vorhersagen über die Produktivität der Absolventen² zuließen. So ist es nicht verwunderlich, dass sich das duale System zu Zeiten von Finanzkrise und hoher Jugendarbeitslosigkeit in Europa „zu einem echten Exportschlager“ entwickelt hat und von der OECD empfohlen wird.³ Über diese Vorteile wird oft vergessen, dass das duale Ausbildungssystem auch einige Probleme hat. Beispielsweise muss ein immer größeres „Parallelsystem“ an Übergangslösungen geschaffen werden, weil bei Weitem nicht mehr alle interessierten Schulabgänger eine betriebliche Ausbildungsstelle finden. Ein zentraler Teilaspekt dieses Problems ist, dass der Zugang zu dualer Ausbildung offensichtlich nicht jedem gleichermaßen gelingt. Junge Ausländer sowie Deutsche mit Migrationshintergrund beginnen deutlich seltener eine berufliche Ausbildung (und auch ein Hochschulstudium). Nach den Daten des Statistischen Bundesamtes, in denen seit 2011 nach Migrationshintergrund differenziert werden kann, fehlt 45% der Personen mit Migrationshintergrund ein berufsqualifizierender Abschluss, während dies bei nur 19,6% der nicht gewanderten Deutschen der Fall ist.⁴

Diese ethnischen Unterschiede stehen im Zentrum der vorliegenden Arbeit. Durch die Allokation von Ausbildungsplätzen über einen Marktmechanismus können die Ursachen in mindestens drei Bereiche verortet werden. Erstens ist denkbar, dass Migranten das Ausbildungssystem weniger attraktiv finden, etwa weil die dort erwerbbareren Abschlüsse in den meisten Herkunftsländern nicht anerkannt werden und sich deshalb seltener bewerben („wollen“). Zweitens könnten verschiedene an anderer Stelle ausführlich untersuchte und beschriebene Mechanismen dazu führen, dass Migranten während des allgemeinen Schulbesuchs durchschnittlich weniger relevante Fähigkeiten erwerben. Womöglich kennen sie zusätzlich die Funktionsweise des Ausbildungsmarktes weniger gut und bewerben sich beispielsweise zeitlich später, wenn einige Ausbildungsplätze schon besetzt wurden. Diese beiden Aspekte werden hier unter dem Stichwort „Können“ zusammengefasst. Die prominenteste, aber auch am schwierigsten mit empirischen Methoden zu nachzuweisende Erklärung betrifft das Verhalten der ausbildenden Betriebe. Beachten die an der Auswahl beteiligten Akteure neben „fairen“ Kriterien, wie etwa Leistungs- oder Motivationsindikatoren, zusätzlich ihre eigenen Präferenzen oder lassen sich von Vorurteilen leiten, wird dies üblicherweise als Diskriminierung oder „Schließung“ bezeichnet, prägnanter ausgedrückt: „Sie dürfen nicht“.

Es ist nicht schwer zu begründen, warum die Erklärung der ethnischen Ungleichheiten beim Zugang zu Ausbildungsplätzen und insbesondere die Bedeutung von Diskriminierungen dabei eine gesellschaftlich sehr relevante Fragestellung darstellt. Diskriminierungen jeder Art sind mit dem meritokratischen Versprechen moderner Gesellschaften, dass individuelle Leistung, Fleiß und Talent den Erfolg und die

² Das generische Maskulinum wird ausschließlich wegen der besseren Lesbarkeit verwendet. Selbstverständlich sind immer Absolvantinnen und Absolventen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber usw. gemeint.

³ Siehe Goethe Institut/Arnd Zickgraf, 2013, Duale Ausbildung in Europa - ein Exportschlager „made in Germany“, online am 24.2.2014 unter www.goethe.de/ges/soz/wsc/de11077304.htm.

⁴ Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes Deutschland vom 26.09.2011: <http://www.destatis.de>.

Lebenschancen bestimmen, unvereinbar. Schon der Verdacht des Vorliegens von Diskriminierungen birgt damit gesellschaftliches Konfliktpotenzial. Auch im Hinblick auf ihre Zukunftssicherung muss eine alternde Bildungsgesellschaft, die schon jetzt einen Fachkräftemangel beklagt, einen fairen und dadurch effizienten Zugang zu Ausbildung gewährleisten. Schon alleine anhand der Altersverteilung der heute in Deutschland lebenden Bevölkerung ist abzusehen, dass sich die zumindest aktuell schon reklamierten Engpässe an gut ausgebildeten Arbeitskräften *ceteris paribus* deutlich verschärfen werden. Die Altersverteilung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist dagegen deutlich ausgeglichener. Somit könnten Migranten und ihre Nachfahren das unausweichliche demografische Problem zumindest teilweise lindern. Allerdings ist es dafür notwendig, dass sie die notwendigen Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse erwerben. Auch wenn die unterschiedlichen Zweige an Hochschulbildung relevanter werden, ist das duale Ausbildungssystem mit über 60% einer Schulabgängerkohorte dabei immer noch das quantitativ bedeutsamste. An diese beiden Punkte anknüpfend, stellt sich, je nachdem wo die Ursachen für die ethnischen Unterschiede zu verorten sind, auch die Frage, inwiefern die Allokation von Schulabgängern zu Ausbildungsstellen in der aktuellen Ausgestaltung des Ausbildungsmarktes zu erwünschten und angemessenen Ergebnissen führt. Die Allokation über einen Marktmechanismus stellt zumindest für den Bildungsbereich, zu dem betriebliche Ausbildung gezählt werden kann, eine Ausnahme dar. An allen anderen Übergängen des Bildungssystems wird die auch dort teilweise begrenzte Anzahl an Plätzen nach üblicherweise zentral definierten und allgemein bekannten Kriterien vergeben, etwa Mindestanforderungen bezüglich des Schulabschlusses oder Notendurchschnitts. Im Unterschied dazu können beziehungsweise müssen Betriebe jeweils eigene Auswahlprozesse entwerfen und Kriterien definieren. Die Frage nach dem „Können, Wollen“ versus „Dürfen“ in Bezug auf den Zugang zu Ausbildung ist also von zentraler Bedeutung.⁵

Noch konkreter wird die gesellschaftliche Bedeutung der Forschungsfrage, wenn es um die strukturelle Integration von Migranten und die anzunehmenden Wechselwirkungen mit anderen Dimensionen der Integration geht (etwa Identifikation oder Interaktion). Mit struktureller Integration ist der Zugang zu Positionen in den zentralen gesellschaftlichen Funktionssystemen Bildung und vor allem Arbeitsmarkt gemeint. Die schlechtere Platzierung von Migranten auf dem Arbeitsmarkt, der Produktionsstätte der zentralen primären Zwischengüter in modernen Gesellschaften, erklärt sich dabei hauptsächlich durch die durchschnittlich schlechtere Ausstattung mit Bildungsqualifikationen, wobei sich in verschiedenen

⁵ Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass die Formulierung der zentralen Forschungsfrage und auch der Haupttitel dieses Textes „Können, wollen oder dürfen sie nicht?“ an den sehr hilfreichen Aufsatz „Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen“ von Claudia Diehl, Michael Friedrich und Anja Hall angelehnt ist (Zeitschrift für Soziologie 2009, Jg. 38, S. 48-67).

Studien⁶ immer wieder die besondere Relevanz (fehlender) beruflicher Ausbildungsabschlüsse zeigt. Trotz dieses relativ eindeutigen Befundes konzentriert sich der Großteil der Integrationsforschung auf die Erklärung ethnischer Disparitäten im Bildungserfolg bezüglich sekundärer Schulabschlüsse, während der Übergang in duale berufliche Ausbildung vergleichsweise selten untersucht wird.

Zusammengefasst bilden somit drei Beobachtungen den Ausgangspunkt der Arbeit: Erstens sind Bildungsabschlüsse von zentraler Bedeutung für die Platzierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und wegen der vermuteten Wechselwirkungen mit anderen Dimensionen für die Integration insgesamt. Wegen häufig fehlender Hochschulzugangsberechtigungen sind dabei für Personen mit Migrationshintergrund Ausbildungsabschlüsse des dualen Berufsbildungssystems von besonderer Relevanz. Zweitens zeigen sich ungeachtet dessen persistent niedrigere Übergangsraten in duale Ausbildungen selbst bei den Nachfahren der zweiten und dritten Generation der zahlenmäßig immer noch dominanten Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund aus den klassischen Anwerbeländern. Aufgrund der im Vergleich zu den anderen tertiären Bildungswegen speziellen Zugangsbedingungen zu dualer Ausbildung – alleine die Betriebe entscheiden, welche Bewerberinnen und Bewerber sie einstellen wollen – werden als Erklärung dieses Phänomens unter anderem immer wieder Diskriminierungen von Arbeitgebern insbesondere gegenüber türkischstämmigen Bewerbern angeführt oder vermutet. Allerdings basiert diese Schlussfolgerung, zumindest was die Deutschland betreffenden Studien angeht, drittens ausnahmslos auf Daten, die prinzipiell nicht für den empirischen Nachweis von Diskriminierung geeignet sind. Dies liegt hauptsächlich daran, dass es mit den üblicherweise verwendeten Umfragedaten nicht möglich ist, alle Alternativerklärungen auch nur annähernd auszuschließen.

Die These der Diskriminierung durch Betriebe ...

Theoretisch läuft die Allokation von Schulabgängern zu Ausbildungsplätzen unter spezifischen Randbedingungen ab, die Arbeitgeberdiskriminierung beim Zugang zu dualen Ausbildungsprogrammen wahrscheinlicher macht als auf den anderen Stufen des Schul-Arbeitsmarkt-Überganges. Erstens ist es generell einfacher bei der Einstellung von Mitarbeitern und eben auch Auszubildenden zu diskriminieren, als bei Beförderungen oder Lohnhöhe. Dies liegt an den spezifischen Opportunitätsstrukturen: Beispielsweise haben Bewerber ja üblicherweise keine Informationen über ihre Konkurrenz und deren Qualifikationen und würden Benachteiligungen normalerweise gar nicht bemerken. Zweitens legt die klassische Theorie der Präferenzdiskriminierung von Gary S. Becker nahe, dass bei einem im Hinblick auf die Wettbewerbsstrukturen unvollkommeneren Markt mit mehr Diskriminierung zu rechnen ist. Zwei Gründe sprechen dafür, dass die Einstellung von Auszubildenden im Vergleich zu anderen

⁶ Beispielsweise Seibert/Solga, 2005, Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen, Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, S. 364-382.

Stellenbesetzungen in einem weniger wettbewerbsintensiven Kontext stattfindet. Einerseits ist die Produktivität von Schulabgängern schwerer einzuschätzen, und daher kann deren Auswahl nicht in gleichem Ausmaß nach reinen Leistungskriterien erfolgen. Das liegt daran, dass Schulzeugnisse nicht unbedingt arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten anzeigen. Andererseits ist auch der Beitrag von Auszubildenden zum Unternehmenserfolg, zumindest während der Ausbildungsphase, deutlich geringer einzuschätzen. Diehl⁷ und Kollegen kommen zu einer ähnlichen Schlussfolgerung: Da Auszubildende gering bezahlt werden und (noch) über geringe berufliche Fähigkeiten verfügen, sind Produktivitätsunterschiede zwischen Bewerbern weniger bedeutsam und damit das Argument, dass Diskriminierung unter Wettbewerbsbedingungen ineffizient sei, weniger anwendbar. Somit ist es beim Prozess der Einstellung von Auszubildenden vergleichsweise günstiger, auch nicht ökonomische Präferenzen oder einen ineffizienten Auswahlprozess beizubehalten, weil dies den Unternehmenserfolg nicht stark beeinträchtigt. Wenn Diskriminierung durch Arbeitgeber also eine relevante Erklärung für Arbeitsmarktnachteile darstellt, dann greift diese beim Zugang zur beruflichen Ausbildung wahrscheinlich mehr als beim späteren Eintritt in den „richtigen“ Arbeitsmarkt.

... ist nur eine mögliche Erklärung von vielen ...

Allerdings ist Diskriminierung durch die auszubildenden Betriebe bei Weitem nicht die einzige mögliche Erklärung für die niedrigeren Übergangsraten von Schulabgängern mit Migrationshintergrund. Um die Fülle der vorliegenden Alternativerklärungen darzustellen und systematisch zu ergänzen, wurde die komplexe Entscheidungssituation sowohl der Ausbildungsstellenbewerber als auch der ausbildenden Betriebe und ihr Zusammentreffen auf den regionalen und berufsspezifischen Ausbildungsmärkten in ein theoretisches Modell integriert. Die zentralen Entscheidungen auf Seiten der Schulabgänger sind erstens die Entscheidung für beziehungsweise gegen duale Ausbildung sowie zweitens die Entscheidung für einen bestimmten Ausbildungsberuf. Beide Entscheidungen hängen von den direkten oder indirekten Kosten der verschiedenen Alternativen ab. Diese sind bei der ersten Entscheidung duale Ausbildung, das Verbleiben im „allgemeinen“ Bildungszweig (Realschule oder gymnasiale Oberstufe bzw. das Anstreben eines Hochschulstudiums), das Übergangssystem sowie vergleichsweise selten der Direkteinstieg in den Arbeitsmarkt oder Arbeitslosigkeit. Bei den (Aus-)Bildungsalternativen sollten zudem die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, den Bildungsgang erfolgreich abzuschließen, sowie der angenommene Wert oder Nutzen relevant sein. Auf Seiten der Betriebe kann ebenfalls ein mehrstufiger Entscheidungsprozess angenommen werden. Hat man entschieden, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, muss unter den eingegangenen Bewerbungen für jede offene Position der am besten geeignete Kandidat üblicherweise in mehrstufigen Verfahren ausgewählt werden. Auf Basis der

⁷ Diehl/Friedrich/Hall, 2009, Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, S. 48-67.

Bewerbungsunterlagen kann beispielsweise eine Vorauswahl getroffen werden, und nur diese Bewerber werden zu einem Gespräch eingeladen. Vor oder nach diesen Gesprächen werden insbesondere in größeren Firmen zusätzlich Eignungstests durchgeführt, da schulische Qualifikationen für viele Ausbildungsberufe von den Betrieben als nicht sehr aussagekräftig wahrgenommen werden.

Eingebettet in dieses generelle Modell können dann bei den verschiedenen Entscheidungen der beiden Akteursgruppen verschiedene alternative Erklärungen für die Nachteile von Migranten beim Zugang zu dualer Ausbildung abgeleitet werden. Es gibt Hinweise darauf, dass Migranten einem Hochschulstudium einen höheren Wert beimessen. Womöglich bemühen sie sich deshalb weniger oft oder weniger intensiv um Ausbildungsstellen. Begründet wird dies beispielsweise damit, dass Ausbildungsabschlüsse in den meisten Herkunftsländern nicht anerkannt werden und viele Migranten zumindest latente Rückkehrabsichten haben (die allerdings eher selten umgesetzt werden). Ein weiterer Ansatz betont die durchschnittlich schlechtere Ausstattung mit relevanten Ressourcen, die für das Suchen und erfolgreiche Bewerben auf Ausbildungsstellen relevant sind. Sprachfähigkeiten in der Aufnahmelandsprache können beispielsweise die Effizienz der Suche nach attraktiven Ausbildungsstellen beeinflussen. Weitere Beispiele für Ressourcen können der Zugang zu Informationsnetzwerken und damit Wissen über erfolgreiche Bewerbungsstrategien sein, etwa dass die Chance auf einen Ausbildungsplatz bei einer sehr frühen Bewerbung höher ist. Bereits erwähnt wurden die verschiedenen Mechanismen, die dazu führen könnten, dass Migranten während des allgemeinen Schulbesuchs durchschnittlich weniger relevante Fähigkeiten erwerben. Auf Seiten der Betriebe ist neben der im letzten Abschnitt erläuterten Diskriminierungsthese vorstellbar, dass sie in den Gesprächen oder Eignungstests Unterschiede in den Kompetenzen von Bewerbern feststellen, die nicht unbedingt in den Schulabschlüssen und Noten sichtbar sind. Ebenfalls ist denkbar, dass sich Migranten verstärkt für klassische Ausbildungsberufe interessieren, die sehr stark nachgefragt werden, während deutsche Schulabgänger strategisch auf weniger nachgefragte Ausbildungen ausweichen. Man könnte noch einige weitere mögliche Alternativerklärungen aufführen (einen vollständigen Überblick bietet Kapitel 2 der Arbeit), aber schon jetzt dürfte klar geworden sein, dass es sehr verschiedene Ursachen für die ethnischen Unterschiede beim Zugang zu dualer Ausbildung geben kann.

... die bislang nicht umfassend untersucht werden konnten

Unter anderem wegen der gerade skizzierten und einigen weiteren Alternativerklärungen ist trotz der theoretischen Plausibilität von Diskriminierung der empirische Nachweis alles andere als trivial. Dies ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass kaum adäquate empirische Daten vorhanden sind, anhand derer Diskriminierung direkt nachgewiesen werden kann. Sämtliche bislang verwendeten Datensätze haben mindestens drei Probleme. Erstens kann das relevante Produktivitätspotenzial (hilfsweise Humankapital) nur unvollständig erfasst werden. Dies ist besonders kritisch zu sehen, weil angenommen

werden kann, dass für verschiedene Berufe (und damit auch Ausbildungen) unterschiedliche spezifische Fähigkeiten relevant sind. Zweitens kann mit den üblichen Daten nicht für Selbstselektionsprozesse kontrolliert werden: Bewerben sich bestimmte Gruppen beispielsweise seltener auf unvorteilhaftere Berufsfelder, etwa stark überlaufene Ausbildungsgänge? Suchen sie in einem systematisch unterschiedlichen, etwa kleineren regionalen Raum, oder wohnen sie in Regionen mit geringem Ausbildungsplatzangebot? Diese und weitere ähnliche Effekte könnten ebenfalls die (scheinbaren) Benachteiligungen erklären. Drittens liegen üblicherweise nur Daten über die möglicherweise diskriminierte Population sowie eine Vergleichsgruppe vor, nicht aber über die Akteure, auf die sich Diskriminierungstheorien im Kern beziehen. Über Motive, Entscheidungsgrundlage und Informationsbasis sowie insbesondere Alternativen (weitere Bewerbungen) aus Sicht der möglicherweise diskriminierenden Arbeitgeber existierten bislang keine empirisch belastbaren Daten.

Bewerberpooldaten erlauben eine umfassendere empirische Untersuchung ...

Im empirischen Teil der Arbeit wurden daher außergewöhnlich gut geeignete Daten über die mehrstufige Auszubildendenauswahl von mehreren südwestdeutschen Betrieben herangezogen. Die zentralen Vorteile dieser Bewerberpooldaten liegen darin, dass erstens Informationen über alle circa 10.000 Bewerbungen pro Jahr für die etwa 800 zu vergebenden Ausbildungsplätze in über 40 angebotenen Ausbildungsfächern vorliegen. Zweitens konnte ein Großteil des Bewerbungsprozesses und des zeitlichen Ablaufs aus den Daten rekonstruiert werden. Drittens liegen für einen großen Teil der Bewerber die Ergebnisse der zum Teil ausbildungsfachspezifischen Eignungstests vor. Neben Sprach-, Mathematik- und Konzentrationstests, die alle Bewerber gleichermaßen durchlaufen, liegen Ergebnisse für eine Fülle von ausbildungsfachspezifischen Tests vor, die aufwendig konzipiert und teilweise jährlich weiterentwickelt werden. Diese ungewöhnlich gute Datenbasis ermöglicht eine direktere Vorgehensweise zur Identifizierung von möglicherweise durch Diskriminierung verursachten Unterschieden in den Übergangsraten von Migranten im Vergleich zu deutschen Schulabgängern. Zudem kann durch den Prozesscharakter der Daten eingegrenzt werden, auf welchen Stufen des Auswahlverfahrens Disparitäten entstehen. Weiterhin sind Unterschiede in den Lern- und Leistungsvoraussetzungen direkt über die Eignungstests messbar und die Ausstattung mit aufnahmeland-spezifischen Ressourcen kann durch eine Fülle an erfassten Merkmalen und Verhaltensweisen sehr viel direkter spezifiziert werden als es bislang möglich war. Die Daten erlauben es außerdem, sie nach möglichen Selbstselektionen der Bewerber auf unterschiedliche Ausbildungsberufe zu kontrollieren und die möglichen Alternativen (Konkurrenzbewerber) aus Arbeitgebersicht darzustellen.

... die zeigt, dass hauptsächlich die Ausstattung mit verschiedensten Ressourcen ursächlich ist

Im Ergebnis zeigen sich in den Analysen für den ersten Auswahlsschritt welche Bewerber zu den Eignungstests eingeladen wurden, schon in den Randverteilungen wenn überhaupt nur schwache Nachteile von türkischen Bewerbern. Ihre leicht niedrigeren Übergangsraten werden größtenteils durch die etwas schlechtere Ausstattung mit schulischen Qualifikationen erklärt. Sie verschwinden restlos, wenn spezifischere Mechanismen, etwa der Bewerbungszeitpunkt oder die Distanz zwischen Wohn- und Ausbildungsort, mit statistischen Verfahren „herausgerechnet“ werden. Unter bestimmten Bedingungen finden sich für türkische Bewerber sogar signifikante Vorteile bei der Einladung zum Eignungstest. Dies zeigt sich in einem Vergleich des ersten Auswahlsschrittes zwischen verschiedenen Jahren. Hatten die mit dem ersten Durchsehen der Bewerbungen befassten Mitarbeiter mehr Freiheiten bei der Beurteilung der Bewerbungsunterlagen und konnten etwa schlechte Noten mit sonstigen Merkmalen kompensieren, erhielten türkische Bewerber signifikant häufiger eine Einladung zum Eignungstest. Dieses Ergebnis, das schon in den Randverteilungen sichtbar ist, hält auch der umfassenden statistischen Kontrolle der anderen relevanten Merkmale stand. Es gibt also in den untersuchten Betrieben keine Hinweise auf eine systematisch abweichende Beurteilung von Bewerbern mit Migrationshintergrund für den ersten Auswahlsschritt.

Bei der finalen Auswahl, die darüber operationalisiert wurde, welchen Bewerbern ein Ausbildungsangebot gemacht wurde, finden sich in den Randverteilungen ausnahmslos extrem deutlich niedrigere Übergangsraten für ausländische Bewerber. Es wird deutlich, dass insbesondere türkische Bewerber seltener ein Ausbildungsangebot bekommen. Diese Unterschiede können durch die schlechtere Ausstattung mit schulischen Qualifikationen kaum erklärt werden, obwohl die ausländischen Bewerber und, nicht überraschend, insbesondere die türkischen Bewerber teilweise deutlich niedrigere Schulabschlüsse und schlechtere Noten vorweisen. Für technische Ausbildungen, die den Großteil der angebotenen Ausbildungsplätze ausmachen und auch die meisten Bewerbungen auf sich ziehen, können die Unterschiede mit den speziell mit diesen Daten untersuchbaren Mechanismen dann fast vollständig aufgeklärt werden. Werden die etwas schlechteren Eignungstestergebnisse, die späteren Bewerbungszeitpunkte und weitere Merkmale statistisch herausgerechnet, verbleiben zumindest keine signifikanten Nachteile mehr – weder für türkische noch für Bewerber mit einer Nationalität der anderen klassischen Anwerbeländer; lediglich für die Bewerberinnen auf kaufmännische Ausbildungen können weder die schulischen Qualifikationen noch die speziellen Erklärungsmechanismen die niedrigeren Übergangsraten erklären.

Die zentralen Befunde dieser Arbeit sind somit, dass beim ersten Durchsehen der Bewerbungen für die Einladung zum Eignungstest kaum Nachteile für ausländische Bewerber vorliegen und sich diese fast

vollständig durch ihre etwas niedrigeren schulischen Qualifikationen erklären. Die Ursachen für die auch in den untersuchten Betrieben niedrigeren Übergangsraten ausländischer Bewerber in duale Ausbildung sind also auf den folgenden Auswahlritten zu verorten. Für den Großteil der Ausbildungsplätze beziehungsweise auch den Großteil der ausländischen Bewerber können die Nachteile im Vergleich zu Bewerbern mit deutschem Pass insbesondere mit den erstmals untersuchbaren speziellen Mechanismen vollständig aufgeklärt werden. Die unter Kontrolle aller Erklärungsmechanismen statistisch nicht mehr signifikanten und deutlich reduzierten Unterschiede bei allen Bewerbern auf technische Ausbildungen sowie bei männlichen Bewerbern auf kaufmännische Ausbildungen sind zwar kein hinreichend direkter Beleg dafür, dass es gar keine Arbeitgeber-diskriminierung bei der Besetzung dieser Ausbildungsstellen gibt. Allerdings wird mehr als deutlich, dass die schlechtere Ausstattung mit Ressourcen eine wesentlich bedeutsamere Rolle spielt und schlicht sehr wenig Raum für Arbeitgeberdiskriminierung als Erklärung für die niedrigeren Übergangsraten verbleibt. Relevant sind insbesondere die über die Eignungstests gemessenen fehlenden Humankapital-Ressourcen. Diese unterscheiden sich deutlich von den produktiven Ressourcen, die durch schulische Qualifikationen gemessen werden. Weiterhin spielen spätere oder ungünstige Bewerbungszeitpunkte natürlich in Kombination mit der Ausbildungsfachwahl und der dadurch implizierten Konkurrenzsituation eine zentrale Rolle. Die letzteren Faktoren kann man als aufnahmelandsspezifische Ressourcen in Form von Wissen über den Ablauf der Ausbildungsplatzvergabe zusammenfassen. Damit kann die Hauptforschungsfrage dieser Arbeit für diese drei Bewerbergruppen eindeutig beantwortet werden: Die niedrigeren Übergangsraten in duale Ausbildung in den untersuchten Betrieben erklären sich durch die schlechtere Ausstattung mit relevanten Ressourcen und höchstwahrscheinlich kaum durch Diskriminierungen. Es ist also hauptsächlich das „Können“.

Schlussfolgerungen, Implikationen und konkrete Handlungsempfehlungen

Der zentrale Beitrag dieser Arbeit für die weitere Forschung zur Erklärung ethnischer Unterschiede beim Zugang zu Ausbildungsstellen im dualen System ist erstens die Relevanz einer umfassenderen Erklärungsperspektive, die explizit auch den Entscheidungskontext der Akteure in den ausbildenden Betrieben sowie die komplexen Effekte des Zusammentreffens von Schulabgängern und Betrieben auf Ausbildungsmärkten miteinbezieht. Die bislang vorherrschende Beschränkung auf die Perspektive der Schulabgänger, also deren Bildungsentscheidungen und ihren schulischen Qualifikationen, die für die Erklärung von Disparitäten an anderen Bildungsübergängen ausreichend sein mag, greift für den Übergang in duale Ausbildung deutlich zu kurz. Zweitens scheinen schulische Qualifikationen nur sehr bedingt relevant für die Vergabe von Ausbildungsstellen zu sein, zumindest in den hier untersuchten Betrieben. Letztlich wurden sie nur als kostengünstiges Vorauswahlkriterium bei dem ersten Auswahlritt eingesetzt, um nicht alle Bewerber aufwendig testen zu müssen. Relevant für die

maßgeblichen weiteren Entscheidungen sind dann jedoch die spezifischeren eigenen Kompetenzmessungen und Wahrnehmungen auf Dimensionen, die durch die schulischen Qualifikationen offensichtlich nur sehr begrenzt abgebildet werden. Wie in der Forschung zu anderen Bildungsübergängen bereits üblich, sollten daher auch Studien für den Ausbildungsübergang spezifische Leistungstests enthalten.

Aus den im letzten Teil selektiv dargestellten Befunden können zudem eine Reihe von Implikationen und Hinweisen abgeleitet werden, die über die untersuchten Betriebe hinaus für Schulabgänger mit Migrationshintergrund aber auch andere ausbildende Betriebe sowie politische Akteure interessant und relevant sind. Dadurch, dass die „Black-Box“ zwischen Migrationshintergrund und Bildungsergebnis mithilfe der Daten „geöffnet“ werden konnte und detaillierte Rückschlüsse auf die verschiedenen Erklärungsmechanismen möglich macht, ergeben sich auch konkrete Handlungsoptionen, um unerwünschte Ungleichheiten einzudämmen oder im besten Fall ganz zu beseitigen.

Die eingangs aufgeworfene Frage, inwiefern die Allokation von Schulabgängern zu Ausbildungsstellen in der aktuellen Ausgestaltung des Ausbildungsmarktes zu erwünschten und angemessenen Ergebnissen führt, kann selbstverständlich nicht abschließend auf Basis der vorliegenden, zwar sehr detailreichen, aber dennoch Fallstudie beantwortet werden. Mit einiger Wahrscheinlichkeit können die Ergebnisse jedoch zumindest auf größere Unternehmen mit standardisierten Rekrutierungsverfahren übertragen werden. Hier scheint die Allokation über den vorhandenen Marktmechanismus also zumindest im Hinblick auf die Vermeidung ethnischer Ungleichheit zu funktionieren. Allerdings wird der Großteil der Ausbildungsplätze in Deutschland von kleinen und mittleren Unternehmen bereitgestellt, die sich solche standardisierten Rekrutierungsverfahren inklusive ausführlicher Eignungstests natürlich nicht leisten können. Die Analysen zeigen jedoch, dass es genau diese spezifischen Informationen sind, auf deren Basis ausgewählt wurde. Eine politische Option könnte also sein, spezifische Testwerte von neutraler, glaubwürdiger Stelle aus zur Verfügung zu stellen. Ähnlich wie allgemeine Schulabschlüsse und die Noten in verschiedenen Fächern als Auswahlkriterium für akademische, tertiäre Bildung Verwendung finden, wären verschiedene Tests denkbar, die verschiedene ausbildungsrelevante Fähigkeiten und Fertigkeiten vergleichbar messen und von kleineren Betrieben bei der Auswahl herangezogen werden können.

Eine konkretere Handlungsempfehlung auf Basis der Befunde dieser Arbeit betrifft die aktuelle Forderung nach anonymisierten Bewerbungsverfahren.⁸ Durch die hier verwendeten Prozessdaten konnten die

⁸ Siehe hierzu das vom Institut zur Zukunft der Arbeit koordinierte Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“, IZA Research Report 44.

Auswahlschritte, in denen die Ursachen für die unterschiedlichen Erfolgsraten von ausländischen und deutschen Bewerbern entstehen, relativ gut auf den zweiten Auswahlschritt eingegrenzt werden. Anonymisierte Bewerbungsverfahren, etwa das Entfernen von Bildern sowie sämtlicher Informationen, die Rückschlüsse auf Geschlecht, Migrationshintergrund beziehungsweise Nationalität oder Alter zulassen, können allerdings nur im ersten Auswahlschritt dabei helfen, Benachteiligungen zu vermeiden. Sobald dann persönliche Bewerbungsgespräche oder Leistungstests durchgeführt werden, verlieren diese Maßnahmen natürlich ihre Wirkung. Der möglicherweise enorme Aufwand der Anonymisierung – es müssten ja alle Bilder und Namen aus sämtlichen Unterlagen und Zeugnissen entfernt werden oder die Information komplett und fehlerfrei in Datenbanken übertragen werden – lohnt sich also in diesem Fall vermutlich nicht. Allerdings gibt es auch Hinweise darauf, dass anonymisierte Verfahren helfen könnten, durch einen guten persönlichen Eindruck etwa im Bewerbungsgespräch die Chancen zu erhöhen.

Auch für an Ausbildung interessierte Schulabgänger mit Migrationshintergrund lassen sich konkrete und direkt umsetzbare Empfehlungen geben. Erstens können sie bei größeren Betrieben standardisierte Auswahlverfahren erwarten, die im Ergebnis nach meritokratischen Prinzipien funktionieren. Zweitens hat sich gezeigt, dass der Bewerbungszeitpunkt einen starken Effekt hat und die Nachteile ausländischer Bewerber zum Teil auf durchschnittlich etwas spätere Bewerbungszeitpunkte zurückgehen. Je früher eine Bewerbung eingeht, desto weniger Konkurrenzbewerbungen liegen für diese Ausbildungsplätze vor. Wenn, wie in den hier untersuchten Betrieben, die ersten Entscheidungen über die Besetzung von Ausbildungsstellen lange vor dem Eingang der letzten Bewerbungen gefällt werden, ist klar, dass das möglichst frühe Einreichen der Bewerbung von Vorteil sein kann. Drittens zeigen sich für Kinder von Mitarbeitern des größten untersuchten Betriebes leichte Vorteile auch unter Kontrolle der anderen Faktoren. Dies deutet darauf hin, dass entweder persönliche Referenzen eine Rolle spielen oder dass diese Mitarbeiter ihre Kinder spezifisch auf den Rekrutierungsprozess vorbereiten. Beides ist ohne bereits bestehende soziale Kontakte nur mit einigem Aufwand möglich, allerdings kann es sich lohnen, in ähnliche Ressourcen zu investieren. Konkret könnte beispielweise ein Empfehlungsschreiben eines Lehrers ebenfalls als Referenz herangezogen werden, und da die Rekrutierungsverfahren bei verschiedenen Betrieben vermutlich nicht komplett unterschiedlich sind, können Bewerbungstrainings und das Vorbereiten auf Testsituationen ebenfalls die Chancen erhöhen. Viertens steigert eine geringe räumliche Distanz zwischen Wohn- und Ausbildungsort die Chancen, einen Ausbildungsvertrag angeboten zu bekommen. Dies hat mehrere Ursachen, deren Darstellung hier zu weit führen würde. Als Handlungsempfehlung kann jedoch abgeleitet werden, dass mehr Energie in Bewerbungen für räumlich näher gelegene attraktive Ausbildungsstellen fließen sollte als für mehr als circa 50 Kilometer entfernte Stellen. Ein fünfter Hinweis betrifft die Angebots-Nachfrage-Relation: Je nachdem, ob man sehr stark an

einem bestimmten Ausbildungsberuf interessiert ist, lohnt es sich auch, nach ähnlichen Ausbildungsberufen zu suchen. Das Verhältnis von Ausbildungsstellenangebot zur Menge an Bewerbungen (also Nachfrage) ist teilweise sehr unterschiedlich. Während beispielsweise nur 3,5% der Bewerber für die Ausbildung zum Bürokaufmann erfolgreich waren, sind es mit annähernd 7% fast doppelt so viele der Bewerber für die Ausbildung zum Industriekaufmann. Diese beiden Berufe unterscheiden sich allerdings stärker nach dem jeweiligen Einsatzgebiet als nach ihrer Bezeichnung.